

2022(令和4)年度事業報告

1. はじめに

(1)2022年度はコロナ禍による社会・経済への影響が次第に薄らぎ、企業業績もコロナ禍前を上回る業況となった業種・企業も見受けられました。しかしながら、円安に加え、エネルギーや原材料価格の高騰が続くとともに、ロシアのウクライナ侵攻が長期化する中で景気回復のペースは鈍化し、米国のテクノロジー企業の大規模な人員削減や、3月に入り米欧の一部銀行の経営不安が生じたことで、我が国を取り巻く経済の先行きの不安定要素が更に増加しています。

一方で、コロナ禍は我が国の人口減少に拍車をかける結果となり、人々の意識や働き方が変化する中で、我が国の持続的な経済発展には、人材の育成・活性化と成長分野等への適切な労働移動による生産性の向上が不可欠の状況に至っています。このような状況下では、人材の内部労働市場と外部労働市場の間での好循環が必要となりますが、職業紹介事業には個人のエンプロイアビリティ向上に資する円滑な労働移動を支える役割が期待されています。

(2)2022年3月に職業安定法が5年振りに改正・公布されました。10月には法令の全てが施行され、省令、指針等も発出されました。改正職業安定法は、募集情報等提供事業の適正な運営の確保と、多様化する新形態のメディアについて「募集情報等提供事業」の定義に含めるとともに、雇用仲介事業を労働力需給調整機能の一翼を担うものとして位置付け、個人情報扱う特定募集情報等提供事業者が届出制へと移行する点が主要な改正点です。また、職業紹介事業者の実務に影響を与える点としては、募集情報等の提供にあたっての的確性の確保、すなわち募集情報等について正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる必要があること、求職者の個人情報の収集時における利用目的を具体的に明示することが義務化された点です。なお、人材協等の事業者団体が、構成員の事業者に必要な助言、協力を行うこと、国は事業者団体に対して必要な助言協力を行うことも、新たに明文化されました。

時代の変化に伴って、雇用仲介サービス全体が、労働力需給調整機能として社会や求人者、求職者のニーズに対応し、改正職業安定法やその他の法令の下で健全な発展が求められています。

(3)医療・介護・保育分野の深刻な人手不足が続く中、従事者確保のために有料職業紹介事業者を利用されていますが、一部の悪質な事業者との間でトラブルが発生しているとの指摘があり、この状況を改善するために、厚生労働省では、2020年度に「令和2年度・職業紹介事業の適正化推進事業」を実施し、人材協はこの事業を受託し、協議会活動を実施する中で「適正な職業紹介事業者の基準」を取りまとめました。2021年度は、引き続き、厚生労働省の委託事業が実施され、医療・介護・保育の各分野の関係団体の代表者等の方々に参画いただき、適正な有料職業紹介事業者の認定制度を構築し、これに基づき認定を行いました。2022年度は、厚生労働省から「職業紹介優良事業者推奨事業及び医療・介護・保育分野における適正事業者認定事業」の事業運営を受託し、引き続き、協議会活動による医療・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の運営に加え、前年度まで他団体が受託していた職業紹介優良事業者認定制度についての再構築を行いました。

2. 業界動向

(1) 会員各社の協力を得て人材協が独自に集計した2021年度分の「職業紹介事業報告」(業況調査)によると、前年は大きく影響を受けたコロナ禍の状態から大幅に回復し、就職件数は対前年度比142.6%、手数料収入は対前年度比138.2%で、特に前年大きく減少した「専門的・技術的職業」が大幅に増加したほか、いずれの職種も増加しました。

人材紹介大手3社の2022年度上期(4月～9月)の紹介人数実績では、対前年同期比では132.6%で半期の紹介実人数では統計上初めて5万人を超え、過去最高となりました。

業界・職種によっては一部回復が遅れている分野が見受けられたり、旺盛な求人により、要件に合致する求職者が不足する等のミスマッチや、内定辞退の増加等により実績に結びつかないケースがあったものの、2022年度はコロナ禍前の2019年度の実績を上回る業績となった会員は数多く存在する模様です。

(2) 2020年からのコロナ禍の環境下で、職業紹介事業者はこれまでには経験のない事業運営を強いられた場面もありました。その後のコロナ禍からの回復過程では、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者のみならず、さまざまな形態の雇用仲介事業者が、求人者や求職者に向けた多様なサービスを従来以上に展開してきました。外形的には職業紹介事業に近似したサービスも数多く存在していますが、職業安定法によって規定された許可事業者である人材協会員は、職業安定法および労働関連法令を遵守するとともに、求人者および求職者のニーズに対応した、よりレベルの高い確かなマッチングを実践してきました。人材協会員をはじめとする職業紹介事業者は、労働力需給調整機能の中で重要な役割を果たしており、会員を支援する人材協の役割や機能も、更に重要性が増しているとの認識を持っています。

3. 人材協の活動状況

人材協では、「社会から見た人材紹介業界の地位向上に努める」という人材協のミッションを各種施策へと具現化すべく、コロナ後の社会・経済の情勢も見据えつつ、引き続き人材紹介業界の地位・社会的評価の向上のための諸活動や、会員のビジネスメリット向上と業界のステータス向上を基盤とした会員拡充等に取り組んで参りました。

2022年度は、その時々々のコロナ禍の状況と社会・経済活動の回復の状況を見定め、人材協の諸活動を行ってきました。ブロック会等の会員間の交流の場は、可能な限り集合形式で開催し、理事会や常任委員会、専門委員会等の会合、教育研修事業については、参加者の利便性を考慮して、コロナ禍の際に知見を得たオンラインによる方式と集合形式とを併用して開催しました。また、「DX プロジェクト」のフェーズⅡで、前年度に刷新した人材協ホームページのコンテンツ拡充、利便性の一層の向上を図りました。

(1) 会員動静

	2022.3 月末	2022 年度入会	2022 年度退会	2023.3 月末
正会員	252社	18社	19社	251社
賛助会員	6社	0社	0社	6社

(2) 理事会・常任委員会・各専門委員会等の開催状況 (集合開催・オンライン開催併用)

理事会		5/10	6/14	7/15	11/18	3/10	
常任委員会		4/25	7/8	11/11	3/3		
事業組織委員会		5/26	10/24	2/27			
調査広報委員会		5/23	10/21	2/16			
法制倫理委員会		5/30	10/11	2/13			
教育研修委員会		5/13	10/12	2/6			
再就職支援協議会	幹事会	5/12	1/31				
医療系紹介協議会	全体会	9/12					
医療系紹介協議会	分科会	11/15					
医療系紹介協議会	幹事会	5/19	8/30	12/12	3/30		
医療系紹介協議会	実務者会	4/22	5/13	6/24	7/27	8/26	9/22
		10/27	12/2	1/26	2/24	3/23	
新卒紹介協議会	全体会	11/11					
新卒紹介協議会	交流会	8/25	2/3				
新卒紹介協議会	幹事会	5/16	7/14	9/8	12/8	2/6	
新卒紹介協議会	実務者会	4/22	6/24	8/17	10/17	1/12	3/9

(3) 主な対外的活動

① 行政・関連団体等との連携・対応

- ① 厚生労働省職業安定局との会合は、本年度は局長級・課長級会合が計3回開催され、会員の業況報告を行うとともに、職業安定法改正や職業紹介事業運営に関する要望、提案等を行いました。また、需給調整事業課および雇用政策課民間人材サービス推進室とは、日頃から綿密な個別折衝・情報交換を行い、会員の皆様の業務に資する情報や見解等を得ることができるよう鋭意取り組みました。
- ② 東京労働局需給調整事業部との意見・情報交換の場を1月に開催しました。また、本年度から新たに愛知労働局、大阪労働局の各需給調整事業部との意見交換の場を持つとともに、各地区ブロック会の際には、開催地の労働局と連携し、講演をお願いする等の協力関係を構築しています。
- ③ 厚生労働省が実施する「民間人材サービスの活用検討事業・職業紹介事業に係る調査分析検討委員会」、および「紹介事業等の今後のあり方についての調査・研究事業」「中央職業能力開発促進協議会」に委員として参画しました。

② 同業・隣接業界団体・経済団体等との連携・対応

- ① 人材協役員が「人材サービス産業協議会(JHR)」の理事、および「労働政策委員会」、「ソーシャル・バリュー推進委員会」の委員として参画し、職業紹介事業者の立場から人材協として意見提案し、JHRの各施策の実施に向けた活動を行いました。
- ② 「五社懇(人材協、民紹協、全求協、派遣協、NBPO)」については、オンライン形式で開催され、各同業・隣接業界団体事務局との情報交換等を実施しました。
- ③ 経団連の会員として審議委員会、雇用政策委員会、地方・業種団体情報連絡会、その他

雇用や労働政策に関連する会合等に参加し、雇用・労働関連についての情報収集に努めました。

③ 人権啓発活動の推進

前年度に引き続き、令和4年度「就職差別解消促進月間」の賛同団体となるとともに、「部落解放・人権文化フォーラム2022」に、多くの会員企業が参加・聴講する等、就職差別撤廃に向けた取組みおよび人権啓発活動を推進しました。

④ 議員連盟への対応

引き続き、自由民主党の議員を中心とした「医療介護福祉保育職等の人材の円滑な確保を考える議員連盟」の会合において、人材協が職業紹介事業者団体の代表として招聘を受け、人材協の取組みや厚生労働省委託事業の進捗状況についての説明を行いました。

(4) 主な協会内活動

① 厚生労働省委託事業の推進

①前年度に引き続き厚生労働省の委託事業を受託しました。本年度受託した事業は「職業紹介優良事業者推奨事業及び医療・介護・保育分野における適正事業者認定事業」で、前年度から受託している医療・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の継続運営に加え、前年度まで他団体が受託していた職業紹介優良事業者認定制度について、協議会での議論を経て再構築を行いました。

②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については、前年度と同様に、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、認定事業者の認証委員会、医療・介護・保育分野の業界団体と有料職業紹介事業者の代表者で構成される情報連絡会の運営を行い、年間2回の審査・認定を実施し、本年度は16社、22分野(累計は50社、74分野)の事業者が医療・介護・保育分野の適正な有料職業紹介事業者として認定されました。

また、医療・介護・保育分野の業界団体のご協力をいただき、各団体所属の求人者に向けて、認定事業者に関する顧客推奨度を調査するアンケートを実施し、その結果を各会合の場や各認定事業者にフィードバックし、サービス品質の改善・向上に向けた取組みを行いました。

③職業紹介優良事業者推奨事業の見直しに関しては、協議会を設置し、1年間認定業務を停止した上で、審査項目・審査基準の見直し、認証方法・審査認定機関の見直し、審査方法の見直しと審査料の低減化等に取り組みました。来年度から、新たな基準・方法等に基づき、職業紹介優良事業者の認定事業が再開されることとなりますが、これまで以上に多くの職業紹介事業者が、認定事業者となることが期待されます。

② 改正職業安定法の遵守と今後の改正に向けた取組み

①成立・施行された改正職業安定法の内容について、職業紹介責任者講習をはじめ各テキストの改訂を行い、講習・研修を実施しました。また、ブロック会等の会合の場で、解説や情報提供を行い、会員への理解促進と法令遵守に努めました。

②人材協では職業安定法の改正にあたって、厚生労働省に人材協としての意見提案等を

行うとともに、許可事業である有料職業紹介事業のみが過剰な制約を受けることがないよう、周辺領域の事業とのイコール・フッティングを主張してきました。今後は次期法改正に備えて、法制倫理委員会が中心となって検討を行い、厚生労働省に意見提案を行って参ります。

③組織強化と会員拡大に向けた取組み

- ①人材協の組織力強化と人材紹介業界の社会的地位の向上のためには、人材協会員の新規加入による会員拡大と、個々の会員の事業発展による規模拡大が不可欠であり、2022年度も、会員の皆様からの情報提供等の協力を得るとともに、刷新したホームページの活用により、入会のメリットを分かりやすく表示し、人材協の「倫理綱領」の賛同し遵守いただける会員の拡充活動を積極的に行いました。
- ②本年度の各地区のブロック会については、その時々コロナ禍の状況を考慮しつつ、各地区世話役の皆様のご意見も踏まえ、各地区ともほぼ集合形式で開催することができました(東日本地区:東京、中部地区:名古屋、関西地区:大阪、中四国地区:上期・広島、下期・岡山、九州地区:福岡で各地区年間2回、北海道・東北地区:札幌で年間1回)。従来通り、ブロック会においては厚生労働省本省および各地区の労働局による最近の法令、指導状況の解説、事務局からは改正職安法の審議の動向や相談室への相談事例等についての情報共有と、参加会員の皆様によるグループ別情報・意見交換会を開催しました。
- ③引き続き、各地区の世話役の方々には「常任委員会」や「事業組織委員会」の委員に就任いただき、人材協の各種施策への各地区会員の意見反映と、世話役の皆様が中心となった会員拡充活動等を行いました。
- ④「医療系紹介協議会」では、引き続き、全体会、分科会、幹事会、実務者会の諸会合を実施し、各会合で活発な意見交換・情報交換を行いました。
今年度は新たに、協議会の対応領域についての医療分野から他分野への拡大の検討、協議会で定めるガイドライン改定の検討等を行っています。
また、引き続き、厚生労働省から人材協が受託した医療・介護・保育分野の適正な有料職業紹介事業者認定制度については、協議会として認定取得を推奨するとともに、協議会会員会社の従事者のレベルアップに向け、従事者講習 e-learning 版「医療系オプションコース」を継続実施(医療系紹介協議会員企業の医療系コース、医療系・新卒コースの受講修了者は合計2,357名、前年度:2,024名)、協議会活動の理解促進と採用後の定着促進に向けた医療機関向けの冊子の改訂等を行いました。
- ⑤「再就職支援協議会」は、引き続き「指針(平成11年労働省141号告示)」改正の趣旨を踏まえ、協議会として設定したガイドライン等の遵守と品質向上活動を実施。幹事会を開催し、ガイドラインの徹底を図るとともに、具体的な業務運営についての情報交換等を継続実施しました。
- ⑥「新卒紹介協議会」では、全体会、交流会、幹事会、実務者会の諸会合を開催し、新卒紹介事業に関連する協議会としての活動方針・計画の策定、協議会員全体での意見交換・交流の促進等を行うとともに、新卒紹介サービスの内容や実績、協議会ガイドライン等をまとめた概要書の内容を更新しました。また、今年度は新たに、全国の主要大学を訪問し、新卒紹介サービスの理解促進活動を実施しました。
- ⑦その他、会員の交流・情報交換のための諸会合については、前年に続き九州地区協議

会が人材派遣協会との共催による勉強会を開催するとともに、「JQJ(九州地区の女子会)」を集合形式で開催しました。また、「SK会(資本系人材会社の会)」を集合形式で実施するとともに、「ロゼ会(東京地区の女子会)」はオンライン形式で開催しました。また、本年度から新たに「RB会(地域金融機関会員の会)」をオンライン形式で開催しました。

④会員への広報・情報提供活動

- ①本年度は調査広報委員会の提案に基づく「DX プロジェクト」のフェーズⅡを実行し、人材協のホームページの機能とコンテンツの一層の充実を図りました。
具体的には、引き続きアクセス解析に基づくサイト改修の実施、ブロック会等の各種会合申込をホームページから実施可能化、ホームページからの会員アンケート機能の追加、会員紹介ページに各種認定制度の取得状況の追加表示等の内容充実、会員管理機能の拡充等を行いました。なお、アンケート機能や会員紹介ページの機能拡大は来年度から運用開始の予定です。
- ②2022年度は「ニューズレター」を83回(前年度:82回)発行し、法令改正の動向、各種統計データ、人材協主催の各種行事、研修・セミナー等の情報提供を行いました。また、メールによる情報通信「JESRACLIP」を247回(前年度:249回)発信し、最新の法令改正や行政動向等に関する情報をタイムリーに提供しました。なお、「JESRACLIP」は業界団体が配信するメールマガジンとして高い評価を得ており、配信先数は、会員会社の経営者、職業紹介責任者の方々を中心に873アドレスとなっています。

⑤業務品質向上に向けた会員企業への支援活動

- ①恒例の安西法律事務所・木村恵子弁護士による「法務実務セミナー」は、本年度はテーマを「近時の環境変化を踏まえた人材紹介の留意点」とし、職業紹介における個人情報の取扱と労働移動に伴う職業紹介の留意点について、講演と質疑応答を行いました。なお、今年度も会場開催とオンラインのデュアル方式を採用し、59名の方が参加されました。
- ②各種教育研修については、「職業紹介責任者アドバンスゼミ」「職業紹介従事者講習」「オンライン労働法シリーズ」の主要各講座ともにオンライン版の開催拡充を行い、会員及び参加者の利便性の向上を図りました。出張講座等も含め各講座合計で26回、317名の方々が受講されました(前年度:24回、281名)。
- ③会員の皆様限定で受講いただいている「職業紹介従事者講習 e-learning 版」は、業界標準の従事者講習として更に定着しつつあります。今年度も医療系紹介協議会と新卒紹介協議会の協力を得て、「医療系設問」「新卒設問」のオプションを加えた4コースで開講しました。受講者は前年を上回り、全コース合計の受講修了者は13,459名(前年度:11,039名)の従事者の方々が受講修了されました。来年度は、解説動画付バージョンをオプションとして加え、更に内容の充実を図る予定です。
- ④2019年度から新制度に改定し実施している人材協認定・人材紹介コンサルタント資格制度については、今年度は11月に資格認定試験を実施し、6名の合格者が誕生しました。

⑥職業紹介責任者講習の実施

- ①人材協が厚生労働省から実施機関としての確認を受け、2007年度から開始して16年

目となり、受講証明書交付人数も累計で25,456名となりました。本講習は人材協が実施する教育研修のベースとなる重要な講習で、法改正の情報や人材協が保有する数多くの具体的事例を活用するとともに、実践的な内容のオリジナルのテキストを使用し、他の実施機関よりも充実した内容の高いレベルの講習会の実施に注力しており、会員はもとより職業紹介責任者全体の水準向上に貢献しています。

②2022年度もコロナ禍の状況が継続する中で、会場での開催についてはこれまで同様に、感染拡大防止に充分留意し、受講者の定員を制限して開催しました。また、前年度から開始した AI 顔認証システムによるオンライン型講習も安定的な稼働状況となり、受講者の利便性とも相俟って、受講者は大幅に増加しました。その結果、全受講者数は、前年度を大きく上回りましたが、上記の通り、引き続き会場開催の受講者制限を行ったこと等が影響し、未だコロナ禍前2019年度の実績を下回っています。(2022年度の実施状況は下記の通り、2019年度の合計は32回、1,763名)

地区	回数	受講証明書交付人数
北海道	1(1)	46(58)
宮城	1(1)	9(24)
東京	12(19)	442(589)
愛知	1(2)	27(43)
大阪	1(2)	42(54)
福岡	1(2)	24(38)
オンライン	16(4)	809(137)
<合計>	33(31)	1,399(943)

<()内は前年度実績>

⑦相談事業の継続展開

①引き続き、相談室を中心に、人材協会員をはじめとした職業紹介事業者、求人者、求職者等からの多岐にわたる数多くの「相談」「苦情」「問合せ」を受け付け、個人情報や企業機密の秘匿に配慮しながら丁寧に対応し、利用者から高く評価されています。相談事業の利用や職業紹介責任者講習受講後の相談を契機として人材協に入会されるケースや、他の研修・セミナーを受講される方もあり、多くの会員から「会員としての大きなメリットである」と評価されています。

②2022年度の相談事案の総受付件数は1,295件でした(前年度:1,222件)。本年度の特徴的な相談事項としては、改正職業安定法に関連する個人情報の取扱いや、募集情報等について正確かつ最新の内容に保つための具体的な対応方法、兼業・副業の際の人材紹介、雇用によらない業務委託形式のあっせんの方法等、法令・制度改定や最近の雇用情勢等を反映した相談事項が散見されました。

③相談事案のうち、会員や職業紹介事業者にとって参考となる事例については、情報の取扱いに充分留意した上で、引き続き職業紹介責任者講習やアドバンスゼミ等の中で受講者に伝え、法令遵守と適正な業務運営の推進に貢献しています。また、前年度のホー

ホームページの刷新により、会員限定で新たに設けた「紹介実務 FAQ 集」の中にも、新たな FAQ 事項を追加し、最新化を図りました。

⑧事務局のコロナ禍対応

人材協事務局では、コロナ禍の状況下で、引き続き、事務局業務を滞りなく継続運営することを第一義とした諸対応を行いました。国、自治体や経済団体の方針に準拠するとともに、地方ブロック会への出張者には PCR 検査を行い、地域への感染拡大を未然に防ぐための活動を徹底しました。

※2022(令和4)年度事業報告の附属明細書は、「事業報告の内容を補足する重要な事項」が存在しないため作成いたしません。