

目次

新年のご挨拶	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 会長 黒田 孝二	1
年頭挨拶	厚生労働省 派遣・有期労働対策部 企画課 民間人材サービス推進室 室長 古舘 哲生	2
年頭のごあいさつ	公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 会長 紀陸 孝	3
新年ごあいさつ 理事		4
職業紹介事業のコンプライアンス（法令遵守）について		5
[民紹協ニュース] 「家政婦（夫）・配ぜん人・マネキン取扱業者向け 職業紹介実務セミナー」開催		10
職業紹介に係る相談事例について		11
「そろそろ、本音で語ろう！の会」開催		15
故 高部鐵也氏を偲んで		18
平成26年度 販売技術促進講座について		19
[厚労省ニュース] 地域別最低賃金額の改定		20
ホームページの制作について		21
事務局だより		24

新年のご挨拶



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 会長 黒田 孝二

新年明けましておめでとうございます。

平成27年の新春を迎え、心よりお喜び申し上げます。毎年、新年を迎えると気分的には明るく、期待感を持って今年こそはとやる気が出てきます。

また、昨年末には突然の衆議院の解散総選挙と慌ただしい年の瀬となり、私どもの業界も多忙を極め、新しい年を迎える事になりました。日本政府の方針「第三の矢」経済政策でアベノミクスを今後も続けながらデフレ脱却を目指して進められることでしょう。景気も順調に上昇し、大手企業だけでなく中小企業も賃金アップが出来るように景気がよくなることを希望します。

現在のところ小売業では、百貨店、スーパーなどの売上が消費税アップ後4月より売上減が続いており今年の売り上げが気になるところです。

私どもの業界としましても、昨年末の発表で有効求人倍率が1.10倍（全国平均）となり雇用情勢は着実に改善しており、人手不足感が高まっています。どちらかという、求人数が多くなり景気の上昇気運は高まり、求職者を上回っています。特に小売業の販売員の希望が少なく、どこのメーカーも販売員不足で困っている状態です。

さて、全紹協としては、新しい事業として「意見交換会」を京都と横浜で実施させていただきました。両地区とも21名の参加で活発な意見を聞くことができ、有意義であったと感じています。会員各位が意見を発表する機会は、総会しか有りませんでしたので、今回はテーマを提案して皆様よりお話を聞きましたので、その地域の進行係が非常によく話題を引出し、今後の全紹協の運営に

役立て行きたいと考えます。

感想としましては、9月の京都では過去の状況に厳しいご批判を賜りながら、今後の全紹協の運営についての意見で時間切れとなりました。10月の横浜会場では皆様よりご批判はなくなり、むしろ建設的な意見が多く、長く経営されている紹介所など、全紹協の今後に大いに期待し、特に地方の方々に「本音」を聞いて良かったという意見が多く寄せられ、終始明るい雰囲気でした。本企画を、来年も継続実施して欲しいとの要望もあり、有意義な会であったと安堵しました。「心のよりどころ」としての全紹協をしっかり続けて欲しいとの「熱い思い」を受けたところです。

そこで、今年は、新しい内閣によって派遣法の改正が再提出される事で同じ場所へ長期の派遣が可能となる事が予想され、当会としましては、役員の改選の年でもあります、次の役員の方々にも有意義だった「意見交換会」を各地で実施される様に事業計画を立てていただく事をお願いします。

また、今年に入ってます、事務局の移転をしなければなりません。ビル解体が決まり3月までに立ち退きを求められ、現在より安い賃料で、便利な環境を探したいと考えています。

今年は、全紹協が他の職業紹介業の模範となる様にコンプライアンス（法令遵守）を第一に考え、事業所の健全な運営をされることを熱望します。

本年も会員様の変わらぬご支援で協力をお願いして新年のご挨拶とさせていただきます。

年頭挨拶

厚生労働省 派遣・有期労働対策部

企画課 民間人材サービス推進室 室長 古館 哲生



新年を迎え、謹んでお喜びを申し上げます。

貴協会におかれましては、日頃から厚生労働行政の推進にあたり、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

最近の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいるところであり、こうした中で、一部の産業分野においては、人材不足の問題も指摘されています。また、成長分野への失業なき労働移動の実現や、若者・女性・高齢者等の活躍の機会の拡大等が課題となっている中で、政府としては、人材の最適配置・最大活用を目指すための労働市場インフラの強化が必要と考えております。そして、そのためには、企業と労働者の間を取り持つ民間職業紹介事業をはじめ、民間の需給調整機関の役割がますます重要になるものと考えられます。

昨年6月24日に政府は「日本再興戦略」改訂2014及び「規制改革実施計画」を閣議決定しました。この「日本再興戦略」改訂2014においては、雇用制度改革・人材力の強化が柱の一つとされ、マッチング機能強化のための具体策として、現在取組を進めている職業紹介優良事業者認定制度及び優良派遣事業者認定制度が盛り込まれています。一定の基準をみたした事業者が優良認定を受けることにより、社会的信用の向上等が期待されるとともに、求人者・求職者が安心して

サービスを利用できる環境を作っていくことで、マッチング機能の強化にも資するものと考えています。これまでも業界の皆様方の知見をお借りしながら取組を進めてまいりましたが、認定開始に向けて、引き続きのご協力をよろしくお願い致します。また、常日頃から皆様方は意識されていることと存じますが、コンプライアンスに対する一層の意識強化など、事業の適正な運営にも引き続き取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

また、「規制改革実施計画」には、内閣府の規制改革会議における議論を受けて、有料職業紹介事業等の規制の見直しについて盛り込まれています。具体的には、健全な就労マッチングサービスの発展の観点から、有料職業紹介事業等に関する制度の整理・統一を含めた必要な見直しを行うこととされています。この閣議決定を踏まえ、厚生労働省においても今後検討が開始されますので、その動向にもご留意いただければと存じます。

当室は今後も、厚生労働省施策に関するお問い合わせやご要望を承ってまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い致します。最後に、今後とも厚生労働行政に対してより一層のご協力とご支援を賜りますようお願い致しまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

年頭のごあいさつ



公益社団法人 全国民間職業紹介事業協会 会長 紀陸 孝

新年明けましておめでとうございます。平成27年新春のお慶びを申し上げますとともに、公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会（全紹協）の役員・会員の皆様には、日頃から民紹協に対し 深甚のご協力、ご支援を賜り、改めて衷心より感謝申し上げる次第です。

さて、厚生労働省は、昨年4月1日、日本再興戦略に基づき、今後5年程度の間に取り組む「雇用政策基本方針」の全部を改正いたしました。この基本方針は「仕事を通じた一人一人の成長と社会全体の成長の好循環を目指」し、「民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でのマッチング機能の最大化」と「労働者の希望を生かした多様な働き方の実現」を掲げています。すなわち、社会全体の人材配置の最適化を実現するための労働市場インフラの整備と働く意欲と能力のある者の全員が市場に参加することができる社会を目指すことが、この雇用政策の将来ビジョンの骨子であり、経済を持続的な成長軌道にのせていくために、雇用政策も「成長を支える」ものでなくてはならないという思いが標榜されています。

わが国経済はいま、デフレ脱却がなるか微妙な情勢にありますが、今後の経済再興に全紹協の皆様はじめ職業紹介事業者のご活躍ご尽力が大いに期待されているものといえましょう。

ただ昨今では、求人側の採用姿勢に変化がみられるだけでなく、求職者の就労働機も変わりつつあり、すべての職業紹介事業において、求職者の確保・育成に苦慮する状況が続いております。

私は、昨年7月に開催された厚労省職安局幹部と民間人材ビジネス団体との意見交換会において、全員参加型社会の形成のためには、日々雇用の形態も多様な働き方の一つとしてきちんと位置付けられる必要があること、および小零細事業者が多い紹介事業の育成支援等を行政当局に要請いたしました。

いずれにせよ、全紹協の皆様には、求人・求職側双方のニーズを的確に把握しつつ、事業者間の連携等新たなビジネスモデルを模索すると同時に、求職者の確保や研修、能力開発に一層の工夫が求められると存じます。全紹協の皆様と民紹協は従来以上に意思の疎通を深め、こうした諸課題の解決に、ともに相携えて取り組んで参りましょう。

本年が全紹協・マネキン紹介業界の皆様にとりまして、飛躍の年となりますよう祈念申し上げます、新年のごあいさつとさせていただきます。

平成27年元旦

平成27年

理事 新年ごあいさつ



理事 小野 俊一

会員の皆様 新年明けましておめでとうございます。

昨年師走の総選挙によりこれからの日本が取り組むべき重要課題をどう進めていくのか国民の審判が下され新しい政権が発足しました。国の活力

の基になる経済政策・再生政策の協力且つスピードある推進が望まれるところであります。

その推進力の源泉である「人間力」の領域で大事な役割を担う全紹協にとって今年はいろいろな意味で正念場の年であります。会員の連携をより一層進め一致団結して強固な協会を創り上げていくこと、日本経済の更なる成長の一翼を担う確たる協会に発展していくことを切に期待します。



理事 岡部 義裕

新年あけましておめでとうございます。

役員会員の皆様にはお健やかに新年をお迎えのことと存じます。

さて、今年の干支は「きのとひつじ」(乙未)です。この干支は言い伝えによるといろいろな問題が起

こるので、しっかりと対応していかなければならないということだそうです。確かに日本国の将来には、人口減少問題や周辺国との外交や経済関係など心して対応しなければならない問題があります。ここは皆さんと、「彼を知り己を知れば百戦危うからず」と気を引き締めて楽しい一年にいたしましょう。



理事 小林 克巳

新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

去る25年4月1日より、本協会は公益社団法人として新たにスタートし、もう少しで2年がたとうとしております。本協会活動がマネキンさんを始めとする販売事業に携わる皆様にとって、職

業能力や労働福祉の向上を通じて、広く消費者の「公益」に資するものであるという、意義を改めて認識したいと思います。

公益移行前より永い歴史を有する本協会におきまして、願わくは会員をさらに拡大して、会員皆様の建設的で積極的な協会活動を通じて、消費者利益への貢献と、職業紹介事業の大いなる発展につなげていただきますよう、ご祈念申し上げます。

職業紹介事業の コンプライアンス（法令遵守） について

（公社）全日本マネキン紹介事業協会
広報部長 森川 薫

日本経済における人材ビジネス産業は今、大きな役割を担うことが期待されている一方、社会的責任は重くなってきています。民営職業紹介事業所は全体で約1万7千事業所、取扱常用就職件数は年間49万件にのぼり、労働者の雇用の安定に大きな役割を果たしています。それぞれの事業所が求人・求職の適正な受理及びニーズに応えながら適格な紹介・あっせんといった健全な事業運営を行うことが求められています。

会員の皆様にはコンプライアンス（法令遵守）を第一に考えていただくとともに、業界全体のレベルアップを目指してまいりたいと思います。

1. 労働力需給調整システムの比較

【職業紹介事業とは】

厚生労働大臣許可・届出のもとに、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間において希望条件にマッチする雇用関係の成立の紹介・あっせんする事業を行うことであり、求人者が雇用主となります。求人者・求職者に適正なサービスを行うために、職業安定法や関連法規の遵守が義務付けられています。

【労働者供給事業とは】

供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいいます。ただし、労働者派遣法に定める労働者派遣は含みません。

労務提供契約、原則禁止…雇用と使用が分離する雇用形態は、労働者保護の観点から不適正環境になる危険度が高いため、原則禁止されています（職安法第44条）。

【労働者派遣事業とは】

労働組合以外は禁止されている労働者供給事業から、「供給元と労働者の間に雇用関係があり、供給先と労働者の間に指揮命令関係しか生じさせない」という形態を取り出し、1986年（昭和61年）7月に施行された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）」によって法制化されたシステムです。

2. 手数料

【求人者から徴収できる手数料】

求人者等から「厚生労働省令で定める手数料」又は「届出制手数料」のいずれか選択した方の手数料を徴収できます。

その事業所の手数料の徴収ルールについては、手数料表を事業所内に掲示するとともに、求職者、求人者等に明示しなければなりません。

【求職者から徴収できる手数料】

一定の職業については「求職受付手数料」を徴収することができます。

1件について690円。ただし、同一の求職者からの求職の申込みの受理が、1ヶ月間に3回を超えるときは、1ヶ月について3件分に相当する額が限度額です。

なお、この求職受付手数料を徴収するためには、これらの職業への求職申込みの受理であることを求職票の上で明らかにしておく必要があります。

3. 労働条件等の明示

職業紹介事業者は求職者に対して、求人者は職業紹介事業者に対して労働条件等を明示しなければなりません。

労働条件等を明示する際には、書面の交付により行うことが必要です。

ただし、緊急の必要がある時には、書面によらない場合もあります。

緊急の場合であったとしても、口頭のみで労働条件の明示等を行うことは、後日トラブルの原因になるおそれがありますので、極力避けてください。

明示すべき労働条件等は、法令で次のとおりに定められております。

- ・業務内容
- ・契約期間
- ・就業場所
- ・就業時間／休日等
- ・賃金の額
- ・社会保険等

4. その他の業務運営について

【取扱職種の範囲等の明示】

取り扱うべき職種の範囲等を明示するため、求人申込み又は求職申込みを受理した後速やかに、次の事項について記載した書面を交付しなければなりません（求職者、求人者が希望する場合は「書面の交付」に替えて電子メールで行って差し支えありません）。

- ・取扱職種の範囲等
- ・手数料に関する事項
- ・苦情処理に関する事項
- ・求人者の情報及び求職者個人情報の取扱いに関する事項

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ書面を交付できない場合で、明示すべき事項をあらかじめ書面以外の方法で明示したときは、この限りではありません。

【求人・求職の申込み】

取扱職種の範囲等に基づいて、その申込みの内容が法令に違反するものを除き、求人・求職の申込みは全て受理する必要があります。

5. 備付帳簿及び事業報告

【帳簿の備付け】

法律で定められている「求人求職管理簿」及び「手数料管理簿」を事業所ごとに備え付けておくことが義務付けられています。

帳簿については、次の点に留意してください。

- ・帳簿書類の保存期間…求人求職管理簿については、求人又は求職の有効期間後2年間、手数料管理簿については手数料の受領完了後2年間です。
- ・また書類でなくても、帳簿に記載する必要のある事項をコンピューターに記録し、必要に応じて直ちに取り出すことができ、かつ写しを提供できるシステムであれば、差し支えありません。

【職業紹介事業報告】

毎年4月30日までに、前年の4月1日から当該年度の3月末までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況をまとめ、事業主管轄労働局に提出しなければなりません。

「活動状況」の求人の報告項目に「有効求人数」（3月末における有効求人数）を追加。

「収入状況」の「求職者手数料」の報告項目に件数を追加。

6. 賃金の直接払い

【労働基準法第24条】

労働者の賃金は、事業主（雇用主）が直接支払わなければなりません。

- ・事業主は、雇用する労働者の賃金を、当該労働者に直接支払う義務があります。
なお、口座振り込みの場合は、事業主の管理する自らの口座から労働者の口座に振り込まなければなりません。
- ・職業紹介所に賃金の支払いを委ねることは、法令違反となります。
- ・労働者の賃金計算業務を、職業紹介事業所に委託することは差し支えありません。

7. 個人情報の収集に係る職業安定法の遵守

職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。求職者から個人情報を収集して、求人企業に提供することは職業紹介事業において基本的な業務であり、職業紹介事業者は重要な個人情報のデータなどを頻繁に取扱います。大量な個人情報を取扱う職業紹介事業では、個人情報の取扱いが極めて重要であり、職業安定法及び指針において個人情報保護についての規定があります。個人情報の適切な取扱いと管理がなされるよう十分な配慮が必要です。

8. 公正な採用選考について

職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。また、求人者に

よる就職差別が生じないように必要な働きかけや、啓発など積極的に努めることが求められます。そして、自らも人権問題や公正な採用選考のあり方についての正しい理解と認識のもとに職業紹介事業を運営することが求められます。

【公正採用選考人権啓発推進員制度】

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等などを確保し、雇用の推進を図るためには、雇用主が人権問題についての正しい理解と認識のもとに公正な採用選考を行うことが重要です。すべての職業紹介事業所は、従業員の数に関係なく推進員の選任対象事業所に指定されています。職業紹介事業所においては、当該事業を実施する上での相当の権限を有する方から選任することを原則とします。

9. 基本契約書の締結について

トラブル防止のため、次の事項を含む基本契約書等を締結することがのぞまれます。

- ・求人申込及び採用選考手順（求職者情報提供、選考、採否の連絡方法）に関すること。
- ・労働条件の明示（項目、明示の方法など）に関すること。
- ・個人情報、求人者情報の保護および、守秘義務に関すること。
- ・手数料の種類、料率および短期退職の取扱い等に関すること。
- ・雇用主側による不当解雇時に係る規定に関すること。

例) 雇用期間中において、雇用者側から途中解雇された場合に係る違約規定等。

(雇用契約期間内での実労働期間の割合を算出する。)

- 50%以上～75%未満の場合 労働者一人当たりの紹介手数料額×25%
- 25%以上～50%未満の場合 労働者一人当たりの紹介手数料額×50%
- 25%未満の場合 労働者1人当たりの紹介手数料額×75%

例) 雇用期間中において、労働者側から退職した場合に係る違約規定等。

- 雇用契約期間内での求職者の紹介を引き続き行う等を規定とする。

(求人申込みに基づき、希望条件にマッチした求職者を紹介する。)

このように、各事業所で基本契約書等を締結する際に係る違約規定等を作成しておくことで、トラブル防止のために役立つことと思います。

「家政婦（夫）・配せん人・マネキン 取扱業者向け職業紹介実務セミナー」 開 催

(公社) 全日本マネキン紹介事業協会 広報部長 森川 薫

平成26年11月14日（金）中野サンプラザ 7階 研修室10にて、公益社団法人 全国国民営職業紹介事業協会主催「職業紹介事業適正推進事業セミナー」が開催されました。

対象は、家政婦（夫）・配せん人・マネキン事業者向けの職業紹介実務セミナーでした。

はじめに「職業紹介事業と労働関係法令について」講義していただきました（公社）全国国民営職業紹介事業協会 職業紹介事業アドバイザー 高橋 紀夫氏から、厚生労働大臣許可・届出の下に国民営職業紹介事業を行うにあたり、職業安定法や関連法規を遵守し業務を適正に運営するため、コンプライアンス意識の強化に基づく関係の深い法令・制度についてわかりやすく解説していただきました。

東京労働局需給調整事業部 需給調整事業第1課 課長 水戸 常博氏による「最近の指導監督における事業運営上の問題点について」の講義では、職業紹介事業の推移（職業紹介事業報告から）として、長期的な流れとリーマンショック以降のトレンドについて詳しくグラフを用いてご教授いただきました。また、職業紹介・労働者供給・労働者派遣の比較と関係について、雇用関係は支配従属関係であることを当たり前だと思わないこととし、それぞれの雇用形態を比較しながら職業安定法第44条（労働者供給事業の禁止）を照らし合わせてお話いただきました。そして、最近の行政処分事例等に関しては、労働者供給事業の禁止違反事例や虚偽求人事例等をわかりやすく説明していただきました。

各団体による業務運営状況・事例研究については、当協会会長 黒田 孝二氏による「マネキン業界の現状と課題」と題し、プロとしての販売業務を行うマネキンの説明や簡単な事業内容を紹介し、少子高齢化に突入し人口減少していく日本において女性と高齢者の活躍できる社会を作るにあたり、今後は外国人労働者もキーワードにあがるだろう、とスピーチされました。



「職業紹介に係る相談事例について」

平成26年11月14日（金）中野サンプラザ7階研修室10にて、公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会主催「家政婦（夫）・配せん人・マネキン取扱事業者向け職業紹介実務セミナー」が開催されました。公益社団法人 全国国民営職業紹介事業協会・職業紹介事業アドバイザー 西本宏彰氏による講義「職業紹介に係る相談事例について」の内容から一部抜粋いたしましてQ&A形式で会員の皆様にご紹介させていただきます。

1. 取扱職種の範囲等の明示に係る相談事例

(1) 「取扱職種の範囲等の明示」書面について

Q 求過日に労働局の立入検査がありました。その際に「取扱職種の範囲等の明示」の書面がないことを指摘され、早急に作成するよう言われました。これはどういうものですか。

A

- ・職業紹介事業者は、求人申込み又は求職申込みを受理した後に、速やかに「取扱職種の範囲等の明示」を当該の求人者又は求職者に対して、原則として書面で明示しなければなりません。
- ・求人者、求職者が希望する場合は、書面の交付に変えて電子メールで行っても差支えありません。
- ・本件に関しては、義務付けられている事項の一部を口頭で説明していることなどで、不適切な対応が比較的多く、このことを労働局による指導監督において多く指摘されております。
- ・この基本的な取り組みを口頭で行っていることが、後々の多くのトラブルの要因となっていることに留意しなければなりません。

【留意点】

- ・職業安定法第32条の13、同法施行規則第24条の5において、職業紹介事業者は、求人・求職の申し込みを受理した後、次の事項を記載した書面を交付しなければならないと定められています。

- ① 取扱う職種及び地域の範囲（法32条の13）
- ② 手数料に関する事項（法32条の13）
- ③ 苦情の処理に関する事項（法32条の13）
- ④ 求職者個人情報の取り扱いに関する事項（則24条の5）
- ⑤ 求人者情報の取り扱いに関する事項（則24条の5）

〈注〉法:職業安定法 則:職業安定法施行規則

2. 労働条件の明示に関する相談事例

(1) 紹介時の労働条件と採用後の条件が違う

Q 求職者を紹介して採用されましたが、実際の労働条件が当紹介所の明示したものと違っていました。勤務日数とそれに基づく給与額です。当該求職者は不満を申し出てきました。どのように考えればよいでしょうか。

A

- ・紹介所が求人案件を求職者に明示する労働条件と採用決定時に明示される労働条件は同じであることが望ましいですが、実際には異なる場合もあります。
- ・職業安定法に基づき明示する労働条件は、募集のための予定労働条件です。
- ・労働基準法に基づき明示する労働条件は、労働契約としての労働条件です。
- ・紹介所としては、最終的に労働条件が変わるかもしれないと予測される場合は、その旨を当該求職者に対して事前に明示しておくことが極めて重要です。
- ・不満を申し出てきた当該求職者への対応としては、このような趣旨をよく説明するとともに、最終的な労働条件が変わったことの原因を確認して、理解・納得が得られるよう努めなければなりません。

(2)緊急の場合の労働条件の明示

Q

職業紹介について、緊急の必要がある場合は労働条件の明示を書面以外の方法でも良いと なっていますが、その場合は事後に書面又は電子メールで明示することが義務付けられて いるのでしょうか。

A

- ・法令や規定として、特段に義務付けられていることではありません。
- ・後日に、労働条件が相違するなど、トラブル等が発生した場合に備えるために、事後に 速やかに書面又は電子メールによる明示を行うことが望ましいといえます。

3. 手数料に係る相談事例

(1)反復継続的に紹介を行う場合の手数料に関して

Q

同一求職者を同一求人者に反復継続的に紹介する紹介事業を開始しております。手数料を 貰うことに関して、留意すべき事項を教えてください。

A

手数料の適正徴収に関する厚生労働省の通達が平成21年に出されており、手数料の徴収 に関して各労働局が指導・監督する事項が示されております。したがって、これらへの留 意が必要です。

1) 求人受付手数料について

- ①反復継続的な紹介の場合でも、求人受付手数料を徴収するのは、あっせん行為がなされ る前の具体的な意思表示※による求人申込の受理が必要であること。
- ②同一求人者が、複数人を同時に申込み場合には1件として取り扱うこと。
※意思表示:職業紹介事業では「黙示の意思表示」はあり得ない。

2) 求人者からの紹介手数料について

- ①反復継続的な紹介の場合でも、その都度、求人及び求職の申込がなされた後に、紹介事 業者によるあっせん行為が必要であること。

3) 求職受付手数料について

- ①求職受付手数料の徴収は、芸能家、家政婦(夫)、配せん人、調理士、モデル及びマネ キンの6職種に限定して可能であることから、求職申込の受理時点において、これらの 職種に限定した扱いになっていない場合は、徴収できないので留意のこと。
- ②求職受付手数料については、求職の申込を受理したとき以降に徴収するのでもあり、求 職申込みについては、あっせん行為が行われる前に求職者から具体対的な意思表示が必 要であること。
- ③求職受付手数料は1ヵ月で3件分に相当する額が限度であること。
・正当な手続きをすれば、反復継続的な紹介でも、手数料を徴収することが可能です、し

かし、違法徴収した場合は、手数料徴収の中止あるいは違法徴収分の返還を指導されることとなりますので、上記の留意事項に則した適正な業務対応が極めて重要です。

4. 労働者（求職者）の賃金に係る相談事例

(1) 求職受付手数料の賃金からの控除について

Q 配ぜん人の紹介所ですが、求職受付手数料を支払ってくれないところが多くなっています。紹介先のホテルが配ぜん人に支給する賃金からこの手数料を天引きして貰い、これを紹介手数料と一緒に貰ってはダメでしょうか。

A

- ・ 紹介所の考えでは、求職受付手数料を確実に受け取ることができますが、この方法では紹介先の雇用主であるホテルに労働基準法違反が生じます。
- ・ この理由については、賃金の支払いに関し、労働基準法第24条で次の5原則が定められており、この「③全額支払いの原則」に抵触することになります。
 - ① 通貨払いの原則
 - ② 直接払いの原則
 - ③ 全額払いの原則
 - ④ 毎月払いの原則
 - ⑤ 一定期日払いの原則
- ・ 賃金の支払いについては、③の全額払いが原則です。
- ・ 賃金から控除が可能なのは、所得税など法律で定められたものや、雇用主である企業等に労働組合があり、その労働組合が了承したもの（組合費等）とされています。
- ・ 求職受付手数料は、求職者が紹介所に支払わなければならないものであり、賃金支払者とは関係がないものです。
- ・ 求職受付手数料を支払ってくれない場合が多くなっているとのことですが、紹介所は賃金支払者に違法行為を求めてはいけません。

【付帯事項】

・ 本件と同様の趣旨で「賃金の銀行振込における振込手数料を差し引いた賃金額の振込」という問題があります。（雇用主の問題です。）

5. 個人情報保護・公正採用選考に係る相談事例

(1) 個人情報の安全管理措置

Q 紹介所の担当者との面接のため紹介所に伺ったのですが、私の担当者が机の上に、求職者の履歴書などを置きっぱなしにしてありました。自分の履歴書などもあのように扱われているのかと大きな不安を感じました。

A

- ・ 紹介所は、求職者から収集した個人情報について、正当な権限を有しない者によるアクセス（情報入手）を防止するための措置を講じること、また、求職者の求めに応じてこの措置を説明することが義務付けられています。
- ・ したがって、履歴書や求職票等を紹介所に訪問した者の目に触れるような場所に放置することは、この定め反することになります。
- ・ 特に、個人情報の取扱いに敏感になっている求職者にとって、そのような状態を目にすれば、紹介所に対する信用を一気に失うことにもなりかねません。
- ・ 紹介所において、紹介担当者が机の上に、求職者の履歴書を置きっぱなしにして、昼食に出るといったこともあってはならないことです。

- ・紹介担当者が求職者の立場に立って個人情報を取り扱うといった姿勢が不可欠です。
- ・個人情報保護法第20条（安全管理措置）
個人情報取扱事業者は、その取扱う個人データの漏洩、滅失又は毀損の防止その他個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

- ・組織的安全管理措置：社内規定の整備・運用
- ・人的安全管理措置：従業員への教育
- ・物理的安全管理措置：盗難対策、入退室管理
- ・技術的安全管理措置：個人データへのアクセス権限管理

(2) 退職した元従業員の情報持ち出し（守秘義務）

Q 退職した元従業員が、当紹介所で在職中に知り得た求職者情報を持ち出し、自ら設立した紹介所でそれを利用していることが判明しました。すぐに中止するよう申し入れたいのですが、どうすればよいでしょうか。

A

- ・職業安定法第51条（秘密を守る義務）にて、紹介事業者と従業員に対し、業務で知り得た「個人情報」、「雇用主に関する情報」をみだりに他人に知らせてはならないことを義務付けています。事業の廃止後や紹介所を退職した後も同様の義務があります。
- ・したがって、本事例の場合は、職業安定法第51条に違反しますので退職した元従業員の罪を問うことが可能です。本事例は、不正競争防止法（営業秘密の保護）などに抵触する可能性や、これらの行為で、事実上の損害を受けた場合には損害賠償請求も考えられます。
- ・当事者間で解決が見られない場合は、公共職業安定所や弁護士等に相談して対処すべきです。
- ・また、このようなことが起こらないように、就業規則にあらかじめ守秘義務を定めるとともに、在職中に知り得た個人情報を退職後も違法に使用しないことを約した誓約書を署名押印の上、提出してもらうことが望めます。
- ・なお、このような事態が起こった場合、紹介所が個人情報取扱事業者（過去6カ月間のいずれかの日に5,000件超の個人情報を有する。）に該当する場合は、個人情報の管理に問題があったとして、個人情報保護法違反が指摘される可能性があります。
- ・個人情報取扱事業者に該当していなくても、職業安定法第5条の4（求職者等の個人情報の取扱い）違反となりますので改善が必要です。

6. 求人者からの苦情に係る相談事例

(1) 求職者が起こした事故に対する損害請求

Q 紹介した求職者が求職先で事故を起こしたため、そのような求職者を紹介した紹介所にも責任があるとして、謝罪文や損害賠償を請求してきました。どうすればいいのでしょうか。

A

- ・職業紹介事業者は、もともと求職者と求人者の雇用契約のあっせんを行うものであり、求職者が雇用された後に就業先で起こした事故等に関しては、法的に責任はありません。あくまでも、求人者の雇用・業務管理上の問題です。
- ・したがって求職者が就業中に起こした事故等に関して、謝罪文や損害賠償を請求されてもこれに応じる必要はありません。
- ・求人者及び求職者に対しては、解決のための相談支援を行うことはあるとしても、紹介所としての法的な立場に立って、確固たる姿勢をもって対応することが望めます。

「そろそろ、本音で語ろう!の会」開催

(公社)全日本マネキン紹介事業協会 広報部長 森川 薫

京都と横浜で開催いたしました意見交換会は、いかがでしたでしょうか。

参加していただいた会員の皆様には、本気で討論していただけたことに感謝の気持ちでいっぱいです。全国の経営者と本音で話し合う場が作れるということは、協会会員であることの大きなメリットの1つです。私事で恐縮ですが…同じ協会会員でお会いする機会もなく「はじめまして!」の諸先輩方の会員の皆様と、有意義な時間を過ごすことができたことは今後実務をしていくうえでプラスになっていくことと強く感じました。

ご出席された会員の皆様方も経営方法や問題解決方法などキラキラした情報を持ち帰ることで、今後の自社経営への気付きや学び、フレッシュな経営感覚を身につけ大きな一歩へと繋がられたのではないかと考えます。

このような「意見交換会」を毎年開催し続けることで、意見交換会そのものの付加価値を会員の皆様で作上げていき、同じ経営者同士のコミュニケーション・ツールにしていいただければと考えております。

今後は、さらにヒートアップした意見交換会を開催していきたいと考えています。

今回、参加できなかった会員の皆様に「ひとこと」お伝えいたしますと…、壁にぶつかり、自分の頭の中だけでは難しいだろうと思っていた事柄でも簡単にこなしている経営者の多いことにビックリいたしました。話の端々にキラキラ光る経営のヒントがいくつも見つかり、また成功談や失敗談などから刺激的なヒントも飛び出し、拾い集めるのに必死です!

同じ事業をする経営者同士だからこそその情報交換ができ、わかり合え、または共感し合えることばかりが語られる会となっていますので、私にとっては「成長する会」でもありました。

次回の「そろそろ、本音で語ろう!の会」にも、是非出席したいと思っています。

今後も「参加して良かった!」と仰っていただけるよう、会員の皆様のニーズに合わせたタイムリーな内容を考慮し、もっともっとブラッシュアップしていきたいと考えておりますのと同時に、共有できる時間を楽しみたい!何でもフランクに話し合いたい!そう思っていただける満足感たっぷりの意見交換会にしていきたいと願っています。

今回、参加していただいた会員の方の中から地域別にランダムに選ばせていただきまして、率直な意見をうかがいましたので、会員の皆様にご紹介させていただきたいと思えます。「ひとこと感想」を引き受けてくださいました会員の皆様には、心から感謝いたします。ご協力、どうもありがとうございます。

この先も会員の皆様の貴重な意見を吸い上げていき、次の意見交換会でも積極的な交流を図っていったらと考えています。



京都意見交換会



横浜意見交換会

そろそろ本音で語ろう

(株)釧路マネキン紹介所 西納 文陽

新しい企画で開催された「そろそろ本音で語ろう」の横浜会場に参加して、全国の方々と、膝を付き合わせて話し合いました。

私達は何のために職業紹介事業をしているのか。もう一度見直し、諸先輩の築いた全紹協を軸として各事業所が、努力して社会的評価を受け、強めることが必要だと感じました。

また全紹協が現在の会員の頼れる組織体として活動でき、厚生労働省、民紹協の情報・交渉の団体として、発展できる事を望みます。

各地域の事業所が適正な業務運営と経営改善努力を行う事によって、求人者、求職者へ適切なサービスを提供し、社会的な役割を果たす事で、支持を得る事が出来ると思います。

意見交換会の継続を強く希望します

東商(株) 小金井 敬

京都・横浜での意見交換会は、それぞれ約20社が参加して活発に意見が交換され有意義な意見交換会となった。全紹協としての前向きな方向性を出席者同士が確認でき、参加できた事を嬉しく感じた。

競合他社に取り残されないために、法令遵守のための帳票の完備、各種契約書内容の見直し、優良な取引先を選ぶ与信管理社員及びスタッフ教育の強化、キャリア形成支援への取り組み等業界全体が好転していくために、更に全紹協の内部で情報交換を続け協力体制を確立し今後も意見交換会を重ねて、黒田会長のもと、効果的な情報発信が出来る強い全紹協に成長していきたいと思う。

二回の意見交換会に出席し、私も勉強していく必要性を気付かされ、感謝しています。

「そろそろ本音で語ろう!会」に参加して

(株)ジョピア 吉備 義和

小雨がそば降る10月21日火曜日、横浜中華街の老舗「華都飯店」にて全国各地から21名の参加を得てタイトルどおりの「本気で語る」会となりました。

最初の議事は各事業所の運営状況や課題についてですが、参加の皆さんは、腹を割ってのざっくばらんな情報交換の場になりました。

また全事業所の共通の課題である求職者の募集、確保についても、成功事例の共有、全紹協のホームページの見直しと有効活用(全紹協のブランディング)などについて活発な意見が百出しました。

最後の議事は現状最大の課題である全紹協の長期にわたる安定運営に関してですが、こちらも加入事業所にとってのメリットを高める事業運営について、侃々諤々の意見交換が行なわれました。最後は高部相談役の力強いお言葉で締めくくられ、その後は和気藹々とした懇親会となりました。

意見交換会に参加して

(株)インテリジェントトーカイ 村手 伸吾

京都、横浜と参加させていただき非常に有意義な会でした。是非、今後も継続的に行っていた

だきたく思いますし、今回参加できなきなかった方も次回以降是非参加していただきたいと思う内容でした。まず、利益追求について1社ずつおもに手数料について発表各地区、会社により手数料率、考え方の違いを感じ参考になりました。

その後のテーマでも色々な意見、発表が有り非常に勉強になり今後の当社の事業運営の指針になりました。最後に全紹協の長期安定運営の話では各社それぞれの意見はありましたが全紹協を思う気持ちが強いことを実感しました。その後の懇親会では美味しい食事をいただきながら楽しく話をさせていただきました。全紹協の一員、経営者として是非また参加したいと思う会でした。

意見交換会に参加して

日星(株) 近藤 嘉夫

京都と横浜の意見交換会の参加させて頂きました。文字通り本音で語り合った意義深い集まりでした。まず、身近な手数料についての意見交換から始まりました。つぎに、前向きな方向性として、新規求職者獲得のための全紹協ホームページの充実・求人広告費の費用対効果を踏まえた値上げによる全紹協財政への還元。さらに理念として、公益社団法人とは、自分たちが得をするのではなく、社会に対して何らかの付加価値を提供して得をしてもらう団体であることの自覚。社会から尊敬される団体を目指すこと。

最後に印象に残ったのは、全紹協財政破綻の可能性の検証と破綻回避の思い切った提案と具体的な申し出でした。司会者の采配がすばらしく参加者全員が発言機会を持つ、合理性と論理が尊重される会議であったように感じました。

意見交換会に参加して

キャビック(株) 岡野 泰也

率直な意見、厳しい意見、協会に対する愛ある意見など、様々な発言があり、協会の現状を知ることが出来ました。皆さん、私共の仕事に対する誇りを持ち、自らの事業だけでなく、協会の存続も強く望んでおられるのだと思いました。

3カ年～5カ年の中期計画のようなものが必要なのではないのでしょうか。

まず財政に合わせた緊縮運営を行い、収益事業と、協会の魅力を高める取組みを行う。

その上で会員を増やしていくような、プランを作ることが出来ればと思いました。

京都意見交換会を終えて

(株)モナミ 入口 豊

この度、全国規模での意見交換会に参加させていただき、私はこの業界の可能性と将来性を感じることが出来ました。

それは、それぞれの事業所の抱える問題点が地域においてそう大きく違わない、ということ。そして、もう一つがこの協会をよりよくしていきたいという会員の皆様方の想いの強さでした。

私たちが営むこの紹介事業はお客様である求人者、求職者様方との信用によって成り立っていることは言うまでもありません。事業所の大小に関わらず、どれだけお客様にきめ細やかなサービスを提供していけるか、それと同時に求人者に対して透明性のある料金設定(紹介手数料)を提示していけるか、全紹協として今後の課題の一つと感じております。



故 高部鐵也氏を偲んで

弔辞

突然の高部鐵也氏の訃報のお知らせを頂き驚きと共に、ここに謹んで高部鐵也氏のご霊前にお別れのご挨拶を申し上げます。

高部鐵也氏との出会いは四十年前頃、全国マネキン紹介連合会に加入されて以来のお付き合いになりました。当時、神奈川の紹介所が増えたために、神奈川地区、関東地区に別れ神奈川より、白幡氏、高部氏二名が理事として全国理事会に出席されまして、色々と活発に質疑されていらっしやいました。理事会の折に意見の違いがありまして大先輩の札幌の辰野氏、東京倶楽部の鈴木克氏、東商の小金井氏、三旺の木内氏他の大先輩を常に立てていらっしやいました。その当時よりこの業界の今後のためにも社団化にご尽力くださいました。当時は我々紹介所は個人営業が多かったのですが、高部氏のお蔭で社団法人全日本マネキン紹介事業協会と名称を替えられ全国の会員さんのためにも組織作りして土壌を固めて下さり、総会、発会パーティーを開業したばかりの池袋サンシャインシティプリンスホテルで華やかに開催いたしました。皆様が若々しく素晴らしく、出席会員の皆様一五〇名位と思えます。)

高部氏は会長職に着任し又、公益法人格取得にも又々お力添え下さいました。いつも会議の後には論争があっても、皆さんとカラオケを歌ったりして和を大切に、心より公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会をこよなく愛していた方でした。永い間ありがとうございました。

どうぞ天国では、奥様と共にやすらかにお休み下さいませ。

心よりご冥福をお祈り申し上げます。



(株) 清友
代表取締役 高澤 清子

平成26年度 販売技術促進講座について

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会の教育事業であります、販売スタッフ（マネキン）向けに能力開発と技術向上を目的とした「販売技術促進講座」を関西地区で平成26年9月26日（金）、関東地区で平成26年10月27日（月）にそれぞれ実施されました。今回は理事会で決定いたしました「同一講師・同一内容」となっており、研修内容は前回同様2部構成で、午後からの半日講習ということもあり参加しやすかったのではないのでしょうか。関西地区では、販売スタッフ（マネキン）43名、各事業所から所長11名、合計54名の参加となり、関東地区では販売スタッフ（マネキン）37名、各事業所から所長8名、合計45名が参加し、大盛況でした。

1 講義目は（有）レックス 代表 藤永幸一氏による「マニュアル販売を超える接客」といたしまして、消費者の購買心理の変化に順応した、売り逃しをさせない接客方法やセールストークで心を掴む方法など、即実践可能な「感動・感激」を与える販売方法を教えていただきました。

2 講義目は同社インストラクター 野口礼子氏による「私が実践してきた心に響く接客」といたしまして、接客におけるファーストアプローチの方法からポジショニングや距離感など、実践されてきた女性の観点で捉えた気配りの豊富なバリエーション。更に安心や信頼に繋がる歩み寄り方など、こちらも即実践できる内容となっていました。また、参加した販売スタッフ（マネキン）からの質問にも答えていただき、出席者の皆様の納得と満足感たっぷりの笑顔が印象的な研修会となりました。

年明けには東海地区、九州地区でも順次開催予定ですので「協会ホームページ」でご確認ください。

今後できるだけ多くの販売スタッフ（マネキン）の方々に参加していただけるよう、より充実した研修内容へとブラッシュアップしていきたいと考えております。



関東販売技術促進講座



関西販売技術促進講座

今後の開催予定

連絡会	開催日時	開催場所
東海連絡会	平成27年3月12日	ウインクあいち
九州連絡会	平成27年3月19日	J R博多シティ

※詳細につきましては協会ホームページをご覧ください。

すべての都道府県で地域別最低賃金額が改定されました

- ◆ すべての都道府県の地域別最低賃金額が下表のとおり改定され、平成26年10月1日から10月26日までの間に順次効力が発生します。
- ◆ 最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定めるものです。
- ◆ パート、学生のアルバイト、嘱託等といった雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用されます。
- ◆ 労使で合意のもと、最低賃金額より低い賃金を定めても、それは、最低賃金法で無効とされるので、最低賃金額の支払いをしなければならず、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則（50万円以下の罰金）が定められています。
- ◆ 貴社の労働者の賃金額が地域別最低賃金額を下回ることがないように、金額をご確認ください。
- ◆ 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている地域別最低賃金又は特定（産業別）最低賃金が適用されます。

平成26年度 地域別最低賃金改定状況

都道府県名	時間額【円】	発効年月日(平成26年)	都道府県名	時間額【円】	発効年月日(平成26年)	都道府県名	時間額【円】	発効年月日(平成26年)
北海道	748	10月8日	石川県	718	10月5日	岡山県	719	10月5日
青森県	679	10月24日	福井県	716	10月4日	広島県	750	10月1日
岩手県	678	10月4日	山梨県	721	10月1日	山口県	715	10月1日
宮城県	710	10月16日	長野県	728	10月1日	徳島県	679	10月1日
秋田県	679	10月5日	岐阜県	738	10月1日	香川県	702	10月1日
山形県	680	10月17日	静岡県	765	10月5日	愛媛県	680	10月12日
福島県	689	10月4日	愛知県	800	10月1日	高知県	677	10月26日
茨城県	729	10月4日	三重県	753	10月1日	福岡県	727	10月5日
栃木県	733	10月1日	滋賀県	746	10月9日	佐賀県	678	10月4日
群馬県	721	10月5日	京都府	789	10月22日	長崎県	677	10月1日
埼玉県	802	10月1日	大阪府	838	10月5日	熊本県	677	10月1日
千葉県	798	10月1日	兵庫県	776	10月1日	大分県	677	10月4日
東京都	888	10月1日	奈良県	724	10月3日	宮崎県	677	10月16日
神奈川県	887	10月1日	和歌山県	715	10月17日	鹿児島県	678	10月19日
新潟県	715	10月4日	鳥取県	677	10月8日	沖縄県	677	10月24日
富山県	728	10月1日	島根県	679	10月5日			

ホームページの制作について

(有)サウンドビジョン ディレクター
平本 英司

■ ホームページ制作会社に依頼する

ホームページを作ろうと思い立った時、どこに頼めば良いのでしょうか。

名刺やチラシを印刷会社が作るのと同じように、ホームページにも専門の制作会社が存在します。インターネットの検索サイト（ヤフーやグーグル）で、「ホームページ 制作会社」という言葉で検索をすると多くの制作会社が表示されることでしょう。

では、それら制作会社のどこに頼めば良いのでしょうか。

すぐにでも問い合わせをしたいところですが、その前に、まずは自分が作りたいホームページをイメージしてみましょう。

特に初めてホームページを作る場合、よく分からないままに話を進めると、本来の目的やイメージと違ったものが出来上がってしまうかも知れません。

依頼者の曖昧なイメージを具体的なものへと導くのも制作会社の役割なのですが、依頼者もある程度のイメージを持っておくことで、目的や目標が設定しやすくなり、より良いホームページが作れることでしょう。

そのために、他企業の様々なホームページを見ておくと、自分のイメージに近いものが見つかるかも知れません。

ある程度、作りたいホームページのイメージができれば、制作会社に問い合わせをしてみましょう。

制作会社によって得意とする内容や価格も違ってきますから、数社から内容や見積りなどを取り寄せて比較検討したいところです。

また、知人の会社やお店などがホームページを持っている場合、それらを作った制作会社について調べてみるのも良いでしょう。身近なところでの紹介は安心感もあります。

比較する主な内容には「制作期間」「制作費用」「アフターケア」などがあると思います。

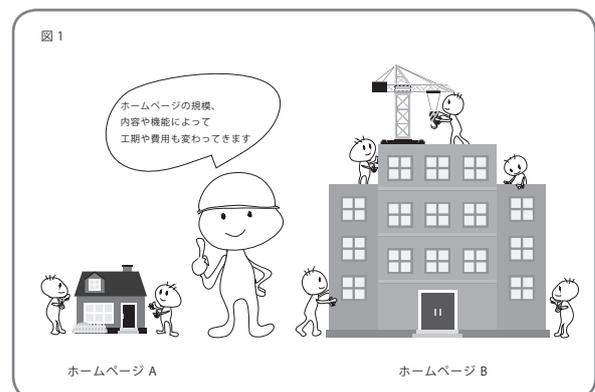
「**製作期間**」とは、発注してから納品（ホームページ完成、公開）までの期間です。

「**制作費用**」とは、文字通り制作にかかる費用ですが、大まかに、デザイン費、ホームページで使用する画像などの素材作成や編集費、ホームページの構築にかかる工数（人件費）、技術料などが含まれます。

「**アフターケア**」とは、ホームページが完成して公開（納品）された後の運用に関するサポート体制や対応に関してです。

2階建ての家と7階建てのマンションの建設では、工期や費用も違って来るように、ホームページもそのボリューム（ページ数、機能など）に依り製作期間や費用が変わってきます。（図1）

また、初めてホームページを作る方にとっては、



制作会社との打合せの中に出てくる単語一つ取っても分からない事だらけです。そういった不明点や疑問を一つずつ払拭して、安心感も得たいところです。

■ 制作の流れ

ホームページ制作の流れは、大きく分けると次の様になります。

(1) 打合せ→ (2) デザインや仕様の決定→ (3) ホームページの構築作業

(1) 打合せ (図2-1)

制作会社は依頼主の要望を聞き取ります (これをヒアリングと言います)。

この時に、ホームページの「目的」や「イメージ」などを聞かれると思いますので、まずは自分の考える内容やイメージを制作会社に伝えましょう。

目的やイメージは、ぼんやりしたものでも構いません。前述したように、それを具体的なものへと導く、謂わばコンサルティングも制作会社の仕事の一つです。

「ホームページ制作の目的」とは、例えば「ホームページで会社のブランドイメージを訴求したい」「人材募集 (リクルーティング) を行いたい」「商品をインターネットでも購入できるようにしたい」など、そのホームページの主軸 (コンセプト) となりうることです。

その目的が見えることで、ホームページ制作における課題と目標も見えてきます。

「ホームページのイメージ」とは、主体となる色のイメージや画像などのデザイン面、ターゲットとする客層などのイメージです。

それらから、デザインのイメージや必要な機能などが見えてきます。

(2) デザインや仕様の決定 (図2-2)

打合せ (ヒアリング) の内容をもとに、制作会社からデザインや機能、運用に関する仕様の提案、正式な見積りと制作スケジュール (工期) が出てくると思います。

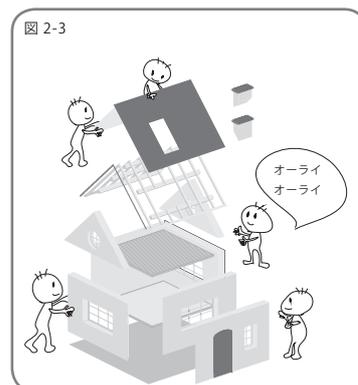
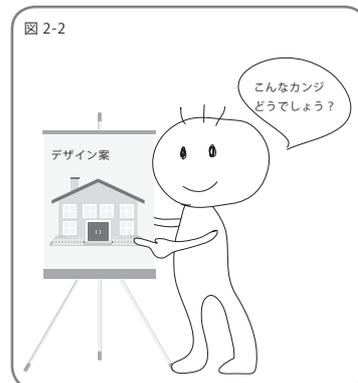
そこで、修正すべき点や追加要件などを確認して、内容を擦り合せていきます。そして、その内容を元にホームページの設計図が出来上がります。

シナリオがその映画の出来不出来を大きく左右する様に、この設計図が完成形を導く訳ですから、ここまでの行程を密にしっかり行い、方向性を共有することが大切と言えます。

(3) ホームページの構築作業 (図2-3)

デザインや仕様の内容が固まったら、いよいよホームページの構築作業です。

建築で言えば、設計図を元に資材を作り出し、大工さんが組み立てを行う様な行程です。



基本的には、依頼者は手放して完成を待ちますが、制作スケジュールと共に、制作会社からの作業進捗の報告をチェックしましょう。

■ 制作費用

先に、建設で例えた様に、ホームページもその規模（ページ数や機能など）により制作費は変わってきます。

それは、大手大企業のような数百万から数千万円をかけて制作されるものもあれば、中小企業などで数十万円の小規模なホームページまで様々でしょう。

ホームページで数千万円なんてありえるのかと考えてしまうところですが、例えば、大手企業などがイメージキャラクターとして著名なタレントやスポーツ選手などを起用する場合、それだけで数百万円がかかってきます。

しかし、その企業にとっては、そのタレントはそれだけの宣伝効果、つまり価値を見込んでいると言えるでしょう。

この様に、制作費用には様々な要素がありますが、一般的な規模においては「ディレクション費」「デザイン・構成費」「素材制作・編集費」「ページ制作費」などに大別出来るかと思えます。

「ディレクション費」…一番最初の打合せから納品までの方向性や予算と人材の管理などに関わる費用です。またそれらを管理する担当をディレクターと言います。建設現場の監督の様なものです。

「デザイン・レイアウト費」…デザインの作成、レイアウトや文章などの構成、作成に関わる費用です。

「素材制作・編集費」…デザインの構成要素である画像の撮影や加工、イラストやグラフィックなどの制作費です。

「ページ制作費」…デザインや各種素材を用いて、インターネットで公開するためのページをコンピューター上で形成（プログラム）する作業です。

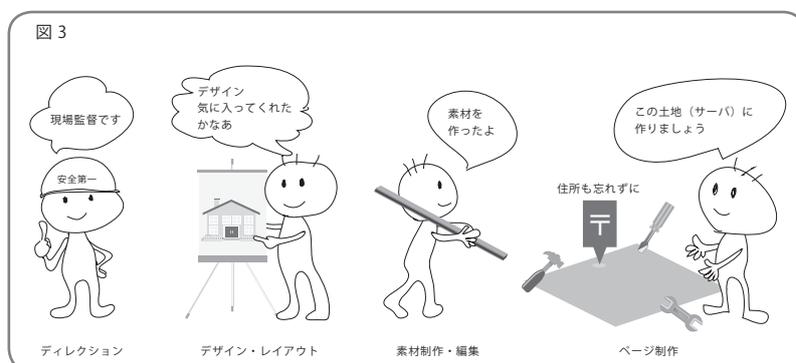
またこの他に、「サーバ費用」やホームページの「アドレス取得費用」などもかかってきます。

「サーバ費用」とは、家を立てるための土地の様なもので、インターネット上に自分のホームページ用のスペースを設けることです。

「アドレス取得費用」とは、インターネット上のホームページの住所取得に関わる費用です。

(図3)

※あくまで制作費用の大まかな内容の例で、実際の項目名や分け方は各制作会社により異なります。



少し細かく述べてきましたが、重要なのは「作りたいホームページのイメージと目的」であり、「疑問や不明点を残さない」ために制作会社との打合せも密に行うことだと思います。

ホームページは、今日発注して明日出来るものではありませんし、出来てからの運用の事も考えると、長く付き合える制作会社を選定したいところです。

事務局だより

◆ 退 会

関西連絡会

(株)エスブランド

田中 淳子 平成26年9月30日

(有)恵美マネキン紹介所

青山 代志美 平成26年9月30日

東海連絡会

岐阜マネキン紹介所

千葉 典子 平成26年10月31日

関東連絡会

(株)セントラル

奥 美佐子 平成26年12月31日

◆ 会員名変更

関西連絡会

(有)京都展美社マネキン紹介所

佐藤 隆昌 平成26年8月5日

◆ 住所変更

九州連絡会

(有)シナジーワーク鹿児島

〒892-0846 鹿児島市加治屋町3-2-101

TEL・FAXは変更なし

◆ 訃 報

関西連絡会

(有)京都展美社マネキン紹介所

佐藤 淑子 平成26年6月14日ご逝去

関東連絡会

(株)国際人材パワー横浜

(株)国際人材パワー小田原

高部 鐵也 平成26年12月14日ご逝去

編集後記

新年、明けましておめでとうございます。

昨年10月1日から大幅に拡充され、国内外需の伸びに貢献している外国人旅行者向けの「消費税免税制度」ですが、4月以降の消費増税に影響している国内消費のマイナス部分の下支えになっています。キーワードは「外国人向け」です。百貨店恒例の「福袋」に目立つのも訪日外国人を意識したインバウンドに対応した日本文化を感じる商品となっており、今の傾向や状況を読み取ることができます。この動きから従来の顧客の購買行動、百貨店側から消費者へ向かって情報を提供するマーケティングから、情報を探している消費者に対応するマーケティングへと時代が変化しているように感じます。キーワードは「消費者がマーケットをコントロールする」です。わかりやすい例がショッピングで、買いたい時に買いに行くのではなく、買い物をする前に下調べとして、商品の情報をサイトで検索してから買いに行きます。その後、満足した商品に関してブログなどにアップし他者と共有します。今後、購入後の消費者の満足度を上げることは、他者の購買意欲を上げることに繋がるのではないかと考えられます。この行動は「ホームページ活用法」と似ています。たとえば、自社ホームページに求人・求職情報を探しにくる訪問者を想定し、欲しい情報を用意して見つけてもらい、使って喜んでもらう。そのホームページの情報に満足できれば、紹介するためブログなどにアップし他者と共有する。結果、訪問者が増えてくる。こういった従来型の枠から外れた一連の流れは、この先の時代に大きな変化を巻き起こそうとしているように思えます。

今年は未年です。ひつじはチームワークを大切に、とてもフレンドリーな性格です。私も見習ってウールのセーターみたく温かい気持ちで頑張りますので、よろしくお祈りします。

表紙写真撮影者：(株)太陽

牧野 明治(関西連絡会)

撮影者のコメント

「毎日散策して、自然にアプローチして自然の移り変わりを見ていると、昨日と同じ景色は無く、人生も同じだと思います。何気なく咲く神社の枝垂れ桜にシャッターでご苦労様とご挨拶。」

ホームページ、
おつくりします。

スマホ
タイ応

人材紹介のホームページはネクストページへ！ お電話で「全紹協の広告を見た」とお伝えください。

※受付時間 平日10:00～19:00

東京

03-6240-6280 (担当: 谷)

神戸

078-242-3307 (担当: 山本)