

令和7年度紹介業運営セミナー

家政婦の福利制度の積極的活用
及び円滑な加入事務

公益社団法人日本看護家政紹介事業協会

はじめに

本日のセミナーでは、日本看護家政紹介事業協会（以下、当協会といいます）の特別会員への加入の促進と、家政婦紹介所および家政婦が利用できる制度について、あらためて確認する機会となれば幸いです。

家政婦の仕事

家政婦(夫)の仕事



家政婦の仕事は、家事などのハウスキーパーとしての役割にとどまらず、介護やベビーシッターの分野にも広がっており、紹介業ではない家事代行サービスや介護保険サービスなど提供形態もさまざまです。

家政婦の仕事は、家事などのハウスキーパーとしての役割にとどまらず、介護やベビーシッターの分野にも広がっており、万が一の事故や家政婦の高齢化にともなう労働災害リスクの増加にも対応を考えておかねばなりません。

リスク管理に必要な対策

リスク管理に必要な対策










賠償保険や損害保険などを利用することでリスク管理に必要な対策のひとつとしてリスク発生時の経済的負担を軽減することができます。

事業活動を取り巻くさまざまなリスクのうち、求人者に対する賠償責任、家政婦に対する業務災害補償に備えることの重要性は、十分に認識されていることと思います。賠償保険や傷害保険などを利用することでリスク管理に必要な対策のひとつとしてリスク発生時の経済的負担を軽減することができます。

当協会の特別会員として加入することを条件に、比較的保険料の負担が少なく、過去の賠償対応の実績においても定評があり、事故報告書などの事務手続きも協会事務局のサポートが手厚い点から、推奨される保険・補償制度があります。

看家協会の「特別会員」が加入できる「保険・補償制度」のご案内

制度名	制度内容	保険料（期間）	補償内容	加入手続	処理（事故処理）
 家政婦(夫)賠償責任補償 ※損保 3 社提携	就業中または講習中の事故により、他人の生命、身体を害し、または財物に損害等を与えた場合に保険金が支払われる。	年間 2,880 円 〔240 円×12 ヶ月〕 ※中途加入の保険料は バンフレットを参照 期間：9 月 1 日～8 月末	対 人：1 請求 1 億円上限 対 物：1 請求 1 千万円上限 管理下財物：1 請求 1 千万円上限 初期対応費用：1 事故 500 万円上限 人格権侵害：1 請求 300 万円上限 行方不明時 使用阻害：1 請求 1 千万円上限	協会の「会員名簿」を通じて加入手続きをする。ただし、中途加入の場合は必ず指定の「賠償加入依頼書」を協会に提出する。 保険料は協会からの請求に基づき支払う。 補償開始日は協会で加入受付した日の翌日午前 0 時以降の任意の日から。	事故が発生したら速やかに「事故報告書」を協会事務局に届出る。 保険代理店より事故処理に関するサポートが受けられる。
 ベビーシッター賠償 ※東京海上日動火災提携	ベビーシッター業務中の事故や製造・提供した生産物に起因して、他人の生命、身体を害し、または財物に損害等を与えた場合に保険金が支払われる。 ※紹介所が加入申込をすることで家政婦(夫)全員が補償される	紹介所負担 1 日あたりの平均預り乳幼児数 1 人～30 人（事業所単位） 年間 30,000 円 ※中途加入の保険料は バンフレットを参照 期間：2 月 1 日～1 月末	対人・対物：1 請求 1 億円 免責金額：1 事故 1 万円 初期対応費用：1 事故 100 万円 （対人事故の見舞費用は 1 名 1 万円） 免責金額：なし	紹介所はリック保険サービス（保険代理店）に「加入依頼書」を加入月の前月 20 日までに郵送する。 保険料は協会からの請求に基づき支払う。 補償開始日は加入受付した翌月 1 日午後 4 時から。	事故が発生したら速やかに「事故報告書」をリック保険サービス（保険代理店）に届出る。 保険代理店より事故処理に関するサポートが受けられる。
 傷害補償制度 《 個人加入型 》 ※東京海上日動火災提携	就業中や通勤途上における傷害事故の死亡・後遺障害や入院日額補償をはじめ、治療のための手術保険金が支払われる。 協会会員を対象とし、団体割引が適用される。	年間 3,000 円 ※中途加入の保険料は バンフレットを参照 期間：9 月 1 日～8 月末	死 亡：2 1 7 万円 後遺障害：死亡保険金の 4%～100% 入院日額：3,000 円 通院日額：1,500 円 手術：入院日額の 5 倍・10 倍	登録紹介所から「加入依頼書」をリック保険サービス（保険代理店）に郵送する。 保険料は協会からの請求に基づき支払う。 補償開始日は「加入依頼書」送付時の消印日の翌日午後 4 時以降の任意の日。	事故が発生したら速やかに「事故報告書」をリック保険サービス（保険代理店）に届出る。 保険代理店より事故処理に関するサポートが受けられる。
 傷害補償制度 《 紹介所加入型 》 ※東京海上日動火災提携	就業中や通勤途上における傷害事故の死亡・後遺障害や入院日額補償をはじめ、治療のための手術保険金が支払われる。	保険料は紹介所負担 1 名あたり 月額 340 円 ※ 1 か月単位の補償	死 亡：5 4 5 万円 後遺障害：死亡保険金の 4%～100% 入院日額：5,000 円 通院日額：3,000 円 手術：入院日額の 5 倍・10 倍	紹介所は株式会社福サービ（保険代理店）に「加入依頼書兼被保険者名簿」を加入月の前月末日まで提出する。 保険料は協会からの請求に基づき支払う。 補償開始日は加入受付した翌月 1 日午前 0 時から。※1 か月単位の補償	事故が発生したら速やかに「事故報告書」を株式会社福サービ（保険代理店）に届出る。 保険代理店より事故処理に関するサポートが受けられる。
 労働者災害補償保険	介護および家事支援業務に従事する家政婦(夫)が業務中に負傷、疾病、障害、死亡等の労働災害を負った場合に国が給付する保険制度。	第 2 種特別加入保険料率に基づき算定（求職者負担可）	労働者災害補償 療養給付、休業給付、障害年金、障害給付、遺族給付、葬祭給付、介護給付	介護家政婦団体（紹介所）を通じて所轄の労働局へ労災加入手続きを行う。協会にて事務代行サービス（有料）あり。	協会へ事務委託している場合は所定の「事故報告書」を協会事務局に届出る。
 共済（医療費）助成制度	ケガや病気による入院、処方薬剤の支給を受けた時に支払う医療費（保険一部負担金）の 50%相当額が支払われる。他に休業手当、葬祭見舞金等の給付もある。	月額 1,200 円	医療費助成：医療費の 50 % 給付開始は加入から満 6 ヶ月後から 加入 12 ヶ月以内：7 万円上限 加入 13 ヶ月以上：14 万円上限 休業手当：日額 200 円～400 円 葬祭見舞：1 万円（本人）5 千円（一親等）	毎月の「会員名簿」にて加入手続きを行い、翌月の会費等の請求に基づき支払いをする。制度を脱退するまで毎月協会より請求あり。	医療機関等にて保険治療を受けた後、速やかに給付申請書類を協会事務局に届出る。 ※治療日より 1 年を経過したものは給付の対象外
 賃金不払事故補償 ※介護労働安定センター運営	家政婦(夫)の責任以外の理由によって、賃金の全部または一部の支払いを受けられなかった場合に一定の補償を行う制度。 ※介護労働安定センター	保険料不要	1 件：50 万円上限 ※退職前 2 か月以内の未払い賃金等	※加入手続き不要 （事故時に「会員名簿」にて会員の確認あり。）	賃金不払事故となる可能性がある場合には速やかに介護労働安定センター支部へ事故報告書（介護労働安定センター指定様式）を届出る。

協会加入で利用できる保険サービス

このような保険制度は仕事にともなうリスクを軽減し、紹介所と家政婦の方々が安心して業務に専念できる環境を整えます。また、当協会では高齢化や仕事の多様化に対応するため、家政士検定試験や向上セミナーなどの専門研修も実施しており、家政婦の仕事のスキルアップをサポートします。

家政婦（求職者）への説明事例に活用していただけるように別紙資料も参考にしてください。代表的な「賠償責任保険」と「傷害補償制度」「労災特別加入制度」のかんたんな紹介になります。

賠償責任保険（1）

賠償責任保険

1. 業務上のリスク管理

物品の破損や損傷、または事故による怪我が発生する可能性があります。賠償責任保険に加入することで、こうしたリスクに対する経済的な保護を得ることができます。

2. 求人者との信頼関係の構築

顧客に対して安心感を提供します。万が一のトラブルが発生した際に、適切に対応できる体制が整っていることを示すことができます。

1. 業務上のリスク管理

物品の破損や損傷、または事故による怪我が発生する可能性があります。賠償責任保険に加入することで、こうしたリスクに対する経済的な保護を得ることができます。

2. 求人者との信頼関係の構築

顧客に対して安心感を提供します。万が一のトラブルが発生した際に、適切に対応できる体制が整っていることを示すことができます。

賠償責任保険（2）

賠償責任保険

3. 業務の継続性

事故や損害が発生した場合、賠償金の支払いが大きな負担となり、業務の継続が困難になることがあります。保険に加入することで、万が一の事態に備えることができます。

4. 業界の慣行

家事や介護の業界では、賠償責任保険への加入が一般的になりつつあります。業界の標準に従うことで、競争力を維持し、お客様からの信頼へつながります。

5. 簡単な加入手続き

協会事務局と大手保険代理店のサポートがあり、加入手続きや事故発生時の手続きも紹介所が対応するため、安心してご利用いただけます。

3. 業務の継続性

事故や損害が発生した場合、賠償金の支払いが大きな負担となり、業務の継続が困難になることがあります。保険に加入することで、万が一の事態に備えることができます。

4. 業界の慣行

家事や介護の業界では、賠償責任保険への加入が一般的になりつつあります。業界の標準に従うことで、競争力を維持し、お客様からの信頼へつながります。

5. 簡単な加入手続き

協会事務局と大手保険代理店のサポートがあり、加入手続きや事故発生時の手続きも紹介所が対応するため、安心してご利用いただけます。

加入案内や新たに求職者への説明する際には、具体的な例やメリットを強調し、加入のハードルを下げるようにするとよいでしょう。

業界全体の動向を伝え、加入が「当たり前」になりつつあることを強調します。

傷害補償制度（1）

傷害補償制度

1. 業務中の怪我への保護

家政婦の仕事は身体を使う業務が多く、怪我のリスクが高いです。傷害補償制度保険に加入することで、業務中や通勤中に事故が発生した場合に通院や入院中の治療費の一部をカバーし、経済的負担を軽減します。

2. 顧客への信頼感の向上

保険に加入していることは、顧客に安心感を提供します。万が一の事故が発生した際に、適切に対応できる体制が整っていることを示し、顧客からの信頼を得ることができます。

傷害補償制度は、個人加入型と紹介所加入型の 2 種類があります。（3 ページに記載した一覧表をご確認ください）

家政婦の仕事は、家事や介護、ベビーシッターなど、身体を使う業務が多く、怪我のリスクが伴います。通勤中や業務中に事故が発生した場合、その影響は身体的な痛みだけでなく、経済的な負担や業務の継続にも及ぶ可能性があります。そこで、**傷害補償制度**への加入が、皆様の安心と安定を支える重要な手段となります。

加入促進のためには、賠償責任保険と同様に具体的なリスク例（転倒、腰痛、切り傷など）を挙げてリアルな状況を知ってもらう。

経済的メリットを数字や例で具体的に示す（例：「入院や通院期間の保険金」）。

加入の簡便さをアピールし、心理的なハードルを下げるとよいでしょう。

1. 業務中の怪我への保護

家政婦の仕事は身体を使う業務が多く、怪我のリスクが高いです。傷害補償制度に加入することで、業務中や通勤中に事故が発生した場合に通院や入院中の治療費の一部をカバーし、経済的負担を軽減します。

2. 顧客への信頼感の向上

保険に加入していることは、顧客に安心感を提供します。万が一の事故が発生した際に、適切に対応できる体制が整っていることを示し、顧客からの信頼を得ることができます。

求職者に対する説明として「傷害補償制度は、皆様のリスク管理の一つとしてご検討いただけると幸いです。ご興味があれば、詳細をご説明いたしますので、お気軽にご相談ください。」というふうに補償制度が労働災害に備える選択肢のひとつであり、強制的な印象を与えないようにすることもポイントです。

労災特別加入

労災特別加入

登録している家政婦を労災特別加入させる判断について、事例紹介です。

（H社）

労災保険掛け金を紹介所が負担しており、住み込みや連続勤務などに従事する者は、1年間の賃金をもとに日額を算定し、加入させている。

労災特別加入は、加入団体の申請が必要ですが、協会事務局のサポートを受けながら必要な事務を簡単に行うことができます。

H社では登録する家政婦が長期間、長時間の就職の場合にはとくに労災特別加入をすすめています。

過去に怪我による休業期間に給付を受けた家政婦から、小額でもとても助かり、自身が労災補償についてよく理解していなかったにもかかわらず、いざというとき大変ありがたい制度なのだと感謝されました。

（保険給付の種類）

療養補償給付 給付基礎日額とは関係なく必要な治療が無料で受けられます。

休業補償給付 休業4日目以降、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額（うち休業特別支給金20%）を支給

このほかにも障害補償給付、傷病補償年金、遺族補償給付、介護補償給付があります。詳しくは、厚生労働省ホームページから「特別加入制度のしおり（特定作業従事者用）」をご覧ください。

まとめ

まとめ

これからの家政婦（夫）人材は、時代の変化により働き方や労働条件に対して考え方が異なる点があり、紹介所も対応が求められています。

当協会のさまざまな制度の利用をご検討ください。

特別会員の会費管理や労災掛金の処理について皆さんがどのようにされているのかなど、情報交換の機会があればよいと思います。
紹介所に登録する家政婦さんの人数にかかわらず、事業者として整える仕組みについて社内で検討されてはいかがでしょうか。

©2025 公益社団法人日本看護家政紹介事業協会 教育研修委員会

皆様が安心して働けるよう、各種サービスをご用意しております。

会費 月額 350 円

すべての会員様が対象です

「会員証」「会員手帳」の発給

ご入会より3ヵ月以上ご登録の皆様には「会員証」並びに当協会オリジナルの「会員手帳」をお届けいたします。



情報誌「ほほえみ」の無料配布

日本各地で活躍する会員のほか、一般の皆様へお届けしている情報誌です。家政婦（夫）はもちろんご家族でも役立つ情報を掲載しております。



講習会・研修会への参加

各種能力開発事業の一環として、当協会が主催して行う講習会や研修会、及び介護労働安定センターが行う各種研修会等への参加をお申込みいただけます。



厚生労働大臣認定「家政士検定」

家政サービスや家事支援業務の高度な知識、優れた技術を有する方に「家政士」の資格を授与いたします。会員価格での検定の受験、公式テキストの購入ができます。



賃金不払補償

求人者が行方不明になった場合、支払能力が無い場合、その他さまざまな理由で賃金の不払いが発生した際の補償です。当協会の特別会員であれば、介護労働安定センターの賃金不払補償が受けられます。

※詳しくは介護労働安定センターの支部へお問い合わせください。

会員様のニーズに合わせてご加入いただけます

傷害補償制度《個人加入型》

保険料 3,000 円
9月1日から1年間

1. 団体割引が適用されます。
2. 職業・職務に従事中（通勤途中を含みます）のケガを補償します。
3. 入院・通院1日目から保険金をお支払いします。
4. 入院180日、通院90日補償（ただし、ともに事故日よりその日を含めて180日以内の入通院に限りです。）

※詳しくはパンフレットをご覧ください

共済給付制度 掛金 1,200 円/月

ケガや病気で通院もしくは入院したとき、あるいは処方薬剤の支給を受けるとき、窓口にて支払う医療費（保険一部負担金）の50%を給付します。それ以外には、休業手当（入院時）、葬祭見舞金についての給付を行います。

※詳しくはパンフレットをご覧ください

家政婦（夫）賠償責任補償

保険料 2,880 円
9月1日から1年間

紹介所が紹介する仕事（家事支援業務および介護業務）または講習会等に参加中で、他人の体を傷つけた場合、他人の生命にかかわるような事故を起こした場合、他人の物を壊した場合等により法律上の損害賠償責任を負担しなければならぬ場合に、その賠償金等を補償します。

※詳しくはパンフレットをご覧ください

労災特別加入支援 手数料 1,800 円/年

介護・家事業務に従事する方は、労災特別加入の加入申し込みができます。労災特別加入は労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に対して特別に任意加入が認められており、他の制度や保険と比べても補償内容が充実しております。当協会では加入や給付に必要な複雑な手続きを代行いたします。

※詳しくはパンフレットをご覧ください

入会について

- ◆ 紹介所に登録する求職者であれば、どなたでも加入できます。
- ◆ 入会のお申し込みは、登録する紹介所が窓口になります。
- ◆ 会費納入は、月毎に翌月分を月末までに登録紹介所を通じてお支払いいただきます。（会費 350 円/月）
- ◆ 各種補償制度に加入をご希望の方は、登録紹介所を通じてお申込みください。

入会までの流れ

1



登録紹介所にある特別会員入会申込書にご記入いただきます。

2



同時に補償制度等への加入をご希望の方は登録紹介所にお申し出いただきます。（随時受付は可）

3



申込書に会費を添えてお申し込みください。補償制度に加入される方は同時に加入費をお支払いいただきます。

※ 入会ついてご不明な点は、登録紹介所または協会までお問い合わせください

令和 7 年度 紹介業運営セミナー
「定期指導への適切な対応のために」

公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会

I 労働局の定期指導の目的と具体的な流れ・内容

「定期指導の目的」

適正に職業紹介事業の業務運営が行われているか

- (1) 日常業務が適正に行われているか
- (2) 法律に基づいて適正に業務が行われているか

「定期指導の周期」

定期指導のサイクルは特に決まっていません

概ね3年が一定の目安と思われませんが、労働局によって違うものの、定期指導の間隔が短くなっているという声も聞かれます。いつ指導があっても大丈夫なようにしておく必要があります。

「対応のポイント」

事業所内に掲示する書類、備え付けるべき書類・帳票の整備を怠らない

○特に直近の改正に適応した様式になっていることを必ず点検しておくこと

○最近の定期指導では、紹介、雇用成立した2～3の案件について、各帳簿がきちんと記載され、かつ、帳簿間の整合性が取れているか(矛盾がないか)をみられています

「定期指導の具体的な流れ・内容」

①管轄の労働局から定期指導の3週間前ごろ「定期指導の実施について」という書面が届く

②内容は、

- イ 日時 1時間半程度(来訪の場合と労働局へ出頭する場合がある。アンケートという名目で書面提出の場合もある。)
- ロ 担当者名、電話番号
- ハ 準備書類

Ⅱ 最近の法令改正事項

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります 令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

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

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

(※)常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

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

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

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

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

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

これまでは

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



今後は加えて

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

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

よくあるお問い合わせ

(手数料実績開示)

Q.手数料率実績の公開について、過去の年度(令和5年度職業紹介事業報告以前)や実績が多い上位5職種以外の職種については公開する必要はないでしょうか。

A.公開義務があるのは、直近年度であり、常用就職の実績が多い上位5職種のみです。
なお、常用就職の実績が10件以下の場合は掲載不要です。

(違約金明示)

Q.令和7年3月31日までに求人の申込みがあった求人者に対しても、違約金や解除方法を含む契約内容を分かりやすく明示する必要があるのでしょうか。

A.令和7年3月31日までは改正指針の内容は適用されません。ただし、後々に求人者とトラブルにならないよう、改正指針の趣旨を踏まえ対応するようお願いします。

Q.求人者に対して利用規約等を書面で見せるだけでは明示として不十分でしょうか。また、ホームページに掲載することで明示することになりますか。

A.利用規約等について求人者に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に求人者が確認できる必要があります。求人者の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、職業紹介事業者が求人者に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法のみでは、求人者が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。

違約金等について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、同様の書面を郵送又は電子メールで送付するといった手法を基本とします。それ以外の手法であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる手法を用いて行ってください。

Q.「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A.「違約金」といった名称はあくまで例示であり、事業の利用に関連して求人者が負担する金銭についてはあらかじめ誤解が生じないよう全て明示してください。

Q.明示対象となる金銭の具体的な金額があらかじめ定まっていなかった場合には、どのように示せばいいでしょうか。

A.算定方法等を示すことにより、求人者が想定していない請求を受けることがないように分かりやすく明示願います。

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

詳細は、都道府県労働局需給調整事業課室までお問い合わせください。

労働局	課 室	電 話 番 号	労働局	課 室	電 話 番 号	労働局	課 室	電 話 番 号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239	愛 知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高 知	職業安定課	088-885-6051
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	能 本	需給調整事業室	096-211-1731
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1474	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1472	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637

人材サービス総合サイトへの情報掲載方法（厚生労働省）

① 就職者及び離職者数（平成31年度～令和6年度）

職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供）」

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

情報登録年度	就職者※1			離職者数 （無期雇用のうち退職後6ヶ月以 内） （人）※3	離職が判明せず （無期雇用のうち退職後6ヶ月以 内） （人）※4
	4ヶ月以上有期及び無期 （人）※2	4ヶ月以上有期及び無期（人） うち無期（人）※2	4ヶ月未満有期 （人日）※2		
平成31年度	0	0	49377	0	0
令和02年度	0	0	10134	0	0
令和03年度	0	0	12600	0	0
令和04年度	0	0	27615	0	0
令和05年度	0	0	30475	0	0
令和06年度	0	0	54800	0	0

事業報告の常用就職件数の
合計（無期雇用＋それ以外）
を入力 ※

事業報告の常用
就職者のうち
「無期雇用」の
合計を入力 ※

事業報告の臨時就職
延数・日雇就職延数
の合計を入力 ※

令和7年10～12月中に入力
令和6年度に就職した無期雇用者のうち、
解雇以外の理由で6ヶ月以内に離職した
者の数及び離職状況が不明な者の合計を
入力 ※

※ 複数事業所がある場合は合計した数を入力してください。

※ 許可有効期間であった年度において、実績がない場合は当該年度欄に0を入力してください。

② 取扱職種ごとの平均手数料率（額）

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）その②」

常用職種の実績が多い上位5職種について入力してください。なお、常用職種の実績が10件以下の場合は入力の必要はありません。

取扱業務の職種 職業分類一覧	手数料実績率・額※1、※2、※3、※4
	令和06年度
	令和06年度
	令和06年度
	令和06年度
	令和06年度

項目

計算式等

公開の対象

- ・前年度に取り扱った常用就職（4ヶ月以上の有期又は無期）の実績が多い上位5職種
- ・常用就職の実績が10件以下の職種については、掲載は不要

平均手数料率の計算

$$\text{平均手数料率} = \frac{\text{求業者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）※1}}{\text{求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）※2}}$$

※1 法第32条の3 第1項第1号（受付手数料、上限制手数料及び第二種特別加入保険料に充てるべき手数料）及び第2号（届出制手数料）に係る手数料の実績の合算額（常用就職全件分）

※2 あっせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき1年間に支払われることが見込まれる賃金額の合算額（常用就職全件分）

その他

- ・手数料を定額で徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を掲載することができます。
- ・定額以外でも手数料を徴収している場合（定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合）は、平均手数料率を算出してください。
- ・上限制手数料及び届出制手数料について、求業者から徴収する手数料額と関係雇用主から徴収する手数料額とを区分して管理している場合は、関係雇用主から徴収する手数料額を除外して平均手数料率を算出してください。

2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

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

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

1. 追加される明示事項

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

① 従事すべき業務の変更の範囲※

② 就業場所の変更の範囲※

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

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

最低限明示しなければならない労働条件

☐ 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	（雇入れ直後） 一般事務 （変更の範囲） ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	（雇入れ直後） 東京本社 （変更の範囲） ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
（派遣労働者として雇用する場合のみ）	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

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

LL050628 需01

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

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

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

③有期契約を更新する場合の基準

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

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

2. 手数料表などの情報提供の方法

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

- ① 手数料表
- ② 返戻金制度に関する事項を記載した書面
- ③ 業務の運営に関する規程

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

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



令和5年 改正職業安定法施行規則Q & A（労働条件明示等）（抜粋）

1 明示しなければならない労働条件の追加

① 従事すべき業務の内容・就業場所の「変更の範囲」

問1－3

労働契約の期間内に従事すべき業務及び就業場所の変更が見込まれない職種の募集であっても、「変更の範囲」を明記する必要があるのか。

- 求人内容（業務など）に鑑み、従事すべき業務や就業場所に変更がない業種・職種・雇用形態であるような場合は、記載する必要はありません。例えばこれらの変更が想定されない日雇労働者に対しては、雇入れ日における従事すべき業務や就業場所を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はありません。

② 有期労働契約を更新する場合の基準

問1－4

「有期契約を更新する場合の基準」について、どの程度の基準を明記する必要があるのか。

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

問1－5

有期契約の通算契約期間や更新回数につき、特段上限を設けていない場合にも「上限なし」と記載する必要があるのか。

- 上限を設けている場合のみ記載すれば足り、上限を設けていない、設ける予定がない場合は明示する必要はありません。

職業紹介事業の運営ルールが変わります

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

1 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。

- ① 求人情報 ② 求職者情報 ③ 求人企業に関する情報
- ④ 自社に関する情報 ⑤ 事業の実績に関する情報

- 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報、求職者情報を**正確・最新の内容に保つ措置**を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。



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

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

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

いずれも講ずる必要がある措置

- ・ 求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。
- ・ 求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。

いずれかを講ずる必要がある措置

- ・ 求人者・求職者に定期的に求人情報・求職者情報が最新かどうか確認する。
 - または
 - ・ 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。
- ※なお、これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

職業紹介事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×

- ・ 実際の取扱い求人件数が1000件程度のところを、1万件程度あると表示する。
- ・ 全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。
- ・ 様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、非常に見えにくい状態にしている。

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×

- ・ 実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・ 「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・ 実際の賃金よりも高額な賃金の求人として掲載する。
- ・ 所謂おとり求人として、実際には紹介できない求人を掲載する。

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいものです。

業 務 内 容	一般事務 …①
契 約 期 間	期間の定めなし
試 用 期 間	試用期間あり（3か月）
就 業 場 所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
就 業 時 間	9:00～18:00
休 憩 時 間	12:00～13:00
休 日	土日、祝日（年末年始を含む）
時 間 外 労 働	あり（月平均20時間）
賃 金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加 入 保 険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃 金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】 32万円
- 【基本給】 25万円 【固定残業代】 7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】 400万円～【モデル給与】 1000万円～（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】 400万円～600万円
- 【給与】 400万円～600万円
【モデル給与】 555万円
（同職種社員の給与の平均を例示）

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

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

Ⅲ 事業所内に掲示すべきものとチェックポイント

事業所内に掲示すべきものとして、①事業許可証、②手数料表、③返戻金制度に関する事項を期した書面、④業務の運営に関する規定、⑤個人情報適正管理規定が定められています。

(ただし、①、②、③、④については、掲示にかえて、自社ホームページなどで、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側がサービス利用に際し、必ず見るページなど閲覧に便利な場所に掲載し、情報提供することでも差し支えないことになっています。)

注意すべきポイント

- 最新のものになっているか確認すること(手数料や個人情報取扱責任者の氏名等)
- 返戻金制度に関する規定も忘れないこと。

※看家協会ホームページにより掲示すべき事項についてのモデル文書がダウンロードできます(手数料表と返戻金制度は1つの文書にしてあります。)。Word形式ですので、内容を確認し、必要な修正を加えたうえで、事業所名所、職業紹介責任者名等空欄を埋めて、ご活用ください。

該当ページは、次のいずれかの方法で開くことができます。

- ①「日本看護家政紹介事業協会」－「紹介所の方」－「モデル文書・様式」
- ②kanka.or.jp/model-format で検索
- ③QRコードで検索



業務の運営に関する規程（例）

事業所名 名 称

第1 求 人

- 1 本所は、（取扱職種の範囲等）に関する限り、いかなる求人の申込みについてもこれを受理します。
ただし、その申込みの内容が法令に違反したり、賃金、労働時間等の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当である場合、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である場合には受理しません。
- 2 求人の申込みは、求人者又はその代理人が直接来所されて、所定の求人票により、お申込みください。直接来所できないときは、郵便、電話、ファクシミリ又は電子メールでも差し支えありません。
- 3 求人申込みの際には、業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件をあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等により明示してください。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等による明示ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示してください。
- 4 求人受付の際には、受付手数料（又は受付事務費）を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第2 求 職

- 1 本所は、（取扱職種の範囲等）に関する限り、いかなる求職の申込みについてもこれを受理します。
ただし、その申込みの内容が法令に違反する場合には受理しません。
- 2 求職申込みは、本人が直接来所されて、所定の求職票によりお申込みください。
- 3 常に、日雇的又は臨時的な労働に従事することを希望される方は、本所に特別の登録をしておき、別に定める登録証の提示によって、求職申込みの手続きを省略致します。
- 4 求職受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。
いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第3 紹 介

- 1 求職の方には、職業安定法第2条にも規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、その御希望と能力に応ずる職業に速やかに就くことができるよう極力お世話致します。
- 2 求人の方には、その御希望に適合する求職者を極力お世話致します。
- 3 紹介に際しては、求職の方に、紹介において従事することとなる業務の内容、賃金、労働

時間その他の労働条件をあらかじめ書面の交付又は希望される場合にはファクシミリの利用若しくは電子メール等により明示します。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用電子メール等による明示ができないときは、あらかじめそれらの方法以外の方法により明示を行います。

- 4 求職の方を求人者に紹介する場合には、紹介状を発行しますから、その紹介状を持参して求人者へ行っていただきます。
- 5 いったん求人、求職の申込みを受けた以上、責任をもって紹介の労をとります。
- 6 本所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、同盟罷業又は作業閉鎖の行われている間は求人者に、紹介を致しません。
- 7 就職が決定しましたら求人された方（及び関係雇用主）から別表の手数料表に基づき、紹介手数料を申し受けます。

第4 その他

- 1 本所は、職業安定機関及びその他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者等からの苦情があった場合は、迅速、適切に対応いたします。
- 2 本所の行った職業紹介の結果については、求人者、求職者両方から本所に対して、その報告をしてください。
また、本所の職業紹介により期間の定めない労働契約を締結した求職者が就職から6箇月以内に離職（解雇された場合を除く。）したか否かについて、求人者から本所に対して報告してください。
- 3 本所は、求職者又は求人者から知り得た個人的な情報は個人情報適正管理規程に基づき、適正に取り扱います。
- 4 本所が広告等により求人者等に関する情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示を行いません。また、当該情報について正確かつ最新の内容に保つため、求人者、求職者等から当該情報について提供の中止や内容の訂正の依頼があった場合や、本所で当該情報が正確、最新でないことを確認した場合は、遅滞なく対応するとともに、求人者又は求職者に対して定期的に当該情報が最新かどうか確認する又は当該情報の時点を明らかにする措置を講じます。
- 5 本所は、求職者又は求人者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として差別的な取扱いは一切致しません。
- 6 本所の取扱職種範囲等は、（取扱地域： 取扱職種： ）です。
- 7 本所の業務の運営に関する規定は、以上のとおりであります。本所の業務は、すべて職業安定法関係法令及び通達に基づいて運営されますので、ご不審の点は係員に詳しくおたずねください。

年 月 日

代表者 氏 名

手 数 料 表 (例)

1 紹介手数料等

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。

2 返戻金制度

当事業所は、その都度受領する賃金に対して所定の手数料を徴収いたしますので、返戻金制度は設けておりません。

※ 第二種労災特別加入保険料について

内容	保険料の額
個人家庭で雇用され、介護作業および家事支援に従事する家政婦 (夫) が特別加入する場合	支払われた賃金の 0.55% に相当する額 保険料負担者は 求人者 とします。

上記手数料には、消費税は含まれておりません。別途加算となります。

許可番号

事業所の名称及び所在地

個人情報適正管理規程（例）

1. 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、職業紹介担当者とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者 氏 名 とする。
2. 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う 1 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。
3. 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。
4. 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 氏 名 とする。

許可番号

事業所名称

事業所所在地

IV 必要な書類・帳票とチェックポイント

定期指導においては、労働局によりやり方は異なるものの、多くの労働局では以下のような帳簿や書類が提出を求められチェックされています。

①「求人管理簿」(原則過去1年分)

【チェックポイント】

- ・様式は任意で良いが、必須項目が記載されているか
必須項目：氏名又は名称、所在地、連絡先、求人受付年月日、有効期間、求人数、求人に係る職種、就業場所、雇用期間、賃金、職業紹介取扱状況
- ・「有効期間」がある場合は記載するとともに、有効期間が満了した場合はその旨記載する。有効期間については事前に求人者に説明しておく。
※求人票の書類保存期間が有効期間終了日から2年となっているため、有効期間を設けておいた方がいい。
- ・「職業紹介の取り扱い状況」無期雇用就職者について①転職勧奨禁止期限(採用から2年)、②離職状況、が記載されているか。家政婦(夫)の場合、無期雇用はほとんどないと思われるが、欄は設けておくことが必要。

②「求職管理簿」(原則過去1年分)

【チェックポイント】

- ・様式は任意で良いが、必須項目が記載されているか
必須項目：氏名、住所、生年月日、希望職種、求職受付年月日、有効期間、職業紹介取扱状況
- ・「職業紹介取扱状況」に紹介年月日、求人者の氏名又は名称、採用・不採用の別、無期雇用就職者である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間及び離職状況も記載しておくこと
- ・「有効期間」については、「求人管理簿」と同様。

③「手数料管理簿」(原則過去1年分)

【チェックポイント】

- ・手数料の算出根拠が記載されているかどうか(賃金、手数料率等)

※ 法定3帳簿については、書類でなくとも、帳簿に記載する必要のある事項をコンピューターに記録し、必要に応じて直ちに取出すことができ、写しを提供できるシステムであれば差し支えない。

④「手数料表」

【チェックポイント】

- ・労働局に届出されているものと同一かどうか(労働局に届け出ず、手数料表を勝手に変更している場合がみられる)
- ・実際に徴収している手数料が手数料表記載の範囲内であるかどうか

⑤「業務の運営に関する規定」

【チェックポイント】

令和4年4月改正事項を踏まえ、P12の「業務の運営に関する規定」第4その他の4「本所が広告等により求人者等に関する情報を提供するときには、・・・」といった文言が含まれている方がベター。

⑥「取扱職種の範囲等の明示を行う書面」

【チェックポイント】

- ・求人者・求職者に交付しているかどうか
- ・手数料について求人者・求職者双方に求人者・求職者から徴収する手数料について記載しているかどうか
- ・個人情報・苦情処理担当者について個人名まで記載されているかどうか
- ・返戻金に関する文言が含まれているかどうか
(「返戻金制度はありません」で良い)。

⑦「労働条件明示書」、「求人票」

【チェックポイント】

- ・令和6年4月改正事項（P5~P8 参照）を踏まえ、
 - イ 契約更新がある場合の判断基準が記載されているか
 - ロ 業務内容や就業場所に変更がある場合の記載欄が設けられているか
- ・受動喫煙防止に関し、喫煙場所があるなら記載するよう指摘されたケースあり。

⑧「求人申し込み受理時の求人不受理の要件に該当しないことの確認」

【チェックポイント】

求人票に、求人不受理の要件に該当しないことを確認した旨のチェック及び確認を行った職員の氏名が記入されているか

⑨「人材サービス総合サイトでの情報提供」

【チェックポイント】

- ・人材サービス総合サイトに情報提供しているか
- ・令和7年4月改正で追加された「紹介手数料実績」も掲載しているか

⑩「いわゆる『闇バイト』に関する不信情報掲載防止措置」

【チェックポイント】

令和7年2月に厚生労働省より民紹協宛てに別紙協力依頼文書が発出されています。これを受け、いくつかの労働局では、定期指導の際、求人者の確認、求人広告内容の確認を御願いされているケースが見られます。

職発 0217 第 2 号
令和 7 年 2 月 17 日

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 御中

厚生労働省
職業安定局長
(公印省略)

職業安定法第 63 条第 2 号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は
違法・有害と疑われる事案への対応について(抄)

募集情報等提供事業を利用するなどにより、あたかも通常の募集を装い、強盗や特殊詐欺などの職業安定法第 63 条第 2 号に規定する公衆道徳上有害な業務を募る、いわゆる闇バイトなどの募集広告が確認されています。広く社会的に認知されている求人メディア等の募集広告を悪用して犯罪行為の実行行為者を募り、労働者になろうとする者自身が意図せず犯罪者となる懸念があるなど、重大な社会問題となっています。

貴会におかれましても、会員企業及びその関係事業者に対し、下記にご留意の上、職業安定法第 63 条第 2 号に規定する公衆道徳上有害な業務(以下「有害業務」といいます。)又は違法・有害と疑われる業務に係る職業紹介や求人情報の掲載等を防止することや、有害業務又は違法・有害と疑われる業務に係る職業紹介や求人情報等を把握した場合に、下記 3 により都道府県労働局及び都道府県警察本部に連絡をいただくなど、適切な対応(以下「本件取組」といいます。)をするよう周知を図っていただきたくお願いいたします。

2 有害業務に係る求人広告への対応

(1) 予防のための取組について

有害業務に係る求人広告が掲載されることを防ぐため、掲載前の各過程において、求人者の確認も含め、募集に係る業務が有害業務に該当しないかを確認するとともに、違法・有害と疑われる業務である場合には、求人者や募集に係る業務の内容等について十分に確認するなど、有害業務に係る求人広告が掲載されない仕組みを設けるようお願いいたします。

有害業務に係る求人広告が掲載されない仕組みについては、各事業者の事業形態やサービスの特性等によるリスクに応じた仕組みを設けていただく必要がありますが、少なくとも、以下のような仕組みを設けるようお願いいたします。

(求人者の確認)

- 新規にサービスを利用する求人者については、以下のいずれかの手法によりすべての求人者の存在確認、事業実態の確認を行うこと。
 - ・ 現地訪問等による求人者の職員と対面での確認
 - ・ インターネット上で利用登録をする求人者について、法人番号を活用した確認や求人者 HP 等により確認
 - ・ インターネット上で利用登録をする求人者について、登記簿事項証明書や開業届等の公的な書類を提出させ確認
 - ・ 実質的に上記と同程度の効果が得られる仕組み
- 上記確認を行う前に利用を始めた事業者についても、過去に当該求人者に係る求人広告を掲載し、実際に就職実績があった等により、上記確認を行う必要がないと考えられる求人者を除き、上記確認を行うこと。

(求人広告内容の確認)

- 求人広告(過去に掲載した求人広告の記載を全く変えないものを再掲載するものや、過去に掲載し実際に就職実績があった求人広告について新たに 就業期間のみの記載を変更し掲載するものは除く)については、以下のいずれかの手法により、すべての求人広告の内容の確認を行うこと。
 - ・ 求人広告について、「闇バイト」、「裏バイト」、「叩き」等、違法・有害な業務であることを示唆する表現や「受け子」、「出し子」、「かけ子」「運びの仕事」等、犯罪の実行者の募集を示唆する表現を検知するシステム等を導入の上、同システム等により求人内容を確認し、検知した求人について不自然な労働条件設定等を目視により確認
 - ・ 求人広告について、上記表現の記載や不自然な労働条件設定等を目視により確認
 - ・ 実質的に上記と同程度の効果が得られる仕組み

上記の確認をしてもなお求人者や募集に係る業務の内容に不審な点がある場合には、求人広告の掲載について拒否や保留等の対応をするとともに、速やかに下記 3 により都道府県労働局及び都道府県警察本部に通報(通報先の 選定基準については下記 3(1)参照。)した上で、その指示・助言等を受け適切 にご対応ください。