

「基準」の区分と「チェックシート」の利用方法について

「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」は、「必須」基準と、「基本」基準に分かれています。必須基準は、「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準、基本基準は、「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準です。

【保育所等の皆様へ】

取引を検討している有料職業紹介事業者がこのチェックシートに記入してもらい、記入結果についてその有料職業紹介事業者にヒアリングしてみてください。基準を満たしていない項目については、実情を確認してみてください。それによって事業者のコンプライアンス（法令遵守）の意識やサービス提供の質に対する意識を確認することができ、適正な事業運営を行っている有料職業紹介事業者の活用につながることが期待されます。

【有料職業紹介事業者には次のことをお願いしています】

チェックシートに沿って、自社のサービス内容を点検してみてください。基準を満たしていない項目については、基準を満たせるように業務改善を検討し、もし満たすことが難しい場合は、その理由をしっかりと保育所等に説明できるようにしていくことが大切です。有料職業紹介事業者の皆様には、しっかりと基準を満たし、保育所等の安定的な人材の確保へ貢献していくことが期待されます。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」について

有料職業紹介事業者の過去3年間の職業紹介の実績や、6か月以内の離職者数等の他、都道府県労働局からの行政処分の状況などが確認できます。また、適正有料職業紹介事業者の「基準」についても、順次掲載していきますので、ご確認ください。

URL:<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>



厚生労働省委託事業
(本事業委託先 一般社団法人日本人材紹介事業協会)



保育所等、保育系有料職業紹介会社のための 「適正な有料職業紹介事業者の基準」と 「チェックシート」のご案内

深刻な人手不足の中、保育所等においては、保育士確保のために有料職業紹介事業者を活用していますが、一部の悪質な事業者との間でトラブルが発生しています。

こうした状況を改善するために、このたび厚生労働省は、保育分野の関係団体※1、保育分野を取り扱う有料職業紹介事業者の大手3社及び労働法等の有識者からなる「保育分野における職業紹介事業に関する協議会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授）※2を開催し、保育分野において有料職業紹介事業者が適正な事業運営を行う際に満たすべき「基準」を取りまとめました。

※1 [社会福祉法人 日本保育協会](#)、[公益社団法人 全国私立保育園連盟](#)、[社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国保育協議会](#)（協議会委員名簿順）

※2 厚生労働省委託 令和2年度職業紹介事業の適正化推進事業

基準の基礎となる理念

保育分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、保育所等が適材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、保育所等における安定的な人材の確保に寄与していくこと

【保育所等の皆様へ】

保育所等の皆様は有料職業紹介事業者と取引するにあたって、事業者が「保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」を満たしているかどうかを確認することによって、トラブルを少なくできるとともに、求人者、求職者双方にとって「より良いマッチング」につなげることができます。裏面の「チェックシート」を、是非ご活用ください。

なお、今回ご案内している、保育分野における「適正な有料職業紹介事業者の基準」については、保育分野を取り扱う有料職業紹介事業者に対しても周知を図って参ります。

保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準 チェックシート

〈基準の基礎となる理念〉

保育分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、保育所等が適材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、保育所等における安定的な人材の確保に寄与していくこと

満たしている基準の数だけで有料職業紹介事業者の優劣を判断する事はできませんが、事業者のサービス内容や経営者の考え方を確認することができます。まずは、この基準を材料に、事業者と十分なコミュニケーションをとった上で、取引の是非を判断する事を推奨いたします。

有料職業紹介事業者(紹介会社)名

1

「必須」基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準

1.「必須」基準
全部の基準が必須です

19

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑と記入しましょう。

1.手数料	☐ 手数料に関する事項及び取り扱い職種別に手数料実績を公表していること。※1 ※2
2.返戻金制度	☐ 求職者が就職後6か月以内に離職した場合の返戻金制度を設けていること。及びその具体的な内容(例:在籍月数と返金率、返戻する場合の条件等)を明示していること。
3.違約金	☐ 求人者に対する違約金規約を設けている場合、求人者の申込みがあった際に違約金の額、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いること。
4.金銭等の提供	☐ 求職申込みの勧奨にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」等)の提供をしていないこと。
5.転職勧奨	☐ 自らの紹介により就職した者(無期雇用)に対し就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていないこと。
6.広告・営業	☐ 求職者に対し、転職活動を濫りに助長するような不適切な広告表現・広報活動を行っていないこと。 ☐ 求人者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「初期費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 ☐ 求人者の意向に沿わない過度の営業活動は行っていないこと。 ☐ 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、求人者および求職者等にこれらと誤認させる名称を用いてはならないこと。 ☐ 求人情報は、求人者や求職者に定期的に情報が最新であるか確認を行う、及び求人や求職者の情報の時点を明示する。 ☐ 受理していない求人を自社で受理した求人であるかのようにウェブサイト等で掲載していないこと。
7.労働条件の明示	☐ 求職者に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
8.個人情報保護	☐ 求職者の要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していないこと。また、求人者の業務遂行に必要な限り取得していないこと。 ☐ 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、ウェブサイト等に掲載するなどして明らかにしていること。 ☐ 求職者の個人情報を求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
9.管理体制・苦情対応	☐ 紹介に際し、求人者、求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 ☐ 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。 ☐ 組織規模等に応じた内部統制・管理体制が確立されており、外部関係機関(弁護士、社会保険労務士、業界団体等)との連携がとれていること。
10.是正指導	☐ 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こと。また、過去に受けた是正指導については是正済みであること。

※1 職種で手数料率に差異が無い場合は、職種による差異が無いことの補足説明が併記されている場合に限り、職種別の記載を不要とする。
※2 各紹介会社のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は額(手数料率又は額に幅がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は額)や個別の事例(例えば、地方都市の小規模病院では手数料率〇〇%で紹介サービスを提供して採用ができた)の実績の公表を想定している。

2

「基本」基準

「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準

2.「基本」基準
チェックの入らない事項については実情を確認しておきましょう

13

基準を満たしている場合には、チェックボックスに☑と記入しましょう。

1.対「求職者」	☐ 求人者に可能な限りの就業実態(育休制度の取得実態、月平均所定外労働時間の実績等)の情報開示を求め、その内容を求職者に適正に伝えていること。 ☐ 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約等を把握した上で、適した就業先の紹介を行っていること。 ☐ 保育士不足解消のために、常勤就業者のみならず、潜在保育士や短時間就労者の就業支援も求人者と協力して積極的に行っていること。
2.対「求人者」	☐ 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨、及び、職業紹介事業者の許可番号を明記していること。 ☐ 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法を明示していること。 ☐ 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こと。 ☐ 求人者に対す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こと。 ☐ 求人者から紹介手数料及び返戻金の設定方法について説明を求められた場合、紹介手数料及び返戻金に関する統計データ等を用い、自社のサービス内容や紹介手数料及び返戻金を設定した理由を説明することで求人者の理解を得ていること。
3.マッチング	☐ 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人員体制、就業開始時期等について、求人者(園長もしくは採用担当者)から直接ヒアリングを行うことでの確に把握し、求人者の求める人材像を理解して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こと。 ☐ 上記を通じて得た情報を社内で共有・蓄積するための仕組みを構築し、担当変更の際もスムーズに引き継ぎを行っていること。 ☐ 求職者が就職後も長く活躍できるよう、自らが有する採用成功事例をはじめ、定着率改善・育成・教育に関するノウハウを積極的に求人者に提供し、求人者と協力して定着支援を行っていること。※3 ☐ 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の充実を図っていること。※4 ☐ 職業紹介責任者は、苦情・トラブル再発防止等のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書等に記載していること。

※3 例えば、求人者への定着促進のためのアドバイスや、求職者から相談があった際のアドバイス等を想定している。
※4 例えば、キャリア相談の実施に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等を想定している。

本チェックシートは、コピーの上ご利用ください。