

全紹協広報

マネキン

2018・新春号 No.103



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会

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
年頭のごあいさつ	厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長	牛島 聡	2
年頭のごあいさつ	厚生労働省 職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室長	石田 聡	3
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	4
年頭のご挨拶	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事	小野 俊一	
	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事	小林 克巳	5
[厚労省ニュース] 職業紹介事業者の皆様へ～事業運営のルールが変わります～ ...			6
[厚労省ニュース] はじまります、「無期転換ルール」			10
[厚労省ニュース] 厚生労働省 人事異動 平成29年度 地域別最低賃金一覧			14
叙勲の栄誉に浴して	有限会社 スリーエス 代表取締役 杉田 貴司		15
民紹協主催の職業紹介従事者講習が始まります！			16
マネキン紹介事業に役立つQ&A			17
平成29年度意見交換会札幌の実施報告	株式会社札幌キャリアサポート 理事 大谷 聖二		18
意見交換会に参加して			20
平成29年度 販売技術促進講座 実施報告			22
平成29年度 従事者研修会 実施報告			23
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**



平成30年の新春を迎え、心よりお喜び申し上げます。

旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。

いつもながら新しい年を迎えると今年こそは！と気分が高揚いたします。

本年の抱負に思いを馳せながら、まず2017年を振り返りますと、10月には突然の衆議院の解散総選挙、その後トランプ大統領の来日とせわしい年末となりました。

第四次安倍内閣が発足し、アベノミクス継続の期待感で株価も上昇しています。

国内の経済状況を見ますと、景気は緩やかな回復基調にあるとの関係当局の発表からデフレ脱却への期待感がある中、一般社会では好景気の実感はありません、賃金への反映もされていないと感じる方が多くいるように見受けられます。

また、世界に誇る日本の大企業である日産自動車や神戸製鋼等の不祥事は、海外での需要の高まる中、信頼を失う衝撃的なものであり、北朝鮮問題も大きな懸念材料となっています。

このような中、人材業界では関係法令の改正に伴い、大きな問題が山積みとなっています。

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布され、無期労働契約への転換が施行されまして5年が経過する本年4月1日より、有期労働契約で働くすべての人が対象となる「無期転換ルール」がはじまります。また、職業安定法の改正や「働き方改革」を推進するため、各法律の整備の動きにも意識を向け、対策の必要となる事項がたくさんあります。

個人消費の動向にも同様のことが言えます。百

貨店、一般小売業、スーパーの売上に注力する事が私共の業界に於いて重要です。さらに、社会の変化に伴いインターネットを使った通信販売が増加しておりますが、個々の消費者に合った角度でアピールする対面販売は必要です。このスキルを持ったプロのマネキンの需要が伸びるよう、教育研修を充実させる努力をしてまいります。

また、今年は「求人サイト」も3年目を迎え、継続以外にも新規のお申込みをいただきましたことに心より感謝申し上げます。会員の皆様におかれましては、求職者の確保が思うように進まないといった状況が続く中、今後も皆様のご協力により、多くの求職者を確保し、求人者のニーズに応え、経済発展のためにも的確な職業紹介に努められますようお願い申し上げます。慢性的な人材不足はあらゆる業界で問題になり、恒久的な課題となりつつあります。全紹協は、如何に魅力ある職業として成長させていけるか、チャレンジの年にしたいと考えております。

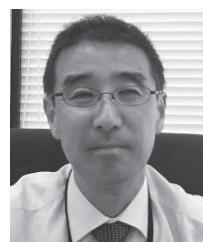
そして、4年目を迎えた意見交換会は昨年、北海道札幌で行われ、30名の参加事業者で活発な意見交換が行われ、有意義な会となりました。余談ですが、その後の懇親会で美味しい料理を囲み、翌日は観光とゴルフに分かれて天候にも恵まれ楽しく心に残る一日となりました。

このような行事は全紹協としては15年振りで、理想的な懇親会で良い思い出となりました。

本年も会員の皆様のご意見、ご要望を把握し、全紹協の業務運営に努力することをお約束いたします。そして、本年がより発展の年となりますよう祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。

年頭のごあいさつ

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 牛島 聡



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、日頃より厚生労働行政の運営に当たり、格別のご理解とご協力をいただき、この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

さて、労働力需給調整の分野では新規事業者が年ごとに急速に増え、特に民間部門を中心とした国内労働市場は非常に活発化しております。

これら民間の需給調整機能が公共職業安定機関及び国の施策と連携を強めることを通じ、雇用の安定やミスマッチの解消、さらには労働者の多様な働き方の選択に貢献されることが期待されます。その一方で、求人条件と実際との相違や紹介により就職した求職者を早期離職させる等の問題も生じてきており、民間における需給調整機能の健全な発展を期していく上で、行政としても指導・監督を通じてしっかりと法令遵守を図っていくことが重要であると考えております。

そのため、皆様御承知のように、本年1月1日から改正職業安定法の大部が施行され、労働条件等の明示や紹介した求職者が早期に離職することを防止するための措置について規定し、その遵守を求めているところです。また、職業紹介事業の実績、手数料表、返戻金制度の有無等について、人材サービス総合サイトにおいて情報提供してい

ただくことになりましたが、いずれも求人者・求職者が職業紹介事業者を比較できるようにすることで、優良な事業者が選択され、ひいては雇用の安定に資するものです。そして、職業紹介責任者の責務となりました厚生労働省人事労務メールマガジンへの登録、職業紹介従事者教育につきましては、法令等の情報を適時に把握いただいて、また、従事者への教育・研修をしっかりと行うことによって、業界全体の質を底上げしていこうということですので、本改正の趣旨をご理解いただき、適正な事業運営を行っていただきますよう、ご協力願います。

最近の雇用失業情勢を見てみますと、少子高齢化のなかで人口減少社会に転じ、労働力人口も減少していくなかで如何に労働力を確保していくかということが大きな問題であり、これらは官民間問わず労働力需給調整機関として今後取り組んで行かなければならない大変重要な課題であると考えております。

おわりになりますが、公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会ならびに会員の皆さま方の御発展とご健勝をお祈り申し上げますとともに、私も行政に対しても引き続きご協力を賜りますようお願い申し上げます、新年の挨拶といたします。

年頭のごあいさつ

厚生労働省 職業安定局
雇用政策課 民間人材サービス推進室長 石田 聡



新年あけましておめでとうございます。

全紹協会員の皆様におかれましては、日頃より厚生労働行政の運営にあたり、御理解、御協力を賜り、厚く御礼申しあげます。

昨年は、職業安定法が改正されました。一部既に施行されておりますが、この1月1日からも職業紹介の実績に関する情報提供を行うことが義務付けられます。

会員皆様におかれましても、円滑な施行に御尽力頂きますよう重ねてお願い申し上げます。

当室では、従前から全国の職業紹介、労働者派遣事業を行う事業者様を訪問し、各社の事業モデル、改正法に対応するための準備状況、また厚生労働省に対する御意見、御要望等を伺って参りました。

一例を申し上げますと、女性の復職支援や看護関係等事業者の皆様それぞれの強みを活かした取り組みや各都道府県、労働局・ハローワークとの連携事例等非常に参考となりました。ヒアリングに御協力頂きました事業者の皆様に改めて御礼申し上げますと共に、今後、当室よりお話を伺う機会をお願いする際には、何卒御協力を賜りますようお願い申し上げます。

最近、「労働生産性の向上」という言葉をよく耳にするかと存じます。「日本再興戦略・改訂2015」におきましても「未来への投資・生産性革命」という文言がでてきます。

現状、中小企業の生産性は大企業と比べ伸び悩

んでおり、生産性の差は拡大していると言われていいます。しかし、その中でも生産性の高い中小企業も存在し、こうした中小企業は設備投資やIT投資等に積極的で一人当たりの賃金も高い傾向にあります。

一般的にサービス業の労働生産性は他の産業と比べて低い傾向にあると言われていいますが、当室が所管しています「職業紹介・労働者派遣業」の労働生産性も他の産業と比較して低水準となっています。（出典：総務省・経済産業省「平成24年経済センサス」）今後、政府全体で中小企業・小規模事業者の生産性革命の実現に向けた施策が進められることと思いますが、本年は当室におきましても「職業紹介・労働者派遣業」の生産性向上に向け、施策の検討を進めて参りたいと思います。

現在の雇用情勢は人手不足の状況が続いています。全紹協の会員皆様におかれましても求職者の人材確保に御苦労されているものと推察致しますが、こうした募集業務の効率化あるいは間接部門の効率化等による業務改善は皆様にとって重要な課題と認識しています。

引き続きIT投資や教育訓練による人材育成等各企業における労働生産性向上に向けた取組の実情や課題等お聞かせ頂ければと思いますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、本年も皆様にとりまして実り多い年でありますよう祈念申し上げ、新年の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 全国民営職業紹介事業協会 会長 紀陸 孝



新年明けましておめでとうございます。

今年は平成30年と区切りのよい年であり、新たなスタートを切るのにふさわしい年です。来し方を踏まえ、新しい目標に向かって、皆様と一緒に歩を進めて参りたく存じます。

今から10年前の平成20年を振り返ってみましょう。この年は、リーマンショックが発生し、わが国経済は一気にデフレに見舞われることになりました。それまで、長い好景気が続き、労働法制面では、平成11年の改正職業安定法による職種の自由化、平成15年の改正職業安定法・労働者派遣法による手続き簡素化、派遣期間の延長等の規制緩和・事業拡大等の改正が行われました。

しかし、平成20年9月のリーマンショックと翌21年8月の民主党への政権交代の到来で経済社会が一変しました。平成24年末に再度の政権交代が行われた後、ようやく日本経済はデフレ脱却を目指し、持続的成長に向かって進みつつあることは皆様ご存知のとおりです。

そして、それから5年、いまや急速な少子高齢化等により、「人」の問題が経済発展を阻害しかねない状況になってきています。なにより、人手不足が深刻の度を増しています。また、「一億総活躍」「働き方改革」、さらには「生産性の向上」が不可欠ですが、そのためには「人づくり」が喫緊の課題といえましょう。このように、これからの経済社会の中長期的な発展のためには、限られた人材の有効活用、労働力需給のミスマッチ解消が重要となり、それだけに我々民営職業紹介事業

の社会的役割・責務も大きくなってきているものと考えます。

全紹協の皆様が担っておられるマネキン業界でも人手不足が深刻化する中で、懸命に人材確保の取組をいただいております。平成19年、厚生労働省の雇用政策研究会は、10年後の労働力の推計を行い、労働力人口は平成18年に6,657万人であったところ、有効な施策を講じないと、平成29年には440万人減少し、大変なことになると警鐘を鳴らしました。しかし、その後、国・行政機関並びに関係業界の積極的努力もあり、女性の労働市場への参加等が促進され、労働力人口は平成28年の実績ベースで平成18年と同じ水準にまで回復をしてきています。直近の「職業紹介事業報告書」を見ても、マネキンの常用就職件数は、平成23年までは一旦減少したものの、平成24～27年度には明確な回復・上昇の傾向を示しており、これもひとえに、全紹協会員の皆様のご尽力の賜物と敬意を表する次第であります。

平成30年以降も、「人」の問題は続きますが、これは我々の出番の拡大、役割発揮の場の拡大でもあります。民紹協は、全紹協をはじめとする事業者団体及びその会員と一体になって様々な課題に取り組み、国・行政機関と連携し、民営職業紹介事業の発展のために一層の努力を傾注して参ります。全紹協の益々のご発展と全紹協会員の皆様の一段のご隆盛を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

年頭のご挨拶

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事 小野 俊一



全紹協会員の皆様、新年明けましておめでとうございます。

人材ビジネスを取り巻く環境と状況の変化は、益々厳しさを増していると言わざるを得ません。今年も不穏な世界情勢によって世界経済が大きな影響を受けるものと覚悟して私達の事業を進めていかなければならないと思います。更に私は、これからの事業経営発展の設計図を描く為には、様々な未来分析と予測をしっかりと押さえていくことが重要だと思います。一例ですが平成24年1月総務省が発表した国勢調査に基づく人口分析推計があります。

後10年以内に、労働市場における労働人口の中心（主体）となる20～64歳層が1千万人減少すること、将来の労働市場の担い手である0～20歳層が1400万人減少すること、そして65歳以上の高齢者人口が2169万人増えて30%を超える

	1990年		2025年	
	人口数	構成比	人口数	構成比
0歳～20歳	3249万人	26%	1849万人	15%
21歳～64歳	7590万人	61%	6559万人	54%
65歳以上	1489万人	12%	3658万人	30%
総人口	1億2361万人		1億2066万人	

構成比になること、が予測されています。

間違いなく少子化・高齢化社会が急速に進展するということですが、このような人口構成の大きな変化を踏まえ、私達がこれまで築いてきた人材ビジネスに於ける「人財」の考え方や方針を抜本的に再構築することが急務であります。日本の労働市場の一翼を担うマネキン紹介事業の永続的発展を目指して会員一致団結して知恵を出し合い将来を見据えたビジネスモデルを作り上げて行きましょう。

年頭のご挨拶

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事 小林 克巳



新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

当協会は平成25年4月1日から「公益社団法人」として新たにスタートし、早5年が経とうとしております。公益法人とは「公益目的事業を行うことを主たる目的とする」ものであり、換言すると「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの」ということになります。つまり、本協会活動がマネキンさんを始めとする、販売事業に携わる多くの方への職業能力や労働福祉の向上を通じて、広く消費者の「公益」に資するということです。

人材ビジネスを取り巻く情勢は、経済環境や行政政策によって目まぐるしく変化しております。しかしながら、企業は人なり、「人財」を必要としない企業はあり得ません。その意味で人材ビジネスはますます重要な意義を有するようになったと言えます。

さて、平成28年11月に内閣府による検査があり、当協会につきましては法令上やコンプライアンス上の問題は特になく、適正な運営がなされていることが確認されました。また、収益事業における「求人サイト」については、新たな事業となるので変更認定申請が必要との指導を受け、諸資料を整えて変更認定申請を行い、平成29年9月に変更認定を受けております。

会員数の状況により、限りある収入予算の制約がある中で、黒田会長を始め執行部の皆様の尽力により、様々な有意義な公益事業及び収益事業が実施されてまいりました。願わくは会員を更に拡大して、会員皆様の建設的で創造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繋げていただきますよう、ご祈念申し上げます。

職業紹介事業者の皆様へ

～事業運営のルールが変わります～

＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

職業安定法や関連する省令・指針の改正に伴い、業務運営等について職業紹介事業者の皆様にご留意いただきたい点をお知らせします。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法 平成29年改正

検索

1 職業紹介の実績等を情報提供する義務

職業紹介事業者は、厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトにおいて、職業紹介の実績に関する下記①～⑦の情報提供を行うことが義務付けられます。

情報提供が必要な事項

①	各年度（各年の4月1日～翌年の3月31日）に就職した者の数
②	①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）の数
③	②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数（※） ※離職者数の調査が必要ですが、返戻金制度に基づき手数料を返戻等した者の数を集計することにより離職者数を集計しても差し支えありません。
④	②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
⑤	手数料に関する事項（手数料表の内容）
⑥	返戻金制度（※）の導入の有無及び導入している場合はその内容 ※就職から一定期間以内に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度その他これに準ずる制度
⑦	その他、職業紹介事業者の選択に資すると考えられる情報【任意】

情報提供の方法

①～④については「人材サービス総合サイト」（<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>）に入力し、⑤～⑦については人材サービス総合サイト上でPDFの登録又は自社HPのURLの登録を行ってください。⑤及び⑥については、2018（平成30）年1月1日から掲載を行い、変更があれば速やかに更新することが必要です。

掲載時期は次ページ

※ 掲載作業の詳細については、人材サービス総合サイトの改修に合わせてお知らせします。

※ 第三者に掲載のための作業を委託することは差し支えありません。



厚生労働省・都道府県労働局

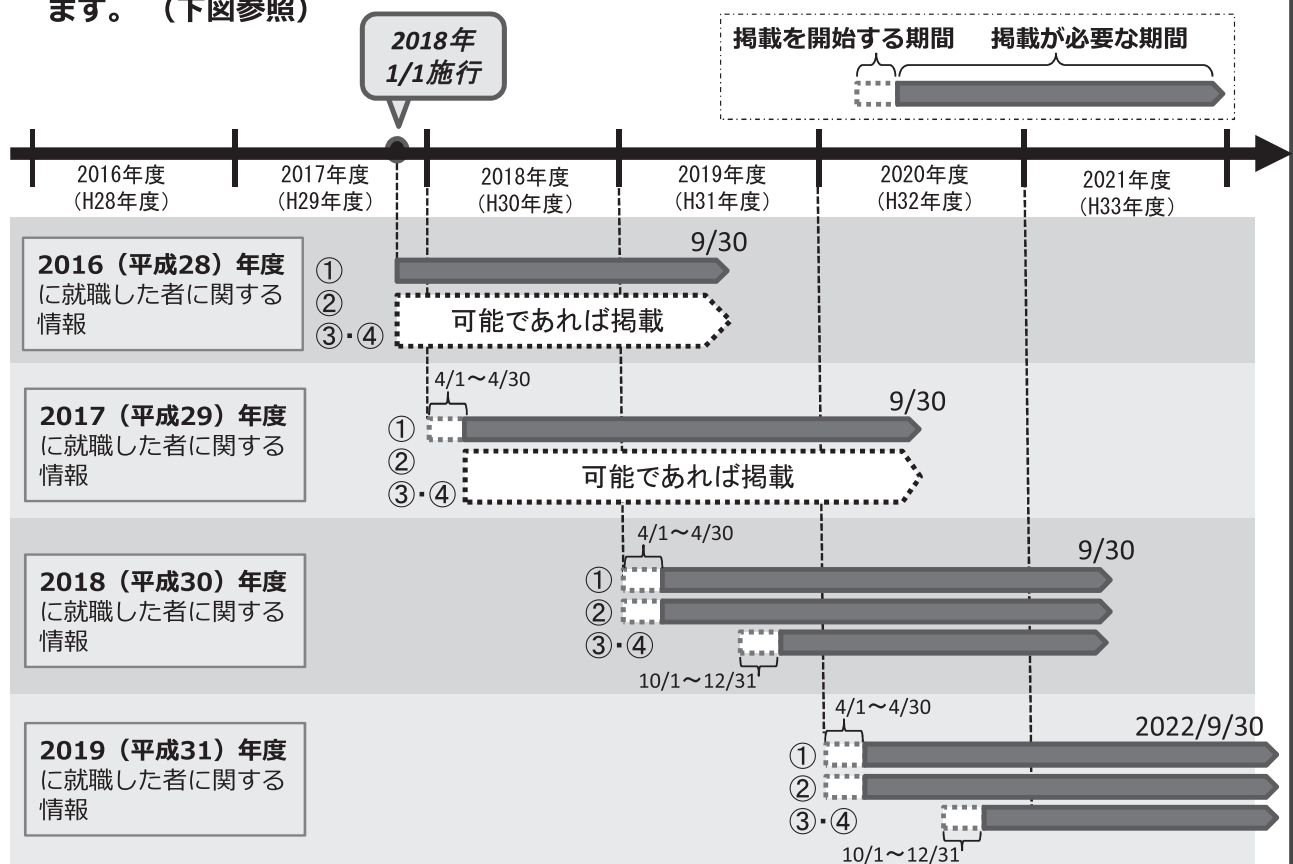
LL291016 需02

情報提供する時期

▶ 前ページ①～④の情報提供については、下表の時期・期間に掲載する必要があります。

	情報の内容	掲載開始・更新時期	掲載期間
①	各年度の就職者数	翌年度の4月1日～4月30日	原則2年6か月
②	各年度の無期雇用就職者数	翌年度の4月1日～4月30日	原則2年6か月
③	②のうち、6か月以内離職者数	翌年度の10月1日～12月31日	原則2年間
④	②のうち、6か月以内に離職したか否か不明な者の数	翌年度の10月1日～12月31日	原則2年間

▶ ただし、2017（平成29）年度に就職した者に関する情報までは、所要の経過措置があります。（下図参照）



2 求職者等へ明示する必要がある労働条件等

▶ 省令において、次の事項の明示が義務付けられました

- ・ 試用期間の有無及び期間、試用期間中の労働条件
- ・ 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
- ・ 派遣労働者として雇用しようとする場合は、その旨

▶ また、以下の事項についても、明示すべきであることが指針に明記されました。

- ・ 固定残業代制を採用する場合、固定残業代を除いた基本給の額、固定残業時間、固定残業時間を超えた場合は追加で給与を支払う旨
- ・ 裁量労働制を採用する場合には、その旨

3 求人・求職管理簿、事業報告への記載事項

求人・求職管理簿について、2018（平成30）年度に就職した者についての情報から、これまでの記載事項に加えて、新たに以下①～③の事項を記録することが必要となります。（これまでと同様、様式は自由です。）

①	期間の定めのない労働契約を締結した場合は、その旨
②	転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から2年間） 例：採用年月日＝2018（平成30）年4月1日 禁止期間＝2018（平成30）年4月1日～2020（平成32）年3月31日
③	無期雇用就職者については、就職から6か月以内に離職したか否か

※ これらについては、2018（平成30）年度に就職した者に関する情報から記載することが必要となりますが、それ以前の就職者についても、可能な範囲で記載することが望ましいものです。

労働局に提出する事業報告についても、これまでの報告事項に加えて、新たに以下①～④の事項の報告が必要となります。提出時期と報告する情報の内容は、次の表のとおりです。

提出時期 報告する情報		2018年4月 （旧様式）	2019年4月 （新様式）	2020年4月 （新様式）	2021年4月 （新様式）
①	各年度の無期雇用就職者数	記載不要	2018年度就職者数	2019年度就職者数	2020年度就職者数
②	①のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数及び離職したかどうか判明しなかった者の数	記載不要	（可能であれば記載） 2017年度に就職した者に関する数	2018年度に就職した者に関する数	2019年度に就職した者に関する数
③	返戻金制度の有無及び導入している場合はその内容	記載不要	提出時点の有無及び内容	提出時点の有無及び内容	提出時点の有無及び内容
④	職業紹介に従事する従業員の人数及び従業員に対する教育の内容	記載不要	2019年3月末の従業員数及び2018年度に実施した教育の内容	2020年3月末の従業員数及び2019年度に実施した教育の内容	2021年3月末の従業員数及び2020年度に実施した教育の内容

※ 2018年4月提出分まではこれまでと同じ旧様式を使用し、2019年4月提出分から新様式を使用してください。

4 求人者に対する啓発等の必要性

・今回の改正で、求人者は、求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合等には、変更内容等を明示することが必要となります。また、求人者に対する厚生労働大臣による指導監督等の規定が整備されます。これらを踏まえ、労働条件等の明示などが適正に行われるよう、職業紹介事業者は求人者に理解を求めていくことが大切です。

・また、求人票については、ハローワークで使用している求人票や記載例等も参考にしながら、労働条件等の明示が適切に行われるようにしてください。求人票や記載例等は、ハローワークのホームページに掲載していますので、ご参照ください（下記URL参照）。
https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/material/localhost/doc/kyuujin2903.pdf#page=5

5 紹介した求職者への対応に関する留意点

職業紹介事業者は、紹介した求職者が早期に離職することの無いよう、以下①～④の事項を遵守することが必要です。

①	自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。
②	手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。
③	求職者・求人者双方に、それぞれから受理する手数料の明示が必要です。
④	求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。

6 職業紹介責任者の遵守事項

職業紹介責任者は、以下①②の内容を遵守することが必要です。

①	職業紹介責任者は、職業紹介の従業者に対し、事業運営の改善向上のための教育を行わなければなりません。（外部の講習に参加させることも可能です。）
②	職業紹介責任者は、「厚労省人事労務マガジン」に登録して、労働関係法令の最新の情報を確認しなければなりません。なお、第三者に代理で登録してもらうことなどにより、配信内容を確認することも差し支えありません。 https://merumaga.mhlw.go.jp/ （又は「厚労省人事労務マガジン」と検索）から登録してください。

これらの他、以下のような改正が行われています。詳しくは業務運営要領等をご確認ください。

- ・許可の欠格事由に「暴力団員」等が追加されました。（2017（平成29）年4月1日施行）
- ・複数の職業紹介事業者と提携する場合は、個人情報保護措置を適切にとる等の必要があります。
- ・一定の法令違反を繰り返す事業主等からの求人について、受理しないことができるようになります。公布（2017（平成29）年3月31日）から3年以内に施行予定であり、施行日等の詳細は今後政省令等で定められます。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

// 厚労省ニュース //

労働契約法第18条が平成25年4月1日に施行されたのに伴って、平成30年4月1日より無期転換ルールが始まります。これは各事業所で雇用している契約社員、パート社員などの有期雇用の社員に適用されるだけでなく、全ての形態の有期雇用社員に関わる問題ですので、内容をよく理解していただきたいと思います。

平成30年4月まで
あとわずか！

はじまります、「無期転換ルール」

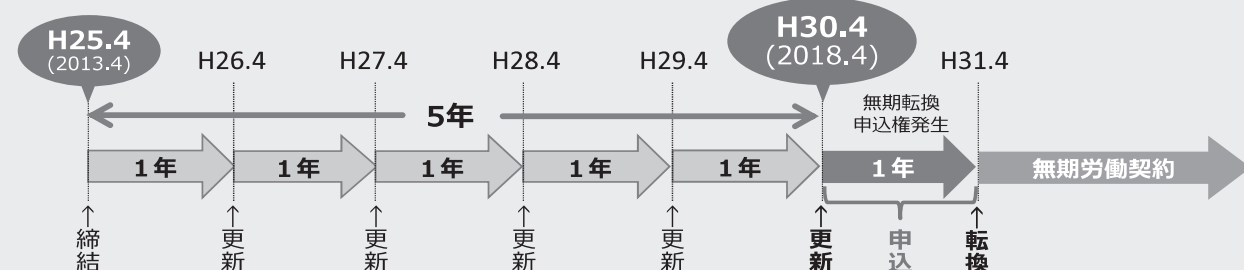
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

平成29年9月、10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です。

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止めについて

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。



厚生労働省 都道府県労働局

「無期転換ルール」の導入手順

STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

- ◇ 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。



【活用できる厚生労働省の支援策】

- 労働契約等解説セミナー
- 有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック

STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらうか考えましょう。

- ◇ 効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。
具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。
- ◇ 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないと、トラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際には、その点にも注意が必要です。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- キャリアアップ助成金
- 先進的に無期転換ルール等を導入している企業事例集
- シンポジウム
- 中小企業に対するコンサルティング

STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- ◇ STEP 2 において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）しましょう。
- ◇ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 無期転換ルール、多様な正社員に関するモデル就業規則

STEP 4 運用と改善を行う

- ◇ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。
- ◇ また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。
- ◇ なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

「無期転換ルール」Q&A

Q1

「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1. 有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、それによって生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2

無期転換ルールの対象となる契約期間はいつから数えるの？

A2. 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。

Q3

無期転換の申込みの方法は？

A3. 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。申込みの書面については、以下を参考にしてください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

Q4

無期転換後の労働条件は？

A4. 無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検 索



キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の、企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対する助成制度として、キャリアアップ助成金を設けています。

キャリアアップ助成金の活用にあたっての要件などについては、以下のWebサイトでご確認いただけます。

※無期転換ポータルサイトの「導入支援策」からもご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※キャリアアップ助成金に関するお問合せ先については「雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の問い合わせ先

北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-224-7639
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-219-5509	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-523-1190	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1608	奈良労働局	0742-32-0210	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

【H29.8】

厚生労働省 人事異動

平成29年10月1日付にて人事異動がございましたので、お知らせいたします。

職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室 室長補佐

大木 隆久

職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室 民間人材サービス育成係

山内 奨太

(敬称略)

～すべての都道府県で地域別最低賃金が改定されました～

平成29年度 地域別最低賃金一覧（47都道府県）

() 内は、平成28年度最低賃金額

都道府県名	最低賃金額(円)	引上げ額(円)	発効年月日	都道府県名	最低賃金額(円)	引上げ額(円)	発効年月日
北海道	810 (786)	24	平成29年10月1日	滋賀	813 (788)	25	平成29年10月5日
青森	738 (716)	22	平成29年10月6日	京都	856 (831)	25	平成29年10月1日
岩手	738 (716)	22	平成29年10月1日	大阪	909 (883)	26	平成29年9月30日
宮城	772 (748)	24	平成29年10月1日	兵庫	844 (819)	25	平成29年10月1日
秋田	738 (716)	22	平成29年10月1日	奈良	786 (762)	24	平成29年10月1日
山形	739 (717)	22	平成29年10月6日	和歌山	777 (753)	24	平成29年10月1日
福島	748 (726)	22	平成29年10月1日	鳥取	738 (715)	23	平成29年10月6日
茨城	796 (771)	25	平成29年10月1日	島根	740 (718)	22	平成29年10月1日
栃木	800 (775)	25	平成29年10月1日	岡山	781 (757)	24	平成29年10月1日
群馬	783 (759)	24	平成29年10月7日	広島	818 (793)	25	平成29年10月1日
埼玉	871 (845)	26	平成29年10月1日	山口	777 (753)	24	平成29年10月1日
千葉	868 (842)	26	平成29年10月1日	徳島	740 (716)	24	平成29年10月5日
東京	958 (932)	26	平成29年10月1日	香川	766 (742)	24	平成29年10月1日
神奈川	956 (930)	26	平成29年10月1日	愛媛	739 (717)	22	平成29年10月1日
新潟	778 (753)	25	平成29年10月1日	高知	737 (715)	22	平成29年10月13日
富山	795 (770)	25	平成29年10月1日	福岡	789 (765)	24	平成29年10月1日
石川	781 (757)	24	平成29年10月1日	佐賀	737 (715)	22	平成29年10月6日
福井	778 (754)	24	平成29年10月1日	長崎	737 (715)	22	平成29年10月6日
山梨	784 (759)	25	平成29年10月14日	熊本	737 (715)	22	平成29年10月1日
長野	795 (770)	25	平成29年10月1日	大分	737 (715)	22	平成29年10月1日
岐阜	800 (776)	24	平成29年10月1日	宮崎	737 (714)	23	平成29年10月6日
静岡	832 (807)	25	平成29年10月4日	鹿児島	737 (715)	22	平成29年10月1日
愛知	871 (845)	26	平成29年10月1日	沖縄	737 (714)	23	平成29年10月1日
三重	820 (795)	25	平成29年10月1日	全国加重平均額	848 (823)	25	

叙勲の栄誉に浴して

有限会社 スリーエス 代表取締役

杉田 貴司



平成29年度秋の叙勲におきまして、ゆくりなく拝受いたしました瑞宝単光章、身に余る光栄と感謝致しております。

厚生労働省をはじめ、ご推薦を頂きました公益社団法人 全国国民職業紹介事業協会、公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会の皆様のご支援の賜物と心より御礼を申し上げます。

平成29年11月8日の伝達式では、加藤 勝信 厚生労働大臣の式辞の後、勲記及び勲章を拝受し、伝達式終了後、皇居に参内し春秋の間において天皇陛下に拝謁し陛下よりありがたいお言葉を賜り正にわたくしの人生の宝物となりました。

わたしの年代から申しますと、天皇陛下にお目にかかれるなどという事は、「夢」などというよりも、遙かに遠く、幼きころから両親より、それはそれは尊いお方であることを教えられ、折に触れては「ありがたいこと」としてこの身に刻まれておりますので、「雲の上のお方」にお目にかかれるとでもいいでしょうか、実に不思議な心持ちでした。

そして、日、一日と現実が近づいて参りますと、不思議な気持ちが現れて参りました。

幼き頃のやさしい父の表情や、厳しい母、末っ子だったわたしを背負って子守りをしてくれた兄など、子どものころの風景が蘇ってまいりました。

僭越ながら、この喜びを子どもの時代へ戻って、今は亡き父や母にも伝えたい、更には、もし妻が元気であれば、彼女の晴れ姿も見なかったなど想像を巡らし、わたしの人生を記憶の初めから回想し、出会った方々へ心からの御礼をする時を得ました。

私は31年前に厚生労働省の許可事業として、職業紹介事業を妻と二人で起業致しました。

船出は厳しくも妻と力を合わせ、この職業紹介なる業界に「スリーエス」として、small・Satisfaction（小さな満足を差上げます）という3つの「S」の志でスタートし、その後、センス・スピード・サクセスと、新しい「S」の目標を掲げました。

そして今日を迎えまして、この小さな「S」を Self（自身）・Sincerity（誠実）・Shine（輝き）として、皆々様に頂戴いたしましたご恩返しをさせて頂きたいと想いました。

瑞宝単光章は職業紹介事業の功労として、「公共的な職務の複雑度、困難度、責任の程度などを評価し、職務を果たし、業績をあげた人に対して授与する」とされているそうです。

職業紹介事業として、これからの若い方々にも、ひとつの目標を頂けたように思います。

胸に輝く勲章のデザインは、古代の宝であった宝鏡を中心に、ぐるりと大小16個の連珠が配され、四条ないし八条の光線を付し、鈕（ちゅう）（*章と綬（じゅ）の間にあるもの）には桐の花葉が用いられておりました。

この栄誉ある勲章を胸に、これからの人生の大切な糧として、販売業界において人と人を繋ぐ絆の担い手とし益々力を注いで参りたいと存じます。

多くの皆様よりお祝いのお言葉も賜りました。

略儀ながらこの場にて、お礼の一辞を厚く表させていただきます。この度は誠にありがとうございました。

民紹協主催の職業紹介従事者講習が始まります！

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会が厚生労働省から委託された事業で「職業紹介従事者講習」が始まります。これは平成30年1月1日から施行されました改正職業安定法に規定されました職業紹介責任者の職務に「従業員に対する教育」が追加されたことに対応したものです。職業紹介責任者は自ら自社の従業員に対して教育するか、またはそれに代わる外部の講習を受けさせることによりこの職務を遂行しなければなりません。今回実施される「職業紹介従事者講習」は全職種に共通の内容を中心に構成されており、「タイムリー」、「実務的」をコンセプトに半日コースで組まれています。受講料、テキストは無料ですので、ぜひ従業員の皆さまには積極的に受講していただくことをお勧め致します。

なお詳細については以下の民紹協のホームページをご参照ください。

【お問い合わせ先】

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

TEL：03-3818-7011 FAX：03-3818-7015

E-mail：info@minshokyo.or.jp URL：http://www.minshokyo.or.jp

地 域	開催場所	開催日程	1時限目	2時限目	3時限目	4時限目	実務解説又は演習のテーマ
北海道 東北	ホテル白萩 (仙台市)	2月1日(木) (受付終了)	職業紹介事業の基礎	労働法Ⅰ (マツチンク関係法令等)	労働法Ⅱ (労働条件等関係法令等)	A「職安法改正と実務上のポイント」 (民紹協アドバイザー 仲村榮次)	B「労働時間・賃金のトラブル対策」 (社労士法人ミライエ代表 社労士 根本啓明)
関 東	中野サンプラザ (中野区)	1月12日(金) (受付終了)				A「ホワイトカラーの求人条件明示」 (民紹協アドバイザー 津田 滋)	
		1月18日(木) (受付終了)				A「労働時間・賃金のトラブル対策」 (みくら社労士事務所 社労士 三倉直久)	A「職安法改正と実務上のポイント」 (民紹協アドバイザー 仲村榮次)
		1月31日(水) (受付終了)				B「ホワイトカラーの求人条件明示」 (民紹協アドバイザー 津田 滋)	
		2月7日(水) (受付終了)				A「人材確保対策」 (東商(株) 取締役 中須賀亮)	B「労働時間・賃金のトラブル対策」 (みくら社労士事務所 社労士 三倉直久)
		2月22日(木) (受付終了)				A「職安法改正と実務上のポイント」 (民紹協アドバイザー 仲村榮次)	
		2月28日(水) (受付終了)				B「賃金不払いへの対応策」 (みくら社労士事務所 社労士 三倉直久)	A「人材確保対策」 (東商(株) 取締役 中須賀亮)
中 部 東 海	ホテルルブラ王山 (名古屋市)	2月13日(火) (受付終了)				B「職務経歴書作成とセールスポイントの掴み方」 (民紹協アドバイザー 齊藤昇司)	
		2月16日(火) (受付終了)				A「人材確保対策」 (社労士法人ナデック代表 社労士 小岩広宣)	B「労働・社会保険制度の有効活用」 (アイビー社労士事務所 社労士 原田修司)
近 畿	シティプラザ大阪 (大阪市)	1月16日(火) (受付終了)				A「職安法改正と実務上のポイント」 (民紹協社労士 佐藤珠己)	
		2月20日(火) (受付終了)				B「求職者との面談法」 (民紹協アドバイザー 齊藤昇司)	A「人材確保対策」 (社労士法人ナデック代表 社労士 小岩広宣)
中 国 四 国	広島グランドインテリ ジェントホテル (広島市)	2月26日(月) (受付終了)				B「賃金不払いへの対応策」 (社労士法人ミライエ代表 社労士 根本啓明)	
		2月24日(水) (受付終了)				A「職安法改正と実務上のポイント」 (民紹協社労士 佐藤珠己)	B「労働・社会保険制度の有効活用」 (アイビー社労士事務所 社労士 原田修司)
九 州 沖 縄	アークホテルロイヤル 福岡天神 (福岡市)	1月24日(水) (受付終了)				A「人材確保対策」 (社労士法人ナデック代表 社労士 小岩広宣)	
						B「職務経歴書作成とセールスポイントの掴み方」 (民紹協アドバイザー 齊藤昇司)	

マネキン紹介事業に役立つQ&A

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会発行の機関誌「ひと」に掲載されたQ&Aから、マネキン紹介事業にも役立つようなQ&Aを抜粋し、紹介させていただくこととなりました。事業運営に是非ご活用ください。

Q 1 : T県マネキン紹介所ですが、管轄の税務署から求職者名簿の一覧表が欲しいと要請がありました。税務署からの要請であり、パソコンに収納している一覧表をプリントアウトして渡そうと思いましたが、求職者個々の個人情報の資料という重要なものであることから、当紹介所の情報提供がもとで問題が生じた場合を想定して踏み切れずにいます。どのようにすればよいでしょうか。

A 1 : 貴紹介所が既に気付かれているように、求職者名簿の一覧表は重要な個人情報資料であり、慎重に取り扱わなければなりません。本人の同意を得ないで第三者提供ができる場合として、個人情報保護法においては4つのケースが定められています。その概要は、①法令に基づく場合、②人の生命、身体、財産の保護のために必要な場合、③公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要な場合、④国などが行う公共の事務の遂行に支障が及ぶおそれがある場合、と定めています。法令による場合とは、例えば児童福祉法第25条に定められている要保護児童発見者の児童相談所への通告義務などがあります。税務署からの求職者名簿の提出依頼が、これらの定めに該当するかどうか、特に一個人の情報ではなく名簿一覧表の提出依頼の理由確認も含め、当該税務署長から正式な提出依頼の書面をもらうことなど慎重に検討して対処しなければなりません。なお、法令に基づかない任意の要請であれば、提出を拒否しても問題となることはありません。

(公益社団法人全国民営職業紹介事業協会 機関誌「ひと (No.137)」より引用)

Q 2 : 紹介に際し、求人者から個人情報保護契約の締結の申し込みがあり、その中に個人情報を漏洩させた場合の損害賠償責任条項を入れるよう求められました。これには応じなければならぬのでしょうか。(求人者はホテル、紹介職業は配せん人)

A 2 : 職業紹介事業者は、取り扱う個人情報について、「紛失、破壊、改ざんを防止するための措置を講じなければならない。」こととされていますが、求人者との間でどこまでの責任を盛り込むかはそれぞれの個別契約(民事契約)になります。したがって、ご相談の場合でも、契約事項として交渉を行うことが望ましいと考えます。

その場合、①紹介所の責による漏洩なのか ②紹介した求職者の責による漏洩なのかによって対応が異なると考えなければなりません。

①の場合、紹介所の違法行為(不作為の場合も含む)があれば、損害賠償の責任が発生する可能性があります。

②の場合は、雇用主としての管理責任の問題であり、紹介所との契約外の事項となります。

これらのことを配慮した上で、損害賠償責任条項の取り入れ方を慎重に話し合うのが良いと考えます。

(公益社団法人全国民営職業紹介事業協会 機関誌「ひと (No.126)」より引用)

平成29年度

意見交換会 札幌

の実施報告

理事 大谷 聖二（株式会社札幌キャリアサポート）

当協会の意見交換会も今年でスタートから4年目を迎え、平成26年度の京都・横浜、平成27年度の東京・大阪、平成28年度の熊本に続き、今回で6回目の開催となります。今年度は紅葉真っ盛りの晩秋の札幌で開催となりました。

今回も全国各地より27名（北海道連絡会8名・関東連絡会7名・関西連絡会9名・九州連絡会2名・事務局1名）の参加者が集い、活発な意見交換がなされました。

10月12日（木）13時より札幌キャリアサポート講習室を会場に、黒田会長の開会挨拶のあと、①各事業所が抱えている課題・問題 ②有効求人倍率1.5倍、失業率3%の時代における人材確保 ③改正労働契約法 ④従事者研修会・販売技術促進講座の今後の在り方をテーマに意見交換が行われました。



- ① 各事業所が抱えている課題・問題では登録スタッフの高齢化に伴う悩み、紹介従事者である職員の教育や定着の問題等各社共通の問題について意見交換を行い
- ② 有効求人倍率1.5倍、失業率3%の時代における人材確保ではIndeed活用の当協会求人サイトの利用や、SNS（FacebookやTwitter）で求人者を獲得している事例の紹介があり
- ③ 改正労働契約法では来年3月に迫った無期労働契約への転換等の説明がなされ
- ④ 従事者研修会・販売技術促進講座の今後の在り方では販売技術促進講座を今後も継続的に実施していくための様々な提案があり参加者の本音を聞く良い機会になりました。

閉会後は会場を移し、寿司店を借り切ったの懇親会で北海道の魚貝類に舌鼓を打ち、和やかな時間を過ごし、翌日には、ゴルフ組と観光組に分かれ、それぞれ秋の北海道を楽しみました。

来年以降も、この意見交換会は継続して開催の予定です。より多くの会員との意見交換ができる様、多くのご参加をお待ちしております。

親睦ゴルフコンペに参加して

株式会社 ジョビア 吉備 義和

前日までのぐずついた天気とはうって変わり、絶好のゴルフ日和となりました。前日の意見交換会@札幌の参加者の内、女性1名、男性9名、総勢10名によるコンペが、毎年7月にセガサミーカップが開催される名門ゴルフコース「ザ・ノースカントリークラブ」で行われました。このコースはほとんどのホールに池が設けられているため、たくさんのボールを池に寄贈した方もいました。（これは筆者です）前半を終わって1オーバーとプロ並みのスコアの方もいれば、その倍近くをたたかた方（これも筆者です）もいたり腕前

の差はあったものの、良い天気と的確なアドバイスをしてくれたキャディーさんのお蔭で楽しいゴルフとなりました。特にプロゴルファーを目指している18歳の研修生がキャディーを務めてくれた組は、たいへんテンションが上がっていたようです。

親睦ゴルフコンペに参加された皆さま、お疲れさまでした。



観光ツアーに参加して

株式会社 タカギ 松本 理香

札幌から車で中山峠を通る。蝦夷富士と言われる羊蹄山はうっすらと雪化粧する寒さ。

流石に北海道の紅葉は本州とは全く違う…。

とにかく白い幹と赤と黄色の葉のコントラストが素晴らしく、息を飲むとはこの事だ。

ベストシーズン。その後の洞爺湖、昭和新山の景色も青い空とのコントラストは素晴らしかった。大谷社長の本日のツアーの場所の選定は完璧。（感謝感謝）

お腹がすいたところで地元のジンギスカンへ…。ここのお肉の柔らかさと美味しさは一生忘れられない思い出となる。（大袈裟）景色とラム肉で満たされた後に向かったのは果樹園で、赤々と実ったリンゴを食べた時には北海道ありがとうと言ってしまった。

最高の観光ツアーでした。



意見交換会に参加して

パーソナル札幌 株式会社 今尾 和正

10月12日に札幌で開催の意見交換会に参加された会員の皆様お疲れさまでした。

弊社は4年間ほど全紹協を退会しており、また昨年から再入会しまして、熊本開催の意見交換会と合わせて今回で2度目の出席となりました。

意見交換会のネーミング通りに、5つの題材について全員に5回マイクが廻って来ましたが、他の方の意見を書き留める事が多く、会社を持ち帰り検討する内容が豊富で、とても参考になりました。

「全紹協に望むこと」外資系のクライアントは、派遣しか受け入れられない事も多いですし、マイナンバーの取得、社会保険の適用など、クライアントが雇用主としての義務を果たせない場合もあるので、マネキン紹介の協会ではありますが、部会でも良いので大きな括りとして紹介、派遣、請負の販売の会が有って欲しい、と以前から思っております。

有限会社 ライズワーク 上田 浩子

この度、意見交換会に参加させていただき、各紹介所様の貴重なご意見を伺う事が出来、又、有意義な時間を共有出来た事、嬉しい所存です。

少子高齢化による人手不足に伴い、若者層の販売員離れのなかでのマネキン確保の難しさ、従事者としての葛藤など、貴重な意見を拝聴出来ました。又、公益社団法人としての従事者研修会、販売技術促進講座の今後のあり方についてのディスカッションも大変勉強になりました。

又、二日目の観光では、限られた時間ではありましたが、北海道ならではの早稲穂や自然を満喫でき、楽しく過ごさせていただきました。

今でも、美味しいジンギスカンの味を思い出します。有難うございました。

株式会社 釧路マネキン紹介所 西納 文陽

今回で二回目の参加です。意見交換会に参加して感じた事は、各紹介事業所が各地域で活躍しておられ、常にいろんな仕事上の問題が起こり、それらを解決するのに多くの時間を使っておられるという事です。意見交換会で問題提示する事によって、同じような事例で有意義なご意見を聞く事ができ、それにより迅速により良い方向に進んで解決する事ができるのではないのでしょうか。

また全紹協を会員が頼れる組織体として育てる必要があると思います。会員同士が職業紹介事業を通じて組織体を維持、発展させていくためには、組織の経済的な安定と社会的貢献などいろいろな問題が山積していますが、協力し合って乗り越えていきたいと思っています。

初めまして。パーソナル株式会社の成田と申します。

10/12 札幌にて開催された意見交換会に初参加させていただきました。そもそも弊社は一度この協会を退会しておりました。しかしながら、「販売職以外の他の職種でマネキンを非常に伸ばしている業界がある」或いは「販売派遣大手でマネキンのシステムを導入し始めた競合会社がある」といった噂を受けてこのマネキンの業界・仕組みについてきちんと勉強し直さないといけないと感じ、参加させていただいた次第です。

結果、料金・料率、研修制度、業界の歴史等々大変勉強になりました。

また、昼の意見交換会以上にその後の懇親会でも楽しいお話をお聞きすることができ、こちらも大変勉強になりました。

やはり、「人」でつながり、「人」で成り立っていることをしみじみ実感させていただいた一日でございました。

また、機会がございましたら、参加させていただきたいと思います。

今後ともご指導よろしくお願いいたします。

株式会社 函館マネキン 中川 るり子

今年度の意見交換会は札幌で初めて参加させて頂きました。昨年熊本には全紹協会長黒田氏を始め、九州の紹介所の仲間を励まそうと弊社の故会長と出席予定をしておりました。

今、人材ビジネスを取り巻く事業環境は大きく変化し、派遣事業においてはキャリアアップの措置の義務化などが要求される中、全紹協の皆様方におかれましては日々の変化に対応、努力されているのを感じて戻ってまいりました。今、全紹協に思う事は組織に入会していて良かった、意見交換をする事で弊社だけではない同じ悩みを抱えている事を知り励まされました。

翌日に行った協会の仲間とのゴルフもとても和気藹々で楽しくプレイが出来ました事を黒田会長と皆様方に感謝し、来年度の意見交換会でも又、ゴルフが出来たら良いなあと思っています！



平成29年度 販売技術促進講座 実施報告

株式会社 モナミ 入口 豊

先日10月24日にJR博多シティ会議室にて「販売技術促進講座」が開催されました。

九州各地の紹介所から約40名程の若手からベテランの方まで幅広い年齢層のマネキンさんに参加して頂きました。講師は昨年に引き続き株式会社ライズの吉次恵美様をお迎えし、販売員の心構え（求められる人材とは）というテーマで、スクール形式の講義ではなく、全員参加型のディスカッション形式で行われました。今回の取り組みの主旨は、現在抱える自分自身の問題点と課題の整理、その対処法を自分たちで見出し、改善していくこと。現場で起こっている問題や課題点を、異なる場所で同じ悩みを抱える仲間が集まることによって自分たちでその問いに答えを見出す。今の自分自身に向き合うといったものでした。例えば、一緒に働くのをためらうのはどんな人？ 一緒に働きたいのはどんな人？ 自分よりも年齢の高い新人さんの場合に注意しづらい……こんな時どうする？ といった現場起こる具体的な日々の悩みなどが多く出ていました。その中でも、将来なりたい自分や解決したい問題などを設定して、そのために具体的にどんなことをしていくかなどを発表しあうセッションはとても有意義に感じました。

最初は、初対面同士で緊張していたグループも最後は盛り上がり、皆さんまだまだ話し足りない様子でした。

太陽アネックス 株式会社 牧野 伸男

今年度の関西での販売技術促進講座は、9月28日(木)に大阪市のエルおおさかにて実施致しました。

受講者数は、当協会会員事業所に登録しているマネキンスタッフ21名（他に所長10名参加）でした。

講師には関西では3年連続となるレックスの藤永代表、マネージャー野口氏を迎え「お客様の心を90秒でキャッチする」というテーマのもと、前半に基本編、後半に実践編の2部構成で行われました。

今回の講座は、過去の参加者からのリクエストもあり、一昨年にも実施した、人を3つのタイプに分ける数問の質問から、自分を知り、お客様のタイプを知り、タイプ別アプローチ方法を具体例を挙げながら学んでいくところからスタートしました。例年通り座学のみではなく受講者も参加する内容で、教室型からテーブルを移動して、活発なグループディスカッションも行われ、非常に有意義な講座でした。

また、講座の最後には、当協会会員事業所に登録するスタッフが使用させていただけるレックス社の持つスマホで学べるeラーニングの紹介もあり、受講者からも大変好評でした。

株式会社 ジョビア 吉備 義和

去る11月8日(水) 13:30～17:00にホテルジュラクにて毎年好評を博している有限会社レックスの代表 藤永先生と野口マネージャーによる販売技術促進講座が実施されました。当日は52名の受講者によりほぼ満席の状態、楽しくまたすぐに役に立つ講習を行っていただきました。

藤永先生の講習は毎回実践に即した内容で、接客やアプローチをどうすれば良いか分からない新人販売員から自分なりの方法を確認してはいるものの売上増になかなか繋がらないと悩んでいるベテラン販売員まで幅広い層に受け入れられる内容だと思います。ぜひ一人でも多くのマネキンさんに受講していただきたいと思いました。



平成29年度 従事者研修会 実施報告

株式会社 西日本キャロット 吉田 果枝

去る9月16日に、JR博多シティに於いて「従事者研修会」が開催され参加させて頂きました。厚労省からは『適正な事業運営』、渡辺弁護士からは、『与信管理と債権回収』という内容でプログラムは進んでいきました。

特に弁護士の先生のお話は非常に興味深く拝聴させて頂きました。求人者の倒産・労働者の未払い賃金などは、弊社でも少なからず経験のある事でしたので大変勉強になりました。年に一度でも良いので、このような具体的なお話が聞けるのであれば毎回参加させて頂きたいと思いました。

太陽アネックス 株式会社 牧野 伸男

今年度の関西での従事者研修会は、11月16日（木）に、エルおおさかにて実施致しました。受講人数は24名でした。

全国共通テーマ、共通内容で、大阪労働局の杉本需給調整指導官の「職業安定法改正後の実務」からはじまり、午後からは、田城 譲弁護士による「与信管理と債権回収」その後、大谷理事のもと受講者が4つのグループに分かれ、「与信管理、賃金不払い」のテーマのもと、それぞれの事業所での具体例、対策をグループディスカッションして、最後に各グループがそれぞれの内容を順番に発表しました。田城弁護士には事前の質問を含め、たくさんの質問が寄せられ、丁寧な回答を頂きました。今回は紹介事業所が知っておくべき職業安定法の改正と各事業所共通の課題でもある与信管理についての研修でしたので、熱心にメモを取る姿がみられ、とても充実した研修になったと思います。



今後の従事者研修会スケジュール

連絡会名	実施日	会場
関東	平成30年 2月14日（水）	お茶の水ホテルジュラク
東海	平成30年 2月15日（木）	ウィンクあいち
北海道	平成30年 3月 3日（土）	（株）札幌キャリアサポート研修室

事務局だより

◆ 退 会

関東連絡会

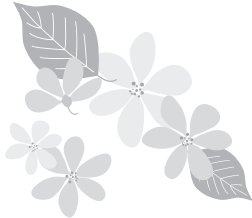
有限会社 美裕帝

正木 照子

平成29年 8月31日

エリートビジネスカンパニー 安藤 鉦子

平成29年 9月30日



◆平成29年度～平成30年度（公社）全日本マネキン紹介事業協会 スケジュール

年度	会議名	日程	場所
29年度	第3回業務執行理事会	3月12日（月）	全紹協事務局
	第3回地域代表者会議	3月13日（火）	お茶の水ホテルジュラク
	第4回 理 事 会		
30年度	第1回業務執行理事会	5月16日（水）	全紹協事務局
	第1回地域代表者会議	5月17日（木）	お茶の水ホテルジュラク
	第1回 理 事 会		
	全紹協 定時社員総会	6月13日（水）	ホテル雅叙園東京
	全紹協 懇親の夕べ		
	民紹協 定時社員総会	6月15日（金）	浅草ビューホテル
	民紹協 表彰式		
	民紹協 懇親会		

電話問合せ件数と対応について

1. 協会会員からの問合せ（抜粋）

クラウドシステム、求人サイト、安定法改正、職業紹介責任者講習についての問合せがありました。

2. 求職者からの問合せ

マネキン紹介所の所在・連絡先・登録のしかたの問合せが多数を占めました。希望に添えられる紹介所をご案内しました。

3. その他

求人者より紹介所の所在地、連絡先等の問合せの他、紹介先とのトラブル対応についても問い合わせがありました。

	H29.7月	8月	9月	10月	11月
協会会員		3	4	3	1
求 職 者	2	1		3	1
そ の 他	1	2	2	4	8
合 計	3	6	6	10	10

編集後記

当協会の監事を務めていただいている有限会社スリーエスの代表取締役 杉田貴司氏が長年に亘る功績、功勞に対して栄えある瑞宝単光章を受章されました。当協会としては平成23年の春の叙勲において受章された黒田孝二現会長以来、6年ぶりの荣誉です。広報担当として厚生労働省職業安定局長室まで同行させていただき、賞状と勲章の授与式に立ち会わせていただく機会を得ました。広い局長室の中での緊張感漂う授与式は厳粛そのものでした。他にも日本看護家政紹介事業協会からお一人が受賞され、紹介事業者からは2名の授章という事になりました。改めまして、杉田監事のご受章を心よりお喜び申し上げます。

広報部長 吉備 義和

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

古木の幹に寄り添い可憐に咲く梅の花に春の喜びを感じます!!



「人材紹介システム」を まるごとマネージメント

分析

安心
サポート

解決

導入
実績

システムは運用後のサポートで
評価がきまります。

株式会社 ハマ・ソフトウェア

tel:044-221-9007 / fax:044-244-4991



✧ 派遣で見つける、
私のStyle。 ✧



派遣 Style

<http://www.haken.or.jp/>

2017.7.31
リニューアル



マネキン紹介所様の掲載実績多数あり！ まずはお問合せください

利用者の
女性比率

73.9%

(2017年6月 調査データより)

会員数

約30万人

(2017年6月 調査データより)

お申込みから掲載開始まで **最短で翌営業日に掲載可能**

お問い合わせは、派遣Style営業担当まで！

☎ 03-6823-5401


interworks inc.

株式会社インターワークス
〒105-0003 東京都港区西新橋1-6-21 NBF虎の門ビル8階
URL: <https://interworks.jp/contact/>