

全紹協広報

マネキン

2022・夏号 No.112



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	小金井 敬	1
就任の御挨拶	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 副会長	牧野 伸男	
	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 専務理事	吉備 義和	
	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 常務理事	岡野 泰也	2
令和4年度 公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 組織図			3
ご挨拶	厚生労働省 需給調整事業課長	篠崎 拓也	4
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	俵田 憲論	5
新任のご挨拶	厚生労働省 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 係長	宮崎 裕幸	6
人事異動			6
〔厚労省ニュース〕職業安定法 改正のポイント			7
〔厚労省ニュース〕募集情報等提供事業の運営ルールが変わります			9
令和4年度 全紹協定時社員総会			14
令和4年度 表彰受賞者			15
令和4年度 従事者研修会 実施報告	関東連絡会 会長代行 吉備 義和 株式会社 ミツワ 本村 文人		16
職業紹介事業実践セミナー実施報告			17
職業紹介事業実践セミナーを受講して	株式会社 サツキャリ 横山 直美 株式会社 西日本キャロット 吉田 正勝 東商 株式会社 嶋田 知子		18
全紹協求人サイトの更新・新規申込のご案内	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 IT事業部長 牧野 伸男		19
全紹協求人サイトリニューアルについて	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 常務理事 岡野 泰也		20
「そろそろ 本音で語ろう!の会」開催のお知らせ			21
ダイバーシティ経営の気になる動き	SAT社労士/行政書士事務所 佐藤 珠己		22
マネキン紹介事業に役立つQ&A			24
事務局だより			25

ご挨拶

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会
会 長 小金井 敬



6月に開催いたしました総会において、会長に就任いたしました小金井敬でございます。お引き受けしたからには業界発展のために全力で努めて参ります。

新しい生活様式が定着し、そのために百貨店離れは加速していますが、マイナス面ばかりを考えていても始まりません。新しい営業の仕方、新しい商業施設への新規開拓、新しいスタッフとの関わり合い方、そのためのコミュニケーションツール…プラスに転じる方法をご一緒に考えていきましょう。

4月にリニューアルした求人サイトは、もう慣れましたでしょうか？弊社でもはじめは慣れないサイトで試行錯誤しながら入力し、他社も同様に不明点がたくさんある事がわかり、追加でZoom研修を開催してもらいました。会員だけではなく、普段は集まることの無い協会所属企業のWebや事務担当者がZoomで同じ悩みを共有し一緒に勉強できたことは、新しい生活様式のメリットの一つだと思いました。

新しい生活様式に適した変化を察知し受け入れなければならない難しい状況ではありますが、幸いなことに協会全体を支える素晴らしい体制が整いました。新しい企業の在り方やITに関する知識を持った副会長の牧野さん、専務の吉備さん、常務の岡野さんという強力で頼もしいメンバーです。今までには無いアイデアで、色々な企画が出るかもしれませんし、会員の皆様に情報の発信も出来るかと思えます。会員の皆様、ご希望やご質問がございましたら、事務局までお気軽にご連絡ください。ご一緒に問題を解決することも協会の務めだと思っています。

今年はやっと新型コロナウイルス感染症も落ち着いて、会員同士の情報交換会や意見交換会の計画も始まりました。販売技術促進講座や従事者研修会も積極的に行い、マネキンさんのお仕事に就く能力向上、従事者の紹介業務の技術向上を更に目指してきたいと思います。今後ますますレジやタブレット操作のスキルも必須になりますので、研修もそれを補完する内容にしていく必要があるでしょう。

協会として考えるべきことが山積しています。黒田会長の遺志を守りつつ、業界発展のために邁進する所存でございます。

会員の皆様には格別のお力添えを賜りたく、切にご協力をお願い申し上げます。

就任の御挨拶

副会長 牧野 伸男

このたび、5月13日の理事会で承認され、副会長を拝命いたしました株式会社太陽アネックスの牧野 伸男でございます。

7年にわたり専務理事を務めさせていただいておりましたが、黒田会長のご逝去により、あらたに、会長に就任されました小金井会長のもと、副会長として今期も事業計画に沿って、従事者研修会、販売技術促進講座、意見交換会等の事業を行って参ります。

またIT事業部としましては、求職者募集のた

め求人サイトの充実を図り、ホームページの新着情報には職業紹介事業所が知っておくべき最新情報等を掲載し、情報の告知、共有を図って参りたいと思います。

会員の皆様には、変わらぬご支援、ご協力をお願い申し上げます。



専務理事 吉備 義和

6月14日の定時社員総会におきまして専務理事の大役を仰せつかりました株式会社ジョビアの吉備義和でございます。併せて、これまで担当して参りました教育福祉担当理事としての任務も引き続き担当させていただき運びとなりました。2年半に及ぶコロナ禍により、それまでに徐々に進みつつあったリアル店舗からネットショッピングへの流れは急速に加速してきております。この流れに逆らうことは難しいとは思いますが、お客様がリアル店舗でのお買い物に来て良かったと

感じていただける接客ができるマネキンさんを一人でも多く育成していくことが、この業界に携わる者の使命と認識して、教育事業には一層の注力をして参る所存です。

会員諸氏のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



常務理事 岡野 泰也

先の定時社員総会に於いて、常務理事に就任させて頂きました。大変身の引き締まる思いでございます。精一杯務めさせて頂きたいと思っております。

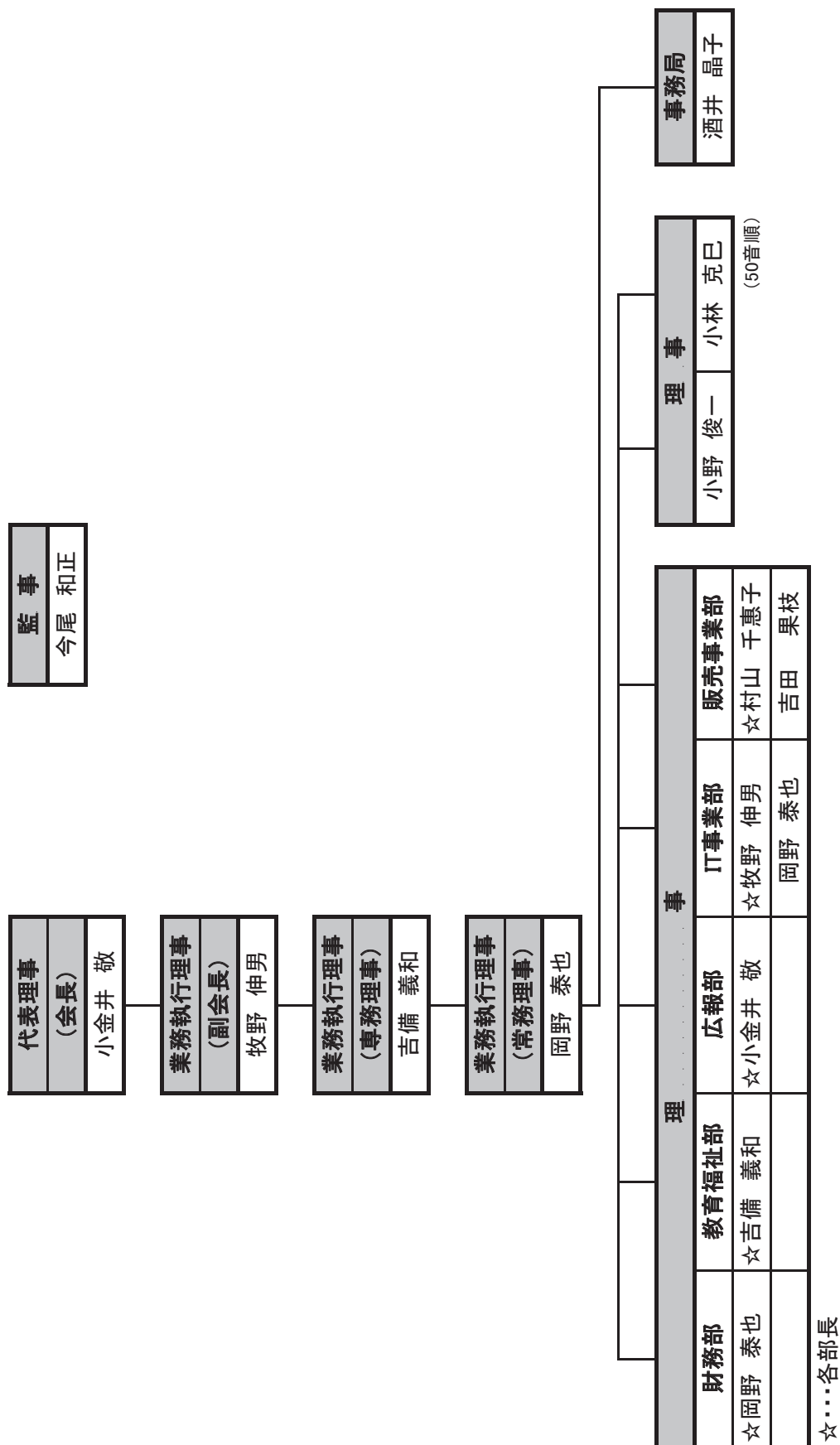
さてコロナ禍が始まり2年半が過ぎ、3年が経とうとしています。百貨店も低空飛行が続き、スーパーでの試食試飲販売は、未だに本格的な再開には至っていません。こういう時世だからこそ、業界の会社同士が連携し合い、市場を守っていくことが大事だと思っています。時代に合わせて変化対応していく企業・個人・団体が生き残ります。

ダーウィンの進化論である「強い者、賢い者が生き残るのではない。変化できる者が生き残るのだ。」という名言があります。今一度、全紹協がどのように変化→進化していくべきか考え、行動していきます。

ご指導ご鞭撻の程、何卒よろしくお願い申し上げます。



組織図



ご挨拶



厚生労働省 需給調整事業課長 篠崎 拓也

公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会の会員の皆様、関係者の皆様には、日頃から厚生労働行政の推進にご理解、ご協力をいただいております。職業紹介事業を通じて労働市場のマッチング機能の向上に貢献していただいていることと併せて、厚く御礼申し上げたいと思います。

私は、令和3年9月14日に職業安定法などを所管する需給調整事業課に課長として着任しました。平成17年4月から約2年半、課長補佐として在籍した経験はありますが、当時は労働者派遣を中心に従事していたので、今回は、職業紹介を含め新たな気持ちで取り組んでいます。そろそろ1年近く経過することになりますが、この間は、主たる業務として職業安定法の改正を行っていました。具体的内容としては、求人メディアを中心に「情報の的確な表示」、「個人情報適正な取扱い」、「届出制の創設」等を求めるものであり、職業紹介事業者も含めたルールの整備を行うことにより、官民が一体となって労働市場の機能強化を図ろうとするものです。政府の成長戦略でも、ミスマッチの解消は重要課題であり、国のハローワークだけでなく、民間の職業紹介事業者や募集情報等提供事業者など多様なプレーヤーが貢献することが期待されていると考えています。

コロナ禍は、宿泊業、飲食サービス業を中心に雇用に大きな影響を与えました。マネキン紹介業界も大きな影響を受けた分野の一つであり、皆様も大変厳しい中、事業運営に日々ご尽力されてきたものと思います。また、行動制限の緩和という明るい材料はあるものの、インバウンド需要が大きく見込めないなど、本格回復には至っていない厳しい状況も続いていると思います。

そういった中、マネキン紹介業界においては、求職者の変化にあわせたネット・SNSなど新しいコミュニケーションツールの活用や、ネット販売の拡大に伴うスキルの向上などにも取り組まれており、意欲的に工夫をする皆さんの姿勢を心強く感じております。

コロナ禍のような不測の事態や急速なデジタル化による産業構造の変化、人々の意識変化などに応じて、職業紹介の在り方は、変化していかなければならない部分がある一方で、変わらずに行っていくべきものもあると考えています。例えば、マネキンさん、クライアント、スタッフ等との信頼関係をもとに、人に寄り添ったマッチングを誠実にしていくというようなことは変わらないのではないかと考えております。国のハローワークでも、「懇切・公正・迅速」をサービス憲章で掲げていますし、皆様にもそれぞれが掲げる想いがあることでしょう。技術、スキルだけでなく、こういった想いも大事にしながら、コロナ禍の難局を乗り越え、今後の発展に繋がっていただければと思っています。

最後になりましたが、貴協会の益々のご発展と協会会員の皆様のご健勝を心から祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

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 俵田 憲論



令和4年1月1日付けで民間人材サービス推進室の室長補佐を拝命いたしました俵田（ひょうだ）と申します。私は今年で行政経験歴21年目を迎えたところですが、人材サービス分野に関する業務を初めて担当することとなり、まだまだ不勉強な部分が多々あるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

また、公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会並びに協会会員の皆様、関係者の皆様方におかれましては、日頃より厚生労働行政の推進、とりわけ職業紹介事業の円滑かつ適正な運営にあたり、格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼を申し上げます。

さて、我が国の社会・経済活動においては、昨今の新型コロナウイルス感染症拡大の状況下で、一定程度のワクチン接種が進む一方、緊急事態宣言の発令やまん延防止等重点措置の適用等が断続的に行われたこともあり、その影響からなかなか払拭できない状況が続いております。

近頃にあっては、社会・経済活動の再開や感染対策に係る行動制限の緩和等により、コロナ禍以前の状況に戻りつつある業種・業態も一部で見受けられるようになりましたが、インバウンド需要は未だ見通しが立たない状況であったり、また新たな変異株の出現により感染拡大の波が再来しつつあったりするなど、長らく受け続けている大きな打撃から本格的な回復にまで持ち直すには、もうしばらく時間が掛かりそうに思われます。

また、コロナ禍を契機としてデジタル化・IT化が一気に加速したことも相まって、身近な生活様式や働き方の面でも変容が見られ、多様性に富んだ対応が求められるようになり、さらには、今年2月に生じたロシアのウクライナ侵攻をめぐる国際情勢の問題にあっては資源価格の高騰を招くなど、私たちにとって今後の行方が諸々に懸念されるところでもあります。

これらは、協会会員様を含むマネキン業界に携わる方々にとりましても、例外ではなく、当面の大きな難題として局面におかれていることではないかとお察しするところです。

私どもといたしましても、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の下、紹介事業所の皆様をはじめ、マネキンというお仕事に誇りを持って従事する方々を含めたたくさんの方が安心して働けることができるよう、微力ながら取り組んでまいりたいと思っておりますので、貴協会の皆様方におかれましても、今後とも職業安定行政の推進に、より一層のご協力とご支援をいただけますと幸甚です。

最後になりますが、貴協会ならびに会員の皆様の益々のご発展とご健勝を心から祈念いたしまして、新任の挨拶とさせていただきます。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

新任のご挨拶

厚生労働省 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 係長 宮崎 裕幸



令和4年1月1日付けで、民間人材サービス推進室 民間人材サービス活用係長へ着任いたしました宮崎と申します。

これまで何度か人事異動を経験してまいりましたが、厚生労働省の業務は多岐に渡ることもあり、人材サービス関連業務を担当するのは今回が初めてとなります。職責を果たすことが出来るのか不安はございますが、人材サービス業界に携わる皆様のご指導を仰ぎながら、民間人材サービス業界全体の発展に対して、微力ながら貢献していきたいと考えている所存でございますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

さて、コロナ禍においてマネキン紹介事業は多大な影響を受け、状況が一変してから2年以上経過した現在も、まだ本格的な回復には至っていないと認識しております。コロナ禍自体完全に収束したとはいえない状況の中で、今後どのように回復に結びつけていくのか予測が難しい状況ですが、引き続き現状把握や課題共有等々、皆様と意見交換させていただければ幸いに存じます。

最後となりますが、全日本マネキン紹介事業協会並びに協会会員の皆様の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新任の挨拶とかえさせていただきます。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

人事異動

【令和4年1月1日付】

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
課長補佐
民間人材サービス活用係長

ひょうだ のりつぐ
俵田 憲諭
みやざき ひろゆき
宮崎 裕幸

【令和4年4月1日付】

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課
課長補佐
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
民間人材サービス活用係員
民間人材サービス育成係員

とがわ まさあき
十川 昌明
おの りょう
小野 伶
わたなべ えりか
渡辺 恵利花

※敬称略

2022（令和4）年10月1日施行

職業安定法 改正のポイント

求職者が安心して求職活動ができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的として、「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報の取扱いに関するルールの整備」、「求人メディア等に関する届出制の創設」の改正が行われました。

1 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。

- ① 求人情報 ② 求職者情報 ③ 求人企業に関する情報
- ④ 自社に関する情報 ⑤ 事業の実績に関する情報

求人企業の義務

虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。また、以下の措置を行うなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

- 募集を終了・内容変更したら、速やかに求人情報の提供を終了・内容を変更する。
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう依頼する。
- いつの時点の求人情報かを明らかにする
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

職業紹介事業者、募集情報等提供事業者の義務

虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。また、以下の求人情報・求職者情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

全ての事業者	● 求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。 ● 求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
職業紹介事業者	● 求人者・求職者に定期的に求人情報・求職者情報が最新かどうか確認する。 - または ● 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。
依頼を受けて情報を提供する募集情報等提供事業者	● 情報提供依頼者に、募集が終了した場合や求人情報・求職者情報の内容変更について速やかに通知するよう依頼する。 - または ● 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。
自ら収集した情報を提供する募集情報等提供事業者	● 求人情報・求職者情報を定期的に収集・更新し、その頻度を明らかにする。 - または ● 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

- | | |
|---|--|
| × | 「募集情報等提供のために使用します」とのみ表示。 |
| ○ | 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために利用します」と表示。
「会員登録時に入力いただいた情報を、当社の会員企業に提供します」と表示。 |

3 求人メディア等について届出制が創設されます

従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、インターネット上の公開情報等から収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービス等を行う事業者も職業安定法の「募集情報等提供事業者」になりました。

特定募集情報等提供事業者の届出

特定募集情報等提供事業者（求職者に関する情報※を収集する募集情報等提供事業者）に、届出制が導入されます。

また、年に1度、提供している募集情報等の規模等の事業の概況を報告する必要があります。

※「求職者に関する情報」には、氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレスや経歴、サイトの閲覧履歴等を含みます。



令和4年10月1日時点で特定募集情報等提供事業を行っている事業者は、令和4年12月31日までに届け出る必要があります。

届出が「必要」な例

- ・会員登録を求めている場合
- ・メールアドレスを集めて配信している場合
- ・閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合

届出が「不要」な例

- ・紙媒体でのみ情報提供している場合

個人情報の保護

特定募集情報等提供事業者も、職業安定法の個人情報に関する規定の対象となります。

- ・業務の目的の範囲内で個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- ・業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- ・個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

さらに詳しく知るための情報

■厚生労働省ウェブサイト

2022（令和4）年職業安定法改正に関する情報やQ & A、届出の記載例を公開しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html

■人材サービス総合サイト

職業紹介事業者の一覧や事業実績を公開しています。

2022年10月以降は、届け出た特定募集情報等提供事業者の一覧を公開します。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



都道府県労働局 問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	愛 知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高 知	職業安定課	088-885-6051
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239		需給調整事業第二課	052-685-2555	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707			
富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017			

// 厚労省ニュース //

募集情報等提供事業者の皆さま

改正職業安定法 2022（令和4）年10月1日施行

募集情報等提供事業の運営ルールが変わります

職業安定法が改正され、「募集情報等提供」の範囲が拡大し、事業運営のルールが変わります。また、特定募集情報等提供事業に届出制が創設されます。

1 募集情報等提供に該当するサービスが拡大されます

従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、以下の事業を行う事業者も職業安定法の「募集情報等提供事業者」になりました。

- インターネット上の公開情報等から収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービス
- 求人企業や求職者だけでなく、職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービス

募集情報等提供に該当するサービス

改正前	・ 求人メディアや求人誌など、求人企業から依頼を受けて求人情報を提供する ・ 人材データベースなど、求職者から依頼を受けて求職者情報を求人企業に提供する
改正後追加	・ 求人情報・求職者情報をクローリングして提供する ・ 他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載する

2 特定募集情報等提供事業者の届出制が創設されます

特定募集情報等提供事業者（労働者になろうとする者に関する情報を収集する募集情報等提供事業者）について、届出制が導入されます。

また、年に1度、事業の概況を報告する必要があります。

「労働者になろうとする者に関する情報」には、氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレスや経歴、サイトの閲覧履歴等を含みます。



令和4年10月1日時点で特定募集情報等提供事業を行っている事業者は、令和4年12月31日までに届け出る必要があります。

届出が「必要」な例

- ・ 会員登録を求めている場合
- ・ メールアドレスを集めて配信している場合
- ・ 閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合

届出が「不要」な例

- ・ 紙媒体でのみ情報提供している場合

届出事項

- ①名称、②所在地、③電話番号、
④職業紹介事業者または派遣元事業主である場合には許可番号または届出番号 等
届出様式には、サービス名称・サイトURL等も記入してください。

変更・廃止届出

届出事項に変更がある場合は変更日翌日から30日以内、事業を廃止する場合は廃止日から10日以内に届け出なければなりません。

届出の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html



提供する情報	収集方法（例）	労働者になろうとする者に関する情報の収集	事業類型
求人情報	- 求人企業から提供依頼 - 職業紹介事業者から提供依頼 - 他の求人メディアから提供依頼	あり	1号（特定募集情報等提供）
		なし	1号
	- ウェブ上からクローリング - 他の求人メディアの転載	あり	2号（特定募集情報等提供）
		なし	2号
求職者情報	- 求職者が登録 - 職業紹介事業者から提供依頼	あり	3号（特定募集情報等提供）
	ウェブ上からクローリング	あり	4号（特定募集情報等提供）

3 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。

- ①求人情報 ②求職者情報 ③求人企業に関する情報
④自社に関する情報 ⑤事業の実績に関する情報

- 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報、求職者情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

全ての事業者	- 求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。 - 求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
依頼を受けて情報を提供する事業者（1・3号事業者）	- 情報提供依頼者に、募集が終了した場合や求人情報・求職者情報の内容変更について速やかに通知するよう依頼（メールや文書等が望ましい）する。 - または - 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。
自ら収集した情報を提供する事業者（2・4号事業者）	- 求人情報・求職者情報を定期的に収集・更新し、その頻度を明らかにする。 - または - 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

募集情報等提供事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×	- 実際の取り扱い求人情件数が1000件程度のところを、1万件程度あると表示する。 - 全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。 - 様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、非常に見えにくい状態にしている。
---	---

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、**一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。**例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましい**ものです。

業 務 内 容	一般事務 …①
契 約 期 間	期間の定めなし
試 用 期 間	試用期間あり（3か月）
就 業 場 所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
就 業 時 間	9:00～18:00
休 憩 時 間	12:00～13:00
休 日	土日、祝日（年末年始を含む）
時 間 外 労 働	あり（月平均20時間）
賃 金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）…②
加 入 保 険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

②賃 金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】32万円
- 【基本給】25万円 【固定残業代】7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～
（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】400万円～600万円
- 【給与】400万円～600万円
【モデル給与】555万円
（同職種社員の給与の平均を例示）

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×	・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。 ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。 ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。 ・所謂おとり求人として、実際には求人掲載の申し込みを受理していない求人を掲載する。
---	--

4 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

募集情報等提供事業者も、職業安定法の個人情報に関する規定の対象となります。

- 業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- 求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。
- 業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- 求職者の個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

業務の目的の達成に必要な範囲内

求職者の個人情報は、募集情報等提供のために必要な範囲で収集・使用・保管する必要があります。

×	・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、職業紹介のために求人企業に提供する。 ・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、自社の採用選考のために使用する。
○	・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、募集情報等提供のサービスの向上のために匿名化・統計処理する。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

×	・ 「募集情報等提供のために使用します」とのみ表示。
○	・ 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために利用します」と表示。 ・ 「会員登録時に入力いただいた情報を、当社のサービスに登録している企業に提供します」と表示。

個人情報の収集・使用・保管についての同意

職業安定法上、本人の同意を得る必要がある場合

- ・ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を収集・使用・保管する場合
- ・ 本人以外の第三者から個人情報を収集する場合
- ・ 特別な職業上の必要性から、国籍や思想・信条等の個人情報を収集する場合

個人情報の収集・使用・保管について**本人の同意を得る必要がある場合**は、以下の内容を遵守してください。

- ・ 同意を求める事項を**具体的かつ詳細に明示**すること。
- ・ 本人の自由な意思に基づき、**本人が明確に表示した同意であること**。
- ・ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集・使用・保管することに関する同意を、募集情報等提供の条件にしないこと。

×	・ 登録した個人情報を職業紹介に使用することに同意しないと、求人メディアが利用できない。 ・ 求人と関係のない販売商品の案内に同意しないと、求人メディアが利用できない。
---	--

5 苦情に対する適切・迅速な対応が義務付けられます

求人企業や求職者からの苦情は、適切かつ迅速に処理しなければなりません。
また、そのために必要な体制の整備が義務付けられました。

苦情処理体制

苦情の処理に必要な体制は、事業の規模に応じて求められる内容が異なります。少なくとも事業の規模を問わず、電話番号やメールアドレス、問い合わせフォームといった、**苦情の申し出先や相談窓口を明らかにする必要があります**。なお、苦情の申出先は相談窓口は利用者にわかりやすい形で周知してください。

6 利用者の選択のため、事業情報の公開をお願いします

利用者の選択に役立つよう、インターネット等を通じた事業情報の公開に努めてください。
(努力義務)

公開が求められる項目

- ・ 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項
- ・ 個人情報の保護に関する事項
- ・ 苦情の処理に関する事項
- ・ 求人情報・求職者情報の検索結果の表示順の決定に当たって考慮している事項※

※ 有料で掲載しているか、サイトの閲覧履歴、登録された職歴等の情報などの項目。
上記項目に従ってアルゴリズム・AI等を使用して表示順を決定している場合、当該アルゴリズム・AI等の詳細の公開を求めるものではありません。

さらに詳しく知るための情報

■厚生労働省ウェブサイト

2022（令和4）年職業安定法改正に関する情報やQ & A、届出の記載例を公開しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html



■人材サービス総合サイト

職業紹介事業者の一覧や事業実績を公開しています。
2022年10月以降は、届け出た特定募集情報等提供事業者の一覧を公開します。
<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



都道府県労働局 問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	愛 知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高 知	職業安定課	088-885-6051
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239		需給調整事業第二課	052-685-2555	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707			
富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017			

令和4年度 全紹協定時社員総会

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会定時社員総会を、令和4年6月14日に、TKPガーデンシティ PREMIUM京橋にて、開催いたしました。

昨年同様、新型コロナウイルス感染症予防の観点から、来賓の方々をお招きした懇親会を行わずに、総会のみで開催となりました。

まず初めに、誠に残念ながら、昨年お亡くなりになりました黒田会長のご冥福をお祈りするため、出席者全員での黙とうが捧げられました。

そして小金井新会長より会員各位へ、この1年間のご協力の感謝と、黒田会長の遺志を引き継いで当協会の事業を進めていくとのご挨拶がございました。

今年度の総会の議案は、令和3年度事業報告と令和3年度決算報告でありましたが、出席社員の賛成多数により原案どおり、承認可決されました。

また報告事項としましては、今年度の事業計画、収支予算の他に、業務執行理事の新たな体制も報告されました。

総会後には、場所を移して、総会出席会員による意見交換会を開催し、会食をしながら様々な意見交換が行われ、短時間ではありましたが、会員同士の親睦を深めることができました。

我々マネキン紹介事業を取り巻く環境も、まだまだコロナ以前のように戻っていませんが、私共理事は、会員皆様方と情報交換しながら、粛々と当協会の事業を行って参りたいと思っております。



令和4年度 表彰受賞者

職業安定局長表彰（優良職業紹介責任者）

中村 友子 有限会社 スリーエスマネキン紹介所

民紹協会長表彰（優良職業紹介事業求職者）

岩佐 秀子 株式会社 サツキャリ
吉野 香代子 株式会社 ジョビア

各表彰の申請に付きましては、各職業別団体長（全紹協会長）または公益社団法人 全国営職業紹介事業協会（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職業紹介事業従事者	25年以上	50歳以上

※事業所が労働局より「業務停止命令」「改善命令」を受けた場合は10年間、「是正指導」を受けた場合は5年間、「指導」を受けた場合は3年間の対象外となる。

II 職業安定局長表彰

①優良職業紹介責任者	従事期間10年以上	年齢不問
------------	-----------	------

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
--------	-------------	-------

厚生労働大臣表彰・職業安定局長表彰の主な基準については令和3年8月1日に改定が行われました。

令和4年度 従事者研修会 実施報告

関東連絡会
会長代行 吉備 義和

コロナが猛威を振るい蔓延防止等重点措置が発出される中、令和4年2月16日に予定されている従事者研修会を実施すべきか、中止または延期すべきか、悩んだ末に、それまで九州連絡会と関西連絡会で実施したリアルとオンラインのハイブリッド研修会が成功裏に開催されたことに意を強くして、関東連絡会もハイブリッド開催を行うことにいたしました。その結果、参加者はリアルが1名、オンラインが19名と、実際の研修会場は講師の皆様と事務局と1名の受講生というこれまでに経験の無い雰囲気の中で行われました。

しかし講師の皆様もハイブリッド開催にはずいぶん慣れてきていらっしゃるようで、非常にスムーズに研修会は進み、オンライン参加の19名も実際に研修会場にいるかのような臨場感溢れるやり取りでした。当日はオンラインでの開催の環境整備に際して、岡野理事を始め、Zoomを使い慣れている皆様のご協力をいただきましたこと、心より感謝申し上げます。

東海連絡会
株式会社 ミツワ 本村 文人

東海連絡会の従事者研修会が、令和4年3月8日にウインクあいち（Zoomでのオンライン併用）にて実施されました。

3部構成で第1部は愛知労働局 需給調整事業第二課 課長 山下保氏による「適正な事業運営について」「最近の指導事例より」を議題に、職業紹介事業の現状と指導監督例や職業紹介事業運営についての注意事項など大変参考になる講演でした。

第2部は株式会社ライズ 藤重知子氏による「声と話し方でプラスに変わるコミュニケーション」を議題に、マスク越しでも伝わる表情等の非言語力の磨き方と、話し方・聴き方のポイントを押さえて言語化力を磨く等のコミュニケーションスキル向上の方法を実践形式で学ぶことができました。

第3部は全紹協 常務理事兼教育福祉事業部長 吉備義和氏より「職業紹介事業協会事業者の適正化推進事業における『自主点検ツール』の解説」を議題に、自主点検ツールを用いた事業適正化についての解説がありました。

改めて業務を見直す機会と、コミュニケーションスキル向上の機会を得ることができた有意義な研修会でした。

従事者研修会プログラム

※連絡会により内容・時間帯が変わります

時間	内容	担当
13:00～13:10	受付	各連絡会事務局
13:10～13:20	オリエンテーション	(公社)全日本マネキン紹介事業協会 担当者
	開講挨拶	(公社)全日本マネキン紹介事業協会 教育福祉事業部長 吉備 義和
13:20～14:35	「適正な事業運営について」	各地区労働局 職業安定部 需給調整課 担当官
14:35～14:50	休憩	
14:50～16:20	「パーソナルブランドと信頼関係の構築」	パーソナルブランディングコンサルタント 山本 秀行 氏
16:20～16:35	休憩	
16:35～17:35	「職業紹介事業者の適正化推進事業における自主点検ツールの解説」	(公社)全日本マネキン紹介事業協会 教育福祉事業部長 吉備 義和
17:35～17:40	閉講挨拶	(公社)全日本マネキン紹介事業協会 会長 小金井 敬

職業紹介事業実践セミナー実施報告

令和4年6月29日（水）14：00～16：00、公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会主催のZoomを活用したオンラインセミナーが開催され、講師は全紹協の常務理事である岡野泰也氏が務めました。

日本の労働人口は1995年の8,000万人をピークに、2060年には約半分の4,000万人にまで減少すると予想されます。このような市場環境の中で、人材サービス事業者にとって、求人活動の優劣が業績に直結します。多くの媒体事業・人材業に関わる方々からヒヤリング調査した内容と、講師自身が23年間、人材会社を経営する中で蓄積されたノウハウをもとに、ITを活用した求人市場分析と求職者確保の成功法則について、ITについて詳しい知識がない方にも分かりやすい講義が進められました。

プログラム

時 間	テーマ	内 容
14：00	オリエンテーション	
14：05～14：50	求人市場分析	求人市場について歴史と今後の予測
14：50～15：00	休 憩	
15：00～15：50	求職者確保の成功法則	求人手法 求職者対応
15：50	その他質疑、個別相談	

研修のポイント

- ・ 求人市場についての理解が深まります。
- ・ 求人手法についての選択肢を持つことができます。
- ・ 求人効果の結果分析と、結果に基づいた対策について理解が深まります。
- ・ 特にIT（WEB/SNSなど）を使った具体的取組みについて、ポイントが掴めます。
- ・ 求職者確保に向けて、具体的対策を理解することができます。

職業紹介事業実践セミナーを受講して

株式会社 サツキャリ 横山 直美

6月29日、岡野講師による【求人市場分析と求職者確保の成功法則】についてのセミナーを受講致しました。講師ご自身の23年間、人材会社を経営する中で蓄積された知識経験を分析したデータは興味深い内容でした。

今人材派遣業界は人材確保が課題です。引き合いがあってもマッチする既存スタッフがいらない、媒体を出しても応募がないなど販売をしたい人材が年々少なくなっていると感じます。

募集媒体も、その時の最先端の手法を使うこと、今の所はindeed・プライムステージが求人手段としては有効とお話でした。実例として求人広告での成功例、失敗例などのお話を聞かせて頂きたかったです。

まず人を集めることが大切ですが量よりも質を高めることも必要です。結局は人とのつながりが定着度を高めるといいます。今回のセミナー参加で学んだことを社内でも共有し改善することはないかフローを見直して今後に生かしたいと思います。

「求人市場分析と求職者確保の成功法則」セミナーに参加して

株式会社 西日本キャロット 吉田 正勝

今回の講演を拝聴してまず感じたのは、今でこそ一人に一台パソコンと携帯電話があり、Eメールで取引先や登録求職者と連絡のやりとりを、当たり前のようにしているが、それ以前からこの仕事に従事している先輩方は、郵便・固定電話・FAXで連絡を取り合っていたと伺ってさぞ大変だったかと思うと同時に、現在の私たちはどれだけ便利な時代に生きているのかということでした。

時代は流れ、求人情報はLINEやindeed、そして欧米では定着しているというSNS（ツイッター、インスタグラムなど）に変わってきています。応募面接も今やZoomなどのオンラインでできる時代になりました。次から次へと新しいツールが出てきて、ついていくのが大変な年齢になってきたことを痛感致しました。

indeedをもっともっと活用して、求職者を増やし業績回復に役立てたいと思います。いくつになっても勉強して、ついて行けるように頑張らねば！

東商 株式会社 嶋田 知子

全紹協 岡野常務理事が講師を務められた公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会主催のオンラインセミナーはとても勉強になりました。

普段使っていて無くてはならない検索エンジンのindeedですが、今回のオンラインセミナーで初めて具体的な仕組みが理解出来たことにより、原稿作成時のキーワードの重要性を認識できました。そして私にとって最も衝撃的だった内容は【対応フロー】の概念でした。

募集から応募、採用までのデータは取っていましたが、岡野講師のおっしゃる「継続戦力化」まで繋げて考えたことがありませんでした。indeed広告からマネキンさんが継続して就業していく流れを、初めて繋げて意識できました。

岡野講師の徹底した準備で公開していただいた資料は社員研修にも使いたい内容でした。今後も参考にさせていただきます。

有意義なセミナーをありがとうございました。

全紹協求人サイトの 更新・新規申込のご案内

全紹協では、会員企業の皆様の求職者募集の一助になるべく、全紹協求人サイトを立ち上げ、7年経過いたしました。

一般的な媒体と比較しても年間料金としては低料金で、求人原稿の閲覧数も応募者数も、都市圏と地方等、地域による差はございますが、効果を上げて来られたと思っております。

ただし、比較的效果の出ている地方都市と違い求人件数の多い大都市圏では、応募者数の伸び悩みがあったことも事実です。

そこで昨年より求人サイトのリニューアルをすべく準備を進め、今年の4月より、あらたな求人サイトへと移行しました。

これまで以上に募集効果を上げるべくindeed運用のパフォーマンス・スコア改善のために、リニューアルされた新サイトでは、地域にかかわらず応募者数が伸びており、上々の滑り出しが出来たのではないのでしょうか。

新サイトについては、別掲（20頁「全紹協求人サイトリニューアルについて」をご覧ください。）
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4年11月1日～令和5年10月31日**

すでに申込されている会員の皆様には引き続きのご利用を、また申込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/>

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 IT事業部長 牧野 伸男

全紹協求人サイトリニューアルについて

本年4月に求人サイトをリニューアル致しました。目的は、ずばり応募者を増やす為です。変更点は、indeedへの掲載がされやすくなりました。フィードという技術を使い、indeed側に原稿を1日3回データ送信しています。indeedや検索サイトで仕事を探す人の目に触れやすくなりました。結果として、4月～6月は大幅に求職応募者が増えました。また費用対効果も10倍以上となっています。(1人の応募者に掛かった費用=求人広告費用÷応募人数)

2022年10月まで、全会員様に対して無料で求人原稿を掲載して頂くことが出来るキャンペーンを行っています。1名でも応募者があればラッキーという感覚で、ぜひお試し頂きたいと思っています。原稿作成・掲載は、インターネットを使い、オフィスのパソコンから操作することが出来ます。詳細は事務局までお問合せ下さい。

本年8月からは、スポット料金プラン(1口50,000円《本体価格》)を開始しました。年末・バレンタイン時など、一気に多くのスタッフを集めたいときに有効です。2022年11月～2023年10月までの年間プラン申し込みも始まります。

人材サービス事業者にとって、求人活動の優劣が、そのまま業績に直結します。会員企業様にとって、有用なサービスにすべくサイトを育成していく所存でございます。ぜひトライアルして頂ければと思います。

最後に、最大の応募効果を取って頂く為に、それぞれの会員企業様でやって頂くと有効な対策を5点記載させていただきます。

- ① 魅力的な原稿(仕事の魅力を表現。条件を簡潔明瞭に)
- ② こまめな更新(新規掲載・更新された原稿が、indeedで上位表示されやすい)
- ③ 間口は広く(求人時点では条件を緩め、面接の過程で見極める。他案件に流用可能性もある為)
- ④ 短期案件も掲載(長期案件と比較して、1日だけの試食販売や週間催事の案件は、応募効果が高い。登録スタッフ増にもつながるので、積極的に掲載を)
- ⑤ クイックレスポンス(応募者に出来る限り早く連絡を取る)

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 常務理事 岡野 泰也

「そろそろ 本音で語ろう!の会」 開催のお知らせ

今年度の「そろそろ本音で語ろう!の会」は長崎県長崎市において開催いたします。
2022年9月23日西九州新幹線開業で駅も新しくなっております。
開催場所は JR 長崎駅西口直結で非常にアクセスの良い場所です。
会員の皆様の積極的なご参加をお待ち申し上げます。

日時 令和4年10月6日(木) 13:00～17:00

場所 出島メッセ長崎 会議室 205号
長崎県長崎市尾上町4-1



ダイバーシティ経営の気になる動き

SAT社労士／行政書士事務所 佐藤珠己

近年、経営者にとって「ダイバーシティ」は必須のキーワードとなっています。「ダイバーシティ経営」とは“多様な人材を生かす経営”のことです。多様性には、性別、年齢、国籍、趣味嗜好などいろいろなありますが、ここでは「女性」と「外国人」の雇用をめぐる最近の動きを見ていきます。

男女の賃金差異公表制度がスタートします

世界経済フォーラムが、2021年3月に「ジェンダー・ギャップ指数」を公表しましたが、日本は156カ国中120位。管理職の女性比率や男女の所得格差などに課題が多かったということです。

そのような状況を受け、今年6月、岸田内閣は「新しい資本主義」の中核として「女性の経済的自立」を掲げ、7月から企業に「男女の賃金差異」の公表を求めて男女格差の是正を図っていくことにしました。

といっても、制度は解りにくいので、Q&A形式で、順に見ていくことにしましょう。

Q | 背景は？

A 政府は、6月の「女性の骨太方針」、「新しい資本主義のグランドデザイン」等において、女性活躍推進法の枠組みを活用し、「男女の賃金差異」の公表に取り組むこと及び国・自治体においても同様の取組を行うことを決定しました。そこで、具体的な進め方について、労働政策審議会において、把握・公表事項の見直しが行われました。

Q | 何が、どう見直されるのですか？

A 女性活躍推進法では、①自社の状況分析、②行動計画の策定・届出、③社外への情報公表を求めています。今回の注目点は③です。

併せて、今年4月の法改正で、公表義務対象企業が301人以上から101人以上に拡大されていたことも注意しておきましょう。

そこで、“これまで”の情報公表ですが、[301

人以上企業]の場合は、「機会提供」関係8項目、「両立支援」関係7項目の中から各1項目以上（計2つ以上）、[101人以上企業]の場合は、上記15項目から1項目以上の公表が必要とされていました。

“見直し後”です。これに「男女の賃金差異」の項目が加わります。[301人以上企業]の場合は上記2項目に賃金差異をプラスして計3項目の公表が必要となり、[101人以上企業]の場合は上記に包含されて、賃金差異を含めて1項目の公表でよいこととなります。

Q | 公表はいつ、どんな風に？

A 初回の公表開示は、省令施行（7月）以後に締まる事業年度の実績からとされます。つまり3月締の会社であれば2023年4月以降に公表をすることになります。

公表すべき数値は、男性賃金に対する女性賃金の割合（％表示）で、正社員、有期・パート社員別も必要です。厚労省のHP「女性の活躍推進企業データベース」への掲載等により公表します。

外国人労働者の受入・共生の新たな方向性が示されました

外国人雇用への取組みが重要になってきています。新型コロナの影響はありましたが、外国人労働者数は高い水準を維持し、今後とも外国人労働者の受入れは重要です。また、外国人との真の共生には課題が多く、着実な改善が求められています。さらに、最近では日本の賃金改善の立遅れ等から外国人労働者にとっての日本の魅力が低下して

おり、“選ばれる日本”づくりが不可避です。

こうした中、政府は、6月14日、外国人の受入れ・共生のため、令和4年度の「総合的対応策」を閣議決定し、次図のような課題に取り組んでいくことにしました（下線部は新規事項です）。

令和4年度総合的対応策の概要

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

- ア) 日本語教育の充実
- イ) 生活オリエンテーションの環境整備
- ウ) 日本語学習教材開発 等

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化

- ア) 「生活・就労ガイドブック」等の整備
- イ) マイナポータル等を活用した情報発信
- ウ) 一元的相談窓口の設置促進
- エ) FRESC による支援 等

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- ア) 地域子育て支援拠点整備
- イ) 子どもの就学状況の把握、キャリア形成支援
- ウ) 職業相談、留学生支援
- エ) 高度外国人地域コンソーシアム形成
- オ) 年金制度の周知 等

4 外国人材の円滑かつ適正な受入れ

- ア) 特定技能のマッチング支援
- イ) 特定技能の受入れ分野検討、2号の対象分野や受入見込数見直し、技能実習制度の在り方検討
- ウ) 悪質な仲介事業者等の排除 等

5 共生社会の基盤整備に向けた取組

- ア) 啓発月間（仮称）や白書
- イ) 在留支援の専門性の高い職員（受入環境調整担当官）育成
- ウ) 民間によるアウトリーチ支援の支援
- エ) 外国人支援人材（外国人総合支援コーディネーター（仮称））の育成
- オ) 在留管理基盤強化
- カ) 留学生の在籍管理の徹底
- キ) 技能実習制度のさらなる適正化
- ク) 不法滞在者等への対策強化 等

Q | 特定技能や技能実習の見直しについてどう触れられていますか？

A 特定技能制度については、令和3年度の総合的対応策でも「受入れ分野」や「2号の対象分野」について検討することが触れられていましたが、令和4年度の総合的対応策では、「受入れ見込み数の見直し」が加えられるとともに、「技能実習制度の見直し」が明記され、これらについて法改正を含めた検討を進めることが明らかにされました。

Q | ロードマップも作られたということですが…？

A 昨年度までは単年度の「総合的対応策」だけでしたが、中期的観点から一層しっかり取り組もうということで、令和4年度から、「ロードマップ」（5年間の中期計画とその工程表）も閣議決定されました。

Q | 今後の取組の目玉は何ですか？

A 今後の重点的取組は、次の3つです。

- ① 生活オリエンテーションの環境整備
- ② 外国人支援総合コーディネーターの育成
- ③ 情報発信

外国人の方の「暮らしにくさ」の前段階には、「生活知識・制度の不足」があり、そしてその前段階に「日本語能力の不十分さ」があるという循環構造があると言えないでしょうか？上記の3つの施策は、いわばこの“悪しき循環”を断ち切っていると考えていることができます。そのためには、企業も地域や団体と手を組んで取り組んでいく姿勢が必要と言えるでしょう。

SAT社労士事務所/行政書士事務所連絡先

住 所：新宿区赤城下町45 KBC E-7

電 話：090（8563）1289

メール：sat33@h02.itscom.net

※労働問題全般の相談に応じております。

マネキン紹介事業に役立つQ&A

Q 1 : 常用目的紹介の紹介所にとってのメリットは
常用目的紹介について、2段階の紹介を行い、紹介手数料を2回貰うことができるということですが、その合計は届出た手数料表の範囲内ということです。これでは、職業紹介所にとってメリットが大きい紹介手法とは思えません。労働局に確認しても「手数料はトータルで届出た範囲内」ということでした。常用目的紹介という手法はどのようなメリットがある紹介手法なのでしょう。

A 1 : 常用目的紹介という手法が制度化された目的は、非正規雇用が増加して社会問題化していることを背景に、労働者の雇用の安定を図ることとされています。求人者は、当初の有期雇用契約期間中に労働者の能力や適性について判断することができます。一方、労働者としても有期雇用契約期間中に常用雇用されてもいいのか否かを判断する時間を与えられるものであり、助走期間を経ることから常用雇用に入って行きやすい制度といえます。

また、紹介予定派遣とよく似た手法ですが、紹介事業所とすれば、紹介事業の許可だけで取り組むことができるというメリットがあります。

これらを総合的にみれば、紹介所のメリット追求ということではなく、求職者と求人者の間の常用雇用契約の円滑な締結を目指した制度といえます。

C 1 : 紹介予定派遣という制度が定着してきている昨今、正社員採用において派遣事業の許可を有していない紹介所にとって、常用目的紹介は紹介予定派遣に代わる有効な手法です。よく理解して有効活用してください。

(公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会 より提供)

Q 2 : 職業紹介責任者の急な退職と後任者の選任について
この度、これまでの長年にわたり職業紹介責任者の任に就いてくれたスタッフが家庭事情で急に退職しました。後任の職業紹介責任者の任に就くスタッフが、職業紹介責任者講習を受講するのが間に合いません。どのようにすればよいでしょうか。

A 2 : 前任の職業紹介責任者の退職等により、新たに職業紹介責任者になるべき者が、やむを得ず職業紹介責任者の変更前に職業紹介責任者講習を受講できない場合、その後に可及的速やかに受講すること(具体的には、受講する職業紹介責任者講習会を決めていること)を条件として、変更の届出(変更のあった日の翌日から起算して30日以内)ができます。

このような場合に備えるために、あらかじめ、職業紹介責任者講習は複数のスタッフが受講しておき、直ちに変更手続きができるようにしておくことが望まれます。

C 2 : 従業員の流動化に伴い、紹介責任者である従業員が急に退職するというケースはよくあることと思います。このような場合に備えて、紹介責任者を複数名受講させておくことも必要かと思います。

(公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会 より提供)

事務局だより

新型コロナウイルス感染症の影響を受けられた皆様にお見舞いを申し上げます。

◆ 入 会

な し

◆ 退 会

関東連絡会

有限会社 アクティとやま

辻 正人

令和4年3月31日

パーソルマーケティング 株式会社

高倉 敏光

令和4年3月31日

九州連絡会

有限会社 シナジーワーク鹿児島

堀 さゆり

令和4年3月31日

電話問合せ件数と対応について

陽性者数の減少に伴い、求人者からの問合せが増加しました。また、会員からはリニューアルした求人サイトについての問合せが多数ありました。

	R3.12月	R4.1月	2月	3月	4月	5月	6月	計
協会会員	0	2	1	2	2	2	2	11
求人者	2	1	2	3	3	2	0	13
求職者	3	3	0	2	0	1	2	11
その他	0	1	1	0	0	0	1	3
計	5	7	4	7	5	5	5	38

編集後記

今年は例年になく短い梅雨、そして強烈に暑い夏が続きます。

時代の変化に合わせた事業の発展や継続を目指さなければいけません、最も大切な事は「健康」です。

その基本を忘れずに皆さんくれぐれもご自愛ください。

表紙の写真について

山梨県北斗市明野のひまわり畑は、南アルプス山脈や富士山を背景に約60万本のひまわりが咲き乱れます。元気をもらえる景色でした。

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、

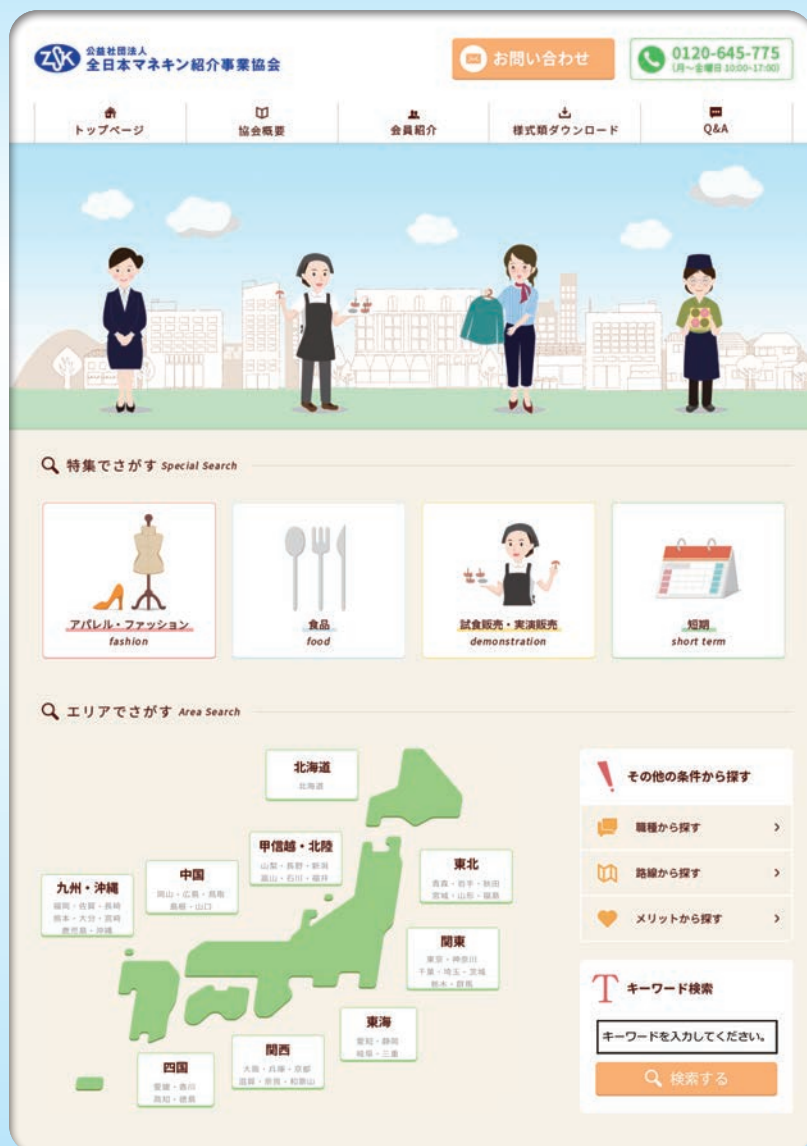
公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会が

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1-7-1 ウィン神田807号室

電話03-3253-5775 FAX03-3253-5776 mail: info@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	全国
正規料金 (税別)	¥500,000	¥450,000	¥400,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000	¥700,000
会員料金 (税別)	¥300,000	¥270,000	¥240,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000	¥400,000

※別途消費税が加算されます。

期 間：1年間(令和4年11月1日～令和5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)