

# 令和3年度 職業紹介事業適正化研修会 (職業紹介事業者対象)

## 職業紹介事業の適正な業務運営について

岐阜会場 : 令和4年1月21日(金)

厚生労働省 岐阜労働局  
職業安定部 職業安定課 需給調整事業室

# 目次

1	職業紹介事業の概要	3頁
2	最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について	7頁
3	職業紹介事業における実績等の情報提供の義務化	11頁
4	労働条件等の明示する事項の追加	17頁
5	求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合の変更内容等明示	21頁
6	求人・求職管理簿、事業報告書への記載事項の追加	25頁
7	職業紹介後における対応についての留意点	33頁
8	職業紹介責任者の責務の追加及び事業所外での職業紹介	35頁
9	国外にわたる職業紹介に関する事項の追加	39頁
10	欠格事由の改正	47頁
11	求人の申込みを受理しないことができる場合の追加	49頁
12	就業の場所における受動喫煙防止措置に関する事項の追加	53頁
13	「就職お祝い金」などの名目での求職申込みの勧奨禁止	57頁
14	年齢制限を行う求人の申込みへの対応について	61頁
15	許可有効期間の更新申請について	65頁
16	定期指導の結果について（岐阜労働局管内）	67頁
17	職業紹介の流れ【資料集】	69頁
18	医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者について	81頁

# 1 職業紹介事業の概要

---

ひと、暮らし、みらいのために

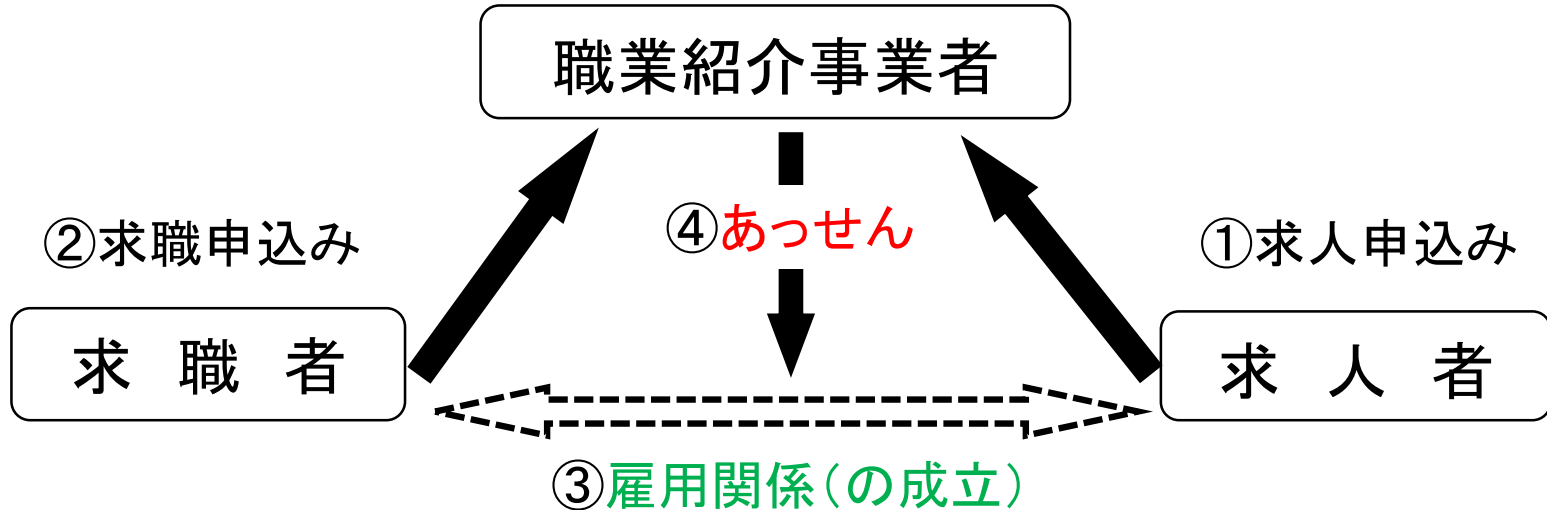


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 職業紹介とは

職業安定法 第4条第1項

求人(①)及び求職(②)の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係(③)の成立を**あっせん**(④)すること



求人

報酬を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めること

求職

報酬を得るために自己の労働力を提供して職業に就こうとすること

雇用関係

報酬を支払って労働力を利用する使用者と、労働力を提供する労働者との間に生じる使用・従属の法律関係

あっせん

求人者と求職者との間をとりもって、雇用関係が円滑に成立するように第三者として世話をすること

# 職業紹介への該当性

職業安定法指針  
業務運営要領

- ①自ら求人及び求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことや、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ者がいる旨の情報提供を行うことは、職業紹介に該当しない。
- ②いわゆるスカウト行為は、求人者に紹介するため求職者を探索した上で当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするものであり、これを事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要。

# 職業紹介事業と募集情報等提供事業の違い

職業安定法 第4条第6項

- 求人情報又は求職者情報を提供するのみで、求人及び求職の申込みを受けず、雇用関係の成立のあっせんを行わないいわゆる「募集情報等提供」は職業紹介には該当せず、これを「事業」として行う場合にも法による許可等の手続は必要ない。

# 民間企業が行うインターネットによる 求人情報・求職者情報提供と 職業紹介事業の区分に関する基準

## 募集情報等提供事業の業務運営要領

○インターネットによる求人情報・求職者情報提供は、次の①から③のいずれかに該当する場合、職業紹介に該当する。

- ①提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により**選別・加工を行う**こと。
- ②情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る**連絡**又は求人者に対する求職者情報に係る**連絡**を行うこと。
- ③求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に**加工を行う**こと。

## 2 最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について

---

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 平成30年1月1日施行

## ① 職業紹介事業における実績等の情報提供の義務化

○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、職業紹介の実績等に関する事項(就職者数等)の情報提供を行うことを義務付け。

## ② 労働条件等の明示する事項の追加

○労働条件の明示に、これまでの必要事項に加えて「試用期間の有無及び試用期間があるときの期間」、「派遣労働者として雇用する場合はその旨」等を追加。

## ③ 求人・求職管理簿、事業報告書への記載事項の追加

○求人・求職管理簿に、これまでの記載事項に加えて『期間の定めのない労働契約を締結した場合はその旨』等を追加し、事業報告書についても『無期雇用就職者数』等を追加。

## ④ 求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合における変更内容等の明示

○「当初の明示」から変更等された場合、求職者が変更内容等を適切に理解できるよう「変更の明示」を行う。

## ⑤ 職業紹介後における対応についての留意点

○「無期雇用就職者に対する2年間の転職勧奨の禁止」、「手数料に係る返戻金制度の整備」、「求人者・求職者に対する手数料に関する事項の明示」等が定められた。

## ⑥ 職業紹介責任者の責務の追加及び事業所外での職業紹介

○職業紹介従事者に対する事業運営の改善向上のための教育を実施しなければならないことを追加。

○職業紹介責任者は「厚労省人事労務マガジン(メールマガジン)」に登録し、労働関係法令等の最新情報を確認しなければならないことを追加。



# 平成31年4月1日施行

## ① 国外にわたる職業紹介に関する事項の追加

- 許可基準のうち、国外にわたる職業紹介に関する事項として、**違約金・保証金等を徴収する取次機関を利用しない**こと等を追加。
- 国外にわたる職業紹介に当たり遵守しなければならない事項は、許可条件として付されることとなるとともに、職業安定法に基づく**指針**に規定。

## ② 労働条件等の明示方法

- 労働条件等の明示及び取扱職種の範囲等の明示に当たり、**ファクシミリ**の利用及び**SNS**（LINEやFacebook等のソーシャル・ネットワーク・サービス）等を利用する方法が認められた。

# 令和元年9月14日施行

## 欠格事由の改正

- 職業紹介事業者の欠格事由のうち、成年被後見人等に係る事由が改定され、精神の機能の障害により職業紹介事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とされ、代表者、役員、職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある場合には、**医師の診断書の提出**が必要。

# 令和2年3月30日施行

**求人者の申込みを受理しないことができる以下の場合の追加**

- 労働関係法令等に違反する求人者からの求人者の申込み。
- 暴力団員等からの求人者の申込み。 等

# 令和2年4月1日施行

**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追加**

- 求職者に明示すべき労働条件等として、「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」の追加。

# 令和3年4月1日施行

**「就職お祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供しての求職申込みの勧奨禁止**

- 「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込みの勧奨を行うことを禁止。

### 3 職業紹介事業における実績等の情報提供の義務化

---

(平成30年1月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 情報提供の方法

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」へ情報を掲載しなければならない。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

厚生労働省より付与されたID・パスワードを用いて、職業紹介事業者がログインして実績を入力。

厚生労働省職業安定局  
人材サービス総合サイト

HOME お問い合わせ サイトマップ  
文字の大きさ

## 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・届出事業所一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知と最新情報の提供を行っています。

- 当サイトは、Internet Explorer11、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- 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）」についての入力事例のご照会はこちら！
- 職業紹介事業に関する情報提供（職業安定法改正）の入力（ログイン）はこちらから！
- 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）」についてのご案内はこちら
- 人材サービス総合サイトの改修について（労働者派遣事業関係）
- 人材サービス総合サイトの改修について（職業紹介事業関係）
- 「医療・介護・保育分野における適正な職業紹介事業者の基準」が策定されました

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

最新情報一覧

派遣事業制度等

求人情報

アンケート

# 情報提供する事項

職業安定法 第32条の16第3項

- ① 職業紹介事業者の紹介により就職した者(以下「就職者」という。)の数
- ② 就職者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者(以下「無期雇用就職者」という。)の数
- ③ 無期雇用就職者のうち、就職から6か月以内に離職した者の数(解雇により離職した者を除く。)
- ④ 無期雇用就職者のうち、就職から6か月以内に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)
- ⑥ 返戻金に関する事項(返戻金制度の有無等)

# 無期雇用就職者に対する調査

職業紹介事業者は、情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が③に掲げる者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならない。

# 人材サービス総合サイトのイメージ

令和4年4月1日現在

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			無期雇用のうち6か月以内 離職者数 (人)	判明せず (人)	手数料	返戻金 制度	備考	
			4か月以上 有期及び 無期 (人)	4か月以上 有期及び 無期 (人) うち無期 (人)	4か月未満 有期 (人日)						
21-ユ-〇〇〇〇〇〇〇〇 平成〇年〇月〇日	株式会社〇〇〇〇	岐阜県岐阜市〇〇 <a href="#">058-000-0000</a>	1	0	0	0	0	有	有		<a href="#">詳細情報</a>
21-ユ-〇〇〇〇〇〇〇〇〇 平成〇年〇月〇日	〇〇〇〇有限公司	岐阜県大垣市〇〇 <a href="#">0584-00-0000</a>	0	0	0	0	0	有	有		<a href="#">詳細情報</a>

**注意**

**実績が無い場合であっても、「0」の入力が必要**

※ 『ー』のままであると、未入力(入力されていない)と判断するため、人材サービス総合サイトへの情報提供をしていないものとして、是正指導の対象となる。

# 詳細情報画面

## 職業紹介事業詳細

令和4年4月1日現在

許可・届出受理番号	21-ユ-000000	
許可・届出受理年月日	平成〇年〇月〇日	
事業主名称	株式会社〇〇〇〇	
事業所名称	株式会社〇〇〇〇	
事業所所在地	岐阜県岐阜市〇〇	
電話番号	058-000-0000	
取扱職種の 範囲等	取扱職種	全職種
	取扱地域	国内
	その他	〇〇〇
得意とする職種	〇〇〇	
参考情報（得意職種等）	有	
手数料	有	
返戻金制度	有	
備考		

## 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）」

情報登録年度	就職者			離職者数 (人)	離職が 判明せず (人)
	4か月以上 有期及び無期 (人)	4か月以上 有期及び無期 (人) うち無期 (人)	4か月未満有期 (人日)		
平成31年度	0	0	0	0	0
令和02年度	3	2	1	1	0
令和03年度	1	0	0	0	0

# 情報提供に関する留意事項

## ● 令和4年4月中に新規に情報提供する事項

- ① 令和3年度の就職者数
  - ・4か月以上有期及び無期(人)
  - ・4か月以上有期及び無期のうち無期(人)
  - ・4か月未満有期(人日)
  
- ② 令和3年度に新規許可や変更届出を行った場合、
  - ・手数料表(有料のみ)
  - ・返戻金制度(返戻金制度を設ける場合には「有」とし、その場合は具体的内容)

## ● 令和4年10月～同年12月に新規に情報提供する事項

- ① 令和3年度の無期雇用(ただし、解雇を除く)のうち6か月以内の離職者数
  
- ② 令和3年度の離職状況が判明しなかった者の数



## 4 労働条件等の明示する事項の追加

---

(平成30年1月1日施行)

(令和2年4月 1 日施行)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 労働条件等の明示の内容

職業安定法 第5条の3  
同法施行規則 第4条の2

- ① 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 【★：平成30年追加事項】
  - ② 労働契約の期間に関する事項(期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間)
  - ③ 試みの使用期間(以下「試用期間」という。)に関する事項(試用期間の有無、試用期間があるときはその期間) ★
  - ④ 就業の場所に関する事項
  - ⑤ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
  - ⑥ 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項
  - ⑦ 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
  - ⑧ 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ★
  - ⑨ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨(労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限る。) ★
- ⑩ 令和2年4月1日より、「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」が明示すべき事項に追加。

## ● 労働条件等の明示に当たっての留意点

- ① 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
- ② **労働時間**に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。
  - ・労働基準法(昭和22年法律第49号)に基づき、**裁量労働制**が適用されることとなる場合には、その旨を明示すること。
  - ・労働基準法(昭和22年法律第49号)第41条の2第1項の同意をした場合に、**高度プロフェッショナル制度**が適用され、同法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなることが予定されている場合には、その旨を明示すること。
- ③ **賃金**に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。
- ④ 一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下「**固定残業代**」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下「**固定残業時間**」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。
- ⑤ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が**試用期間**の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.

## 5 求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合における 変更内容等の明示

---

(平成30年1月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために

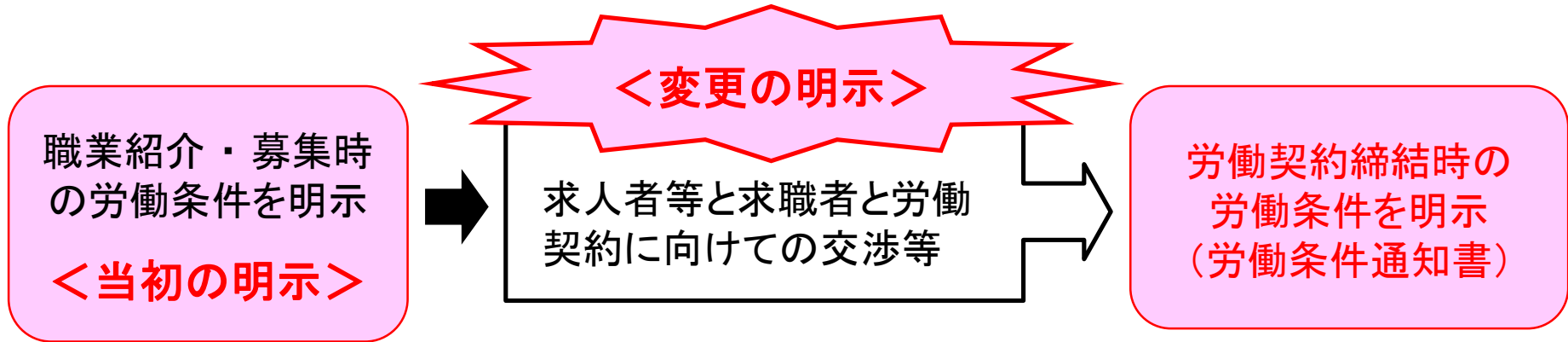


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 変更内容等の明示

職業安定法 第5条の3第3項  
職業安定法指針

○求職者が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者に新たな明示を義務付け。



(労働基準法第15条第1項の法定義務)

## ※ <変更の明示>が必要な場合(例)

- ① <当初の明示>と異なる内容の労働条件を提示する場合  
(例)当初:基本給30万円/月⇒基本給28万円/月
- ② <当初の明示>の範囲内で特定された労働条件を提示する場合  
(例)当初:基本給25万円～30万円/月⇒基本給28万円/月
- ③ <当初の明示>で明示していた労働条件を削除する場合  
(例)当初:基本給25万円/月、営業手当3万円/月⇒基本給25万円/月
- ④ <当初の明示>で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合  
(例)当初:基本給25万円/月⇒基本給25万円/月、営業手当3万円/月

## ● 変更内容等の明示方法

○求人者は求職者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示を以下の①の方法によることが望ましいものであるが、次の②などの方法によることも可能。

- ① 当初の明示と変更内容等とを対照することができる**書面を交付**すること。(ただし、求職者が同意した場合は、ファクシミリまたは電子メール等(SNSを含む)でも可。)
- ② 労働条件通知書において、変更内容等に**下線を引き**、若しくは**着色し**、又は変更内容等を**注記**すること。(一部を削除する場合にあっては、削除される前の内容等も併せて記載すること。)

## ● 明示に関して行うべきこと

○労働契約を締結するかどうか求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り**速やかに**変更等の明示を行うこと。

○変更等の明示を受けた求職者等から、当初の明示を変更する理由等について質問された場合には、**適切に説明**すること。

## ● 留意事項

○当初明示された労働条件は、そのまま労働契約の内容になることが期待されているものであり、**安易に変更等を行ってはならない**。

○当初の明示が**不適切**であった場合には、変更明示が行われたとしても、当該明示が**適切であった**とはみなされない。

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.



## 6 求人・求職管理簿、事業報告書への記載事項の追加

---

(平成30年1月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



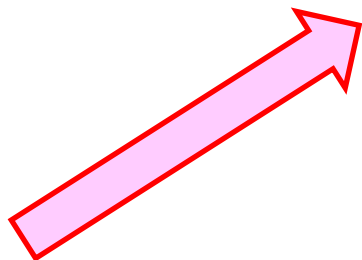
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 無期雇用就職者に関する事項の追加

職業安定法 第32条の15  
同法施行規則 第24条の7

## ● 求人管理簿に関する事項

- 1 求人者の氏名又は名称
- 2 求人者の所在地
- 3 求人に係る連絡先
- 4 求人受付年月日
- 5 求人の有効期間
- 6 求人数
- 7 求人に係る職種
- 8 求人に係る就業場所
- 9 求人に係る雇用期間
- 10 求人に係る賃金
- 11 職業紹介の取扱状況

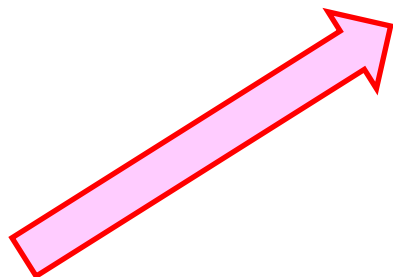


## 追加事項

- ① 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)である場合は、その旨。
- ② 転職勧奨が禁止される期間。(採用年月日から、採用年月日の2年後の応当日の前日までの間。)
- ③ 無期雇用就職者の離職状況(以下のa、bのいずれかについて記載)
  - a 就職から6か月以内に離職したか否か、調査により離職状況が判明しなかった場合その旨、調査日、調査方法。
  - b 就職から6か月以内の離職により、返戻金制度に基づき返金が行われたか否か。

## ● 求職管理簿に関する事項

- 1 求職者の氏名
- 2 求職者の住所
- 3 求職者の生年月日
- 4 求職者の希望職種
- 5 求職受付年月日
- 6 求職の有効期間
- 7 職業紹介の取扱状況



# 職業紹介事業報告書の事項の追加

職業安定法 第32条の16  
同法施行規則 第24条の8

平成31年4月提出(平成30年4月～平成31年3月に係る報告)から  
**職業紹介事業報告書の様式が変わりました**

## ● 「職業紹介事業報告書(様式第8号)」の追加事項

- 無期雇用就職者数(正規・非正規に関わらず、期間の定めのない者)
- 無期雇用就職者数のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由での離職者数及び離職したか否か、離職状況が判明しなかった者の数
- 返戻金制度の有無、返戻金制度を設けている場合はその概要
- 職業紹介業務に従事する者(従事者)への教育内容

有料職業紹介事業報告書  
無料職業紹介事業報告書

有料職業紹介事業報告書  
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号 21 -ユ- 00000

2 事業所の名称及び所在地

(名称) 株式会社岐阜労働局

(所在地) 岐阜県岐阜市金竜町五丁目13番地 岐阜合同庁舎4階

3 紹介予定派遣 実績の有無 有

4 活動状況（国内）

取扱 業務等の区分	① 求 人				② 求 職	
	有 効 求人数	常 用 求人数	臨時求 人延数	日雇求 人延数	有効求 職者数	新規求職 申込件数
10 情報知識・業務技術者	22人	30人	183人	0人	30人	100人
(紹介予定派遣)	(0)人	(3)人	(0)人	(0)人	(0)人	(0)人
25 会計事務の職種	6人	5人	0人	0人	30人	60人
計	28人	35人	183人	0人	60人	160人

【無期雇用就職者数】  
期間の定めのない雇用  
契約により就職した者

取扱 業務等の区分	③ 就 職				④ 離 職	
	常 用 就職件数	臨 時 就職延数	日 雇 就職延数	無期雇用 (6ヶ月以内/解雇除く)		
	無期雇用	それ以外		離 職	不 明	
10 情報知識・業務技術者	4人	2人	61人	0人	1人	
(紹介予定派遣)	(2)人	(0)人	(0)人	(0)人	(0)人	
25 会計事務の職種	1人	0人	0人	0人	0人	
計	5人	2人	61人	0人	1人	

【無期雇用就職者の離職状況】  
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職から6か月以内の離職者数(解雇を除く)及び離職状況が不明な者の数

※離職状況は、報告した就職件数に係る就職者の、就職6か月後の状況について確認してから報告するので、報告は1年遅れになる。  
(例:令和4年4月報告は、令和2年度に就職した者に係る離職者数)

5 活動状況（国外）（相手国別・総計）

取扱 業務等の区分	相手国	⑤ 求 人		⑥ 求 職		⑦ 就 職		⑧ 離 職	
		有 効 求人数	求人数	有効求 職者数	新規求職 申込件数	無期雇用 就職件数	それ以外 の 就職件数	無期雇用 (6ヶ月以内/解雇除く)	
								離 職	不 明
計		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

6 収入状況(国内・国外)

取扱 業務等の区分	求人者(上限制)手数料 <small>(職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料)</small>			求人受付手数料 (別表)		求人者(届出制)手数料 <small>(職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料)</small>			求職受付手数料	
	常用	臨時	日雇	0円	0円	常用	臨時	日雇	0円	0円
19 労働派遣・派遣状業者 (紹介予定派遣)	0	0	0	0	0	9,000	66	0	0	0
20 会計事務所の職業	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(3,000)	(0)	(0)	(0)	(0)
計	0	0	0	0	0	11,900	66	0	0	0

【返戻金制度】

返戻金制度の有無、返戻金制度を設けている場合はその概要

取扱 業務等の区分	求職者手数料 <small>(職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料)</small>					
	常用		臨時		日雇	
芸能家	0	0	0	0	0	0
モデル	0	0	0	0	0	0
科学技術者	0	0	0	0	0	0
経営管理者	0	0	0	0	0	0
熟練技能者	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0

7 職業紹介の業務に従事する者の数

3	人
---	---

8 返戻金制度

○	有	<small>(有の場合、その概要)</small> 無期雇用就業者について、事業主都合による解雇以外の理由により入職後1か月以内に離職した場合は、紹介手数料の80%を求人者に返還
---	---	---

【従業員教育】

職業紹介責任者が統括管理する業務に従事する者(従事者)に対し、職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合に、その内容を記載(外部研修も含む)

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容
令和3年5月11日 9:00~16:00	2名	外部講師を招いてキャリアカウンセリング研修を実施
令和3年10月12日 13:00~16:00	2名	職業紹介責任者が講師となり、求人受付時の注意点についての研修会を実施
令和3年12月14日 9:00~16:00	2名	〇〇協会が実施する職業紹介従事者向け講習会へ参加

1 職業安定法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

~~2 職業安定法第32条第4項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。~~

令和 4 年 4 月 15 日

特別の法人 無料職業紹介事業報告書

- 1 届出受理番号
- 2 事業所名

**【無期雇用就職者数】**  
期間の定めのない雇用契約により就職した者

取扱業務等の区分	② 求 職	
	有効求職者数	新規求職申込件数
日雇求人延数	人	件
計	人	件

取扱業務等の区分	就 職		④ 離 職	
	無期雇用	それ以外	無期雇用 (6ヶ月以内/解雇除く)	不明
常用就職件数	件	件	人	人
臨時就職延数	人	人	人	人
日雇就職延数	人	人	人	人
計	件	件	人	人

(2) 構成員の求職者とするもの

取扱業務等の区分	① 求 人				② 求 職	
	有効求人数	常用求人数	臨時求人数	日雇求人延数	有効求職者数	新規求職申込件数
計	人	人	人	人	人	件

取扱業務等の区分	就 職		④ 離 職	
	無期雇用	それ以外	無期雇用 (6ヶ月以内/解雇除く)	不明
常用就職件数	件	件	人	人
臨時就職延数	人	人	人	人
日雇就職延数	人	人	人	人
計	件	件	人	人

(3) 求人・求職とも構成員とするもの

取扱業務等の区分	① 求 人				② 求 職	
	有効求人数	常用求人数	臨時求人数	日雇求人延数	有効求職者数	新規求職申込件数
計	人	人	人	人	人	件

取扱業務等の区分	就 職		④ 離 職	
	無期雇用	それ以外	無期雇用 (6ヶ月以内/解雇除く)	不明
常用就職件数	件	件	人	人
臨時就職延数	人	人	人	人
日雇就職延数	人	人	人	人
計	件	件	人	人

特別の法人  
無料職業紹介事業報告書

4 活動状況(国外)(相手国別・総計)

取扱業務等の区分	項目	⑤ 求 人	⑥ 求 職	⑦ 就職

**【従業員教育】**

職業紹介責任者が統括管理する業務に従事する者(従事者)に対し、職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合に、その内容を記載(外部研修も含む)

5 従業員教育

日時	従業員数	教育内容

職業安定法第33条の3第2項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

令和 年 月 日

**【無期雇用就職者の離職状況】**

期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職から6か月以内の離職者数(解雇を除く)及び離職状況が不明な者の数

※離職状況は、報告した就職件数に係る就職者の、就職6か月後の状況について確認してから報告するので、**報告は1年遅れ**になる。

(例: 令和4年4月報告は、令和2年度に就職した者に係る離職者数)



« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.



## 7 職業紹介後における対応についての留意点

---

(平成30年1月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 「職業紹介事業者の業務運営」について

職業安定法指針

- ① 職業紹介した無期雇用就職者(期間の定めのない労働契約を締結した者)に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならない。
- ② 求職者及び求人者の双方に対して、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を、それぞれ明示しなければならない。
- ③ 求職者及び求人者双方に対して、返戻金制度に関する事項(返戻金制度の導入の有無及び返戻金制度を導入している場合はその概要)を明示しなければならない。

なお、求人者から徴収する手数料については、返戻金制度(※)を設けることが望ましいとされている。

(※) 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

## 8 職業紹介責任者の責務の追加及び事業所外での職業紹介

---

(平成30年1月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 職業紹介責任者の行う業務

職業安定法 第32条の14  
業務運営要領

- ① 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- ② 求人者の情報(職業紹介に係るものに限る。)及び求職者の個人情報の管理に関すること。
- ③ 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること。
- ④ 職業安定機関との連絡調整に関すること。
- ⑤ 職業紹介責任者が、他の従事者に対して職業紹介の適正な遂行に必要な教育(労働関係法令等)を行うこと。  
(職業紹介責任者が自ら行うもののほか、外部の講習に参加させることも可。)

# 個人情報の取扱いについて

職業安定法 第5条の4、第51条  
職業安定法指針 第4

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者等は、業務に関し、求職者等の個人情報を収集し、保管し、または使用するに当たっては、

- ① 業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集、保管、または使用
- ② 業務に関して知り得た個人情報の漏洩の禁止
- ③ 業務上取扱ったことについて知り得た秘密の漏洩の禁止

※ 職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者には該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこと。  
また、個人情報取扱事業者には該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

# 「厚労省人事労務マガジン」への登録

業務運営要領

○職業紹介責任者は、労働関係法令等に関する最新の情報を把握するため、「厚労省人事労務マガジン」(メールマガジン)に登録しなければならない。

<https://merumaga.mhlw.go.jp/>

(又は「厚労省人事労務マガジン」と検索)

# 事業所外での職業紹介

業務運営要領

○職業紹介事業者は、職業紹介責任者が当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる体制が構築されており、かつ、当該事業所外が、有料職業紹介事業許可基準の事業所に関する要件(プライバシー保護等)を満たす場所である場合には、事業所以外の場所で職業紹介事業を実施することができる。

○ただし、一定の場所で恒常的に職業紹介事業を行う場合は、当該場所について、職業紹介事業を実施する事業所として届出を行わなければならない。

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangular box containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.

## 9 国外にわたる職業紹介に関する事項の追加

---

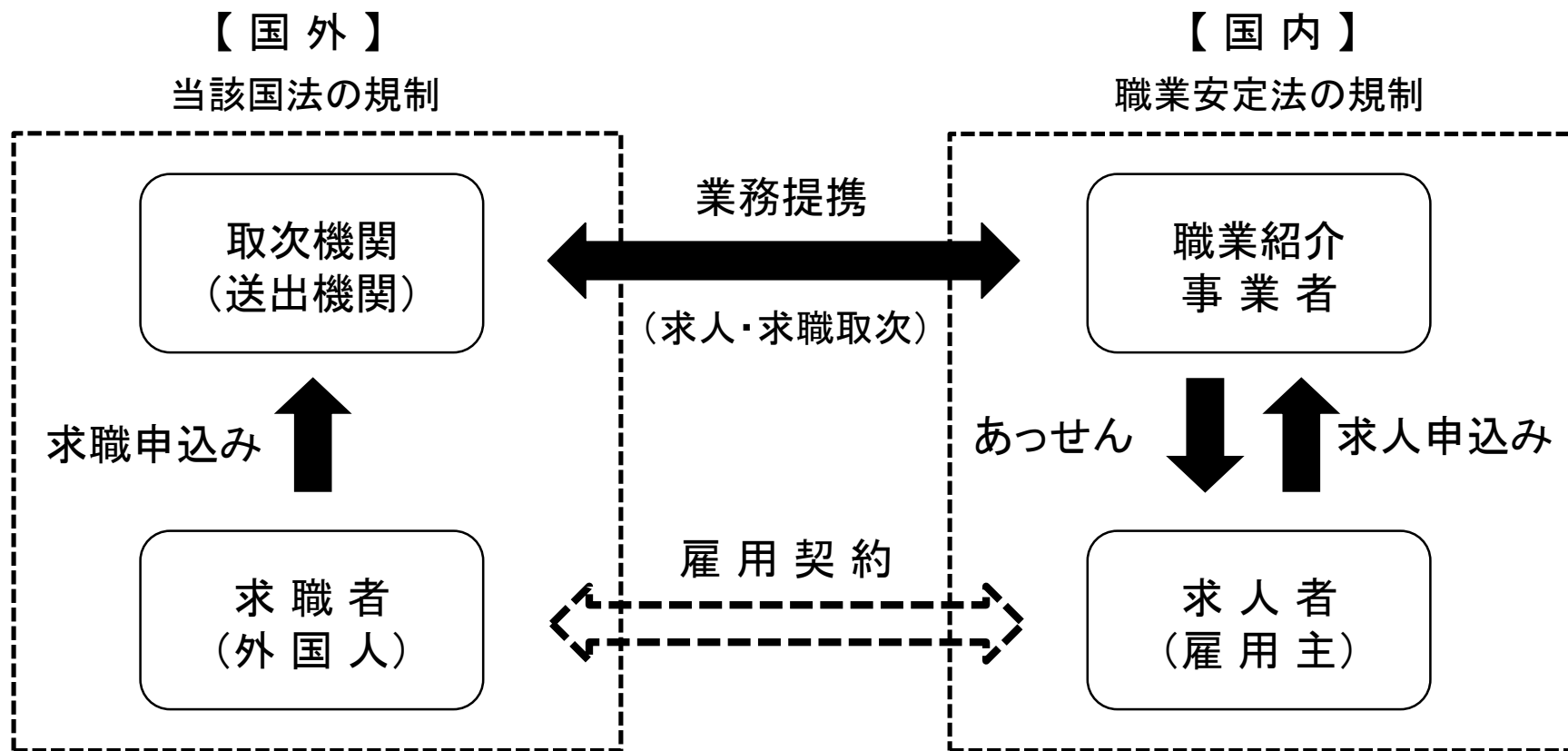
(平成31年4月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 国外にわたる職業紹介のイメージ図（例）



適正な業務提携が行われ、法令遵守のもと事業運営が行われることを判断するため、「業務提携契約書」または「協定書」等に、少なくとも、次の(1)から(10)までの事項について記載されているか。

- (1) 提携する業務の内容
- (2) 求人者・求職者への同意
- (3) 紹介担当事業所への求職登録
- (4) 労働条件の明示
- (5) 紹介の実施
- (6) 紹介手数料の徴収基準
- (7) 成果の配分
- (8) 個人情報の守秘義務
- (9) 事業報告
- (10) 求職者から保証金の徴収等を行わない旨



## ● 国外にわたる職業紹介の概要

国外にわたる職業紹介については、『職業安定法』及び『職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針』（平成11年労働省告示第141号）において、必要な事項が定められている。

特に、平成31年4月1日より施行された「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）」（以下、「改正入管法」という。）において、新たな在留資格として「**特定技能**」が創設されたが、「特定技能」の在留資格に関して国外にわたる職業紹介を行うためには、他の在留資格と同様に、**職業紹介事業の許可**などが必要となる。

また、特定技能については、その他の在留資格と同様に、在留資格で認められている範囲内で転職が可能であり、転職先のあっせんを行う場合にも職業紹介事業の許可などが必要となる。既に職業紹介事業の許可などを取得している場合は、改めて取得する必要はないが、必要に応じて**相手先国**や**取次機関の届出**などの手続を行う必要がある。

## ● 許可基準のうち代表者及び役員（法人の場合に限る）に関する要件

国外にわたる職業紹介を行う場合にあつては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者との的確な意思疎通を図るに足る能力を有する者であることが必要である。

## ● 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項(指針より)

- ① 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第32条の12第1項の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、**その範囲内**で職業紹介を行わなければならないこと。
- ② 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)その他の出入国に関する**法令**及び相手先国の**法令**を**遵守**して職業紹介を行わなければならないこと。
- ③ 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の**金銭を貸し付け**、又は求人者がそれらの**金銭を貸し付けた**求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。
- ④ 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、**次に該当するものを利用してはならない**こと。
  - イ 相手先国において**活動を認められていない**取次機関
  - ロ 職業紹介に関し、**保証金の徴収**その他名目のいかなを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について**違約金を定める契約**その他不当に**金銭その他の財産の移転を予定**する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の**金銭を貸し付ける**取次機関
- ⑤ 職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に**保証金の徴収**その他名目の如何を問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について**違約金を定める契約**その他の不当に**金銭その他の財産の移転を予定**する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

## ● 提出書類

### ① 相手先国に関する書類(国外にわたる職業紹介を行う場合)

◇ 相手先国の関係法令及びその日本語訳

### ② 相手先国に関する書類 (国外にわたる職業紹介を行う場合であって、取次機関を利用しない場合に限る。)

◇ 相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあつては、その日本語訳

### ③ 取次機関に関する書類 (国外にわたる職業紹介を行う場合であつて、取次機関を利用する場合に限る。)

◇ 取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及びその日本語訳

※ 『職業紹介事業パンフレット—許可・更新等マニュアル—』 8 職業紹介事業者間の業務提携(64～67頁)参照

◇ 相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類及びその日本語訳

※ 相手先国で許可を受けている場合にあつては、その許可証の写し

※ 相手先国における、日本でいう法人の登記事項証明書(ただし、当該登記事項証明書に事業目的の記載が無ければ、登記事項証明書に加えて取次機関の会社パンフレット等)

◇ 取次機関に関する申告書(通達様式第10号)

### ④ 共通の提出書類

◇ 職業紹介事業変更届出書及び職業紹介事業許可証書換申請書・職業紹介事業取扱職種範囲等届出書(様式第6号)

◇ 業務の運営に関する規程(国の追加)

職業紹介事業者の皆さまへ  
これから国外にわたる職業紹介事業を行う皆さまへ

## 特定技能外国人材の受入れに関する留意点

(2019年4月1日～)

改正入管法の施行に伴い、2019年4月1日から在留資格「特定技能」が創設されます。職業紹介事業者の皆さま、これから国外にわたる職業紹介事業を行う皆さまに、ご留意頂きたい点をお知らせいたします。

### 1 適正な職業紹介事業の許可の取得について

特定技能の在留資格に関して職業紹介を行うためには、職業紹介の許可などが必要です。

#### <特定技能に関する職業紹介>

- 特定技能1号および2号の在留資格については、**職業紹介事業の許可などを受けて**、国外に存在する求職者の受入れに関する職業紹介を行うことが可能です。
- また、特定技能については、その他の在留資格と同様、在留資格で認められている範囲内で転職が可能であり、特定技能外国人材に対して転職先のあっせんを行う場合にも、**職業紹介事業の許可などが必要**です。  
※ 既に職業紹介事業の許可などを取得している場合は、改めて取得する必要はありませんが、必要に応じて相手先国や取次機関の届出などの手続きを行ってください。

#### <登録支援機関の認定を受けている場合>

- 入管法に基づき登録支援機関の認定を受けている場合は、特定技能外国人材の受入れに関する支援など（非自発的離職時の転職支援を含む）を行うことができます。ただし、登録支援機関の認定を受けていても、**職業紹介を行う場合には、別途職業紹介事業の許可などを取得する必要があります**。

#### <監理団体の許可を受けている場合>

- 監理団体の許可を受けた事業者が行うことができるのは、技能実習に関する雇用契約の成立のあっせんです。このため、**特定技能外国人材に関する職業紹介を行う場合には、別途職業紹介の許可などを取得する必要があります**。

(国外にわたる職業紹介を行う場合の許可基準や提出書類などは、次頁を参照)

## 2 国外にわたる職業紹介に関する留意事項

特定技能外国人材に対する場合も含め、国外の求職者に対して職業紹介を行う際に、以下の事項の遵守や追加の提出書類が必要です。

#### <許可基準・留意事項について>

平成31年4月1日から、国外にわたる職業紹介を行う場合の許可基準が一部改正されます(④(2)・⑤の追加)。これらの内容は、許可取得時に付される条件や職業安定法に基づく指針においても明記されますので、職業紹介事業を行うに当たり、遵守することが必要です。

- ① 取扱職種の範囲などとして届け出た国以外を相手先国としてはなりません。
- ② 入管法や相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければなりません。
- ③ 求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、または求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはなりません。  
次に該当する取次機関を利用してはなりません。  
(1) 相手先国において活動を認められていないもの
- ④ (2) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、求職者の財産を管理し、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結し、または求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付けるもの(※)
- ⑤ 職業紹介に関し、求職者が保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、財産を管理されていたり、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結されていることを認識して、職業紹介を行ってはなりません。

(※) ④(2)の取次機関による保証金の徴収の有無などについては、例えば、取次機関との業務分担について記載した契約書や取次機関から誓約書を提出させることなどにより証明させることが考えられます。

#### <提出書類について>

国外にわたる職業紹介を行う場合には、国内のみで職業紹介を行う場合に加えて、以下の書類の提出が必要です。

- ① 相手先国の関係法令 (※)
  - ② <取次機関を利用しない場合>  
相手先国において事業者の活動が認められていることを証明する書類 (※)
- <取次機関を利用する場合は、以下の書類>
- ③ 取次機関および事業者の業務分担について記載した契約書など (※)
  - ④ 相手先国で取次機関の活動が認められていることを証明する書類 (※)
  - ⑤ 取次機関に関する申告書

(※) ①～④の書類については、該当部分のみの添付が必要であり、日本語訳も含まれます。

### 3 求職者の早期離職などに関する留意事項

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ないよう、以下の事項を遵守することとされています。特定技能外国人材に関する職業紹介に当たっても、十分留意してください。

- ① 自らの紹介により就職した者（※1）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、受理する手数料（※2）の明示が必要です。
- ④ 求職者などを勧誘するに当たっては、お祝い金などの金銭を支給することは望ましくありません。

（※1）無期雇用契約を締結した者に限ります。

（※2）一部の例外を除き、求職者からの手数料徴収は職業安定法において禁止されています。

### 4 求職の受理に関する留意事項

求職の申込みに当たり、同意を得られる範囲で在留カードなどの提示を求めるなど、不法就労をあっせんすることがないように注意して職業紹介を行ってください。

以下の例も参考に、求職者が適正な在留資格・在留期間であることや、紹介先が在留資格で認められた範囲内であることなどを確認する必要があります。

#### <具体的な確認方法の例（国内での就労が認められているもの）>

- ① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において、「就労制限なし」、「在留資格に基づく就労資格のみ可」、「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」、「指定書により指定された就労活動のみ可能」のいずれかの記載がある場合
  - ② 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において「就労不可」の記載があるが、裏面の「資格外活動許可欄」に「許可」の記載がある場合（留学生）など
- ※ 詳細および最新の情報は、出入国在留管理庁HPにおいて確認してください。

### 5 相手国の送り出し手続に関する留意事項

相手先国の法令において、送り出し手続が定められている場合がありますので、事前に確認してください。

- 特定技能の在留資格については、相手先国（送り出し国）で所定の手続きがある場合は、それを経ていることが要件の1つとされています。
- 相手先国の法令などにより相手国政府が取次機関を認証することとなっている場合や、現在締結が進められている二国間取決めにより「遵守すべき手続」が定められている場合がありますので、出入国在留管理庁HPにおいて最新の情報を十分確認してください。

### 6 職業紹介事業報告の改正について

特定技能に関する職業紹介実績の報告が必要になります。

- 平成32年(2020年)4月報告分から、職業紹介事業の事業報告の方法が変更され、これまで中分類ごとの区分とは別に、特定技能に関する職業紹介実績を報告していただくこととなります。
- 平成31年度(2019年度)の実績を把握する必要がありますのでご注意ください。

### 7 その他の留意事項

職業紹介事業に関し、その他以下の事項に留意してください。

- 国外にわたる職業紹介については、職業紹介を行った後、求職者が在留資格を取得できない可能性があります。トラブル防止のため、事前に求人者との間で手数料の金額や支払いのタイミングなど明確にしておく必要があります。
- 特定技能については、各分野ごとに設置される協議会（※）において、受入れ状況などを踏まえた大都市圏への集中回避に関する対応策（引き抜きの自粛要請など）が定められていますので、それらの規定を遵守することが必要です。

（※）制度の適切な運用を図るために分野所管省庁によって設置され、受入れ機関や業界団体、関係省庁を構成員とするもので、制度や情報の周知、法令遵守の啓発など必要な対応を行います。

ご不明な点や職業紹介事業に関して不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

【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	需給調整事業課	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	需給調整事業課	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

« X E »

A large rounded rectangular box with a solid black border. Inside the box, there are eight horizontal dashed lines, evenly spaced, intended for handwriting practice.

## 10 欠格事由の改正

---

(令和元年9月14日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 欠格事由の改正

## 業務運営要領

○職業紹介事業者の欠格事由のうち、成年被後見人等に係る事由が改定され、精神の機能の障害により職業紹介事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とされたことにより、代表者、役員、職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができないおそれがある場合には、**医師の診断書の提出**が必要。

### ● 診断書(様式例)

※ 厚生労働省ホームページにて様式のダウンロードが可能。

診断書		(表 面)
1	氏名 男・女 年 月 日 生 ( 歳 ) 住所	
2	医学的診断 診断名 (※判断能力に影響するものを記載してください。)  所見 (現病歴、現在症、重症度、現在の精神状態と関連する既往症・合併症など)  各種検査 長谷川式認知症スケール ( ) 点 ( 年 月 日実施 ) <input type="checkbox"/> 実施不可 MMSE ( ) 点 ( 年 月 日実施 ) <input type="checkbox"/> 実施不可 脳の萎縮または損傷の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ <input type="checkbox"/> 部分的にみられる <input type="checkbox"/> 全体的にみられる <input type="checkbox"/> 著しい <input type="checkbox"/> 未実施 <input type="checkbox"/> なし 知能検査  その他  短期間内に回復する可能性 <input type="checkbox"/> 回復する可能性は高い <input type="checkbox"/> 回復する可能性は低い <input type="checkbox"/> 分からない (特記事項)	
3	認知 (外界を認識すること)、判断 (物事の是非善悪を考え定めること)、意思疎通 (自らの考えを的確に相手に伝えること)に係る能力についての意見 <input type="checkbox"/> 自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 支援を受けなければ、自ら認知、判断及び意思疎通を行うことが難しい場合がある。 <input type="checkbox"/> 支援を受けなければ、自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。 <input type="checkbox"/> 支援を受けても、自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。  (意見) ※ 慎重な検討を要する事情等があれば、記載してください。	

↓ 裏面に続く

判定の根拠		(裏 面)
(1)	見当識の障害の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ <input type="checkbox"/> まれに障害がみられる <input type="checkbox"/> 障害がみられるときが多い <input type="checkbox"/> 障害が高度) <input type="checkbox"/> なし	
(2)	他人との意思疎通の障害の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ <input type="checkbox"/> 意思疎通ができないときもある <input type="checkbox"/> 意思疎通ができないときが多い <input type="checkbox"/> 意思疎通ができない) <input type="checkbox"/> なし	
(3)	理解力・判断力の障害の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ <input type="checkbox"/> 問題があるが程度は軽い <input type="checkbox"/> 問題があり程度は重い <input type="checkbox"/> 問題が顕著) <input type="checkbox"/> なし	
(4)	記憶力の障害の有無 <input type="checkbox"/> あり ⇒ <input type="checkbox"/> 問題があるが程度は軽い <input type="checkbox"/> 問題があり程度は重い <input type="checkbox"/> 問題が顕著) <input type="checkbox"/> なし	
(5)	その他 (※上記以外にも判断能力に関して判定の根拠となる事項等があれば記載してください。)	

参考となる事項 (本人の心身の状態、日常的・社会的な生活状況等)

以上のとおり診断します。 年 月 日  
病院又は診療所の名称・所在地  
担当診療科名  
担当医師氏名 印



## 11 求人申し込みを受理しないことができる場合の追加

---

(令和2年3月30日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 求人者の申込みを受理しないことができる場合の追加

職業安定法 第5条の5第1項

○就職後のトラブル未然防止のため、一定の労働関係法令違反の求人者等から求人者の申込みを受理しないことを可能にした。

- ① 一定の労働関係法令等に違反する求人者からの求人者の申込み。
- ② 暴力団員等からの求人者の申込み。 等

## ● 「業務の運営に関する規程」の一部変更

【抜粋】

○第1 求人

1 本所は、第4の5に記載してある取扱職種の種類等に関する限り、いかなる求人者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相当である場合、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者である場合には受理しません。

## 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	<b>④一定の労働関係法令違反の求人者による求人</b> <b>⑤専ら団員など<sup>(※)</sup>による求人</b> <small>(※) 専ら団員、法人で役員の中に専ら団員がいる者、専ら団員がその事業活動を支配する者</small>

### 【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られることができる
  - 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 求人者が事実と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と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等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、取扱職種等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 対象条項違反により送検され、公表された場合	法違反の是正後6か月経過するまで 送検された日から1年経過するまで
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6か月経過するまで

⇒ 対象となる法律の規定については、次のページへ

### 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**、求人者の申し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

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◇

- 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。
- 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。
- 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、チェック欄にレ点(「✓」)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。

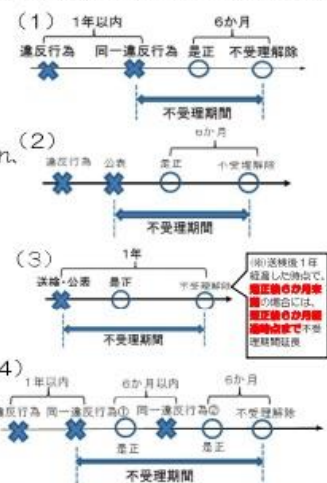
#### (※1) 対象となる労働基準法の規定

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



## 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
求職者等の個人情報取扱い	第5条の4
求人申込み時の報告	第5条の5第3項
委託募集	第36条
労働者募集に係る情報取扱い・併用の禁止	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、出身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職場環境上の措置	第11条第1項、第11条の3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。

#### (※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6条第1項、第10条(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1項、第25条第2項(第25条の4第2項、第25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、同意職業(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、同意職業又は作業所閉鎖が行われている。

## 12 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置 に関する事項の追加

---

(令和2年4月1日施行)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 受動喫煙防止措置に関する事項の追加

職業安定法 第5条の3第4項  
同法施行規則 第4条の2第3項第9号

○求職者に明示すべき労働条件等として、『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』の追加。

求職者が就職した後、望まない受動喫煙を防止するため、また、「健康増進法（平成14年法律第103号）の一部を改正する法律（平成30年法律第78号）」において、その区分に応じて当該施設等の一定の場所を除き「禁煙」とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められたことにより、求人申し込みや労働者の募集の際に明示する労働条件として、「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」を追加し、「健康増進法」に規定する施設類型を参考とし、労働条件の明示を行うこととした。

**※ 具体的な「労働条件明示の例」は、就業場所により異なるため、次頁の『「受動喫煙防止」に向けた取組について』リーフレットを参照**

# 「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、恒常的に立ち寄る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。

## 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。



### 明示に当たっては、以下の事項に留意が必要です

- 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。
- 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。
- 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。
- 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

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.



# 13 「就職お祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供しての求職申込みの勧奨禁止

---

(令和3年4月1日施行)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 「就職お祝い金」などの名目で 求職者に金銭等を提供しての 求職申込みの勧奨禁止

職業安定法指針

○平成30年1月1日施行

求職の申込みの勧奨について、求職者に金銭等(例:いわゆる「お祝い金」)を提供することによって行うことは好ましくない。



○令和3年4月1日施行

求職の申込みの勧奨について、求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、「お祝い金」その他これに類する名目(※1)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等を提供(※2)することにより求職の申込みの勧奨を行ってはならない。

(※1) 通信費、交通費その他求職活動に必要となるような経費で適当なものについては、可

(※2) 例えば、500円以下の金銭、500円以下の商品券(QUOカード)などについては、可

職業紹介事業者の皆さまへ

## 「就職祝い金」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

「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。



### 職業紹介事業者が遵守すべき事項

厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトに、以下の情報を提供してください

※ 以下の情報の提供は職業安定法第32条の16第3項により職業紹介事業者に義務付けられています。

- 紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の人数、そのうち6か月以内に離職した人数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

人材サービス総合サイト

検索



紹介した求職者が早期に離職することのないよう、以下の事項を遵守してください

- 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けません。
- 紹介手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。
- 求職者と求人者の双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方を明示してください。

ご不明な点がございましたら、都道府県労働局までご相談ください→



都道府県労働局



LL030302簿01

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangular box containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.

## 14 年齢制限を行う求人の申込みへの対応について

---

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 募集・採用時における年齢制限の禁止

○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（以下「労働施策総合推進法」（旧雇用対策法）という。）第9条において、募集・採用時に年齢制限をすることは、同法施行規則第1条の3第1項に定める例外事由に該当する場合を除き禁止されており、求人事業主は、一定の年齢を下回ることを条件とする場合には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第20条第1項の規定に基づき、その具体的な理由を提示しなければならず、職業紹介事業者は、同項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければならない。

## （労働施策総合推進法第9条）

○事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

## （労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項）

### ① 例外事由1号

定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

（定年がある場合で、かつ、期間の定めのない労働契約である場合に、定年年齢を上限として年齢制限を設けることが認められる限定的な例外事由）

## ② 例外事由2号

労働基準法その他の**法令の規定**により年齢制限が設けられている場合  
(労働基準法や警備業法などの法令において、特定の年齢層の就労が禁止・制限されている業務については、年齢制限を設けることが認められる限定的な例外事由)

## ③ 例外事由3号イ

**長期勤続によるキャリア形成**を図る観点から、若年者等を**期間の定めのない労働契約**の対象として募集・採用する場合

(期間の定めのない労働契約で、かつ、職業経験を不問とし、新卒者と同等の処遇である場合については、若年者等(おおむね45歳未満を目安)に限る年齢制限を設けることが認められる限定的な例外事由)

## ④ 例外事由3号ロ

技能・ノウハウの継承の観点から、**特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約**の対象として募集・採用する場合

※「特定の年齢層」とは、30～49歳のうち特定の5～10歳幅の年齢層

※「相当程度少ない」とは、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、労働者数が2分の1以下(募集する年齢幅の労働者数が0人である場合を含む)

## ⑤ 例外事由3号ハ

**芸術(芸術作品のモデル等)・芸能(演劇等の役者等)の分野**における表現の真実性などの要請がある場合

## ⑥ 例外事由3号ニ

**60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策(雇入れ助成金等)を活用しようとする場合に限る)**の対象となる者に限定して募集・採用する場合

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.



## 15 許可有効期間の更新申請について

---

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 許可有効期間の更新申請に必要な要件（主なもの）

【申請期限：許可有効期間満了日の**3か月前まで**】

## ① 変更届出書・事業報告書の提出

許可有効期間の更新申請をする時点で、**適正に変更届出書・事業報告書が提出**されていること。

## ② 資産要件

資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が**350万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上**であること。

なお、新規許可基準にある「事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から1を減じた数に60万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。」は、許可有効期間の更新には適用されない。

## ③ 職業紹介責任者

選任する職業紹介責任者が、**許可有効期間満了日以前5年以内に職業紹介責任者講習を受講**していること。

## ④ 事業所の面積等

位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

具体的には、

- ・風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に**好ましくない場所**にないこと。
- ・個室の設置、パーティション等での区分、予約制、近隣の貸部屋の確保等、**プライバシーを保護**しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。
- ・**おおむね事業所の面積が20㎡以上**であること。

## ⑤ 許可更新申請に係る手数料

**1事業所につき18,000円の収入印紙**が必要（ただし、有料職業紹介事業のみ）

## 16 定期指導の結果について（岐阜労働局管内）

---

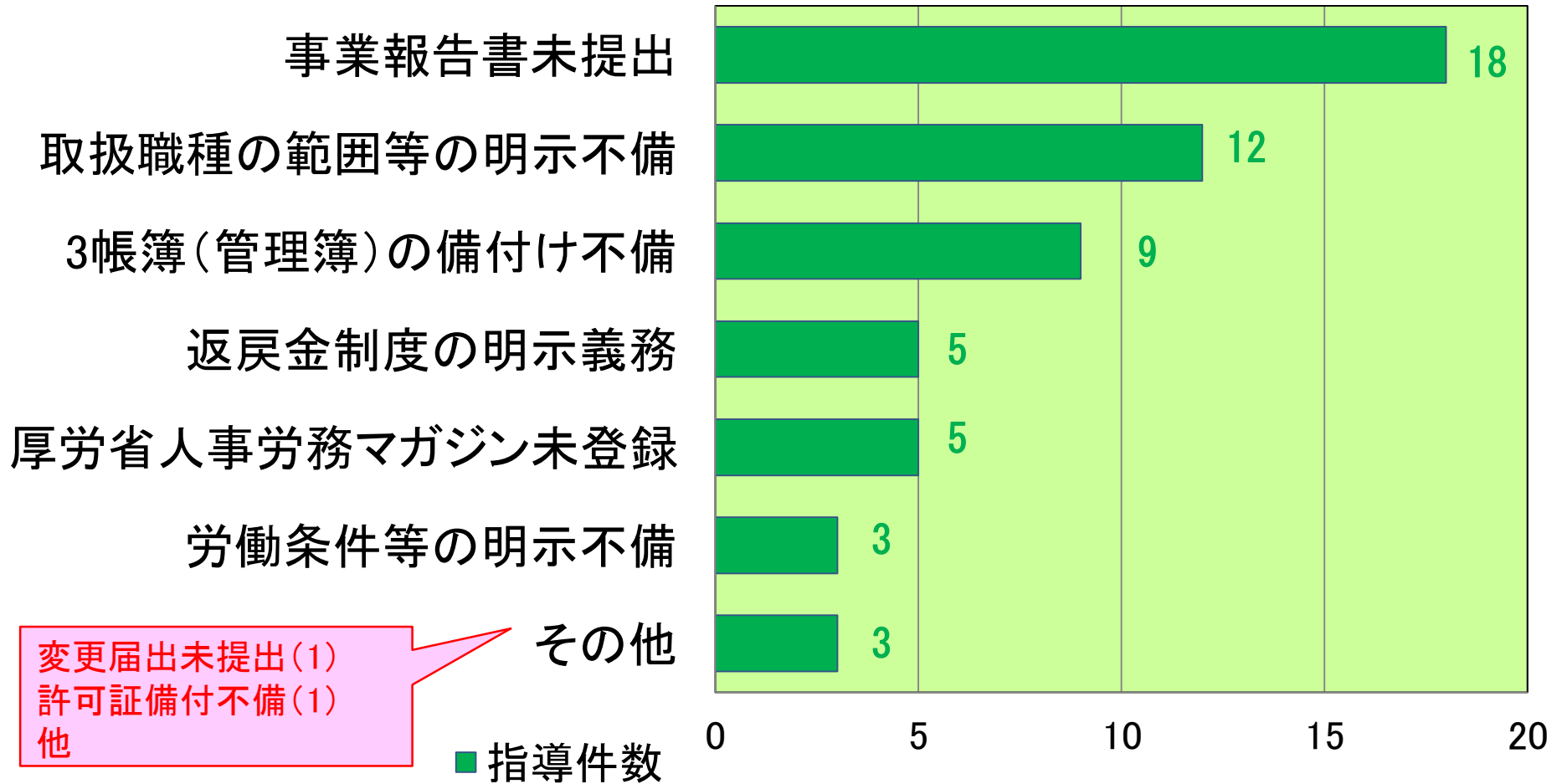
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 職業紹介事業者に対する是正指導状況（令和2年度）

＜職業安定法違反として是正指導を行った件数＞



## 17 職業紹介の流れ【資料集】

---

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 職業紹介イメージフロー

- 資料No.1 求人申込書
- 資料No.2 求人者・求職者の皆様へ
- 資料No.3 求人管理簿
- 資料No.3 求人管理簿（記載例）
- 資料No.4 求職申込書
- 資料No.5 求職管理簿
- 資料No.5 求職管理簿（記載例）
- 資料No.6 労働条件等明示書
- 資料No.7 手数料管理簿
- 資料No.7 手数料管理簿（記載例）
- 資料No.8 無期雇用就職者の離職状況調査（依頼文）

## インターネットで様式のダウンロードができます

1 岐阜労働局のホームページにアクセスする。

<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/home.html>

2 トップページの上側バナーより

各種法令・制度・手続き

メニューから

労働者派遣事業関係・職業紹介事業関係



3 「労働者派遣事業」の場合は

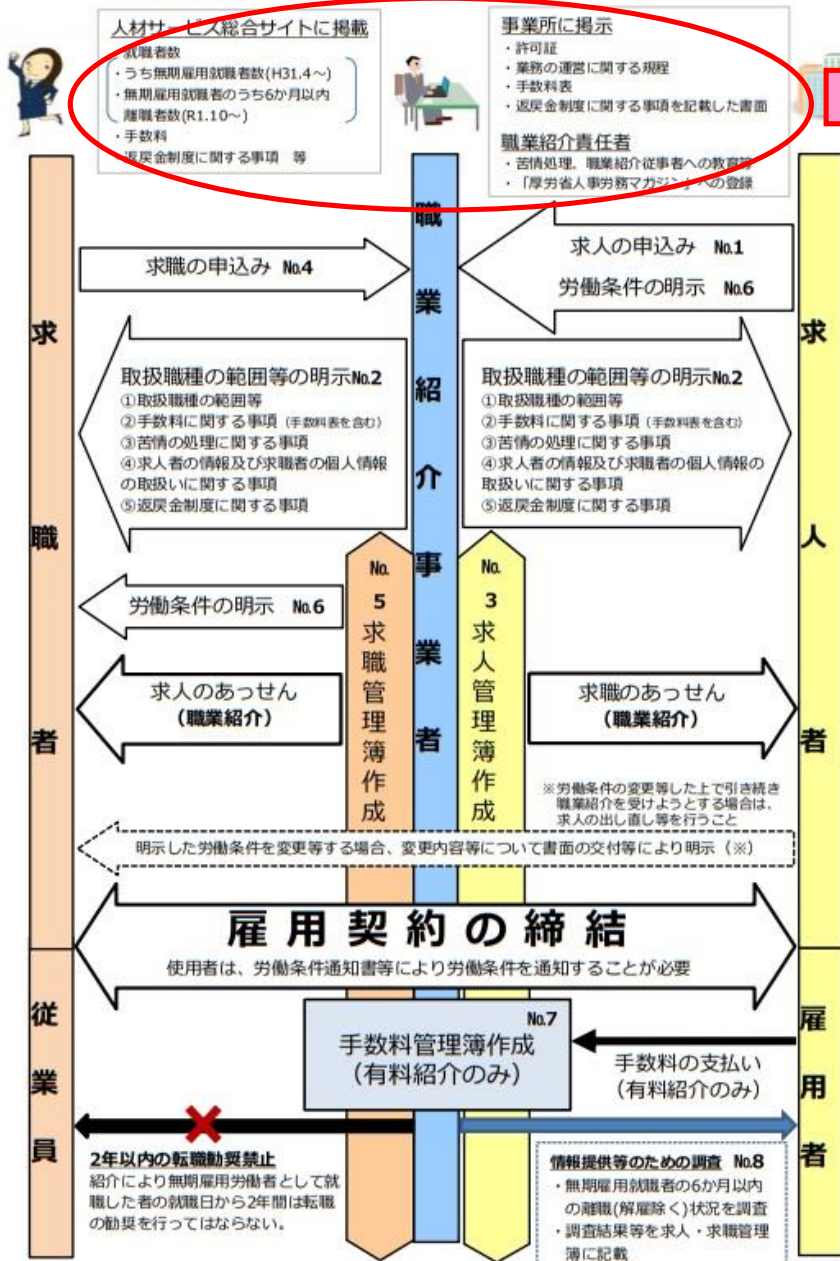
労働者派遣事業の各種申請、届出書類、事業報告、イメージフロー、関係書類（例）について

「職業紹介事業」の場合は

職業紹介事業の各種申請、届出書類、事業報告、イメージフロー、関係書類（例）について



# 職業紹介イメージフロー



## 事業所に掲示

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

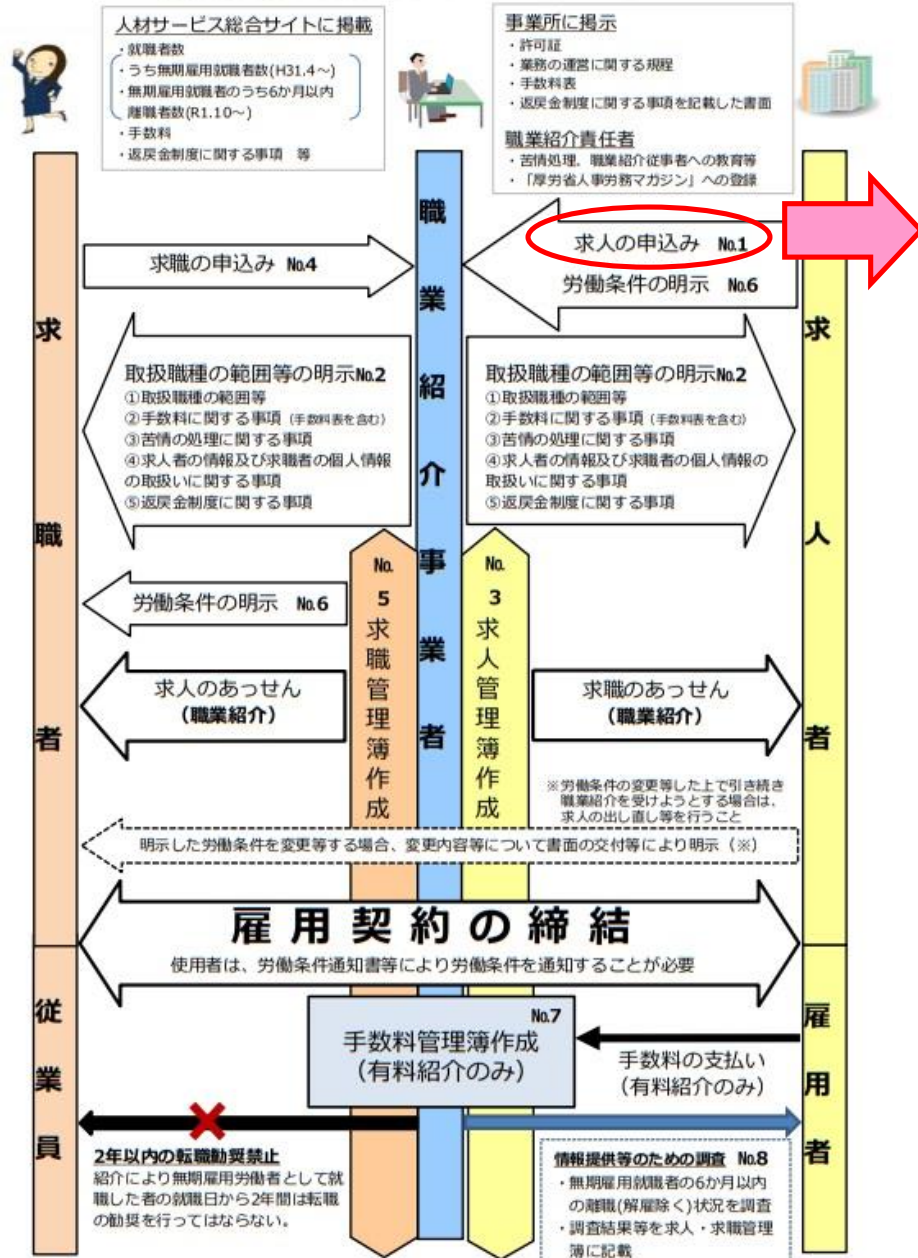
## 職業紹介責任者の責務

- ・苦情処理対応
- ・求人者の情報及び求職者の個人情報の管理
- ・職業紹介事業の業務運営及び改善
- ・職業安定機関との連絡調整
- ・職業紹介従事者への教育 等
- ・「厚労省人事労務マガジン」への登録

## 人材サービス総合サイトに掲載

- ・就職者数
- ・うち無期雇用就職者数(H31.4～)
- ・無期雇用就職者のうち6か月以内離職者数 (R1.10～)
- ・手数料
- ・返戻金制度に関する事項 等

# 職業紹介イメージフロー



## 求人申し込み書

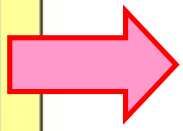
事業主名	
業務内容	
契約期間	<input type="checkbox"/> 無期雇用 <input type="checkbox"/> 有期雇用 有期雇用の場合の雇用契約期間 [ ]
試用期間	<input type="checkbox"/> 有 期間 [ ] か月 <input type="checkbox"/> 無
就業場所	(事業所名) (所在地) <b>試用期間の有無及び試用期間があるときの期間</b>
就業時間	始業 ( 時 ) 分 ~ 終業 ( 時 ) 分
休憩時間	時 分 ~ 時 分 ( 分 )
休日	<input type="checkbox"/> 有 (月平均 時間) <input type="checkbox"/> 無
時間外労働	※ 裁量労働制が適用される場合、以下のような記載が必要。 「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・日給・時間給 基本給 円 定額的に支払われる手当 円 通勤手当 昇給に関する事項 ※ 固定残業代制を採用する場合は、以下のような記載が必要。 ①基本給××円 (②の手当を除く額)、② <input type="checkbox"/> 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) ③ <input type="checkbox"/> 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) ④ <input type="checkbox"/> 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) ⑤ <input type="checkbox"/> 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) ⑥ <input type="checkbox"/> 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) ⑦ <input type="checkbox"/> 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) ⑧ <input type="checkbox"/> 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) ⑨ <input type="checkbox"/> 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) ⑩ <input type="checkbox"/> 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) <b>派遣労働者として雇用する場合はその旨</b>
加入保険	<input type="checkbox"/> 健康保険 <input type="checkbox"/> 厚生年金保険 <input type="checkbox"/> 雇用保険 <input type="checkbox"/> 労災保険
雇用形態	派遣労働者 ※ 派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨を明示
受動喫煙防止に向けた取組	屋内禁煙 ※ 実際の就業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を明示。就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際の喫煙可能区域における業務の有無を付加的に明示。 <b>受動喫煙防止に向けた取組を記載</b>
(特記事項)	採用人数

(注) 試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合、それぞれの労働条件を明示しなければなりません。  
また、有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合には、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。



求人者・求職者の皆様へ

# 職業紹介イメージフロー



事業所名 ○○○ 許可番号 (21-ユ-xxxxxx)

職種は ▽▽▽▽ ・地域は □□□□

- 取扱い範囲の範囲等
  - 手数料に関する事項
- ・求人者から徴収する手数料については下記手数料表(消費税を除く)のとおりです。

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受雇時の事務費用	_____円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受雇後、求人者に求職者を紹介するサービス【職業紹介サービス】	成功報酬 (期間の定めのない雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) (期間の定めのある雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後、雇用契約期間中(雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分)に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) 手数料負担者は 求人者 とします。
求人者の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス【職業紹介の付加サービス】 ※上記職業紹介サービスに加えて、より専門的な相談・助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) 手数料負担者は 求人者 とします。

・求職者からは手数料は徴収いたしません。

(注) 求人者から徴収する手数料のみならず求職者から徴収する手数料についても明示が必要

- 苦情の処理に関する事項
  - 求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
  - 返戻金制度に関する事項
- ・苦情の処理に関する事項
- ・求職者または求人者からの苦情については、誠意をもって対応いたします。
- 苦情申出先： 職業紹介責任者 ◇◇◇◇ 連絡先(△△△△)△△-△△△△
- ・求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
- ・当事業所の「個人情報適正管理規程」は次のとおりです。
- 第1条 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、○○課及び△△課の職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者◇◇◇◇とする。
- 第2条 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う第1条に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。
- 第3条 取扱者は、個人の情報に関して、当該情報に係る本人から情報の開示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実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正(削除を含む。以下同じ。)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、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。
- 第4条 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者◇◇◇◇とする。
- 返戻金制度に関する事項
- ・当事業所は返戻金制度(紹介により就職した求職者が早期に離職した場合に、手数料の全部又は一部を返戻する制度)を設けています。詳細は別紙のとおりです。

(注) 返戻金制度を設けることが望ましいが、設けていない場合にはその旨記載すること

※職業安定法第32条の13、同法施行規則第24条の5取扱い範囲の範囲等の明示です。

求人管理簿

記載例

[有効期間の終了後2年間保存]

求人管理番号	① 求人者の氏名又は名称 ② 所在地 ③ 連絡担当者 連絡先電話番号	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 職業紹介の取扱状況					備考		
									紹介年月日	求職者氏名	採否結果	採用年月日	雇用期間		無期雇用就職者に関する事項等	
04-1	株式会社〇〇電機工業 岐阜県岐阜市金町〇-〇 総務部長 〇〇 〇〇 058-000-0000	R4.1.11	R4.3.31	1	電気機器製造	株式会社 〇〇電機工業 岐阜工場 岐阜県岐阜市金町〇		日給				R4.4.21	〇無期 □有期	R6.4.20	(注)無期雇用就職者に該当する場合は記載すること  (a)調査により確認 ・6か月以内に離職したか <input checked="" type="checkbox"/> 離職 <input type="checkbox"/> 離職せず <input type="checkbox"/> 不明 ・調査日: R4.10.24 ・調査方法: 電話確認  (b)退職金制度に基づく返金で確認 ・6か月以内の離職による返金 <input checked="" type="checkbox"/> 返金有 <input type="checkbox"/> 返金無	R4.4.10 充足により 求人取消
04-2	株式会社〇〇〇〇工業 岐阜県岐阜市金町〇-〇 庶務部長 〇〇 〇〇 058-000-0000	R4.3.11	R4.5.31	1	検査	岐阜県岐阜市金町〇-〇		24~28万円	R4.5.9	〇〇 〇〇	用		〇無期 □有期		R4.5.31 有効期間満了により 求人取消	

無期雇用の旨

転職勧奨禁止期間(2年)

無期雇用就職者の離職状況

【求人管理簿の記載要領】

- 「求人者の氏名又は名称」欄は、求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人者の申込及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載すること。
  - 「所在地」欄は、求人者の所在地を記載すること。
  - 「連絡担当者、連絡先電話番号」欄は、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すること。
  - 「受付年月日」欄は、求人を受け付けた年月日を記載すること。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、その旨を記載すること。
  - 「有効期間」欄は、求人者の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨を記載すること。  
なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。
  - 「求人数」欄は、当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。
  - 「職種」欄は、当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。
  - 「就業場所」欄は、当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。
  - 「雇用期間」欄は、当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。
  - 「賃金」欄は、当該求人により雇い入れようとする労働者の賃金を記載すること。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すること。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。
  - 「職業紹介の取扱状況」欄は、当該求人者に求職者をあてた場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用のてん末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日及び無期雇用就職であった場合はその旨も記載すること。さらに、無期雇用就職者については、転職勧奨が禁止される期間(採用年月日から採用年月日の2年後の応答日の前日までの期間)及び離職状況(離職状況の記載は以下の(a)又は(b)いずれかによる)について記載すること。  
(a)6か月以内に離職(解雇を除く)したか否か、確認調査を行った日、調査方法、確認調査により離職状況が判明しなかった場合はその旨  
(b)6か月以内の離職により返金制度に基づいて返金が行われたか否か
- \* 求人管理簿は、個人情報に記載されているので、取扱いは十分注意すること。



# 職業紹介イメージフロー



## 求人者・求職者の皆様へ

事業所名 ○○○ 許可番号 (21-ユ-xxxxxx)

●取扱職種の範囲等 職種は ▽▽▽ 地域は □□□□

●手数料に関する事項  
 ・求人者から徴収する手数料については下記手数料表(消費税を除く)のとおりです。

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用	_____円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】	成功報酬 (期間の定めのない雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) (期間の定めのある雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後、雇用契約期間中(雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分)に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) 手数料負担者は 求人者 とします。
求人者の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】 ※上記職業紹介サービスに加えて、より専門的な相談・助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____% (または _____円) 手数料負担者は 求人者 とします。

●求職者からは手数料は徴収いたしません。

(注) 求人者から徴収する手数料のみならず求職者から徴収する手数料についても明示が必要

●苦情の処理に関する事項  
 ・求職者または求人者からの苦情については、誠意をもって対応いたします。

苦情申出先: 職業紹介責任者 ◇◇◇◇ 連絡先(△△△△)△△-△△△△

●求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項

・当事業所の「個人情報適正管理規程」は次のとおりです。

第1条 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、○○課及び△△課の職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者◇◇◇◇とする。

第2条 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う第1条に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。

第3条 取扱者は、個人の情報に関して、当該情報に係る本人から情報の開示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実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正(削除を含む。以下同じ。)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、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。

第4条 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者◇◇◇◇とする。

●返戻金制度に関する事項

・当事業所は返戻金制度(紹介により就職した求職者が早期に離職した場合に、手数料の全部又は一部を返戻する制度)を設けています。詳細は別紙のとおりです。

(注) 返戻金制度を設けることが望ましいが、設けていない場合にはその旨記載すること

※職業安定法第32条の13、同法施行規則第24条の5取扱職種の範囲等の明示です。

[有効期間の終了後2年間保存]

① 求職者の氏名 ② 住所 ③ 生年月日	④ 希望職種	⑤ 受付年月日	⑥ 有効期間	⑦ 職業紹介の取扱状況							備考	
				紹介年月日	求人受理番号	求人者の氏名又は名称	採否結果	採用年月日	雇用期間	無期雇用就職者に関する事項等		
										転職勧奨禁止期間		6か月以内の離職状況(a),(b)のいずれかを記載
★★ ★★ 岐阜県大垣市藤江町〇-〇-〇 昭和54年11月21日	電気機器製造	R4.3.15	R4.5.31			株式会社〇〇電機				<input checked="" type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期	(注)無期雇用就職者に該当する場合は記載すること (a)調査により確認 ・6か月以内に離職したか <input checked="" type="checkbox"/> 離職 <input type="checkbox"/> 離職せず <input type="checkbox"/> 不明 ・調査日: R4.10.24 ・調査方法: 電話確認 (b)返戻金制度に基づく返金で確認 ・6か月以内の離職による返金 <input checked="" type="checkbox"/> 返金有 <input type="checkbox"/> 返金無	R4.4.10 就職決定のため求職取消
◇◇ ◇◇ 岐阜県大垣市藤江町〇-〇-〇 平成2年3月30日	検査	R4.4.25	R4.6.30	R4.5.9	04-2	株式会社〇〇〇〇工業	不採用			<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期	R4.6.30 有効期間満了のため求職取消	

無期雇用の旨

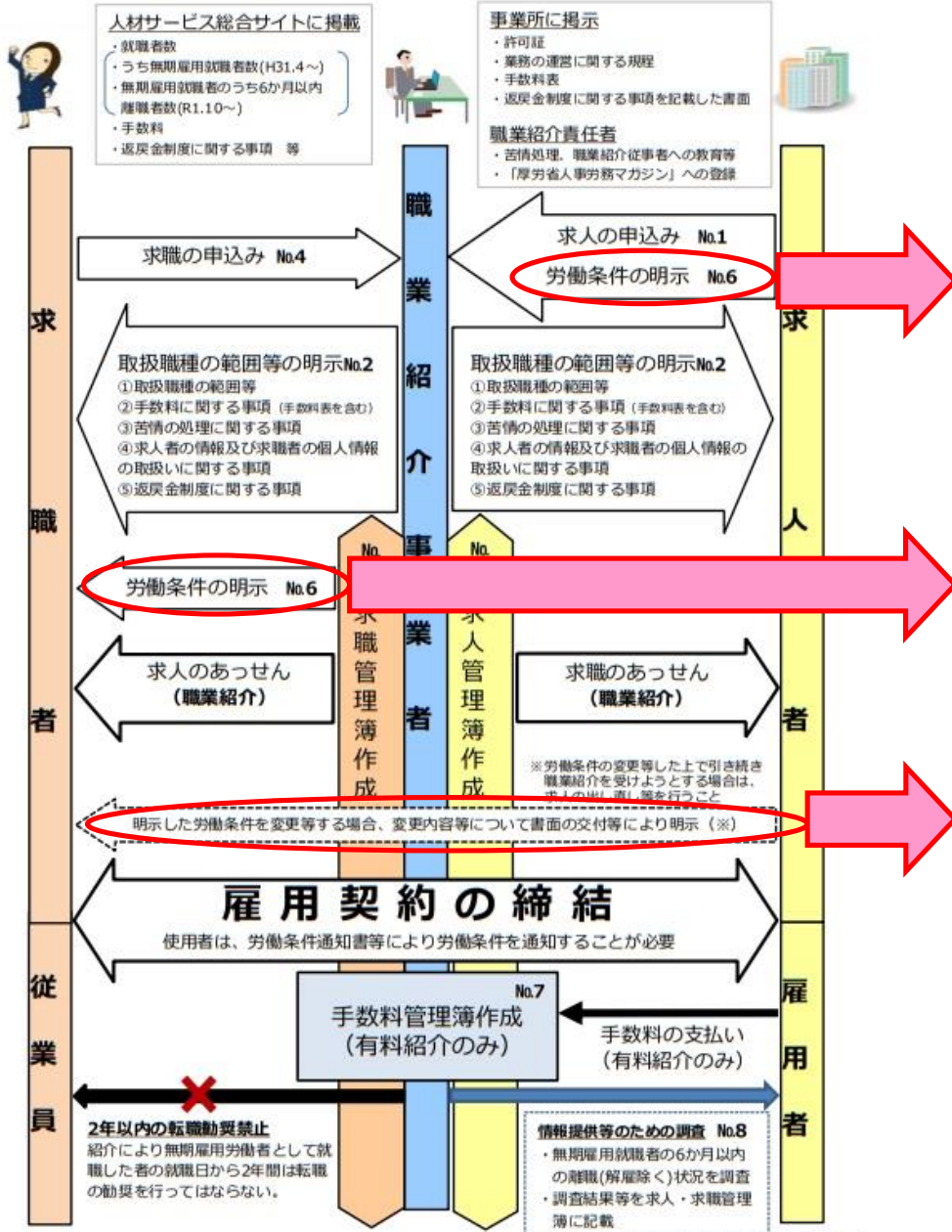
転職勧奨禁止期間(2年)

無期雇用就職者の離職状況

【求職管理簿の記載要領】

- ① 「求職者の氏名」欄は、求職者の氏名を記載すること。
- ② 「住所」欄は、求職者の住所を記載すること。
- ③ 「生年月日」欄は、求職者の生年月日を記載すること。年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。
- ④ 「希望職種」欄は、求職者の希望する職種を記載すること。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こと。
- ⑤ 「受付年月日」欄は、求職を受け付けた年月日を記載すること。
- ⑥ 「有効期間」欄は、求職の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。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」欄は、当該求職者に求人をおっせんした場合は、職業紹介を行った時期、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しておくこと。)、採用・不採用のてん末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日及び無期雇用就職であった場合はその旨も記載すること。さらに、無期雇用就職者については、転職勧奨が禁止される期間(採用年月日から採用年月日の2年後の応答日の前日までの期間)及び離職状況(離職状況の記載は以下の(a)又は(b)いずれかによる)について記載すること。  
 (a)6か月以内に離職(解雇を除く)したか否か、確認調査を行った日、調査方法、確認調査により離職状況が判明しなかった場合はその旨  
 (b)6か月以内の離職により返戻金制度に基づいて返金が行われたか否か  
 \* 求職管理簿は、個人情報に記載されているので、取扱いには十分注意すること。

# 職業紹介イメージフロー



求人者 → 職業紹介事業者 → 求職者

求人者の氏名又は名称	募集者の氏名又は名称
業務内容	
契約期間	<input type="checkbox"/> 無期雇用 <input type="checkbox"/> 有期雇用 (有期雇用の場合の雇用契約期間 [ ])
試用期間	<input type="checkbox"/> 有 期間 ( ○か月 ) <input type="checkbox"/> 無
就業場所	(事業所名) (所在地) 試用期間の有無及び試用期間があるときの期間
就業時間	始業 ( 時 分 ) ~ 終業 ( 時 分 )
休憩時間	時 分 ~ 時 分 ( 分 )
休日	
時間外労働	<input type="checkbox"/> 有 (月平均 時間) <input type="checkbox"/> 無 ※ 裁量労働制が適用される場合、以下のような記載が必要。「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・日給・時間給 基本給 円 定額的に支払われる手当 円 通勤手当 昇給に関する事項 ※ 固定残業代制を採用 ①基本給××円 ②の手○時間分の時間外手当としての割増賃金は追加で
加入保険	<input type="checkbox"/> 健康保険 <input type="checkbox"/> 厚生年金保険 <input type="checkbox"/> 労災保険 <input type="checkbox"/> 雇用保険
雇用形態	派遣労働者 ※ 派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨を明示
受動喫煙防止に向けた取組	屋内禁煙 ※ 実際の就業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を明示。就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際の喫煙可能区域における業務の有無を付加的に明示。

受動喫煙防止に向けた取組を記載

(注) 試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合、それぞれの労働条件を明示しなければなりません。また、有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合には、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。

## 手数料管理簿

## 記載例

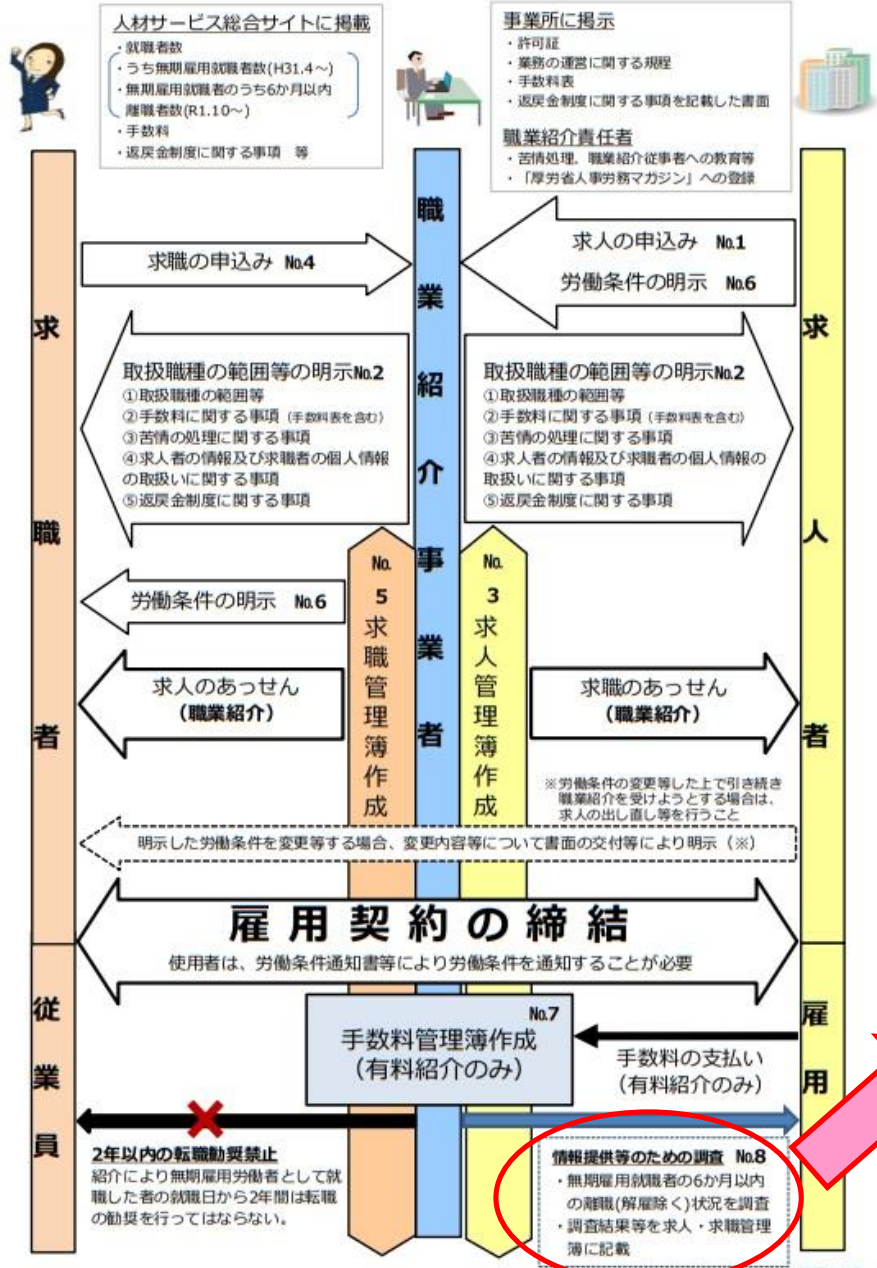
[手数料の徴収完了後2年間保存]

① 手数料を支払う者の 氏名又は名称	② 徴収年月日	③ 手数料の種類	④ 手数料の額		⑤ 手数料の算出根拠 賃金、割合等	備考
			手数料(※)	第二種特別 加入保険料		
<b>「求人受付手数料」と「上限制手数料」を徴収する事業所の場合</b>						
株式会社〇〇電機工業	R4.5.10	求人受付手数料 紹介手数料	165.710		求人受付手数料710円 紹介手数料460.000円 (賃金総額150万円×11.00% = 165.000円)	
<b>「届出制手数料」を徴収する事業所の場合</b>						
〇〇鉄工株式会社	R4.5.27	求人受理時事務費用 紹介手数料	461.000		求人受理時事務費用1.000円 成功報酬460.000円 (賃金総額230万円×20% = 460.000円)	消費税分は 別途徴収
<b>「上限制手数料」と「第二種特別加入保険料」を徴収する事業所の場合</b>						
〇〇〇〇(個人宅)	R4.6.10	紹介手数料 第二種特別加入保険料に 充てるべき手数料	880	44	紹介手数料880円 (賃金総額8.000円×11.00% = 880円) 第二種特別加入保険料に充てるべき手数料 (8.000円×5.5/1.000 = 44円)	

## 【手数料管理簿の記載要領】

- ① 「手数料を支払う者の氏名又は名称」欄は、求人者、関係雇用主又は求職者のうちの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すること。なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。
- ② 「徴収年月日」欄は、手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。
- ③ 「手数料の種類」欄は、求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料等の種類を記載すること。
- ④ 「手数料の額」欄は、徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額がわかるように記載すること。
- ⑤ 「手数料の算出根拠」欄は、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すること。

# 職業紹介イメージフロー



▲▲▲ (雇用主の名称) 様

■■■ (職業紹介事業者の名称)

令和●●年度における無期雇用就職者の離職状況の御確認のお願い

職業紹介事業者は、法令により、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者の数等について、情報提供する義務が課されています。

この情報提供を行う上で必要となるため、令和●●年度において、弊社の職業紹介により、御社と期間の定めのない労働契約を締結した以下の方々（以下「無期雇用就職者」といいます。）について、就職した日から6箇月以内に解雇以外の理由で離職した否かを、以下の様式に御記入いただいた上で、御連絡いただきますよう、お願いいたします。

(記入方法)

「離職の有無」欄には、「就職から6箇月以内の期間」に、解雇以外の理由で離職した場合には○を、それ以外の場合（離職していない場合又は解雇により離職した場合）には×を、それぞれ御記入ください。

	氏名	就職から6箇月以内の期間			離職の有無
		就職した日	～	上記期間の最終日	
1	◎◎ ◎◎	令和●●年 4月 1日	～	令和●●年 9月 30日	
2	□□ □□	令和●●年 9月 14日	～	令和●●年 3月 13日	
3	△△ △△	令和●●年 12月 10日	～	令和●●年 6月 9日	
:	:	:	:	:	:

(参考)

職業紹介事業者には、職業安定法第32条の16第3項及び職業安定法施行規則第24条の8第3項の規定により、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者（無期雇用就職者のうち就職から6箇月以内に離職した者（解雇された者を除く。）の数等について、情報提供する義務が課されています。

また、職業安定法施行規則第24条の8第5項の規定により、職業紹介事業者は、無期雇用就職者の離職の状況について確認するため、雇用主に対して必要な調査をしなければならないこととされています。

なお、雇用主の皆様におかれても、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」において、可能な限り、職業紹介事業者が行う調査に協力することとされています。



## 18 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者 について

---

ひと、くらし、みらいのために



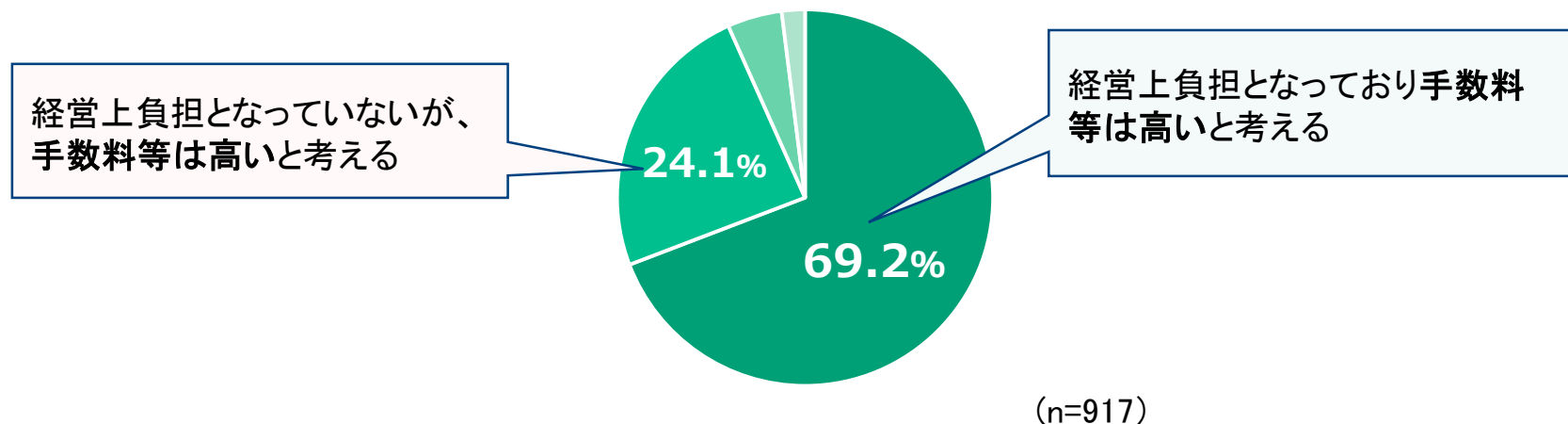
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 基準の策定・認定制度構築に至る背景・経緯

近年、医療・介護・保育分野等の人手不足は深刻な状況であり、当該分野における職業紹介事業の活用が進む中、紹介手数料額や採用後の早期離職の問題が求人者から寄せられている。また、一部の悪質な紹介事業者との間でトラブルが発生するなどの問題が発生している。

## 紹介手数料が経営に与える影響

手数料が高いと考える医療機関(求人者)は9割以上



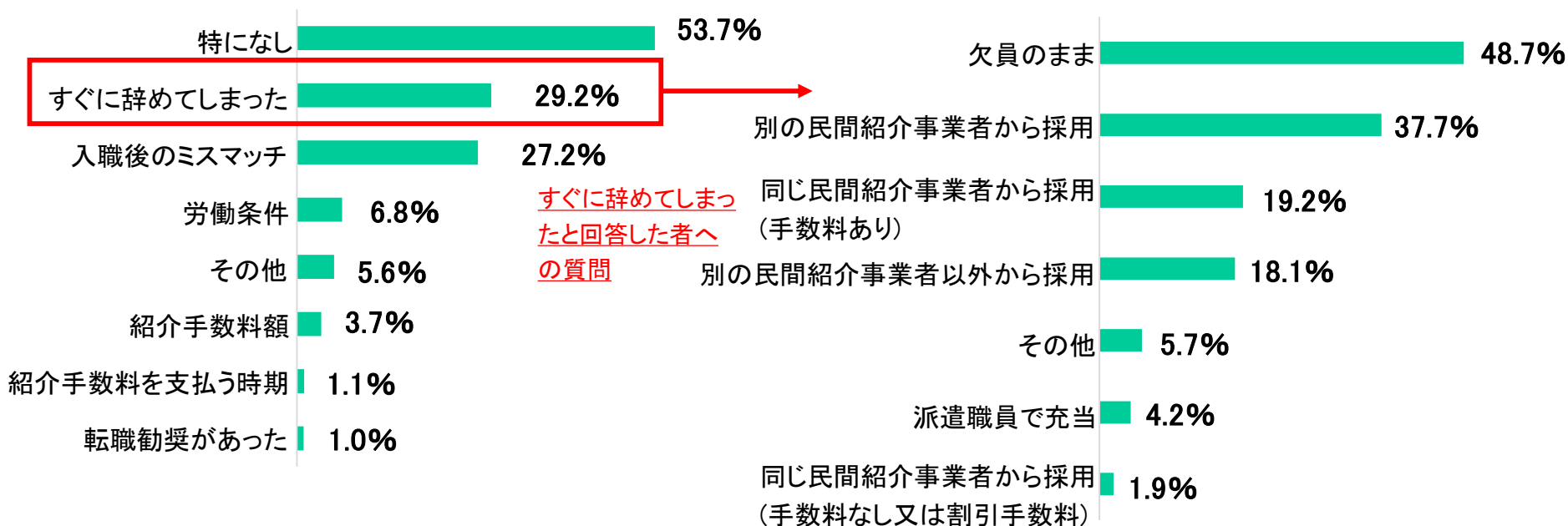
出典：厚生労働省 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査 令和元年12月

## 民間職業紹介事業者と採用におけるトラブル

## 採用した人が辞めた後の対応

※(n=908) 3つまでの複数回答

※(n=265) 複数回答



出典：厚生労働省 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査 令和元年12月

# 適正な有料職業紹介事業者の基準

## ● 基準

### (1)「必須」基準（14～15項目）

「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準

### (2)「基本」基準（11～13項目）

求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準

### 《例》 必須基準1「手数料の公表」(取扱職種別に手数料を公表していること)

各紹介会社のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は額(手数料率又は額に幅がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は額)や個別の事例(例えば、地方都市の小規模保育所等では手数料率〇〇%で紹介サービスを提供して採用ができた)の実績の公表を想定  
→ 求人者が紹介会社を「選べる」ように、手数料の参考情報を、自社サイト又は人材サービス総合サイトで公表

## ● 基準の周知

都道府県労働局及び医療・介護・保育団体から、傘下の医療・介護・保育施設(求人者)に基準のリーフレットをメール／郵送にて周知

→ 求人者は職業紹介事業者を選ぶ際のチェック用として活用

→ 基準の運用を通じ、①悪質事業者の排除、②適正事業者との取引推奨、③3分野における安定的な人材の確保・定着促進を目指す

# 適正な有料職業紹介事業者の認定制度

## ● 認定制度の創設(令和3年度)

令和2年度に策定した基準を満たした職業紹介事業者を、厚生労働省が適正事業者として認定し公表する。

## ● 認定制度の目的

医療・介護・保育分野における人材確保を図るために、以下の2つのことを通して人材の需給調整機能の向上を図ること。

- ① 当該分野の求人者が、職業紹介事業者の利用に際して、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、適正な事業者を選択できるようにする。
- ② 求人者の苦情や評価を職業紹介事業者にフィードバックし、職業紹介事業者のサービスの品質の維持、向上を図る。



認定制度の特設サイト  
(受託事業者のサイト)

医療介護保育 適正

検索

## ● 申請条件

求人者の人材確保に貢献できるよう、安定した紹介実績があることを申請条件とする。

### 【申請条件】

申請する分野の施設に対して、少なくとも1つ以上の以下の対象職種について、過去2年度連続で、年間5件以上の常用就職(無期雇用)の入職実績があること。

医療分野の対象職種	
職 種	
医師	
看護職 ※1	
リハビリテーション専門職 ※2	
医療技術者 ※3	
薬剤師 ※4	
歯科医師	
歯科衛生士	
看護助手、歯科助手	
栄養士、管理栄養士	

介護分野の対象職種	
職 種	
介護職	
看護職 ※1	
リハビリテーション専門職 ※2	
介護支援専門員	
医師	
生活相談員・支援相談員	
機能訓練指導員	
栄養士、管理栄養士	

保育分野の対象職種	
職 種	
保育士	

※1 看護師、准看護師、保健師、助産師

※2 理学療法士(PT)、作業療法士(OT)、言語聴覚士(ST)

※3 診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、歯科技工士

※4 薬剤師は就職先施設の分野に限らず、総入職人数で判定(調剤薬局、ドラッグストア、医療機関等)

# ● 認定条件

下記の3つの条件を満たす場合に、認定となる。

- ✓ 必須基準のすべてをクリアしていること。
- ✓ 基本基準の70%以上をクリアしていること。
- ✓ 基本基準の3つの分類(対「求職者」、対「求人者」、マッチング)について、全分類においてそれぞれ1つ以上クリアしていること。

## 必須基準

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの勧奨にあ
4.再転職勧奨	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広 「初期費用無料」の過 <input type="checkbox"/> 受理していない求人 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わな <input type="checkbox"/> 職業安定機関その他公 名称を用いてはならな
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、従事す 速やかに明示している
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情報 必要がない限り取得し <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者、 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、
9.是正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職 また、過去に受けた是

**必須基準は  
全てクリア**

## 基本基準

1.対「求職者」	<input type="checkbox"/> 求人者に可能な限りの就業 その内容を求職者に適正に <input type="checkbox"/> 求職者のこれまでの職務経歴 適した就業先の紹介を行っ <input type="checkbox"/> 保育士不足解消のために、常 積極的に行っていること。
2.対「求人者」	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告や <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告メ <input type="checkbox"/> 求人者からの求人申し込み <input type="checkbox"/> 求人者に対する手数料率を <input checked="" type="checkbox"/> 求人者に対する手数料の「 料金に含まれるサービス内
3.マッチング	<input type="checkbox"/> 求人者の採用背景、経営方針 から直接ヒアリングを行う <input type="checkbox"/> マッチングの精度を高めて <input type="checkbox"/> 上記を通じて得た情報を社 <input type="checkbox"/> 求人情報は、一定期間の後、 <input type="checkbox"/> 求職者が就職後も長く活躍 ノウハウを積極的に求人者に <input type="checkbox"/> 職業紹介従事者の知識・ス <input type="checkbox"/> 職業紹介責任者は、苦情再

**1つ以上  
クリア**

**1つ以上  
クリア**

**1つ以上  
クリア**

**基本基準  
全体で  
70%以上  
クリア**

**各基準をクリアしているか確認するため、  
審査機関が証拠資料の確認やヒアリングを実施**

※ (例) 保育分野の基準

## ● 申請方法等

### 【申請方法】

- ・特設サイトから、「申請書」「自主点検表」をダウンロードし、必要事項を記入
- ・申請時に必要な「提出書類」を準備
- ・認定制度ホームページの申請ページからアップロード

### 【特設サイト】

<https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei>

(令和3年度本事業受託業者 : (一社)日本人材紹介事業協会 ホームページ)

### 【認定の有効期間】

3年

### 【審査・認定】

認定は年2回

- ・第1回目認定事業者の公表は令和3年11月19日
- ・第2回目認定事業者の公表は令和4年2月頃
- ・第3回目の認定申請受付は令和4年4月以降特設サイトにてお知らせ

### 【認定単位】

会社(サービスブランド、事業部単位での認定も可)



# 宣言書

## 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言をお願いします!!

### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言とは?

医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業を行っている事業者から、職業安定法及び職業安定法に基づく指針を遵守することを宣言いただく取組です  
宣言は、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業者であれば行うことができ、今後、当該事業を行うことを予定している有料職業紹介事業者も宣言することが可能です

### 宣言のメリットは?

宣言をしていただくと、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に適合宣言職業紹介事業者として登録され、当サイトを通じて広く求職者、求人者に違法意識が高い職業紹介事業者であることが周知されます

(人材サービス総合サイトとは)

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るサイトです  
詳しくは次のURLをご確認ください <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

### 宣言はどうやって行うの?

宣言書に記載されている各項目を確認いただき、記載内容を遵守している項目をチェック (☑)の上、事業所名、職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします  
なお、すべての項目を遵守している場合に宣言を行うことができます  
宣言書に必要な事項を記載後、以下の提出先に郵送で提出してください

[宣言書]

宣言書は裏面をご覧ください、なお、以下のURLからもダウンロードできます  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045159.html>

[提出先]

記載された宣言書は、以下の提出先に郵送でお送りください  
・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  
(住所) 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2  
(電話) 03-5253-1111 (内線: 5874・5875)

### 宣言する際に注意することは?

#### ①宣言の取り下げ

・宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、宣言を取り下げることができます  
取り下げの場合は、上記の宣言提出先にご連絡をお願いします  
なお、取り下げ後、再び宣言書の各項目を遵守できた場合は、改めて宣言を行うことができます

#### ②宣言の取り消し

・上記①の宣言の取り下げがない状態で、宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、厚生労働省が宣言を取り消す場合があります  
厚生労働省から宣言を取り消された場合は、取り消された事業所であることが「人材サービス総合サイト」で公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできません

#### ③宣言の有効期間

・宣言の有効期間は、宣言日が含まれる年度の末日(3月31日)までです  
有効期間が経過した後は、再度の宣言がない限り自動的に無効になります  
(ただし、令和2年1月から3月までに行った宣言は、宣言期間が短期間になることから、令和2年度の末日(令和3年3月31日)までを有効期間とします)

この宣言書は、職業安定法又は職業安定法に基づく指針に規定されている以下の内容を遵守することを宣言いただくものです。  
以下の3項目についてご確認いただき、遵守されている場合は、□欄に☑を入れて、下記記載欄に事業所名・職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします。

### 【職業安定法に規定されている事項】

□ 厚生労働省が運営する人材サービス総合サイトに、自社の紹介実績等の情報として、以下の情報を入力または登録を行っています。

- 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 上記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 上記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 上記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

注:上記①～④は「人材サービス総合サイト」に入力、⑤～⑥は同サイトにPDFの登録又は自社のHPのURLのご登録をお願いします。  
「人材サービス総合サイト」につきましては、下記URLをご確認ください。  
・人材サービス総合サイト <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

### 【職業安定法に基づく指針に規定されている事項】

□ 指針に規定されている内容を踏まえ、以下の内容で業務運営しています。

- ① 自らの紹介により就職した者(無期雇用に限り)に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていません
- ② 求人者から徴収する手数料に関する返戻金制度を設けています
- ③ 求職者及び求人者双方に対して、求職者または求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しています  
また、返戻金制度に関する事項について明示しています
- ④ 求職申込みの勧奨にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」など)を提供していません

### 【都道府県労働局からの是正指導】

□ 宣言書提出時点において、都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていません。  
また、過去に受けた是正指導については是正済みです。

[宣言の取り下げ、取り消しについて]

宣言後、上記各項目に反していることが判明した場合は、宣言を取り下げることができます  
取り下げ後、各項目に反する事実が是正された場合は、改めて宣言を行うことができます  
各項目に反している事実があるにもかかわらず、取り下げがない場合は、厚生労働省が宣言を取り消すこともあります  
厚生労働省から宣言を取り消された場合は、取り消された事業所として人材サービス総合サイトで公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできなくなります

令和 年 月 日

事業所名 \_\_\_\_\_

所在地 \_\_\_\_\_

電話番号 \_\_\_\_\_

職業紹介許可番号 \_\_\_\_\_

## 「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」を活用ください ～ 宣言の専用サイトを開設しました ～

### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言とは？

厚生労働省は、医療・介護・保育分野で、職業安定法と職業安定法に基づく指針を遵守することを有料職業紹介事業者自らが宣言する「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」を実施しています。令和3年6月10日現在、330事業主・879事業所が宣言しています。

### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言サイト

<https://iryokaigohoiku-sengen.info/>

※サイトの概要は裏面をご覧ください。



### 【求人者の皆さまへ】宣言事業者の活用をご検討ください

宣言事業者は、職業安定法と職業安定法に基づく指針を遵守し、適正な事業運営を行っていることを自ら宣言しています。医療・介護・保育分野の有料職業紹介を検討する際は、**ぜひ宣言事業者をご活用ください。**

### 【職業紹介事業者の皆さまへ】宣言についてご検討をお願いします

#### <宣言するメリットは？>

宣言をいただいた事業者については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」への表示に加え、「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言サイト」を通じて、求人者に周知を図ることで、適正な事業運営を行う職業紹介事業者が、求人者から選択される環境を整備していきます。

#### <宣言はどうやって行うの？>

- ①宣言書に記載されている各項目をご確認ください。
- ②記載内容を遵守している項目をチェック (☑) して、所定事項をご記載ください。
- ③下記提出先まで郵送で提出をお願いします。

#### ■宣言書

以下のURLからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045159.html>

#### ■提出先 (郵送のみ)

・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  
住所 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2  
電話 03-5253-1111 (内線: 5874・5875)

### 宣言サイト (概要)



## 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言サイト

医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言をお願いします!!

「宣言事業者一覧」をクリックすると宣言事業者の一覧が表示されます

宣言事業者一覧

※PDFが開きます

キーワードから探す



キーワードで宣言事業所を検索できます

所在地別に職業紹介事業者を探す

「都道府県名」をクリックすると、所在地の宣言事業所が表示されます



「医療」「介護」「保育」の分野別に宣言事業所を検索できます

複数条件による検索も可能です

取扱い分野別に職業紹介事業者を探す

医療 介護 保育

フリーワード



所在地

エリア

関東

都道府県

東京都

分野

○ 全て

● 医療

○ 介護

○ 保育

職業紹介事業者の皆さまへ

## 人材サービス総合サイトを積極的にご利用ください！

令和3年3月29日から情報提供機能を拡充し  
事業者が提供した実績を元に、利用者が事業者を選べる仕様になります

厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトの機能を令和3年3月29日から拡充します。

事業者が職業紹介の実績などの情報を提供すると、求人者・求職者が職業紹介事業者を正しく、簡単に選択しやすくなります。

人手不足が特に顕著な医療・介護・保育分野の職業紹介事業は、紹介手数料額や採用後の早期離職などの課題が医療機関などを通じて寄せられています。ぜひご協力ください。

### 1. 手数料および離職率の実績に関する情報提供【新規拡充】

#### サービス拡充のポイント

職業紹介事業者が提供した紹介手数料の実績や採用後の離職率の実績を、利用者（求人者・求職者）に公表します。  
利用者にとって、職業紹介事業者を選択しやすくなります。

#### 事業者の皆さまへのお願い

医療・介護・保育分野の中でも、以下の8つの職種に紹介実績のある事業者の皆さまは、積極的にご利用ください。

- ①医師、②歯科医師、獣医師、薬剤師、③保健医療サービスの職業、④看護師、准看護師、⑤保健師、助産師、⑥医療技術者、⑦介護サービスの職業、⑧保育士。

#### 入力画面（イメージ）

「人材サービス総合サイト」より、以下の項目をご入力ください。

職業実務の職種	手数料実績率又は額	離職率
1. 医師	令和3年03月 80.0 %	令和3年02月 5.0 %
2. 歯科医師、獣医師、薬剤師	令和3年03月 45.0 %	令和3年02月 2.0 %
3. 保健医療サービスの職業	令和3年03月 40.0 %	令和3年02月 2.0 %
4. 看護師、准看護師	令和3年03月 35.0 %	令和3年02月 2.0 %
5. 保健師、助産師	令和3年03月 30.0 %	令和3年02月 2.0 %
6. 医療技術者	令和3年03月 25.0 %	令和3年02月 2.0 %
7. 介護サービスの職業	令和3年03月 20.0 %	令和3年02月 2.0 %
8. 保育士	令和3年03月 15.0 %	令和3年02月 1.5 %

①および③ 可能な限り最新の年度の実績を入力してください

② 当該職種で貴社が紹介し就職した者の1人あたりの手数料率（%）または手数料額（円）の実績平均を入力してください

④ 当該職種で貴社が紹介し就職した者のうち、無期雇用のうち6か月以内に離職した者の離職率を入力してください

### 2. 職業紹介の実績などの情報提供【継続】

2018年（平成30年）1月1日以降、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」で、**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ています。**

なお、人材サービス総合サイトに掲載する場合は、掲載内容に誤りがないかよくご確認の上、掲載してください。

#### 情報提供が必要な事項・方法

「人材サービス総合サイト」より情報をご提供ください。  
<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>

	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）に就職した者の数	「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（※） ※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など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）	「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 ・自社ホームページの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（※）の導入の有無およ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】	

#### 情報提供する時期

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	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どうか不明な者の数	翌年度の10月1日～12月31日	原則2年間

## 人材サービス総合サイト入力方法



本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の申請・届出事項一度ごとに、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知・最新情報の提供を行っています。

- 当サイトは、Internet Explorer11、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- 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)についての入力事項のご案内はこちら。
- 職業紹介事業に関する(情報提供(職業的認定)の)入力(ログイン)はこちらから。
- 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)についてのご案内はこちら。

●時刻メンテナンスについて  
人材サービス総合サイトについて、時刻メンテナンスのため、令和3年3月25日(月)12:00から令和3年3月29日(月)18:00までの間、サービスを停止します。メンテナンス中はサービスをご利用いただけません。ご迷惑をおかけしますがよろしくお願い申し上げます。



①「掲載の申込・職業紹介事業」をクリックします。



職業紹介事業者の認証を行います。  
厚生労働省職業安定局より通知しておりますユーザIDおよびパスワードを入力し、ログインボタンをクリックしてください。  
ユーザIDおよびパスワードに関して質問がありましたら手続を行った都道府県労働局へお問い合わせください。

関係調整事業関係業務担当窓口一覧 <http://www.hrlk.co.jp/japan/aisa/aisa/ntokkyoku/kyuu/ouka/mabapuchi.html>

②許可時に都道府県労働局から通知されているユーザーID及びパスワードを入力し「ログイン」ボタンをクリックします。

※紛失した場合は、再発行の手続きが必要なため、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

## ログイン後の画面



③情報に誤りがなければ「申込」ボタンをクリックします。

## 掲載申込(職業紹介)画面入力方法

### 取扱業務の職種別の手数料実績率および掲載率

この項目は、1.医師、2.歯科医師、獣医師、薬剤師、3.保健師(療養サービスの職業)、4.看護師、准看護師、5.保健師、助産師、6.医師(保健師)、7.介護サービスの職業、8.保育士の職種について取扱い実績がある場合に、取扱い職種ごとの平均手数料実績率又は取扱い掲載率を入力してください。

取扱業務の職種	手数料実績率又は掲載率1	掲載率2
<input type="text"/>	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %

④必要事項を入力してください。

※取扱いについて、貴社(個人)が職業(取扱い)の人数の平均の手数料実績率又は掲載率をください。  
手数料実績率(%)の場合、小数点は1桁までとなります。なお、上限が99.9%となります。99.9%以上の場合は、99.9%と入力してください。  
また、月間平均でなく、年間の比率で入力してください。  
※掲載率について  
当該職種において、貴社(個人)が、取扱い、または、無取扱いのうち6ヶ月以内に取扱いした者(解雇者等)の掲載率を入力してください。  
小数点は1桁までとなります。なお、上限が99.9%となります。99.9%以上の場合は、99.9%と入力してください。

⑤入力が終わったら「申込」ボタンをクリックしてください。

必要があれば「追加」ボタンをクリックし、列を追加してください。

### ホームページへの掲載申込み 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)」

以下の内容で申し込みます。よろしくお申し込みください。

#### ホームページへのリンク

- 1) 申請受付の業務内容
- 2) 手数料に関する事項
- 3) 取扱い実績に関する事項

URL: <http://www.hrlk.co.jp>

#### 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)」

報告対象年度	取扱い実績率			掲載率(CA)	掲載率(SPP)Z(CA)
	4月1日～3月31日(前年度)	4月1日～3月31日(当年度)	4月1日～3月31日(前年度)		
平成29年度	-	-	-	-	-
平成30年度	-	-	-	-	-
平成31年度	0	0	0	0	0

#### 取扱業務の職種別の手数料実績率および掲載率

取扱業務の職種	手数料実績率又は掲載率1	掲載率2
1.医師	50.0%	2.5%
2.歯科医師、獣医師、薬剤師	45.0%	3.0%
3.保健師(療養サービスの職業)	35.0%	2.5%
4.看護師、准看護師	35.0%	2.5%
5.保健師、助産師	30.0%	2.0%
6.医師(保健師)	25.0%	2.5%
7.介護サービスの職業	20.0%	2.0%
8.保育士	15.0%	1.5%

⑥内容に誤りがなければ「申込」ボタンをクリックします。  
※申込ボタンクリック後即時に反映されます。

病院・クリニックなど医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の皆さまへ

## 職業紹介サービスを利用する際はご注意ください！

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用に当たって、民間の有料職業紹介事業者（人材紹介会社）を利用し、人材の採用活動を行う際に、医療機関や福祉施設がその対応に苦慮する事例が生じています。

このような問題を未然に防ぐため、平成29年に職業安定法が改正され、事業者の情報提供の義務付けや適切な業務運営のためのルールの強化を通じて、医療機関や福祉施設の皆さまが適切な事業者を選ぶための環境整備が進められています。

このリーフレットは、「事業者を選ぶとき」、「利用するとき」に注意すべきチェックポイント※をまとめたものです。ぜひご活用ください。

※チェックポイントは、あくまで目安です。こうした点を事業者にしっかり確認することが、問題を未然に防止することに役立ちます。

### 職業紹介事業者を選択する際のポイント

求人申込みを行う職種や地域などを踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

#### ☑ 事業者に関する基本的な事項の確認

事業者に関する基本的な事項を確認し、利用目的に合った事業者を利用しましょう。厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト（※）」で、職業紹介事業者を検索し、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。  
※ <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

#### <人材サービス総合サイトにおける掲載事項>

- 職業紹介事業の許可を得ているかどうか
- 職業紹介事業者の紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の人の数、及びその内6か月以内に離職した人の数（2018年度に就職した方の人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料の金額や種類など）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

#### ☑ 事業者の姿勢の確認

例えば、以下のような観点で事業者の姿勢を確認しましょう。

- ・ 事業者は手数料に関する事項や業務の内容について、丁寧に説明するか。※  
※職業安定法において、職業紹介事業者に対して書面などによる明示が義務付けられています。
- ・ 事業者は求める人材の要件を丁寧に聞き取る姿勢があるか。質問に答えるか。
- ・ 担当者が頻繁に変わるようなことがないか。変わった場合に担当者間で引き継ぎされているか。
- ・ 事業者は求職者の状況や意向の把握や、求職者との意向のすり合わせに努めているか。

### 職業紹介事業者を利用する際のポイント

求人者の申込みや労働者の募集をするに当たって、以下の点をよく確認しましょう。

#### ☑ 必要とする人材の適性や能力を具体的に伝える

ミスマッチを防ぐため、求める人材の要件（能力、技術、経験年数など）を具体的に伝えることが重要です。また、口頭だけでは行き違いが生じやすいので、求人票などの書面や電子メールなどの電子媒体を利用し、労働条件を具体的に明示し、担当者に交付しましょう。

#### ☑ 契約内容の確認・検討

事前に説明を受けた内容と同じか、必ず契約書などを読んで確認してから契約しましょう。

#### ☑ 納得のいく人材の選定

採用するかどうか最終的に決めるのは求人者です。事業者任せにせず入念に面接などを行い、求める能力や技術を身につけているか、職場に順応できそうかなどを十分に確認することが重要です。

#### ☑ 求職者への十分な情報提供

職場の雰囲気や就業規則、福利厚生や勤務時間（夜勤の有無）などについて、求職者に対して十分に回答することが、採用後のトラブルやミスマッチを防ぐために有効です。

### 職業紹介事業者を利用する際の注意点

職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。

- 自らの紹介により就職した人※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。※無期雇用契約に限る。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者などを勧誘するに当たっては、お祝い金などの金銭を支給することは好ましくありません。

これらの事項に加え、**返戻金については制度を設けていること、お祝い金については支給を行っていないこと**を職業紹介事業者に宣言させる取組を始めました。宣言した職業紹介事業者については、人材サービス総合サイトで「**医療・介護・保育分野の適合紹介宣言事業者**」として表示されます。

#### 採用後の人材の早期退職を防ぐために

#### ☑ 円滑なコミュニケーション

労働条件や、職場の悩み・不満を相談できる責任者、相談窓口をあらかじめ決めておくことが、採用後の早期離職を防ぐために有効です。

#### ☑ 職場環境の点検

職業紹介サービスを通じて採用した職員に限らず、職員の離職率が高い場合には、職場環境に改善すべき点がないか点検することも有効です。

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局では、職業紹介サービスについてのご質問などを受け付けています。職業紹介サービスに関して、本リーフレットに照らして不適切なことがあれば、最寄りの都道府県労働局需給調整事業担当課室にご相談ください。

<各都道府県労働局の連絡先はこちら>

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyusyukai/madoguchi.html>

病院・クリニックなど医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の皆さまへ

## トラブルを回避するために 適切な民間職業紹介事業者を選びましょう！

適切な職業紹介事業者を選ぶツールを紹介します

### 人材サービス総合サイト（厚生労働省が運営）

民間の職業紹介事業者の職業紹介サービスを利用する際、各事業者の情報を人材サービス総合サイトで確認することができます。

- ・紹介手数料
- ・紹介された労働者が早期に離職した場合の返戻金制度の有無
- ・採用後6か月以内の離職率 など

※サービスの利用開始前に、職業紹介事業者は、紹介手数料や返戻金制度を明示することになっていきますので、ご確認の上、利用をお願いします。

人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>



### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言サイト

医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業を行っている事業者で、職業安定法および同法に基づく指針を遵守することを宣言している事業者を紹介しています。  
遵法意識が高い事業者を見える化するための取り組みです。

医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言サイト

<https://iryokaigohoiku-sengen.info/>



### 医療・介護・保育分野における適正な職業紹介事業者の基準

有料職業紹介事業者を利用する際に、基準を満たしているかどうかを確認するためのチェックシートを作成しています。

この基準を満たしているかどうかを確認することで、トラブルを回避し、求人者、求職者双方に「より良いマッチング」につなげることができます。

利用事業者の選定時にぜひご活用ください。

医療・介護・保育分野における有料職業紹介事業者の皆さまへ

## 「医療・介護・保育分野における 適正な職業紹介事業者の認定制度」 を創設しました

### ★ 適正な紹介事業者の見える化

この制度を通じ、それぞれの分野で適正な有料職業紹介事業者を「見える化」します。求人者は、職業紹介事業者を利用するときに、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できるようになることが期待されます。

### ★ 認定取得のメリット

- 認定取得すると、各分野の認定マークを使って、求人者などに適正事業者であることをPRできます。
- 認定事業者は特設サイトで公表されます。



### ★ 申請条件

- ・有料の職業紹介事業を行っている事業者の方
- ・認定申請する分野の施設に対して、少なくとも1つ以上の職種について、直近の過去2年度連続で、年間5件以上の入職実績（無期雇用）があること ※職種は下記の表を参照

医療分野	医師、看護職、リハビリテーション専門職、医療技術者、薬剤師、歯科医師、歯科衛生士、看護助手・歯科助手、栄養士・管理栄養士
介護分野	介護職、リハビリテーション専門職、介護支援専門員、生活・支援相談員、機能訓練指導員、栄養士・管理栄養士、医師、看護職
保育分野	保育士

詳しくは特設サイト「医療・介護・保育分野等における職業紹介事業の適正化に関する協議会」へ

厚生労働省委託事業 「医療・介護・保育分野等における職業紹介事業の適正化に関する協議会」  
受託運営事務局 一般社団法人 日本人材紹介事業者協会内P

医療介護保育 適正

検索



## 【基準】の区分と「チェックシート」の利用方法について

「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」は、「必須」基準と、「基本」基準に分かれています。必須基準は、「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準。基本基準は、「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準です。

### 【医療機関の皆様へ】

取引を検討している有料職業紹介事業者がこのチェックシートを記入してもらい、記入結果についてその有料職業紹介事業者とヒアリングしてみてください。基準を満たしていない項目については、実情を確認してみてください。それによって事業者のコンプライアンス（法令遵守）の意識やサービス提供の質に対する意識を醸成することができ、適正な事業運営を行っている有料職業紹介事業者の活用につながることが期待されます。

### 【有料職業紹介事業者には次のことをお願いしています】

チェックシートに沿って、自社のサービス内容を明確化してみてください。基準を満たしていない項目については、基準を満たせるように業務改善を検討し、もし満たすことが難しい場合は、その理由をしっかりと医療機関に説明できるようにしていくことが大切です。令和3年度は、今回の「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」をベースに適正事業者の認定制度が検討される予定です。有料職業紹介事業者の皆様には、しっかりと基準を満たし、医療機関の安定的な人材の確保へ貢献していくことが期待されます。



## 医療機関、医療系有料職業紹介会社のための 「適正な有料職業紹介事業者の基準」と 「チェックシート」のご案内

深刻な人手不足の中、医療機関においては、医療従事者確保のために有料職業紹介事業者を活用していますが、一部の悪質な事業者との間でトラブルが発生しています。

こうした状況を改善するために、このたび厚生労働省は、医療分野の関係団体<sup>\*1</sup>、医療分野を取り扱う有料職業紹介事業者の大手4社及び労働法等の有識者からなる「医療分野における職業紹介事業に関する協議会」(会長:今野浩一郎学醫院大学名誉教授)<sup>\*2</sup>を開催し、医療分野において有料職業紹介事業者が適正な事業運営を行う際に満たすべき「基準」を取りまとめました。

\*1 日本医師会、日本看護会、一般社団法人日本医療法人連合(医病協代会)、日本社団法人日本看護協会、社団法人日本歯科医師会 (※国の委託事業)  
\*2 厚生労働省委託、令和3年度職業紹介事業者の適正化推進事業

### 基準の基礎となる理念

医療分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、医療機関が適材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、医療機関における安定的な人材の確保に寄与していくこと

### 【医療機関の皆様へ】

医療機関の皆様は有料職業紹介事業者と取引するにあたって、事業者が「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」を満たしているかどうかを確認することによって、トラブルを少なくできるとともに、求人者、求職者双方にとって「より良いマッチング」につながることがあります。厚生の「チェックシート」を、ぜひご活用ください。

なお、今回ご案内している、「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」については、医療分野を取り扱う有料職業紹介事業者に対しては周知を図っております。

## 厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」について

有料職業紹介事業者の過去3年間の職業紹介の実績や、6か月以内の離職率取等の他、都道府県労働局からの行政処分状況等が確認できます。また、適正な有料職業紹介事業者の「基準」についても、掲載しています。

URL:<https://jinzai.hallwork.mhlw.go.jp/jinzaiWeb/>



令和2年度 厚生労働省委託事業  
(本事業委託先 一般社団法人日本人材紹介事業協会)



# 医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準 チェックシート

## 有料職業紹介事業者(紹介会社)名

1

**「必須」基準** 「法令を遵守しているか」をきめて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準

**1.「必須」基準**  
全業の事業者が必須です

14

基準を満たしている場合には、チェックボックスに✓を記入しましょう。

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料を公表していること。 <sup>※1</sup>
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること。及びその具体的な内容(例：右様月数と返金率、返戻する場合の条件等)を明示していること。
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの勧奨にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」等)の提供をしていないこと。
4.転職勧奨	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職した者(無期雇用)に対し就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていること。
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活動を盛り手に助長するような不適切な広告表現・広報活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「初月費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わない過度の営業活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 職業安定機関その他の公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、求人者及び求職者等にこれらと誤認させる名称を用いてはならないこと。
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、応募すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していないこと。また、求人者の業務遂行に必要な限り取得していないこと。 <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者・求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ高懸に対応を行っていること。
9.差正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職業紹介事業に關し、職業安定法に基づく差正指導を受けていないこと。また、過去に受けた差正指導については差正済みであること。

※1 各紹介会社のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は標準手数料率又は額に幅がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は額や範囲の事例の明示、各分野別の小規模事業者向け手数料率〇〇%で紹介サービスを提供して採用できた事例の公表を想定している。

## 医療分野協議会(基準の基礎となる理念)

医療分野における人手不足解消に向け、求人者と無料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、医療機関が人材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、医療機関における安定的な人材の確保に寄与していくこと

2

**「基本」基準** 「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準

**2.「基本」基準**  
全ての事業者が望ましい基準を実施し、その成果を評価する

11

基準を満たしている場合には、チェックボックスに✓を記入しましょう。

1.対「求職者」	<input type="checkbox"/> 求人者に可能な限りの就業実態等(団体制度の取得実態、月平均所定外労働時間の実態等)の情報開示を求め、その内容を求職者に適正に伝えていること。 <input type="checkbox"/> 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約等を把握した上で、適した就業先の紹介を行っていること。
2.対「求人者」	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨、及び、職業紹介事業者の許可番号を明記していること。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法を明示していること。 <input type="checkbox"/> 求人者からの求人申し込みは、電話だけでなく、書面、FAX、メールで受け付けていること。 <input type="checkbox"/> 求人者に対す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・理解を得た上で、契約締結により事前合意していること。 <input checked="" type="checkbox"/> 求人者に対する手数料の「業界水準等」が公表された場合、自社の手数料がこの水準と差異 <sup>※2</sup> がある時は、料金に含まれるサービス内容等、その理由を説明することで求人者の理解を得ていること。
3.マッチング	<input type="checkbox"/> 求人者の採用履歴、経営方針・理念、組織・人員体制等についても求人者からの情報開示に基づき的確に把握し、求人者の求める人材像を理解して求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めていること。 <input type="checkbox"/> 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こと。 <input type="checkbox"/> 求職者が就職後も長く定着できるよう、求人者と協力して定着支援を行っていること。 <sup>※3</sup> <input type="checkbox"/> 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の充実を図っていること。 <sup>※4</sup> <input type="checkbox"/> 職業紹介責任者は、苦情再発防止のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書に記載していること。

※2 「業界水準等」が公表された後、「基本」基準に沿う。

※3 例えば、求人者への定着促進のためのフォローアップ、求職者から相談があった際のアドバイス等を想定。

※4 例えば、キャリア相談の実施に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等を想定。

※このチェックシートは、コピーの上でご利用ください。



## 介護事業者の皆様へ

取引を検討している有料職業紹介事業者に、このチェックシートの記入を求めています。記載内容に基づいてヒアリングを実施し、基準を満たしていない項目についてはその理由を聞いてみてください。その上で業者を選定する参考としても活用し、円滑な人材採用にお役立てください。

## 職業紹介事業者の皆様へ

チェックシートを使って、自社のサービス内容を点検してください。基準を満たしていない項目については、基準を満たせるように業務改善を検討し、もし、満たすことが難しい場合は、その理由をしっかりと介護事業者に説明できるようにしていくことが大切です。

令和3年度には、今回の「介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」をベースに適正事業者の認証制度が検討される予定です。  
有料職業紹介事業者の皆様には、しっかりと、基準を満たし、介護事業者の安定的な人材の確保へ貢献していくことが期待されます。

## 「人材サービス総合サイト」について

厚生労働省が運営する人材総合サービスサイトでは、職業紹介事業者の検索だけでなく、紹介手数料表や返戻金制度の有無、6ヶ月以内の経職者数などの情報を確認することができます。本基準と合わせて活用してください。



【URL】<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>

## 介護分野における 適正な有料職業紹介事業者の基準 が策定されました

チェックシートとなっていますので、是非ご活用ください



深刻な人手不足の中、介護事業者においては、人材確保のために有料職業紹介事業者を活用していますが、悲劇とも受け取れるサービスを提供する職業紹介事業者と介護事業者との間のトラブルが少なくありません。こうした状況を改善するために、このたび厚生労働省では、介護事業者団体<sup>※1</sup>と大手職業紹介事業者、及び学識経験者等の3者からなる「介護分野における職業紹介事業に関する協議会」（座長：今野浩一郎学芸院大学名誉教授）<sup>※2</sup>を開催し、「介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」を策定しました。

※1 公益社団法人全国老人福祉施設協議会、公益社団法人全国老人福祉施設協会、社会福祉法人全国社会福祉協議会、全国社会福祉法人連盟各協議会、一般社団法人全国介護村きりふ会

※2 厚生労働省委託、令和2年度職業紹介事業者適正化推進事業



令和2年度厚生労働省委託事業  
委託先：ランゲート株式会社

## 介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準

介護事業者の皆様が、有料職業紹介事業者と取引するにあたって、事業者が「介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」を満たしているかどうかを確認することによって、トラブルを少なくできるとともに、求人者・求職者双方にとって「より良いマッチング」につなげることができます。「チェックシート」を是非、ご活用ください。

なお、今回ご案内している、「介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」については、介護分野を取り扱う有料職業紹介事業者に対しても周知を図ってまいります。

# 1

### 「必須」基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ずクリアしていなければならない基準

# 13

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑と記入しましょう。

項目	基準
1.手数料関連	<input type="checkbox"/> 求人者が選択できるよう、取り扱い職種別に手数料を公表していること。 <sup>※1</sup>
2.返戻金関連	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること、及び具体的な内容（例：在職月数と返金率、返戻する場合は条件等）を明示していること。
3.お祝い金関連	<input type="checkbox"/> 求職申し込みの範囲にあたり、求職者に金銭等（いわゆる「お祝い金」等）の提供をしていないこと。
4.再転職勧奨関連	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職した者（無期雇用）に対し就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていないこと。
5.広告関連	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活動を促りに前長するような不適切な広告表現・広報活動は行っていないこと。
	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「初期費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わない過度の営業活動は行っていないこと。
6.労働条件の明示関連	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
7.個人情報保護関連	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していないこと。また、業務遂行に必要な範囲内で取得していること。
	<input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
8.苦情窓口関連	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者、求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情窓口（連絡先）を明示していること。
	<input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。
9.是正指導関連	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていないこと。 また、過去に受けた是正指導については是正済みであること。

## 「基準」の区分と「チェックシート」の利用方法について

「介護分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」は、「必須」基準と、「基本」基準に分かれています。「必須」基準は、「法令を遵守しているか」を含めて、適正事業者として必ずクリアしていなければならない基準、「基本」基準は、「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者としてクリアしていることが望ましい基準です。

# 2

### 「基本」基準

「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者としてクリアしていることが望ましい基準

# 12

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑と記入しましょう。

項目	基準
1.対「求職者」関連	<input type="checkbox"/> 求人者に可能な限りの就業実態等（残業時間やシフト勤務、育児制度の取得実態等）の情報開示を求め、その内容を適正に伝えていること。
	<input type="checkbox"/> 求職者のこれまでのキャリア、キャリア志向、待機や曜日・勤務時間等の働く上での制約条件の希望に沿って、適した就業先の紹介を行っていること。
2.対「求人者」関連	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨及び職業紹介事業者の許可番号をわかりやすく明記していること。
	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法をわかりやすく明示していること。
	<input type="checkbox"/> 求人者からの求人申し込みは、書面、FAX、メールで受け付けていること。
	<input type="checkbox"/> 求人者に対する手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に十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こと。
	<input checked="" type="checkbox"/> 求人者に対する手数料率の「業界水準」が公表された場合、自社の手数料が、この「業界水準」と差異がある場合は、料金に含まれるサービス内容等、その理由を説明することで求人者の理解を得ていること。 <sup>※2</sup>
3.マッチング関連	<input type="checkbox"/> 求人者の求める人材を理解した上で、当該求人に適した求職者の紹介を行っていること。
	<input type="checkbox"/> 求人情報は、一定期間の儘、必要に応じて充足や変更等の確認を行っていること。
	<input type="checkbox"/> 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人身体制等についても求人者からの情報開示に基づき的確に把握し、求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めていること。
3.マッチング関連	<input type="checkbox"/> 求職者が就職後も長く活躍できるよう、求人者の許可を得た上で、就職者の相談に対応し求人者と協力して就職者の定着支援を行っていること。 <sup>※3</sup>
	<input type="checkbox"/> 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の充実を図っていること。 <sup>※4</sup>
	<input type="checkbox"/> 紹介責任者は、苦情再発防止のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書に記載していること。

※1 有料職業紹介事業者のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は（手数料率は幅がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は）最低の事例（例えば、地方都市の小規模な介護施設で3ヶ月間平均で紹介サービスを適正に提供して採用できた）の実績の公表を求めている。

※2 「業界水準」が公表された上で、「基本」基準に該当します。

※3 例えば、求人者への定着促進のためのアドバイスや、求職者から相談があった際のアドバイス等を想定。

※4 例えば、キャリア相談の実績に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等。

### 「基準」の区分と「チェックシート」の利用方法について

「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」は、「必須」基準と「基本」基準に分かれています。必須基準は、「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準、基本基準は、「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準です。

#### 【保育所等の皆様へ】

取引を検討している有料職業紹介事業者がこのチェックシートに記入してもらい、記入結果についてその有料職業紹介事業者にヒアリングしてみてください。基準を満たしていない項目については、実情を確認してみてください。それによって事業者のコンプライアンス（法令遵守）の意識やサービス受託の質に対する意識を確認することができ、適正な事業選定を行っている有料職業紹介事業者の活用につながる可能性があります。

#### 【有料職業紹介事業者には次のことをお願いします】

チェックシートに沿って、自社のサービス内容を点検してみてください。基準を満たしていない項目については、基準を満たせるように業務改善を検討し、もし満たすことが難しい場合は、その理由をしっかりと保育所等に説明できるようにしていくことが大切です。令和3年度は、今回の「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」をベースに適正事業者の認証制度が検討される予定です。有料職業紹介事業者の皆様には、しっかりと基準を満たし、保育所等の安定的な人材の確保へ貢献していくことが期待されます。



## 保育所等、保育系有料職業紹介会社のための 「適正な有料職業紹介事業者の基準」と 「チェックシート」のご案内

深刻な人手不足の中、保育所等においては、保育士確保のために有料職業紹介事業者を活用していますが、一部の悪質な事業者との間でトラブルが発生しています。

こうした状況を改善するために、このたび厚生労働省は、保育分野の関係団体<sup>\*1</sup>、保育分野を取り扱う有料職業紹介事業者の大手3社及び労働法等の有識者からなる「保育分野における職業紹介事業に関する協議会」（座長・今野浩一郎学習院大学名誉教授）<sup>\*2</sup>を開催し、保育分野において有料職業紹介事業者が適正な事業運営を行う際に満たすべき「基準」を取りまとめました。

\*1 社会福祉法人 日本保育協会、労働社団法人 全国私立保育施設協会、社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国保育協議会（公益の事業と実施）

\*2 厚生労働省委託 財団法人職業紹介事業者の適正化推進事業

### 基準の基礎となる理念

保育分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、保育所等が人材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、保育所等における安定的な人材の確保に寄与していくこと

#### 【保育所等の皆様へ】

保育所等の皆様は有料職業紹介事業者と取引にあたって、事業者が「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」を満たしているかどうかを確認することによって、トラブルを少なくできるとともに、求人者、求職者双方にとって「より良いマッチング」につながることがあります。裏面の「チェックシート」を、是非ご活用ください。

なお、今回ご案内している、「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」については、保育分野を取り扱う有料職業紹介事業者に対しては周知を促してまいります。

### 厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」について

有料職業紹介事業者の過去3年間の職業紹介の実績や、6か月以内の離職者数等の他、都道府県労働局からの行政処分状況等が確認できます。また、適正な有料職業紹介事業者の「基準」についても、掲載しています。

URL: <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/jinzaiWeb/>



令和2年度 厚生労働省委託事業  
（本事業委託先 一般社団法人日本人材紹介事業協会）



# 保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準 チェックシート

## 保育分野協議会(基準の基礎となる理念)

保育分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、保育所等が人材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、保育所等における安定的な人材の確保に寄与していくこと

満たしている基準の数だけで有料職業紹介事業者の優劣を判断することはできませんが、事業者のサービス内容や経営者の考え方を確認することができます。まずは、この基準を材料に、事業者と十分なコミュニケーションをとった上で、個別の受発を判断する事を推奨いたします。

## 有料職業紹介事業者(紹介会社)名

# 1

### 「必須」基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準

### 1.「必須」基準

全員の基準が必要です

15

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑を記入しましょう。

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料を公表していること。 <sup>※1</sup>
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること、及びその具体的な内容(会社新円数と返金率、返戻する条件等)を明示していること。
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの動向に当たり、求職者に賞状等(お祝い金)等の受給をしていないこと。
4.再就職保証	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職した者(無期雇用)に対し、就職した日から2年間、転職の勧誘を行っていないこと。
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活動を速やかに助長するような不適切な広告表現・広範な勧誘活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「採用費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 受理していない求人者(自社で受理した求人であるかのようにウェブサイト等で掲載しないこと)。 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わない過度な営業活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 職業安定機関その他の公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、求人者及び求職者等にこれらと誤認させる名称を用いてはならないこと。
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、応募すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情報(本人の同意を得ないで取得していないこと)また、求人者の業務遂行に必要がない限り取得していないこと。 <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者・求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。
9.公正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職業紹介事業に關し、職業安定法に基づく是正指導を受けていないこと。また、過去に受けた是正指導については是正済みであること。

※1 各紹介会社のサービス内容により、前記3は、標準的な手数料率(24%)と低い手数料率(12%)と高い手数料率(36%)の3種類がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率(24%)と低い手数料率(12%)の2種類の事例(前記3は、地方自治体の小規模保育所等では手数料率0%で紹介サービスを提供して採用できた)の掲載の公表を想定している。

# 2

### 「基本」基準

「求職者や求人者に取渡したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準

### 2.「基本」基準

チェックの入りかき程度については基準を超過しては可也

13

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑を記入しましょう。

1.対「求職者」	<input type="checkbox"/> 求人者に可能な限り就業実態(雇用制度の取組実態、平均所定外労働時間の実績等)の情報を開示を求め、その内容を求職者に適正に伝えていること。 <input type="checkbox"/> 求職者のこれまでの職務経歴、今後のキャリアイメージ、希望の勤務地や曜日・勤務場所等の高い等を把握した上で、適した就業先の紹介を行っていること。 <input type="checkbox"/> 保育士不足解消のために、補助就業者のみならず、潜在保育士や短時間就業者の就業支援も求人者と協力して積極的に行っていること。
2.対「求人者」	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨、及び、職業紹介事業者の許可番号を明記していること。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法を明示していること。 <input type="checkbox"/> 求人者からの求人申し込みは、電話だけでなく、書面、FAX、メールで受け付けていること。 <input type="checkbox"/> 求人者に対す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・理解を得た上で、契約締結により事前合意していること。 <input checked="" type="checkbox"/> 求人者に対する手数料の「業界水準等」が公表された場合、自社の手数料がこの水準と差異 <sup>※2</sup> がある時は、料金に含まれるサービス内容等、その理由を説明することで求人者の理解を得ていること。
3.マッチング	<input type="checkbox"/> 求人者の採用要件、経営方針・理念、組織・人員体制、就業開始時期等について、求人者(園長もしくは採用担当)から直接ヒアリングを行うことでの確認を把握し、求人者の求める人材像を整理して求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めていること。 <input type="checkbox"/> 上記を通じて得た情報を社内共有・蓄積するための仕組みを構築し、担当変更の際もスムーズに引き継ぎを行っていること。 <input type="checkbox"/> 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こと。 <input type="checkbox"/> 求職者が就職後も長く活躍できるよう、自らが有する採用成功事例をはじめ、定着率改善・育成・教育に関するノウハウを積極的に求人者に提供し、求人者と協力して定着支援を行っていること。 <sup>※3</sup> <input type="checkbox"/> 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の実施を図っていること。 <sup>※4</sup> <input type="checkbox"/> 職業紹介責任者は、苦情再発防止のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書に記載していること。

※2 「業界水準等」が公表された上で、「基本」基準に照らす。

※3 前記3は、求人者への定着促進のためのアドバイスや、求職者から教訓が蓄積された際のアドバイス等を想定。

※4 前記3は、キャリア相談の実施に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等を想定。

※このチェックシートは、コピーの上ご利用ください。