

2026年度 人材協主催「職業紹介従事者講習」e-learning版

《講習の目的》

2018年1月1日の改正職業安定法施行により、職業紹介責任者が自社の他の従事者に教育を実施することが責務の一つとなりました。また実施した教育内容と対象人数を事業報告書に記載して提出する必要があります。この従事者への教育は従事者が外部講習を受けることで代替が可能となっています。人材協が提供する「職業紹介従事者講習」e-learning版を職業紹介従事者の方が受講することで、従事者への教育が行われたものとして事業報告書に記載することができます。

また、2025年12月23日に改定された職業紹介事業の業務運営要領において、職業紹介責任者の責務について、従事者教育の充実が追加されました。具体的には「職業紹介の実務遂行に当たつて必要となる基礎的な労働関係法令の知識、トラブルを未然に防ぐための実務上の留意点について、事業所ごとに従事者教育を実施するよう促すこと。また、労働法に精通した講師による講習や外部講師等による実務に関する講習を従事者が受講できる機会を設けるなど、職業紹介サービスの質の向上を図るための取組を実施するよう併せて促すこと。」とされました。

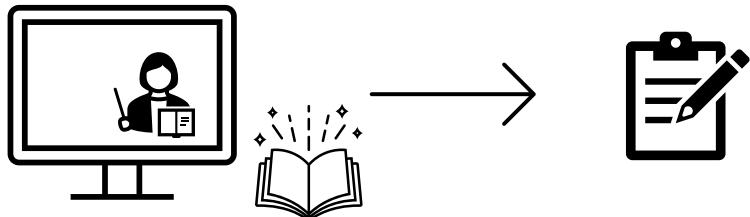
本講習は、職業紹介の実務遂行にあたって必要となる

①基礎的な労働関連法令知識、②トラブルを防ぐための実務上の留意点等
について、効果的に習得できる内容となっています。

従事者講習e-learning版 コースのご案内

スタンダードコース（動画学習）

動画で学んだ後、テストを受けます。
理解度を確認しながら学習するスタイルです。
学習効果がより高いコースとなっています。

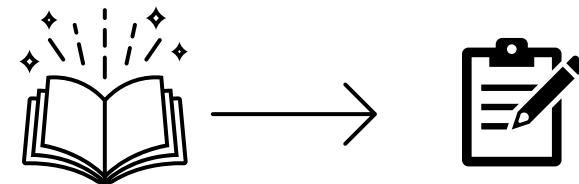


労働関連法令や実務上の留意点について
基本をしつかり身に付けることができます。
**新入社員や経験が浅い方は勿論、復習を
したい経験者にもおすすめのコースです。**

解説後のミニテストで理解度を確認し、
最後に基本問題を受けて下さい。

ライトコース（テキスト学習）

テキストで学んだ後、テストを受けます。
自習型の学習スタイルです。



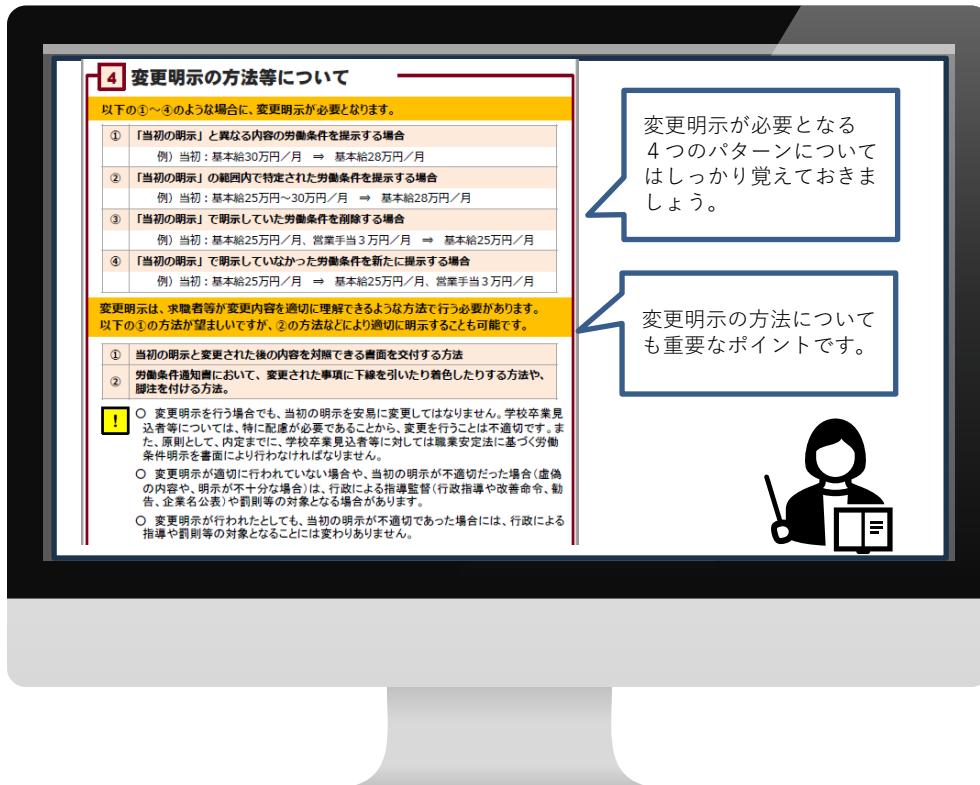
労働関連法令や実務上の留意点について
一定の知識と経験がある方が知識の点検を
する際に、おすすめのコースです。

テキストを確認のうえ、再度点検する必要が
ある箇所や直近の法改正情報を中心に
学習を深めた後、基本問題を受けて下さい。

スタンダードコース(動画学習) 受講の流れ

第1部～第7部まで10分程度の解説動画で学習をした後に確認問題を解きながら進んでいきます。理解度を確認しながら進むため、知識が定着する効果があります。

※第6部では人材協主催の職業紹介責任者講習で使用しているVTR「公正な職業紹介の実現のために」を視聴します。



④ 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

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

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。
以下の2つの方法が望ましいですが、2の方法などにより適切に明示することも可能です。

① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。

② 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。

○ 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

○ 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政による指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

受講の流れ



解説動画（5～10分）
例) 求人受付時の留意点



問題を解く
(該当箇所 5問)



解説動画（5～10分）
例) 個人情報の取り扱い



問題を解く
(該当箇所 5問)



7単元の解説動画と確認問題が終了



e-learningテスト
(基本問題：50問)

ライトコース(テキスト学習) 受講の流れ

テキスト（第1部～第7部）で自己学習をした
後に基本問題（50問）を解答します。

《学習用テキスト（PDF）》

「職業紹介従事者講習e-learning版
自己学習用テキスト」



受講の流れ

テキスト学習（第1部～第7部）



e-learningテスト
(基本問題：50問)

2026年度 講習内容のリニューアルの概要

～2026年度に向け、講義動画とテキストを刷新いたします～

リニューアルの目的

会員へのヒアリングや教育研修委員会での議論を通して、職業紹介事業の運営における課題として重要性が増している「個人情報の取扱い」と「就職差別・公正な採用選考」をクローズアップし、これらへの対応を強化いたしました。



今回の改正ポイント



- 動画の全面リニューアル
より実務に直結した留意点について理解できる内容に更新。



- 「就職差別」に関するコンテンツ拡充
実務と連動したドラマ仕立ての動画を導入し、より実践的な理解を促進。



- 推奨
新入社員や就業経験が短い従事者だけでなく、全ての皆様に解説動画付きのスタンダードコースの受講を推奨。

カリキュラムの比較(2026年度より適用)

これまで (~2025年度)	これから (2026年度~)
<p>第1部</p> <ul style="list-style-type: none">・求人受付の留意点・労基法の基礎知識・労契法の基礎知識・求人票に入ってはいけない項目	<p>第1部 求人受付・労働条件明示</p> <p>第2部 労基法の基礎知識</p> <p>第3部 労契法の基礎知識</p> <p>第4部 職安法の基礎知識</p> <p>第5部 求職者対応の留意点</p> <p>第6部 公正な採用選考(VTR) ※スタンダードコース(動画学習)のみ</p> <p>第7部 個人情報の取り扱い</p>
<p>第2部</p> <ul style="list-style-type: none">・職業紹介の基本原則・労働条件明示・情報の的確性・個人情報・求職者対応の留意点	
<p>テスト</p> <ul style="list-style-type: none">・基本問題(全50問)	<p>テスト</p> <ul style="list-style-type: none">・基本問題(全50問)

実践的シナリオで学ぶ「公正な採用選考」



人材協 職業紹介責任者講習の講義内で使用している
「公正な職業紹介の実現のために(人材協監修)」
をスタンダードコースの動画に導入。

ドラマ仕立ての実践VTRにて、採用面接などで起こりがちな具体的なNG事例を視聴することで、知識として知っているだけでなく、実務として「やってはいけないこと」が理解できます。これにより、無意識のバイアスに起因する不適切な質問等を未然に防止することにつながります。

※注意※

「公正な職業紹介の実現のために」はスタンダードコース(動画学習)受講のみ視聴が可能です。
ライトコース(テキスト学習)には動画は含まれません。

オプション問題について

2026年度も医療・介護・保育系紹介協議会、新卒紹介協議会の両協議会のご協力をいただき、「医療系オプション問題」「新卒オプション問題」をそれぞれ作成しました。

スタンダードコース（動画学習）、ライトコース（テキスト学習）ともに医療系オプション問題、新卒オプション問題を無料で追加することができます。

このオプション問題は両協議会会員企業以外の皆様でも受講可能です。また医療系オプション問題、新卒オプション問題の両方を受講することも可能です。

スタンダードコース(動画学習)

医療系オプション問題

…医療・介護領域に関する学習資料+医療・介護領域の問題
(全20問)

新卒オプション問題

…新卒領域の問題(全10問)

ライトコース(テキスト学習)

医療系オプション問題

…医療・介護領域に関する学習資料+医療・介護領域の問題
(全20問)

新卒オプション問題

…新卒領域の問題(全10問)

2026年度 受講概要①(実施日程)

2026年度も毎月実施(年12回)いたします。

複数回に分けて受講することも可能なので、社内異動や中途入社者への教育にも利用できます。

第1回	2026/4/ 1 (水)～ 4/23 (木)
第2回	5/ 1 (金)～ 5/21 (木)
第3回	6/ 1 (月)～ 6/23 (火)
第4回	7/ 1 (水)～ 7/23 (木)
第5回	8/ 3 (月)～ 8/21 (金)
第6回	9/ 1 (火)～ 9/18 (金)
第7回	10/ 1 (木)～10/22 (木)
第8回	11/ 2 (月)～11/20 (金)
第9回	12/ 1 (火)～12/23 (水)
第10回	2027/1/ 4 (月)～ 1/21 (木)
第11回	2/ 1 (月)～ 2/22 (月)
第12回	3/ 1 (月)～ 3/23 (火)

2026年度 受講概要②(受講料)

■ 受講料について

●スタンダードコース(動画学習)	¥2,000(税別)
スタンダードコース+医療系オプション	¥2,000(税別)
スタンダードコース+新卒オプション	¥2,000(税別)
スタンダードコース+医療系・新卒オプション	¥2,000(税別)
●ライトコース(テキスト学習)	¥1,000(税別)
ライトコース+医療系オプション	¥1,000(税別)
ライトコース+新卒オプション	¥1,000(税別)
ライトコース+医療系・新卒オプション	¥1,000(税別)

※全ておひとり税込・人材協会員価格です。

2026年度 受講概要③(申込から受講までの流れ)

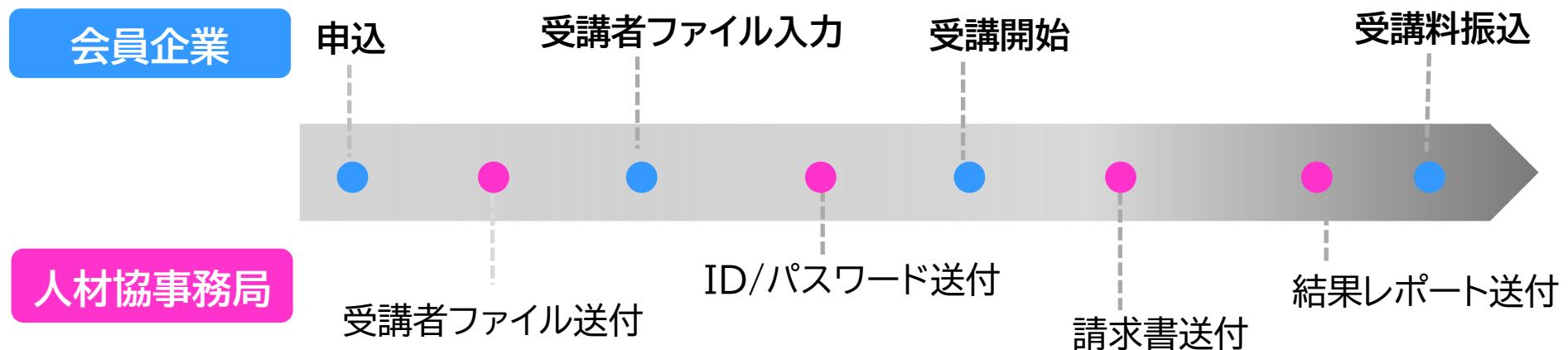
■ 申込方法

2026年2月上旬から受講申込受付を開始します。(2月初めにニュースレター広報予定)
人材協HPの会員限定ページにログインし、期日までに2026年度の年間の受講申込を行ってください。

◆締切：2026年3月31日(火)

※4月を含む受講を希望の場合は、2月28日(土)締切
(年度の途中の追加申込みは可能です。)

■ 申込から受講までの流れ



人材協の従事者講習e-learning版の特徴

基本問題(50問)は一問ずつ「解答→解説」を繰り返しながら学習を進めます。

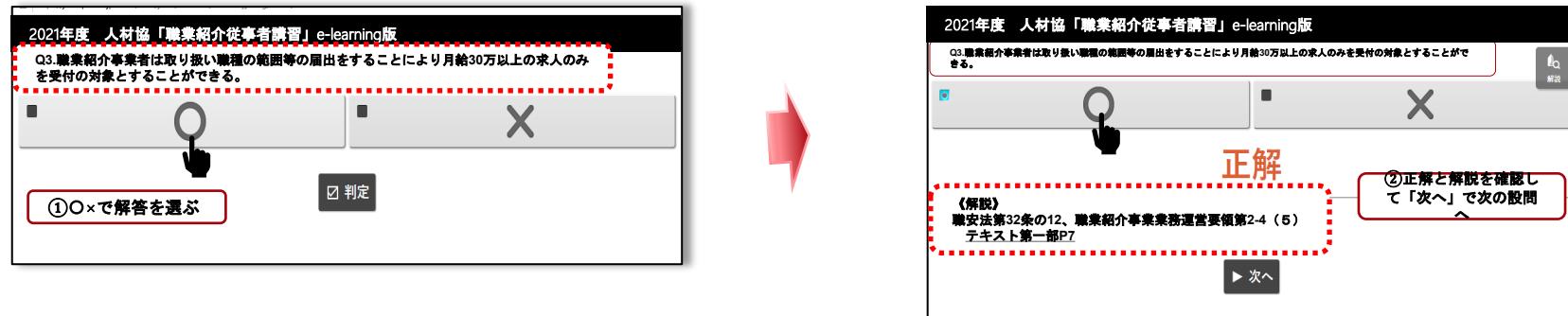
基本問題(50問)は、一問ごとに「設問」→「解答」→「解説」と進むので、理解を深めながら学習を進められます。

《WEBテスト画面イメージ》

※PCのほか、タブレット/スマホ等のモバイル機器からのアクセスにも対応

設問（全50問、1問ずつ解答）

解説（解答する毎に正答と解説が一問ずつ確認できます）



受講期間終了後に受講者の受験結果のレポートを提供します。

受講期間終了後に会員ごとに全受講者の結果レポートをお送りします。Excelに受講者ごとの点数や設問ごとの正否が一覧となっており、貴社全体の設問毎の正答率も載せています。紹介従事者の関係法令の学習理解の傾向を把握し、今後の教育にも役立てることが可能となります。

《お問合せ先》 一般社団法人 日本人材紹介事業協会(略称 人材協) 事務局
TEL 03-5408-5454 / Mail info@jesra.or.jp