
雇用仲介事業の多様化への対応と 求職者保護を前提とした取り組みについて

2016/3/11
一般社団法人 人材サービス産業協議会

はじめに

- ・求職者保護を前提においた上で、**求職者、求人者のニーズにあった柔軟で効果の高い仲介機能・サービスの拡大、マッチング**が促進される環境を整えることが重要。
- ・**働き手のニーズや就労形態の多様化、IT・テクノロジーの進化**など、将来の変化も踏まえて対応可能な規制、支援の在り方であることが重要。

検討テーマについて

業務提携 職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者との提携

- ・責任の所在を明確にした上で、‘一事業者主義’に縛られすぎることなく、紹介事業者間で柔軟な役割分担ができること
- ・求職者保護はもとより、求職者、求人者双方にとって最適なマッチング支援のための‘品質管理基準や手法’を、今後慎重に検討した上で、紹介事業者が管理責任をもつ明確な契約がなされている場合は、紹介事業者との雇用契約に関わらず業務が遂行できるようになることを期待したい。

国際化への対応 ① 海外在住邦人の国内への職業紹介の手続

- ・海外在留邦人が日本国内での就業のための活動を支援することは届出の対象外としていただきたい。

職業紹介の定義

- ・職業紹介の範囲は、今後も加速するテクノロジー進化を見据えて検討いただきたい。求職者保護を重視した上で、技術革新・進化によるサービス拡大、支援など求職者へのメリットを阻害しないことが重要。

求職者保護の観点 「適正な労働条件明示」「個人情報管理」

- ・正確な労働条件、情報開示を進めることは重要であり、まずは企業が積極的に取り組むための啓発が前提。
- ・個人情報の取り扱い、管理についても一層の注意や、自主規制によるトラブル防止などに取り組むことが重要。

職業紹介事業者に課される主な義務等 ② 求人・求職の全件受理義務

- ・差別的にならないよう最大の留意をしつつ、求職者にとってより望ましい就業支援が可能となる‘受理の在り方’について、将来に向け、検討することが今後必要である。

■ 人材サービス産業協議会について

■ 民間人材サービス業界 5団体により運営されている連携横断組織

公益社団法人 全国求人情報協会
一般社団法人 日本人材紹介事業協会
一般社団法人 日本人材派遣協会
一般社団法人 日本生産技能労務協会
一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会

ミッション

J H Rは雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に応え、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造する

ビジョン

J H Rは複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことに努める
これまで以上に企業の人材活用のパートナーとして、また、個人のキャリア形成のサポーターとして、
両者にバランスのとれたサービス提供を行い、それぞれのニーズを高いレベルで実現させる新たな取り組みを推進

テーマと主な取り組み

人材サービス産業が取り組む5つのテーマ

- 1 マッチング・就業管理を通じたキャリア形成の支援
- 2 採用・就業における「年齢の壁」の克服
- 3 異なる産業・職業へのキャリアチェンジの支援
- 4 グローバル人材の採用・就業支援
- 5 人材育成による人材サービス産業の高度化

主なプロジェクト

- ・キャリア形成支援プロジェクト
- ・キャリアチェンジプロジェクト
- ・人材育成プロジェクト

職業紹介、求人情報提供に関する意見

昨年度報告済

I. 業務提携 : 多様な当事者間での連携モデル

昨年度報告済

II. 国際化への対応 : クロスボーダー（国外における職業紹介）

III. 職業紹介の定義 : 求人情報提供と職業紹介の境界線

IV. 求職者保護 : 労働条件明示の重要性と個人情報管理

V. 職業紹介事業者¹に課される主な義務等
: 全件受理義務

I. 業務提携：多様な当事者間での連携モデル

職業紹介の実施における多様な当事者間での連携促進

若年者の不安定雇用の解消、都市圏と地方との労働移動の促進と地方における産業振興、出産・育児により仕事を離れた女性の労働市場への再参入、高齢者の職域開発など、雇用をめぐる課題の解決にあたり、**多様な民間事業者等による連携が有効**である。

職業紹介事業者間の連携については、

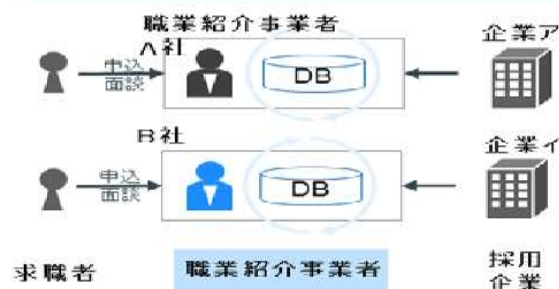
「あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ないこと、あっせんを行う職業紹介事業者のみが職業紹介行為（求人及び求職の申込みを受け雇用関係の成立をあっせんすること）の全部を行うこととなることに留意する。」とあるように、業務の分担を柔軟に行うことが積極的には予定されていない。

職業紹介事業者以外との連携については、職業紹介事業者が責任を負うとする契約を交わした個人業務委託者（名義の付与、雇用同様の育成をされている等）に関しては、雇用契約かに関わらず、柔軟な連携を許すことも検討されたい。

今後、責任の所在が曖昧にならないことを担保しつつ、多様な民間事業者等による連携を真正面から認めることができれば、様々な業務分担が可能になり、地域間や産業間の求人・求職の偏在を克服し、業務特化によるマッチング能力の更なる向上が見込める。

例：Uターンや移住を希望しながらも求職活動が弊害になっている人にとっては、都市圏の事業を窓口にして、希望をかなえる機会が広がる。

1 通常の職業紹介



- 求職者は、それぞれの職業紹介事業者に登録
- その職業紹介事業者（A社）と取引のない企業（企業イ）は紹介されない

2 現存の業務提携（一事業完結）



- A社が求職者を（本人の同意を得て）B社に紹介
- B社が改めて求職の申込みを受理し別の企業（企業イ）を紹介
- 求職者側の対応・求人企業側の対応の両方をB社が担当する

・紹介事業者間の業務分担に変化なし
・転職希望者へ負担が寄る構造に

3 連携モデル



- A社とB社で連携
- 求職者はどこかに登録すれば、提携先の企業は全て紹介してもらえる
- A社は求職者対応、B社は求人企業対応に専念できる

・転職希望者の利便性が上がる
・求職者向けのサービス品質が向上する

Ⅱ. 国際化への対応：クロスボーダー（国外における職業紹介）

国外にわたる職業紹介を行うためには・・・

- 1) 一国ごとに取扱地域等に関する届出が必要
- 2) 届出には、相手国先に職業紹介を行うことができることを証明する必要がある
 - ・相手国に自ら事業所を設ける
 - ・または、相手国における許可事業所者を取次機関とする
 - ・もしくは、相手先国においてこれらの方法を採用せずに職業紹介を行うことができることを証明

職業安定法施行規則について

国外に居住する求職者を国内にある企業へ紹介するため、現地に赴いてサービスを提供する場合や、国内に居住する求職者を国外の企業に紹介する場合には、現地の法令が適用されることは明白であることから、職業紹介においてはこうした国外の法令に十分に留意した上で実施する必要がある。

その一方で、メールやインターネット等の情報通信技術が発達した今日においては、求職者が国外に居住する場合であっても、求職の申込みは海外から直接、国内の職業紹介事業者が届くようになっていることから、インターネット等を通じて海外より行われた求職申込みにかかるサービス提供については、実質的に職業紹介が国内で行われたものとして取り扱い、次のように特別の届出を不要とするよう職業安定法施行規則を見直す必要がある。

せめて、海外在留邦人が日本国内での就業を希望する際には、届出不要とすることを期待したい。

現行規定

（法第30条に関する事項）
第18条第3項第1号ル（イ～ヌおよびヲ略）

国外にわたる職業紹介を行おうとするときは、当該国外にわたる職業紹介の相手先国に関する書類*

改正案

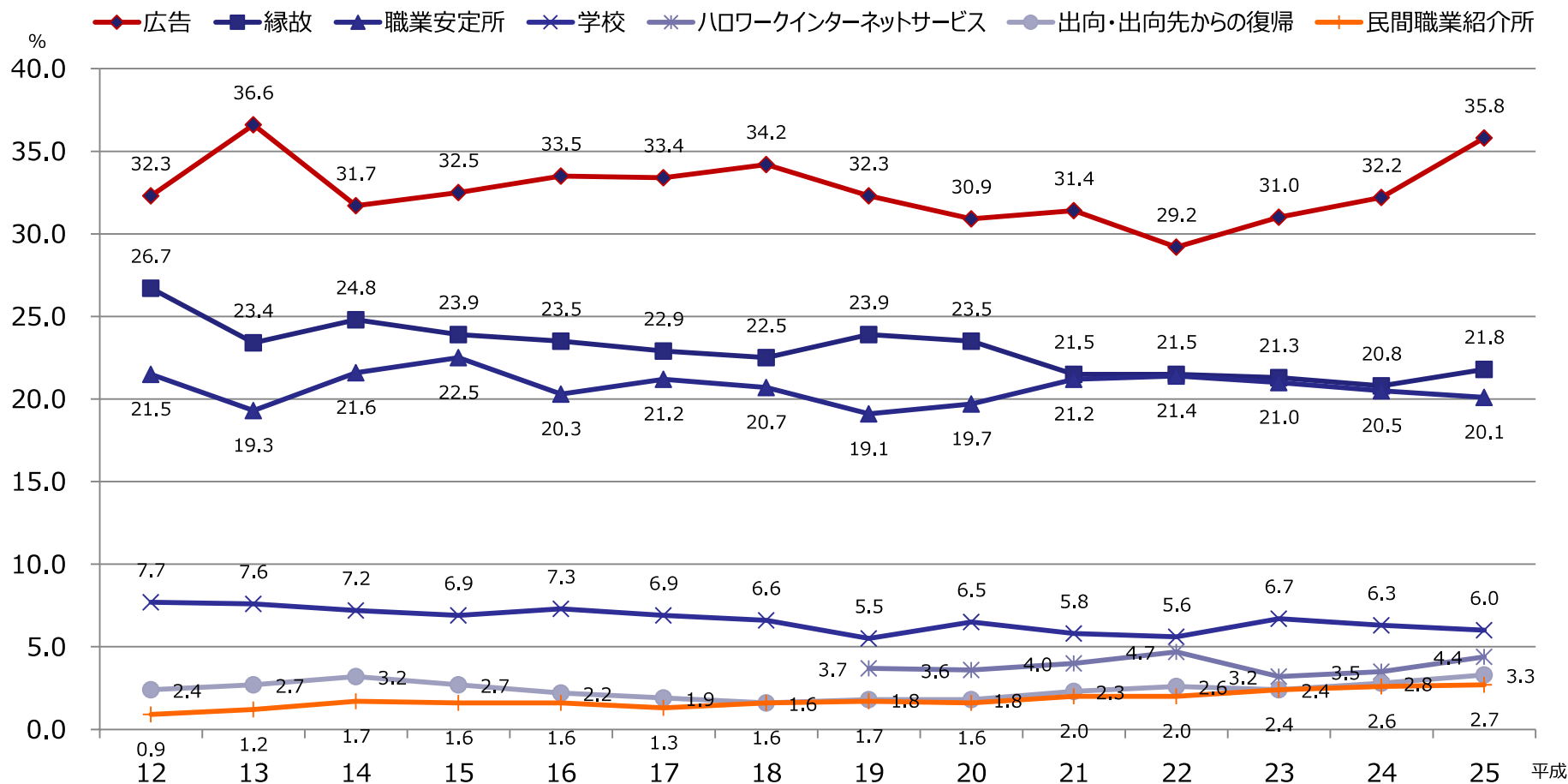
（法第30条に関する事項）
第18条第3項第1号ル（イ～ヌおよびヲ略）

国外にわたる職業紹介（日本国籍を有する者又は出入国管理及び難民認定法別表第一の二若しくは別表第二に定める在留資格（企業内転勤、興行及び技能実習を除く。）を現に有する者又は取得することができると見込まれる者について、これらの者の国外における所在地に事業所を設置することなく、日本国内に所在する求人者に対し職業紹介を行う場合を除く。以下同じ。）を行おうとするときは、当該国外にわたる職業紹介の相手先国に関する書類

Ⅲ. 職業紹介の定義：求人情報提供と職業紹介の境界線 背景①入職経路

広告・民間職業紹介所の割合は共に上昇傾向だが
広告の割合が圧倒的に高い

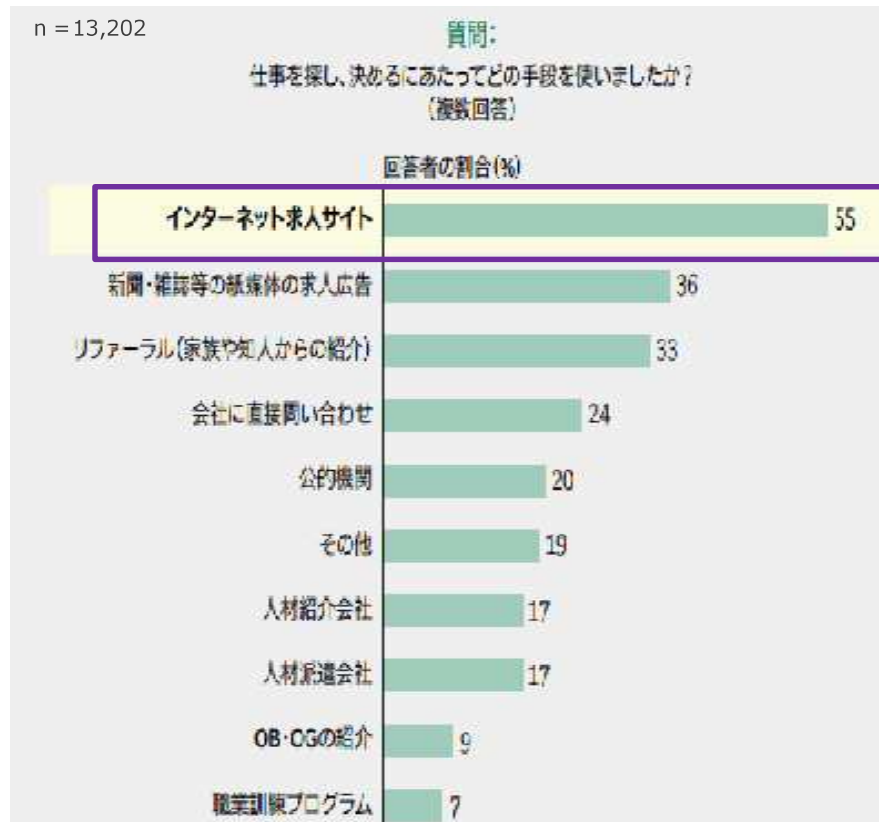
平成25年入職経路別入職者数市場規模



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」
 (注) 1) 調査の対象と入職経路に関してはP3の注釈を参照。
 2) 民間職業紹介所は平成12年より調査。
 3) ハローワークインターネットサービスは平成19年より調査。
 4) その他の入職経路は表章していない。

グローバルでも、テクノロジーの進化とデバイスの急速な普及により、多くの求職者が手軽に効率よく、インターネットで情報収集を行うことが主流に

利用した求職手段



出所: 求職トレンド調査2015 BCG&リクルートワークス
注: 2014年に求職活動を行った世界13カ国の13000人以上の雇用者を対象
小数点四捨五入

求職者全体の76%がインターネットデバイス※を利用している
※パソコン、タブレット端末、スマートフォン

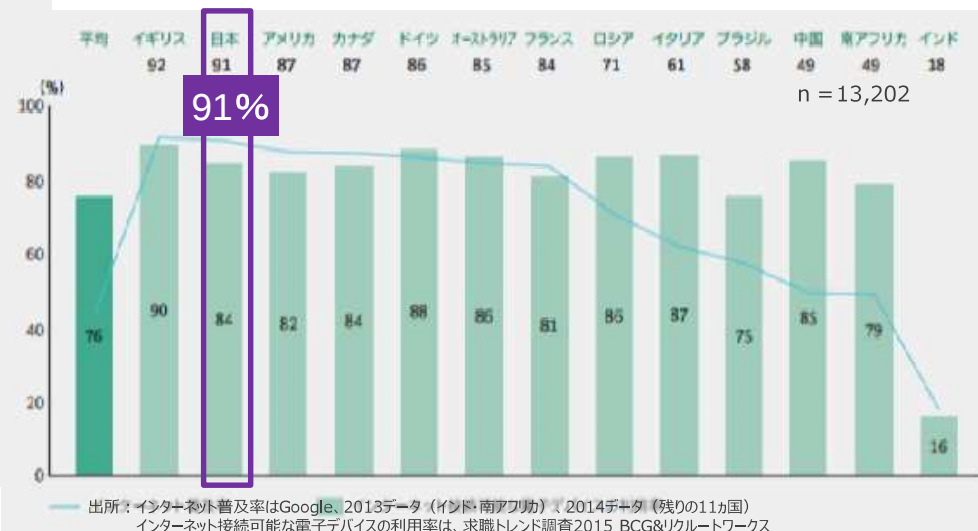
インターネット支持の理由 他の求職手段と比較した場合に...

より多くの求人に応募ができる

短時間での応募ができる

求職手段別の応募数と求職期間の比較より、インターネット求人サイトは求職件数が多いわりに、求職期間が長期化しない求職期間/応募数で、一件にかかる求職期間を計算すると、他の求職手段と比較した場合に一番小さくなるつまり、より多くの求人に応募できて(応募が容易)、かつ内定まで時間がかからない(スピードが速い)と言える

インターネット普及率と求職活動におけるインターネットデバイスの利用率



インターネットを通じた職探しはこれからもより広く利用される = 求職活動に進化

Ⅲ. 求人情報提供と職業紹介の境界線（現状整理：サービス進化の期待と懸念）

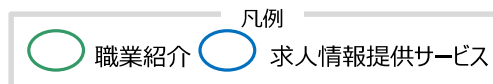
テクノロジーの急速進化により、求職者と求人者の利便性を高めるさまざまなツールが提供されている
一方、海外主要国においては「職業紹介」に関する許可制廃止の動きもある

カテゴリー			国内	海外
法規制	職業紹介		有「職業安定法」	職業紹介に関する許可制廃止（主要国）
	求人情報提供		無	無
サービスの進化	職業紹介		TEL支援、SNS、ビデオ面談、メール など	
	求人情報提供		オファー、レコメンド、メルマガ など	
	新形態	情報集約型	アグリゲーター、CGM など	Employer Reviews、 Job Marketing and Distribution
		DB型	ポートフォリオ、クラウドソーシング、Job Boards など	
		その他	右記内容一部あり	身元照会、候補者発掘ATS、スキル測定 アルゴリズムによるキャリア支援、心理アセスメン ト、Online Staffing など
懸念	自主規制と 企業啓発で対応		個人情報管理問題 過剰な情報提供（大量メールなど） お祝い金 説明不足な労働条件	
メリット			就職活動の機会増加 就・転職期間の短縮・負荷軽減 スムーズな就・転職の実現	

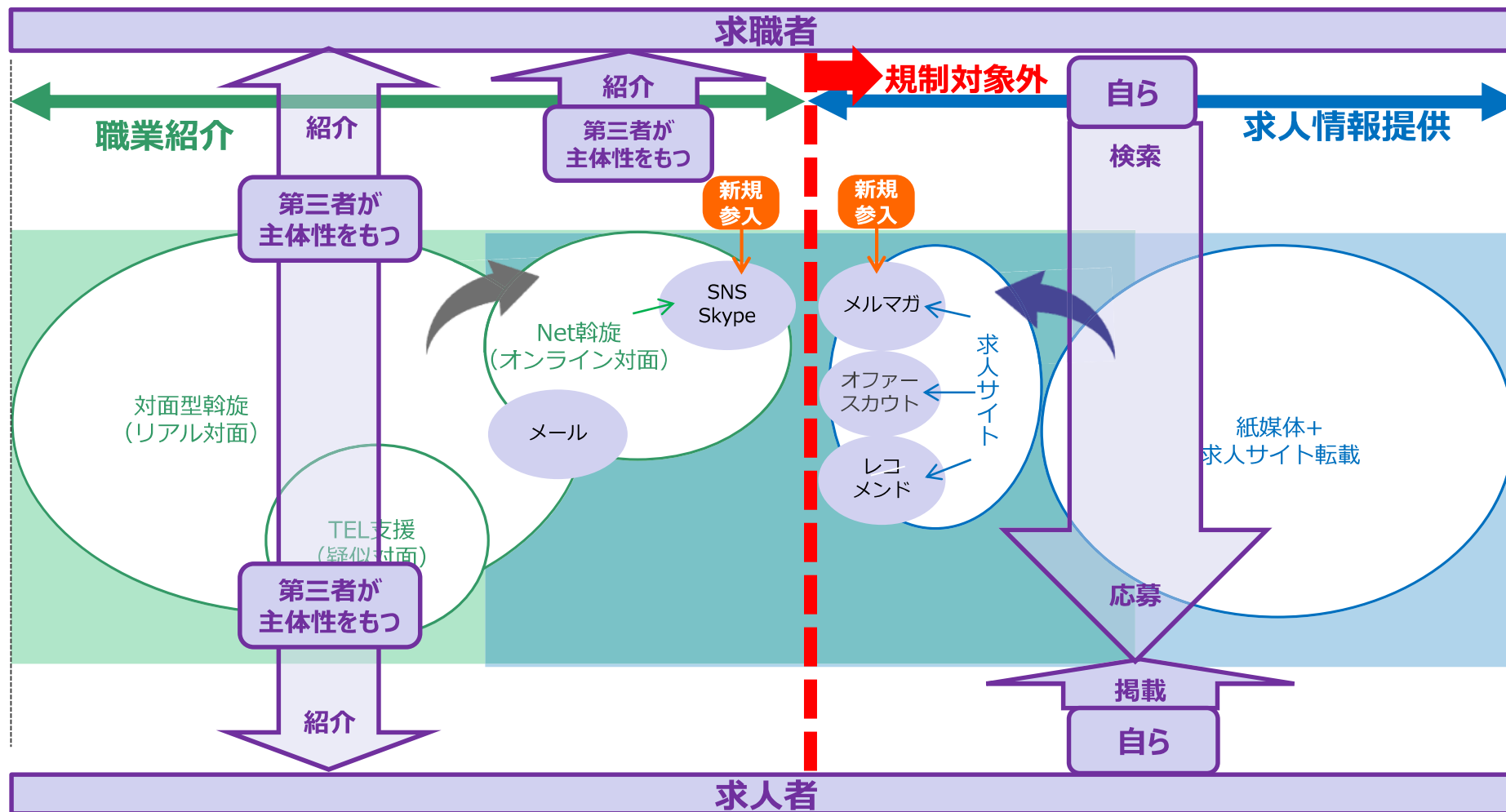
- 1) テクノロジーの急速進化 + **規制がない環境**であったからこそ、求職者・求人者の期待に応えるサービスが提供でき、**求人情報提供（広告）による入職経路は35%程度**まで拡大。
今後もテクノロジーの進化により、更なる利便性の向上と需給調整機能の主たる役割が期待できる。

- 2) 求職者が安心して活動するために必要な「**正確な労働条件明示**」を推進するための**企業啓発と「適切な個人情報の取り扱い」は企業のみならず、雇用仲介事業者等も積極的に取り組むことが重要。**

Ⅲ. 求人情報提供と職業紹介の境界線（イメージ）



テクノロジーの進化を受け、多様なツール・サービス利用の展開速度は加速一方であるが、
求人情報提供と職業紹介は実質的には線引きが存在している



補足)複数の求職者に対する、同一内容の配信物などは前提として対象外

IV. 求職者保護：労働条件明示の重要性と個人情報管理

労働条件明示

- ・正確な労働条件、情報開示を進めることは重要。
まずは企業が積極的に取り組むための啓発が前提。

参考) 自主的な取り組みによる情報開示の発展
転職活動の流れと、プロセスに応じた最適な情報開示の重要性
求人広告に関する相談・苦情の原因

個人情報管理

- ・個人情報の取り扱い、管理についても一層の注意をはかり、
自主規制によるトラブル防止などに取り組むことを積極的に進めたい。

V. 職業紹介事業者に課される主な義務等：全件受理義務

- ・現法でも、職種や地域など、ある一定の範囲において受付を限定することは可能であるが、
求職者にとって最も好ましい形、より望ましい就業支援が可能となる
‘受理の在り方’について、将来に向け検討することが今後必要である。

※差別にならないように細心の注意を払った上で検討を進めることは前提と考える。

《参考》 自主的な取り組みによる情報開示の発展

求人広告における自主的な取り組みによる情報開示は、時代とともに発展・進化

年代別の情報量の傾向と主な掲載項目

情報量
↑

新聞求人案内



出典：求人広告半世紀

求人情報誌



項目の統一やフォーマット化により、比較検討が容易に

具体的な仕事や
職場の雰囲気などをアピール

求人サイト



希望条件で簡単に検索

‘探される’機能の付加
(レジュメ登録、オファーマール、レコメンド等)

年

情報開示内容の変化	会社概要	社名、連絡先	社名、所在地、事業内容、資本金、創業年、従業員数
	募集要項	職種	職種、応募資格、勤務時間、就業場所 雇用形態（雇用期間の定めの有無がわかること） 賃金（採用時最低額、含まれる手当の内容、残業の場合は金額・時間数） 応募方法（連絡先、担当名、必要書類、面談、選考の場所等） 試用期間（採用時と本採用後で条件が異なる場合は期間と条件）
	勤務状況	—	勤務体系の柔軟性（シフト・休日調整など）
	仕事内容	—	具体的な職務内容
	職場の雰囲気	—	職場の人間関係や雰囲気
	採用状況	—	新卒：採用予定学科、採用数、前年実績 過去採用者実績（学校、経験業界・職種）

【サイト化の影響】

スペース制限がなくなったことにより
各項目の情報量増加、写真点数の増加、
動画化

安心して求職活動ができる
(情報量、理解促進)

入・転職者数の増加
(潜在層が顕在化)

労働条件の条件改善

《参考》 転職活動の流れと、プロセスに応じた最適な情報開示（中途正社員の場合）

転職活動では、数多くの情報を比較検討し、入社に向けて絞り込みをしている

転職活動の流れと情報内容の変化

同一項目でもプロセスにより必要な詳細レベルが変化

流れ	平均社数	会社概要	募集要項	勤務状況	仕事内容	職場の雰囲気	採用状況
情報収集	多数	例：給与		例：残業、休日	例：営業		
		仕事内容や給与、待遇など希望にあうものを幅広く確認					
		規模（大手、中小） 業種 知名度	現年収レベルと比較 （高いor同じor下がる）	現在の勤務量と比較 （残業、休日が多いor同じor少ない）	商品・サービス 顧客（法人or個人）	会社の雰囲気 （和気藹々、競争風土、 老舗orベンチャー）	募集人数
応募	5.7社	自分の希望に一致する仕事か？出来る仕事か？の絞り込み					
		主な取扱商品・サービス 事業戦略 ミッションビジョン	おおよその年収	おおよその時間・日数 残業（月残業時間数） 休日（年間休日数）	商品・サービス（コモディティorプレミアム型） 顧客（ルートor新規）	勤務者の属性 （年齢、性別、タイプ）	過去採用者レベル （経験業種、職種、 学歴、属性）
面接選考	2.9社	実際に働けるか、自分にあう組織文化風土かも確認					
		会社の将来性、 雇用安定性	年収の内訳（給与額、 各種手当と金額、賞与）	残業・休日出勤手当の詳細（支給範囲と金額） 休日（長期休暇、有給 取得状況）	具体的な商品や取引先 営業目標、インセンティブ	組織風土・文化への適合性（職場の雰囲気、人間関係）	
内定	80%は1社	最終的な詳細条件を確認					
			内訳詳細（基本給、手当などの額と算出方法） 支給基準・条件詳細（賞与、昇進昇給、交通費）	制度の詳細 残業・休日出勤（手当の算出方法） 休日（休暇申請手続き）	配属先の決定		
入社							

正確な情報開示促進に向けた企業啓発が重要

Point

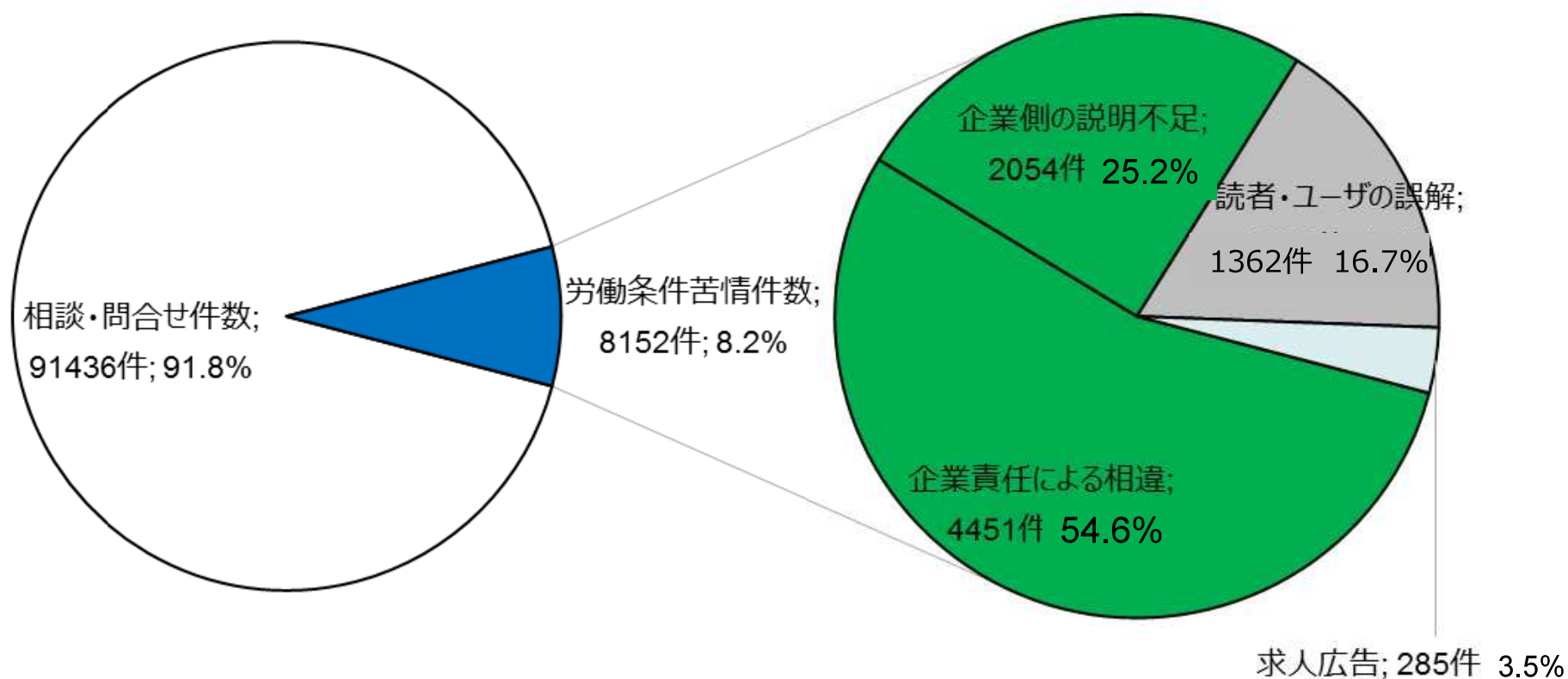
- ・求職者の活動プロセスに応じた、最適な情報開示（量と質）が大切
- ・求職者の求めに応じた情報開示。企業はいつでも対応できるように準備を行う
- ・入社前には書面で明示し、相互で確認を行うことが重要

《参考》 求人広告に関する相談・苦情の原因

労働条件に関する苦情の内、79.8%は企業側の説明不足や相違（誤った情報提示）が原因

求人広告に関する苦情の内容と原因

公益社団法人全国求人情報協会が実施した会員企業10社に対するアンケート結果（平成27年）



参考：ハローワーク求人票も同様に**81%**は企業責任

※厚生労働省調べ（12年度は試行的調査）