

労働政策審議会労働力需給制度部会御中

業界団体としての取り組みについて

令和3年10月28日



[www.jesra.or.jp](http://www.jesra.or.jp)

一般社団法人 日本人材紹介事業協会



[www.jesra.or.jp](http://www.jesra.or.jp)

一般社団法人 日本人材紹介事業協会

# 人材協のご紹介

---

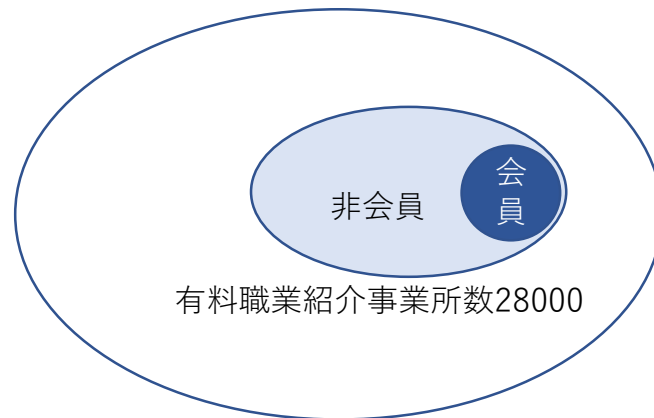
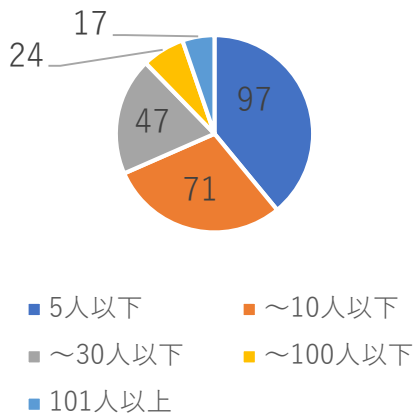
人材協は、  
ホワイトカラーを中心とした職業紹介事業を運営  
する会員によって構成される団体です。



### 会員の特徴

- ・会員数は256社（2021年3月末現在）
- ・会員は大手事業者から中小事業者まで～8割以上は従事者数30名以下の事業者
- ・推定値 2900事業所（会員）／28000事業所（有料職業紹介事業所数「人材サービス総合サイト」2021年10月時点）

従事者数	社数
5人以下	97
～10人以下	71
～30人以下	47
～100人以下	24
100人以上	17



雇用仲介サービス事業者（紹介・求人サイト・新しい形態）

### 人材協の「倫理綱領」（冒頭を抜粋）

一般社団法人日本人材紹介事業協会（以下「人材協」という）の会員各社は、変容を続ける社会経済環境の中にあって、個人の意思と特性を尊重した職業の紹介、人材を求める企業への適正人材の紹介を通じ、就業機会の拡大、人材の最適活用の実現に努め、よって広く国内外の産業社会の発展と個人の充実した職業生活の実現に寄与することを社会的使命とする。

この使命遂行のために会員各社は、人材紹介事業者としての専門能力を高め、個人の人権や企業の機密に関わる事業に携わることを自覚し、法令遵守を自らに厳しく課し、企業倫理を高く堅持して、益々強まる社会的な要請に応え、その役割を積極的に果たしていかなければならない。

人材協会員各社は、このことを深く認識し、社会的な信頼と貢献をより確かなものとするため、会員の総意により基本理念と行動基準を定め、責任をもってこれを遵守するものである。



## 沿革

昭和45年 4月	人材協の前身「全国民間人材銀行懇談会」発足
昭和46年 5月	前記「懇談会」を改組して「 <b>民営人材紹介事業協議会</b> 」（略称「人材協」）を結成
昭和47年 2月	「日本民営職業団体協会」（略称「民団協」）発足、傘下職業別団体として「人材協」も参加
昭和61年12月	「社団法人全国民営職業紹介事業協会」（略称「民紹協」）設立
平成元年 4月	「民営人材紹介事業協議会会則」を制定
平成 2年 5月	人材協の「基本理念と行動基準」を策定
平成 9年 5月	人材協の「基本理念と行動基準」を「倫理綱領」として改定
平成 9年 9月	規制緩和と改正ILO条約に対する声明文を発表
平成11年 5月	日本経営者団体連盟（日経連）に団体加盟（現：日本経済団体連合会）
平成11年 9月	日本労働研究機構との共同研究「ホワイトカラー職業紹介の規制緩和」を発表
平成12年 5月	<b>社団法人日本人材紹介事業協会 設立（社団法人化）</b>
平成12年10月	人材協内に「 <b>再就職支援協議会</b> 」を設置
平成16年 5月	「 <b>倫理綱領</b> 」および「 <b>行動基準</b> 」を改訂
平成18年 6月	<b>法務実務セミナー開催開始</b>
平成19年 4月	人材協認定「人材紹介コンサルタント資格」事業開始
平成19年 8月	人材協主催の職業紹介責任者講習開始
平成24年 4月	一般社団法人に移行
平成24年10月	人材ビジネス4団体による「一般社団法人人材サービス産業協議会（JHR）」設立・加盟
平成27年10月	人材協内に「 <b>医療系紹介協議会</b> 」設置
平成29年11月	人材協内に「 <b>新卒紹介協議会</b> 」設置

**人材協 事務局**

〒105-0011

東京都港区芝公園2-6-15 黒龍芝公園ビル西館2F

TEL 03-5408-5454 / FAX 03-5408-5420

<http://www.jesra.or.jp>



## 厚生労働省及び各地区労働局との連携活動

### 1. 個別事案での相談・打ち合わせ

厚生労働省・各地区労働局と連携

### 2. 最新の指導内容や留意点の周知

人材協会員が参加する東京他各地区  
ブロック会等で、各地区労働局による講演

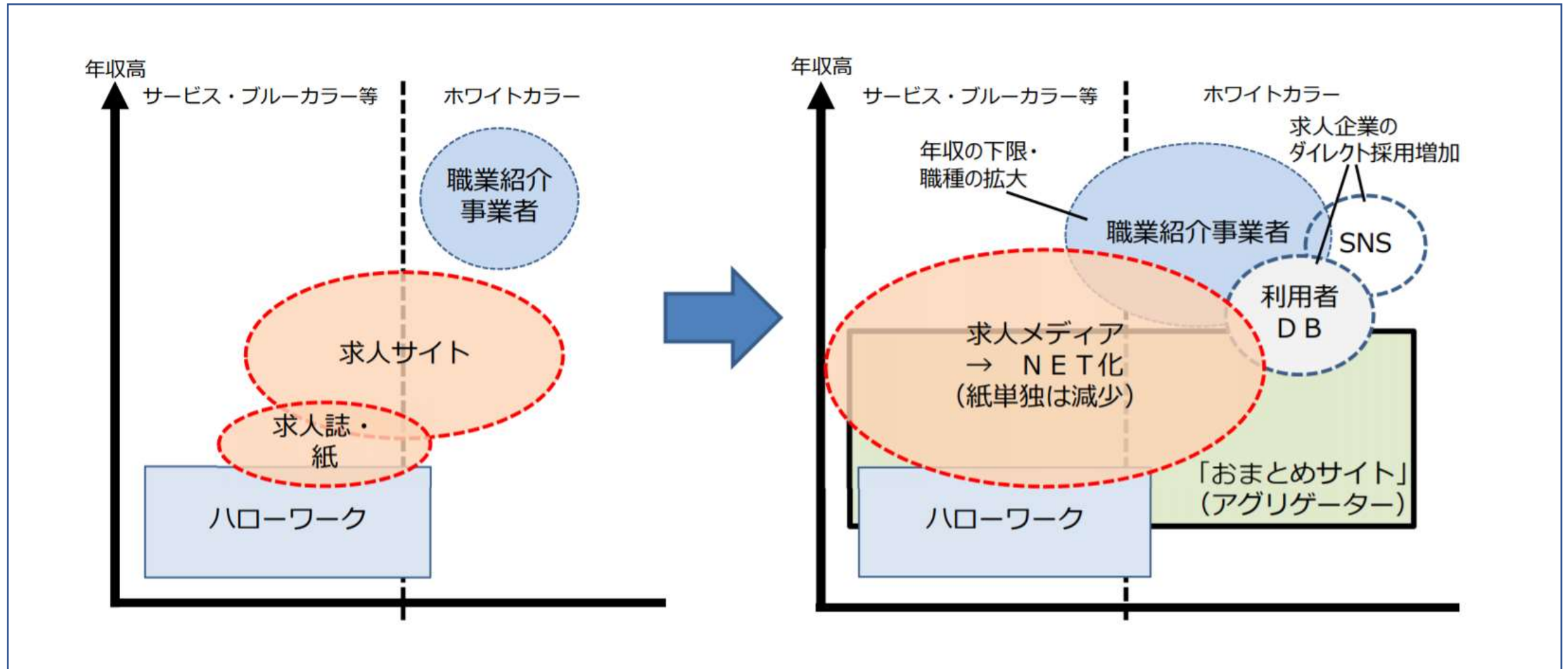
### 3. 定期会合（2021年度から年4回）

厚生労働省と業界団体会合を開催

- 01月 需給調整課長懇談会  
賀詞交歓会（年初ご挨拶 局長・審議官）
- 02月 中部地区ブロック会（愛知労働局ご講演）  
関西地区ブロック会（大阪労働局ご講演）  
中四国地区ブロック会（広島労働局ご講演）  
九州地区ブロック会（福岡労働局ご講演）
- 06月 総会（局長・審議官・課長ご挨拶）
- 07月 北海道・東北地区ブロック会（北海道労働局ご講演）  
東京労働局懇談会
- 09月 中部地区ブロック会（愛知労働局ご講演）  
関西地区ブロック会（大阪労働局ご講演）  
中四国地区ブロック会（香川労働局ご講演）  
九州地区ブロック会（福岡労働局ご講演）
- 10月 東日本ブロック会（東京労働局ご講演）

多種多様な雇用仲介事業と紹介事業

許可事業者として一層の斡旋価値（人の介在価値やサービス範囲）が問われる時代へ





## ③苦情対応についての取り組み

人材協への相談件数（電話・メール等）	会員（※2018年～2020年平均）	非会員（同）
・職業安定法及び関連労働法の確認相談 ・業務運営に関する相談	435件	188件
・紹介責任者講習関連	21件	203件
・入会関連	—	35件
・セミナー・交流会関係	52件	—
・その他（HPの会員限定ページ利用方法等）	16件	—
小計	707件	427件
2018-2020年の3年間の平均件数	1134件	

## ●求職者からの相談・苦情・問合せ等（3年間の年間平均＝32件）

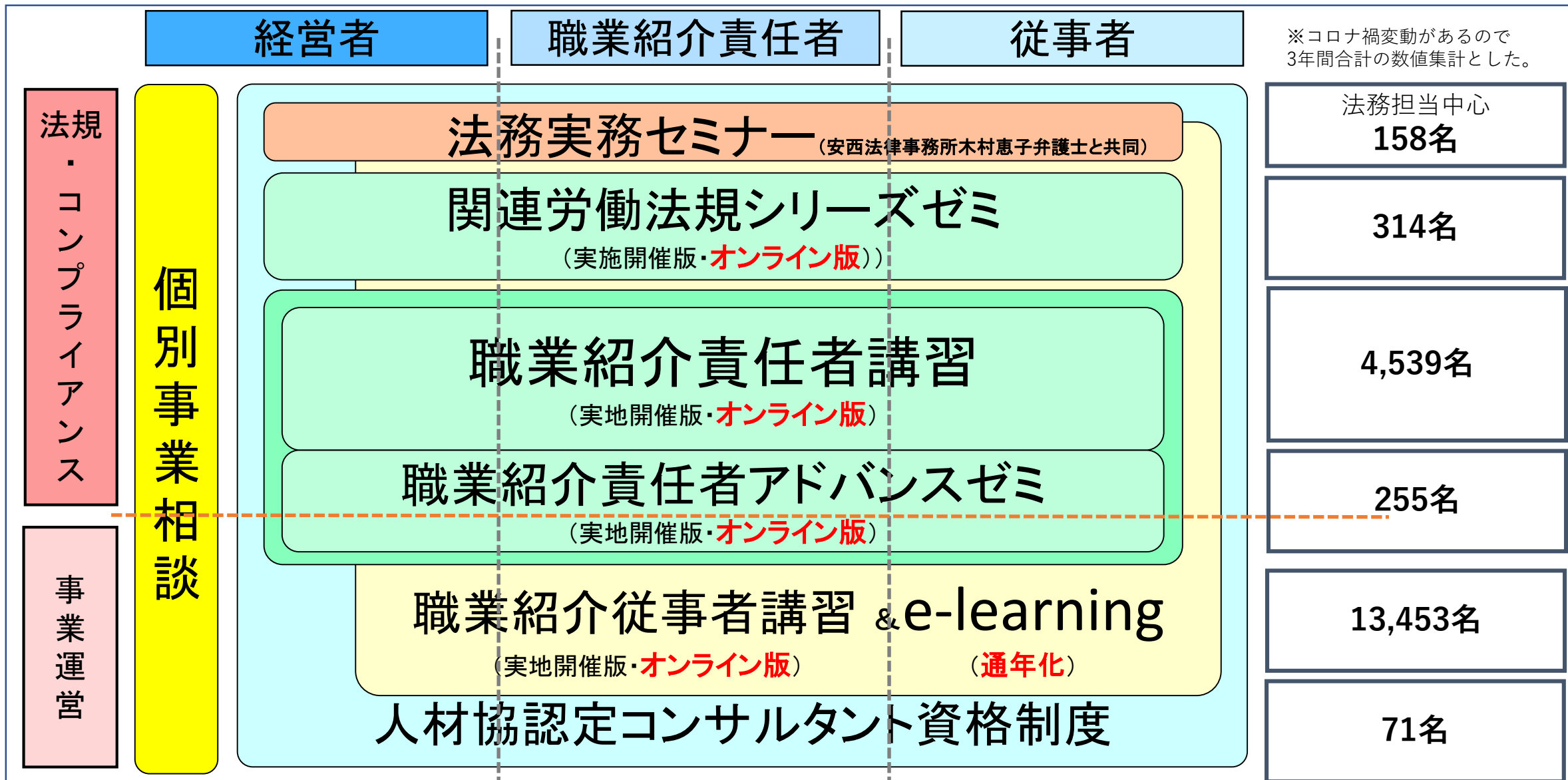
- ・**会員会社への相談・問い合わせ**は、申立者本人が了解した場合には、当該会員会社と連絡をとり、事実関係の確認をした上で再発防止策について**助言及び支援**することにより解決を見えています。紹介された求人内容が異なっている。応募していないのに面接を組まれた。入社したが条件が違う等。
- ・**非会員に対する相談・苦情・問い合わせ**は労働局や労働基準監督署、法テラス等**適切な窓口への申告**を勧めています。
- ・苦情の傾向として、非会員の従事者の基本的知識不足が見受けられ、また、昨年度に引続き粗雑な対応や、案件放置による不誠実な業務によるものの増加傾向が続いていることが懸念されます。

## ●求人者からの相談・問合せ等（3年間の年間平均23件）

- ・会員会に関する相談・お問い合わせでは、早期退職にともなう返戻金、病気の再発者の紹介についてなど、紹介事業者とのやり取りに疑問をもった求人会社からの確認や相談等。
- ・非会員に関する相談・お問い合わせも同様の内容。派遣や求人サイトとの勘違いの連絡も少なくない。その場合は、全求協や派遣協をご紹介します。



④教育・育成支援についての取組み（人材協の会員向け教育体系）



※コロナ禍変動があるので3年間合計の数値集計とした。

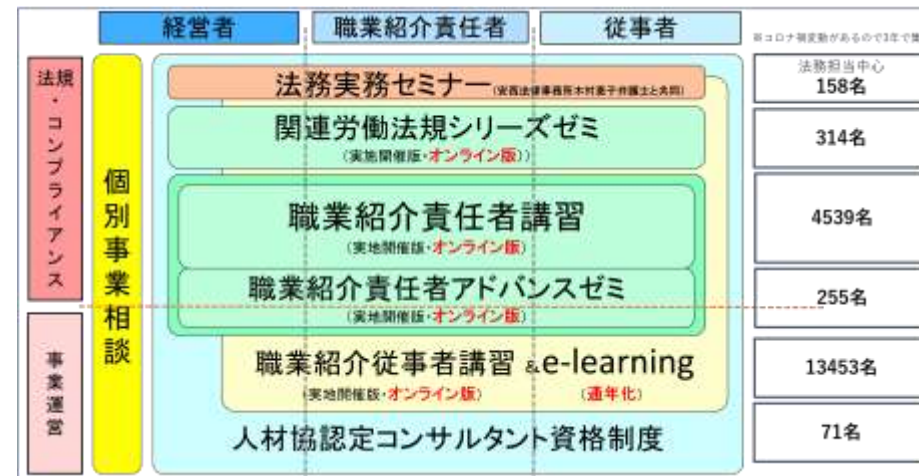
※会員向けメールマガジン76回（2020年度）、法令改正動向等のお知らせメール「JESRA CLIP」を238回（2020年度）提供





## ⑤個人情報保護についての取り組み

- ・ 求職者等の個人情報の取扱い（職安法第5条第4項）
- ・ 個人情報適正管理規程（職安法第31条第1項第2号）
- ・ 秘密を守る義務（職安法第51条）について
- ・ 公正な採用選考をめざして（厚生労働省）について
  - ・ 採用選考時に配慮すべき事項  
～就職差別につながるおそれがある14項目～
- ・ 個人情報保護法について
  - ・ 利用の目的の特定や制限
  - ・ 第三者提供（応募意思の確認）
  - ・ 要配慮個人情報



### 問題発生時の周知の事例：人材協会員の皆様へ

人材協 会長 渡部昭彦

### 個人情報の適正な取扱いについてのお願い

さて、皆様も報道等でご存知のことと思いますが、当協会の会員であるリクルートキャリア社が、募集情報等提供事業として行っているリクナビの運営に関して、今般、個人情報保護委員会から個人情報保護法に基づく勧告・指導、及び厚生労働省から職業安定法と同法指針の違反との観点から指導を受けました。今回の件は、職業紹介事業の運営上生じた事案ではありませんが、人材サービス事業に従事し、求職者の個人情報の適正な取扱いを行うべき職業紹介事業者である人材協会員にとっても、改めて、その社会的な役割と影響の重大さについて理解を深めていただく契機とすべく、会員の皆様にお知らせし、職業紹介事業の適正運営の徹底をお願い申し上げる次第です。

会員の皆様におかれましては、個人情報の重要性について改めてご理解をお願い申し上げますとともに、重ねて個人情報の適正な取扱いに留意いただき、一層の事業発展を遂げられますことを心からお祈り申し上げます。



## 「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」（人材協受託事業）にの特徴

### （1）経緯

●診療報酬制度が収入源の病院にとっては、紹介手数料は、早期離職の実態とも併せ考えると高いという声が国会でも指摘される。議員連盟が発足し手数料に上限を設ける議論も始まる。一方で、有料職業紹介で人員充足し納得して利用している病院もあるため、悪質事業者を利用しないで適正な事業者の利用促進を推進する方針で、厚生労働省より委託事業として人材協が受託し開発を行う。

### （2）医療・介護・保育の職業紹介の「適正基準」を、求人者側の10の業界団体（医療4，介護3，保育3）に参画頂き開発（令和2年度事業）

- 分野ごとの特徴を織り込んだ「利用者から見た適正性」に的を絞った分野別28の基準項目（比較：優良職業紹介認定制度80項目）  
※利用者から見たコンプライアンス（個人情報保護や労働条件や就業実態の明示、苦情窓口の設置、品質向上のための教育・研修等）
- 医師・看護師・薬剤師・ケアマネジャー・保育士等「職種別」手数料（率または額）の公表
- 返戻金制度についての具体的内容の明示（入社後の自主的な離職が発生した場合、何か月で何%を返戻するか等）

### （3）医療・介護・保育分野における職業紹介適正事業者「認定制度」の特徴（令和3年度事業）

- 求人者側の15の業界団体（医療7，介護5，保育3）と連携した運営構築・周知・利用推奨
- 顧客満足度調査の実施（利用者にとっての評判システムによる向上圧力の設置）
- 苦情対応の仕組み（制度苦情窓口の設置と当該紹介事業者への対応要請及び改善助言）
- 審査申請労力等の負担減（基準の項目数、電子ファイル申請、オンライン審査、審査料金の低額化）



職業紹介と募集情報等提供事業では事業モデルが違い、利用料金の相場や想定利用者や利用方法にも違いがあり、同じルールでの運営は無理がある。しかし求人者・求職者が誤認して利用して混乱やトラブルにならないよう、それぞれの違いをわかりやすく識別出来る様、それぞれの仕組みやサービスを周知する事が重要かと思われる。