

Ⅷ アンケート調査自由記述設問の定量分析結果

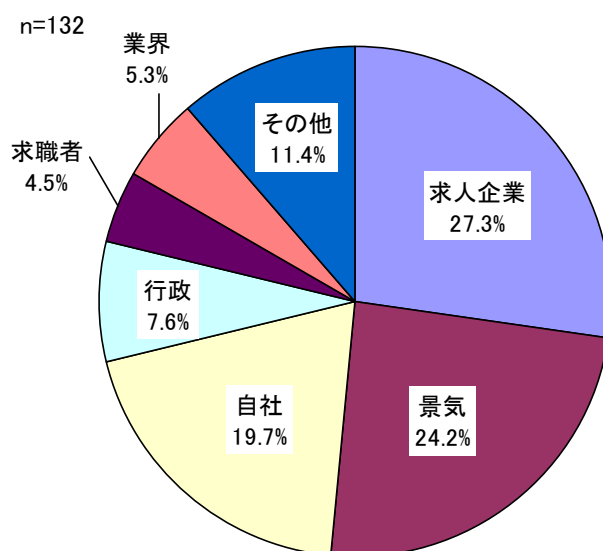
自由回答記述に含まれる要素を択一形式で類型化し、集計を行った。

1 職業紹介事業を行っていく上で、 現在どのような要望や問題があるかについて

(1) 求人開拓について

「求人開拓について」は132社からの回答があり、要素別にみると、最も多いのが「求人企業」で27.3%、次いで「景気」で24.2%であった。

図1 「求人開拓について」の要素別割合



◆ 回答内容の抜粋

※カッコ内は事業所所在地、主な紹介形態、紹介従事者数、平成19年度常用就職紹介件数

① 「求人企業」についての要望や問題点

- ・ 紹介成立後、一定期間後、解雇して当社には連絡なしにすぐ再雇用する企業が多い。(千葉、登録型、3~4人、15件)
- ・ 自社子会社の人材派遣会社へ発注する割合が増えている。自社での直接雇用をしなくなってきた。(東京、登録型、3~4人、106件)
- ・ 紹介料への納得感が薄い企業が多い。(千葉、派遣型、5~9人、22件)

- ・ 紹介料率が納得してもらえずディスカウントを求められる。(大阪、派遣型、3～4人、9件)
- ・ 求められるスキル、条件が厳しくなっている。(東京、サチ型、1～2人、25件)
- ・ 優秀な人材がいれば採用したいという潜在求人が多く、その掘り起こしが困難。求人スペックが厳しく、就職率が極めて低い。(埼玉、OP型、1～2人、1件)
- ・ 業況が厳しくなってきた、未経験者採用のチャンスが少なくなりつつある。即戦力となるキャリア、しかも臨時の求人が増加傾向にある。(東京、登録型、3～4人、139件)
- ・ 求人のスペックがますますピンポイントになっていく。案件消滅が増えている。(神奈川、登録型、5～9人、52件)
- ・ 有料による職業紹介への理解度の弱い求人者が多い。(東京、登録型、30～99人、185件)
- ・ 人材の採用(紹介)に手数料がかかる事が理解されない場合がある。(福島、登録型、10～29人、10件)
- ・ 紹介手数料の抵抗感が存在する。求人側の紹介業者への不信感。(山梨、派遣型、10～29人、64件)
- ・ 求職者のレベルにマッチする求人が少ない。(愛媛、登録型、5～9人、50件)
- ・ 経営環境の変化によってキャンセルになる事もある。また依頼はするも自社で採用するケースがあり、求職者とのマッチングする以前に断られる。(岐阜、登録型、5～9人、9件)
- ・ 求人企業側がハローワークへの求人広告による募集への依存度が高く、有料職業紹介事業の有用性、メリットをいかに求人側に伝えていくか。(長野、登録型、3～4人、125件)

② 「景気」についての要望や問題点

- ・ 景気悪化による採用控え。(東京、登録型、1～2人、12件)
- ・ 景気の影響でクライアントの求人が少なくなっている。(東京、登録型、3～4人、22件)
- ・ 景況に非常に影響を受けやすいため、今後の景気動向が不安材料となっている。(埼玉、登録型、10～29人、253件)
- ・ 世界的な不景気で金融、不動産の求人がほとんど出てこない。(東京、サチ型、10～29人、111件)
- ・ 景気後退の中、企業の求人凍結等有り、優良企業求人開拓。(東京、登録型、30～99人、66件)

③ 「自社」についての要望や問題点

- ・ 現在あまり積極的活動を行っていないが、今後は地域ネットワークを拡げたいと考えている。(岡山、派遣型、10～29人、38件)
- ・ 業務拡大のため、新規企業開拓。(福岡、登録型、10～29人、33件)

- ・ 既存クライアント依存からの脱却と新規ビジネスチャンスのあるクライアントを開拓する。(東京、登録型、5～9人、68件)
- ・ 当社は派遣(女性向)のカラーが強く、紹介事業の認知度が低い。(静岡、登録型、3～4人、22件)
- ・ 個別企業の求人情報の開拓には限界がある。(東京、登録型、5～9人、31件)
- ・ 中高年齢層の求人が不足している。業種を広げたいが会社規模、マンパワー的にできない。(東京、登録型、3～4人、15件)
- ・ 開業時の固定客に集中しているので、今後新規求人企業をふやすこと。(神奈川、登録型、3～4人、14件)
- ・ 登録人材とマッチする求人の開拓。(愛知、登録型、3～4人、42件)
- ・ ネットだけに頼らず、登録者等からの人材紹介等幅広く開拓していきたい。(東京、登録型、10～29人、281件)
- ・ アウトプレースメント特化。(大分、派遣型、3～4人、21件)

④ 「行政」についての要望や問題点

- ・ 国が全企業の求人情報を一括してまとめる仕組み作り。(東京、登録型、5～9人、36件)
- ・ 45歳以上の方のために企業向けの助成金などの施策を国へ求めます。(京都、登録型、3～4人、35件)
- ・ しごと情報ネットをもっと活用しやすくしてほしい。(大阪、登録型、1～2人、60件)
- ・ 年齢・性別を求人票に書けないため、企業オーダーとのギャップがある。(熊本、登録型、5～9人、17件)
- ・ ハローワークに得意分野の紹介事業者の連絡先の提示、案内をするようにしていただきたい。(愛知、登録型、1～2人、51件)
- ・ 有料職業紹介所の市場認知を高める活動を国関連主導で推進していただきたい(例：JARO)。(東京、登録型、10～29人、105件)

⑤ 「求職者」についての要望や問題点

- ・ 求人している企業は多いが、求めるスキルが高くマッチングする人材が少ない。(静岡、派遣型、3～4人、9件)
- ・ 中高年の求職登録者が多く、その層にマッチした求人発掘が難しい。(埼玉、登録型、10～29人、43件)
- ・ 求人案件に対して求めるスキルハードルが高い。求められる求職者を今以上に開拓が必要。(福岡、登録型、3～4人、33件)

⑥ 「業界」についての要望や問題点

- ・ 紹介所が増え、同じ求人を持っている紹介所との競合で成約までに時間が掛かる。(東京、登録型、5～9人、20件)
- ・ 求人は生き物であるため、採用企業のニーズの変化を常時把握することが難しい。全企業に定期コンタクトを取るのは現実に難しい。(広島、登録型、5～9人、48件)

- ・ 「派遣」、業務請負などの方途が開発され、しかも「紹介所」増により競争が激しくやりにくい。(和歌山、-、-、-件)
- ・ 業界認知度向上と価格の浸透。(広島、登録型、3~4人、19件)

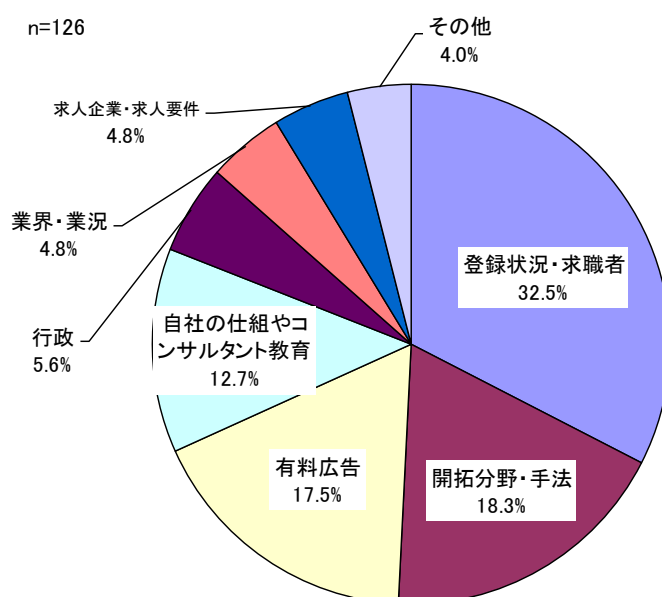
⑦ 「その他」についての要望や問題点

- ・ 年齢制限が禁止されているにも関わらず、クライアント側の要請は50歳までが大半。世論等の後押しで現況の打破、高齢者のスキルアップを図っていききたい。(東京、登録型、5~9人、83件)
- ・ 能力給の査定が大変厳しい。(大阪、登録型、3~4人、93件)
- ・ 初期費用がかかりすぎる。(東京、-、-、8件)
- ・ 長期の信頼関係を築くこと。(東京、サチ型、1~2人、12件)
- ・ ウェブ情報に頼りがちで、直接訪問する傾向が薄れてきている。(東京、登録型、5~9人、39件)
- ・ 不況になると求人が一気に減るので補える仕組みを作りたい。(神奈川、登録型、1~2人、12件)
- ・ 対象業務が東京に集中している。(東京、登録型、1~2人、5件)

(2) 求職者開拓について

「求職者開拓について」は126社からの回答があり、要素別にみると、最も多いのが「登録状況・求職者」で32.5%、次いで「開拓分野・手法」で18.3%であった。

図2 「求職者開拓について」の要素別割合



◆ 回答内容の抜粋

※カッコ内は事業所所在地、主な紹介形態、紹介従事者数、平成19年度常用就職紹介件数

① 「登録状況・求職者」についての要望や問題点

- ・ 長期的勤務希望者で医療機関への就職希望者が少ない。(東京、登録型、-、469件)
- ・ 応募も少なく、適した人材が見つげにくい。(福島、-、-、-件)
- ・ 50歳以上の相談が多いが需要が少なく、企業のハードルが高くマッチングできない。(大阪、派遣型、3~4人、9件)
- ・ 知人、新聞折り込み等活用しておりますが求職者はありません。(東京、-、-、-件)
- ・ 予約のキャンセル。(東京、登録型、30~99人、508件)
- ・ 求職者登録の事業所間の重複。若年登録者不足。(東京、登録型、10~29人、193件)
- ・ 基本的な人格や常識を持つ人が少なくなってきた。(群馬、登録型、3~4人、741件)
- ・ 良い人材は、他紹介会社から紹介案件も多く、面談まで進めるのが難しい。(東京、サ-チ型、1~2人、25件)
- ・ 転職希望者が多数の紹介会社にエントリーし、スピード競争の様子を呈してきており、じっくり相談しながら進めるのが難しくなってきた。(東京、登録型、5~9人、39件)
- ・ 仕事を探しているわりに、いろいろと希望を出してなかなか決まらない。(福井、派遣型、5~9人、39件)
- ・ フリーターの登録者や日雇い派遣からの登録者が増えているが、継続への意識が低い。マッチングの過程で即決ができない、連絡が取れなくなるなど。日雇いなれの求職者が多い。(東京、登録型、3~4人、139件)
- ・ レベルの高い求職者の獲得が難しい。(東京、登録型、10~29人、502件)
- ・ 若年層の求職者が少なく、若い人集めに苦労する。(埼玉、登録型、10~29人、43件)
- ・ 若年者と年配者との間に就業に対する執念が極端に異なる。本人のハングリー精神にあった企業を紹介。(福岡、登録型、3~4人、33件)
- ・ 候補者の質の低下、就職意欲の低下。(東京、サ-チ型、10~29人、37件)
- ・ 自分のスキル経験よりも、より多くの収入を得たいという傾向がある。(福島、登録型、10~29人、10件)
- ・ 明らかに問題がある求職者に対して法的な断りができないものか。(東京、登録型、100人以上、415件)
- ・ 求人誌をよく利用して求職者開拓するが、まれに精神的に弱い人が仕事相談のついでに来社するケースがあり、「仕事をしたいのか」以前に労働条件の愚痴を言って帰る人もいる。(岐阜、登録型、5~9人、9件)

② 「開拓分野・手法」についての要望や問題点

- ・ 恒常的な求人難の為、人材の確保困難は大きな課題。女性活用(主婦)の活性化のための環境作り等を併せた人材開拓を検討。(岡山、派遣型、10~29人、38件)
- ・ U・Iターン希望者のための宣伝広告方法。(香川、登録型、1~2人、13件)
- ・ フリーターを主に開拓していきたい。(大阪、登録型、3~4人、93件)
- ・ 技術系の求職者の登録を増加させたい。(大阪、登録型、5~9人、89件)

- ・ 市場価値のある方を年齢にかかわらず集めたい。(東京、登録型、10～29人、97件)
- ・ 製造職種が中心のため、その他の職種へと拡大したい。(愛知、登録型、3～4人、163件)
- ・ 他社に登録していない独自人材の確保。(東京、登録型、30～99人、213件)
- ・ 狭義な技術や能力を持つ人をピンポイントで開拓できない。(東京、サチ型、10～29人、111件)
- ・ 質のいい求職者の確保。(奈良、登録型、-、18件)

③ 「有料広告」についての要望や問題点

- ・ 広告投資の限界があるため、広く集められない。一方で、ロコミが増加しているのはいい傾向と思われる。(広島、登録型、5～9人、48件)
- ・ 費用に効果が見合わない。(兵庫、登録型、3～4人、111件)
- ・ インターネットサイトを利用しているが、スカウトの返信が少なくなっている。(東京、登録型、5～9人、30件)
- ・ 広告費用の高騰。(東京、登録型、1～2人、12件)
- ・ ポータルサイトが高い。(東京、登録型、5～9人、13件)
- ・ ネット媒体の費用が高い。(埼玉、登録型、1～2人、13件)
- ・ 有料求職サイトのコストが高い。(東京、登録型、3～4人、21件)
- ・ 求職者を登録させるためのコストが増加している。(福岡、登録型、5～9人、116件)
- ・ ほとんどのコンサルタントが有料人材サイトにたよっている。HPへのエントリーの年齢層が高まっている。(東京、登録型、10～29人、55件)

④ 「自社の仕組みやコンサルタント教育」についての要望や問題点

- ・ 求人誌に頼っているのが現状です。登録者よりも紹介キャンペーンの強化を図ってきたい。(東京、登録型、5～9人、83件)
- ・ 求職者のData管理の一元化。(東京、登録型、5～9人、36件)
- ・ 求職サイト利用のみに頼らず、求職者をサーチする方法を見つける。(東京、登録型、5～9人、68件)
- ・ スキルレベルの的確な把握。(大阪、登録型、5～9人、33件)
- ・ 求職者開拓にかかる費用、労力の拡大。(大阪、登録型、10～29人、175件)
- ・ 人材を採用する頻度の高い企業の組織内実態が優良であるか否かを実際見極められるか。(東京、登録型、1～2人、24件)
- ・ 今後はUIターン転職者を中心に扱っていく方針だが、首都圏に拠点がないので、求職者の申し込みから面談までに時間がかかる。(愛媛、登録型、5～9人、50件)
- ・ 広告媒体・HP・求人サイトを使っての登録獲得以外の有効な方法を検討、開拓。(長野、登録型、3～4人、125件)

⑤ 「行政」についての要望や問題点

- ・ ハローワークと提携して求職者に広くサービスを提供する必要がある。(京都、登録型、3～4人、35件)

- ・ ハローワークと民間で協力できるようになるとよい。(千葉、派遣型、5～9人、22件)
- ・ しごと情報ネットを民間紹介所とリンクさせてほしい。(大阪、登録型、1～2人、60件)
- ・ ハローワーク・人材銀行・公的紹介機関における求職人材情報の提供。(東京、サーチ型、10～29人、56件)
- ・ ハローワークに民間職業紹介事業者の募集案件を簡単に調べることができるようにしていただきたい。(愛知、登録型、1～2人、51件)

⑥ 「業界・業況」についての要望や問題点

- ・ 紹介所が増え、求職者の獲得が困難である。(東京、登録型、5～9人、20件)
- ・ マッチングを重要視する民間職業紹介事業の全体的な広告が必要(派遣にひとまとめにされている)。(大阪、登録型、10～29人、785件)
- ・ 公的機関のバッティング。職務内容上、人材紹介会社の認知不足。(北海道、登録型、3～4人、67件)
- ・ 「給与UPのため」など転職をあおる紹介会社が多すぎる。正当な募集がやりにくい。(東京、登録型、3～4人、22件)
- ・ 転職紹介会社の認知度の低さ。(北海道、登録型、5～9人、223件)

⑦ 「求人企業・求人要件」についての要望や問題点

- ・ 求人企業の要求スペックが厳しく適合人材開拓が困難。(東京、登録型、10～29人、46件)
- ・ 小規模事業者の場合、人事担当責任者の存在が希薄で責任の所在が不明確。(東京、登録型、1～2人、14件)
- ・ 大幅な減産で人余りの状態が予想される。(埼玉、OP型、1～2人、3件)

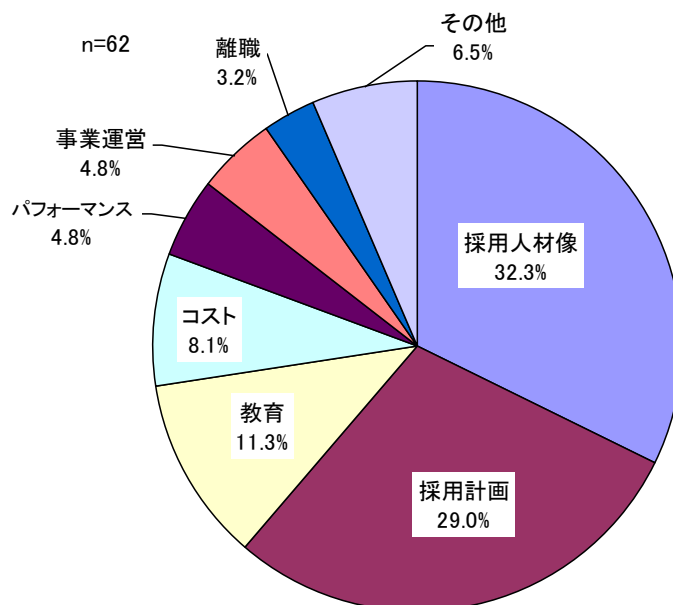
⑧ 「その他」についての要望や問題点

- ・ アピール不足。(静岡、登録型、1～2人、3件)
- ・ 初期費用がかかりすぎる。(東京、-、-、8件)
- ・ 現在の対企業コンサルタント数からみて、特に企業数の開拓の予定はありません。(東京、登録型、10～29人、281件)

(3) 紹介コンサルタントの採用について

「紹介コンサルタントの採用について」は62社からの回答があり。要素別にみると、最も多いのが「採用人材像」で32.3%、次いで「採用計画」で29.0%であった。

図3 「紹介コンサルタントの採用について」の要素別割合



◆ 回答内容の抜粋

※カッコ内は事業所所在地、主な紹介形態、紹介従事者数、平成19年度常用就職紹介件数

① 「採用人材像」についての要望や問題点

- ・ 紹介コンサルタント経験者が少なく、即戦力採用が難しい。(東京、サチ型、30～99人、288件)
- ・ 雇用問題の最前線に立つ意識、責務、気働き、気配り。(静岡、登録型、3～4人、22件)
- ・ 若手の採用では何人も失敗をしてきたが、来年度はまた試みるつもりでいます。雇用条件等他社の情報を知りたい。(東京、登録型、3～4人、139件)
- ・ 人材紹介、人材ビジネスについて根底から理解している人がいない、つまり経験不足の若い人は難しい職種。(兵庫、登録型、3～4人、-件)
- ・ 周囲に良い刺激を与えられるアクティブな人材。(東京、登録型、3～4人、153件)
- ・ 専門分野に精通したコンサルタント(化学・製造)。(東京、登録型、30～99人、66件)
- ・ 特定マーケットの熟知した人物の採用。コンサルタントの雇用形態。(大阪、登録型、5～9人、33件)
- ・ マインド、人柄等、適格な人材でなければ採用予定はない。(東京、登録型、5～9人、18件)

- ・ 障害者紹介業も営んでいるので障害者カウンセラー。(大分、派遣型、3～4人、21件)

② 「採用計画」についての要望や問題点

- ・ 今のところ必要なし。(静岡、登録型、1～2人、3件)
- ・ 必要だと思います。(大阪、登録型、3～4人、93件)
- ・ 一部事業所の欠員補充。(東京、登録型、10～29人、193件)
- ・ 小さいエージェントの採用は難しい。(神奈川、登録型、1～2人、12件)
- ・ 成果比例の報酬方式で、若手人材の採用が困難。(東京、登録型、10～29人、46件)
- ・ 業界イメージ先行の応募者が多すぎる。(東京、登録型、30～99人、185件)
- ・ 有能な人が少ない。(福岡、登録型、5～9人、64件)
- ・ 人材業界未経験者の応募者の増加。(大阪、登録型、10～29人、175件)
- ・ 現状未経験しか採用するつもりはなかった為苦勞していない。(東京、登録型、3～4人、38件)
- ・ 外部からの採用、社内での育成、資格取得について検討。(長野、登録型、3～4人、125件)

③ 「教育」についての要望や問題点

- ・ キャリア・カウンセラーを職業紹介へのコンサルタントとしての認知。(東京、登録型、5～9人、16件)
- ・ 資格と適性とは必ずしも一致しないためフォロー人材の社内教育に重点。(岡山、派遣型、10～29人、38件)
- ・ 求職者に対して教育、研修を行えるスキルを持った人が少ない。(静岡、派遣型、3～4人、9件)
- ・ 適性の見極め及び、採用だけではなく、長期的な教育。(東京、登録型、30～99人、213件)

④ 「コスト」についての要望や問題点

- ・ 費用をかけずに採用したい。(東京、登録型、10～29人、38件)
- ・ 未経験者の採用リスクは高く、慎重になっている。固定給プラス業績給でしか採用は難しい。(大阪、登録型、5～9人、53件)
- ・ コンサルタントに対する人件費が課題である。(埼玉、登録型、10～29人、43件)

⑤ 「パフォーマンス」についての要望や問題点

- ・ ハンティングのため個人による業績の差が激しい。(東京、サーチ型、10～29人、100件)
- ・ コンサルタントとしての適職かどうかの見極めることの難しさ。(東京、登録型、5～9人、68件)
- ・ 紹介業種に対する専門性が低い。(東京、サーチ型、10～29人、37件)

⑥ 「事業運営」についての要望や問題点

- ・ 今後、紹介件数が増加し、多職種で展開する際は検討したい。(愛知、登録型、3～4

人、163 件)

- ・ 現段階ではありませんが、それは業績次第です。(東京、登録型、10～29 人、281 件)

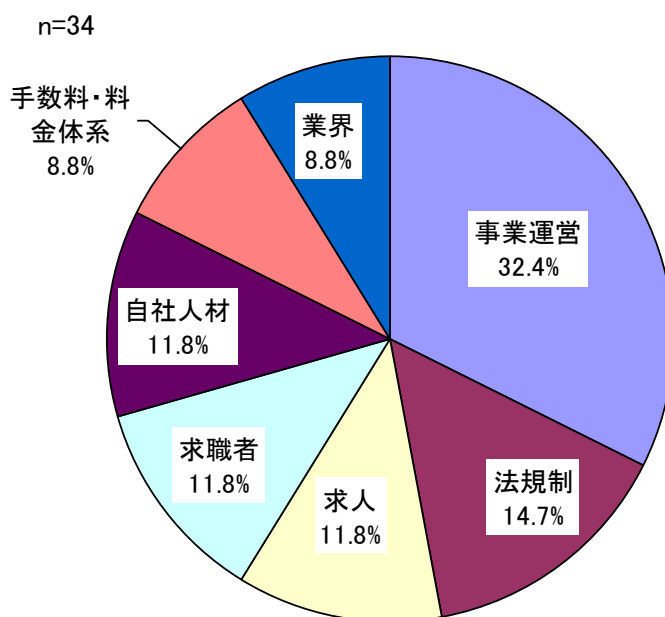
⑦ 「離職」についての要望や問題点

- ・ 日曜・祝日の対応や、深夜になることもあり、採用しても考えていた人材紹介と実態が違いやめる人が多い。(大阪、派遣型、3～4 人、9 件)
- ・ 定着率が悪い。営業を嫌がる傾向。(東京、登録型、30～99 人、508 件)

(4) その他について

「その他について」は 34 社からの回答があり。要素別にみると、最も多いのが「事業運営」で 32.4%、次いで「法規制」で 14.7%であった。

図4 「その他について」の要素別割合



◆ 回答内容の抜粋

※カッコ内は事業所所在地、主な紹介形態、紹介従事者数、平成 19 年度常用就職紹介件数

① 「事業運営」についての要望や問題点

- ・ 19 年度に於いては、スタートの年で問題なし。只 100 名弱の会社で年間 20 名以上を正社員にしている。スピードが速すぎる。(福岡、登録型、5～9 人、88 件)
- ・ オフィスワークの人材派遣を中心に展開しており、その活動の中で紹介ニーズに応えるという実態から、体制を整備した紹介事業が課題です。(東京、派遣型、3～4 人、14 件)

- ・ 現在のところ、ほとんどがボランティアに近い状況。(北海道、登録型、1～2 人、7 件)
- ・ 日雇い派遣に近い将来だめになったら日々の紹介事業が増加していくと考えられる。これは本質的な解決ではない。また日々の紹介事業者が派遣同様にワーキングプアを作っているかの様な報道に世間からの疎外感が強まっていることが予想される。(大阪、登録型、10～29 人、35 件)
- ・ 他の職業紹介事業所と連携を模索している。(福島、登録型、3～4 人、20 件)
- ・ 競合が多数ある中での自社の優位性の確保。(東京、登録型、30～99 人、213 件)
- ・ 知名度が上がらない。(愛知、登録型、5～9 人、71 件)
- ・ 展望は全くなく、廃業で検討中です。(東京、サチ型、-、5 件)

② 「法規制」についての要望や問題点

- ・ 一事業所のみでの努力では 24 条問題など解決が困難な場合がある。(兵庫、登録型、3～4 人、111 件)
- ・ 紹介事業者が無制限に増加し業界が荒れている。(東京、登録型、5～9 人、30 件)
- ・ 規制緩和による事業所が乱立しある程度の規制は必要と思います。(愛知、登録型、-、19 件)
- ・ 業務形態が裁量労働に限りなく近いため、裁量労働制が認められる職業として認知されたい。(東京、サチ型、30～99 人、288 件)
- ・ 海外人材紹介がさらに簡便にできるようになること。(神奈川、登録型、5～9 人、52 件)

③ 「求人」についての要望や問題点

- ・ 手数料が思うように取れない。競争で下げられる。(福井、派遣型、5～9 人、39 件)
- ・ 求人案件の急速な減少、競争の激化、業者の質の低下。(東京、サチ型、10～29 人、37 件)
- ・ 求人が全体的に壊滅状態。優秀な求職者があふれている状態。求人企業の労働条件の悪化が目立つ。(東京、登録型、3～4 人、38 件)

④ 「求職者」についての要望や問題点

- ・ 他の事業所と掛け持ちをしていて、土壇場で断ってきたり、良い条件を出すほうが成立する。(大阪、登録型、3～4 人、93 件)
- ・ 登録時の意識改革や就職後のフォローは必須。定着の問題から、企業の選定や企業間のしがらみ等でマッチングの幅が狭まる。(福岡、登録型、1～2 人、37 件)
- ・ 若年層の求職者の物の考え方が従来の日本での価値観とかい離している面が見られること。(東京、登録型、1～2 人、24 件)
- ・ 求職登録者の評価基準・教育。(山梨、派遣型、10～29 人、64 件)

⑤ 「自社人材」についての要望や問題点

- ・ 現メンバーの高齢化により次世代人材の育成が必要。(兵庫、登録型、5～9 人、45 件)

- ・ コンサルタントが育たない。(東京、登録型、10～29人、265件)
- ・ 職業紹介士、産業カウンセラーの資格取得。(大分、派遣型、3～4人、21件)

⑥ 「手数料・料金体系」についての要望や問題点

- ・ 紹介料の値引き、また一般派遣から職業紹介に移行するケース(本人了承のもと)紹介料が高請求(直接雇用の努力義務といわれたケース)、退職後における紹介料の返却。(東京、登録型、3～4人、16件)
- ・ 日雇い派遣禁止問題、マネキンへの切り替えになると思うが、賃金直接払いの問題と手数料率が10.5%以上のコンセンサスが取れないケースが多く、売上減少になることが最も直面しているなかで問題になります。日雇就業について、本人が希望してこういう働き方を選択しているケースが多い。(東京、登録型、3～4人、139件)

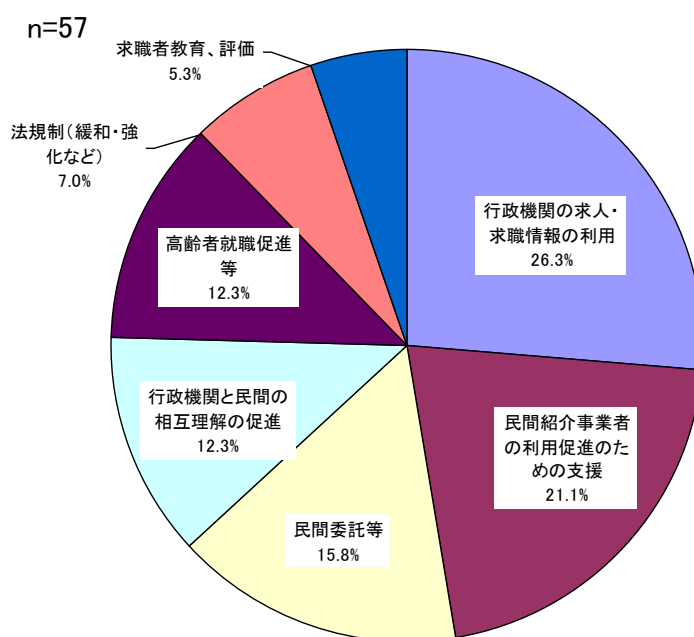
⑦ 「業界」についての要望や問題点

- ・ 他の紹介会社のレベルが下がっている。その結果イメージがダウンしている。(東京、登録型、3～4人、22件)
- ・ 人材紹介事業取得会社が急速に増加。業界としてのまとまりがない。(福岡、登録型、5～9人、116件)

2 職業紹介事業に関して、国と民間が協調できるアイデアについて

「国と民間が協調できるアイデアについて」は57社からの回答があった。回答を要素別にみると、最も多いのが「行政機関の求人・求職情報の利用」で26.3%、次いで「民間紹介事業者の利用促進のための支援」で21.1%であった。

図5 「官民協調アイデア」の要素別割合



◆ 回答内容の抜粋

※カッコ内は事業所所在地、主な紹介形態、紹介従事者数、平成19年度常用就職紹介件数

① 「行政機関の求人・求職情報の利用」についての要望や問題点

- ・ ハローワーク等の求人情報の共有化(富山、登録型、1~2人、30件)
- ・ 民間事業者がハローワークの情報を使って求職者・求人者の要求にこたえられたときに、何らかの形で手数料がほしい。(大阪、登録型、1~2人、60件)
- ・ 求職者情報の無料公開(東京、登録型、10~29人、24件)
- ・ ハローワーク等の求人情報を民間事業者が活用できるシステム。(東京、登録型、10~29人、138件)
- ・ 公的職業紹介事業機関の求人求職データの開示(東京、登録型、5~9人、31件)
- ・ 地元人材銀行の求職者情報を民間事業者にも活用できるようにする(現在派遣、紹介予定派遣の場合は可能だが、人材銀行登録者は派遣を希望する人は少ない。正社員希望者に「〇〇民間事業者」に登録してみてくださいの一言でも求職者には窓口が広がると思う。)(埼玉、登録型、10~29人、43件)
- ・ 求職者情報の互換性をさらに高める施策(東京、登録型、30~99人、185件)

- ・ 国（ハローワーク）の求人情報を民間に開放。マッチングができれば民間の紹介会社に国が手数料を支払う仕組みを作っては（東京、登録型、10～29人、265件）
- ・ ハローワークの登録者の中で、本人の了解のもとに民間の人材紹介所へ同時登録できる仕組みづくり。これが可能になると多くのマッチングが成立する（福岡、登録型、5～9人、116件）

② 「民間紹介事業者の利用促進のための支援」についての要望や問題点

- ・ 求人が減少しているので求人企業にメリットとなる支援施策があると社員化が推進されると思う。（東京、派遣型、1～2人、12件）
- ・ 紹介事業者の相乗りサイトのようなものを公共で作成する。複数の紹介事業者が情報を共有（兵庫、登録型、1～2人、15件）
- ・ ハローワークの求人情報に紹介会社の案件も載せるようにする。（福島、登録型、3～4人、25件）
- ・ 採用担当者との交流機会の設定（静岡、登録型、1～2人、3件）
- ・ ハローワークに相談にきた求職者を民間人材紹介会社に紹介をして少しでも雇用の吸収を図る。（東京、－、－、8件）
- ・ ハローワークへの求人情報の持ち込み。職業紹介事業者にもハローワークへの求人情報の持ち込みを認める。（広島、登録型、3～4人、203件）
- ・ 求人事業者が現在ハローワークに出している求人情報を民間事業者にも依頼するかどうかをハローワークが求人事業者に対して促す。（千葉、登録型、5～9人、76件）
- ・ 厚労省での外郭団体を立ち上げ、当該事業者への支援を充実してほしい。（広告、宣伝等を積極的に）（北海道、登録型、1～2人、7件）
- ・ しごと情報ネット申請時の設定簡略化。（設定4週間というのはあまりにも時間を要する。）（手続き面についても社印等の面倒な手続きをWeb上でスピーディーにできないものか。）（兵庫、登録型、1～2人、10件）
- ・ 公的機関による有料職業紹介事業者のあっせん（広島、登録型、3～4人、19件）
- ・ ハローワーク主催での求人企業の人事担当者向け（紹介会社向け）セミナー※年齢制限、トラブル事例等（東京、登録型、30～99人、66件）
- ・ ハローワーク主催による紹介事業者と求職者、求人者の合同説明会の開催（山梨、派遣型、10～29人、64件）

③ 「民間委託等」についての要望や問題点

- ・ 前回、入札方式で民間が就職困難者を就職させるような事、がありましたが、結果的にどのようなになったのかきちっと事後報告をまず聞きたい（大阪、登録型、10～29人、785件）
- ・ 職業紹介事業はすべて民間に委託させるべきだと思います。その管理・監督を官がすればよいと思います。ハローワーク・インターネット・外郭団体などのすべて。ただし、コストだけの入札でなく、プレゼン等の内容で入札決定すべき。（熊本、派遣型、1～2人、61件）
- ・ ハローワークは給付金事業のみを行い、紹介業は民間をもっと活用すれば公務員を減

らすことができると思います。(愛知、登録型、1～2人、23件)

- ・ 職業紹介の民間委託を増やす。(東京、登録型、10～29人、38件)
- ・ 公的機関の民営化(市場化テストの実施等)(福島、登録型、1～2人、-件)
- ・ ハローワーク業務全般を民間に委託する(東京、サチ型、10～29人、111件)
- ・ ハローワーク等の国で行っている紹介事業の民間委託を進める。紹介事業の経営状況が大変に厳しいので紹介あっせんに対する補助金を出してほしい(東京、サチ型、10～29人、37件)
- ・ ハローワークの職業紹介事業を一年間の当番制で民間委託すれば、各社競ってサービス向上に努めるのでは?(岐阜、派遣型、5～9人、9件)

④ 「行政機関と民間の相互理解の促進」についての要望や問題点

- ・ ハローワーク、人材銀行(公的)との情報共有を民間と頻繁に行ってもらいたい。(大阪、派遣型、3～4人、9件)
- ・ 国の現行制度は現在の時代の流れを必ずしも把握していないので、両者の情報交換が必要だと思います。(東京、サチ型、1～2人、12件)
- ・ 就職ハンディキャップ者(障害者や育児中女性)の雇用促進のためのガイドラインの作成と、監修または編集に厚生労働省。ガイドライン作成の委員会またはWGの組織化を人材協内に設置してほしい(東京、-、-、-件)
- ・ 一定期間に限定して官民の人事交流をし、双方の良いところ・悪いところをお互いに評価しあってみてはいいかげでしょうか(東京、登録型、10～29人、24件)
- ・ ハローワークと民間紹介業の連携。各県毎に労働局指導による組合、協会等の組織化すべし(鳥取、-、-、14件)

⑤ 「高齢者就職促進等」についての要望や問題点

- ・ 40歳以上の再雇用とハローワークと共同で行える仕組みが必要。有料職業紹介では無理な案件が多いため、企業に40歳以上の採用を促す助成金や税制改革が必要である(京都、登録型、3～4人、35件)
- ・ 高年齢者雇用の組織的、効果的ネットワーク形成。(東京、登録型、10～29人、193件)
- ・ 中高年層、シングルマザー等の紹介会社向け就職支援助成金給付。(東京、登録型、1～2人、21件)
- ・ 日本の労働力不足を補うための外国人労働者の就職に関するサポート、マッチング等。紹介会社の高年齢者転職サポートに支援金を出す。(東京、登録型、3～4人、22件)
- ・ 高年齢者(60歳以上)の労働市場における活性化策が求められる。(埼玉、OP型、1～2人、3件)
- ・ 介護職の求職者がまったく足りていないため、もっと外国人就労者が働けるようにしていかないと介護の現場はもう回っていかない状態です(静岡、登録型、1～2人、29件)
- ・ 障害者雇用事業を民間派遣会社に委託(大分、派遣型、3～4人、21件)

⑥ 「法規制（緩和、強化など）」についての要望や問題点

- ・ 建設技術職（職人さん）の紹介を可能にしていきたい。（東京、登録型、5～9人、20件）
- ・ 求人票（ハローワーク管轄）の受付に関してもう少し規制緩和をしてほしい（東京、登録型、5～9人、16件）
- ・ 規制を強化し、不都合な運営（社会的非常識）をする事業者をなくす（神奈川、-、-、23件）
- ・ 男女雇用機会均等法、年齢を出して求人してはいけない等、現実と法律がマッチしていない点が多い。（熊本、登録型、5～9人、17件）

⑦ 「求職者教育、評価」についての要望や問題点

- ・ 過疎化や若手人材の流出が続く産業地域で未経験者や第二新卒を採用し、教育する仕組みを行政と協調して創り、人口バランスを取るとともに、地域活性化できるようにする。採用は民間紹介会社が一括する（広島、登録型、5～9人、48件）
- ・ 求人者が迷うことのない統一的なヒューマンリソースやテクニカルスキルの見極めが必要だが、どうも基準がない。統一的な基準作りができるといいと思う（岡山、派遣型、10～29人、38件）
- ・ 働く人も高齢となってきましたが、50代、60代の人たちに資格がとれるよう（高齢者の2級講習）のように無料で、希望者に門戸を開いていただきたいと思います。都心だけでなく支部方面にも働きたい人はたくさんいると思います。職業紹介事業にも介護保険の知識は必要だと思いますし、資格が取れば働く人も増えると思います。（東京、-、-、-件）

第2章 人材紹介事業の実態ヒアリング調査結果

I ヒアリング調査の概要

アンケートにおいては、調査票末尾に「ヒアリング許諾を伴う事業所名記名欄」を設けている。まず第一に、アンケート回収票計 313 票から、以下の条件を満たす事業所を抽出した。

- ① アンケート票への事業所名記名事業所
- ② 平成 19 年度の常用就職件数が 10 件以上ある事業所
- ③ 期間の定めのない雇用関係のあっせんを主な事業とする事業所

そして第二に、上記抽出作業の後、さらに以下の類型（層化）基準に沿って、対象属性の偏りを廃しながら事業所選定作業を行った。

- ① 平成 19 年度常用就職件数の多寡による層化
(常用就職年間 100 件以上の大量紹介事業所・同年間 30～99 件の中量紹介事業所、同年間 29 件以下の少量紹介事業所)
- ② 職業紹介担当者従業員数の規模による層化
(従業員 10 名以上の大規模事業所、同 5～9 名の中規模事業所、同 4 名以下の小規模事業所)
- ③ 事業所立地による層化
(関東首都圏に立地する事業所、愛知県及び静岡県などの中部圏に立地する事業所、大阪府など関西圏に立地する事業所、その他の地域に立地する事業所)

以上のような抽出選定作業の結果リスト化された 64 事業所に対して、電話等によるヒアリング依頼を行った。最終的に、それを許諾した計 33 事業所(対象事業所コード AX1～CZ6)を調査対象事業所としている(表)。

表 ヒアリング対象事業所（33 事業所）の概要

対象事業所 コード	紹介件数 分類 ※1	従業員 規模分類 ※2	担当者平均 紹介件数 (件/年)	支店・支社 総数	兼業の有無(本社ベース)					
					派遣	コンサル	請負	教育 研修	求人 広告	その 他
AX1	A	X	59.36	2	○	-	○	-	-	-
AX2	A	X	37.94	1	○	-	○	○	○	-
AX3	A	X	21.84	7	○	-	○	○	-	-
AX4	A	X	7.10	3	○	○	○	○	-	○
AX5	A	X	11.67	3	○	-	-	○	-	-
AX6	A	X	9.20	8	○	○	○	○	-	-
AX7	A	X	6.53	19	○	○	○	○	-	-
AX8	A	X	12.10	0	○	○	○	○	-	-
AY1	A	Y	24.78	5	○	○	○	○	-	○
AY2	A	Y	24.13	2	○	-	○	-	-	○
AY3	A	Y	23.20	1	○	○	○	○	○	○
AZ1	A	Z	34.00	2	○	○	-	○	-	-
AZ2	A	Z	27.00	4	○	○	○	○	-	○
BX1	B	X	8.18	12	○	-	○	-	-	-
BX2	B	X	6.67	0	-	-	-	-	-	-
BX3	B	X	2.06	7	○	○	-	○	-	○
BY1	B	Y	12.71	2	○	○	○	○	-	-
BY2	B	Y	17.60	1	○	-	○	-	-	-
BY3	B	Y	9.88	0	-	-	-	-	-	-
BY4	B	Y	14.20	0	○	-	○	-	-	-
BY5	B	Y	6.75	2	○	-	○	-	-	○
BY6	B	Y	8.67	5	○	-	○	-	-	○
BY7	B	Y	5.57	0	-	-	-	-	-	-
BZ1	B	Z	20.75	2	○	○	-	○	-	-
BZ2	B	Z	10.50	3	○	-	-	○	-	-
BZ3	B	Z	37.00	2	○	-	-	-	-	○
BZ4	B	Z	11.00	1	○	○	○	○	-	○
CZ1	C	Z	9.00	0	-	-	-	-	-	-
CZ2	C	Z	6.25	0	○	-	○	-	-	-
CZ3	C	Z	12.00	0	-	-	-	-	-	-
CZ4	C	Z	7.33	0	○	-	○	○	-	-
CZ5	C	Z	9.50	0	-	○	-	-	-	○
CZ6	C	Z	3.33	0	-	-	-	-	-	○

※1 アンケート【問 7】から「A…100 件以上」・「B…30 件～99 件」・「C…29 件以下」で分類。

※2 アンケート【問 11】等から「X…10 人以上」・「Y…5 人～9 人」・「Z…4 人以下」で分類。

Ⅱ 調査結果の内容（サマリー）

1 最近の事業運営について

- 事業運営（職業紹介環境）の変化と現状では、ほとんどの事業所で、昨年10月以降一気に求人数が減少（30～40%減少の意見が多くあった。）
- 特に外資系企業からは、成約寸前のものまで凍結、またはクローズされたとする事業所が多かった。
- 求人取り下げを行わない求人者でも、求人条件のうち技能・能力など即戦力とするためのスペックが非常に高くなっている。（求職者にとって狭き門となっている。）
- 求職者数も減少傾向がある。（転職市場が約半数を占めているが、直近の労働市場で転職を控えているのではないか・・・との意見も見られた。）

2 事業実績報告について

- 「取扱職業」の分類が、民間紹介事業者の認識と一致していない部分が多い。
- 独自に、業界と職種を関連させた分類で事業所内の統一を図っているところが多かった。
- 8号様式の全国集計はほとんどの事業所で関心が薄かった。
- 求人、求職者の管理はほとんどコンピュータ管理とされている。（一部には紙台帳の方が小回りが利くと紙台帳のままのところもあった。）
- 事業実績報告用に特別に台帳をコード化していない場合は、報告書集計時に個別に判断しながら手集計（またはエクセルで集計）を行っているところが多かった。
- 様式の変更については、地域別、産業（業界別）、職種などの統計的データがあれば使えると回答した事業所はかなりあるが、報告書にまとめる手順の簡略化を希望する声も多かった。

3 コンサルタントの賃金構成

- 一部のグループ資本系列で運用されている事業所において、グループ本社等のOB社員等がコンサルタントとなっているケースでは、定額制の賃金となっている場合がある。
- 事業所の多くは、インセンティブ給与（成功報酬分を上乗せする方式）を用いており、定額部分の額をかなり低額に抑える工夫をしている。
- インセンティブ部分については、ヒアリングの中では成約したものの紹介手数料収入額の30～70%を賃金とするケース、一定期間ごとに成果を評価し、次期給与のベースに反映（増減させる）させるケース等あり、事業所ごとの工夫がなされていた。
- コンサルタントになるための要件は各社で次のような違いがあった。①開発担当などの高度な専門技術を要する求職者の紹介を行う事業所では、同一業界の管理等経験者。②特に高度な技能・技術を要しないが人物評価が重要なポイントとなる分野の紹介を

主に行う事業所では、紹介事業等の経験、会社で人事担当の経験者。③国家資格等を必要とする職業の紹介を主に行う事業所では、人材関係未経験の若年者等でも構わない。

4 その他

(1) 求人求職の受付の解釈及び取り扱いの実態

- 企業から求人に関する問い合わせがあった場合、または企業訪問を行って求人の意向があると判断された場合等において、求人条件の提示のみでの受付登録は行わず、まず、職業紹介に関する手続き（個人情報の取り扱いを含む。）、成功時の取扱等に関して約定書などによる合意が形成された場合にのみ、求人企業としての登録をし、その後必要な条件と人員の申し込みを受け付ける形態が基本的な求人受付となっている。
- 求人数の登録について、「ほぼ採用が決定的となったときに求人受付として計上する」ケースもあった。
- 求職受付については、現在多くの場合、求職サイト（有料が多いようであった。）に登録している求職者に対してスカウトメールを発送し、必要応募書類を添えて返信があった求職者を仮登録。その後面談等により当該事業所での職業紹介を希望した場合に正規登録とし、これを求職受付数に計上している。
- なお、自社 HP に直接応募してきたもの、自社への訪問で面談の結果、紹介を希望した求職者はその時点で登録に計上する」としている事業所がほとんどであった。

(2) 求人確保の努力等について

- 求人企業の要求に対して十分な対応を行い、いったん信用を得ることができればリピーターとなって求人を優先的に受けることができる場合が多い。
- 求人条件はかなり厳しくなっているが、求人自体がなくなったわけではない。逆に要望に沿った求職者を確保することが困難となっている。（昨年前半までだったら十分だった能力・経験を有する求職者であってもピンポイントではないことで成約しなくなっている。）

(3) 官民連携などについて

- 地方自治体との契約による職業紹介業務を受託しているケースがあった。
- 公共職業訓練施設からの要望で訓練終了者を求職者として受け入れているケースがあった。
- 地域のハローワークからの相談要請を受け、求職者に対応しているケースがあった。