

やむを得ない事情における 人員欠如に係る特例的な取扱い（報告）

これまでの分科会における主なご意見

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(人員基準欠如減算)

- 3割減算は欠員が生じた場合に非常に短い期間で減算が適用されているが、これはまだ人材が多かった時代、特にケアマネジャーなどがまだ多かった時代に作られた基準であり、足下の介護職員の人材不足や看護職員も離職が多いというデータなどを踏まえると、猶予期間は3～4か月程度は必要と考える。
- 人員基準が定められている職種の退職等で欠員となった場合に減算される現行制度が導入されたのは、法施行当初であり、介護人材不足は今日ほどの厳しい環境ではなかった。現在の介護分野を取り巻く環境は、生産年齢人口の減少と賃金上昇・物価高騰に直面しており、こうした事業者の努力だけではどうにもならない状況においては、直ちに3割もの減算を適用することは、経営破綻につながりかねず、現場の実態に合っていない。採用までの一定猶予期間を認めていただければ事業所の経営の安定にも寄与すると考えられ、ぜひ前向きに検討をお願いしたい。
- 介護支援専門員は採用率が低く、退職者の発生から新たな人員の確保までに相当時間を要することなどにより、居宅介護支援事業所だけでなく、地域包括支援センターにおいても欠員が生じる例が増えている。3割減算の適用猶予期間の延伸や、採用ができるまでの一定期間に兼務や非正規による代替の配置又は常勤換算を認めることなどにより、欠員に伴う業務負担の増大の緩和策も検討いただきたい。
- 3割減算については、3割が大きすぎるため、事業者としては、どんなにお金を使ってでも人を入れたいといけなくて苦勞している。実務上は保険者も柔軟な対応をしていただいていることも理解しているが、今後ますます人材確保が困難になるケースも想定されるため、日数等の変更、猶予期間の見直しも含め、総合的に検討し、緩和できるものについては対応をお願いしたい。
- 3割減算については、猶予期間が1か月程度だが、この猶予期間を安易に延長することには反対。退職から採用までの間、残った職員が欠員を埋めて働かざるを得ない状況になり、負担が急激に増えるだけでなく、サービス水準や安全性にも影響が出かねない状況となっている。猶予期間が伸びれば欠員状態で働く期間も長くなり、現場の負担がさらに増加し、結果として、さらなる退職を生むという悪循環に陥る可能性がある。そもそも人材確保できない最大の理由は賃金であり、適正なサービス提供の確保の観点からも、人員基準の緩和については、慎重な検討が必要。
- 退職者の発生から採用までの課題について、改善すべきは、有料職業紹介の高額な手数料の問題や公的職業紹介の機能の早急な強化、緊急時の自治体等による個別的な支援などではないか。

診療報酬改定におけるやむを得ない事情における施設基準等に関する取扱いの見直し

○基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて（令和8年3月5日保医発0305第7号）（抄）

第3 届出受理後の措置等

- 3 突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、1日当たり勤務する看護要員の数、看護要員の数と入院患者の比率並びに看護職員の数に対する看護師の比率について、**暦月で1か月を超える1割以内の一時的な変動があった場合**（ただし、別添2の第2の19に規定する情報通信機器等を用いた看護職員及び看護補助者の業務の効率化に係る届出を行っている病棟を除く。）、**次の全てに該当するときは、第3の1（3）及び（4）の規定にかかわらず、3か月を超えない期間に限り変更の届出を行わなくてもよい（1年に1回に限る。）。**この場合、看護職員の確保に係る取組及び一時的に看護職員を確保できないやむを得ない事情であることを別添7の様式59に記載し、当該事情が生じた日の属する月の翌月までに速やかに地方厚生（支）局長に報告すること。なお、別添7の様式59には、報告する時点で有効な求人票の写しを添付すること。
- (1) 職業安定法（昭和22年法律第141号）第8条に定める**公共職業安定所**（以下単に「公共職業安定所」という。）**又は**都道府県ナースセンター等の同法第33条に定める**無料の職業紹介事業**（以下単に「無料職業紹介事業」という。）**を活用して看護職員の確保に係る取組を行っていること。**なお、やむを得ない事情が生じていない場合においても、看護職員の求人を行う場合には、公共職業安定所又は無料職業紹介事業の活用等の看護職員の確保に係る取組を行っていることが望ましい。
 - (2) 看護職員の確保に係る取組にあたって民間職業紹介事業者を利用する場合には、**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による適正認定事業者を含むこと。**
 - (3) 公共職業安定所又は無料職業紹介事業等を活用して看護職員の確保に係る取組を行っている場合においても、当該医療機関が**自ら採用情報をウェブサイトで公表する等、看護職員確保に係る取組を積極的に行っていることが望ましい。**
 - (4) やむを得ない事情が生じた場合であっても一時的に看護職員確保ができないことにより、**一部の看護要員へ過度な業務負担とならないよう、保険医療機関は看護要員の適正な労働時間管理を行い、体制の整備を図るよう努めること。**

○疑義解釈資料の送付について（その1）（令和8年3月23日厚生労働省保険局医療課事務連絡）医科診療報酬点数表関係（抄）

問9 「基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」（令和8年3月5日保医発0305第7号）第3の3に規定する「突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情」とはどのような場合か。

例えば、以下のような場合において、看護職員が一時的に不足する状況が該当する。

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の感染症の拡大により患者を受け入れたことにより入院患者が一時的に急増等したこと又は保険医療機関において感染症に感染し出勤ができない看護職員が増加した場合
- ・ 看護職員や家族の突発的な体調不良等により1か月を超える不在が見込まれる場合
- ・ 看護職員の自己都合による急な離職等が複数重なった場合

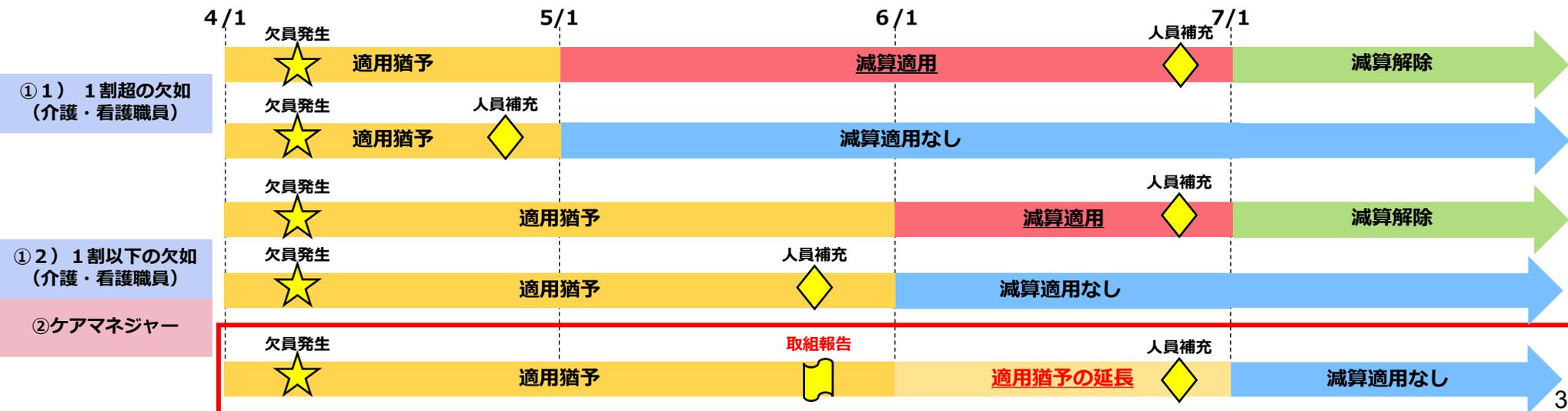
なお、看護職員や家族の突発的な体調不良等により1か月を超える不在が見込まれる場合においては、公共職業安定所又は都道府県ナースセンター等に求人の申込みを行うに当たって、職員の短期的な不在を補うためだけでなく、長期的に安定的な人材確保を図る観点から求人内容を検討すべきであることに留意すること。

人員基準欠如減算

- 通所・多機能・入所・居住系サービスについて、適正なサービスの提供を確保するため、介護職員・看護職員、ケアマネジャー等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合に、介護給付費の減額（原則3割減算）を行う。
- ただし、診療報酬での見直しと足並みを揃え、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、人員欠如が発生した場合（※）は、ハローワークの活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所・施設について、1年に1回に限り、3か月を超えない期間は、介護給付費の減額を猶予する。 ※介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合を除く。

【介護老人福祉施設における適用の例】

- （規定イメージ） ※実際の規定は診療報酬と同様の規定にすることを想定。
- 厚生労働大臣が定める利用者等の数の基準及び看護職員等の員数の基準並びに通所介護費等の算定方法（平成12年厚生省告示第27号）の規定に基づき、以下に該当する場合に3割の減算となる。
 - ①介護職員、看護職員について、人員基準上必要とされる員数から、
 - 1) 1割を超えて減少した場合は、その翌月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算され、
 - 2) 1割の範囲内で減少した場合は、その翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。
 - ②ケアマネジャーについて、人員欠如した月の翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。
- ※翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く。
- ただし、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情による人員欠如が生じた場合、公共職業安定所等の活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所又は施設にあっては、一部の職員へ過度な業務負担とならないよう、適正な労働時間管理を行い、体制の整備を図ることを前提とした上で、1年に1回に限り、3か月を超えない期間（人員欠如発生月の属する月の翌々月まで）は、介護給付費の減額を猶予する。（介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合を除く。）

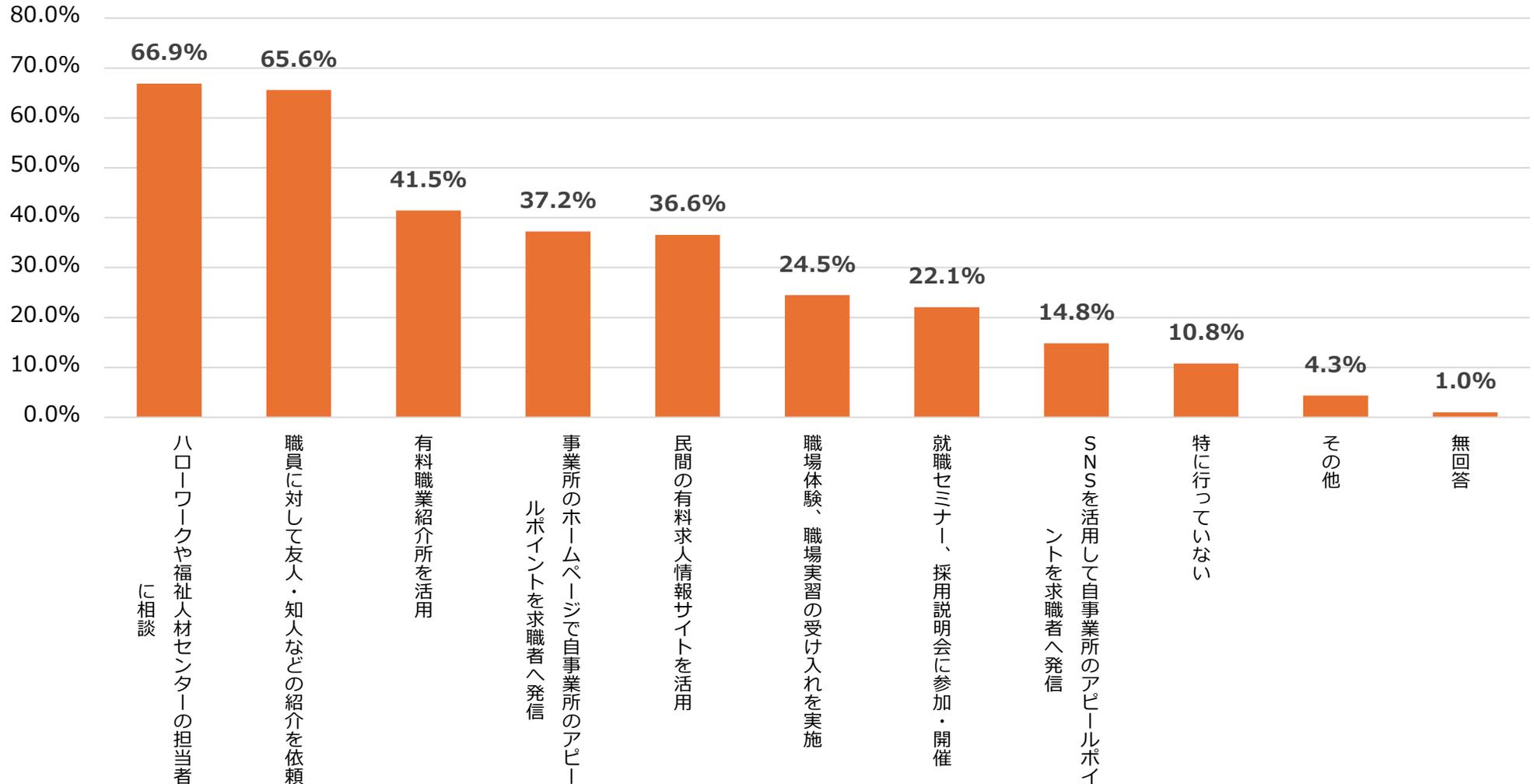


参考資料



従業員の採用活動

○ 介護事業所・施設において行っている従業員の採用活動について、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」及び「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」が6割超となっており、「有料職業紹介所を活用」、「事業所のホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信」、「民間の有料求人情報サイトを活用」が4割程度となっている。



【出典】令和6年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

注) 採用活動を「行っている」と回答した事業所・施設における回答割合を示す。

ハローワークにおける人材確保支援について

支援の概要

- 医療・介護・保育分野等の人材確保を強化するため、主要なハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置
(全国124か所(令和7年度補正予算により5か所増設)に設置し、専任のスタッフを配置)

＜コーナーにおける支援内容＞

- ・求人者に対し、窓口相談や事業所訪問を通じた求人充足のための求人条件の見直しや求人票の書き方の助言指導
- ・求職者に対し、担当者制(マンツーマン方式)によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・業界団体、関係機関等と連携した業界の魅力発信・求職者の掘り起こし、ツアー型面接会や就職面接会などのマッチング機会の提供

支援実績(医療・介護・保育)

- ハローワーク全体(3分野)では**約16.7万人**(令和6年度)
- 業界団体・自治体等と連携したセミナー、就職面接会、職場見学会等を延べ約6,700回開催(令和6年度)

取組事例(医療・介護・保育)



〔ツアー型面接会〕(看護)

看護師等を募集している病院での面接と施設見学をセットにし、ハローワーク職員が同行して実施



〔お仕事相談会〕(介護)

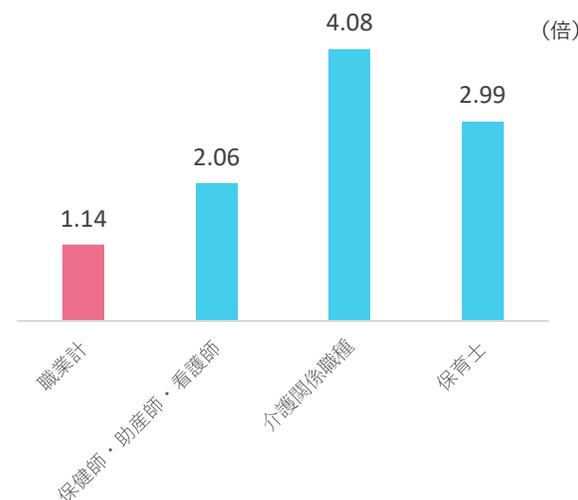
介護ロボットの展示・体験会と併せた就職相談会を県と連携して開催



〔保育セミナー〕(保育)

未経験・ブランクのある有資格者を対象に、保育施設の種類の説明や保育所の一日の流れ等を説明するセミナーを開催

(参考)有効求人倍率(2024年度平均)



(※) 職業安定業務統計(パートタイムを含む常用)、保育士は特別集計。

ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化

令和7年度の取組

課題 求人者（病院・施設）への働きかけの弱さ、ニーズの把握、ニーズに即した対応の弱さ

対応 医療・介護・保育分野について、それぞれ**集中取組期間を設定し、人材確保対策コーナー（人確コーナー）設置ハローワーク（119所→令和7年度補正予算により124か所に増設）を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問（アウトリーチ）し、求人**を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。

※事業所訪問により賃金引き上げ含め**求人条件の見直し**や**求人票の書き方のアドバイス**、事業所希望に応じた**ツアー型面接会や就職面接会の開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨**等を実施。

※事業所訪問時には、雇用仲介事業者利用の留意点も案内。

（事業所見学会の様子）



- 結果**
- 医療分野（6月～8月） 1,329回訪問、14,757求人を開拓、10月末時点の充足数1,418人
（取組事例）看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県内・総合病院）
 - 介護分野（9月～11月） 2,269回訪問、24,748求人を開拓、1月末時点の充足数3,081人
（取組事例）所長が事業所を訪問し、求める介護職の人物像を聴取。求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介・採用。（鳥取県・グループホーム）
 - 保育分野（12月～2月） 794回訪問、4,318求人を開拓、1月末時点の充足数264人
※保育分野については新卒応援ハローワーク等と連携した指定保育士養成施設への訪問によるハローワーク利用勧奨等も実施。1月末時点で140回訪問し99施設から支援の希望があった。

一定の成果が得られたため、
ノウハウを横展開し
坂本的強化

「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」

1. アウトリーチによる求人充足支援の強化

- **医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク（544所）の最重点事項として通年で実施。**
- **特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。**
- **急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。**
- **賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。** ※ アウトリーチ支援強化とあわせ、好事例の横展開、職員の育成の取組を継続して実施。

2. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

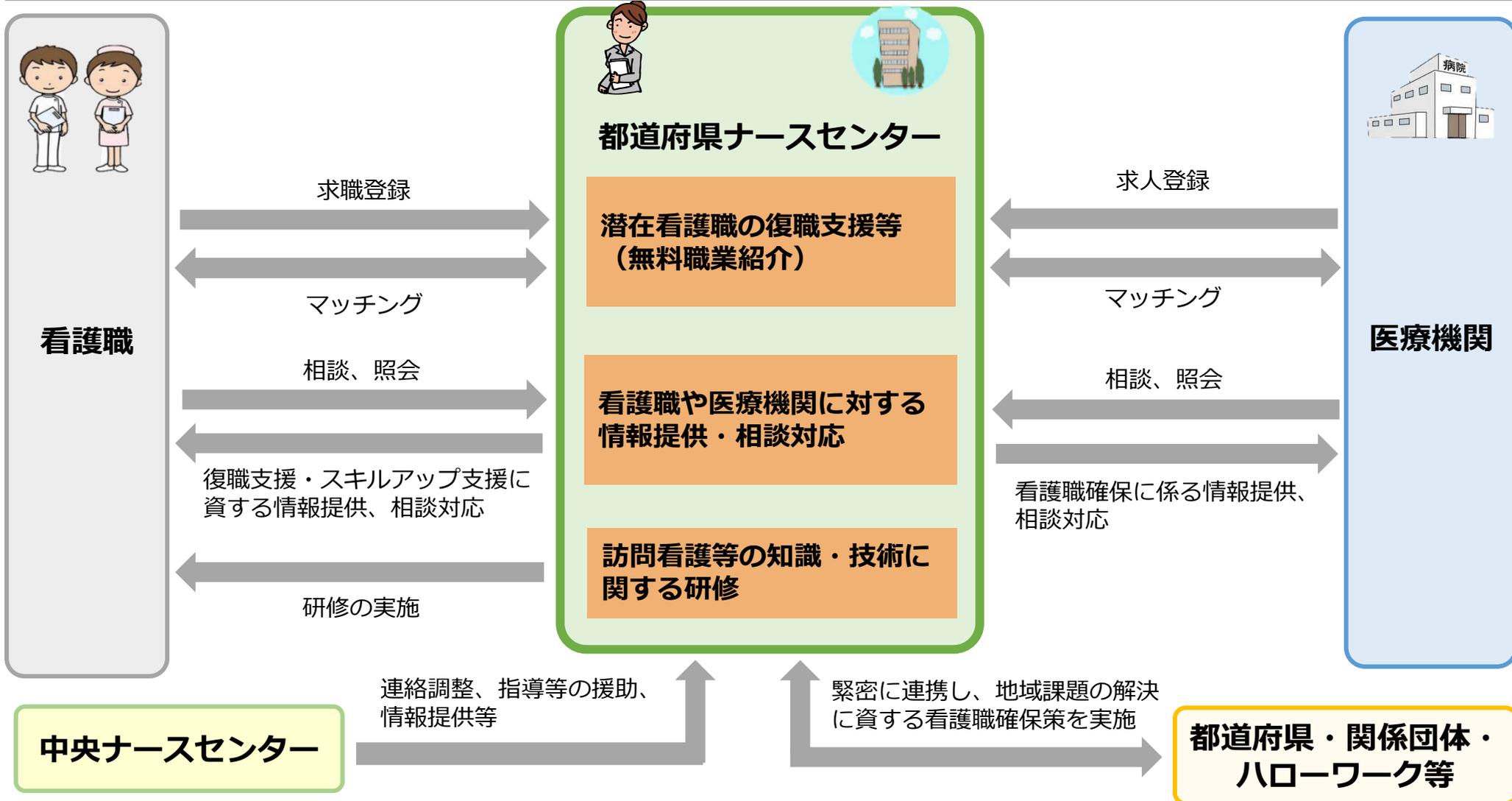
- ナースセンター等によるハローワークへの巡回相談の対象所や回数拡充、急募求人等の情報を共有し双方で迅速な充足支援の実施 など

3. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が地域の関係団体を訪問、①上記取組の周知依頼、②充足支援が必要な事業所情報の収集、③雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を行う。（結果を踏まえ、ハローワークによる求人充足支援や労働局による相談対応・指導監督等を実施。）
- 本省も中央の関係団体を訪問、労働局・ハローワークの取組への協力を依頼し、インターネットサービスの改善意見を聴取し今後の改善に反映。

都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

都道府県ナースセンターは、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。



※平成30年末時点の推計では、65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）

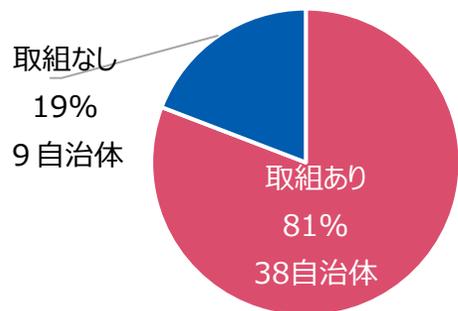
（資料出所）令和2年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究」（代表研究者：小林美亜）、平成24年度厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業「第七次看護職員需給見通し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究」（代表研究者：小林美亜）

自治体における介護分野の看護職員の確保の取組

地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）を活用した令和6年度の取組

※ 取り上げていない事業及び自治体において独自に取り組んでいる可能性あり。

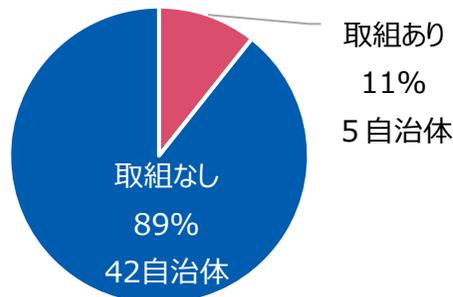
「多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業」において、介護分野の看護職員の確保に取り組んでいる都道府県の割合（n=47）



取組例

- 事業所合同就職説明会・面談会
- 福祉人材センターにキャリア支援専門員を配置

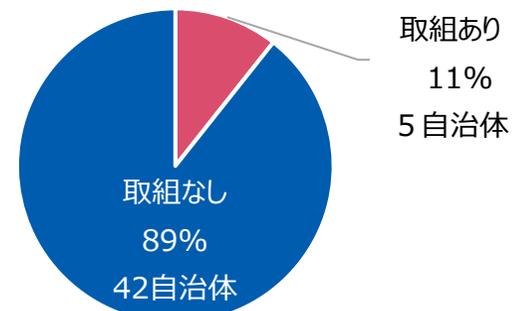
「地域包括ケアシステム構築・推進に資する人材育成・資質向上事業」において、介護分野の看護職員の確保に取り組んでいる都道府県の割合（n=47）



取組例

- 潜在看護師の復職支援
- プラチナナース向け就労研修会

「地域における介護のしごと魅力発信事業」において、介護分野の看護職員の確保に取り組んでいる都道府県の割合（n=47）



※ 事業の性質上、介護職員の確保に取り組む自治体が多い。

取組例

- 施設の看護師による仕事紹介セミナー
- 職業体験事業

上記以外の取組例

- 看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づき都道府県看護協会が都道府県知事の指定を受けて運営している都道府県ナースセンターにおいて、介護分野を含む看護職員に対する無料の職業紹介事業が行われている。
- 社会福祉法に基づき都道府県社会福祉協議会が都道府県知事の指定を受けて運営している福祉人材センターにおいて、介護分野等の看護職員を含む無料職業紹介事業が行われている。
- 介護保険サービスのうち、訪問看護は医療保険のサービスも併せて提供する事業所が多く、都道府県においては、医療サービスの整備の一つとして訪問看護に従事する看護職員の確保策が行われている例もある。

福祉人材センターについて

概要

社会福祉法に基づき、中央福祉人材センター及び都道府県福祉人材センターを設置し、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介や就職説明会等を実施することにより、社会福祉事業従事者の確保を推進するもの。

現下の福祉人材の確保を巡る厳しい状況の中、各センターは民間職業紹介事業者等が担いにくい事業を実施し、それらの事業実績・事業手法を有している。

- 都道府県福祉人材センター(全国47ヶ所)
- 福祉人材バンク(都道府県福祉人材センターの支所(全国27ヶ所))

【実施主体】 都道府県 (都道府県社会福祉協議会を指定)

【予算】 生活困窮者就労準備支援事業等補助金の内数

- 【主な業務】
- ・福祉人材の無料職業紹介(就労斡旋※「福祉のお仕事」HP参照)
 - ・福祉就労希望者に対する説明会、講習会
 - ・社会福祉事業従事者に対する研修
 - ・調査研究、社会福祉事業等に関する啓発・広報
 - ・社会福祉事業等従事者が離職等した場合の届出に関する事務
 - ・社会福祉事業等経営者に対する人材確保相談
 - ・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究等

【主な実績】 マッチング等による就職者数は全国計10,387人
(令和6年度)

「福祉のお仕事」HP

The screenshot shows the homepage of the 'Welfare Jobs' website. At the top, there is a search bar with the text '2025年2月5日更新! このサイトの求人情数 25,225件'. Below the search bar, there are four main navigation buttons: '仕事を探す' (Search for jobs), '届出' (Registration), '求人を出す' (Post a job), and '福祉の仕事を知る' (Learn about welfare jobs). The page also features a section for '中央福祉人材センターからのお知らせ' (Information from the Central Welfare Human Resources Center) and '都道府県福祉人材センター・バンクからのお知らせ' (Information from Prefectural Welfare Human Resources Centers/Banks). At the bottom, there are three more navigation buttons: '初めてご利用の方へ' (For first-time users), '福祉人材センター・バンクとは' (About Welfare Human Resources Centers/Banks), and '統計・調査・関連情報' (Statistics, Surveys, and Related Information).

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度

- 法令遵守等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。
- これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

- 認定基準は、2種の基準群から構成
 - ・法令遵守等の「必須基準」と
 - ・より良いサービス提供のための「基本基準」

必須基準

法令遵守など、必ず満たさなくてはならない基準
医療、介護、保育の各分野別に定められた16～18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（就職後6ヶ月以内）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
- ✓ 自らの紹介により就職した者に対し、転職勧奨をしない
- ✓ 求人者の意向に沿わない過度の営業を行わない
- ✓ 要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していない
- ✓ 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（過去に受けた是正指導は是正済みであること）

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満たすことが望ましい基準
各分野別に定められた11～13項目のうち概ね7割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
- ✓ 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人人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

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 52社*

（医療分野40社、介護分野24社、保育分野15社）
※令和7年11月1日時点

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



適正認定制度の利用促進

さらなる制度の活用促進を図るため、以下の取組を進める。

- ・ 適正認定事業者のパフォーマンスに関する調査結果の公表
- ・ 認定にあたり早期離職防止のための取組の実施も考慮

事業者の選別に資する取組（見える化）の推進

令和7年4月より、職業紹介手数料率の実績開示が義務化されました。厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」では国内全ての職業紹介事業者に関する手数料実績等の情報を確認・検索できます。

1 職業紹介事業者の就職実績や定着状況、手数料実績を一覧でチェック。気になる項目から並べ替えて比較することもできます



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 / 届出番号	就職者			離職者数 (前年度の うち就職後 6ヶ月以内) (人)	取扱業務の職種	手数料実績率 (%) (または 円)	備考
			4ヶ月以上 有期及び 無期(人)	4ヶ月以上 有期及び 無期(人) うち無期 (人)	4ヶ月未満 有期(人 日)				
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	A社	●●県▲市 ■■■■ 00(0000)0000	44	44	0	0	4.看護師、准看護師	12.6%	3
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	B社	●●県▲市 ■■■■ 00(0000)0000	64	5	855	1	4.看護師、准看護師	18.3%	
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	C社	●●県▲市 ■■■■ 00(0000)0000	135	97	3,105	14	4.看護師、准看護師	20.0%	4

- 1 たとえば・都道府県: 関東・取扱業務の職種: 看護師、准看護師・手数料率: 1%~20% で検索
- 2 「手数料実績率」での昇降順の並び替えも可能
- 3 検索時の条件に沿った「手数料実績率」が表示
- 4 クリックすると「詳細情報」が表示



人材サイト で検索

2 「詳細情報」をクリックすると過去5年分の就職者数・離職者数に加えて、職種別の手数料実績をチェックすることができます

職業紹介事業の適正（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 (無期雇用のうち就職 後6ヶ月以内) (人)	離職が判明せず (無期雇用のうち就職 後6ヶ月以内) (人)
	4ヶ月以上 有期及び無期(人)	4ヶ月以上 有期及び無期(人) うち無期(人)	4ヶ月未満有期 (人日)		
平成31年度	231	185	4,140	15	0
令和02年度	132	105	5,220	10	0
令和03年度	186	122	1,080	24	0
令和04年度	143	94	5,010	14	0
令和05年度	146	109	0	18	0
令和06年度	135	97	3,105	14	0

過去5年分の就職者数・離職者数が表示

職業紹介事業の適正（法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供））その②

取扱業務の職種	手数料実績率・額
023 看護師、准看護師	令和06年度 20.0%
008 建築・土木・測量技術者	令和06年度 35.0%
049 福祉・介護の専門的職業	令和06年度 20.0%
024 医療技術士	令和06年度 20.0%
034 一般事務・秘書・受付の職業	令和06年度 20.0%

職種毎の手数料実績が表示