

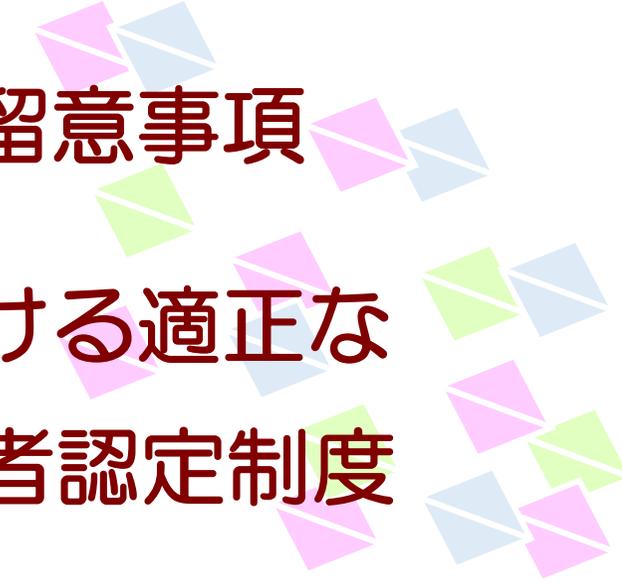
令和6年度
職業紹介事業所向けセミナー

職業紹介事業の 適正な運営について

福島労働局職業安定部 需給調整事業室



～ 本日の内容 ～

1. 職業安定法の改正等について
 2. 職業安定法施行規則の改正について
 3. 職業紹介事業の運営に係る留意事項
 4. 医療・介護・保育分野における適正な
有料職業紹介事業者認定制度
- 

1. 職業安定法の改正等について

- ① 平成30年1月1日施行
- ② 令和2年3月30日施行
- ③ 令和3年4月1日施行
- ④ 令和4年10月1日施行

① H30.1.1施行 その1 【労働条件等の明示の記載事項追加】

(法第5条の3 則第4条の2)

例

①	業務内容	一般事務
②	契約期間	雇用期間の定めなし
③	試用期間	試用期間 あり (3か月)
④	就業場所	福島市霞町 ●-▲▲
⑤	始業・終業の時刻	8:30~17:30
⑥	休憩時間	12:00~13:00
⑦	休日	土・日・祝日
⑧	時間外労働の有無	(有りの場合、月平均時間)
⑨	賃金	月給 200,000円 (※試用期間中/月給180,000円)
⑩	加入保険	労災・雇用・健康・厚生
⑪	募集者の氏名または名称	株式会社 ■■■■
⑫	受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙 (喫煙専用室設置) ※

- ・派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨を記載
- ・固定残業代を採用する場合は、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を記載
- ・裁量労働制を採用する場合にはその旨を記載

① H30.1.1施行 **その2** 【求人求職管理簿等への記載事項の追加】

● 求人管理簿・求職管理簿

(法第32条の15 則第24条の7)

【追加となった事項】

- 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 転職勧奨禁止期間（採用年月日から**2年間**）
- ③ 就職から6ヵ月以内に離職したか否か（無期雇用就職者）

※ 平成30年度に就職した者から記載必須

● 取扱職種の範囲等の明示

(法第32条の13 則第24条の5)

【追加となった事項】

- ① 返戻金制度に関する事項

① H30.1.1施行 **その3** 【職業紹介事業報告の記載事項の追加】

● 職業紹介事業報告

(法第32条の16 則第24条の8)

【追加となった事項】

- ① 各年度の無期雇用就職者数
- ② ① – 1年度のうち、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
- ③ 返戻金制度の有無（「有」の場合はその内容）
- ④ 職業紹介に従事する従業員の人数及び教育の内容

	令和6年4月報告分	令和7年4月報告分
①	令和5年度就職者数	令和6年度就職者数
②	令和4年度に就職した者に関する数	令和5年度に就職した者に関する数
③	提出時点の有無及び内容	提出時点の有無及び内容
④	令和5年度末の従業員数及び 令和5年度の教育内容	令和6年度末の従業員数及び 令和6年度の教育内容

★職業紹介事業報告書の様式(第8号)が変わっています！

職業分類表の改訂に伴いExcel様式の「取扱業務等の区分」がプルダウンで選択可能となりました。

令和7年の報告(4/1～4/30までに提出)は必ず新様式で提出してください。

① H30.1.1施行 その4 【紹介実績等の情報提供義務】

(人材サービス総合サイト) (法第32条の16③ 則第24条の8③)

厚生労働省職業安定局
人材サービス総合サイト

HOME 問い合わせ先 サイトマップ

文字の大きさ 小 中 大



雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っています。

許可・届出事業所の検索
労働者派遣事業

許可・届出事業所の検索
職業紹介事業

掲載の申込・事業共通
労働者派遣、職業紹介
事業共通

掲載の申込・職業紹介事業
法第32条の16第3項
に関する事項

NEW
最新情報一覧

派遣事業制度等

求人情報

アンケート

情報提供が必要な事項・方法

以下①～⑦の項目について、「人材サービス総合サイト」にご登録ください。

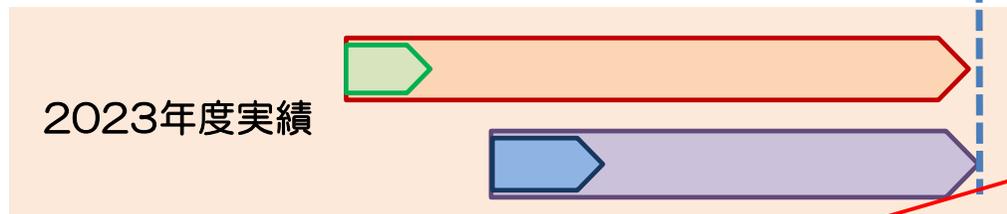
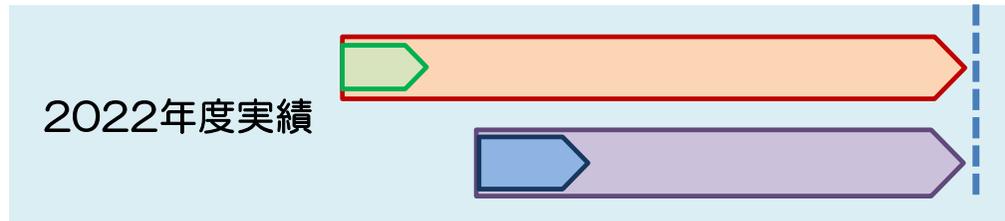
情報提供が必要な事項	情報提供の方法
① 各年度（各年の4月1日～翌年の3月31日）の紹介により就職した者の数	「人材サービス総合サイト」に入力
② ①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）の数	
③ ②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数	
④ ②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか明らかでない者の数	
⑤ 手数料に関する事項（手数料表の内容）	「人材サービス総合サイト」で以下のいずれかを実施 ・PDFの登録 ・自社ウェブサイトのURLを登録 変更があれば速やかに更新してください。
⑥ 返戻金制度※の導入の有無と導入している場合はその内容	
⑦ その他、職業紹介事業者の選択に役立つと考えられる情報【任意】	

※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とその他これに準ずる制度

情報提供する時期

以下①～④の情報提供は、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
①	各年度の就職者数	翌年度の4月1日～4月30日
②	各年度の無期雇用就職者数	
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
④	②のうち、6か月以内に離職したか否か不明な者の数	



R5.10.23改正により
現在は「5年」に延長
となっています
P18参照

	入力期間 4/1～4/30	提供期間 2年6か月	入力期間 10/1～12/31	提供期間 2年
--	------------------	---------------	--------------------	------------

② R2.3.30施行 【求人への不受理】

「求人への申込みは、**全て受理**しなければならない。」（法第5条の6）

ただし、次のいずれかに該当する求人への申込みは場合は**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	賃金、労働時間、その他の労働条件が通常の労働条件と比して著しく不適當な求人
③	労働条件等を明示しない求人
④	労働関係法令での処分を受けた求人者からの求人
⑤	暴力団員などによる求人
⑥	正当な理由なく①～⑤の確認を拒む者からの求人

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

◇この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、チェック欄にシ点(「✓」)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、

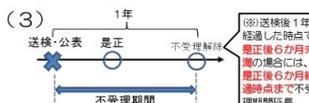
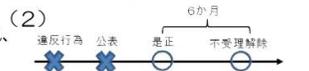
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(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
妊娠婦の保護	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

2. 職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

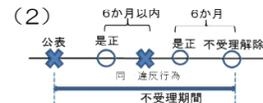
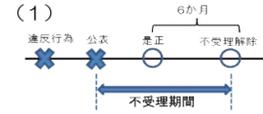
(1) 対象条項(※3、4、5、6)違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表(注1)され、

- 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、労働施策総合推進法第33条第2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
求人等に関する情報的確な表示	第5条の4第1項及び第2項
求職者等の個人情報取扱い	第5条の5
求人の申込み時の報告	第5条の6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
労働爭議への不介入	第42条の2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) 対象となる労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)の規定

内容	規定
パワーハラスメント防止に関する雇用管理上の措置	第30条の2第1項
パワーハラスメント等を理由とする不利益取扱いの禁止	第30条の2第2項(第30条の5第2項、第30条の6第2項において準用する場合を含む。)

※ 第30条の2第1項を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。

(※5) 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
セクシュアルハラスメント、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条第2項(第11条の3第2項、第17条第2項、第18条第2項において準用する場合を含む。)
セクシュアルハラスメント等の防止に関する雇用管理上の措置	第11条第1項、第11条の3第1項
妊産中、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。

(※6) 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9条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16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21条第2項、第23条の2、第25条第1項・第2項(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項から第3項まで、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こと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、同盟罷業又は作業閉鎖が行われている。

③ R3.4.1施行 【就職お祝い金の禁止】

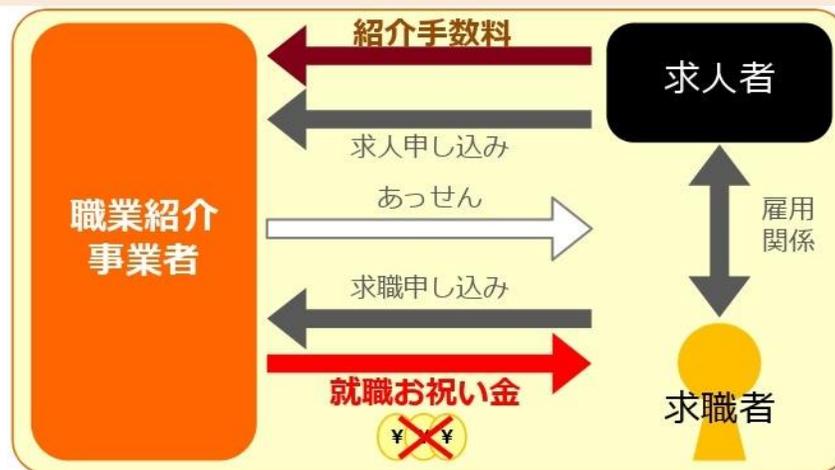
職業紹介事業者の皆さまへ

「就職お祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して
求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

令和3年4月1日から職業安定法に基づく指針が一部改正されます

「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することで求職の申し込みの勧奨を行ってはいけません。

- ・求職の申し込みの勧奨は、金銭の提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させ、それをPRすることで行ってください。
- ・職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなどと持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例があります。このような行為は、労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害する行為であり、行ってはいけません。



③ R4.10.1施行 【職業紹介事業の許可基準の変更】

▼ 個人情報の取扱いに関するルール

個人情報を適正に管理し、求人求職者等の秘密を守るための必要な措置が講じられていること

- 業務の目的を明らかに
- 個人情報の収集は、適法かつ公正なものに
- 求職者等本人の同意を得ること

▼ 求人等に関する情報の的確な表示

業務の運営に関する規程の要件に「求人等に関する情報の的確な表示」に関する内容を有し適正に職業紹介事業を運営すること

令和4年10月1日付の許可、許可有効期間の更新から適用

職業紹介事業の運営ルールが変わります

職業安定法が改正され、求人等に関する情報の的確な表示や個人情報の保護に関するルールが変わります。また、求人メディア等に関する届出制が創設されます。

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

- 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。

! 求人者の労働条件を特定の求職者に明示するよりも前に、ウェブサイト等を通じて求職者に提供する求人情報が対象です。

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

求人情報・求職者情報を正確かつ最新の内容に保つため、以下の措置を講じなければなりません。

いずれも講ずる必要がある措置

- 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。

いずれかを講ずる必要がある措置

- 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。
- ※なお、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

職業紹介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。

- × 実際の取扱い求人件数が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。

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として掲載する。
- × 所謂おとり求人として、実際には紹介できない求人掲載する。

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（●●●市●●●） 又は △支社（△△市△△△）
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う場合	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

②賃金

固定残業代を採用する場合は、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。

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、「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

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）

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、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

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。

- × 「職業紹介のために使用します。」とのみ表示。
- 「職業紹介で応募を希望する求人先に応募情報を提供する際に使用します」と表示。
- 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。
- 「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用します」と表示。

様式例第1号

業務の運営に関する規程

事業所名

第1 求 人

- 1 本所は、(取扱職種の範囲等)に関する限り、いかなる求人の申込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反したり、賃金、労働時間等の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当である場合、一定の労働関係法令(労働基準法及び職業安定法等)違反のある場合及び暴力団員などによる求人である場合には受理しません。

- 2 求人の申込みは、求人者又はその代理人が直接来所されて、所定の求人票により、お申込みください。直接来所できないときは、郵便、電話、ファクシミリ又は電子メールでも差し支えありません。

- 3 求人申込みの際には、業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件をあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等により明示してください。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等による明示ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示してください。

- 4 求人受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第2 求 職

- 1 本所は、(取扱職種の範囲等)に関する限り、いかなる求職の申込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反する場合には受理しません。

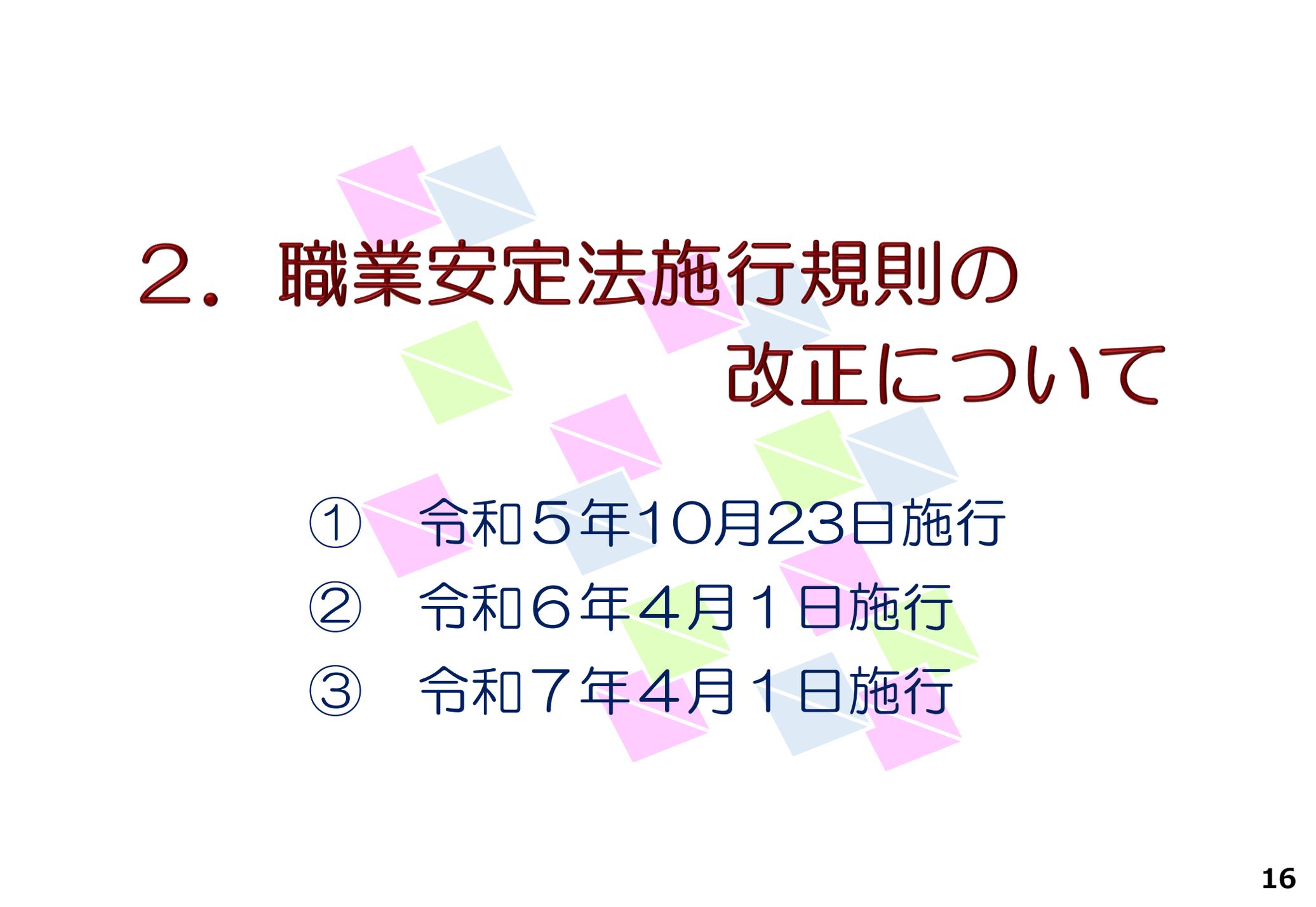
- 2 求職申込みは、本人が直接来所されて、所定の求職票によりお申込みください。
- 3 常に、日雇の又は臨時的な労働に従事することを希望される方は、本所に特別の登録をしておき、別に定める登録証の提示によって、求職申込みの手続きを省略致します。
- 4 (取扱職種の範囲等が、芸能家、家政婦(夫)、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの場合) 求職受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第3 紹 介

- 1 求職の方には、職業安定法第2条にも規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、その御希望と能力に応ずる職業に速やかに就くことができるよう極力お世話致します。
- 2 求人の方には、その御希望に適合する求職者を極力お世話致します。
- 3 紹介に際しては、求職の方に、紹介において従事することとなる業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件をあらかじめ書面の交付又は希望される場合にはファクシミリの利用若しくは電子メール等により明示します。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用電子メール等による明示ができないときは、あらかじめそれらの方法以外の方法により明示を行います。
- 4 求職の方を求人者に紹介する場合には、紹介状を発行しますから、その紹介状を待参して求人者へ行っていただきます。
- 5 いったん求人、求職の申込みを受けた以上、責任をもって紹介の労をとります。
- 6 本所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、同盟罷業又は作業閉鎖の行われている間は求人者に、紹介を致しません。
- 7 就職が決定しましたら求人された方から別表の手数料表に基づき、紹介手数料を申し受けます。

第4 そ の 他

- 1 本所は、職業安定機関及びその他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者等からの苦情があった場合は、迅速、適切に対応いたします。
- 2 本所の行った職業紹介の結果については、求人者、求職者両方から本所に対して、その報告をしてください。
また、本所の職業紹介により期間の定めない労働契約を締結した求職者が就職から6箇月以内に離職(解雇された場合を除く。)したか否かについて、求人者から本所に対して報告してください。
- 3 本所は、求職者又は求人者から知り得た個人的な情報は個人情報適正管理規程に基づき、適正に取り扱います。
- 4 本所が広告等により求人等に関する情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示を行いません。また、当該情報について正確かつ最新の内容に保つため、求人者、求職者等から当該情報について提供の中止や内容の訂正の依頼があった場合や、本所が当該情報が正確、最新ないことを確認した場合は、遅滞なく対応するとともに、求人者又は求職者に対して定期的に当該情報が最新かどうか確認する又は当該情報の時点を明らかにする措置を講じます。
- 5 本所は、求職者又は求人者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について、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を理由として差別的な取扱いは一切致しません。



2. 職業安定法施行規則の 改正について

- ① 令和5年10月23日施行
- ② 令和6年4月1日施行
- ③ 令和7年4月1日施行

① R5.10.23施行【人材サービス総合サイトの情報提供期間の延長】

(法第32条の16③ 則第24条の8③)

R5.10月人材サービス総合サイト改修内容

- ①掲載の申込（職業紹介）の就職者等の公表期間の延長
- ②検索画面の変更

①掲載の申込（職業紹介）

就職者等の入力欄が3年から6年に拡充

職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供）」



以下の項目（色がついた項目）について入力してください。なお、入力しない項目は空欄としてください（事業を実施しており、かつ実績が「0」の場合「0」を入力してください）

情報登録年度	就職者※1			就職者数 （無期雇用のうち就職後6ヶ月以 内） （人）※3	就職が不明せず （無期雇用のうち就職後6ヶ月以 内） （人）※4
	4ヶ月以上有期及び無期 （人）※2	4ヶ月以上有期及び無期（人） うち無期（人）※2	4ヶ月未満有期 （人日）※2		
平成29年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
平成30年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
平成31年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
令和02年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
令和03年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
令和04年度	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

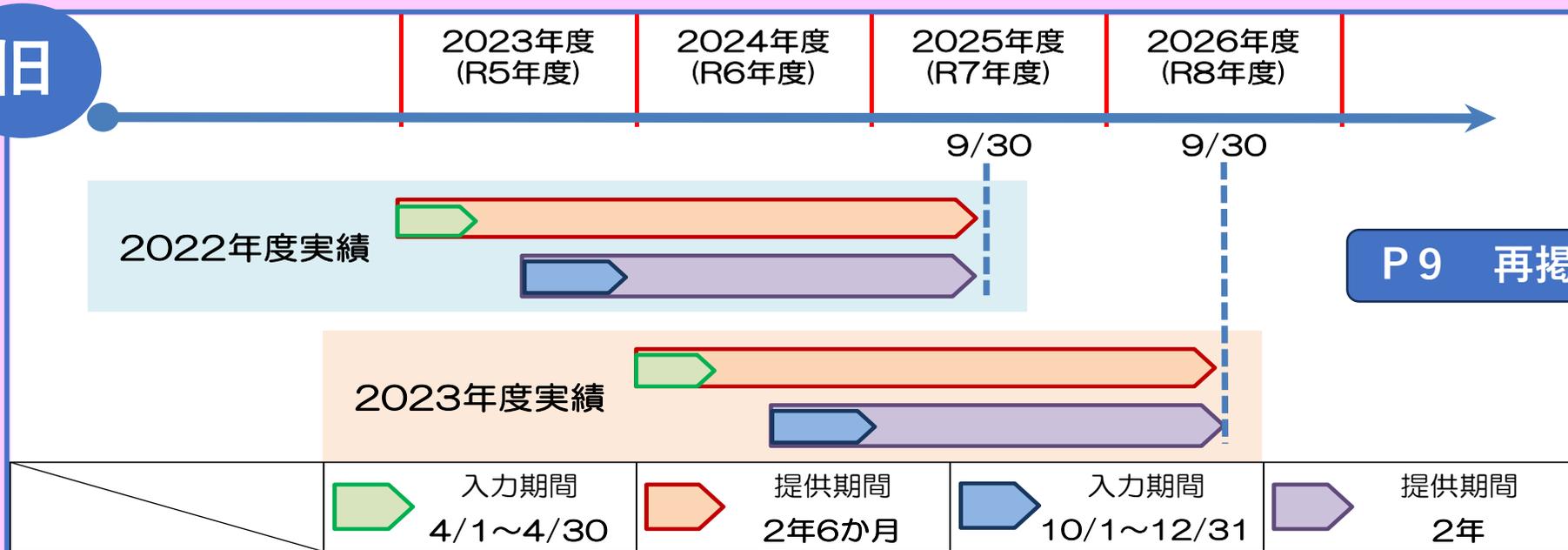
入力のタイミング等には変更なし。

改修時には平成29～31年が追加される。

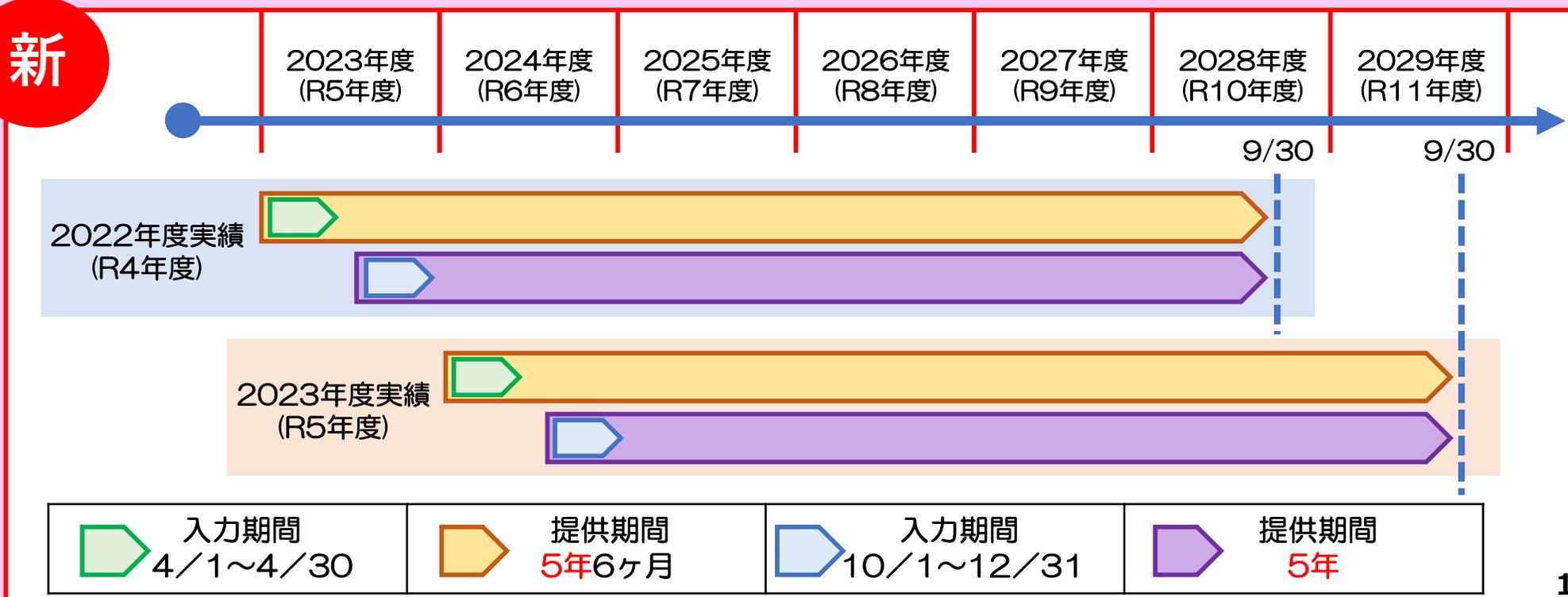
過去に入力している事業主については過去の数字がそのまま反映されるため、再度入力の必要は無し。

入力していない事業主は空欄となり、検索画面では-（ハイフン）で表示される。

旧



新



② R6.4.1施行【労働条件等の明示の記載事項追加】 【手数料表等の情報提供】

職業紹介事業者の皆さま



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加や、手数料表などの情報提供の方法の見直しを内容とする、改正職業安定法施行規則が施行されます。

（※明示する労働条件の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

1. 追加される明示事項

求職者に対し明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

① 従事すべき業務の変更の範囲※

② 就業場所の変更の範囲※

③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
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) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円 (ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度 (いわゆる「固定残業代」) を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当 (時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給) (3) ×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
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
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

LL050628 第01

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般 (雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所 (雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。 契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。
------	--

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

2. 手数料表などの情報提供の方法

- 有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない下記の事項につき、当該掲示に代えて自社ホームページなどでも情報提供ができるようになります。
- 自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載いただくことが望ましいです。

- 手数料表
- 返戻金制度に関する事項を記載した書面
- 業務の運営に関する規程

※人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

③ R7.4.1施行 その1 【紹介手数料率の実績公開と違約金規約の明示】

③ R7.4.1施行 その2 【労働者への金銭やギフト券等の提供の禁止】

その1

職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

(1) 令和6年度に徴収した紹介手数料の実績(※)を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常用就職(*)の実績が多い上位5職種となります。ただし、常用就職の実績が10件以下の場合は、掲載は不要です。

(*) 常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

$$\frac{\text{求人者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）}}{\text{求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）}}$$

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合（定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合）は、平均手数料率を算出願います。

「令和6年度職業紹介事業者報告」の提出後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください（「令和7年度職業紹介事業者報告」以降も同様に掲載してください）。

(2) 違約金規約を設けている場合、令和7年4月1日以降に求人者から求人の申込みがあった際には、明示をお願いします。

これまでは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報取扱に関する事項、返戻金制度に関する事項の明示が義務となっています。

↓ 今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示をお願いします。その際には違約金の額、違約金が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないよう明示してください。

(*) 本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や、利用契約の更新に関するルールも含まれます。

その2

募集情報等提供事業者の皆さまへ

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

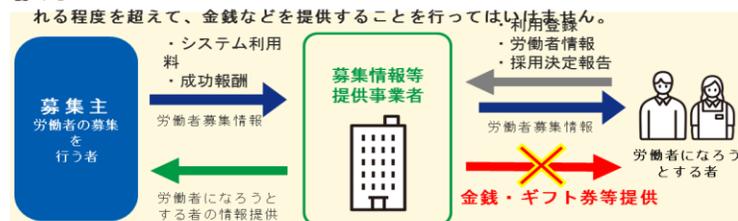
改正趣旨・背景

雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離職（定着阻害）や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。他方、募集情報等提供事業については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の誘因があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業ならではの問題が生じています。

安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることにしました。

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1) 労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認めら



(2) 募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約

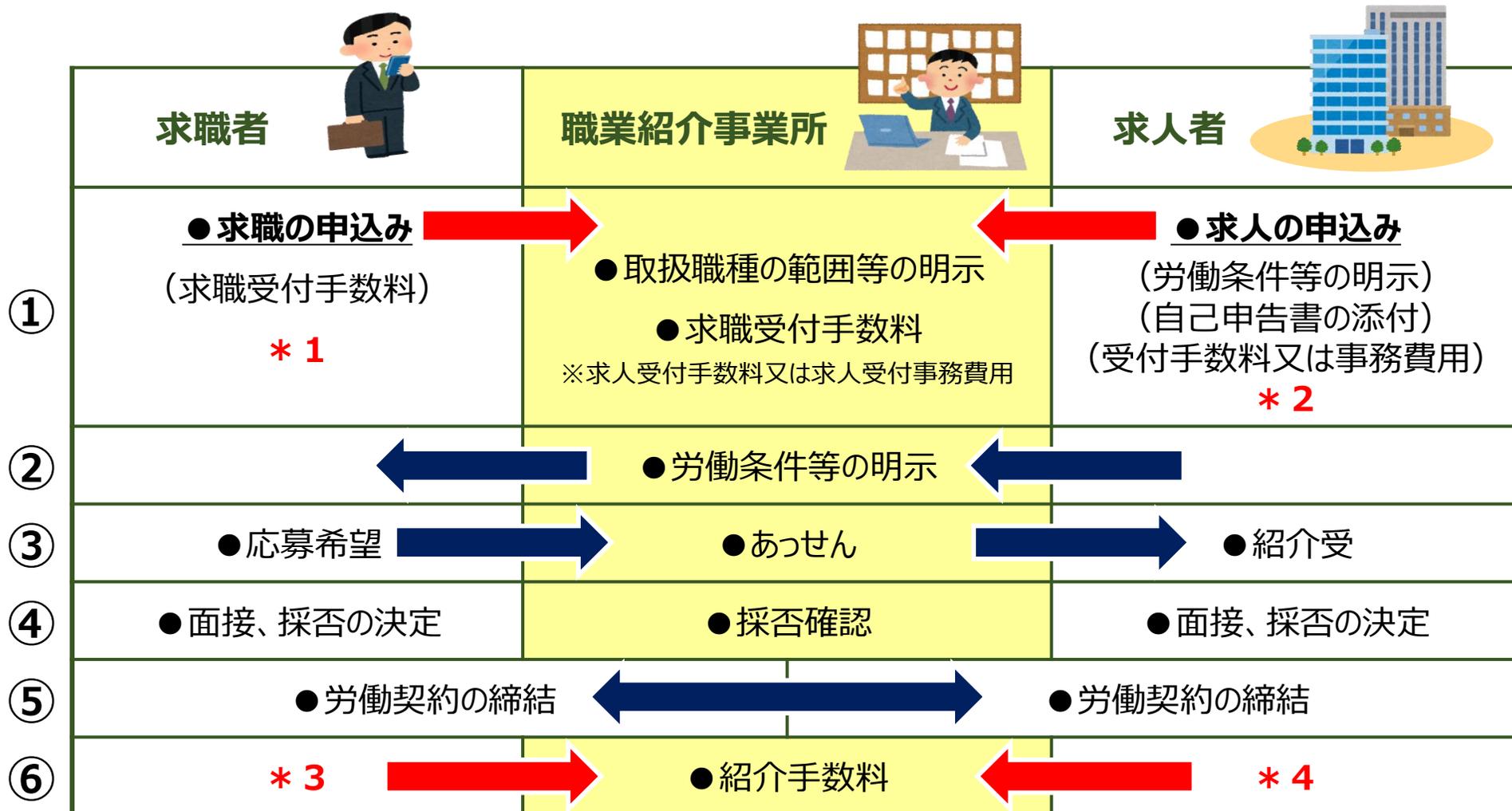
の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないよう明示してください。

(*) 本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含まれます。

A decorative background consisting of several overlapping triangles in shades of pink, light blue, and light green, arranged in a scattered pattern.

3. 職業紹介事業の運営に係る 留意事項

◆ 職業紹介事業の一般的「あっせん」のながれ



* 1 求職受付手数料（710円（免税事業主660円）を限度、同一求職者月3件限度）、6職種限定

* 2 求人受付手数料（上限制）又は求人受付事務費用（届出制手数料）

* 3 求職者手数料（5職種限定）

* 4 上限手数料又は届出制手数料

◆取扱職種の範囲等の明示等

職業安定法第32条の13 施行規則第24条の5

職業紹介事業所



事業所内に下記①②③を掲示する

- ①手数料表
- ②返戻金制度に関する事項
- ③業務の運営に関する規程

【令和6年4月1日施行】(P19参照)



従来の「事業所内に掲示」に代えて、

- 「求人者・求職者へ書面で提供」
- 「インターネットの利用(自社HP
または人材サービス総合サイトへ掲載)」
などでも情報提供が可能となりました。

■有料職業紹介事業者の場合



- ①取扱職種の範囲等
- ②手数料に関する事項
- ③苦情の処理に関する事項
- ④求人者の情報
- ⑤求職者の個人情報の取扱いに関する事項
- ⑥返戻金制度に関する事項

原則
書面交付!



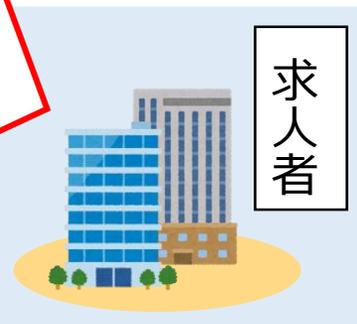
求職者

■無料職業紹介事業者の場合



- ①取扱職種の範囲等
- ②苦情の処理に関する事項
- ③求人者の情報
- ④求職者の個人情報の取扱いに関する事項

原則
書面交付!



求人者

◆ 取扱職種の範囲等の明示等

例

求人者のみなさまへ

(事業所名) ●●●●●

➤ 取り扱うべき職種の範囲その他業務の範囲
当事業所の取扱業務範囲は、△△、△△の職業です。
取扱地域は、○○○ です。

➤ 手数料に関する事項

- ・求職受付の際、求職者からは一切申し受けません。
- ・求人受付の際、求人者から事務費用として、1件につき最大◎◎◎円申し受けます。
- ・就職が決定しましたら、求人者から紹介手数料として、当該求職者の年間賃の◆◆%を限度とする額を申し受けます。

➤ 求人者情報の取扱に関する事項

求人者情報の取扱い者は、職業紹介責任者の□□□□です。
求人者の情報は、職業紹介事業に係るものに限ります。

➤ 個人情報の取扱に関する事項

個人情報の取扱者は、職業紹介責任者の□□□□です。
取扱者は、個人の情報に関して当該情報の本人から情報の開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事項に基づく情報の開示を遅滞なく行います。さらに、これに基づき訂正の請求があったときは、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行います。

➤ 苦情処理に関する事項

苦情処理の責任者は、職業紹介責任者の□□□□です。
苦情の申出があった場合は、職業安定機関及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、迅速かつ適切に処理します。

➤ 返戻金制度に関する事項

返戻金制度の有無 有 ・ 無
⇒ 「有」の場合はその内容 ()

なお、労働者の賃金については、労働基準法第24条により、労働者に直接お支払いください。
その他、本所の業務についてのご不審点は、係員にお尋ねください。

例

求職者のみなさまへ

(事業所名) ●●●●●

➤ 取り扱うべき職種の範囲その他業務の範囲
当事業所の取扱業務範囲は、△△、△△の職業です。
取扱地域は、○○○ です。

➤ 手数料に関する事項

- ・求職受付の際、求職者からは一切申し受けません。
- ・求人受付の際、求人者から事務費用として、1件につき最大◎◎◎円申し受けます。
- ・就職が決定しましたら、求人者から紹介手数料として、当該求職者の年間賃金の◆◆%を限度とする額を申し受けます。

➤ 求職者の情報の取扱に関する事項

求職者情報の取扱い者は、職業紹介責任者の□□□□です。
求職者の情報は、職業紹介事業に係るものに限ります。

➤ 個人情報の取扱に関する事項

個人情報の取扱者は、職業紹介責任者の□□□□です。

(例) 収集した個人情報は、職業紹介で応募を希望する求人企業に応募情報を提供する際に使用します。

取扱者は、個人の情報に関して当該情報の本人から情報の開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事項に基づく情報の開示を遅滞なく行います。さらに、これに基づき訂正の請求があったときは、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行います。

➤ 苦情処理に関する事項

苦情処理の責任者は、職業紹介責任者の□□□□です。
苦情の申出があった場合は、職業安定機関及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、迅速かつ適切に処理します。

➤ 返戻金制度に関する事項

返戻金制度の有無 有 ・ 無
⇒ 「有」の場合はその内容 ()

その他、本所の業務についてのご不審点は、係員にお尋ねください。

【令和4年10月1日施行】
個人情報の取扱に関する
新ルール(P13参照)

↓
求職者の個人情報を収集する際には、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(書面の交付・掲示)して、明らかにしなくてはなりません。

◆ 備え付けなければならない帳簿類

職業安定法第32条の15 施行規則第24条の7

- 有料職業紹介事業者は、その業務に関して、厚生労働省令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備え置かなければならない。
- 法第33条第4項の規定により、無料職業紹介事業者の法定帳簿書類の整備が明記されている。
- 厚生労働省令で定める帳簿書類

【有料職業紹介事業者】

- ① 求人管理簿
- ② 求職管理簿
- ③ 手数料管理簿

法定帳簿

【無料職業紹介事業者】

- ① 求人管理簿
- ② 求職管理簿

◆求人管理簿 記載要領

① 求人者の氏名又は名称	求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。 求人者が複数の事業所を有するときは求人者の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載。
② 求人者の所在地	求人者の所在地を記載。
③ 求人に係る連絡先	求人者において、求人及び採用選考に関し、必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載。
④ 求人受付年月日	求人を受け付けた年月日を記載。なお、同一の求人者から複数の求人を同一の日に受け付ける場合で受付が同時ではない場合は、その旨を記載。
⑤ 求人の有効期間	求人者の取扱いについて、有効期間がある場合は当該有効期間を記載し、有効期間が終了した都度その旨記載。なお、有効期間については事前に求人者に説明すること。
⑥ 求人数	当該求人者の募集する労働者の人数を記載。
⑦ 求人に係る職種	当該求人により雇入れられた労働者が従事する業務の職種を記載。
⑧ 求人に係る就業場所	当該求人により雇入れられた労働者が業務に従事する場所を記載。
⑨ 求人に係る雇用期間	当該求人により雇入れられた労働者の雇用期間を記載。
⑩ 求人に係る賃金	当該求人により雇入れられた労働者の賃金を記載。また、求人管理簿上に記載された賃金が、求人によって支払単位が異なるときには、時給、日給、月給等が判別できるように記載。 なお、雇用する労働者の能力等によって、賃金額が異なる場合については、下限額及び上限額を記載することでも差し支えない。賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。
⑪ 職業紹介の取扱状況	当該求人者に求職者をあつせんした場合、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の顛末等を記載し、採用された場合は採用年月日も記載。また、無期雇用就職であった場合はその旨も記載。さらに無期雇用就職者については、転職勧奨禁止期間（採用年月日から2年間）及び離職状況（以下(a)(b)のいずれか）について記載。 (a) 就職から6か月以内に離職(解雇を除く)したか否か・確認日・調査方法等 (b) 就職から6か月以内に離職(解雇を除く)により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か

◆求職管理簿 記載要領

① 求職者の氏名	求職者の氏名を記載。
② 求職者の住所	求職者の住所を記載。
③ 求職者の生年月日	求職者の生年月日を記載。
④ 求職者の希望職種	求職者の希望する職種を記載。求職者の希望職種によっては、受付手数料を徴収することも可能であるため、確認必要。
⑤ 求職受付年月日	求職を受け付けた年月日を記載。
⑥ 求職の有効期間	求職の取扱いで有効期間がある場合は、当該有効期間を記載し、有効期間が終了した都度、その旨記載する。なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくこと。
⑦ 職業紹介の取扱状況	<p>当該求職者に求人をあっせんした場合は、職業紹介を行った日、求人者の氏名又は名称（当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにする。）、採用・不採用の顛末を記載し、採用された場合は採用年月日も記載。また、無期雇用就職であった場合はその旨も記載。さらに無期雇用就職者については、転職勧奨禁止期間（採用年月日から2年間）及び離職状況（以下(a)(b)のいずれか）について記載。</p> <p>(a) 就職から6か月以内に離職(解雇を除く)したか否か・確認日・調査方法等 (b) 就職から6か月以内に離職(解雇を除く)により返戻金制度に基づき返金が行われたか否</p>

◆求人求職管理簿（様式例）

求人管理簿（長期常用型の例）

求人受理 整理番号 No.	①求人事業所 名称	④ 受付 年月日	⑤ 有効 期間	⑥ 求人 数	⑦ 職種	⑧ 就業場所	⑨ 雇用 期間	⑩ 賃金	⑪求職者を斡旋した場合				備考
	②所在地								③連絡担当者 連絡先TEL	紹介 年月日	求職者 氏名	採用・ 不採用	
2024515	(株)福島労働 システムズ	R6.6.1	R6.6.1～ R6.8.31	2人	CADオペ レーター	福島市花 園町5－ 46花園 ビル3F	期間の 定め なし	月給 250,000円 ～ 300,000円	R6.6.15	福島花子	採用	R6.7.1	充足による 求人取消 R6.6.25
	福島市花園町5 －46花園ビル 3F											R8.6.30	
	総務課 佐藤 024-529-XXXX										無		
											R7.3.31退職 TEL確認		

求職管理簿（長期常用型の例）

求職番号	①求職者氏名	②住所	③生年月日	④ 求職希望職	⑤ 受付年月日	⑥ 有効期間	紹介年月日	求人受理 整理番号	求人事業所 名称	採用・ 不採用	⑦職業紹介状況		備考
											採用年月日 転職勧奨禁止期間 期間の定めの有無 6か月以内の 離職の有無		
2001	福島 花子	福島市花園町1-1-1	S57.9.26	CADオペ レーター	R6.6.5	R6.6.5～ R6.8.31	R6.6.15	2023522	(株)福島労働 システムズ	採用	R6.7.1	R6.6.21面接 R6.6.25採用 の連絡有り 就職による 求職取消 R6.6.25	
											R8.6.30		
											無		
												R7.3.31退職 TEL確認	

◆手数料管理簿 記載要領

① 手数料を支払う者の氏名又は名称	求人者、関係雇用主または求職者のうち、手数料の支払いを行う者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。 なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有する時は、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載。
② 徴収年月日	手数料の支払いが行われた年月日を記載。
③ 手数料の種類	求人受付手数料、求職受付手数料、求人受付事務費用、紹介手数料等の種類を記載。
④ 手数料の額	徴収した手数料の額及び第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額を記載。第二種特別加入保険料を徴収した場合、手数料管理簿の記載例の※欄には、徴収した届出制手数料の総額から保険料に充てるべき手数料額を除いた額を記載。消費税を徴収している場合は、税込みで記載。
⑤ 手数料の算出根拠	手数料の算出根拠となった賃金、割合等をわかるように記載。

【法定管理簿の保存期間】 ●手数料管理簿 … 手数料の徴収完了後、2年間

◆手数料管理簿（様式例）

① 支払者 または 事業所名称	② 徴収年月日	③ 手数料の種類	④手数料		⑤手数料の算出根拠		備考
			手数料額	第二種 特別加入保険 料に係る手数料	賃金等	手数料割合等	
(株)福島労働システムズ	R6.5.18	<ul style="list-style-type: none"> ・求人受付 ・求職受付 ・求人受付事務費用 ・紹介手数料 	600,000	0	3,000,000 (250,000×12)	20%	現金
		<ul style="list-style-type: none"> ・求人受付 ・求職受付 ・求人受付事務費用 ・紹介手数料 					
		<ul style="list-style-type: none"> ・求人受付 ・求職受付 ・求人受付事務費用 ・紹介手数料 					
		<ul style="list-style-type: none"> ・求人受付 ・求職受付 ・求人受付事務費用 ・紹介手数料 					

手数料の種類

- **受付手数料**
- **求職者受付手数料（経過措置）**（則附則第4項）
- **上限制手数料**（法第32条の3第1項第1号）
- **届出制手数料**（法第32条の3第1項第2号）
- **求職者手数料**（法第32条の3第2項）

上記に定めるほか、職業紹介に関し、いかなる名義でも実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

なお、一つの事業者が取扱分野に応じて上限手数料と届出制手数料を併用することは差し支えないが、同一の者に対して併用して徴収することはできない。

◆受付手数料について

■ **求人** 受付手数料

- 求人申込みを受理した場合、1件につき**710円を限度**として求人者から徴収することができる。
- 免税事業者は1件につき**660円を限度**
- 手数料表の届出は不要であり、上限制手数料との組み合わせで徴収
- 届出制手数料との組み合わせで徴収することは不可

■ **求職** 受付手数料（経過措置）

- 6 職業限定
① 芸能家、② 家政婦（夫）、③ 配せん人、④ 調理士、⑤ モデル又は⑥ マネキン
- 1件につき**710円（免税事業者：660円）を限度**で徴収可能。
- 同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、1箇月間に3件を超える場合は、1箇月につき3件分に相当する額を限度とする。

◆ 上限手数料について

■ **受付手数料** : **710円 (660円)**

■ **紹介手数料** :

- ① 支払われた賃金額の $11/100$ ($10.3/100$) ②、③を除く
- ② 同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合は、6箇月間の雇用に係る支払われた賃金額の $11/100$ ($10.3/100$) ※以下を除く
- ③ 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合は、以下のいずれか大きい額
 - ★ 6箇月間の雇用に係る支払われた賃金額の $11/100$ ($10.3/100$)
 - ★ 6箇月間の雇用について支払われた賃金額から臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の $14.8/100$ ($13.9/100$)

◆ 求職者手数料、常用目的紹介に係る手数料

■ 求職者手数料

● 5 職業限定

① 芸能家及び②モデル並びに③経営管理者、④科学技術者及び⑤熟練技能者

※経営管理者、科学技術者及び熟練技能者については、賃金の額が年収700万円
又はこれに相当する額を超える場合に限る

● 支払われた賃金額の $11/100$ ($10.3/100$) 又は同一の者に引き続き
6箇月を超えて雇用された場合は、6箇月間の雇用に係る支払われた賃金額の
 $11/100$ ($10.3/100$)

■ 常用目的紹介にかかる手数料

● 当初、有期雇用契約を締結させ、その契約終了後、引き続き期間の定めのない
雇用契約を締結させることを目的とする職業紹介

● 手数料は、上限手数料又は届出制手数料において設定

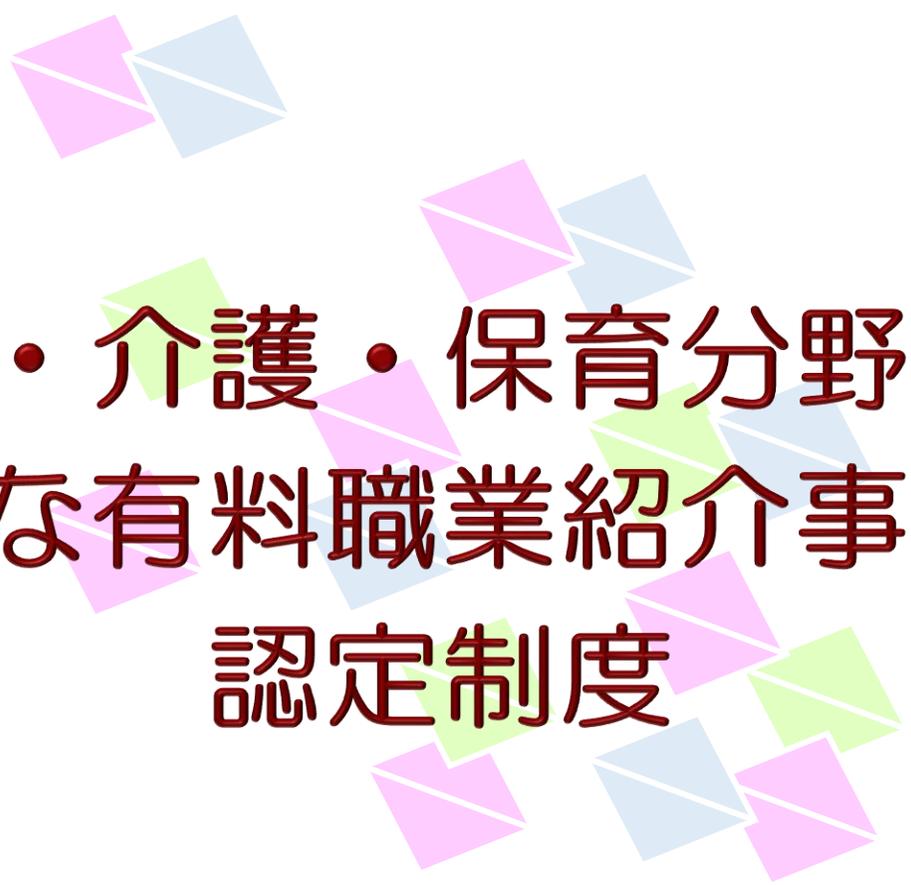
◆ 変更にかかる届出

【変更前に労働局に届出が必要な変更事由】

- 取扱職種の範囲の変更（取扱職種、地域等）
- 手数料表の変更（有料職業紹介事業のみ）

【変更後に労働局に届出が必要な変更事由】

- | | |
|--------------------|--------------|
| ● 事業主の氏名又は名称の変更 | ● 事業所の名称の変更 |
| ● 事業主の住所の変更 | ● 事業所の所在地の変更 |
| ● 法人の代表者及び役員の氏名の変更 | ● 事業所の新設 |
| ● 職業紹介責任者の氏名の変更 | ● 事業所の廃止 |
| ● 職業紹介責任者の住所の変更 | ● 兼業の変更 |
| | ● 取次機関の変更 |



4. 医療・介護・保育分野における
適正な有料職業紹介事業者
認定制度

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度

当該分野の適正な職業紹介事業者を「見える化」することで、当該分野の求人者が、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした適正な事業者を選択可能

必須基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正認定事業者が必ず満たさなくてはならない基準

分野別に定められた13～15項目のすべてをクリアする必要

例

- ✓ 職種別に手数料を公表している
- ✓ 早期離職時の返戻金制度を設けている
- ✓ 求職者に「お祝い金」を支給していない
- ✓ 自らの紹介により離職した者に対し、転職勧奨をしない
- ✓ 転職活動をみだりに助長するような広告をしない
- ✓ 要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していない

基本基準

求職者や求人者に対してより良いサービスを提供するために適正事業者として満たすことが望ましい基準

分野別に定められた11～13項目のうち一定数以上の項目をクリアする必要

例

- ✓ 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約を把握した上で、適した就業先の紹介を行っている
- ✓ 求人者からの求人申し込みは、電話だけではなく、書面、FAX、メールで受け付けている
- ✓ 手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意している
- ✓ 求人情報は、一定期間の後、必要に応じて充足や変更等の確認を行っている

本認定制度は以下団体の協力により創設

医療分野

- ・ (公社) 全日本病院協会
- ・ (公社) 日本医師会
- ・ (一社) 日本医療法人協会
- ・ (公社) 日本看護協会
- ・ (公社) 日本歯科医師会
- ・ (公社) 日本精神科病院協会
- ・ (一社) 日本病院会

介護分野

- ・ (一社) 全国介護事業者連盟
- ・ (社福) 全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
- ・ 高齢者住まい事業者団体連合会
 - 〔 (公社) 全国有料老人ホーム協会、
 - (一社) 全国介護付きホーム協会、
 - (一社) 高齢者住宅協会 〕
- ・ (公社) 全国老人福祉施設協議会
- ・ (公社) 全国老人保健施設協会

保育分野

- ・ (社福) 全国社会福祉協議会 全国保育協議会
- ・ (公社) 全国私立保育連盟
- ・ (社福) 日本保育協会

適正認定事業者 35社※

(医療分野28社、介護分野16社、保育分野9社)
※令和4年2月公表

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】

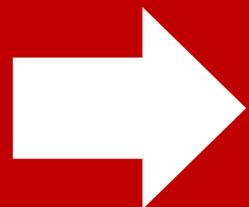


* 本日のセミナーはこれで終了です *

ご静聴ありがとうございました。
ご質問等は後日当室までお問合せください。



福島労働局 需給調整事業室
TEL 024-529-5746



アンケート回答にご協力願います