

全紹協広報

マネキン

2020・夏号 No.108



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会

目 次

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
就任のご挨拶	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 室 長	島田 博和	2
就任のご挨拶	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 室長補佐	小林 直人	3
人事異動／退任のご挨拶	(前) 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 事務局次長	佐藤 珠己	4
[厚労省ニュース] 改正職業安定法（求人不受理）について			5
[厚労省ニュース] 「受動喫煙防止」に向けた取組について			9
[経産省ニュース] 持続化給付金に関するお知らせ			11
令和2年度 表彰受賞者			15
令和元年度 従事者研修会 実施報告	有限会社 スリーエス 株式会社 ミツワ	杉田 貴司 小林 幸子	16
接客・販売ワンポイントアドバイス	有限会社 レックス 代表	藤永 幸一	17
マネキン紹介事業に役立つQ&A			18
全紹協求人サイトのご案内	IT事業部長	牧野 伸男	19
2021年版 ダイアリー・カレンダーのご案内	販売事業部長	村山 千恵子	20
事務局だより			

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



今年は国民全体が期待し楽しみにしていたオリンピックイヤーでしたが、新型コロナウイルス感染症の影響により延期となりました。緊急事態宣言・営業自粛・外出自粛と、今迄に経験した事のない状況下におかれまして。世界的に長く苦しい戦いとなる事を覚悟しなければなりません。緊急事態宣言が解除されたとは言え、まだまだ第2波、第3波が発生する危険も感じる日々です。各地区の会員の中には、売上が9割減になった事業所も多くあり、回復の時期は「新型コロナウイルス」の今後の動向と、政府の対応を見ていくしかありません。

リモートワークやテレワークが推奨され、zoom（ズーム）やbellFace（ベルフェイス）は企業間だけでなく、子供たちの学校生活にも取り入れられました。人の動きが制限され、催事等大規模イベントの形も変わり始めました。このような「新しい生活様式」を社会全体が取り入れていった時に、我々の業界への負の影響は更に大きくなる事が予想され、対処の検討が必要です。

協会としては、従来通りの事業計画と並行して会員のご要望を汲み取り出来る限りの動きを進めています。まずは、厚生労働省へ出向き、新型コロナウイルス感染症の影響によるマネキン紹介業界の窮状を訴え、救済を切望する「要望書」を報告いたしました。オール日本スーパーマーケット協会をはじめとする12団体より5月14日に出された「小売業の店舗における新型コロナウイルス感染症拡大予防ガイドライン」に「食料品の試食販売を中止する」と明記された事により、試食販売を主に取り扱っている紹介所は、何ヶ月も窮地に陥っている事を伝えました。そして、仕事を失ったマネキンさんには収入の補償を受けられない人も多く、個人事業主としての扱いをする事等の救済措置の検討をお願いしました。また、会員の皆様には全紹協の会費の内から理事会の議決を得て一事業所につき一律5万円の支援金を捻出いたしました。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響による移動制限等の関係で皆様との交流の機会が減少する可能性もありますが、なおさら別の形を工夫して情報の共有に努めて参ります。3月と5月の理事会、さらには6月の定時社員総会も書面による決議とさせていただきましたが、事業計画には大きな変化はなく、従事者研修、販売技術促進講座、意見交換会等々を計画しています。

日銀短観で大企業、中小企業の景況感の悪化が数字に出ている様に「コロナ禍」によって日本経済が大きく変化しつつあるのが見えて来ます。コロナの影響だけでなく、アパレル業界ではレナウンを始めとした経営破綻のニュースも聞こえてきています。苦しい長期戦となりますが、必ず道が開ける事を信じて会員の皆様と知恵を出し合い頑張っていきたいと存じます。

今期は「全紹協」としては業界の存亡をかけた年と覚悟し、更に邁進してまいります。自然災害の脅威もありますが、会員の皆様には、まずは健康第一、無理をし過ぎないようにご自愛されて、来年度の総会には元気な姿でお会いできることを心から願っております。

就任のご挨拶

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
室長 島田 博和



このたび、令和2年4月1日付けで民間人材サービス推進室長を拝命いたしました島田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会会員の皆様、関係者の皆様方には、日頃から、厚生労働行政の推進、とりわけ、職業紹介業に関係する行政運営の円滑な推進にご尽力いただいておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、マネキンという職業は長い歴史があるものの、一般的な認知度としては人形のマネキンが先に来るのかもしれませんが、ただ、デパート・スーパー・専門店などでの販売の仕事、実演販売、試食販売と言われると、誰もが知っている仕事です。

そのマネキンと自身の関わりを振り返ると、「試食販売」が一番身近な存在と言えます。子供の頃にミニシュークリームを何度も試食していたら、「お母さんに買ってもらってね」という恥ずかしい思い出に始まり、長じてからは試食販売に手をつけるとプレッシャーからつい買ってしまうこと（ちょっとつまみ食いのつもりが・・・これも販売の技術か）、最近は買うつもりがない試食には手を出さないようにしているところ、さりげなく「どうぞ、味見だけでも」という場合は試食し、実際試食のみで終わることが多いですが、時々、買った際にすごく喜ばれることもあり、何だかこちらも嬉しくなったりしています。

また、最近、販売技法や接客のノウハウの重要性について考えさせられることがありました。とある百貨店の閉店セールの特設会場で、（同じ値段で別メーカーの）フライパンについて、どう違うか（それぞれの特長を）聞いても、「同じです」を繰り返すだけという販売員がいました。実際は表面が平のものと、波のようにになっているもの（こちらは油を落とす効果？）と見た目の違いもあり、同じようなものだったとしても、もう少し別の説明の仕方があるのではないかと思ったものです。その方はプロのマネキンさんとは違う方と思いますが、逆に販売ノウハウや接客の重要性を感じたような話です。

この点、公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会会員様におかれては、販売のノウハウや、マナー、ルールなどをマネキンの求職者に教育されていると伺っております。サービスの向上と求職者の雇用の確保のために果たす紹介所の役割は大きいものと期待しております。今後とも、よろしくお願いいたします。

就任のご挨拶

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
室長補佐 小林 直人



このたび、4月1日付けで民間人材サービス推進室に配属となり、民間人材サービス業界の皆様との連絡窓口を担当させていただいております室長補佐の小林です。入省してからこれまで、2度、需給調整事業課（配属当時は「民間需給調整課」でした。）に配属する機会があり、「マネキン」といった言葉には、比較的馴染みがありました。どうぞ、よろしくお願いします。

まず始めに、新型コロナウイルス感染症の影響により、皆様におかれましては、甚大な影響を受けていらっしゃると思います。まだまだ、コロナ禍の終わりが見えず、ウイルスと戦いながらの事業運営となるとと思いますが、まずは、皆様ご自身の心と体の健康に十分ご留意いただき、事業にあたっていただければと思います。

また、ご挨拶の機会をいただき、原稿を書いているところ、西日本を中止とした豪雨災害が発生してしまいました。被災されました会員企業の皆様、マネキンでお仕事をされている皆様方に対しまして、心よりお見舞い申し上げます。

あらためまして、公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会会員の皆様、関係者の皆様方には、日頃から、厚生労働行政の推進、とりわけ、職業紹介事業に関係する行政運営の円滑な推進にご尽力いただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

全紹協におかれましては、これまでも民営職業紹介事業の適正な運営、マッチング機能の強化、求職者のスキル向上等に向けて、様々な取組を行っていただいておりますが、引き続き、コンプライアンスの意識強化等も含め、会員の皆様への支援に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

私事で恐縮ですが、需給調整事業課に2度配属する機会があったと前述しました。一度目は、労働者派遣事業係、2度目は調整係におりました。配属した2度とも、労働者派遣制度の見直しが進められていたこともあり、労働者派遣事業係の時だけでなく、調整係の時にも、職業紹介事業の分野には、あまり深く関わるチャンスがありませんでした。「マネキン」といった言葉には馴染みはありましたが、深く携わったことがなく、このたび民間人材サービス推進室に配属となり、改めて職業紹介事業を勉強する良いチャンスだと思っています。

私ども行政としても、引き続き、民間人材サービスの健全な育成とマッチング機能の強化といった課題に対応してまいりたいと思っています。全紹協の皆様方におかれましては、今後とも厚生労働行政の推進に対して、より一層のご協力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりますが、黒田会長を始め、全紹協会員の皆様方のますますのご発展を祈念いたしまして、挨拶にかえさせていただきます。

人事異動

厚生労働省

〈新任〉

令和2年4月1日付

職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室 室長

しまだ ひろかず
島田 博和

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

こばやし なおと
小林 直人

職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室
民間人材サービス活用係長

おおたに ようこ
大谷 洋子

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

〈退任〉

事務局次長（兼）総務課長

さとう たまき
佐藤 珠己

（敬称略）

退任のご挨拶

（前）公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

事務局次長 佐藤 珠己



本年3月をもちまして、全国民営職業紹介事業協会を定年により退職いたしました。在職中は、貴協会の皆様大変お世話になり、心より感謝申し上げます。

人と人、人と職場をつなぐ職業紹介事業はとても魅力的な、なくてはならない事業です。今後とも、皆様のお力で大きく発展させていただくことを願っています。

前職を退職するにあたり、この素晴らしい業界に何らかの形で恩返しできないかと考え、社労士事務所を開設することとしました。モットーは“労働法の三河屋さん”です。「ビール一本持ってきて!」という具合に、気軽にお声がけいただければ幸いです。

最近、雇用調整助成金等助成金について知りたい事業所もあるかと思います。国の支援制度を使って、最小のコストで事業を継続する方法を提案できればと思います。

次の電話、又はホームページの「お問い合わせ」等により、ご一報いただきましたら、可能な限りの情報提供をさせていただきます（無料）。

〔連絡先〕

SAT社労士事務所（新宿区） 090-8563-1289

<https://www.sat-sr-visa.com/index.html>

職業紹介事業者の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となります。

このリーフレットでは、制度の概要や、業務運営などについて**職業紹介事業者の皆さまにご留意いただきたい点**をお知らせします。

	改正前	改正後
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	以下のいずれかに該当する求人は、受理しないことができる。 ① 内容が法令に違反する求人 ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人 ③ 求人者が労働条件を明示しない求人 青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づき、ハローワークが不受理にできる「一定の労働関係法令違反の求人者からの新卒者向け求人」は受理しない旨、取扱職種等の範囲の届け出を行っていただくよう勧奨しています。	④一定の労働関係法令違反の求人者による求人 ⑤暴力団員など（※）による求人 （※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者

【あわせて、以下の規定が整備されます】

- ① 職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求めることができる
 - ② 求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができる
 - ③ 求人者が事実に相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができる
- ➡ 自己申告の内容が事実に相違するおそれがある場合には、都道府県労働局までお知らせください！

! 改正職業安定法の施行に伴い、青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づく取扱職種の範囲の届け出を行うことは不要となります。現在、この届け出を行っている事業者の皆さまは、許可更新のタイミングなどにあわせて、可能な範囲で、取扱職種の範囲の変更手続きをお願いします。

求人不受理の対象となる場合

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後 <u>6か月</u> 経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から <u>1年</u> 経過するまで
職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後 <u>6か月</u> 経過するまで

⇒ 対象となる法律の規定については、次のページへ



厚生労働省・都道府県労働局

LL020228 需01

求人不受理の対象となる規定

法律	対象条項
労働基準法	＜男女同一賃金＞第4条、＜強制労働の禁止＞第5条、＜労働条件明示＞第15条第1項及び第3項、＜賃金＞第24条、第37条第1項及び第4項、＜労働時間＞第32条、第36条第6項（第2号及び第3号）、第141条第3項、＜休日・休暇等＞第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、＜年少者関係＞第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、＜妊産婦関係＞第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項 （※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用される場合を含む。
最低賃金法	第4条第1項
職業安定法	＜労働条件等の明示＞第5条の3第1項、第2項及び第3項、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第5条の4、＜求人者の申込み時の報告＞第5条の5第3項、＜委託募集＞第36条、＜労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止＞第39条、第40条、＜労働争議への不介入＞第42条の3において読み替えて準用する第20条、＜秘密を守る義務＞第51条
男女雇用機会均等法	第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項 （※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用される場合を含む。
育児・介護休業法	第6条第1項、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条及び第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む） （※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用される場合を含む。

求人不受理の実施に当たっての留意事項

（１）求人者の受理に当たっては、求人者の申し込みが求人不受理の要件に該当するかどうかについて、求人者に対して自己申告を求め、確認してください。（自己申告書の例は次のページへ）

（２）求人者の申し込みが求人不受理の要件に該当することを知った場合には、求人者の申込みを受理しないことが望ましいとされています。

- ★ 労働基準法、最低賃金法などによる送検・公表などの情報や、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法による公表などの情報は、厚生労働省ホームページにおいてまとめています。
- ➡ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>



■ 「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律」（令和元年法律第24号）の施行に伴い、令和2年6月1日から、対象となる規定などの一部が改正され、以下の①または②の規定に違反し、勧告・公表された場合も、求人不受理の対象となります。

○ 追加される対象となる法律の規定

- ① 労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
（※）具体的には：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項
- ② 職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
（※）具体的には：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）

○ 追加される対象となるケース

労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合など

自己申告書の例（表面）

自己申告書

年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません。

事業所名

事業所所在地

代表者名

◇自己申告書についての説明事項◇

- (1) 以下のチェックシートの項目に1つでも該当する場合には、職業安定法に規定する求人不受理に該当します。
- (2) この自己申告書に記載した内容に変更があった場合は、速やかに修正の上提出してください。
- (3) 申告内容が事実と異なる場合は、職業安定法第48条の3第2項及び第3項の規定に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による勧告及び公表の対象となります。

チェックシート

以下に該当する場合は、チェック欄にし点（「✓」）を記入してください。なお、以下のうち1つでも該当する場合は、求人不受理の対象となります。

※ 項目4については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

- (1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項（※1、2）違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

- (3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 送検後1年が経過していない。
☐ c 是正してから6カ月が経過していない。

- (4) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、労働基準監督署による是正勧告を受けており、その後、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。



(※1) 対象となる労働基準法の規定

内容	規定
男女同一賃金	第4条
強制労働の禁止	第5条
労働条件の明示	第15条第1項及び第3項
賃金	第24条、第37条第1項及び第4項
労働時間	第32条、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る)、第141条第3項
休憩、休日、有給休暇	第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項
年少者の保護	第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条
妊産婦の保護	第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項

※ 労働者派遣法第44条（第4項を除く）により適用する場合を含む。

(※2) 対象となる最低賃金法の規定

内容	規定
最低賃金	第4条第1項

自己申告書の例（裏面）

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

(1) 対象条項（※3、4、5）違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表（注1）され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

（注1）職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条又は育児・介護休業法第56条の2の規定による公表。

(2) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
 ①需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
 ②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

（※3）対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第5条の3第1項、第2項及び第3項
求職者等の個人情報の取扱い	第5条の4
求人の申込み時の報告	第5条の5第3項
委託募集	第36条
労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止	第39条、第40条
労働争議への不介入	第42条の3において読み替えて準用する法第20条
秘密を守る義務	第51条

（※4）対象となる男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）の規定

内容	規定
性別を理由とする差別の禁止	第5条、第6条、第7条
出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項
セクシュアルハラスメント関係	第11条第1項
妊娠中、出産後の健康管理措置	第12条、第13条第1項

※ 労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

（※5）対象となる育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）の規定

内容	規定
育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止	第6条第1項、第10条（第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む。）
所定外労働等の制限	第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む。）、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条

※ 労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

3. その他の不受理事由

- ☐ a 暴力団員（注2）に該当する。
☐ b 法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。
☐ c 暴力団員が自身（又は法人）の事業活動を支配している。
 （注2）暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条6号に規定する暴力団員をいう。

4. その他（求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。）

職業紹介事業者は、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならないとされていますので、該当する場合はチェックをお願いします。

- ☐ 事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖が行われている。

【留意事項】

令和2年6月1日より、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）の施行に伴い以下の規定等が追加されます。

- (1) 内容：労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 規定：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項
 (2) 内容：職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 規定：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）、（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）
 また、(2)の規定に違反し、労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6カ月経過していない場合等も、求人不受理の対象となる場合として追加されます。

事業主の皆さまへ

「受動喫煙防止」に向けた取組について

労働者の募集や求人申し込みをする際の明示事項が追加されます

- 施行日：2020年（令和2年）4月1日 -

厚生労働省は、国民の健康影響を減らすため、さまざまな法整備を進めています。今回、受動喫煙対策の一環として、2020（令和2）年4月1日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。事業主の皆さまが労働者の募集や求人の申し込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されるので、ご注意ください。

労働条件明示の例

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例 （※1、2）
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置	
病院・学校、 児童福祉施設、 行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙 （特定屋外喫煙場所あり、 屋外に喫煙場所あり）
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など（※4）
事業所、飲食店、 ホテル・旅館、 鉄道・船舶、 その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙 （喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置）
		適用除外の場所あり （例：宿泊室内など）	屋内原則禁煙 （喫煙可の宿泊室あり）
（経過措置） 既存の営業規模の 小さな飲食店 （※3）	既存特定飲食 提供施設	店内の 一部 を 喫煙可能室としている	屋内喫煙可 （喫煙可能室内に限る）
		店内の 全部 を 喫煙可能室としている	屋内喫煙可
喫煙を主目的とする バー・スナックや たばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の 一部 を 喫煙目的室としている	屋内喫煙可 （喫煙目的室内に限る）
		店内の 全部 を 喫煙目的室としている	屋内喫煙可
施設などの屋外 （第一種施設を除く）	—	—	屋外喫煙可（屋外で就業）

（※1）就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙が可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示してください。

（※2）記載はあくまで例です。事実に基づき他の情報を記載することも可能です。

（※3）改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店等であって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。

（※4）移動が前提の業務の場合には、恒常的に立ち寄り所属事業所及び業務に従事する場所などに関する受動喫煙を防止するための措置に関する事項（バス・鉄道などの内部の状況）の明示が必要ですが、移動先それぞれの状況についてまで明示することは不要です。



厚生労働省・都道府県労働局

LL020214 需01

標識（ピクトグラム）の例

健康増進法に基づき、施設などに掲示する標識の例を作成しています。求職者に分かりやすいものとなるよう、求人や募集をするに当たり、これらの標識を併せて使うこともできます。ここに記載していない標識は、Webサイト「なくそう！望まない受動喫煙。」などでご確認ください。

- ・敷地内禁煙
- ・屋内禁煙



- ・屋内原則禁煙（喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置等）



- ・屋内喫煙可



明示に当たっては、以下の事項に留意が必要です

① 求人や募集を行う事業所と就業場所が異なる場合

実際の就業場所における状況（複数の場所が予定されている場合はそれぞれの状況）を明示する必要があります。また、労働者派遣に関する求人の場合、派遣先の状況を明示する必要があります。

② 喫煙可能な場所での就業が予定される場合

健康増進法では、20歳未満の人を喫煙可能なスペースに立ち入らせてはならないこととされています。そのため、事業所の屋内全てが喫煙可能である場合など、喫煙可能場所での就業が予定される場合は、求人要件を20歳以上と明記するなど、適切に対応する必要があります。

③ 健康増進法に基づく措置以外に、受動喫煙を防止するための取り組みを行っている場合

健康増進法に規定する施設などの類型を参考とした明示を行うことに加えて、配置や勤務シフトによる配慮など、その他の事項について、任意で求人票などに記載することは差し支えありません。

④ 地方公共団体が条例で受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例で、受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、募集や求人申し込みの内容も、その内容に適合したものとなる必要があります。

「改正健康増進法」については、以下のホームページをご確認ください

- 「なくそう！望まない受動喫煙。」（改正健康増進法のわかりやすい解説）
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp> ※右のQRコードからもアクセスできます。
- 厚生労働省ホームページ（改正健康増進法の概要や関係する通知など）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>



ご不明な点は、お問い合わせください

- 改正健康増進法の内容：都道府県など（都道府県・特別区の保健担当主管課または保健所）
- 求人票や募集要項の記載方法：都道府県労働局の需給調整事業担当課室

持続化給付金 に関するお知らせ

持続化給付金とは？

感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、

事業全般に広く使える給付金を支給します。

給付額

中小法人等は**200万円**、個人事業者等は**100万円**

※ただし、昨年1年間の売上からの減少分を上限とします。

■売上減少分の計算方法

前年の総売上（事業収入）－（前年同月比▲50%月の売上×12ヶ月）

給付対象の主な要件 ※商工業に限らず、以下を満たす幅広い業種が対象です。

1. 新型コロナウイルス感染症の影響により、
ひと月の売上が**前年同月比で50%以上減少**している事業者。
2. 2019年以前から事業による事業収入（売上）を得ており、今後も事業を継続する意思がある事業者。
3. 法人の場合は、
 - ①資本金の額又は出資の総額が10億円未満、又は、
 - ②上記の定めがない場合、常時使用する従業員の数が2000人以下である事業者。

※2019年に創業した方や売上が一定期間に偏在している方などには特例があります。

※一度給付を受けた方は、再度給付申請することができません。

※詳細は、申請要領等をご確認下さい。

相談ダイヤル

※申請支援窓口の設置場所等については、
詳細が決まり次第公表します。

持続化給付金事業 コールセンター 0120-115-570

[IP電話専用回線] 03-6831-0613

受付時間 8:30～19:00 5月・6月（毎日）7月から12月（土曜日を除く日から金曜日）



「持続化給付金」を装った詐欺にご注意下さい

入力項目

持続化給付金を申請する場合、以下の情報の入力が必要になります。

基本情報

①法人番号 法人番号を入れると登録情報が自動で表示されます。

②屋号・商号・雅号 (フリガナ)

③本店所在地

- 郵便番号
- 都道府県
- 市区町村
- 番地・ビルマンション名等

④書類送付先 ③の本店所在地と同じ場合は省略可能

- 郵便番号
- 都道府県
- 市区町
- 番地・ビルマンション名等

⑤業種(日本産業分類) (大分類) (中分類) (選択式)

⑥設立年月日(法人)

⑦資本金(円)

⑧従業員数(名)

⑨代表者役職

⑩代表者氏名 (フリガナ)

⑪代表電話番号

⑫担当者氏名 (フリガナ)

⑬担当者電話番号

⑭担当者携帯番号

⑮担当者メールアドレス

⑯直近年度の売上金額

⑰決算月

⑱今年の売上減少月の金額

※このほかにも情報の入力が必要となる場合があります。

口座情報

①金融機関名 ②金融機関コード

③支店名 ④支店コード

⑤種別 ⑥口座番号

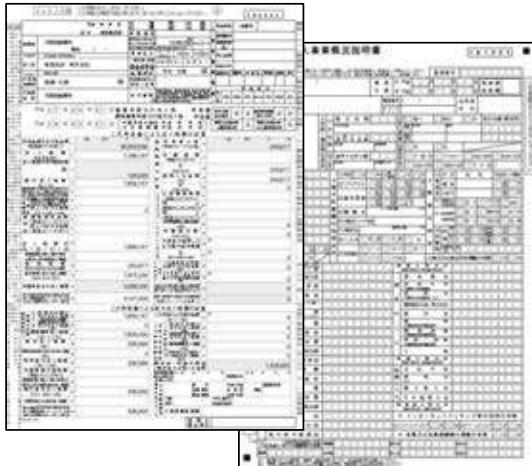
⑦口座名義人

申請に必要な書類

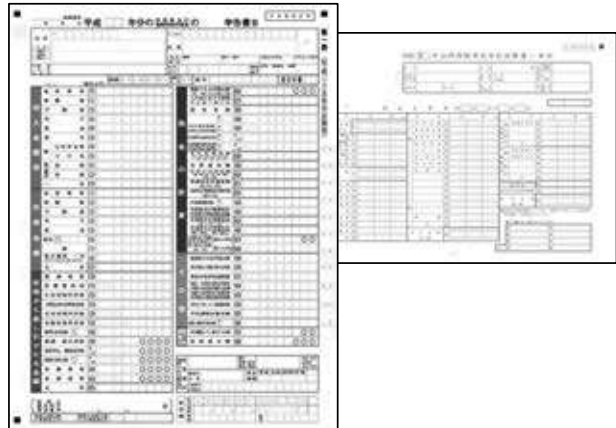
※詳細は申請要領等を必ず御確認下さい。代替を認める書類もあります。

①2019年(法人は前事業年度)確定申告書類の控え

法人



個人



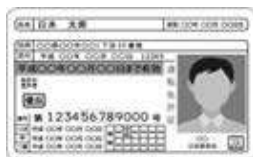
※收受日付印の押印が必要です。e-Taxを通じて申告を行っている場合、これらに相当するものを提出して下さい。

②売上減少となった月の売上台帳の写し

③通帳写し



④(個人事業者のみなさま) 身分証明書写し



運転免許証



マイナンバーカード



住民基本台帳カード



在留カード



特別永住権証明書



外国人登録証明書

※このほかの書類が必要となる場合もあります。

持続化給付金の申請方法

持続化給付金の申請手順

1

持続化給付金ホームページへアクセス！

持続化給付金

検索



スマホでも
できる！

持続化給付金の申請用HP (<https://ijizokuka-kyufu.jp>)

2

申請ボタンを押して、メールアドレスなどを入力 [仮登録]

3

入力したメールアドレスに、メールが届いていることを確認して、
[本登録]へ

4

ID・パスワードを入力すると[マイページ]が作成されます

● 基本情報 ● 売上額 ● 口座情報 を入力

法人・個人の基本
事項と、ご連絡先

入力すると、
申請金額を
自動計算！

【通帳の写し】を
アップロード！

5

必要書類を添付

- 2019年の確定申告書類の控え
- 売上減少となった月の売上台帳の写し
- 身分証明書の写し(個人事業者の場合)

※スマホなどの写真画像でもOK(できるだけきれいに撮ってください！)

申請

持続化給付金事務局で、申請内容を確認
※申請に不備があった場合は、メールとマイページへの通知で連絡が入ります。

通常2週間程度で、給付通知書を発送／ご登録の口座に入金

令和2年度 表彰受賞者

職業安定局長表彰

大村 若子 株式会社 サツキャリ
小松 芙美代 株式会社 ジョビア

民紹協会長表彰

池戸 清子 株式会社 ジョビア

各表彰の申請に付きましては、各職業別団体（全紹協）から公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会（民紹協）に候補者が申請され、それを受けた民紹協が厚生労働省に推薦するという形になります。推薦に関しては下記のような基準がありますので参考にして下さい。

I 厚生労働大臣表彰

①職業紹介事業者	20年以上	50歳以上
②職業紹介責任者	20年以上	50歳以上
③業紹介事業従事者	25年以上	50歳以上

※事業所が労働局より「業務停止処分」「指導」「改善命令」「是正指導」を受けた場合は、20年「指導」を受けた場合は5年間の対象外となる。

II 職業安定局長表彰

①登録求職者	求職登録期間20年以上	50歳以上
--------	-------------	-------

III 民紹協会長表彰

(1) 優良職業紹介事業功労者等

①職業紹介事業者等	15年以上	45歳以上
②職業紹介責任者	20年以上	50歳以上
③職業紹介従事者	25年以上	50歳以上
④職業紹介関係団体役員	15年以上	45歳以上

(2) 優良職業紹介事業求職者

①求職登録者	求職登録期間	10年以上	40歳以上
--------	--------	-------	-------

令和元年度 従事者研修会 実施報告

関東連絡会
有限会社 スリーエス 杉田 貴司

全紹協 関東連絡会の令和元年度 従事者研修会が2月4日（火）、お茶の水ホテルジュラク「孔雀」にて実施されました。第1部は東京労働局 需給調整第二課 課長補佐 鳥谷部裕氏による「適正な事業運営について“最近の指導事例より”」の議題のもと、職業安定法改正後の注意点など、大変参考になるご講演をいただきました。



第2部は昨年度に引き続き、近畿中央ビジネス株式会社の専務取締役で、アンガーマネジメントコンサルタントでもある高橋恵氏の「アンガーマネジメントⅡ」のご講演でした。昨年度の講義より更にテーマを掘り下げ、感情をコントロールすることにより、“怒りの連鎖を断ち切る”手法を学ぶことができました。

参加事業所は11社、16名の出席があり、非常に有意義な研修会でした。

東海連絡会
株式会社 ミツワ 小林 幸子

2月18日（火）開催の従事者研修会に参加をさせていただき誠にありがとうございました。

私自身以前は、異なった職種に勤めており初めての職種に携わるという事で、取得できる情報を一つでも多く吸収したく研修にのぞみました。従事者としての基本的な知識や業務方法の流れを学びとても有意義な時間を過ごす事ができました。



講義内容は、経験の浅い私でも大変分りやすく学びとなる部分が多くありました。また、業務にあたっての重要な

注意点など実例を挙げながらご説明いただきとても勉強になりました。今回の研修で終わらず、ご指導いただいた内容を日々の業務に反映できるよう勤めてまいりたいと考えております。

また、研修会の機会がございましたら自身のスキルアップの為ぜひ参加させていただきたいと思っております。

接客・販売ワンポイントアドバイス

【コロナと共存する販売の知恵】

有限会社 レックス 代表 藤永幸一

「コロナ」の感染防止対策で、透明の仕切り板の設置や、キャッシュレス化促進など、環境が大きく変わりました。ウィルスがゼロになることはなく、「コロナ後」というよりも、「共存」と考える方が自然です。ソーシャルディスタンスを守る、うがい・手洗いを徹底する、マスクをする。これらのマナーを守ることが大切。でも…

「お客様と話ができなくなる!」「売上が思うように上がらない」「どうすればいいの?」
と不安を感じる方も多いでしょう。「表現」が控え目な日本人、マスクをした状態で会話のままならないならば、販売が難しいと思うのも当然です。

大丈夫です。今回は、そんな不安を拭いさり、お客様があなたと話してもいいと心を開いてくださる知恵をお教えします。

私たちが他人とコミュニケーションを取るとき、相手が話す内容よりも、その人の仕草や声の表情（口調、高さ、大きさなど）で印象を決めている!しかも、仕草や動きで55%、声の表情で38%が影響している（メラビアンの法則）。「話の内容＝商品情報」が大事と信じてきたと思いますが、それは7%に過ぎないのです。ですから、身だしなみに清潔感があり姿勢がきちんとしていて、ちょっとした仕草が美しい、そしてなによりとても「楽しそう」に仕事をしていることが、遠くからでもわかれば、お客様は迷わず、あなたの前で足を止めます。

慌てずに、にっこりと笑みを浮かべて（マスクをしていても、表情は伝わります）明るい口調で、軽やかに、程よい大ききで「挨拶」をする。これで、お客様はあなたに心を開きます。

商品情報を思いきり伝えられないことは、むしろチャンスなのです。最初に、心地よい関係性をつくれば、あとはお客様から話してください。聞きながら、きちんと頷きを返すようにします。

いかがですか?今まで通りの「販売」はできなくなっても、工夫次第で、お客様に楽しい買物を提供することは可能です。「コロナ」をいい訳にしない!どうすれば、「販売」という仕事の楽しさ、商品の素晴らしさ、そしてお客様への感謝を伝えられるか?その知恵比べです。

*参照

「レックスタッチ」 →ログイン：会員番号16番

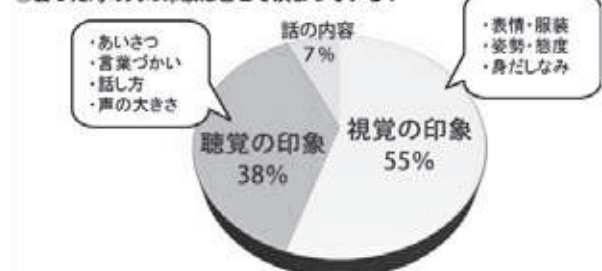
パスワード：recs.zsk

「知識のサプリメント」

25「メラビアンの法則」

メラビアンの法則

◎会った時の人の印象はどこで決まっている?



第一印象は、見た目・会った時の印象
＝「視覚的な要素55%」＋「聴覚的な要素38%」で決まる

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ちそうなQ&Aを抜粋し、紹介させていただきます。事業運営に是非ご活用ください。

Q：片方が義眼の求職者情報の求人者への提供について
求職者（転職希望者）の片方の目の色や動きが不自然なことを面談時に気付き、そのことについて質問すると「義眼」と聞かされました。職業能力はありそうなので求人案件を紹介したいのですが、求人者に義眼のことを話してもよいでしょうか。

A：求職者との面談において、片方の目が義眼であることにより仕事上で何らかの支障が生じるかどうかを確認し、これまでに従事した業務で何も問題が無かったということであれば、求人者に伝えることを本人が希望する場合以外は、求人者に伝える必要はありません。一方、求職者が、「求人側は面接において義眼に気付くと思われることから、事前に紹介所から『片方が義眼だが支障なく業務を遂行できる。』ことを求人者に伝えてもらってよい。」との旨を表明すれば、求職者を援助する立場で求人者に話してもよいということになります。また、求職者から、身体障害者手帳を所持しているとの話があった場合には、そのことを求人者に話すことへの意見も聞き、話してもよいということであれば、求人者への説明に「障害者を雇入れることによるメリット（「障害者雇用に関する助成制度」の利用）」の内容も加えればよいでしょう。一眼が義眼の場合、他眼の視力（メガネ又はコンタクトを使用した矯正視力）が0.6以下であれば、障害者手帳が発行されることになっています（「身体障害者福祉法別表」から）。なお、障害者の雇用促進に向けては、ハローワークや地域障害者職業センター等が、職業訓練などを含めた総合的な取り組みを行っているところであり、今後の障害者の紹介にあたっては、これらの機関に相談して指導を得つつ取り組むことをお勧めします。また、障害者雇用促進法により、求人者は、障害を理由に採用を拒否することは禁止されている旨を求人者に伝えることも必要です。

（公益財団法人全国民営職業紹介事業協会 より提供）

C：マネキン紹介事業所においても様々な障害を有する求職者が求職の申込みに来られます。身体障害だけでなくうつ病やパニック障害など軽度の精神障害を有する場合があります。業務遂行に支障がある場合は紹介する業務への不適合ということになりますが、業務に支障が無い場合は、障害に関する情報の取り扱いには十分な注意が必要です。上記の回答を参考に対応をお願いします。

全 紹 協 求 人 サ イ ト の ご 案 内

IT事業部長 牧野 伸男

全紹協求人サイトは、掲載会員企業の皆様のおかげで、今では求職者募集の一助としてすっかり定着して参りました。

今年は、新型コロナウイルスの影響で、求人企業からの依頼が減少する中ではありますが、3月から6月までの応募者数は昨年度との対比で82%と、私共が覚悟していた落ち込みよりは少ない減少で済んでおります。

今年の11月より6年目に入りますが、今期の求人サイト掲載事業所募集スケジュールは、以下の通りでございます。

- * 8月中旬 更新確認並びに新規募集 事務局より文書発送
- * 9月末日 更新 新規申込 申込期限
- * 10月初旬 更新 申込事業所への請求書 事務局より発送
- * 10月末日 支払期限
- * 掲載期間 令和2年11月1日～令和3年10月31日

今期も募集効果を上げるべくIndeed広告費投入並びに、サイト充実を図って参りますので、すでに導入されている会員の皆様には引き続きのご利用を、また導入をされていない会員の皆様には当サイトへの申込をご検討いただきたくお願い申し上げます。

全紹協求人サイトURL : <http://zensyokyo.org/>

■ 全紹協求人サイト料金表

	関東	関西	東海	北海道・東北	甲信越・北陸	中国・四国	九州・沖縄
正規料金(税別)	¥500,000	¥450,000	¥400,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000
会員料金(税別)	¥300,000	¥270,000	¥240,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000

※別途消費税が加算されます

期間：1年間（令和2年11月1日～令和3年10月31日）

求人件数：1社あたり100枠

求人範囲：地域ブロック毎（関東、関西etc）

備考

- ① 全紹協を退会した場合、初回申込限定料金及び会員料金の割引はなくなり、正規料金を適用する。
- ② 期中申込の場合、月割り分の料金を申し受けます。

■ 全紹協求人サイト ライトプラン 料金表

	関東	関西	東海	北海道・東北	甲信越・北陸	中国・四国	九州・沖縄
正規料金(税別)	¥120,000	¥120,000	¥120,000	¥120,000	¥120,000	¥120,000	¥120,000
会員料金(税別)	¥60,000	¥60,000	¥60,000	¥60,000	¥60,000	¥60,000	¥60,000

※別途消費税が加算されます

期間：1年間（令和2年11月1日～令和3年10月31日）

求人件数：1社あたり 1枠

求人範囲：地域ブロック毎（関東、関西etc）

備考

- ① 全紹協を退会した場合、会員料金の割引はなくなり、正規料金を適用する。
- ② 期中申込の場合も、年間料金を申し受けます。

事務局だより

災害に遭われた皆様へのお見舞い

7月の九州から中部地方の広範囲を襲った豪雨で亡くなられた皆様およびそのご遺族並びに被災されたすべての皆様に心よりお悔やみ、お見舞いを申し上げますと共に、一日も早い復旧をお祈り申し上げます。

◆ 入 会

東海連絡会

株式会社 クリッククローバー

倉田 晃揮

令和2年6月8日

◆ 退 会

関東連絡会

株式会社 清友

上野 修

令和2年3月31日

株式会社 東京倶楽部マネキン紹介所

高坂 孝治

令和2年5月31日

九州連絡会

有限会社 大牟田マネキン紹介所

松浦 泰海

令和2年3月31日

株式会社 エージェント・ユウ

萩原 恵津子

令和2年5月31日

◆ 訃 報 謹んでご冥福をお祈り申し上げます

株式会社 東京倶楽部マネキン紹介所

高坂 孝治

令和2年5月7日逝去

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）

4月以降は雇用調整助成金、持続化給付金の問合せが増加。申請窓口等をご案内。

2. 求人者からの問合せ

手数料、紹介所の連絡先等の問合せが多数。

3. 求職者からの問合せ

4月以降は休業補償についての問合せが増加。相談窓口をご案内。

4. その他

会員外の紹介所からも休業補償、雇用調整助成金の問合せがあり、申請窓口をご案内。

	R.元 12月	R.2. 1月	2月	3月	4月	5月	6月	計
協会会員	1	1		1	2	1	3	9
求 人 者	3	1	4	3				11
求 職 者		1	3	1	2		6	13
そ の 他			1	1	4	2	4	12
合 計	4	3	8	6	8	3	13	45

編集後記

困難な中にこそ、協会員同士の情報交換の重要性を感じます。一人では不安な時、話し合える仲間として会員全員で力を合わせていきましょう。

次の新年号の編集後記に「大変な一年でしたが明るい景気が戻りましたね」と書けることを心から祈ります。

表紙の写真について

5月29日に銀座上空を飛行するブルーインパルスです。

全紹協求人サイト

マネキン・販売スタッフの求人なら全紹協求人サイト!!

全紹協求人サイトは、

公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会が

運営する求人サイトです。

*1社あたり100件の求人情報を掲載可能

*リーズナブルな年間掲載料金

*1か月平均応募者数110人の実績



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町1-7-17 ウィン神田807号室

電話03-3253-5775 FAX03-3253-5776 mail: info@zensyokkyo.org

■ 全紹協求人サイト料金表

	関東	関西	東海	北海道・東北	甲信越・北陸	中国・四国	九州・沖縄
正規料金 (税別)	¥500,000	¥450,000	¥400,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000
会員料金 (税別)	¥300,000	¥270,000	¥240,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000

期間：1年間（令和2年11月1日～令和3年10月31日）中途申込みもできます。

求人件数：1社あたり100枠

求人範囲：地域ブロック毎（関東、関西etc.）