

J A みっかびアグリワーク 無料職業紹介事業
運用の手引き（研修用資料）



平成 21 年 10 月

J A みっかび無料職業紹介所

目 次

I	J Aみっかび無料職業紹介所の利用について	
1	無料職業紹介事業とは	……1
2	対象者及び従事内容	……1
	(1) 対象者	……1
	(2) 対象となる従事内容	……1
3	職業紹介事業の実施体制	……1
4	職業紹介事業を実施するに当たっての留意点	……2
	●無料職業紹介事業取扱いフロー	……3
5	求人・求職の申し込みの手順	……4
	(1) 求人の申し込み	……4
	(2) 求職の申し込み	……4
	(3) 求人・求職票の内容確認と受理 * 求人票受理時の留意点	……4
	(4) 業務運営規定等の明示	……6
	(5) 求人・求職情報の登録と管理	……6
	(6) 求人・求職の有効期限	……6
6	求人情報の閲覧	……6
7	求人・求職に対する紹介・斡旋	……7
	(1) 求人・求職者のマッチング	……7
	(2) 連絡票の発行	……7
	(3) 面談の実施	……7
	(4) 採否の決定	……7
	(5) 紹介・斡旋状況の記録	……7
8	その他	……7
	(1) 雇用契約締結後の巡回指導	……7
	(2) 研修会の開催	……7
	(3) 苦情受付・処理	……8
	(4) 監督官庁への実績報告	……8
II	雇用労働力を安定的に確保するために	
1	労災保険への加入について	……9
2	男女間の労働条件について	……9
3	安全に配慮した労働環境作りについて	……9
4	労働時間について	……10
5	賃金の支払いについて	……10
6	有給休暇について	……10
7	女性の雇用について	……11
8	年少者の雇用について	……11
9	解雇について	……11
10	外国人の雇用について	……11
	参考資料	
	無料職業紹介事業の運営に関する規程 個人情報適正管理規程	……13

JAみっかび無料職業紹介所運用の手引き

I JAみっかびアグリワーク無料職業紹介所の利用について

1 無料職業紹介事業とは

無料職業紹介事業とは、職業安定法第 33 条に基づき無料で職業紹介を行うもので、厚生労働大臣の許可を受けて行うものと、農協など特別の法律（農協の場合は農協法）により設立された法人が、その構成員を対象に求人・求職を斡旋するものを厚生労働大臣に届け出ることにより行うものなどがある。

今回、「JAみっかびアグリワーク無料職業紹介事業」として取り組むものは、三ヶ日町農業協同組合が、その構成員である組合員からの求人募集に対応して求職者を斡旋することで組合員の農業生産活動を支援するものである。

2 対象者及び従事内容

(1) 対象者

職業紹介事業を通じて必要な労力の確保を支援する対象者は、三ヶ日町農業協同組合の組合員とする。

父親は組合員資格を持つが、組合員ではない息子が経営する農場からの求人の取り扱い

本事業は特別の法律により設立された法人が、その構成員を対象に求人、求職の斡旋を行うもの。農協の場合、構成員であるかどうかは組合員資格の有無で判断されることとなり、標記の事例では求人の受付をできないものとして対応する。

(2) 対象となる従事内容

対象となる組合員の営む農業及びそれに付帯する事業に限り、求職者を紹介・斡旋する。

3 職業紹介事業の実施体制

(1) 事業を行う事業所

静岡県浜松市北区三ヶ日町三ヶ日 885 番地

三ヶ日町農業協同組合

組合員相談課内

TEL 053-525-1019 FAX 053-525-2388

(2) 事業担当者

組合員相談課 8 人（内、1 人は職業紹介責任者）により業務を実施する。

4 職業紹介事業を実施するに当たっての留意点

職業紹介事業の実施に当り国の示す指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）など関係法規を遵守し適切な事業運営をする。

具体的には以下の点に留意して申し込みの受理、紹介等の業務を行う。

(1) 差別的な取扱いの禁止

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に差別的な取扱いをしない。

(2) 募集に関して男女の均等な機会を確保すること。

(3) 労働条件等の明示及び募集内容について適格に表示すること。

(4) 求人、求職者の個人情報の収集、保管について適切に取り扱うこと。

個人情報の収集については業務上必要な範囲にとどめ、以下については收拾しない。

ただし、特別に必要性があつて業務の達成に不可欠であり、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(5) 職業安定機関との連携

求人・求職等の内容が業務の範囲外にあると認められたときは、ハローワークの利用を推奨する。

また、職業安定機関の行う雇用情報の収集等に協力する。

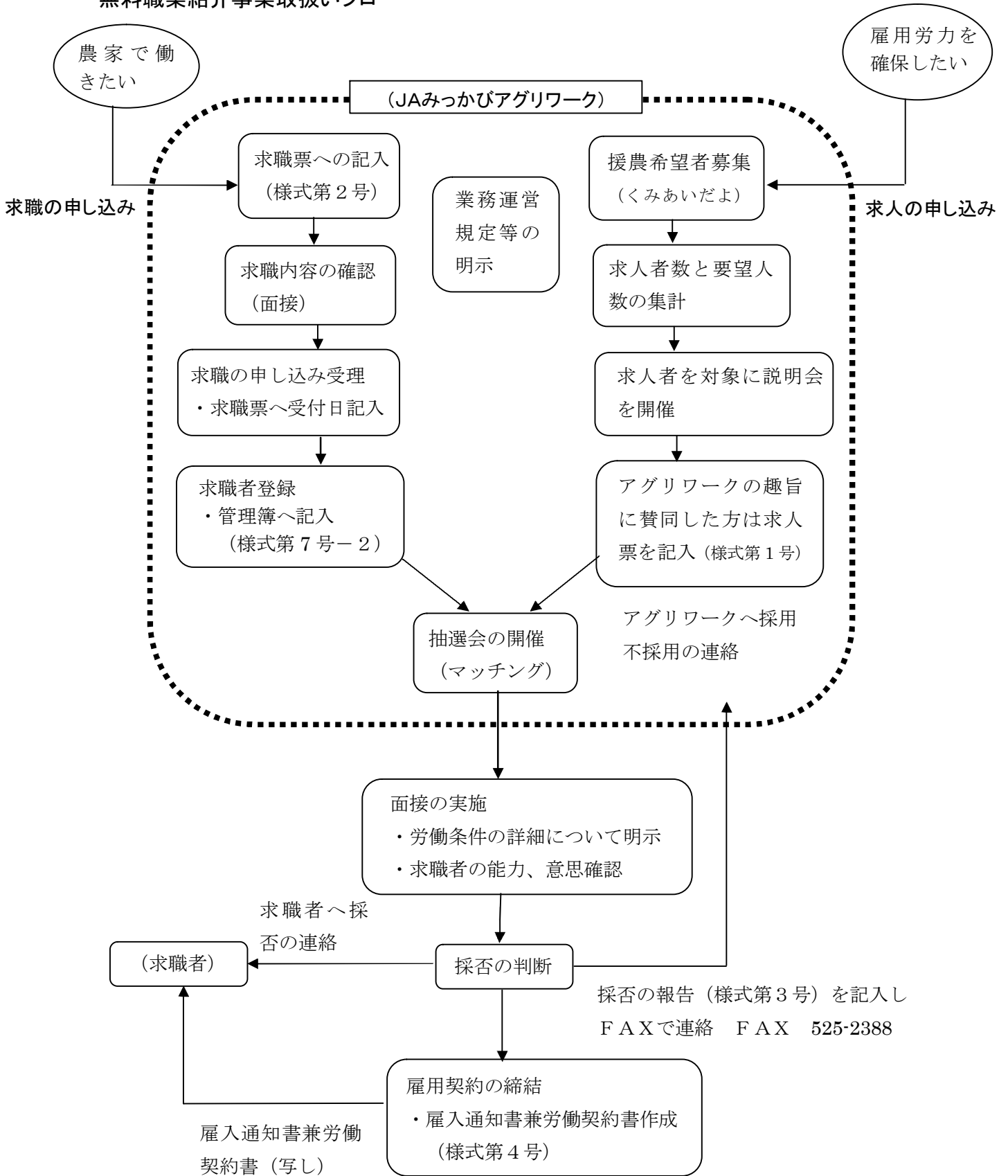
(6) 求職者の能力に適合する職場の紹介に積極的に取り組む。

(7) 求職者等からの苦情について適切に処理すること。

(8) 年齢制限を行う求人の申し込みに対しては、雇用対策法第 10 条に違反するものでないか確認し、求職者から理由の提示を求められた場合には、適切に提示する。

(10) 労働争議等に対して中立の立場を維持する。

無料職業紹介事業取扱いフロー



5 求人・求職の申し込みの手順

(1) 求人の申し込み

本事業の利用を希望する組合員は、援農希望日の前日までに、求人票（様式第1号）をJAみっかびアグリワーク無料職業紹介所（以下、紹介所と称す）へ提出する。

(2) 求職の申し込み

本事業により三ヶ日町農協管内の農家で農作業に従事することを希望する者（求職者）は、求職票（様式第2号）に必要事項を記載し紹介所へ提出する。

求職票の提出は、直接、求職者本人が紹介所へ持参する。

求職票の受け取りは必ず担当職員が行い、求職者の人柄や農作業に対する適正を把握するように努める。

(3) 求人・求職票の内容確認と受理

担当職員は求人・求職票に記載された内容について必要事項がもれなく記載されているかどうか確認する。

求人・求職の申し込みは原則として全て受理するものとするが、以下の場合には受理しないことができる。（職業安定法第5条の5、法第5条の6）

【受理しない求人の申込】

- ①取扱業務の範囲以外の場合
- ②申込内容が法令に違反するとき
- ③労働条件が著しく不相当なとき
- ④労働条件等の文書明示がない場合

【受理しない求職の申込】

- ①取扱業務の範囲以外の場合
- ②申込内容が法令に違反するとき

内容が確認された求人・求職票については、それぞれの用紙に受付日を記入する。

求人票受理時の留意点

- 1 最低賃金と同等以上の賃金となっているか。（平成19年12月以降、静岡県 lowest賃金は697円/時間）
- 2 年齢、性別等の制限が加えられたものでないか。
*平成19年10月 雇用対策法が改正され、労働者の募集や採用に当って年齢制限の禁止が義務化された。
- 3 労働条件等が明示されているか。（パート労働法第6条）
- 4 求人情報の開示に関する意向の確認。

*** 労働条件の明示(職業安定法第5条の3)**

- 1 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者に対し、その者が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明示しなければならない。
- 2 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、求職者又は供給される労働者が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明示しなければならない。

*** 労働条件の明示(パート労働法第6条)**

労働契約の締結に際し、使用者は労働者に対して賃金額や労働時間などの労働条件を明示する義務がある。

明示する内容には必ず示さなければならない絶対的明示事項と、定めをした場合にのみ明示する相対的明示事項がある。

*パート労働法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

労働条件として明示すべき事項

文書明示が必要な事

- 1 労働契約の期間
- 2 就業場所と従事業務
- 3 始業・終業時刻、休憩時間
- 4 休日・休暇
- 5 労働者を2組以上に分けて就業させる場合の就業時転換事項
- 6 賃金（基本賃金、計算・支払い方法、賃金の閉め日・支払日、昇給）
- 7 退職手当、退職に関する事項
- 8 臨時に支払われる賃金、通勤手当など
- 9 昇給

口頭の明示でよい事項

- 1 退職手当
- 2 労働者に負担させるべき食費、作業用品など
- 3 安全・衛生に関する事項
- 4 職業訓練、表彰・制裁に関する事項
- 5 災害補償、業務外の疾病扶助、求職に関する事項

* 職業安定法第5条の3→職業紹介事業者が求職者に明示する義務について規程
パート労働法第6条→使用者が雇用者に明示する義務を規程

(4) 業務運営規定等の明示

紹介所は、取り扱うべき職種の範囲等を明示するため、求人又は求職の申し込みを受理した後速やかに、下記事項について記載した書面を交付又は提示して説明する。

業務運営規定等

- ア 取り扱うべき職種の範囲その他業務の範囲
- イ 苦情の処理に関する事項
- ウ 個人情報の取扱に関する事項

(5) 求人・求職情報の登録と管理

受理された求人・求職票は直ちに「求人・求職管理簿」に入力を行い、求人・求職情報を正しく管理する。

求人・求職管理簿の管理は職業紹介責任者及び担当職員として指名した者が当り、その他の職員が管理簿へのアクセス、記載内容の修正等を行うことを禁止する。

(6) 求人・求職の有効期限

求人票の有効期限は受付を行った日から6ヶ月間とする。

求職票の有効期限は受付を行った日から3ヶ月間とする。

求人、求職とも有効期限が切れても求人又は求職を継続する場合には、登録の更新を行う。

6 求人情報の閲覧

紹介所は求職者からの要請に応じて、紹介所で管理する求人情報について以下のものを開示する。その場合、職業紹介業務に係る職員が立会い、対応する。

原則として担当職員のみが立ち会うものとするが、技術的な説明、農作業の一般的な説明などのため担当職員以外の者が立ち会う場合には、求人先の選択に係るような発言はしないよう留意する。

開示情報

- ① 求人一覧
- ② 求人票（様式1号）

7 求人・求職に対する紹介・斡旋

(1) 求人・求職者のマッチング

紹介所は求職者の能力に相応しい職業紹介ができるよう、求職者の能力の的確な把握に努める。

紹介所は登録されている求人・求職情報を常に把握し、適切な雇用関係の締結が期待される案件については、関係者に対して雇用を斡旋する。

(2) 連絡票の発行

求人者がJAみっかびアグリワークから紹介のあった求職者と面会する場合には、必ず連絡票（様式第3号）を持参し紹介者の希望等予め把握した上で、出来るだけ雇用できるよう努める。

- * JAみっかびアグリワークへ登録した、みかん切等の援農希望者であることを明確にし、求職者との面談をスムーズに行うようするため。
- * 「雇入通知兼労働契約書（様式第4号）」もいっしょに持参してもらい求人者に渡してもらう。

(3) 面談の実施

需給調整抽選会で、求人者と求職者がマッチングした場合には、求人者より連絡を取り両方で日程を調整し面談の場を設ける。

面談の場所は両方で調整する。

(4) 採否の決定

求人者は斡旋した求職者との面談の後に、当該求職者を採用するかどうかを判断し、その結果をJAみっかびアグリワークへ報告をする。（様式第3号、連絡票と兼用）不採用の場合には、求職者が再登録するか否か意向も記入する。

(5) 紹介・斡旋状況の記録

求人・求職者に対して紹介や斡旋を行った状況、採否の決定等を「求人・求職管理簿」に入力する。

8 その他

(1) 雇用締結後の巡回指導

雇用契約後に求人農家を巡回訪問し、雇用条件や紹介した求職者の作業状況について確認し、雇用内容に不備があれば改善指導を行うよう努める。

(2) 研修会の開催

① 求人者研修

求人希望農家に対して年1回を目処に労務管理に関する研修会を開催する。

農家用のマニュアルを整備し、これを活用して労務管理に対する知識の向上を図る。

②担当職員研修

事業の立ち上げ時や年度当初に職員の異動があった場合には、職業紹介事業の制度について熟知してもらうよう本手引書等により研修を実施する。

また、事業所設置の要件を満たすため、担当する職員の内、1人を職業紹介責任者として配置するため、職員の人事異動を考慮して計画的に職業紹介責任者講習を受講する。

職業紹介著書任講習の受講

無料の職業紹介事業を行う事業所ごとに、当該事業所に専属の職業紹介責任者として自己の雇用する労働者の中から、無料の職業紹介事業の業務に従事する者50人当たり1人以上の者を選任することが必要。

職業紹介責任者は職業安定機関又は職業安定局長が指定する者（*）が行う「職業紹介責任者講習会」を受講したものであることが必要。

（講習会を受講した者は、責任者として5年間有効となる。）

* 社団法人全国民営職業紹介事業協会

TEL 03-3818-7011

<http://www.minshokyo.or.jp/kousyu/15-2.html>

(3)苦情受付・処理

苦情の受付窓口を設け、求人・求職者からの苦情に対応する。

苦情処理に当たっては、受付簿（様式第10号）を用いて、書面に記録する。

内容に応じて社会保険労務士、顧問弁護士へ相談し適切な対応をする。

(4)監督官庁への実績報告

毎年4月30日までに、前年度における職業紹介事業の状況を「特別の法人無料職業紹介事業報告書（様式第8号の2）」により、静岡労働局に提出する。

II 雇用労働力を安定的に確保するために

1 労災保険への加入について(労災保険法第3条)

(1) 季節的労働者の雇用と労働保険への加入

個人経営（法人を除く）であっても農業は、常時5人（年間を通じて5人以上）の労働者を使用する場合は、強制適用事業となる。（整備等に関する政令第17条）

参考)

農業は建設業などとともに、2元適用事業として取り扱われ、労災保険・雇用保険を別々に加入手続きしなければならない。

労災保険について、一定の季節にのみ行われる事業、いわゆる季節的事业は、5人未満はもちろん、5人以上雇用する場合でも、「年間を通じて常時5人以上」には該当せず、暫定任意適用事業となる。

労災保険の加入手続きは任意であるが、万一の事故に備え、できるだけ加入手続きをすることが経営主の自衛手段としても望ましい。もし、加入せずに事故が起きた場合は、事業主補償をしなければならない。（労働基準法第75条以下）

(2) 労災保険への加入と労働者災害補償保険法の適用(労働基準法第84条)

労災保険に加入していれば、労働者災害補償保険法の適用が受けられ、事業主補償の責を免れる。

(3) 上記の理由によりアグリワークにて求職者の紹介を受けた方を雇用する場合には、労災保険への強制加入とさせていただきます。

2 男女間の労働条件について

労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差をつけてはならない。ただし、仕事の能力や、作業内容が異なっていれば、その個人間で給料が異なっても差し支えない。

3 安全に配慮した労働環境作り(労働安全衛生法59条)

季節的労働者を雇うときは、次のような作業上の注意点を教えなければならない。

- (1) 作業により生じる恐れのある病気とその予防方法
- (2) 作業中にケガをしないようするための注意事項
- (3) 作業具の整理整頓
- (4) 事故が起きた場合の応急措置に関すること

なお、休業4日以上の場合、最寄りの労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出しなければならない。(労働安全衛生規則 97 条)

4 労働時間について(労働基準法 32 条・34 条・35 条・41 条)

農業で働く労働者には、法律上は労働時間の制限が設けられていないが、できるだけ次の点に留意することが大切。

- (1) 1 日の労働時間は、8 時間までとする。(労基法第 32 条)
- (2) 1 日に 6 時間を越えて働かせる場合は、45 分以上の休憩を、8 時間を越えて働かせる場合は、1 時間以上の休憩を与える。(労基法第 34 条)
- (3) 1 週間に 1 日は、休日を設ける。(労基法第 35 条)

* 労基法第 41 条により農業は労働時間、休日、休憩等に関する規程が適用除外される。

5 賃金の支払いについて(労働基準法 23 条・24 条・25 条・26 条・59 条)

- (1) 賃金は、少なくとも 1 ケ月に 1 回、支払日を決め、全額を通貨で、労働者に直接支払わなければならない。なお、一定の条件を満たせば、本人名義の金融機関への振り込みも可能

一定の条件とは

- ①労働者の同意を得る。
- ②労働者名義の預貯金口座へ振り込む。
- ③賃金の全額が支払日に払い出しできる。

18 才に満たない季節的労働者（高校生含む）を雇う場合でも、賃金の支払いは、同じく直接本人に支払わなければならない。

- (2) 農作物を給料の代わりにはできない。
- (3) 事業主の都合により季節的労働者を休ませる場合、休業手当の支払い（平均賃金の 6 割以上）が必要となる。

ただし、台風等による場合は事業主の都合ではないと判断される。また、前日に「明日は、仕事がないから休みにし、○日（予定の休日の日）には出勤してください。」とする場合は、休日の振替えにあたり休業手当の必要はない。

- (4) 季節的労働者が退職し（解雇を含む）、その労働者が賃金の請求をしたときは、7 日以内に支払わなければならない。

6 有給休暇について(労働基準法 39 条)

季節的労働者を 6 ケ月以上引き続いて雇用した場合、季節的労働者が希望す

る日に有給休暇を与えなければならない。

7 女性の雇用について(労働基準法 68 条)

女性の季節的労働者が生理のため働くことができない旨申し出たら、その時間は働かせることができない。

8 年少者の雇用について(労基法第 41、57、61 条)

18 才未満の年少者を雇用する場合には、年齢を証明することができる戸籍証明書（もしくは、住民票記載事項の証明書）を備えておかねばならない。

また、深夜（午後 10 時～午前 5 時）に働かせることは、原則として禁止であるが、農業においては、この限りではない。

9 解雇について(労基法第 20 条、21 条)

4 ケ月を超えて雇用する季節的労働者を解雇する場合は、30 日以上前にその予告をしなければならない。なお、予告できない場合は、解雇予告手当の支払いが必要となる。また、4 ケ月以内の期間を定めて雇用する季節的労働者に対しても、雇用期間の終了する日の 30 日前には、雇用期間が終了する旨予告するよう、努める。

10 外国人の雇用について

(1) 就労資格の確認

外国人は入管法で定められている在留資格の範囲内において、日本国内での活動が認められている。就労の可否に着目すると以下の 3 種類に分けられる。

①在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格(17 種類)

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定活動（ワーキングホリデー、技能実習生等）

②原則として就労が認められない在留資格(6 種類)

文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在

③就労活動に制限がない在留資格(4 種類)

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

(2) 在留資格の確認方法

外国人登録証明書又はパスポートにより確認する。

<氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍>→「外国人登録証明書」または

「旅券（パスポート）」

<資格外活動の有無> → 「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」

外国人登録証明書

①氏名(姓、名、ミドルネームの順で記載されています。)
②在留資格
③在留期限

④生年月日
⑤性別
⑥国籍

不法就労者を雇い入れた場合

「短期滞在」や「研修」などの就労が認められない在留資格で在留している外国人や在留期間を超えてあるいは上陸の許可を受けることなく滞在している外国人は就労できません。このような外国人が就労した場合には、不法就労となり退去強制等に処せられます。

不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人をあっせんした者等不法就労を助長した者は、入管法第 73 条の 2 により **3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金**に処せられます。

(3)外国人労働者にも労働関係法令が適用される

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働関係法令の適用がある。

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等については、外国人労働者にも適用される。また、労働基準法第 3 条は、労働条件面での国籍による差別を禁止している。

雇用保険法についても、日本国で就労する外国人については、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍のいかんを問わず被保険者として取り扱うこととしている。

無料職業紹介事業の運営に関する規程

(事業所名)

J Aみっかびアグリワーク無料職業紹介所

J Aみっかび無料職業紹介所（以下「紹介所」という。）は公共に奉仕する目的のもとに、一切無料により以下の要領に基づき、職業紹介事業を行います。

第1条 求 人

1 紹介所は、第4条の1に示す農業及びそれに付帯する事業に関する限り、三ヶ日町農業協同組合の組合員の、いかなる求人者の申し込みについてもこれを受理します。

ただし、その申し込みの内容が法令に違反したり、賃金、労働時間等の雇用条件が不相当である場合は受理しません。

2 求人申し込みは、求人者又はその代理人が直接来所されて、所定の求人票（様式第1号）によりお申込みください。

3 求人申し込みの際には、業務内容・賃金・労働時間その他の雇用条件をあらかじめ書面の交付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ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめ書面の交付以外の方法により明示してください。

第2条 求 職

1 紹介所は、第4条の1に示す農業及びそれに付帯する事業に関する限り、三ヶ日町農業協同組合の組合員の農作業等について、いかなる求職者の申し込みについてもこれを受理します。ただし、その申し込みの内容が法令に違反する場合には受理しません。

2 求職者の申し込みは必ず本人が直接来所し、求職票（様式第2号）によりお申込みください。

第3条 紹 介

1 求職者の方には、その御希望と能力に応じた職業に速やかに就くことができるよう極力お世話いたします。

2 求人の方に対しては、その御希望に合った求職者を極力お世話いたします。

3 紹介に際しましては、求職者の方に、紹介において従事することとなる業務の内容、賃金、労働時間その他の雇用条件をあらかじめ書面の交付により明示します。

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ができないときは、あらかじめそれ以外の方法により明示を行います。

4 求職者の方を求人者に紹介するときは紹介状を発行しますので、その紹介状を持参して求人者の所へ行っていただきます。

5 いったん求人、求職の申し込みを受け付けたものは、責任をもって紹介の労をとります。

6 当紹介所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、作業所閉鎖の行われている間は求人者には、紹介をいたしません。

第4条 その他

- 1 当紹介所で取り扱う職種の範囲は農業及びそれに付帯する事業とし、具体的には取り扱う職種の範囲は組合員が行う農業経営にかかわるものの中で、以下の職種に属するものとする。

表1 取り扱い職種の範囲（農業経営にかかわるものの中で下記の職種）

大 分 類	中 分 類
農林漁業の職業	農業の職業

*分類は『労働省編職業分類表 平成11年版』による。

- 2 当紹介所は、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には、迅速、適切に対応いたします。
- 3 雇用関係が成立又は終了しましたら、求人者、求職者両方から当紹介所に対して、その旨報告をしてください。
- 4 当紹介所は、求人者又は求職者から知り得た個人情報個人情報は個人情報適正管理規程に基づき適正に取り扱い、部外への流出等ないよう細心の注意を払います。
- 5 当紹介所は、求人者又は求職者に対し、その申し込みの受理・面接・指導・紹介等の業務につき、人種・国籍・信条・性別・社会的身分・門地・従前の職業・労働組合員等を理由に差別的な取り扱いは一切いたしません。
- 6 当紹介所の取扱業務の範囲は、三ヶ日町農業協同組合管内で組合員が行う農業及びそれに付帯する事業に関するものとしします。
- 7 当紹介所の業務運営に関する規程は以上のおりですが、当紹介所の業務は 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、ご不審の点は担当職員におたずねください。

平成20年 9月 9日
三ヶ日町農業協同組合
代表理事組合長 森田繁男

個人情報適正管理規程

1. 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、J A三ヶ日組合員相談課の職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者「外山允康」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ものとする。
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「外山允康」とする。