

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方の数、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/jukyu/syoukai/madoguchi.html>