

目次

(社)全紹協はいま… (社)全日本マネキン紹介事業協会 会長	白石 眞一郎	1
全紹協へ期待を込めて		2
厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課 課長 東京労働局 需給調整事業部 部長 松浦 大造	田畑 一雄	
定時総会		4
『懇親の夕べ』華やかに開催		5
公益社団法人をめざして—その意義と今後の展開	弁護士 三沢 孝	6
労働者派遣法改正について		8
職業紹介事業のコンプライアンス徹底について		12
公正採用選考人権啓発推進員制度		14
ジョブ・カードとは		16
民紹協 総会・懇親会		17
管理システムソフト「クラウド導入」条件(案)		18
新ビジネスを始めて…		20
(株)エキスパート仙台 「ブティック」		
(有)ながの総合マネキン 「マルチ事業」		
(株)札幌キャリアサポート 「託児所」		
事務局だより		24

変わりゆく市場ニーズを背景に

(社)全紹協はいま…



(社)全日本マネキン紹介事業協会

会長 白石 眞一郎

(社)全紹協の第38回定時総会において、ご承
認いただいた平成24年度の「事業計画」16項目
を全うするため、執行部はフットワークよく、す
でに始動しております。

(社)全紹協も昨年度の役員改選の折、はからず
も執行部全員が後継者という構成で一挙に若返り
しました。この1年、一部から「若い」「経験がない」
等と懸念する声もありましたが、古き良き時代を
知らず、昔を懐かしむことも、振り返ることも出
来ない若手執行部は、「今」の時代をシビアに受
け止め、一致協力して各事業を地道にこなしてま
いりました。お任せいただいた協会運営を推進出
来ましたのも会員各位の絶大なるご協力の賜物と
心から感謝申し上げます。

ロンドン五輪、スポーツの祭典が7月27日に幕
を開けました。オリンピックの象徴である聖火は
大勢のランナーに引き繋がれ、聖火台のある開会
式会場に到着。注目された最終走者は、過去のイ
ギリスの名選手たちから推薦された、次代を担う
16歳～19歳の7人の若者たちでした。この若者た
ちの手で点火された聖火には先輩選手達から将来
への夢と希望が託された、正にスポーツマンシッ
プに則った表れでした。この真摯な姿に誰しもが
感動したのではないのでしょうか？(社)全紹協もベ
テランから若手へバトンを託されております。本
年度も大きな責務を胸に一丸となって取り組んで
まいりますので、更なるご支援をよろしく願い
いたします。

また本年度は「公益社団法人」の「移行認定申請」
という大きな事業が目前にあります。これは予定
通り8月に申請の手続きをするべく準備を進めて
おります。

さらに平成24年10月1日施行となる「労働者派

遣法改正」があります。その中でも「日雇派遣の
原則禁止」は、われわれ紹介事業者にとって、事
業の拡大を図る好機と考えます。それは80年を超
える歴史のもとで培ってきた「紹介」の豊富なノ
ウハウを生かし、この「自信」と「誇り」をもと
に時代を加味した経営をはかることが肝要となり
ます。

いま、われわれ職業紹介事業所は大不況のなか、
派遣、請負、代行、等とさまざまなコンペジター
の参入により苦戦を強いられておりますが、こ
れら押し寄せる他事業をコンペジターとみるか？
パートナーとして付きあうか？を考えなければなら
ないときでもあります。そして同業者同士の情
報交換、業務提携等を考慮しながら100社を超え
る全国会員事業所、さらに約400名の従事者が思
いをつにして、紹介事業の発展のため、立ち向
かうことが、存続につながると思います。

われわれにとっては、(社)全紹協の歴史と会員
間の仲間意識が最大の武器であり、財産なのでは
ないのでしょうか？変わりゆく時代に取り残されな
いために、コンペジターに打ち勝つためにも、
会員メリットを生かし、市場のニーズを捉え、事
業拡大を図ることが、全国組織の「チーム(社)全
紹協」としての力の見せどころになると思ってお
ります。

オリンピック選手達の真摯で熱い思いを(社)全
紹協への思いと重ねて、いまこそ、われわれのチー
ムプレーを見直す必要があると考えます。各位の
更なるご理解とご協力をお願いし、「チーム(社)全
紹協」の一員であるという自覚を共有したいと考
える次第であります。

全紹協へ期待を込めて

厚生労働省職業安定局派遣・
有期労働対策部需給調整事業課

課長 田畑 一雄



全紹協におかれては、雇用情勢が依然として厳しい状況にある中、法令の遵守に十分配慮しつつ、マネキン業界での労働力需給調整にご尽力いただいております。深く敬意を表します。

懸案事項であった労働者派遣法改正も、長らく継続審議が続いていましたがようやく成立し、本年4月に公布されました。

現在、10月1日の法施行に向け、政省令等の制定、全国各地での説明会の開催など、周知・広報に努めています。会員の中には派遣を行っている事業所もあると承知しており、施行された際には、法令を遵守し、事業を実施していただきますようお願いいたします。

この派遣法の審議の過程で、様々な課題が明らかになりました。改正法施行後に、登録型派遣や製造業務派遣の在り方、特定労働者派遣事業の在り方、いわゆる専門26業務に該当するか否かで派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度などの見直しについて検討を開始する予定です。

また、職業紹介事業をはじめとする人材サービス産業については、労働市場の更なる変化が予想される中、その機能や役割を一層果たせるよう、マッチング能力の向上を図る必要があります。このため、働く方々のキャリアアップや、事業内容の高度化を図ることが重要との指摘もなされています。

時代がいかにも変わろうとも、求人者と求職者を結びつける労働力需給調整事業の重要性は変わらないものと考えており、貴協会及び会員事業所におかれては、事業を取り巻く環境や事業ニーズを的確に把握したうえで、積極的な業務展開を図っていただくことを期待しています。



さらなる飛躍を！

東京労働局 需給調整事業部

部長 松浦 大造



社団法人全日本マネキン紹介事業協会の皆さま方におかれましては、求職者、求人者から信頼される紹介所を目指し、日々、努力されていることと思います。また、私どもも、日々の業務の中で、職業紹介事業に携わる皆さま方が、それぞれに法令遵守やサービスの向上に務められている様子を拝見し、心より敬意を表する次第です。

どんなに素晴らしい商品やサービスが産み出されても、これが消費者の手に届かなければ、国民生活は豊かになりません。マネキンの仕事は、消費者の方々とじかに接し、広範で高度な知識や技能を駆使して、コミュニケーションを図りながら、消費者の満足のいく選択を応援する仕事ですので、経済の活性化と国民生活の充実を支えて行く上で欠かすことのできない重要なものであると考えております。

今後も、この重要な仕事に、消費者や求人者の期待に答えていくために必要な人材を、さらに確保していくためには、勤労者・求職者の方々に一層魅力的な就業環境を創っていく必要があると思います。また、一方では、インターネットを用いた通信技術などの発展が、消費者との対面を前提としてきた小売業に大きな変化を及ぼしつつあり、マネキンならではの付加価値の高い仕事の在り方の、さらなる追求も重要かと思えます。

このため、マネキン紹介事業においては、就業条件の一層の向上、求職者の能力及び知識の向上の機会の提供、福利厚生の実等が、これ

まで以上に求められることでしょう。基本が、あくまでも法令遵守にあり、適正な職業紹介の実施にあることは、時代を超えても決して変わりませんが、求職者と求人者のマッチングを図る職業紹介をコアとして、求職者と求人者のニーズを的確に反映した工夫を凝らし、多様なサービスを提供されることにより、マネキン紹介事業が今後ますます発展されることを心より期待し、そのために全紹協がこれまで以上に積極的な役割を果たされることを願っております。

最後になりましたが、東京労働局では、平成24年度は、「働くことがむくわれる社会をめざして」をキャッチフレーズに、施策を展開しております。民営職業紹介事業との関係では、その基本となる法令遵守の一層の浸透を図ってまいります。また、職業紹介事業とあいまって需給調整事業としての機能を果たす労働者派遣事業については、日雇派遣の原則禁止等を内容とする改正労働者派遣法の施行が、10月までに予定されていますので、その趣旨及び具体的な内容の積極的な周知を図ってまいります。

景気は、緩やかながら回復しつつありますが、円高や欧州政府債務危機の動向も注視されており、必ずしも一本調子で良くなるとはいかない状況です。このような時代だからこそ、将来に向けた確かな希望と展望をもって、求職者と求人者のためのしっかりとした事業運営を行っていただき、皆さま方が、我が国経済に活気をもたらす発火点となりますことを、大いに期待しております。

社団法人 全日本マネキン紹介事業協会
『第38回定時総会』 開催



日時 平成24年5月24日(木) 13時
 場所 京王プラザホテル 43F「ムーンライト」
 出席会員数104名
 (本人出席45名 委任状出席59名)

会 次 第

司会 鈴木 崇弘

一、新入会員紹介

鈴木 崇弘

一、黙 禱

鈴木 崇弘

一、会長挨拶

白石真一郎

一、議長選出

一、議事録署名人の選出

一、議 事

第一号議案 公益社団法人移行認定申請に伴う
 定款・諸規程の変更に関する件 小金井 敬

第二号議案 平成二十三年度事業報告承認の件 小金井 敬

第三号議案 平成二十三年度決算報告承認の件 小金井 敬
 〔監査報告〕 監事 小林 克己

第四号議案 平成二十四年度事業計画および
 平成二十四年度収支予算承認の件 川口 真木

第五号議案 理事選任に関する件 川口 真木

〔その他報告事項〕



『懇親の夕べ』華やかに開催

京王プラザホテル 43階「スターライト」



(社)全日本マネキン紹介事業協会
白石 会長



厚生労働省 職業安定局派遣・
有期労働対策部需給調整事業課
田畑 課長



(社)全日本マネキン紹介事業協会「第38回定時総会」が平成24年5月24日(木)京王プラザホテル43階「ムーンライト」で開催された。

「定時総会」に引き続き、同ホテル「スターライト」において「懇親の夕べ」が催され、多数のご来賓の出席を得て華やかに行われた。

開宴にあたり、白石会長は、定時総会が滞りなく終了したことを謝し、また、ご来賓の方々へ全紹協の宴に、ご臨席いただいた御礼と今後も許可事業所として、コンプライアンスの徹底になお一層努力し、山積する諸問題に立ち向かっていく決意を示し、更なるご支援と協力をお願いしたいと挨拶をした。

ご来賓の厚生労働省 職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課 田畑課長からご祝辞を公益社団法人 全国国民営職業紹介事業協会、斉藤専務理事には乾杯の発声をお願いし、和やかなムードの中、歓談、歓笑のうちに時は刻み、いつのまにか眼下に見える新宿のビル群は、星空と一体となり、2日前に開業したばかりの「スカイツリー」彩光を背景に名残りを惜しみつつ宴の幕は閉じた。

公益社団法人をめざして

—その意義と今後の展開

弁護士 三沢 孝

1 はじめに

我が国の公益法人制度は、明治29年の民法の制定により形成され、以来1世紀にわたって、様々な分野で大きな役割を果たしてきたところです。

しかし、従来の制度では、以下の問題が指摘されておりました。

- ①主務官庁（全紹協の場合は厚生労働省）に公益性を認められたものだけが、法人格を得ることができた
- ②法人運営については、法律上詳細な規定がなく、主務官庁が立入検査を含め監督
- ③法人の設立運営のための要件は、各主務官庁の裁量権に委ねられており、主務官庁ごとにばらつきがあった

そこで、このような問題を解消し、「民による公益の増進」を図るため、今回、以下のような公益法人改革が行われることになったところです。

- ①法人法の要件を満たせば、登記のみで一般社団・財団法人を設立することが可能
- ②一般社団・財団法人のうち、認定法に定められた基準を満たしていると認められる法人は、公益認定を受けて公益社団・公益財団となる
- ③基準を満たしているかどうかの判断は、民間有識者から構成される、国の公益認定等委員会・都道府県の合議制の機関が行う

この新しい公益法人制度の下、今後「民による公益の増進」活動が、一層活発に行われることになると予想されるところです。

全紹協におかれては、このような公益法人改革

の流れを受け、その事業活動の更なる発展・充実を期して、今回公益社団法人として新たな出発を目指されることを決議され、来年4月1日の認定に向け目下そのための事務作業に取り組まれているところです。

以下、公益社団法人となった場合の現行制度との相違を中心に説明します。

2 公益社団法人の特徴

(1) 制度面

- ・公益社団法人となった場合、現行制度と異なり、理事会には、理事本人の出席が必要となり、代理出席は認められません。これは、名前だけの理事を排し、理事としての職務を果たせる者のみを理事に選任することにより、法人運営の適正さを確保するためです。
- ・社員総会の成立には、総社員の議決権の過半数を有する社員の出席が必要となりますが、理事会と異なり、代理出席は可能です。

(2) 事業面

- ・公益目的事業に係る収入の額が、その事業に必要な適正な費用を償う額を超えることはできません（収支相償の原則）。
- ・公益目的事業に要する費用が、事業費及び管理費の合計額に占める割合は50%以上でなければなりません。

(注) 公益目的事業とは

公益社団法人となるためには、公益目的事業を行うことが必要となりますが、この公益目的事業とは、

- ①学術、技芸、慈善その他の公益に関する認

定法別表に掲げる事業（全紹協の場合の例
一勤労意欲のある者に対する就労支援を目的とする事業、一般消費者の利益の擁護又は増進を目的とする事業）であって

- ②不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものをいう、とされています。

(3) 税制面

・寄付税制 公益社団法人は、寄付優遇の対象となる「特定公益増進法人」に自動的に該当することから

イ 個人が寄付した場合には、その寄付額から2,000円を差し引いた金額をその個人の所得から控除

ロ 法人が寄付した場合には、
(所得金額の5.0%+資本金等の0.25%) × 1/2を限度として損金算入

ハ 個人住民税での寄付優遇

- ・法人税 収益事業についてのみ課税
公益目的事業は収益事業から除外し、非課税
収益事業に属する資産から、自らの公益目的事業に支出した金額は、その収益事業に係る寄付金の額とみなし、損金算入
- ・その他 法人登記に係る登録免許税、受取利息・配当等に係る源泉所得税の非課税等

(4) 監督

公益認定等委員会による報告聴取、立入検査の実施、内閣府による勧告・命令、認定の取り消しがありますが、厚生労働省による監督はなくなります。

3 全紹協における対応

全紹協におかれては、これまで公益社団法人化に向けて検討を進めてこられ、5月24日に開催された第38回定時総会で公益社団法人への移行認定申請に伴う定款・諸規定の変更を決議され、内閣府に認定申請をすることが決定されたところ

です。

今後、この決定に基づき、細部の検討等を行った上で、来年4月1日の移行に向けた申請を行うこととなります。

なお、全紹協の場合、原則これまで行ってきた事業すべてを公益目的事業として位置づけ、収益事業を含めその他の事業は行わないとの方針の下で作業が進められているところであり、公益社団法人となったからといって直ちに会費の増額等会員の皆様方の経済的な負担が増えることは、予定されておりません。

4 おわりに

今後、全紹協の公益社団法人への移行が認められた場合、各種の税制面での優遇措置の活用を含め全紹協の会員の皆様方のこれまで以上のご努力により、マネキン職業紹介事業の適正な運営を通じマネキンとして働く方々の就労の機会が確保されその雇用の安定が図られるとともに、マネキンの提供する各種サービスにより商品の購入者である消費者の方々の利益の擁護等も確保されることになることが期待されるところであります。

このことは、結局皆様方の携わっておられるマネキン職業紹介事業の発展につながることになるものであり、公益社団法人化を契機に全紹協の更なる飛躍と会員の皆様方の事業の円滑な運営に資するものと考えられます。

今後とも、各般にわたる会員各位のご協力、ご努力をお願いします。

(参考) 従来の公益法人の扱い

全紹協を含め従来の公益法人の取扱いについては、

- ①新公益法人等への移行期間（平成25年11月30日）の終了までに移行申請を行わなかった場合
- ②移行期間の終了までに移行申請を行ったが、移行期間の終了後に認定又は認可が得られなかった場合は自動的に解散となります。

労働者派遣法改正について

東京労働局需給調整事業部

「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の一部を改正する法律」は、政府原案が平成22年3月29日に第174回通常国会に提出され、6度にわたり継続審議とされましたが、第180回通常国会で一部修正が行われた上で、平成24年3月28日に可決成立、4月6日公布され、10月1日（労働契約申込みみなし制度等にあつてはその3年経過後）から施行されます。

この法律は、派遣労働者の保護と雇用の安定を図るために、「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」等について所要の改正を行うものであり、その改正内容の概略をご紹介します。

また、より具体的な取扱いについては「労働者派

遣事業業務取扱要領」に示されることが予定されておりますので、今後の実務にあたってはこちらもご参照ください。

東京労働局においては、改正法の施行にあたり、十分な制度の説明に努めてまいります。

第1 改正法の趣旨について

労働者派遣制度は、労働力の需給調整を図るための制度として、我が国の労働市場において一定の役割を果たしているという基本的な認識は変わりませんが、その時々派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直しを行うことは必要です。一方、労働者派遣で働きたいという労働者のニーズ



もあり、企業においても、グローバル競争が激化する中で、労働者派遣が必要不可欠な制度となっており、特に中小企業において労働者派遣による人材確保が一定の役割を果たしているという指摘もなされているところです。

これらを背景に、改正法においては「事業規制の強化」、「派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善」、「違法派遣に対する迅速・的確な対応」を中心に見直しが行われ、また、法律の名称及び目的規定に「派遣労働者の保護」を明記し、この法律が派遣労働者の保護や雇用の安定を目指すものであることが明らかにされています。

なお、「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」については、改正法の附則において今後の検討事項とされています。

改正労働者派遣法の概要

1 事業規制の強化

- (1) 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

2 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措

置を努力義務化

- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

3 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- (1) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす（労働契約申込みみなし制度）
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

施行日：平成24年10月1日。ただし、上記

3 (1) は法律の規定により法の施行3年経過後に施行。

第2 日雇派遣の原則禁止について

本稿では、多くの改正点のうちでも大きな改正点のひとつである「日雇派遣の原則禁止」について、ご説明します。

日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先双方に必要な雇用管理責任が果たされず、禁止業務への派遣や二重派遣等の法違反の温床となったり、労働災害の発生につながりかねないとの指摘がなされています。

そこで、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を行うことを禁止することとされました。ただし、次のア及びイについては、日雇派遣禁止の例外とされています。

ア、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合イ、雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合

これらを具体的に定める政省令の概要は、次のとおりです。

【政令の概要】（改正法第35条の3第1項関係）

1 日雇派遣の原則禁止の例外となる「業務」

日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる改正後の労働者派遣法施行令第4条各号の業務は次のとおりです。これらの業務は改正前の政令26業務から、特別の雇用管理が必要な業務と日雇派遣の労働者がほとんど存在しない業務を除外したものであり、各号末尾のカッコ内の番号は改正前の政令第4条の号番号です。

- 第1号 ソフトウェア開発（第1号）
- 第2号 機械設計（第2号）
- 第3号 事務用機器操作（第5号）
- 第4号 通訳、翻訳、速記（第6号）
- 第5号 秘書（第7号）
- 第6号 ファイリング（第8号）
- 第7号 調査（第9号）
- 第8号 財務処理（第10号）
- 第9号 取引文書作成（第11号）
- 第10号 デモンストレーション（第12号）
- 第11号 添乗（第13号）
- 第12号 受付又は案内（第16号の一部）
- 第13号 研究開発（第17号）
- 第14号 事業の実施体制の企画、立案（第18号）
- 第15号 書籍等の制作・編集（第19号）
- 第16号 広告デザイン（第20号）
- 第17号 O A インストラクション（第23号）
- 第18号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業（第25号）

2 日雇派遣の原則禁止の例外となる「場合」

日雇派遣の原則禁止の例外となる「場合」は、次のとおりです。

- ①当該日雇労働者が60歳以上の者である場合
- ②当該日雇労働者が学校教育法第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒（同法第4条第1項に規定する定時制の課程に在学する者その他厚生労働省令で定める者を除く。）である場合
- ③当該日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

【省令の概要】（上記の政令の概要の2 関係）

1 禁止の例外となる場合から除かれる学生（上記の政令の概要の2の②関係）

日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる場合から除かれる学生は、次のとおりです。

- ①卒業を予定している者であって、雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることになっているもの
- ②休学中の者
- ③①及び②に掲げる者に準ずる者

2 日雇労働者等の収入の額（上記の政令の概要の2の③関係）

(1) 上記の政令の概要の2の③のうち「日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額」は次に掲げる額とする。

- ①日雇労働者の1年分の賃金その他の収入の額
- ②日雇労働者（主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）その他の親族（以下この号において「配偶者等」という。）の収入により生計を維持する者に限る。）及び当該日雇労働者と生計を一にする配偶者等の1年分の賃金その他の収入の額を合算した額

(2) 上記の政令の概要の2の③のうち「厚生労働省令で定める額」は、500万円とする。

また、例外として日雇派遣が認められる場合においても、労働災害の発生を防止する観点から「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」が、以下のように改正され、その概要は次のとおりです。

【告示の概要】

◎ 安全衛生に係る措置

1 派遣元事業主が講ずべき事項

- (1) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して労働安全衛生法第五十九条第一項に規定する雇い入れ時の安全衛生教育を行う際には、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務内容に即した安全衛生教育を行うものとする。
- (2) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が同項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認するものとする。

2 派遣先が講ずべき事項

- (1) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇い入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容を派遣元事業主に対し積極的に提供するものとする。
- (2) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇い入れ時の安全衛生教育を確実に行ったかどうかを確認するものとする。

第3 最後に

改正労働者派遣法については、衆参両院の厚生労働委員会において附帯決議がなされ、指導監督を丁寧、適切に行うこと、改正内容について周知徹底に万全を期すること等が求められています。東京労働局においては、この趣旨を踏まえた積極的な業務運営に努めてまいります。

職業紹介事業のコンプライアンス 徹底について

1 はじめに

職業紹介事業は、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ける雇用関係の成立をあっせんするものです。職業紹介事業を行うためには、職業安定法をはじめとした様々なルールを遵守して頂く必要があります。

協会会員の方々には既によくご存じとは思いますが、改めて、次のとおり、職業紹介事業の運営にあたっての主な留意点を記載しますので、適正な事業運営をお願いします。

2 求人受理にあたって

1) 求人受理の原則

職業紹介事業者は、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、求人の申込みは全て受理する必要があります。

2) 労働条件の明示

求人者から求人を受理する際、必ず労働条件（業務内容、契約期間、就業場所、勤時時間、賃金等）に関する書類の明示を受けると共に、示された労働条件が適法なものであるかの確認を行ってください。

3) 募集・採用時の年齢・性別等による差別的取扱いへの対応（均等待遇）

①年齢制限の禁止

募集・採用時の年齢制限については、雇用対策法により一部の例外を除き、禁止されていますので、求人受理の際、年齢制限を行っている求人の場合には内容を確認の上、必要な是正を促す必要があります。

②性別等による差別的取扱いの禁止

求人受理の際、求人者から、差別的取扱いに該当する求人（人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等）の申込みがあった場合は、是正を促すか、求人受理をしないで下さい。

3 求職受理にあたって

1) 個人情報の収集

職業紹介事業において、求職者からの個人情報の収集については業務の範囲内で行って頂く必要があります。原則として、家族の職業、人生観、支持政党、愛読書等の情報は収集することは出来ません。

2) 個人情報の管理

個人情報の保管、使用に関しては、個人情報の紛失、破壊、改ざん防止など適切な措置を講じて頂く必要があります。

4 紹介にあたって

1) 労働条件の明示

求職者に対して求人を紹介する際は、労働条件の明示（業務内容、賃金、労働時間等）が義務づけられています。

5 事業運営にあたって

1) 手数料

手数料については、手数料表を作成し、事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示するとともに、書面の交付等により求人者・求職者に明示することとされています。

2) 法定帳簿の管理

職業紹介事業者は、法律で定める「求人求職管理簿」及び「手数料管理簿（有料職業紹介事業者）」を事業所ごとに備え付けることが義務づけられています。

3) 労働者派遣事業との兼業

職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業することは可能ですが、求職者の個人情報と派遣労働者の個人情報とが別個に作成・管理されること等、事業運営の区分を明確にすることが必要です。

4) 賃金の間接払い

職業紹介事業者が、求人者からの依頼等により、職業紹介を行った労働者の賃金を求人者から代理受領して手渡す等の、賃金の間接払いを行うと、労働者供給事業に該当する恐れがあります。

6 その他留意すべき事項

1) 職業紹介事業の許可後の手続き

職業紹介事業の許可は、有効期間（有料：新規3年・更新5年、無料：新規・更新5年）があり、また、許可申請記載事項（事業所名、住所等）の変更があった場合は、変更の届出が必要となります。

2) 事業報告の提出

毎年4月30日までに、前年の4月1日からその年の3月末までにおける事業実績を記載した事業報告書を実績の有無に関わらず提出することが義務づけられています。

また、マネキン紹介事業関係では、①求人受理時・紹介時の労働条件の明示、②法定帳簿の管理（備え付け）、③賃金の間接払いについての違反が多く見られる傾向があります。特にこの3点に留意して事業の運営を行ってください。

7 職業紹介事業者の責務等を定めた指針について

職業安定法に定める職業紹介事業者の責務等を定めた指針を定めていますので、適切な事業運営のため、本指針も参照下さい。

（参考）職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

公正採用選考人権

啓発推進員制度

1 制度の目的

国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題をはじめとする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。

このため、「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）の設置を図り、労働局やハローワークが推進員に対し研修等を行うことにより、公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

また、職業紹介事業、労働者派遣事業を行う皆様においても、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務の重要性に鑑み推進員の設置を図っています。

2 推進員設置対象となる事業所

次の基準に基づき、推進員を設置する事業所としています。

- 常時使用する従業員の数が100人以上(*)である全ての事業所

(*) 地域の実情に応じて、100人未満の事業所規模要件を設けて運営している労働局もある。

- 常時使用する従業員の数が100人未満であって、就職差別事件またはこれに類する事象を惹起した事業所

なお、従業員の規模に関わらず、以下の事業所も推進員を設置することとしています。

- 職業紹介事業を行うすべての事業所
- 労働者派遣事業を行うすべての事業所

3 推進員の選任基準

推進員は、公正な採用選考システムの確立を図る上で、各事業所における中心的な役割を果たすことが期待されていることから、人事担当責任者等、採用・選考に関する事項について相当の権限を有する方から選任していただきます。

職業紹介事業所または派遣元事業所においては、当該職業紹介事業または当該労働者派遣事業を実施する上で相当の権限を有する方から選任していただきます。

4 推進員の役割

推進員は、就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たしていただきます。

- 求職者及び派遣労働者に関する採用・選考について、公正な採用選考システムの確立を図るとともに、求人者等に対する啓発等を努めること
- 職業安定行政機関との連携に関すること
- その他当該事業所において必要とされる対策の樹立及び推進に関すること

5 推進員に対する研修等の実施

労働局やハローワークにおいて、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施しています。

6 推進員の選任状況の報告

推進員を新たに選任したり人事異動により選任替えをした場合などは、労働局やハローワークに速やかにお知らせ願います。(その具体的方法については、各労働局やハローワークへお問い合わせ願います。)

ジョブ・カードとは

ジョブ・カードは、自らの職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、職業選択やキャリア形成の方向付けを行っていくためのツールであり、主に「履歴シート」「職務経歴シート」「キャリアシート」「評価シート」の4種類のシートから構成されています。また、履歴書や職務経歴書の役割も兼ねているため、企業への応募書類として活用することもできます。

また、ジョブ・カードは、厚生労働省等に登録された専門のキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを通じて完成させていく点が特徴です。ジョブ・カードを作成する過程で、これまで気づけなかった自分自身の長所・強みの発見や、就職意欲が喚起されるなどの効果が期待できます。

ジョブ・カード制度とは

人口減少局面を迎えた我が国において、一人ひとりが能力を向上させる機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等の中には、能力を高めて正社員になりたくても、その機会に恵まれないために非正規雇用の形態にとどまらざるを得ない方が少なくありません。こうした社会的状況を背景として、平成20年4月、正社員経験の少ない方を対象として、安定的な雇用への移行を促進するためにジョブ・カード制度が創設されました。

ジョブ・カード制度は、次の3段階の支援を経て求職者を安定的な雇用へと結びつけていくものです。すなわち、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練、③訓練実施機関からの評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめです。また、平成23年度からは、職業能力証明ツールとしての社会的定着を目指し、幅広く求職者、在職者及び学生全般に対してジョブ・カードの活用を促進することとしています。さらに、このような方針を受け、同じく平成23年度には新たに学生用ジョブ・カードを開発しました。学生を取り巻く厳しい雇用情勢が依然として続く中で、学生と中小企業との円滑なマッチングに資するツールとして、幅広く普及促進を図っていきたくて考えています。

ジョブ・カード制度における職業訓練

ジョブ・カード制度の職業訓練のうち企業実習と座学を組み合わせた訓練には、企業が訓練生を雇用して実施する「雇用型訓練」と、民間教育訓練機関等への委託により実施する「委託型訓練」があります。訓練生は、雇用型訓練では訓練実施企業から賃金を得ることができ、委託型訓練では雇用保険を受給するか、もし受給できない場合には職業訓練受講給付金を受給することにより、安心して訓練が受けられる仕組みとなっています。

この他、求職者支援制度による職業訓練や公共職業訓練においても訓練期間中のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや訓練修了時の評価を実施しています。

ジョブ・カード制度の更なる詳細につきましては厚生労働省ホームページをご覧ください
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)。

民紹協 総会・懇親会

公益社団法人

全国民営職業紹介事業協会 専務理事 齊藤 誠二

このたび職業安定局長表彰ならびに民紹協会長表彰を受賞された皆様、本当におめでとうございます。受賞された方々には心からお慶び申し上げます。

受賞者の方々は、長年この道に精進なされ、地道に技量向上に努め業界全体の発展のためにご尽力されてきたことが評価されたものです。これからも誇りを持ってお仕事にまい進していただきたいと思えます。

さて、近時のマネキン紹介業界はここ数年求人者数、就職件数等漸減傾向にあり、業界環境は厳しい状況にあるのではないかと思います。平成22年度の臨時日雇求人延数は、過去10年間のピークである平成14年度の56%、臨時日雇就職件数も同じくピークである平成13年度の54%まで落ち込んでいます。

マネキン紹介業は様々な業種、業界とお取引があると思いますが、その中でも主たる取引先の一つである百貨店業界の業績低迷が一因であると思えます。

ご承知のように全国の百貨店売り上げは、15年連続で減少し、ピークであった1991年の9.7兆円から昨年（平成23年）は6.2兆円に36%の大幅な減少を示しています。

さらに店舗数も、地方百貨店の不振などにより、ピーク時の1999年の311店舗から昨年は254店舗と57店舗、率にして18%も減少しています。

このような状況下、マネキン紹介業もいかにしてこの苦境を乗り切るかが喫緊の課題でしょう。

もちろん今までいろいろな手立てを講じ、業績不振とは縁がないという紹介事業所も多数あると思えます。

しかし、一方で業績低迷を余儀なくされている紹介事業所もあるのではないかと思います。

ところで、ご覧になった方もいらっしゃると思いますが、先日、あるテレビ番組でマクドナルドHDの原田社長が出演していました。マクドナルドは、低価格路線の失敗などから赤字に

転落、平成15年度には71億円の当期損失を計上、その翌年に原田氏が社長に就任しました。

社長就任後8年間で、売上高は1.8倍、当期純利益は平成23年度133億円の過去最高益を達成しました。

原田氏は、それまでアップルコンピューター日本法人の社長であると同時に米国本社の副社長でもあった人物で、全く畑違いの外食産業の社長になったわけです。その原田氏が、「業績不振を外的要因のせいにしてはならない。」と話していたのが印象的でした。

即ち、ハンバーガー業界は少子化で顧客は減少、競合会社も多く、新規参入も多い。

そうした環境下で赤字体質から脱却し増収増益を果たした人の言葉には重みがあります。

徹底的に考えに考え抜けば自ずと解は見いだせる、との信念の下、原田氏がやったことは、最も基本であるおいしさ、便利さ、清潔感の向上、高付加価値商品の投入、即ち価値を徹底的に考え価値を認識して価値を上げて値上げをする、お客のお得感の見直しなどです。

私は、原田氏の言葉の中にいろいろなヒントが含まれているように思います。

民紹協は、マネキン紹介業界はじめ様々な紹介事業の問題を皆様と共に悩み、考え、新たな道を打開し職業紹介業界全体の発展に寄与していきたいと考えています。

今後ともよろしくご厚意申し上げます。



管理システムソフト 「クラウド導入」条件（案）

「クラウドシステムによる職業紹介ソフト、派遣ソフト、の御紹介」

昨年より、公益情報システム㈱が開発を進めておりますクラウドシステムによる職業紹介ソフト、派遣ソフトにつきまして、初回導入金額、月額保守料 等、概要が決まりましたので、お知らせ致します。

尚、ソフトが完成しましたら、あらためて募集の御案内をさせていただきます。

クラウドシステムのメリットは、前回の広報誌「マネキン」や、協会ホームページのブログにも掲載している通りですが、大きなメリットの1つは、1社あたりの費用が参加会員が増えるほど、安く抑えられますので、紹介ソフト、派遣ソフトのひとつとして、御検討いただければと、考えております。

「初回」申込事業所導入金額

No	ソフト	金額	備考
1	紹介ソフト	3,500,000円	第1回目申込事業所数で割る（千円単位切上） 税別 20事業所まで * No.13サーバーキャパシティ欄参照
2	派遣ソフト	1,000,000円	
3	両ソフト導入金額	4,500,000円	

「第2回目以降」申込事業所導入金額

No	ソフト	会員事業所	会員外	備考
4	紹介ソフト	500,000円	700,000円	税別
5	派遣ソフト	300,000円	500,000円	
6	両ソフト導入金額	800,000円	1,200,000円	

月額保守料

7	初回申込事業所金額 1社あたり 6,000円～8,000円の予定（サーバー台数により変動がある為）	税別
8	第2回目以降申込事業所金額 会員 初回申込事業所と同金額・会員外10,000円	

支払方法

9	各申込事業所より全紹協事務局へ一括入金 事務局よりまとめ総額4,500,000円（税別）「公益情報システム」へ振込
---	--

導入説明および出張相談

10	6地区へ各1回の合同説明会旅費交通費及び出張費	公益情報システム負担
11	2回目各事業所への訪問説明（希望者）旅費交通費	各事業所負担
	3回目以降旅費交通費実費および出張費1泊につき30,000円	各事業所負担
	※訪問説明希望者は同地区事業所で日程を合わせ経費割り可能	
12	電話およびメールでの質問等、無料（公益情報システムへ直接問い合わせ） ※内容によりシステムのメンテナンスもリモートにて対応	

サーバーキャパシティ及び月額保守料金

13	キャパシティ：1台につき20事業所 それを超える場合：1台ごとに100,000円増設費用プラス（導入金額）		
	月額保守料	1台（20事業所以内）	80,000円 税別
		2台（40事業所以内）	150,000円 税別
		3台（60事業所以内）	200,000円 税別

新ビジネスを始めて…

ブティック「Hana」

(株)エキスパート仙台
葛野 弘幸

弊社が本業である人材紹介事業以外のビジネスとしてブティック「Hana」をオープンしたのは、7年前の平成17年のことでした。

新ビジネスとして立ち上げた経緯は、弊社代表である奥田がブティックでの販売経験者であったことと、マネキン紹介をメインにしております弊社は販売未経験の新規求職者に対して実技研修の場を提供したいとの考えからでした。

どんなに社内研修をしても実際にお客様との接客やアプローチのタイミングを教育するには限界があります。教育会などで盛んに行われているロールプレイングでは受講生が多すぎて1人ずつが体験できない場合も多いと感じ、それなら自社のブティックを求職者への研修会場として併用すれば、初めてマネキ

ンの仕事に就く求職者も不安なく、就労ができ、我々も求人者へ特殊技能者と位置付けされる販売のプロ「マネキン」として自信を持って紹介が出来ますので求職者のギャラ・届け出制での紹介手数料率も交渉しやすくなるとの考えからでした。また今では、全紹協の「マネキン手帳」に掲載されております「売上日割表」・「月別日割表」・「店頭推移表」・「イベント計画表」などの使い方、必要性も合わせてブティック内で教育しておりますので、商品の適正在庫の持ち方の指針となる「回転率」の計算方法、読み方、棚卸の実務、意味なども理解させ、求人先からは接客、販売力は勿論のこと在庫管理、顧客管理まで出来る「マネキン」を紹介出来る事業所として評価をいただけるようになってきました。

また、本業である人材紹介会社として求人者への商談も求人者や就労先側の立場に立って考えられるようになったのは弊社営業にとっても大きな収穫だったと考えます。

自社ブティックだからこそ出来る研修制度で、新人販売員の接客で就労先からのクレームを気にすることもなく、代表の奥田を始め、ショップ店長、スタッフが顧客の皆さんの理解を十分に得た上、新人に接客をさせていただいております。今では逆



に顧客の皆さんが新人販売員をからかったり、おだてながら実技教育をしてくれ、新人に自信を持たせるために買い物までしてくれております。何より良いことはお客様を含めてブティック「Hana」ではいつも笑い声が聞こえてくることです。

「Hana」卒業生？達は人材紹介・派遣会社（株）エキスパート仙台として自信を持ってプロの販売員「マネキン」として紹介させていただき、ほうぼうの就労先でベテランに勝る笑顔の接客をしております。

しかしながらスタート時は不安もあり大変でした。慎重に方向性を決めたものの不動産屋との場所選び、家賃交渉、人件費、光熱費などの固定費の概算、ショップ造作デザイナー、アパレルメーカー選び、納入率交渉、商品を買取るか？委託でメーカーから借りるのか？それによって益率も当然変わりますし、適正在庫額、他、ショップ経営のノウハウもなく、手探り状態でのスタートでしたが、知人のアドバイスを元に社員全員で正に「必死」で勉強し、やっとのことで開店にたどりつくことができました。オープン前日の明け方までかかって値札付けをし、大きな不安を抱えたままのオープン初日にショップのドアを開けたことが昨日の事のように思えます。専門的知識や基本的な事も分からなく正に0からのスタートでしたが勉強になったのは、ショップの経営方法だけでなく、「夢や理想だけを語っても前には進まないこと！」「どんなに良いアイデアを考えることが出来ても動かなければ結果は考えの浮かばない方と同じになってしまうこと！」等々、私個人とし



てもこの新ビジネスを通じて心の中に大きな財産と自信が出来たように感じております。

今後も自社、自身の能力や少ない財力を鑑みながら、決して無理をせず何か？本業を中心に、それにリンク出来る新ビジネスを楽しみながら増やしていくつもりでおります。

このブティック「Hana」での経験は、その最初の一步として私達の大きな財産となりました。

最後に…弊社会長の持論の一つでもある「何事も継続は力なりだよ。努力に無駄はない。地味でもコツコツと一生懸命頑張れば、それが貴方達の血となり肉となる！やがて強靱な筋肉となるはず。」

この言葉の本当の意味が新ビジネスを通じて心で掴めた気がします。

今、(社)全紹協執行部の末席に座らせていただき、良い仲間の皆さんとお付き合いをさせていただいております。これも私にとっては大きな価値ある人脈が広げられたと感じております。今後も全国の会員の皆さんと「今」の時代を踏まえた情報交換をさせていただきたいと思いますので、仙台にお立ち寄りの際は、是非私自身の自己啓発の場でもありますブティック「Hana」にもお立ち寄りください。

今まで、マネキン紹介業以外に様々な新ビジネスにチャレンジしてまいりました。私が経験をしてきたビジネスへの考え・想い等は、変わりゆく時代の流れの中で自社の存続、発展、またそれに繋がる従事者とその家族の安定や幸福感等を考えた結果、あらゆるビジネスチャンスを見逃すわけにはいかなかったのが現実です。

常に新ビジネスにチャレンジしてきて、その是非を問われたら「ここまでやってきて良かった」と言う単純な言葉が一番適切な表現になると思います。人は十人十色趣味趣向、考え、行動がすべて違うのは当たり前だと思います。それは年齢、性別によっても大きく違うでしょうし、経営者の方は自社の規模（財力、能力、他）を踏まえて何が出来るか？何をすべきなのか？の判断をされていると思います。私も同様に慎重に考えた末の行動をとってきました。紹介事業は、以前起きた「オイルショック」の頃からマルチ化が起きていたのではないかと考えます。

また、この現象が、これからはもっと進んで行くことになると思います。昔は1つの業界（山）から利益（川）がいくつも流れていましたが、山自体もかなり小ぶりになり、川も水も減ってきた今は、複数の山を探し、新しい湧水をいかに探し求めることが重要だと考えます。そしてそれは、当然長寿命の湧水でなくてはなりませんし、飲み続けることが出来る業種でなくてはならないのです。この複数の山から豊富に流れ出る湧水の探し方、考え方そのものが利益のマルチ化を進める方法だと考えております。「マルチ化」を進めるためには経営者は勿論、従事者を含めてまず思考そのものを組織として一本化にする。そして、過去の経営方針と時代性を加味しながら変化させていかなければなりません。そうでなければ山や湧水を探すどころか、涸れて底が見える泥だらけの水を

啜るのが精いっぱい、企業の存続はありません。と考えると「マルチ化」には完璧な組織の構築が必要ですが、それを緻密で精巧な人の部位に例えると「頭」・「腕」・「足」の3つに分かれると思います。「足」は歩くだけでなく「蹴る」・「踊る」・「支える」ことができ、「腕」は取るだけでなく「書く」・「投げる」・「たたく」そして、「頭」は考えるだけでなく「創造し」・「観る」・「感じる」ことができます。小さな固定概念を外し、それらを自由に使い切るために、各部位を神経により連結させ、理想の身体を創り上げながら嗅覚と経験を生かしてニッチな仕事を探し出します。ニッチな仕事を探すには、どこで何が必要かを考えます。「財力」・「特許」・「人脈」がなくても「体力」・「粘り」・「辛抱」さえあれば十分で、あとはリーダー自身が様々な業種に身を以て試していく他はありません。ビジネスを広げるにあたり私自身が経験で感じたことは①紹介業を含めた広い意味での代理業…受注生産により在庫の心配がない②利幅を上げるには…「良いものは売れる」ではなく、「欲しがるものを提供する」③「顧客の立場でなくてはいけない」と言いながら…無意識のうちに「顧客の為にしている」と言い換えて自分目線になりがちです。そこで、商売の原点を常に忘れずに自社の体力を見極めた動きを心がけております。「いま」の時代に必要とされるものは何か？また、そのビジネスを既に行っている企業が十分に研究し、その中から顧客が本当に必要としているものは何かを見極める瞳が必要です。それが、顧客や



想像を超えた「変わりゆく時代」に対応すべき、弊社は過去を振り返らず、今後も新ビジネスを探し続け、積極的に取り組んでいきます。それが従事者の「やる気」に繋がり、自社の空気を勢いよく動かす原動力に繋がると信じております。

社会から信頼を得ることに繋がります。十分なりサーチ、早い行動、社員全員の努力が1番手の企業と成ります。1番に成る為には、他社がやっていない方法で向かってこそその可能性も出てきます。やはり、人と同じことをやっているのは2番にしかありません。この様な経営方針で動いてきた結果、現在は本業のマネキン紹介に加え、右記の事業を行っております。

有) ながの総合マネキンの主な業務内容と、それに携わる担当者別比率					
業務	実務内容			従事者数	割合
	販売関係	食品	マネキン		
アパレル		マネキン	レジ	6名	10.8%
他		マネキン	レジ	2名	3.6%
医療系関係	事務	電子カルテ入力	メディカル	5名	9.1%
		訪問入浴	コンシェルジュ		
	ヘルパー	薬剤師	看護師	3名	5.5%
		検診	離島ナース	イベント	3名
介護関係	介護	訪問入浴	3名	5.5%	
子育て関係	保育園			3名	5.5%
IT事業	HP制作			3名	5.5%
工場関係	倉庫管理	ピッキング	他	5名	9.1%
冠婚葬祭	配膳	司会	他	3名	5.5%
その他	不動産関係			8名	14.4%
計				55名	100%

※上記表は従事者（営業・経理事務・他）の業務別割合ですが、役員、管理者を含めると多少変わります。業務別の従事者数の割合は売上高と比例してはおりません。

ひまわり園（託児所）

(株)札幌キャリアサポート
大谷 聖二

当社では、創業者である辰野充子所長の頃から、お子さんを抱えて働くマネキンさん達の為に事業所内に託児所を設置するという夢を持ち続けてまいりました。過去から何度も青写真を描いては頓挫することを繰り返していました。

今回いよいよ機が熟したと判断し、開設を決意したのは将来に向けて労働力人口の大幅な減少という現実に危機感を抱いたこと。また既存の保育所では販売職に従事する方にマッチした施設が少ないことによるものでした。それは保育時間が短く、土日がお休みであることなど販売職の方には制限が多く、また保育料金も公立の認可保育園以外は、収入に見合ったものではありませんでした。

ただ、今回の全紹協広報のテーマである『新ビジネスを始めて』というには少々違和感もあります。

それは、事業とはいにはあまりにも採算が合わないからです。託児所というのは、0歳児3人・1～2歳児6人に対して保育士が1名必要であり、当所が定員になりますと、最低5名の保育士が必要となります。従って、保育士の人件費すら賄えないのが実情です。

ではなぜ決断したかといいますと会社の価



値を高め、優秀なスタッフを確保し定着していただくことを目指したからです。

それでは、託児所の概要をご紹介します。

設 立	平成21年4月1日	
施設定員	25名	
施設面積	26.2坪	
保育時間	7時30分～22時	
保育料金	0～1歳児	200時間/月30,000円
	2～3歳児	250時間/月30,000円
	3歳児	300時間/月30,000円

となっております。

出勤時や退社時に、エレベーター内で子供たちと出会うと気持ちが和みます。今後も働く皆さんのお役に立てる企業を目指したいと思えます。



事務局だより

◆ 入会

関西連絡会

キャビック(株) 岡野泰也 平成24年7月1日
〒604-8161
京都市中京区烏丸通六角上ル饅頭屋町617
六角長谷ビル8階
TEL 075-257-6868 FAX 075-211-2647

◆ 退会

北海道連絡会

(有)北見マーケットコミュニケーションズ
和田 孝仁 平成24年3月31日

関東連絡会

(有)丸山マネキン紹介所 泉二まり子 平成24年3月31日
(株)日寶マネキン紹介所 坂本 哲也 〃
(株)ファインスタッフきんしちょう
阿藤 啓子 〃
(株)ステップワーク日光 朝稲 文江 平成24年5月31日
(有)エーワン秋田 嵯峨 紀子 平成24年6月30日

東海連絡会

(有)中部マネキン紹介所 野崎スマ子 平成24年7月31日
(有)内海マネキン紹介所 内海 千恵 平成24年7月31日

関西連絡会

(株)三和コーポレーション 松岡 貞子 平成24年3月31日
(株)双和マネキン紹介所 北川 政芳 〃

九州連絡会

(株)キャリアサプライ 平野 智子 〃
下川マネキン紹介所 下川 昭子 〃

◆ 会員名変更

北海道連絡会

(株)函館マネキン 中川るり子

関西連絡会

(有)貴志 田中 功
(株)アクト関西 増田 修一

九州連絡会

(有)アーバン・プロ 古賀 浩

◆ 住所・電話番号変更

北海道連絡会

(株)釧路マネキン紹介所
〒085-0833
釧路市宮本町1-5-1
TEL 0154-64-7131
FAX 0154-64-7253

◆ 訃報

関西連絡会

(株)アクト関西 増田 隆治 平成24年2月23日逝去

◆ 「販売技術促進講座」実績

2月16日	東海連絡会	受講者数	53名
2月22日	北海道連絡会	受講者数	32名
3月8日	九州連絡会	受講者数	54名
3月16日	関東連絡会東北地区	受講者数	39名

◆ 「従事者研修会」実績

2月22日	関東連絡会	受講者数	21名
3月10日	北海道連絡会	受講者数	27名



人事異動

厚生労働省

職業安定局 派遣・有期労働対策部
需給調整事業課長 富田 望

編集後記

ここ数年、地震、集中豪雨、竜巻^{ヒョウ}、雹など、自然災害のニュースがよく流れます。自然の力は「人」の想像を遙かに超えるパワーがあり、あいついで起こった天災に悲しい思いをしております。しかし、自然は花々や四季により人の心を和ませてもくれます。また、最近では129年ぶりと言われる「金環日食」に日本全国が湧きました。この天体ショーは人に夢とロマンを与えてくれ、経済効果 までもプレゼントしてくれたようです。私達は災害を人災とせぬよう出来る限りの予防をし、素敵な自然に感謝しながら付き合っていくものです。そんな事を考えながらも人が知恵とロマンを集結して作り上げた世界一の電波塔「スカイツリー」のイルミネーションに心をときめかせております。自然に負けず、人の思い、ロマン素敵ですね！

民紹協の職業紹介責任者講習日程のご案内

新規講習 [平成24年9月～10月]

開催日	開催地	開催場所・会場	所在地	定員	受付状況
9月12日 (水)	東京	中野サンプラザ 13階「スカイルーム」	中野区中野4-1-1	120	受付中
9月14日 (金)	愛知	ホテルルブラ王山 2階「金鯱」	名古屋市千種区覚王山通8-18	130	受付中
9月25日 (火)	東京	中野サンプラザ 14階「クレセントルーム」	中野区中野4-1-1	140	受付中
9月28日 (金)	大阪	ホテルアウィーナ大阪 4階「金剛」	大阪市天王寺区石ヶ辻町19-12	200	受付中
10月5日 (金)	東京	中野サンプラザ 14階「クレセントルーム」	中野区中野4-1-1	140	受付中
10月11日 (木)	北海道	北農健保会館 3階「大会議室」	札幌市中央区北4条西7-1-4	80	受付中
10月17日 (水)	大阪	ホテルアウィーナ大阪 4階「金剛」	大阪市天王寺区石ヶ辻町19-12	200	受付中
10月19日 (金)	東京	中野サンプラザ 13階「スカイルーム」	中野区中野4-1-1	120	受付中
10月24日 (水)	石川	石川県勤労者会館 2階「ホール」	石川市西念3-3-5	90	受付中

- 講習時間……9時30分～17時（時間厳守）
講義開始後の入場は、他の受講者の迷惑となるばかりでなく、法定の講習（6時間）を履修することができなくなりますので、講義開始後の受付はいたしません。講義開始時刻の10分前までに必ず受付を済ませてください。
- 受講費用……13,000円（民紹協会員は10,000円）（税込。銀行振込）

継続講習 [平成24年9月～10月]

平成23年度開催分より、前回の受講証明書を申込と同時期に当協会へFAX（03-3818-7015又は7166）あるいは申込時の受信メールに返信する形でPDFファイル化した前回の受講証明書を添付して返信してください。前回の受講証明書で「受講対象者」を確認させていただきます。

開催日	開催地	開催場所・会場	所在地	定員	受付状況
9月13日 (木)	愛知	ホテルルブラ王山 2階「千成」	名古屋市千種区覚王山通8-18	100	受付中
9月19日 (水)	東京	中野サンプラザ 11階「アネモルーム」	中野区中野4-1-1	120	受付中
9月27日 (木)	大阪	ホテルアウィーナ大阪 3階「葛城」	大阪市天王寺区石ヶ辻町19-12	150	受付中
10月11日 (木)	北海道	北農健保会館 3階「大会議室」	札幌市中央区北4条西7-1-4	50	受付中
10月16日 (火)	大阪	ホテルアウィーナ大阪 3階「葛城」	大阪市天王寺区石ヶ辻町19-12	150	受付中
10月24日 (水)	石川	石川県勤労者会館 2階「ホール」	石川市西念3-3-5	50	受付中

- 講習時間……12時30分～17時（時間厳守）
講義開始後の入場は、他の受講者の迷惑となるばかりでなく、法定の講習（4時間）を履修することができなくなりますので、講義開始後の受付はいたしません。講義開始時刻の10分前までに必ず受付を済ませてください。
10月11日北海道、10月24日石川開催分につきましては、新規講習と同時開催となります。
- 講義費用……8,000円（民紹協会員は5,000円）（税込。銀行振込）
※受付終了、キャンセル待ちについては当協会までお問い合わせください。なお、当日のキャンセル待ちは行っていません。

受講申込みは、開催日の3か月前から当協会ホームページ
<http://www.minshokyo.or.jp/>の「受講申込みフォーム」で受け付けます。

（申込先）公益社団法人全国営職業紹介事業協会

〒113-0033 東京都文京区本郷3-38-1 本郷イシワタビル5階

電話 03-3818-7011 FAX 03-3818-7015（会場への電話は、緊急時を除きご遠慮ください。）

受講の申し込みはインターネット以外にFAXでも受け付けています。電話による受け付けは行っていません。