

職業紹介優良事業者認定制度 取得に向けた取組事例集



目次

はじめに

I. 取組事例

1 認定取得の理由・契機	2
2 取得準備の取組について	3
3 申請にあたって苦労した点やアドバイス	4
4 認定申請を契機に新たに取り組んだ内容	5
5 取得した認定の活用方法	6
6 認定制度に対する要望	7
7 求人企業・求職者からの反応	9
8 求人企業の声	10

II. ヒアリング協力企業	12
---------------	----

III. 調査項目	13
-----------	----

IV. 職業紹介優良事業者認定制度について	14
-----------------------	----



はじめに

この事例集は、職業紹介優良事業者認定を目指す事業者の皆さまの参考情報として活用いただくことを目的に、これまで職業紹介優良事業者に認定された事業者の具体的な取組を収集するとともに、求人企業からの声も合わせてまとめました。

I 取組事例

1 認定取得の理由・契機



お客様に安心してもらえる認定制度として

コトラ社

認定審査のチェックリストには必要と思われる項目も多く、認定を受けてそれらの項目を実施していることを、取引先、求職者に認知いただくことが望ましいと感じた。

ジェイック社

取引先では第三者の認定が大事になってきていて、職業紹介事業の許可だけでなく、さらに認定マークを取得していると非常に安心してもらえると感じた。



職業紹介に特化した認定制度として有益で、差別化を目指して

ジェイック社

ある支店長から、差別化に役立てられる制度ではないかとの提言を受けた。チェック項目をみたら無理だと考えたが、初年度に認定を受けた企業が20社ぐらいあり、取得する意向が強まった。優良と名のつくところが他社との差別化につながると判断し、取得のきっかけにつながっていった。

Special Medico社

プライバシーマーク取得検討の際に職業紹介優良事業者認定制度があることを知り、職業紹介業に特化した認定制度の方が有益と考え、その取得を優先させた。



経営層の意向

ジェイック社

経営陣は取得に前向きな意向だったが、コンセンサスを得るには半年ぐらいかかった。当社の理念・ミッションは、職業紹介だけでなく、人材の定着、そして活躍を目指している。その方向性としても共感でき、取得していて当たり前との考え方だった。

TACプロフェッションバンク社

制度内容を理解するために説明会に参加後、マネージャー会議で報告し、取得の申請をすることが即決された。社長の意向が強かった。

東京海上日動キャリアサービス社

元々、当企業グループ全体でチャレンジ精神を持っていたことと、優良派遣事業者認定をすでに取得していたことで、当時の事業部長から提案があり、経営判断した流れだった。

2 取得準備の取組について

(1) 参考にした情報



既存の情報を転用・活用

ジェイック社

- 経営陣から発信される目標などや求人・求職者に発信している情報を集めて、当社の考え方として整理して活用した。
- プライバシーマークとの親和性があり、紙ベースの証明や内部監査の視点があったため進めやすかった。

Special Medico社

規定やマニュアル類はすでにあり、プライバシーマークの申請準備でベースは整っていたので、特に何か変えたということはない。

TACプロフェッションバンク社

内部監査は、本社のしくみを転用した。

東京海上日動キャリアサービス社

- コンプライアンスなどの基準は、元々厳しく設定しており、すでに整備されていた情報を加工して提出した形で、大きな変更は行っていない。
- 申請の準備を行うにあたっては、ゼロから会社を立ち上げて、次の段階に向けたマニュアルなど、順次整いつつある会社には適している。すでに運用ができているところは、自分達の実務情報を申請用にアレンジする必要があり、案外手間がかかる。



全国民営職業紹介事業協会の例示やフォローアップ研修

TACプロフェッションバンク社

ルール作りを行い、規約に落とし込む作業などは人手と時間がかかるが、全国民営職業紹介事業協会の例示を活用するのが近道となる。また、フォローアップ研修での再認識や他社のQ&Aが参考になる。

(2) 準備期間および体制

コトラ社

総務・経理・人材紹介責任者の3名が兼務しながら、3か月程度かかった。

ジェイック社

- 申請1回目は2か月半～3か月。担当者と上長とのミーティングを何度も行った。審査時は、責任者でないと答えられない部分が多く、質疑応答を作成、ファイリングしたものを共有して、当日に備えた。
- 更新時の2回目はフォローアップ研修に参加して更新した会社へヒアリングができたが、やはり準備が必要とのことだった。1か月ぐらいで更新の準備は何とかできた。

Special Medico社

業務が優先のため、取得準備は基本的に手が空いた時に行った。月を決めて定期的にきちんと管理をしていった(プロジェクト的に推進)。2名程度で行ったが、専従できる者がおらず半年以上を要した。

TACプロフェッションバンク社

1年半かけてじっくり準備し、説明会にも2回参加した。準備にあたっては、類似情報のネット検索に加えて、他社の担当者に相談し、客観的判断を求めたこともあった。また、本部に不足内容や報告内容の結論など、体系的なチェックを依頼して備えた。

東京海上日動キャリアサービス社

2回目の申請時は、退職していた前任者を一定期間再雇用して資料などをアップデートした。2か月程度かかったが、法改正時期と同時期であったため、時期的には厳しかった。特に、法改正により、これまで行ったことがない内容に対するルール化が難しかった。運用したことがないマニュアルなどでの申請となり、タイミングが悪い部分もあった。



3 申請にあたって苦労した点やアドバイス

書類の準備

Special Medico社

- マニュアルや規定・ルール等、ある程度きちんとされているところが多いので、取得へのハードルが高いわけではないと思う。ただ項目が多く、書類の準備に手間と時間がかかった。
- 他の認証・認定等では、インターネットである程度情報が出ているが、優良認定では情報がなく、一から自分たちで行った印象。特に個別具体的な業界特有の内容等、行っていることが合っているかもわからない中で取り組んでいたため判断に迷う部分もあり、審査機関に問い合わせるしかないケースもあった。

紙での申請への対応^(注)

Special Medico社

登録書類など必要な手続きは紙ベースで残しているが、ペーパレス化の流れの中で、紙でどう管理しているかと問われた時への対応が一番大変だった。求人申込の書類の保管に関してなど、求人者側もシステム入力のため、紙が存在しない部分がある。

(注)現在は、審査時には必ずしも書類で提示する必要はなく、一部の項目を除いて電子データをエビデンスとして審査員に提示することも可能としています。その旨を審査認定機関にも徹底するとともに、認定制度説明会においても改めて周知していきます。(優良事業者認定制度事務局)

経営判断が必要

コトラ社

会社の規模によっても異なる。基本的にはすべて有機的につながっていて、一つひとつの項目をチェックすることになるが、事業全体を統括できる者が把握して軽重を判断するとスムーズに取得できると思う。ボトムアップで積み上げていくと、作業が膨大になる。より良い事業のために存在する制度なので、事業の足かせになるということがありと本末転倒。この制度を使って、事業をより良くする観点で、情報収集、選択をする必要がある。

ジェイック社

人件費等のコストもかかるので、経営者の後押しが必要である。

東京海上日動キャリアサービス社

一定のコストがかかるため、経営判断が必要となる。下の層から上がってくることはないだろう。

体制づくりと知見の集積

TACプロフェッションバンク社

担当者の蓄積、専任が効率的。経験値や紹介責任者が必要な業務である。

東京海上日動キャリアサービス社

担当者に加えて、悩みながら進めるための相談や共有相手としてサポートメンバーが必須である。

4 認定申請を契機に新たに取組んだ内容



マニュアルなどの明文化・活用

TACプロフェッションバンク社

職業紹介にあたって、マニュアルもなかったため明文化し、何を実施すべきか、担当者間で標準化できた。

東京海上日動キャリアサービス社

マニュアル類は紹介までの一気通貫したもので、規定・ルールなどが確認できるものになっている。特に、新人教育に役立っている。



内部監査の取組

TACプロフェッションバンク社

それまで「内部監査」は行っていなかったが、本部の教育部門がISOを取得していたので、そこからやり方などを指導してもらった。



個人情報保護対策

Special Medico社

世の中では情報漏洩などいろいろな問題が起きている。まずは企業がしっかりとした認識を持ち、従業員への勉強会などを通して知識をつけさせることが大事だと思う。



教育研修機会

コトラ社

苦情マニュアルはあったが、詳細な苦情の記録をつけて、その内容を研修につなげることを精緻に行った。優良事業者としての要求であり、社員を説得しやすい。

TACプロフェッションバンク社

法令遵守について、あえて教育の機会を設けるようになった。注意点や法令の変化は、個人の理解では難しい場合もあるため、年2回、全員参加を必須とし、TV会議も利用している。社労士からの講義も月1回全員参加で行うこともある。(クライアントの事業所規模が異なることが多く、雇用面の理解が進んでいない場合があるので、情報提供は必須。)



関連する法令・基準への理解促進

ジェイック社

国家資格などの勉強をし始めると、労働関係の法律も勉強することになり、ブリッジするところがある。基準を上げていくための活動となっており、その機運はより高められたかもしれない。間接的な影響はあるだろう。



アンケートの実施

コトラ社

求職者に対する満足度アンケートをそれまで行っていたが、2回目(更新時)では、求人企業に対して行うなどより精緻に実施した。



5 取得した認定の活用方法



お客様への安心材料として案内

ジェイック社

認定について話す機会は増えていて、認定マークは名刺など資料に必ず入れている。厚生労働省委託の事業として、職業紹介優良事業者の認定が与えられているという事実は、当社の認知度が低い中でお墨付きになる。認定を受けたレベルの活動をもって取引先を支援するというストーリーは伝えやすい。

Special Medico社

取引先へ認定を受けた時にご案内をした。名刺や封筒に認定マークなどを印刷し、ホームページにも記載している。同業他社で過去に紹介人材の情報漏洩があった。人材情報が貴重なため、管理方法は個別に厳しいご意見をいただくこともある。そのような中で安心される一つの認定として捉えていただいている。職業紹介に特化した認定制度であり、個人情報の取扱がプライバシーマーク以上に厳しい制度であるとPRしている。



法令順守や情報取扱基準の社員周知として

コトラ社

社内に対して、認定取得企業としての自覚を持つ、との共通認識を持つことができた。

ジェイック社

- 法令遵守などの教育研修はしっかり行ってきたが、認定取得は社員の意識レベルをさらに上げる一つの施策になり、各自が職業紹介業を理解するための勉強にもつながっている。個人情報の取扱について感度が高まり、プライバシーマークの監査や内部監査、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動へつながるため指導しやすい。
- 求人票のフォーマットに必須項目を設け、それらの記入が整って初めて正式書類になるとの意識づけができるようになった。国の基準をまず社内で浸透させ、お客様が求める基準より先んじることで、社内を動かしやすかった。



情報漏洩対策や情報共有にもつながる

コトラ社

- 行って当然とされていたが規定化されていない内容を文書化するツールとなった。基本的な規定とともに、追加すべき内容として漏れないかを確認する効果があった。
- プライバシーマークは、当社が求める情報の信頼性の確保を網羅していない。個人情報取得の同意だけでなく、IT面での情報漏洩対策も必要。その意味で、職業紹介優良事業者認定は、もう少し実務的で包括的な項目になっている。認定更新時の項目では、さらにバージョンアップしたと感じる。

TACプロフェッションバンク社

社内の規定・ルールの明確化につながった。例えば、求人者情報すべてに関して、担当者が情報を抱え込んでマッチングロスとならないよう営業ミーティングで共有したり、業務フローを確認するなどの情報共有ができていく。また、週単位や月単位の記録などのマインドが根つき、定期的なチェックの習慣化にもつながった。

6 認定制度に対する要望



制度を表すキャッチコピー

Special Medico社

何に対して安心なのか。財務面で優良なのか、個人情報が優良なのか、何に対しての優良なのかが明確だと広がるかもしれない。そういうキャッチコピー等、優良事業者認定マークという言葉だけでなく、違う言葉で置き換えられるものがあるといいと思う。



メディアへの掲載

ジェイック社

認知されているだけでなく、この制度があるから利用したい、重視するというような求職者や求人者が増えていくとよい。日本経済新聞等に社名が掲載されるとありがたい。

TACプロフェッションバンク社

制度の認知度向上については、日本経済新聞や日経ビジネスの記事で引き続き紹介してもらえると、営業上クライアントの懐に入りやすくなる。担当者のトークに利用できてありがたい。



求職者へのアピール

TACプロフェッションバンク社

求職者にも何かアピールできるとありがたい。プライバシーマークのような認知度や持っていて当たり前との受け止められ方をされるようになると、印象的により良くなるだろう。



実務や重要事項に沿った項目

コトラ社

当社としてキャリアアドバイスで最重要だと考えることは転職希望の方の能力を活かせる仕事の紹介をすること。職業安定法でも定められている適職紹介の義務である。その方の能力を活かせる仕事の紹介には、その方の仕事上の専門性をヒアリングし、理解し、求人企業での仕事内容を理解し、その両者をつなぐことが必要である。そのため、求職者へのキャリアアドバイスでヒアリングする内容はより専門的な仕事内容となる。求人企業に対しては組織に必要なスキルをヒアリングし、一緒に定義して、適した能力の人材を紹介する。これらのためには、クライアント企業の業界理解、業務理解が欠かせず、この理解が基礎力と考える。したがって、適職紹介にあたっては、キャリアコンサルティング資格の保有が必要要件ではないと考えている。

東京海上日動キャリアサービス社

項目の重複や実務に沿っていない項目が多い。



チェック機能やサポートサービス

東京海上日動キャリアサービス社

- 取得に向けての有料の導入サポートサービスがあるとよい。当社は退職者を再雇用することでサポート体制を整えたが、それでも前回からのブランクがあり苦労した。
- 業務マニュアルを申請書類に反映する際のチェック機能があるとよい。合っているかどうかかわからず、モヤモヤしながら行っていた。



プラスの評価項目

Special Medico社

特許を取っているので、いろいろなビジネス大賞へのチャレンジを始めている。その中で認定も取っていることがプラスに評価されるようなことがあれば嬉しい。



認知拡大やPR、推奨の強化

ジェイック社

学生の就職支援市場が多様化し、自分たちのようなエージェントにも依頼が少しずつ増えている。一部大学生に、オワハラ（就職活動早く終われというハラスメント）をして問題になっているケースがあるため、大学に対しても優良認定を取っている会社を推奨する通知が国から出たりすると追い風。大学側が望むところは、学生が若手を大切にできる企業に入って定着・活躍していくこと。優良認定を取得すること=その基準がある会社ということが大学への認知につながれば、弊社としても非常に嬉しい。

Special Medico社

認定される会社はある程度限られているので、そこをプラスにアピールできるようになればよい。徐々に認知度が上がってきたと思うので、アピールの仕方も変わってくるだろう。

東京海上日動キャリアサービス社

職業紹介事業自体の認知度が低い。また、各社の職業紹介についての対応はやはり異なる。大量に紹介し、決まれば完了となるのが通常。丁寧な対応=優良事業者とPRできればよいが。



強制力あるフォローアップセミナー

東京海上日動キャリアサービス社

フォローアップセミナーでは変更点をよく理解できたが、出席者は少ない様子。強制力があってもいいのではないか。情報交換も小規模にとどまっている。



その他

東京海上日動キャリアサービス社

業界全体としてはまだ緩いところがあり、業務品質やコンプライアンス、有資格者の在籍等は課題だろう。

7 求人企業・求職者からの反応



人材採用に認定制度が考慮されている可能性がある

コトラ社

求人企業側の職業紹介事業者を評価する項目の中に、職業紹介優良事業者かどうかという項目があるかもしれない。独自のチェック項目を持つ求人企業は、体感として4割くらいある。

Special Medico社

件数はそれほどないが、優良事業者認定を取得しているので紹介をしてほしいと病院から依頼があった。紹介の対象エリア外だったためお役に立てなかったが、認定制度を重視しているところはあると把握できた。取得してよかったと思う。

TACプロフェッションバンク社

求人企業の企業規模が大きいと、ISOやプライバシーマークなどの認証への理解もあり、共感してもらいやすい。求職者にとっても橋渡しになっているだろう。



求職者へも伝えやすい

ジェイック社

求職者に対しては、当社のサービスや会社紹介の中で、必ず1ページを使って伝えている。1万8千社の紹介会社の中で、40数社しか取っていない非常に貴重な認定で、きちんとした体制で行っている活動として伝えやすい。問い合わせがあった同業会社へも、差別化ができる良い認定制度であると伝えている。



求職者にもっとアピールしては

コトラ社

求職者には認定マークを示しているが、何のマークであるか調べる求職者はいない。もう少し「優良事業者である」ということを前面に出していただくと良い。

東京海上日動キャリアサービス社

求職者は紹介会社の状況まであまり気にしていない。





8 求人企業の声

職業紹介優良事業者認定制度の認知

A社

担当者の名刺にある優良認定のマークで認識していた。

B社

初回時の会社紹介で説明があった。取引先の紹介事業者のうち、半数が認定されている。

C社

代表者は認識していたが、担当者自身は知らなかった。

職業紹介優良事業者認定制度のイメージ

B社

公的機関による認定で、一定水準の管理が行われている印象。信用力や安定感があるように思う。

C社

認定されていないからといって、基準に達していないわけではないと感じる。

D社

社会的信用、コンプライアンスを公的に認定するイメージ。

優良事業者を利用した効果

A社

一般的な他の事業者と比較すると、ニーズをよく理解いただいており、対応のレベル感が高い。

B社

入社後のクーリングオフ的な面での安心感がある。マッチング力や適時・適切に紹介いただけるなど、求人・求職、両側に意識を向けている事業者との付き合いが、自然と深くなる。

C社

- 認定事業者と非認定事業者の差があるのは、契約書や紹介いただく際の個人情報のパスワード管理などくらいで、非認定であってもあまり差異は感じない。
- 良い人材を紹介してもらえればよく、紹介事業者の影響は少ない。結局は本人の資質とその資質をどう生かすかは当社の責任が大きい。



8
求人企業の声

認定制度の周知を

A社

優良認定制度のメリットや優良事業者としての違いが、ユーザーサイド（求人者）にもっと伝わるように工夫していただきたい。

B社

優良事業者への紹介料支払いに対する補助金制度などがあるとよいのではないか。明確なメリットとして理解されやすい。

C社

「あの大変な審査をパスした会社か」との認知度拡大があるとよい。認定を取得された価値がまだわからない。

D社

ユーザーサイドの不満・クレームなど、お客様の声を吸い上げることが重要で、審査基準にも反映されるとよいのではないか。

人材情報の詳細情報把握とフォローを

A社

ミスマッチが生じないように、我々のニーズにしっかりと沿うように考慮していただくことが大事。

B社

担当者の対応が事務的にならないよう、教育強化がされるとよい。求職者書類の誤字脱字チェックや、面接会社に関する事前の説明等。情報が共有されていないこともあり、フォローが足りていないと感じることがある。

C社

中途採用には手間や時間もそれなりに必要となるが、エントリーしてくる方の中には、転職理由や志望動機が曖昧な方もいる。事前のカウンセリングで把握していただき、きちんと共有いただけるとありがたい。

コンプライアンス遵守、情報管理等の安全・安心の確保を

B社

- 上場企業との取引も多いため、情報漏洩へのリスク管理や安全性という面が強化されていること等が、より理解できるとよい。
- 人材紹介会社はビジネスパートナーとして重要な取引先である。その意味で、安全・安心が強化されるとありがたく、業界内での指導も期待したい。

D社

最低条件として、コンプライアンス遵守を重視するので、利用する紹介事業者はできれば優良事業者であってほしい。



II ヒアリング協力企業

1 職業紹介優良事業者(五十音順)

株式会社コトラ	設立 資本金 従業員数 事業内容 認定	2002年10月 1億円 45名(2019年12月末時点) (うち、人材紹介従事者数37名) 経営層等プロフェッショナル人材紹介事業、理系新卒人材紹介 2019年3月29日(2回目)
株式会社ジェイック	設立 資本金 従業員数 事業内容 認定	1991年3月 2億5,273万円 207名(2019年2月末時点) (うち、人材紹介従事者数107名) 就職支援、採用支援、教育支援、大学教育連携 2019年3月29日(2回目)
株式会社 Special Medico	設立 資本金 従業員数 事業内容 認定	2012年12月 1,000万円 人材紹介従事者数10数名 有料職業紹介業、医療関連情報の提供 2017年3月31日(1回目)
株式会社 TACプロフェッションバンク	設立 資本金 従業員数 事業内容 認定	2001年5月 3,000万円 14名(うち、人材紹介従事者数9名) 有料職業紹介事業、一般労働者派遣事業、求人広告サイト運営 2018年3月30日(1回目)
株式会社 東京海上日動 キャリアサービス	設立 資本金 従業員数 事業内容 認定	1984年6月 1億円 571名(2019年12月末時点) (うち、人材紹介従事者数18名) 労働者派遣事業、有料職業紹介事業、アウトソーシング事業 2018年3月30日(2回目)

2 求人企業(匿名)

A社	設立 従業員数 事業内容	1941年10月 33名(2020年1月時点) 保険代理店業
B社	設立 従業員数 事業内容	2011年7月 52名(2020年1月時点) 会計・税務・J-SOX アドバイザリーサービス等
C社	設立 従業員数 事業内容	— — 税務・会計顧問
D社	設立 従業員数 事業内容	1952年9月 33名(2018年6月時点) 保険代理店業

Ⅲ 調査項目

1 職業紹介優良事業者への調査項目

項目
1

認定取得に関して

- 1 **きっかけ・契機** 認定制度取得に取り組んだ理由や契機

項目
2

取得準備の取組について

- 1 **取組・工夫** 取得に際して、取り組んだ内容や工夫した点（体制、規定・マニュアル、内部審査 等）
- 2 **参考事例** 参考とした事例（取組や企業等）
- 3 **準備期間** 検討から準備・審査までに費やした期間
- 4 **連動した展開** 認定取得に合わせた、規定・ルールや日常業務等の改善内容
- 5 **取得のアドバイス** 取得に向けて重要と感じる事項・内容

項目
3

認定取得後の活用・変化について

- 1 **優良事業者** 認定の活用場面、効果
- 2 **求人企業** 取得後の反響・反応、ビジネスチャンスの広がり等の効果
- 3 **求職者** 求職者からの具体的な反響・反応

項目
4

その他、特記事項等

- 1 **自由意見** 職業紹介優良事業者認定制度への具体的な期待や希望
また、多様な人材供給に向けた今後の課題等

2 求人企業への調査項目

項目
1

職業紹介事業者の利用状況について

- 1 **利用機会** 職業紹介事業者を利用する機会
- 2 **利用の頻度・社数** 利用頻度と利用している職業紹介事業者数
- 3 **基準・重視点** 職業紹介事業者の利用の重視点（例：事業者の社会的信用、紹介実績等）

項目
2

職業紹介優良事業者認定制度について

- 1 **認知** 採用担当者の職業紹介優良事業者の認知状況
- 2 **理解・イメージ** 『職業紹介優良事業者認定制度』の理解状況やイメージ
- 3 **利用結果・効果** 職業紹介優良事業者を利用した結果や認定を受けていない企業との違い

項目
3

職業紹介優良事業者認定制度へ期待されることについて

- 1 **重視度** 今後の取引基準として「職業紹介優良事業者」を重視するかどうか
また、職業紹介優良事業者であることを重視するにあたり、さらに必要と感じること
- 2 **その他** 職業紹介事業者や職業紹介優良事業者認定制度に対する意見



Ⅳ 職業紹介優良事業者認定制度について

1 職業紹介優良事業者認定制度の趣旨・目的

国の成長戦略の一環として、円滑な労働移動を促進するため、民営職業紹介事業に対して大きな期待が寄せられています。

民営職業紹介事業が、労働市場において、国及び関係者の期待に沿って、なお一層の機能を発揮していくためには、それぞれの民営職業紹介事業所が、求人・求職の適正な受理及び適格な職業紹介といった原点に立ちつつ、労働市場の動向、求人者・求職者のニーズを把握し、それらに応えながら健全な事業運営を行っていくことが必要となっています。

このような背景から、優れた職業紹介サービスの提供に取り組み、健全な運営を果たしている民営職業紹介事業所を推奨し、その取組みが他の事業所へ波及することを通じて、その機能がさらに向上していくよう、平成26年に「職業紹介優良事業者認定制度」が創設されました。

2 あらまし

「職業紹介優良事業者認定制度」は、一定の基準を満たした事業者を職業紹介優良事業者として認定する国の委託事業です。優良な職業紹介事業者を育成し、業界全体の質的向上及び求人者と求職者の適切なマッチングを促進することを狙いとしています。

(職業紹介優良事業者認定制度の効果)

- ▶ 職業紹介事業者は認定を受けることにより、「社会的信用の向上」「経営改善モチベーションアップ」「コンプライアンス意識の強化」等が期待できます。
- ▶ 求人者・求職者は、利用する職業紹介事業者を選定する際の一つの目安となります。
- ▶ 職業紹介事業のマッチング機能の向上、健全な競争の実現等、業界全体のレベルアップを目指します。



3 事例集作成のための実施調査概要

事例集作成にあたっては、職業紹介優良事業者および求人企業から直接取組事例などを把握するため、次のヒアリング調査を行った。

調査概要	
調査方法	各社個別ヒアリング（調査会社研究員が各社を訪問して1時間程度の聞き取り）
対象企業	① 職業紹介優良事業者 5社（注） ② ①から推薦を得られた求人企業 4社（12頁のヒアリング協力企業参照）
実施機関	株式会社インテージリサーチ
実施時期	2019年9月26日～12月24日
調査項目	① 職業紹介優良事業者（取得理由、活用状況・変化、取得準備の内容、期待や希望） ② 求人企業（制度の認知・イメージ、利用結果・効果、認定制度への期待）

（注）職業紹介優良事業者42社のうち、所在地が東京都内で、ランダムに個別ヒアリング調査への協力を依頼し承諾が得られた5社。

職業紹介優良事業者認定制度
取得に向けた取組事例集

