

自由回答記述状況

I 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

※ 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 求人開拓について

(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)
- ・ 電話営業で断られるケースが急増している。(東京、登録型、5~9 人、30 件)
- ・ 各企業担当者と面談する機会が少ない(アポイントが取れない)。(福島、-、-、-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)
- ・ 求職者が求む企業先の拡大が必要。(東京、登録型、3~4 人、38 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)
- ・ 企業の潜在ニーズの確認手法がない。(東京、登録型、10~29 人、38 件)
- ・ 求人案件の減少。新規求人開拓の必要性拡大。(東京、登録型、10~29 人、193 件)
- ・ 求められるスキル、条件が厳しくなっている。(東京、サーチ型、1~2 人、25 件)
- ・ 求人の内容がより専門的になってきている。(福井、派遣型、5~9 人、39 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)
- ・ 企業側の当該事業への認知度が低い。(北海道、登録型、1~2 人、7 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)
- ・ 紹介手数料を支払うことに抵抗がある企業が多い。(長野、登録型、1~2 人、7 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)
- ・ 成長企業の開拓。(東京、登録型、3~4 人、153 件)
- ・ 大手企業は、すでに人材会社を特定して活用している。(愛知、登録型、5~9 人、9 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)
- ・ リードタイムが少ない。(東京、サーチ型、3~4 人、25 件)
- ・ 求人の減少。(東京、登録型、10~29 人、265 件)
- ・ 中堅優良企業の未公開案件の開拓方法。(大阪、登録型、5~9 人、33 件)
- ・ 紹介会社起用の案件が少なくなってきた。(東京、サーチ型、10~29 人、37 件)
- ・ 企業における求人ニーズの減少。(大阪、登録型、10~29 人、175 件)
- ・ 企業を訪問するあしがないため人事担当者との人脈構築が遅れている。(東京、登録型、10~29 人、55 件)
- ・ マーケット的に中小・零細の同族経営者がほとんどで、求人案件としては給与・環境共に厳し

いものが多く、また、手数料を払うことに抵抗を示す企業もまだ多い。(福岡、登録型、1~2人、37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)
- ・ 良質求人案件開拓手段。(兵庫、登録型、1~2人、36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)
- ・ 業界(特化型)全体的に求人が非常に減少し、かなり厳しい状況になってきている。(東京、登録型、3~4人、38件)
- ・ 魅力的な求人の開拓。(東京、登録型、3~4人、108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)
- ・ 業界特化チームの建設・不動産が採用を行わなくなっている。(東京、登録型、30~99人、1063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)
- ・ 県外を含む、数多い受け入れ先の獲得。(奈良、登録型、-、18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)
- ・ 景気の悪化に伴い増えない。開拓できても難しい案件が多い。(大阪、登録型、5~9人、53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)
- ・ 景況感の悪化に伴う求人の減少。(東京、登録型、10~29人、177件)
- ・ 自動車産業の今だ経験のない大不況で求人得意先である部品メーカーが経営危機にある。(埼玉、OP型、1~2人、3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)
- ・ 景気後退により求人数が減少傾向にある。(福岡、登録型、5~9人、116件)
- ・ 企業側に依然として年齢が重要な要件としてあること。景気の停滞により求人数が減少していること。また、採用のハードルが上がったり、採用を見合わせる企業が出てきていること。(東京、登録型、30~99人、213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、サーチ型、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)
- ・ 不景気感に伴う求人開拓のしづらさ。(東京、登録型、30~99人、204件)
- ・ 景況感が悪化したことにとまなう良質確実な求人先の確保に今後大いなる問題を感じる。(東京、登録型、5~9人、18件)
- ・ 景気低迷による需要減少。(東京、登録型、5~9人、58件)

(3) 「自社」についての要望や問題点

- ・ 得意分野である幹部候補の求人開拓。(東京、登録型、10～29人、189件)
- ・ 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)
- ・ コンサルタントの力量に尽きる。(東京、登録型、5～9人、13件)
- ・ 採用規模が小さくなく、また意欲の高い企業にアプローチしたい。(大阪、登録型、5～9人、89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)
- ・ 良質でより新しい情報の収集。(福島、登録型、1～2人、-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)
- ・ 愛知県外の事業所が少ないため、早期拡大したい。(愛知、登録型、3～4人、163件)
- ・ 新規開拓は難しく、グループ会社に限定している。(東京、派遣型、1～2人、16件)
- ・ 従来からの地元主体の顧客企業と資本系列企業からタイムリーにニーズを把握。(兵庫、登録型、5～9人、45件)
- ・ 良質求人案件開発手段。(大阪、登録型、3～4人、83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)
- ・ 派遣業がメインなので、延長線上で必要があれば行う程度。(東京、-、-、-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)
- ・ タイムリーな開拓が難しい。(東京、登録型、10～29人、502件)
- ・ 当社だけに依頼されるような独自案件の確保またはその企業の開拓。(東京、登録型、1～2人、21件)
- ・ マンパワー上の時間的制約。(兵庫、登録型、1～2人、10件)
- ・ ホームページの充実。(東京、サチ型、5～9人、46件)
- ・ 登録求職者に合う求人の確保。(東京、登録型、3～4人、18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)
- ・ 弊社に優先的に出してくる案件の拡大。(東京、登録型、10～29人、143件)
- ・ 新規開拓やエリア拡大をしていく手段に手詰まり。(愛知、登録型、5～9人、71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)
- ・ 商工会議所登録企業の中での求人企業情報公開。(東京、サーチ型、10～29人、56件)
- ・ 年齢制限の明示。(東京、登録型、30～99人、508件)
- ・ 公的機関によるマッチングを促進する支援。(千葉、登録型、5～9人、76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)
- ・ ハローワーク等の公的機関とのバッティングによる求人案件の減少。(北海道、登録型、3～4人、67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

- ・ 家庭内の問題を抱える家が多くなり、通常の仕事以外の問題が起こることがある。(群馬、登録型、3～4人、741件)
- ・ 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)
- ・ 若い人材の募集方法がむずかしい。(岡山、派遣型、1～2人、15件)
- ・ タイムリーに如何に募集要項で求められている人材を獲れるか。(東京、登録型、1～2人、24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)
- ・ 需給バランスが悪すぎる。(兵庫、登録型、1～2人、15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)
- ・ 医療関係専門家を募るにあたり、効果的な広告媒体がほとんどない。(東京、登録型、1～2人、14件)
- ・ 紹介料単価の低迷。(愛知、登録型、10～29人、124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)
- ・ 条件面で専門職として(賃金、地位を)上げていただきたい。(大阪、登録型、10～29人、785件)
- ・ アピール不足。(静岡、登録型、1～2人、3件)
- ・ 能力給の査定が大変厳しい。(大阪、登録型、3～4人、93件)
- ・ 給与に見合った業務内容。(東京、登録型、10～29人、53件)
- ・ 介護保険のおこぼれのように難しいです。(東京、登録型、1～2人、51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、サテライト型、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)
- ・ 年齢差別の問題。(東京、登録型、10～29人、138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)
- ・ 人材不足。(東京、登録型、3～4人、15件)
- ・ 賃金設定が低い。(静岡、登録型、1～2人、29件)
- ・ 若い方をもっと育てていきたいところですが、いま一つ物事を考える力をつけた人たちに乏しいので、しっかりした人たちが少ない。(東京、登録型、-、件)

2 求職者開拓について

(1) 「登録状況・求職者」についての要望や問題点

- ・ 当社は30年以上マネキン紹介をしているので、登録者の高齢化に悩んでいる。(東京、登録型、3～4人、106件)
- ・ 需給バランスが悪すぎる。(兵庫、登録型、1～2人、15件)
- ・ 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、適した人材が見つけない。(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)
- ・ 紹介したくても紹介する人がいないので困っています。大赤字なので、何とかしたいと考えています。(愛知、登録型、1～2人、23件)
- ・ 高齢になって、若い人の希望はなし。(東京、登録型、1～2人、51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)
- ・ 求人数に比較して求職者数が少ない。(静岡、派遣型、3~4人、9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)
- ・ 人材不足、案件はあるが対応できていない。(福岡、登録型、10~29人、33件)
- ・ 希望する人材が集まらない。(東京、登録型、30~99人、68件)
- ・ ニーズと異なる年齢層の方、キャリアの方の再就職先がない。(静岡、登録型、3~4人、22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)
- ・ 若年層が少なくなっている。(長野、登録型、1~2人、7件)
- ・ 有能な人材が大手に集中し、費用対効果が低下傾向にある。(大阪、登録型、10~29人、35件)
- ・ 求人条件に合った求職者を開拓するのに、業界経験、能力、人柄などを短い時間の面接で把握するのは難しい。(東京、派遣型、1~2人、16件)
- ・ 若年層の求職者登録が不足している。(東京、登録型、3~4人、15件)
- ・ 人材も東京志向が強い。(東京、登録型、1~2人、5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)
- ・ 高齢者が増えており、その対応。(愛知、登録型、5~9人、9件)
- ・ 希望を明確に。(東京、サチ型、3~4人、25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)
- ・ 年齢層にばらつきがあり、若い求職者を得るにはどうしたらよいか。(大阪、-、-、-件)
- ・ 求職者の高齢化。以前と比べると介護能力の低下。(静岡、登録型、1~2人、29件)
- ・ 一定水準以上の登録化。(広島、登録型、3~4人、19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)
- ・ 若い年齢層があまりない。(岡山、登録型、10~29人、20件)
- ・ 企業が少ない上に、条件の厳しい(待遇・環境)求人が多いため、ニーズの高い技術系や優秀な若年層は都市部に流出。中高年層と事務系に偏る。(業務提携等で対応)。(福岡、登録型、1~2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)
- ・ 人材不足(質・量共に)。(大阪、登録型、10~29人、217件)

- ・ 求人と比較して求職者開拓には、それほど苦勞していない。高齢化には非常に困っている。(東京、登録型、3～4人、38件)
- ・ 年齢層が高い、既往症の問題。(東京、登録型、30～99人、1063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

- ・ 医療介護関係の求職者を多くしたいが、募集制限が厳しくて集めにくい。(大阪、派遣型、1～2人、4件)
- ・ 手持ちの求人にあった求職者の開拓。(東京、登録型、10～29人、189件)
- ・ 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)
- ・ 専門的なスキルを有する求職者をいかに集めるか。(富山、登録型、1～2人、30件)
- ・ U・Iターナー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)
- ・ 他社利用頻度の低い求職者を増やしたい。(東京、登録型、10～29人、38件)
- ・ 早く正確な情報をつかみ、優秀な人材にアプローチすること。(東京、サーチ型、1～2人、12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)
- ・ 在職者の取り込み、再就職支援の実施(セミナー等)。(福島、登録型、1～2人、-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)
- ・ 口コミによる紹介や一定の地域や業界等での包括的な集客。(東京、登録型、1～2人、21件)
- ・ 人脈の構築。(東京、サーチ型、5～9人、46件)
- ・ 求人ニーズとの整合性が高いクオリティの人材。(東京、登録型、3～4人、153件)
- ・ 市場価値の高い求職者の確保。(東京、登録型、3～4人、18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、サーチ型、10～29人、111件)
- ・ 現況は常態と考えるか。今後いかに適格な人材をタイムリーに探し出すかがテーマ。(東京、登録型、5～9人、18件)
- ・ 弊社だけ相談をしている求職者の開拓。(東京、登録型、10～29人、143件)
- ・ 若手人材が集まらない。(愛知、登録型、5～9人、71件)
- ・ コストを抑えながらの安定的確保。(東京、登録型、3～4人、108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、口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)
- ・ 反響の薄さ。(東京、登録型、3～4人、10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)
- ・ 有料求人サイトでの求職者確保が必要。(東京、登録型、3～4人、38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)
- ・ 就職サイトへの依存が高い。(大阪、登録型、5～9人、53件)
- ・ ネット媒体の費用が高い。(埼玉、登録型、1～2人、13件)
- ・ サイトの費用逡減。(東京、登録型、10～29人、24件)
- ・ 主として転職サイトであり、どのサイトをどう使いこなすか。(兵庫、登録型、5～9人、45件)
- ・ 募集媒体料金の妥当性。(愛知、登録型、10～29人、124件)
- ・ 媒体に行き詰まり感がある。(神奈川、登録型、5～9人、52件)
- ・ 手段(主として求人サイト)の予算面での制約。(兵庫、登録型、1～2人、10件)
- ・ 媒体(広告)費用が高い。(東京、登録型、3～4人、15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)
- ・ ネット等による求職者獲得経費の高騰。(東京、登録型、30～99人、185件)
- ・ 広告費の増大。(東京、登録型、10～29人、265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)
- ・ 年々コスト高になっている(インターネットサイト等)。(東京、登録型、10～29人、24件)
- ・ 有料サイトの選別、経費増。(愛知、登録型、3～4人、42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いきたい。(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)
- ・ コストが年々増大している。(千葉、登録型、5～9人、76件)
- ・ 有料求人サイトを使わなくても自社HP等で集客したい。(神奈川、登録型、1～2人、12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)
- ・ 有料求職サイトの比重が高くなり、当社独自の人材確保が課題。(東京、サーチ型、5～9人、54件)
- ・ 求職者登録増強手段。(大阪、登録型、3～4人、83件)
- ・ WEB対策の強化、派遣事業と比較して知名度が低い。(岡山、登録型、5～9人、171件)
- ・ 転職サイトだけでなく、自社HPの充実。(東京、登録型、30～99人、66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)
- ・ 求職者登録の増強手段。(兵庫、登録型、1～2人、36件)

- ・ 効率良くインターネットを利用（自社のHP強化）。（大分、派遣型、3～4人、21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・求人サイトを使つ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）
- ・ 公的機関との連携。（東京、登録型、5～9人、31件）
- ・ 登録者増加させるための課題。ハローワークとの協調。（山梨、派遣型、10～29人、64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）
- ・ 当該事業を知らない。（北海道、登録型、1～2人、7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

- ・ 労働条件（含む社会保険加入等）が悪く、他の安定した職を求めため、配ぜん部門には人が来ない。（和歌山、-、-、-件）
- ・ 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）
- ・ 求人条件との mismatch。（東京、登録型、5～9人、58件）
- ・ メーカーさん達も厳しい条件が厳しくなるのもっと頑張れる人たちがほしい。（東京、登録型、-、-、-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)
- ・ グループ内求職者開拓が中心であるため、問題点はあまり存在しない。(埼玉、OP型、1~2人、1件)
- ・ 派遣業がメインなので、延長線上で必要があれば行う程度。(東京、-、-、-1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

(1) 「採用人材像」についての要望や問題点

- ・ 業界経験者のコンサルタントが採用できない(製造企業出身40歳まで)。(東京、登録型、5~9人、137件)
- ・ 豊かな専門分野の知識を持った人材の獲得。(東京、登録型、10~29人、24件)
- ・ 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)
- ・ 経験者で即戦力となる人を採用したい。(東京、登録型、10~29人、97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、-1件)
- ・ 専門性の高い中高年コンサルタントの確保。(東京、登録型、1~2人、21件)
- ・ 企業風土にあった候補者を探すのが困難。(東京、サチ型、5~9人、46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)
- ・ 即戦力となるヒューマンスキルを備えた人材が少ない。(福岡、登録型、5~9人、116件)
- ・ 自己完結型コンサルタントを求めている。(福岡、登録型、3~4人、33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)
- ・ 出来れば実績のあるコンサルタントが欲しいが、現実的にはなかなか難しい(カルチャーなどの違い)。(東京、登録型、1~2人、24件)
- ・ シニアの活用。(東京、登録型、3~4人、12件)
- ・ 若手の採用を検討したい。(愛知、登録型、5~9人、71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)
- ・ 物事を真剣に取り組む人がいたらほしいと思います。(東京、登録型、-、1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)

- ・ 必要だと思えます。(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)
- ・ 地方ではまだ立場が確立されていない。採用まで至らないケースが多い。(福島、登録型、1～2人、-件)
- ・ マーケットが冷え込み数年前の実績が当てにならない。実力あるコンサルタントを見極めるのが難しい。(東京、登録型、10～29人、177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)
- ・ 人材が少ない。(東京、サチ型、3～4人、25件)
- ・ 人材がいない。(東京、登録型、10～29人、265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)
- ・ 紹介コンサルタントの適性を見極め。(東京、登録型、10～29人、143件)
- ・ 給与水準上、若手の採用がむずかしい。(東京、登録型、10～29人、55件)
- ・ 業務委託者(個人事業主)との契約を続けていてよいのか。(東京、登録型、100人以上、415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)
- ・ 適性を見極め。(東京、登録型、3～4人、108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)
- ・ 新人の育成は難しい。キャリアのある次世代をいかに獲得するか。(兵庫、登録型、5～9人、45件)
- ・ カウンセリングスキルとコンサルタントスキル双方の掌握、並びに教育。(愛知、登録型、10～29人、124件)
- ・ 紹介会社経験者の採用が難しい。(東京、登録型、10～29人、502件)
- ・ 適性を見極め及び、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

- ・ コスト。(東京、登録型、1～2人、12件)
- ・ 費用をかけずに採用したい。(東京、登録型、10～29人、38件)
- ・ 収入から見て無理です。(東京、登録型、1～2人、51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、サチ型、10～29人、37件)

(6) 「事業運営」についての要望や問題点

- ・ まず、事業規模を拡大してコンサルタントを増員したい。(大阪、登録型、5～9人、89件)
- ・ 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)

(8) 「その他」についての要望や問題点

- ・ 考えていない。(東京、登録型、5～9人、83件)
- ・ 2名増員予定。(神奈川、登録型、3～4人、14件)
- ・ 今後の課題。(山梨、派遣型、10～29人、64件)
- ・ 現在行っていない。(東京、登録型、30～99人、1063件)

4 その他について

(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)
- ・ 「紹介」では相当規模の事業規模がないと赤字になる。(和歌山、-、-、-1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)
- ・ 中高年、女性の紹介実績拡大。(東京、登録型、1～2人、21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)
- ・ メインは人材派遣で紹介事業への力入れが弱い。紹介も、とは思っているが現状脱却できない状態である。(千葉、-、-、-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)
- ・ ダンピング阻止。(広島、登録型、3～4人、19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)
- ・ 人材育成。(東京、登録型、3～4人、108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)
- ・ 国内の手数料見直しと、就職ハンディキャップ者(育児中女性等)の理解が企業側に足りない。(東京、-、-、-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)
- ・ 業界全体による職業紹介事業の必要性訴求が弱い。(東京、登録型、30～99人、185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)

Ⅱ 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

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

- ・ ハローワークの求人情報を民間事業者を活用させてほしい。(東京、登録型、5～9人、30件)
- ・ ハローワーク等の求人情報を利用できるようにしていただきたい。(東京、登録型、3～4人、38件)
- ・ 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)
- ・ ハローワーク等の求人情報を民間事業者を活用させる。(和歌山、-、-、-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を活用させる。(東京、登録型、3～4人、27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)
- ・ ハローワークに登録された求人情報を活用できるようにしていただければ大いに有効と思います。(東京、サチ型、3～4人、25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)
- ・ ハローワーク等の求人情報を民間事業者を活用させる。(福岡、派遣型、3～4人、4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)
- ・ ハローワークの合理化により、求職者をより適材適所の紹介が可能になる。(愛知、登録型、1~2人、51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、-1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

- ・ 情報交換など。(福岡、登録型、1~2人、93件)
- ・ 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)
- ・ 有料職業紹介への理解。(静岡、登録型、3~4人、22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がでしょうか。(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)
- ・ 障害者雇用事業の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頂きたい。(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)