

はしがき

成長分野への円滑な労働移動を図るため、民間の職業紹介事業においても、キャリアコンサルティング機能の強化が求められている中、令和6年度厚生労働省の委託を受け、民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの実態把握及び課題整理を行い、今般、報告書として取りまとめました。

アンケート調査やヒアリング調査にご協力いただいた、会員事業所をはじめとする職業紹介事業者及び報告書作成にご協力いただいた関係者の皆さまに、厚く御礼申し上げます。

令和7年3月

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

目 次

I 事業概要	1
1 事業の背景、目的等	1
2 年間実施状況	3
3 検討委員会	4
II 調査結果概要	5
1 アンケート調査結果	5
2 ヒアリング調査結果	9
3 キャリアコンサルティングを普及する上での課題	14
III 職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況等に関するアンケート調査	16
1 回答企業の概要について	16
2 職業紹介事業の概要について	20
3 キャリアコンサルティング、キャリア相談等の実施状況について	29
4 キャリアコンサルティング、キャリア相談を行う担当者について	34
5 アンケート調査票	42
IV 職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況等に関するヒアリング調査	48
1 ヒアリング企業一覧	48
2 ヒアリング結果(各社の状況)	49

I 事業概要

1 事業の背景、目的等

● 事業目的・全体像

- ・ 民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの実態と課題を明らかにすることを目的に、アンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果を報告書に取りまとめた。

● 事業の背景

- ・ 令和5年5月16日に取りまとめられた「三位一体の労働市場改革の指針」において、新しい資本主義を実現するため、① リ・スキリングによる能力向上支援、② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③ 成長分野への労働移動の円滑化を、三位一体で進めることとされた。
- ・ また、成長分野への円滑な労働移動のため、求人・求職に関する基礎的情報を加工・集約して、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに提供することとされている。
- ・ こうした情報を活用し、官民のキャリアコンサルタントが、職種・地域ごとに、キャリアアップを考える在職者や求職者に対して、就職やキャリアアップに関して客観的なデータに基づいた助言・コンサルティングを行うことが期待されている。
- ・ このため、ハローワークにおいては、キャリアコンサルティング部門の体制強化などキャリアコンサルティング機能の強化を図っており、民間の職業紹介事業においても同機能の強化が期待されているが、その現状や実態は詳細に把握されていない。

● 事業の目的

- ・ キャリアコンサルティング、キャリア相談*の実施状況の把握・分析、取組事例の収集及びキャリアコンサルティングの活用促進に向けた課題等の整理を通じて、民間の職業紹介事業者におけるキャリアコンサルティングの普及に役立てることを目的とする。

* 本事業においては、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じることを、キャリアコンサルティングやキャリア相談という。また、求人企業に対するコンサルティングや相談も含む。

● 検討委員会

- ・ 6名の委員に参画いただき、本事業の目的や方向性、アンケート調査及びヒアリング調査の設計、報告書の内容・取りまとめ等について検討いただいた。

● 調査

○ アンケート調査

- ・ 民紹協・人材協の会員など職業紹介事業者2,375件(宛先不明10件除く)に調査票を送付し、467件の回答(19.7%)があった。うち分析対象は401件(16.9%)。
- ・ 調査項目は、職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況。

○ ヒアリング調査

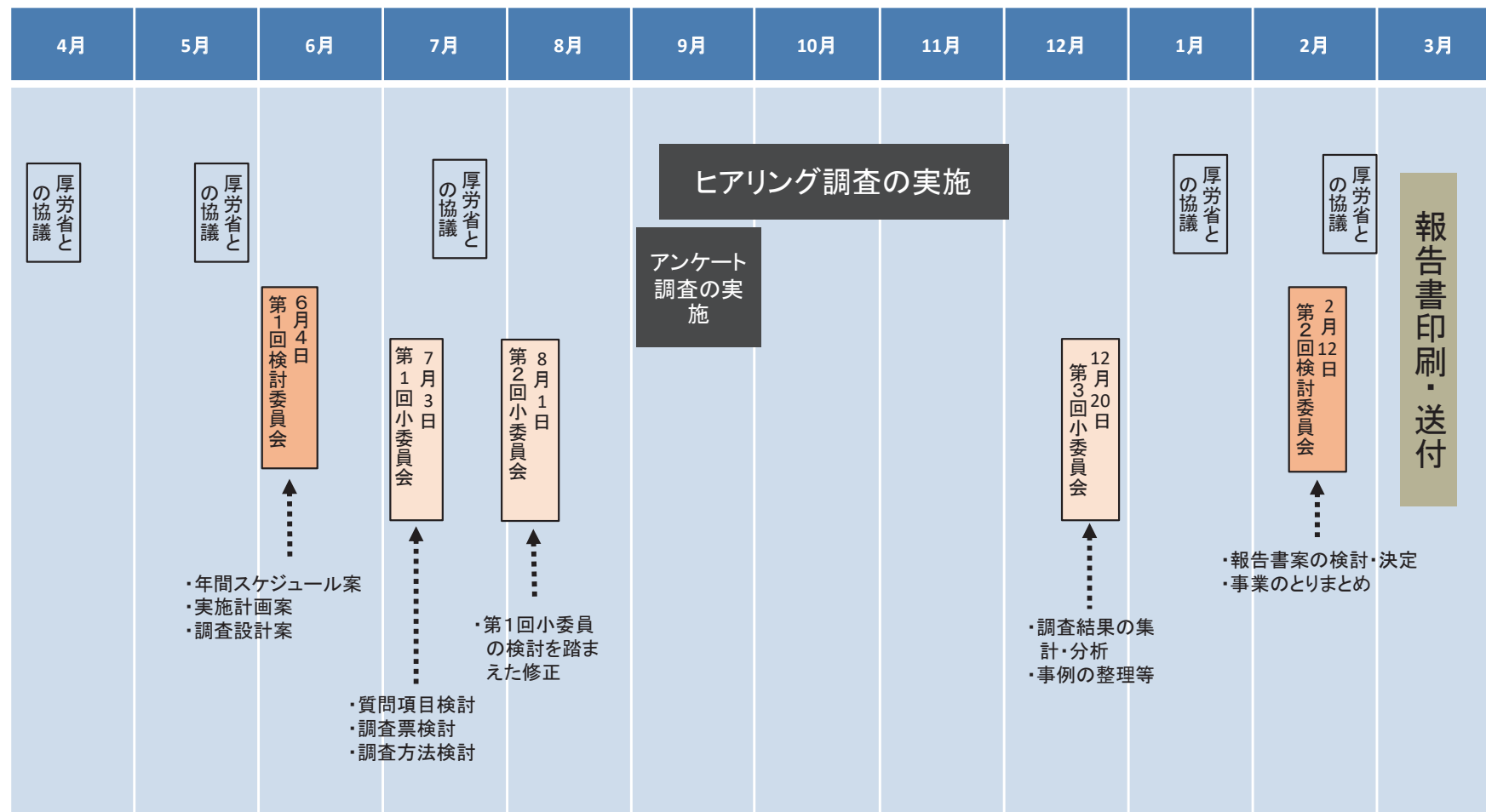
- ・ 民紹協・人材協の会員及びアンケート調査においてヒアリング調査への協力の申出があった職業紹介事業所を中心に、21社に対して調査を実施した。うち報告書への掲載は18社。
- ・ ヒアリング項目は、キャリアコンサルティング、キャリア相談の手順、キャリアチェンジ等による成長分野への転職事例、求人企業に対するコンサルティング、キャリアコンサルタントの育成、キャリアコンサルティング普及の課題等。

● 報告書

- ・ アンケート調査・ヒアリング調査の集計・分析結果及び検討委員会での検討を踏まえて、以下の内容を取りまとめた。
 - (1) 事業概要
 - (2) 調査結果概要
 - (3) 調査結果詳細

2 年間実施状況

キャリコン調査等事業年間スケジュール(令和6年度)



3 検討委員会

(1) 検討委員会の役割

- ・ 調査項目・調査票の設計、調査の実施方法等の検討
- ・ 民間の職業紹介事業者におけるキャリアコンサルティングの活用促進に向けた課題整理等に関する報告書のとりまとめ
- ・ 検討委員会で基本方針を決定し、詳細を小委員会で詰める。

(2) 検討委員会委員名簿 * 小委員会委員

(敬称略)

	氏 名	所 属 等
委員(座長)*	下村 英雄	JILPT統括研究員
委員*	浅野 浩美	事業創造大学院大学 教授
委員*	田中 里枝	中央職業能力開発協会 能力開発支援部長
委員	森川 敏昭	日本人材紹介事業協会 部長
委員	嶋田 知子	東商株式会社 専務取締役
委員	阿知波 弓子	株式会社マイスター60 人財開発部長

(3) 開催回数

- ・ 年間5回開催し、うち3回は小委員会として開催した。

(4) オブザーバー

- ・ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部
(担当:平田薫上席主任研究員 持田勘多研究員 藤山美律研究員 小川一葉研究員)

(5) 事務局

- ・ 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
(担当:上市貞満 三上明道 小野沢良昭 市川雅彦)

Ⅱ 調査結果概要

1 アンケート調査結果

(1) 事業所の概況

- ・ 本社所在地は、東京都が30.4%と最も高く、次いで大阪府(6.7%)、神奈川県(5.5%)である。
- ・ 職業紹介事業に従事する従業員数については、「3～5 人」の割合が最も高く32.4%である。次いで、「2 人(20.9%)」、「1 人(19.7%)」である。

(2) 職業紹介事業の概況

- ・ 求人件数が多い取扱職業(上位3 つまで)は、「サービスの職業(31.4%)」が最も高く、次いで、「事務的職業(29.2%)」、「販売・営業の職業(26.7%)」となった。なお、マネキンは「販売・営業の職業」に、家政婦(夫)・調理士・配せん人は「サービスの職業」に分類される。
- ・ 職業紹介の形態は、「登録型」の割合が83.3%を占めて最も高く、次いで、「紹介予定派遣型(29.2%)」「サーチ型(18.7%)」である。
- ・ 新規求職申込者の男女別割合は、「男性」が40.5%、「女性」が59.5%と、女性の割合が高くなっている。
- ・ 職業紹介従事者におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格を持つ者がいる事業者の割合は42.4%となっている。保有資格で最も多いのは、キャリアコンサルタント(国家資格)、ついで職業紹介士(民紹協認定)である。
- ・ 有資格者の実人数は、「0 人」の割合が最も高く57.6%で、次いで、「1 人(23.9%)」、「2 人(8.2%)」である。

(3) キャリアコンサルティング、キャリア相談等の実施状況

ア 役割分担

- ・ 職業紹介事業従事者の担当業務は、「求人・求職を一貫して担当する者がいる」の割合が最も高く95.5%である。次いで、「求職者対応を専門に担当する者がいる(16.2%)」、「求人対応を専門に担当する者がいる(15.0%)」である。

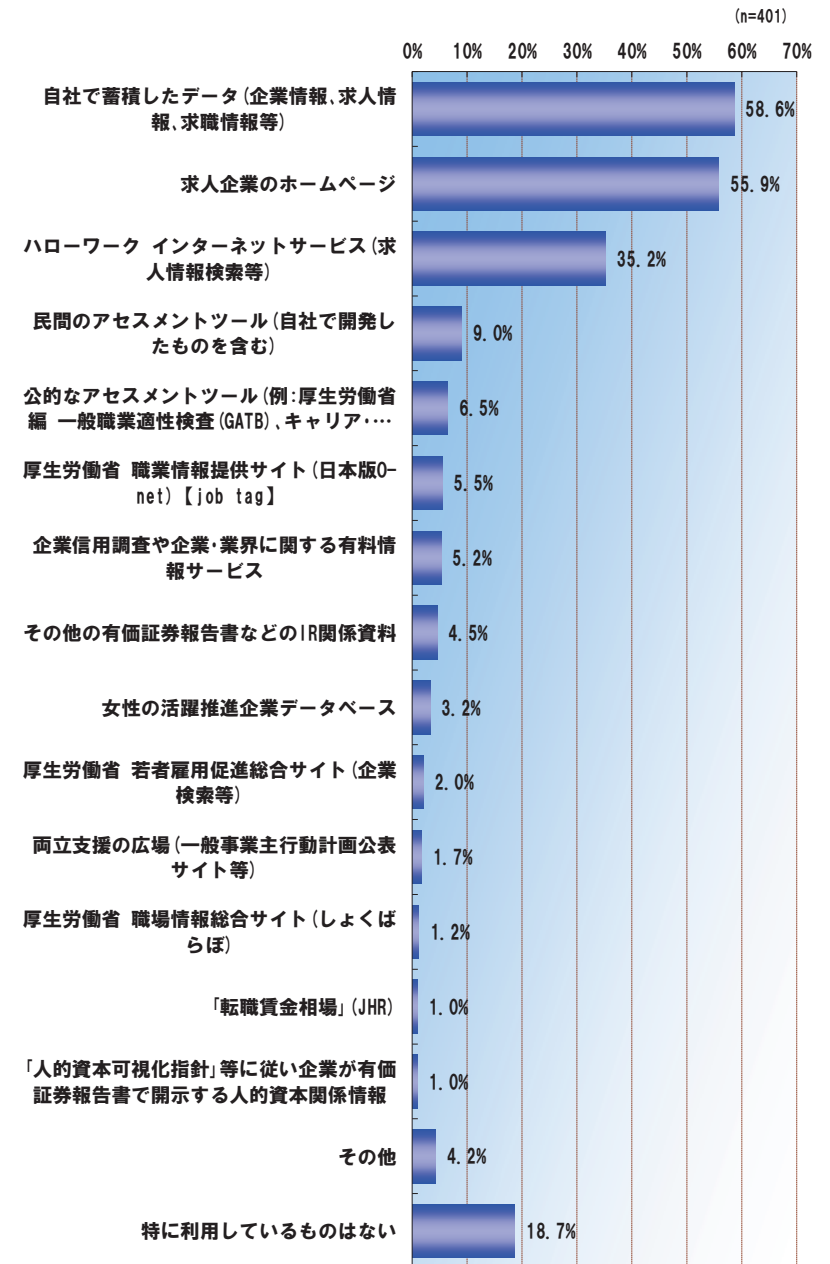
- ・ 職業紹介の手順の実施率は、「求人情報一覧を提示し、求職者が関心を持った企業を紹介し、面接させる」の割合が53.4%で最も高く、次いで、「求職者、求人企業双方へのコンサルティングを行い、双方の条件を近づけた上で企業を紹介し面接させる(48.9%)」、「就職決定後も求職者に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する(43.6%)」となっている。

イ 平均的な相談回数、相談時間

- ・ 求職者に対する平均的な相談回数は、「2 回」の割合が最も高く33.2%である。次いで、「1 (29.6%)」、「3 回(25.4%)」である。
- ・ 平均的な一回当たり相談時間数は、「1 時間程度」の割合が最も高く50.3%である。次いで、「30 分程(34.1%)」、「15 分以下(9.3%)」である。

ウ 活用しているデータや情報、ツール

- ・ 活用しているデータや情報、ツールは、「自社で蓄積したデータ(企業情報、求人情報、求職情報等)」の割合が最も高く58.6%である。次いで、「求人企業のホームページ(55.9%)」、「ハローワーク インターネットサービス(求人情報検索等)(35.2%)」である。職業情報提供サイト(Job tag)は、5.5%、職場情報総合サイト(しょくばらぼ)は1.2%、「特に利用しているものはない」は18.8%となっている。
- ・ 求人・求職者獲得のために何らかのデータや情報、ツールを活用している割合は7割に上り、活用しているものとしては、「ハローワーク求人・求職情報提供サービス」の割合が35.2%で最も高く、次いで、「民間の無料求人データベース・情報サイト(19.5%)」、「他の職業紹介事業者との業務提携(19.5%)」となっている。



活用している客観的なデータや情報、ツール (MA)

(4) キャリアコンサルティング、キャリア相談を行う担当者

ア 職業紹介従事者の担当業務

- ・ 職業紹介事業従事者の担当業務は、「求職者へのコンサルティング、相談」の割合が87.8%で最も高く、次いで、「求人企業へのコンサルティング、相談(75.3%)」、「求人開拓(60.8%)」、「求職開拓(57.9%)」となっている。

イ 有資格者が重点的に担当する業務

- ・ 有資格者に重点的に担当している業務は、「求職者へのコンサルティング、相談」の割合が35.4%で最も高く、次いで「求人企業へのコンサルティング、相談(20.9%)」を挙げる割合も比較的高くなっている。「求人開拓」や「求職開拓」の割合は、比較的少ない。

ウ ハイパフォーマーな職業紹介従事者の特徴

- ・ ハイパフォーマーのスキル・能力において優れている点は、「求職者と求人企業のマッチング力」の割合が37.9%で最も高く、次いで、「既存の求人企業への対応力(37.4%)」、「求人企業や求職者への素早い対応(34.2%)」となっている。
- ・ 求職者への対応において、ハイパフォーマーが優れている点は、「求職者から信頼される」の割合が58.3%で最も高く、次いで、「求職者の求職ニーズをよく理解している(39.2%)」、「求職者について人柄等幅広く理解している(34.9%)」となっている。「求職者を励ます」「求職条件の明確化や求職条件の拡大をはかる」は、同率の30.8%となっている。
- ・ 求人企業への対応について、ハイパフォーマーが優れている点は、「求人企業から信頼される」の割合が63.1%で最も高く、次いで、「求人条件を良く理解している(44.0%)」、「求人条件の明確化や条件の拡大をはかる(39.9%)」となっている。

エ 新人の職業紹介従事者に対する能力開発

- ・ 新人の職業紹介従事者に対する能力開発は、「特に実施していない」の割合が最も高く33.9%となっている。行っている能力開発方法としては、「定期的な社内研修を実施している(28.2%)」、「外部の教育機関を受講させている(23.7%)」、「指導者を決めるなど計画的OJTを実施している(22.4%)」を挙げる割合が比較的高くなっている。

オ 資格の有無による処遇の差

- ・ キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有無による処遇の差については、「特に処遇に変化を設けていない」の割合が最も高く72.8%となっている。付けている処遇差としては、「給与に反映させている(14.5%)」を挙げる割合が比較的高くなっている。

カ 有資格者の採用拡大や資格取得推進の意向

- ・ 有資格者の採用拡大や資格取得推進の意向については、「特に予定はない」の割合が70.6%で最も高く、次いで、「既存従業員のキャリアコンサルタント等資格取得を推進する予定(21.2%)」となっている。

キ 資格の取得や更新等の推進の取組

- ・ 資格の取得や更新等を推進に関する取組については、「いずれも行っていない」の割合が最も高く62.6%である。行っている取組としては、「資格取得のための受験料や登録手数料を補助している(21.2%)」、「資格取得のための講習受講料を補助している(19.0%)」を挙げる割合が比較的高くなっている。

ク 有資格者の採用拡大や資格取得推進の阻害要因

- ・ 有資格者の採用拡大や資格取得を進めるにあたっての阻害要因については、「資格取得のメリットが感じられない」の割合が34.2%で最も高く、次いで、「コスト(人件費)に見合った活躍の機会がない(23.4%)」、「資格の取得・更新に費用がかかる(22.7%)」となっている。

ケ 職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素

- ・ 職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素については、「コミュニケーション能力」の割合が最も高く46.9%である。次いで、「職業紹介担当者の中途採用は行っていない(37.5%)」、「職業紹介事業の経験(27.0%)」である。「キャリアコンサルティング キャリア相談関連資格」は7.4%と比較的少ない。

2 ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング対象事業所の概要等

- ・ 民紹協・人材協の会員及びアンケート調査においてヒアリング調査への協力の申出があった職業紹介事業所を中心に、21社に対して調査を実施した。うち報告書掲載の承諾を得られたのは18社。(本報告書では18社について分析)
- ・ 事業所の所在地は、15社が東京都内で、他は青森県、福岡県など地方も含まれる。
- ・ 会社の規模は、大手から中小まで多様。
- ・ 主な取扱職種は13社が全職種であり、他は「専門・技術・管理」、「医療」「IT」「外国人材」など多様。
- ・ ヒアリングの方法は14社がオンラインで、4社が対面で調査を行った。

(2) 主なヒアリング項目

- ・ キャリアコンサルティング、キャリア相談の手順
- ・ キャリアコンサルティングにより、うまくいった事例
本人の満足度向上、収入増加、能力の向上、プライベートでの問題解決 など
- ・ キャリアチェンジ、キャリアアップによる成長分野への転職の事例
- ・ 育児・介護などとの両立が可能になった事例
- ・ 対応が難しい相談の事例
メンタル不調者、ワークライフバランス重視者 など
- ・ キャリアコンサルティングを行う際に活用している情報
職業情報、職場情報、賃金相場の情報源 など
- ・ 求人企業に対するコンサルティング
その内容、充足や定着への効果 など
- ・ 紹介事業におけるキャリアコンサルタントの活用の課題
有資格者の確保、研修・能力開発 など
- ・ その他
キャリアコンサルティングを活用するための推進策 など(要望事項を含む)

(3) キャリアコンサルティング、キャリア相談等の実施状況

アンケート調査を深掘りする形で、ヒアリング調査で得られた回答を以下のとおり整理した。

ア キャリアコンサルティング、キャリア相談の手順等

- ・ 求職者には、求人情報などを見て紹介を希望する者と、将来のためにどのような職場があるのか、自分の市場価値を知りたいために相談にくる者がある。
- ・ 求人案件への応募が95%以上で、求人を求めずにキャリア相談にくるケースはほとんどない。
- ・ 登録者は、今すぐ転職したいという人よりも、転職したいが迷っている人、転職するか方向が明確でない人が多いと感じる。
- ・ 自分の希望が明確になっている者は紹介所をあまり使わず、他の求人メディアを使うのではないかと。紹介所に相談にくる求職者の対応は難しいが、そこに紹介所の役割がある。
- ・ 転職経験のある人は、給料やその他の条件に関する相場観をもっている人が多いが、転職が初めての人は、転職に関してよく知らない人が多い。
- ・ インターネットで情報を簡単に検索できるが、若い人にとっては情報があふれ、逆に選択方法が分からないというケースも多い。
- ・ 求職者によっては、自分の技術、スキルと給与など希望の条件が乖離している者もいる。そのような場合は、本人の市場価値などを説明し、現実を知ってもらうなどの対応も必要となる。
- ・ 希望が高い求職者に対しては、労働市場の状況を説明し、条件の緩和を勧める。「過去に〇〇のような人が応募したが採用されなかった」というようにやんわりアドバイスをする。
- ・ コンサルティングが必要な求職者に対しては、5年後、10年後のキャリアビジョンを聞いて、生活スタイル、家庭の事情を勘案して、最終的に適した求人を提案している。
- ・ 求職者には、本人にとって都合の悪い情報も敢えて伝えるようにしている。また、このような対応に賛同して詳細な情報を提供してくれる企業を中心に紹介している。このため短期離職は極めて少ない。
- ・ 求人者の面接に、職業紹介従事者の同行を原則としている紹介所もあれば、同行しない紹介所もある。
- ・ 総じて、コロナ禍後の面談は基本オンラインで、対面は希望者のみとしているところが増えている。

イ 活用しているデータや情報、ツール

- ・ 賃金やその他企業の情報は、当社が取得してきた情報や帝国データバンクの有料データを中心に活用している。労働局から提供される業種ごとの情報なども活用している。
- ・ 同じ求人者から継続して依頼されることが多いため、給料その他の待遇などについては、情報がほぼそろっており、チーム内で共有している。
- ・ グループ会社と取引実績のある求人者が多いので、業務内容に関する給料の相場観や就業条件の情報などは保有している。
- ・ 総じて、紹介所に蓄積したデータや情報を活用しており、外部のデータや情報はあまり活用されていない。

ウ キャリアアップやキャリアチェンジ、成長分野への転職

- ・ 40～50代の転職者は、キャリアチェンジして他の職種を目指すより、今までのキャリアを生かして同じ職種で仕事を探す者が多い。
- ・ シニア層では、一定の年齢になると「技術者から技術営業へ」「役職離任で第一線から事務職へ」配置転換されるケースもあるので、自分が培ったノウハウや技術で、もう一度貢献したいという者が多い。
- ・ 現場の仕事から一般事務の職種への変更を希望した求職者に、キャリアアップセミナーでパソコンの研修などを行い、一般事務の仕事にキャリアチェンジできた。
- ・ 一般の事務職からITエンジニアへのキャリアチェンジを目指したが、時間や費用面の制約からITスクールで学ぶことが難しかった。このため、未経験者でも受入れ、研修をしっかりとってくれる企業を探し紹介できた。
- ・ 紹介案件は、特定の職種に偏ることはない。営業の場合は異業種の営業、製造の場合は異職種の物づくりへの転職など、業務や業務の変更はある。
- ・ 正社員を採用する企業が応募者の能力、人柄等で人選に迷う場合は、紹介予定派遣制度を活用して、最初の派遣期間でそれらを見極め、その後正社員で採用するか決めてはどうかという提案をすることもある。紹介予定派遣制度を知らない求人者も多い。
- ・ 常勤の研究者を目指したが採用されなかったので、一旦派遣で働いて派遣先から業務の実績を認められて正社員で採用された。
- ・ 成長分野への労働移動については、求職者が業種を超えて転職をすることは、紹介所側ではコントロールできない部分である。

エ 育児・介護との両立、就職困難者等への配慮

- ・ 介護や子育て中の者には、希望に応じてフレックスタイム制、リモート勤務、園児等の送り迎え可などの求人を紹介する。
- ・ 育児・介護等で時短勤務を希望する求職者には、平日は時短勤務しても、代わりに土日に長く働くことはできないか提案したこともある。
- ・ メンタルヘルス不調を抱えている求職者への対応は難しいが、後になって問題にならないよう予め求人者に伝えて欲しいという者が多い。
- ・ メンタルヘルス不調を抱えていることを本人が伝えてきた場合は、本人の意思を確認し、そのことを事前に伝え、理解してくれる求人者に紹介している。
- ・ シングルマザーやシニア世代、就職困難者に対しては、求人者に雇用関係助成金制度の活用を助言し、助成金を活用して採用された。

オ 求人企業に対するコンサルティング等

- ・ 求職者からの要望は求人者に伝えて、給与、休日、勤務時間などの条件面での交渉を行うことがある。例えば、「貴社の年間休日数は95日だが、この地域の平均は120日であるので、見直せないか。」など。
- ・ 求職者が不安に思っていることは、入社前に求人者に確認するようにしている。
- ・ 紹介所として地域のイベントの開催に協力したり、企業経営者の会合に参加したりして、人脈の形成や情報収集につなげている。
- ・ 家政婦(夫)の紹介の場合は、求人者が個人であり、人によっては無理な要求をしてくることがあり、そういう場合は、紹介所が間に入って対応が改善されることが多い。

カ キャリアコンサルタントの資格取得

- ・ 国家資格のキャリアコンサルタントの資格取得を奨励しており、研修の受講時間を業務時間に見なす、受講料の半額を補助する、資格手当を支給するなどの制度を設けている。
- ・ 資格取得者にはお祝い金を支給するほか、登録に必要な費用(新規、更新とも)の会社負担、更新のための講座の受講料負担と勤務時間とみなすサポートを行っている。
- ・ キャリアコンサルタントの資格取得者には10万円の報奨金を出している。ただし、土日の講習に参加する必要があるため、強制はしていない。

- ・ 国家資格のキャリアコンサルタントの資格取得を奨励しており、研修会の受講料、研修会への交通費なども全額補助している。
- ・ 国家資格のキャリアコンサルタント資格を取得すれば、求職者に安心感を与えるなどのメリットもあるが、資格取得が目的ではなく、求職者の満足度を上げることが目的なので、有資格者というだけで手当や昇給へ反映することはない。
- ・ キャリアコンサルタントは、対企業では活躍する場面はない。国家資格のキャリアコンサルタントの資格を取得していても、外資系の企業では意識してくれない。求職者に対しては箔付けになったり、求職者に寄り添う対応で、資格の有無の差が出ることがある。
- ・ キャリアコンサルタントの有資格者は、コンサルティングスキルが高いので、その経験を若い人に伝えられることは良いが、資格取得を積極的に推奨することはない。
- ・ 国家資格のキャリアコンサルタントの資格取得は、多くの時間を費やす必要があり、会社としては勧めづらい。
- ・ 民紹協の職業紹介士の資格取得によるスキルアップや各種セミナーなどを積極的に利用している。
- ・ 人材協のキャリアコンサルタントの取得条件を満たす者は、ほぼ全員が取得している。
- ・ 総じて、国家資格のキャリアコンサルタントの資格取得は受講費用や受講時間のハードルが高いため、より簡便に取得できる民紹協や人材協認定の資格を取得したり、組織としては奨励せず個人に任せているところが多い。

キ 就職後のアフターフォロー

- ・ 就職して1か月後と2か月後の2回、フォローアップをしている。
- ・ 就職後もアフターフォローとして、トラブルや悩みなどの相談にも応じる。
- ・ 就職後のアフターフォローは、無期雇用就職者の場合は就職後2年間の転職勧奨禁止に抵触するおそれがあるため、実施していない。本人から相談を受けた場合のみ対応する。

3 キャリアコンサルティングを普及する上での課題

(1) キャリアコンサルティング・スキルの向上

- ・ アンケート調査では、職業紹介の手順の実施率で、「求人情報一覧を提示し、求職者が関心を持った企業を紹介し、面接させる」の割合が53.4%で最も高いが、「求職者、求人企業双方へのコンサルティングを行い、双方の条件を近づけた上で企業を紹介し面接させる」も48.9%と大差はない。一方、「求人条件、求職条件を機械的に照合し、条件が近いものがあれば、その企業を紹介し、面接させる」は、26.9%と相対的に低くなっている。今後AIの活用が進めば、もっとその割合が高まる可能性があり、AIに代替されないコンサルティングスキルが、ますます重要になるものと思われる。
- ・ アンケート調査において、ハイパフォーマーの優れている点を聞いているが、「求職者から信頼される」「求人企業から信頼される」の割合が、それぞれ最も高くなっている。信頼関係を築くためには、一般的にコミュニケーション能力が重要とされているが、職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素についても、「コミュニケーション能力」の割合が最も高い。キャリアコンサルタントの資格取得にあたっては、コミュニケーション能力を高めることが期待できる「傾聴訓練」などが含まれており、引き続き同資格の取得促進が有効である。このため、同資格の資格取得を奨励している紹介所の事例などを紹介して、その普及を図ってはどうか。
- ・ また、国家資格のキャリアコンサルタントの資格取得は、費用や受講時間の負担が大きいため、民紹協や人材協も引き続き、協会認定の資格の普及に努める必要がある。
- ・ アンケート調査によると、新人の職業紹介従事者に対する能力開発については、「特に実施していない」の割合が最も高く33.9%となっている。職業紹介責任者は、職業紹介従事者に対して教育を行うことが義務付けられており、キャリアコンサルティング・スキルの習得などを含む新人教育などの実施を勧奨し、その教育に使えるテキストを作成してはどうか。

(2) 客観的なデータの活用

- ・ キャリアコンサルタントは、職種・地域ごとに、キャリアアップを考える在職者や求職者に対して、就職やキャリアアップに関して客観的なデータに基づいた助言・コンサルティングを行うことが期待されている。今回のアンケート調査やヒアリング調査においては、自社で蓄積したデータを活用している紹介所は多いが、職業情報提供サイト(Job tag)や職場情報総合サイト(しょくばらぼ)などの客観的なデータはあまり活用されていない。客観的なデータの活用の普及を図るためには、どのような場面で、どのように活用すれば効果的か、その活用方法を示した動画を作成して啓発することが有効と思われる。

(3) キャリアアップやキャリアチェンジ、成長分野への転職

- ・ 紹介所は基本的に求職者の希望する求人を紹介するため、求職者が希望しないキャリアチェンジや転職を勧めることはしない。しかしながら、求職者の視野や可能性を広げ、より多くの選択肢を提案することも紹介所の役割として重要である。このため、(2)の客観的なデータを示しつつ、キャリアアップやキャリアチェンジ、成長分野への転職などの事例を紹介した資料や動画を作成して、普及啓発のためのセミナーなどを開催することが期待される。
- ・ キャリアチェンジ、成長分野への転職にあたっては、リスクリングが必要となる場合もあるが、紹介所自身が直接リスクリングを行うことは難しいので、活用できるリスクリングに関する情報・リソースも掲載することが望まれる。

Ⅲ 職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、 キャリア相談の実施状況等に関するアンケート調査

調査の概要

調査対象	公益社団法人全国民営職業紹介事業協会（以下、民紹協）会員企業、一般社団法人日本人材紹介事業協会（以下、人材協）会員企業、民紹協主催セミナー参加事業者、職業紹介士所属事業者、民紹協メルマガ受信者など民間職業紹介事業者
調査期間	2024 年 9 月 4 日～2024 年 9 月 30 日
調査項目	職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況など
配布・回収数	対象者数は 2,375 件（宛先不明 10 件除く） 回答数：467 件（19.7%） うち主な分析対象数（令和 6 年 4 月 1 日現在で職業紹介事業を行っている事業者）：401 件（16.9%）

（注）図表における標記について

- ・（n=467）は、回答者数が 467 件であることを示している。
- ・MA：複数回答、3LA：最大 3 つまで回答、の意味である。特に表示がない場合は、SA：単一回答である。
- ・「n 数」とは、回答者数（サンプル数）を示している。

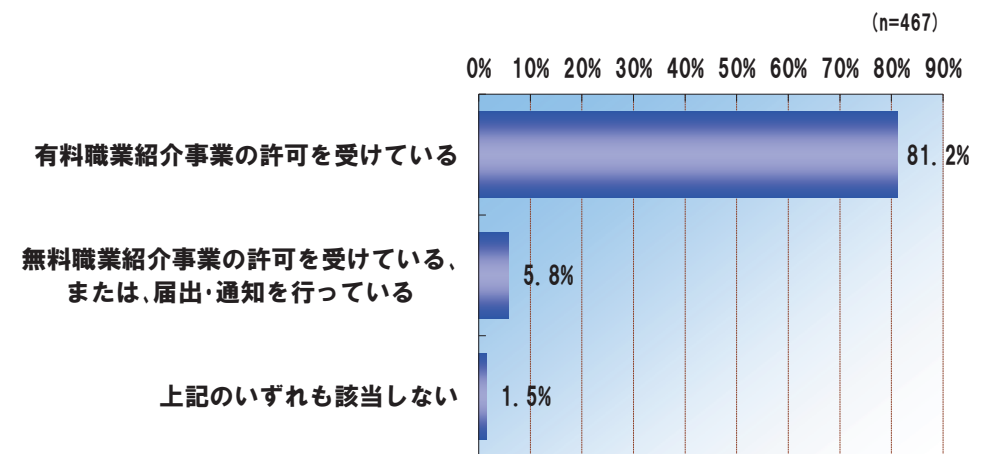
1 回答企業の概要について

1-1 職業紹介事業の許可・届出・通知の状況（問 1）

職業紹介事業の許可・届出・通知の状況（令和 6 年 4 月 1 日現在）について尋ねたところ、「有料職業紹介事業の許可を受けている」と回答した割合が 81.2%を占めた。「無料職業紹介事業の許可を受けている、または、届出・通知を行っている」と回答した割合は 5.8%、「上記のいずれも該当しない」は 1.5%であった。

なお、「上記のいずれも該当しない」と回答した事業者は、ここで回答完了としている。

図表 1-1 職業紹介事業の許可・届出・通知の状況（MA）（問 1）

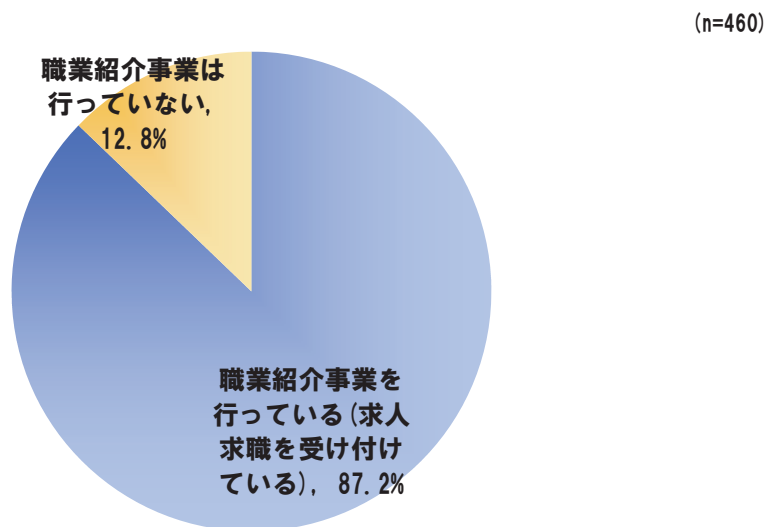


1-2 職業紹介事業の実施有無（問 2）

前問（問 1）で、「有料職業紹介事業の許可を受けている」または「無料職業紹介事業の許可を受けている、または届出・通知を行っている」と回答した事業者（460 件）を対象に、職業紹介事業を行っているか（令和 6 年 4 月 1 日現在）を尋ねたところ、「職業紹介事業を行っている（求人求職を受け付けている）」と回答した割合は 87.2%、「職業紹介事業は行っていない」と回答した割合は 12.8%であった。

なお、「職業紹介事業は行っていない」と回答した事業者は、ここで回答完了としている。

図表 1-2 職業紹介事業の実施有無（問 2）



※問 3 以降の設問は、前問（問 2）で「職業紹介事業を行っている（求人求職を受け付けている）」と回答した事業者（401 件）を対象としている。

1-3 回答企業の職業紹介事業について（問 3）

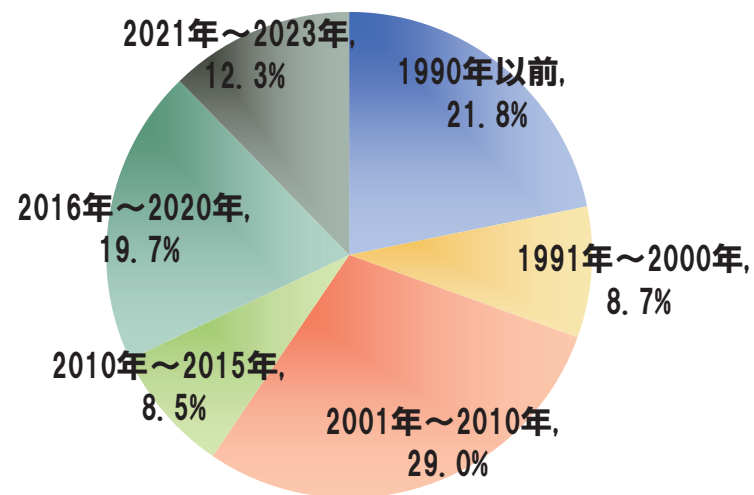
ここでは回答企業の職業紹介事業（令和 6 年 4 月 1 日現在）について尋ねた。

1-3-1 職業紹介事業の開始年（問 3(1)）

職業紹介事業の開始年については、「2001 年～2010 年」の割合が最も高く 29.0%である。次いで、「1990 年以前（21.8%）」、「2016 年～2020 年（19.7%）」である。

図表 1-3 職業紹介事業の開始年（問 3(1)）

(n=390)



1-3-2 本社所在地（問 3(2)）

本社所在地(都道府県)については、「東京都」の割合が最も高く 30.4%である。次いで、「大阪府(6.7%)」、「神奈川県(5.5%)」である。

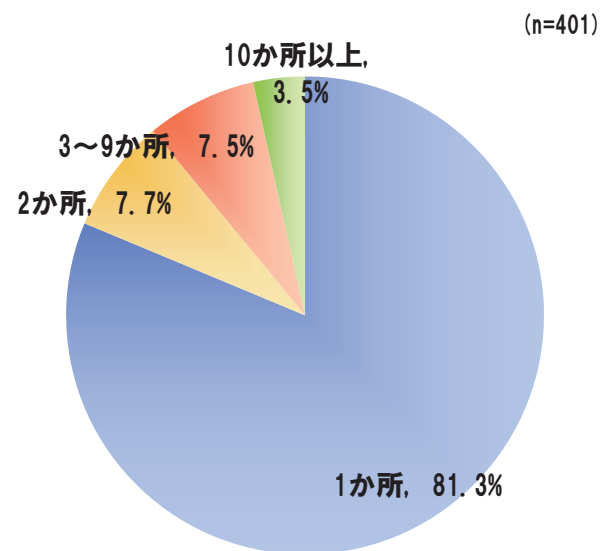
図表 1-4 本社所在地（問 3(2)）

都道府県	件数	割合	都道府県	件数	割合	都道府県	件数	割合
東京都	122	30.4%	宮城県	6	1.5%	島根県	3	0.7%
大阪府	27	6.7%	宮城県	5	1.2%	鹿児島県	3	0.7%
神奈川県	22	5.5%	群馬県	5	1.2%	青森県	2	0.5%
愛知県	18	4.5%	新潟県	5	1.2%	山形県	2	0.5%
福岡県	18	4.5%	長野県	5	1.2%	山梨県	2	0.5%
福島県	13	3.2%	岐阜県	5	1.2%	鳥取県	2	0.5%
埼玉県	11	2.7%	岡山県	5	1.2%	徳島県	2	0.5%
静岡県	11	2.7%	山口県	5	1.2%	秋田県	1	0.2%
三重県	10	2.5%	愛媛県	5	1.2%	栃木県	1	0.2%
千葉県	9	2.2%	熊本県	5	1.2%	福井県	1	0.2%
北海道	8	2.0%	沖縄県	5	1.2%	和歌山県	1	0.2%
京都府	8	2.0%	滋賀県	4	1.0%	高知県	1	0.2%
兵庫県	8	2.0%	香川県	4	1.0%	佐賀県	1	0.2%
茨城県	7	1.7%	岩手県	3	0.7%	長崎県	0	0.0%
石川県	7	1.7%	富山県	3	0.7%	大分県	0	0.0%
広島県	7	1.7%	奈良県	3	0.7%	合計	401	100.0%

1-3-3 職業紹介事業に関わる事業所数（問 3(3)）

回答事業者の国内事業所数のうち、職業紹介事業に関わる事業所数を尋ねたところ、「1か所」とする割合が最も高く81.3%である。次いで、「2か所(7.7%)」、「3～9か所(7.5%)」となっている。

図表 1-5 職業紹介事業に関わる事業所数（問 3(3)）



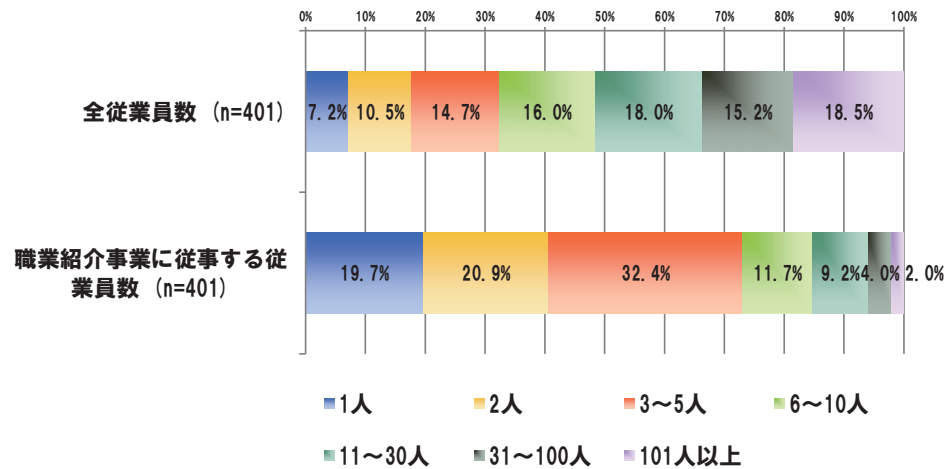
(基本統計量)

n数	最大値	最小値	平均値	中央値	最頻値	分散	標準偏差
401	128.0	1.0	2.4	1.0	1.0	70.8	8.4

1-3-4 全従業員数、職業紹介事業に従事する従業員数（問 3(4)）

全従業員数と、うち職業紹介事業に従事する従業員数を尋ねた。
全従業員数については、「100 人以上」の割合が最も高く 18.5%である。次いで、「11～30 人(18.0%)」、「6～10 人(16.0%)」である。
職業紹介事業に従事する従業員数については、「3～5 人」の割合が最も高く 32.4%である。次いで、「2 人(20.9%)」、「1 人(19.7%)」である。

図表 1-6 全従業員数、職業紹介事業に従事する従業員数（問 3(4)①②）



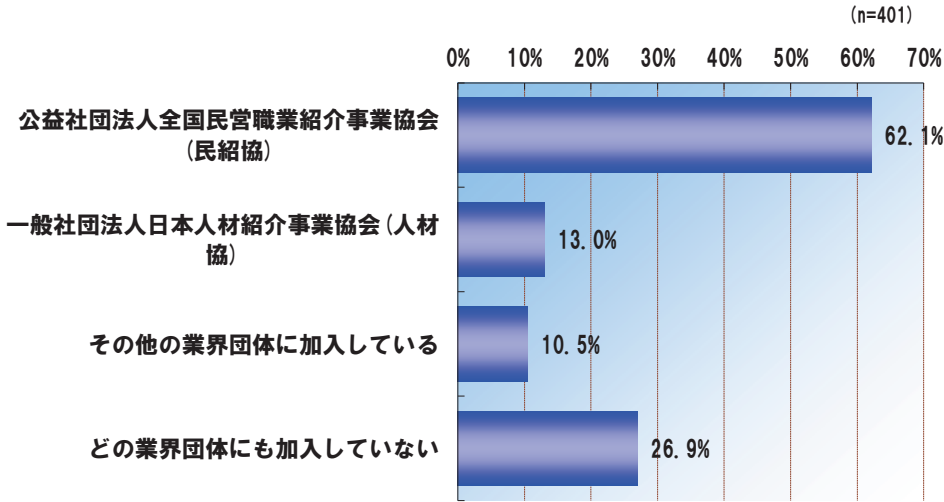
(基本統計量)

	n数	最大値	最小値	平均値	中央値	最頻値	分散	標準偏差
従業員数	401	30,102.0	1.0	307.0	12.0	2.0	5,101,849.0	2,258.7
職業紹介事業に従事する従業員	401	3,492.0	1.0	18.5	3.0	2.0	31,028.5	176.1

1-3-5 所属団体（問 3(5)）

所属する業界団体について尋ねたところ、「公益社団法人全国民営職業紹介事業協会(民紹協)」の割合が最も高く 62.1%である。次いで、「どの業界団体にも加入していない(26.9%)」、「一般社団法人日本人材紹介事業協会(人材協)(13.0%)」である。

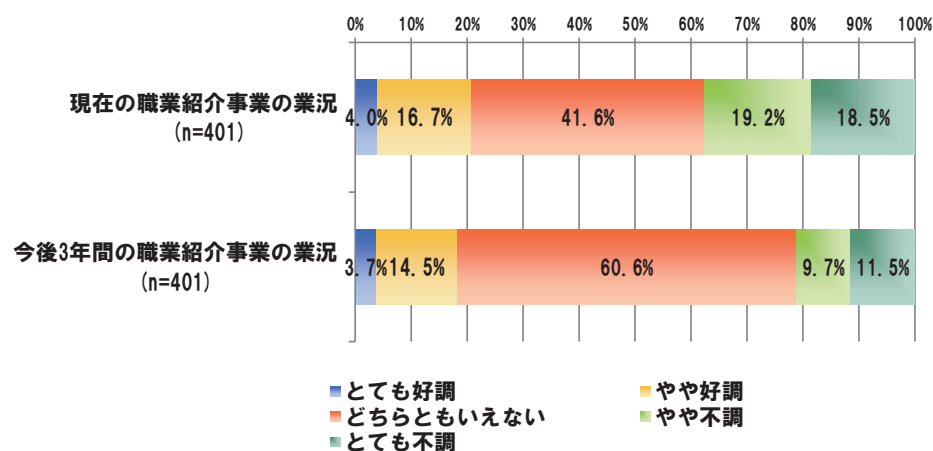
図表 1-7 所属団体（MA）（問 3(5)）



1-4 職業紹介事業の業況（現在、今後3年間）（問4）

現在の職業紹介事業の業況と、今後3年間の業況の見通しについて尋ねた。現在の業況については、「どちらともいえない」の割合が最も高く41.6%である。次いで、「やや不調(19.2%)」、「とても不調(18.5%)」である。今後3年間の業況の見通しについては、「どちらともいえない」の割合が最も高く60.6%である。次いで、「やや好調(14.5%)」、「とても不調(11.5%)」である。

図表 1-8 職業紹介事業の業況（現在および今後3年間の見通し）
（問4(1)(2)）



2 職業紹介事業の概要について

2-1 求人、求職、就職、離職者数について（問5(1)）

令和6年4月に労働局へ提出した「職業紹介事業報告書」（様式第8号）に基づいた職業紹介事業の実績について尋ねた。それぞれについての回答事業者の平均値は下記のとおりである。

図表 2-1 求人、求職、就職、離職者数（問5(1)）

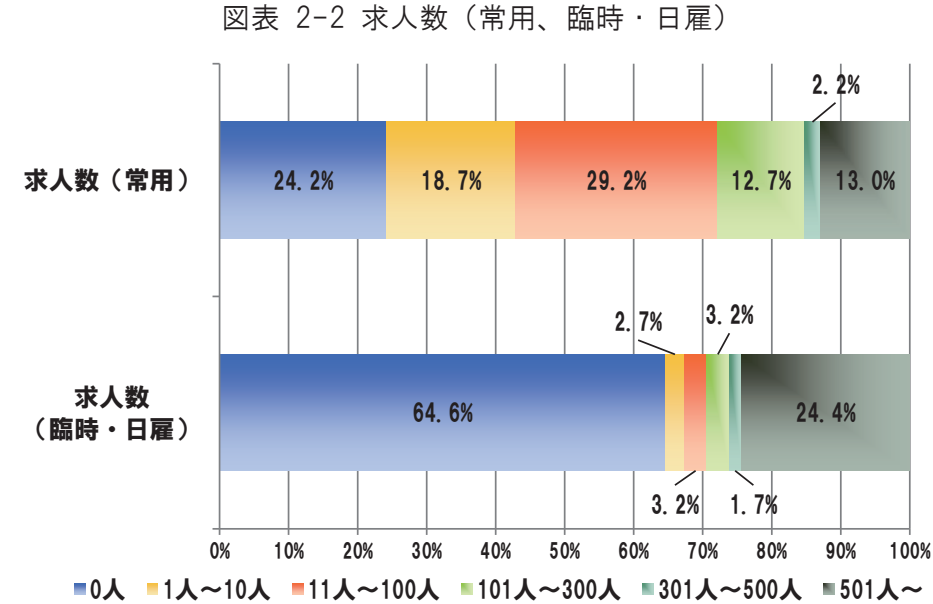
求人		新規求職者数	就職決定件数		離職者数
常用	臨時・日雇		常用	臨時・日雇	
5,260.9	3,836.3	5,896.6	268.8	1,686.7	84.0

※対象期間は2023年4月1日～2024年3月末日。ただし、離職者数については2022年4月1日～2023年3月末日に就職した者のうち、就職後6か月以内に離職した者の数を記載。

2-1-1 求人数（常用、臨時・日雇）（問5(1)①②）

求人数(常用)については、「11 人～100 人」の割合が最も高く 29.2%である。次いで、「0 人(24.2%)」、「1 人～10 人(18.7%)」、「501 人～(13.0%)」である。

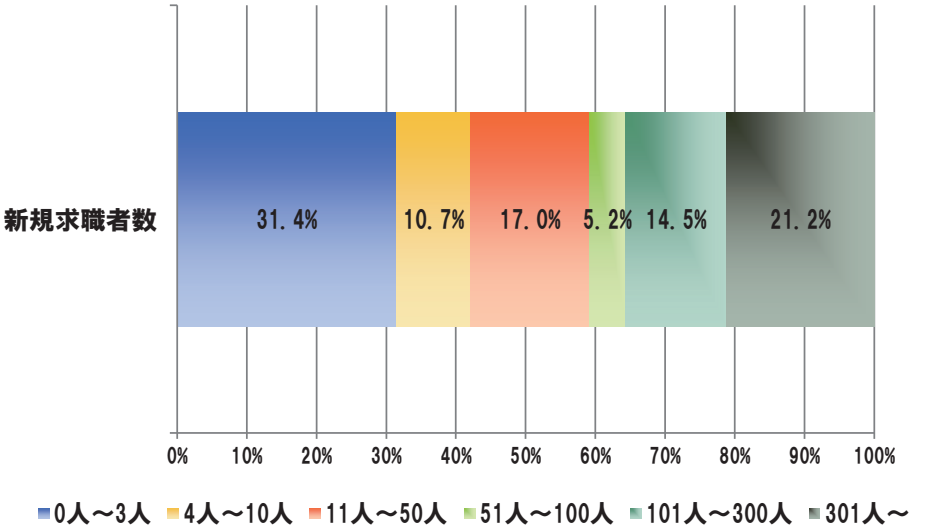
求人数(臨時・日雇)については、「0 人」の割合が最も高く 64.6%である。次いで、「501 人～(24.4%)」、「11 人～100 人(3.2%)」、「101 人～300 人(3.2%)」である。



2-1-2 新規求職者数（問5(1)③）

新規求職者数については、「0 人～3 人」の割合が最も高く 31.4%である。次いで、「301 人～(21.2%)」、「11 人～50 人(17.0%)」である。

図表 2-3 新規求職者数

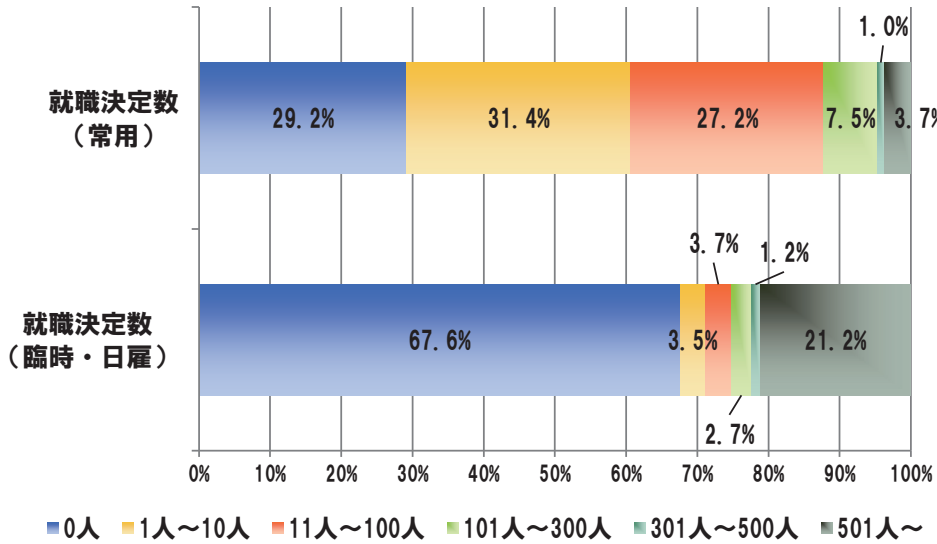


2-1-3 就職決定件数（常用、臨時・日雇）（問5(1)④⑤）

就職決定件数(常用)については、「1 人～10 人」の割合が最も高く 31.4%である。次いで、「11 人～100 人(27.2%)」、「0 人(29.2%)」、「101 人～300 人(7.5%)」である。

就職決定件数(臨時・日雇)は、「0 人」の割合が最も高く 67.6%である。次いで、「501 人～(21.2%)」、「11 人～100 人(3.7%)」である。

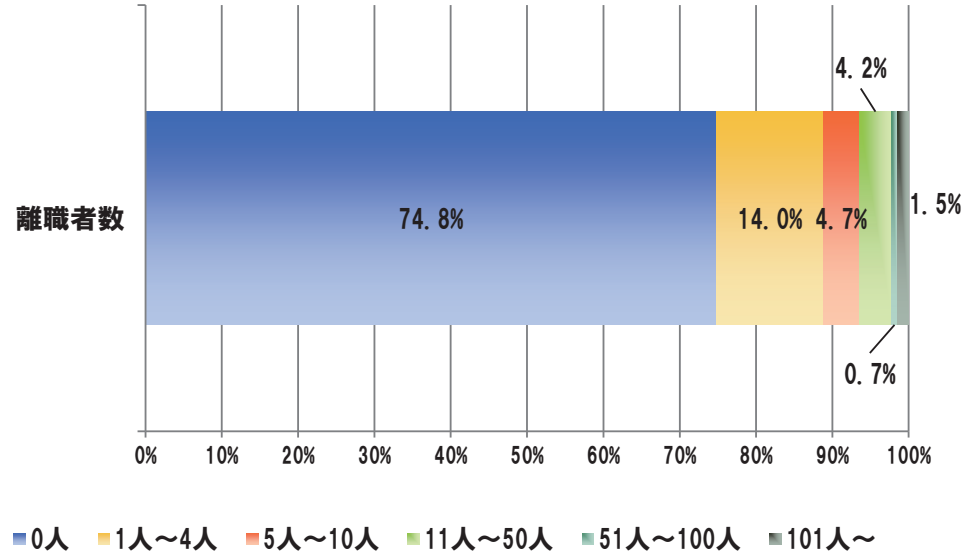
図表 2-4 就職決定数（常用、臨時・日雇）



2-1-4 離職者数（問5(1)⑥）

離職者数については、「0 人」の割合が最も高く 74.8%である。次いで、「1 人～4 人(14.0%)」、「5 人～10 人(4.7%)」である。

図表 2-5 離職者数

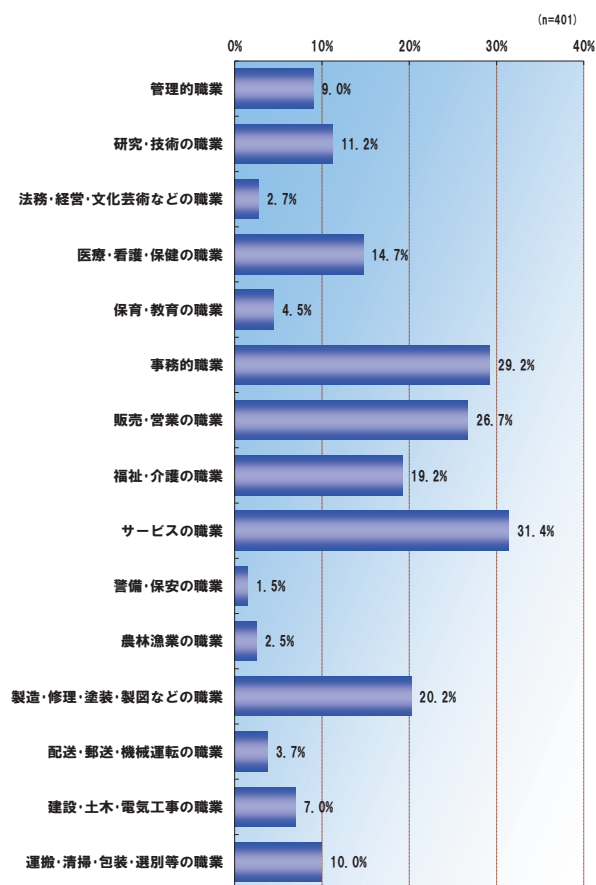


2-2 求人件数が多い取扱職業（問 5(2)）

2-2-1 求人件数が多い取扱職業（上位 3 つまで）（問 5(2)①）

回答事業者における取扱職業のうち、求人件数が最も多いものを 3 つまで選んでもらったところ、「サービスの職業」の割合が 31.4%を占めて最も高く、次いで、「事務的職業(29.2%)」、「販売・営業の職業(26.7%)」となった。

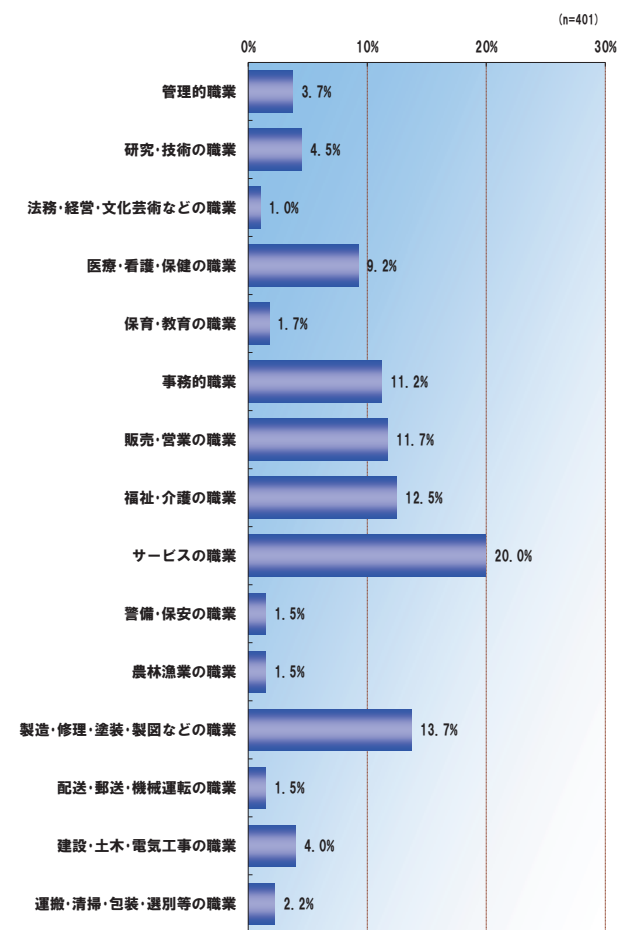
図表 2-6 求人件数が多い取扱職業（3LA）（問 5(2)①）



2-2-2 求人件数が最も多い取扱職業（問 5(2)②）

回答事業者における取扱職業のうち、求人件数が最も多いものを 1 つだけ選んでもらったところ、「サービスの職業」の割合が 20.0%を占めて最も高く、次いで、「製造・修理・塗装・製図などの職業(13.7%)」、「福祉・介護の職業(12.5%)」となった。

図表 2-7 求人件数が最も多い取扱職業（問 5(2)②）



(参考)【職業分類表】(取扱職業を大分類にまとめる場合、下表を参考にしてもらった。)

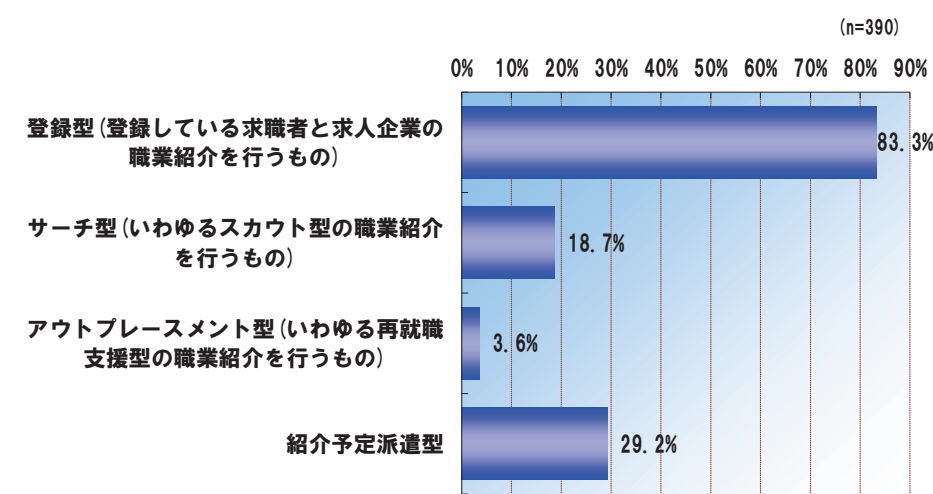
職業分類名 (大分類)	含まれる職業の例
01 管理的職業	001 法人・団体役員、002 法人・団体管理職員、003 その他の管理的職業
02 研究・技術の職業	004 研究者、005 農林水産技術者、006 開発技術者、007 製造技術者、008 建築・土木・測量技術者、009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）、010 情報処理通信技術者（ソフトウェア開発を除く）、011 その他の技術の職業
03 法務・経営・文化芸術などの職業	012 法務の職業、013 経営・金融・保険の専門的職業、014 宗教家、015 著述家、記者、編集者、016 美術家、写真家、映像撮影者、017 デザイナー、018 音楽家、舞台芸術家、019 図書館司書、学芸員、カウンセラー（医療・福祉施設を除く）、020 その他の法務・経営・文化芸術などの専門的職業
04 医療・看護・保健の職業	021 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、022 保健師、助産師、023 看護師、准看護師、024 医療技術者、025 栄養士、管理栄養士、026 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、027 その他の医療・看護・保健の専門的職業、028 保健医療関係助手
05 保育・教育の職業	029 幼稚園教員、030 学童保育等指導員、保育補助者、家庭的保育者、031 学校等教員、032 習い事指導等教育関連の職業
06 事務的職業	033 総務・人事・企画事務の職業、034 一般事務・秘書・受付の職業、035 その他の総務等事務の職業、036 電話・インターネットによる応接事務の職業、037 医療・介護事務の職業、038 会計事務の職業、039 生産関連事務の職業、040 営業・販売関連事務の職業、041 外勤事務の職業、042 運輸・郵便事務の職業、043 コンピュータ等事務用機器操作
07 販売・営業の職業	044 小売店・卸売店店長、045 販売員（マネキンを含む）、046 商品仕入・再生資源卸売の職業、047 販売類似の職業、048 営業の職業
08 福祉・介護の職業	049 福祉・介護の専門的職業、050 施設介護の職業、051 訪問介護の職業
09 サービスの職業	052 家庭生活支援サービスの職業（家政婦（夫）を含む）、053 理容師、美容師、美容関連サービスの職業、054 浴場・クリーニングの職

	業、055 飲食物調理の職業（調理士を含む）、056 接客・給仕の職業（配せん人を含む）、057 居住施設・ビル等の管理の職業、058 その他のサービスの職業
10 警備・保安の職業	059 警備員、060 自衛官、061 司法警察職員、062 看守、消防員、063 その他の保安の職業
11 農林漁業の職業	064 農業の職業（養畜・動物飼育・植木・造園を含む）、065 林業の職業、066 漁業の職業
12 製造・修理・塗装・製図などの職業	067 生産設備オペレーター（金属製品）、068 生産設備オペレーター（食料品等）、069 生産設備オペレーター（金属製品・食料品等を除く）、070 機械組立設備オペレーター、071 製品製造・加工処理工（金属製品・食料品等を除く）、074 機械組立工、075 機械設備・修理工、076 製品検査工（金属製品）、077 製品検査工（食料品等）、078 製品検査工（金属製品・食料品等を除く）、079 機械検査工、080 生産関連の職業（塗装・製図を含む）、081 生産類似の職業
13 配送・郵送・機械運転の職業	082 配送・集荷の職業、083 貨物自動車運転の職業、084 バス運転の職業、085 乗用車運転の職業、086 その他の自動車運転の職業、087 鉄道・船舶・航空機運転の職業、088 その他の輸送の職業、089 施設機械設備操作・建設機械運転の職業
14 建設・土木・電気工事の職業	090 建設躯体工事の職業、091 建設の職業（建設躯体工事の職業を除く）、092 土木の職業、093 採掘の職業、094 電気・通信工事の職業
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	095 荷役・運搬作業員、096 清掃・洗浄作業員、097 包装作業員、098 選別・ピッキング作業員、099 その他の運搬・清掃・包装・選別等の職業

2-3 職業紹介の形態（問 6）

回答事業者で行っている職業紹介の形態を尋ねたところ、「登録型(登録している求職者と求人企業の職業紹介を行うもの)」の割合が 83.3%を占めて最も高く、次いで、「紹介予定派遣型(29.2%)」、「サーチ型(いわゆるスカウト型の職業紹介を行うもの)(18.7%)」である。

図表 2-8 職業紹介の形態（MA）（問 6）



(注)選択肢 3 のアウトブレースメント型とは、退職した又は退職予定の社員に対して元の雇用主が費用を負担し、キャリアコンサルティングや再就職支援など離職に伴うさまざまな問題の解決を支援する民間企業のサービスのこと。

2-4 新規求職申込者（問 7(1)）

令和 6 年 4 月に労働局へ提出した「職業紹介事業報告書」に基づいて、「新規求職申込者」の年齢・性別の構成について尋ねた。

2-4-1 新規求職申込者の年齢構成

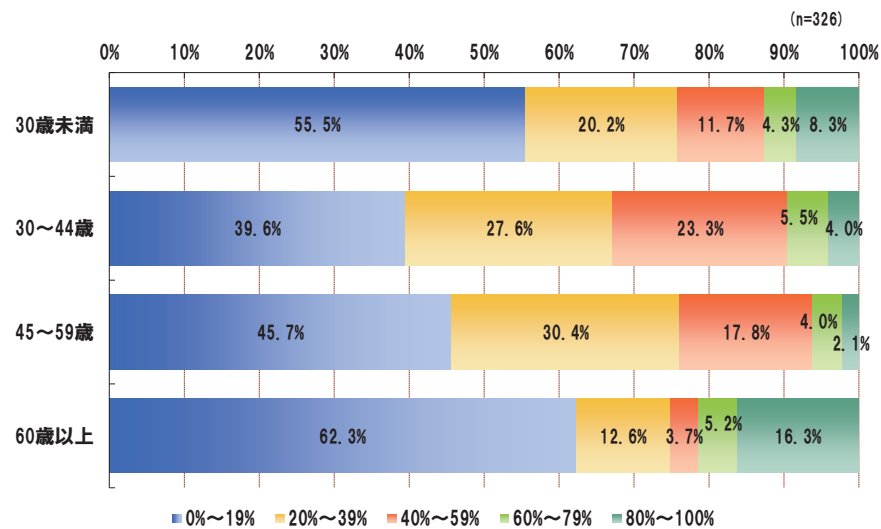
回答事業者における平均で見ると、「30 歳未満」が 23.6%、「30～44 歳」が 27.7%、「45～59 歳」が 23.2%、「60 歳以上」が 25.5%で、「30～44 歳」の割合が最も高くなっている。

図表 2-9 新規求職申込者の年齢構成（平均値）（問 7(1)）

	30歳未満	30～44歳	45～59歳	60歳以上
新規求職申込者のうち	23.6%	27.7%	23.2%	25.5%

各年齢層について詳しく見ていくと、「30 歳未満」は、「0～19%」の範囲で回答した事業者が 55.5%と過半数を占めて多い。「30～44 歳」は、「0～19%」の範囲で回答した事業者が 39.6%、「20～39%」の範囲で回答した事業者が 27.6%となっている。「45～59 歳」は、「0～19%」の範囲で回答した事業者が 45.7%、「20～39%」の範囲で回答した事業者が 30.4%となっている。「60 歳以上」は、「0～19%」の範囲で回答した事業者が 62.3%と過半数を占めている。

図表 2-10 新規求職申込者の年齢構成（問 7(1)）



2-4-2 新規求職申込者（男女別割合）（問 7(2)）

回答事業者における平均を見ると、「男性」が 40.5%、「女性」が 59.5%と、女性の割合が高くなっている。

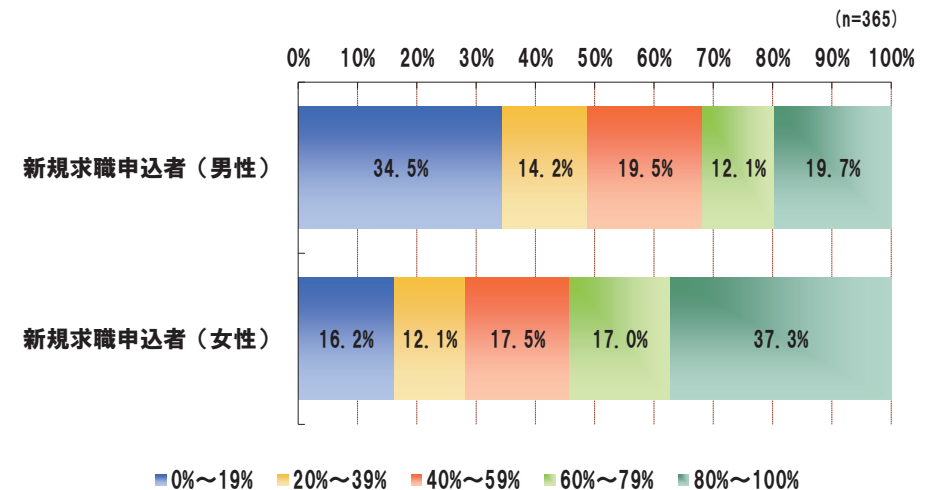
図表 2-11 新規求職申込者の男女別割合（問 7（2））

(n=365)

	男性	女性
新規求職申込者のうち	40.5%	59.5%

詳しく見ると、新規求職申込者の男性割合は、「0～19%」の範囲で回答した事業者が最も多く 34.5%である。女性割合は、「80～100%」の範囲で回答した事業者が最も多く、37.3%である。

図表 2-12 新規求職申込者男女別割合（問 7(2)）



2-5 有資格者について（問 8）

職業紹介従事者におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の保有状況について尋ねた。

2-5-1 有資格者の人数（問 8(1)）

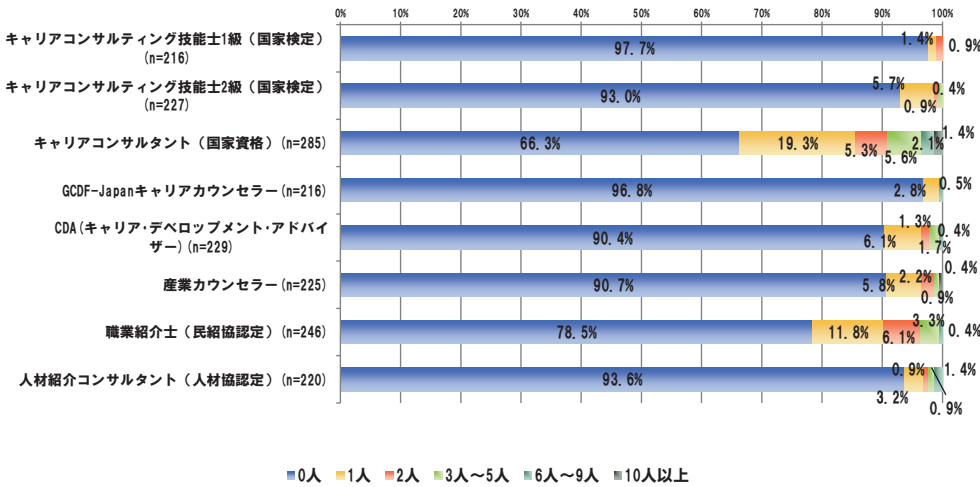
キャリアコンサルティング、キャリア相談関連の各資格について、有資格者の人数を尋ねた。いずれの資格についても「0 人」とする割合が最も高くなっている。

各資格の有資格者の人数の平均値ほか基本統計量は下表のとおりである。人数の平均値が最も高い資格は、「キャリアコンサルタント(国家資格)」の 1.1 人となっている。

（基本統計量）

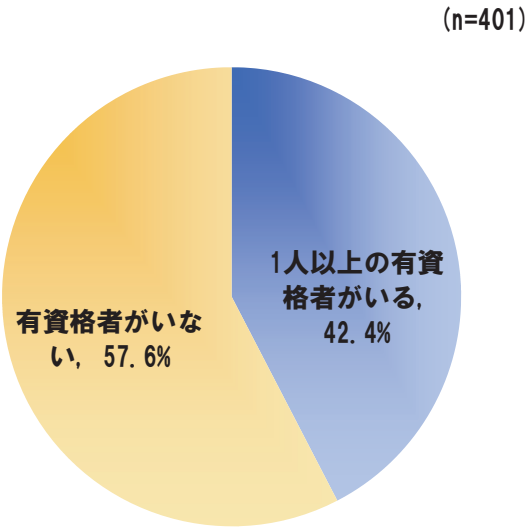
	n数	最大値	最小値	平均値	中央値	最頻値	分散	標準偏差
キャリアコンサルティング技能士1級（国家検定）	216	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
キャリアコンサルティング技能士2級（国家検定）	227	3.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.4
キャリアコンサルタント（国家資格）	285	85.0	0.0	1.1	0.0	0.0	29.7	5.4
GCDF-Japanキャリアカウンセラー	216	6.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.4
CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）	229	8.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.7
産業カウンセラー	25	16.0	0.0	0.2	0.0	0.0	1.3	1.2
職業紹介士（民紹協認定）	246	6.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.8	0.9
人材紹介コンサルタント（人材協認定）	220	9.0	0.0	0.2	0.0	0.0	1.1	1.0

図表 2-13 有資格者の人数（問 8(1)）



なお、問 8(1)で挙げたキャリアコンサルティング、キャリア相談関連の資格について、いずれかの資格において1名以上の有資格者がいると回答した事業者の割合は「42.4%」となっている。

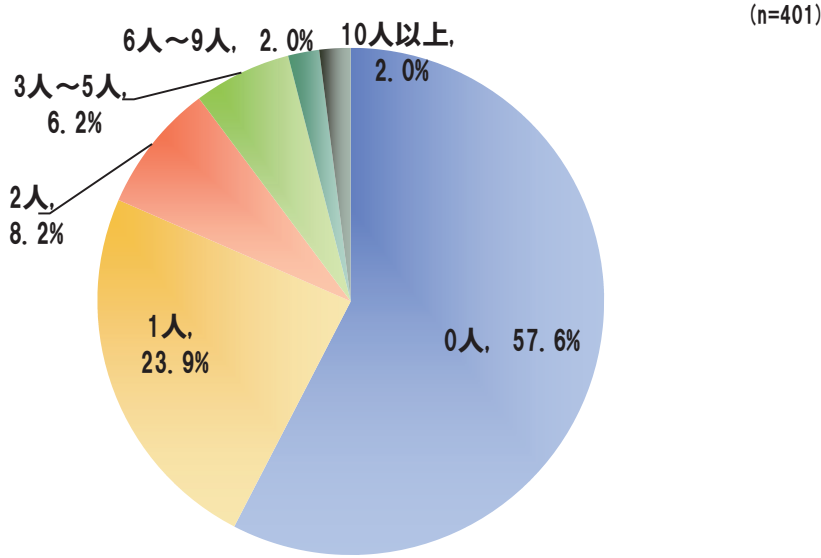
図表 2-14 いずれかの資格について有資格者がいる事業者割合
(問 8 (1))



2-5-2 有資格者数（実人数）（問 8(2)）

有資格者数の実人数を尋ねたところ、「0人」の割合が最も高く 57.6%である。次いで、「1人(23.9%)」、「2人(8.2%)」である。

図表 2-15 有資格者数（実人数）（問 8(2)）



（基本統計量）

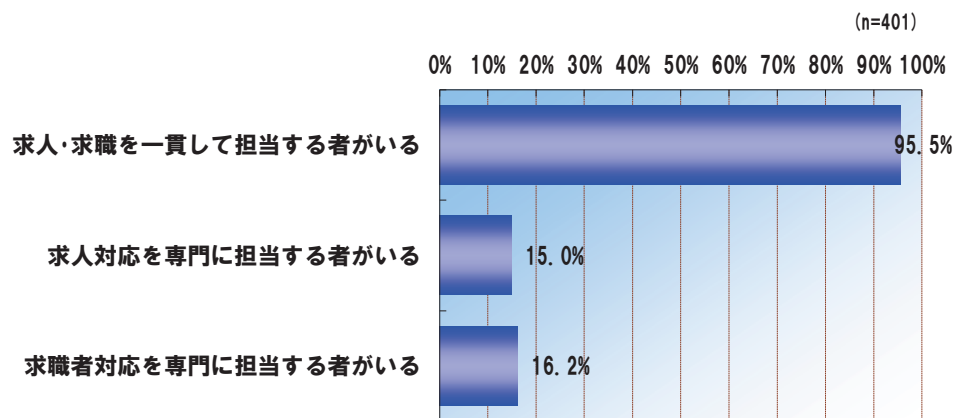
	n数	最大値	最小値	平均値	中央値	最頻値	分散	標準偏差
有資格者数 （実人数）	401	85.0	0.0	1.3	0.0	0.0	24.5	5.0

3 キャリアコンサルティング、キャリア相談等の実施状況について

3-1 職業紹介事業従事者の担当業務（問 9）

職業紹介事業従事者の担当業務を尋ねたところ、「求人・求職を一貫して担当する者がいる」の割合が最も高く 95.5%である。次いで、「求職者対応を専門に担当する者がいる(16.2%)」、「求人对応を専門に担当する者がいる(15.0%)」である。

図表 3-1 職業紹介事業従事者の担当業務（MA）（問 9）



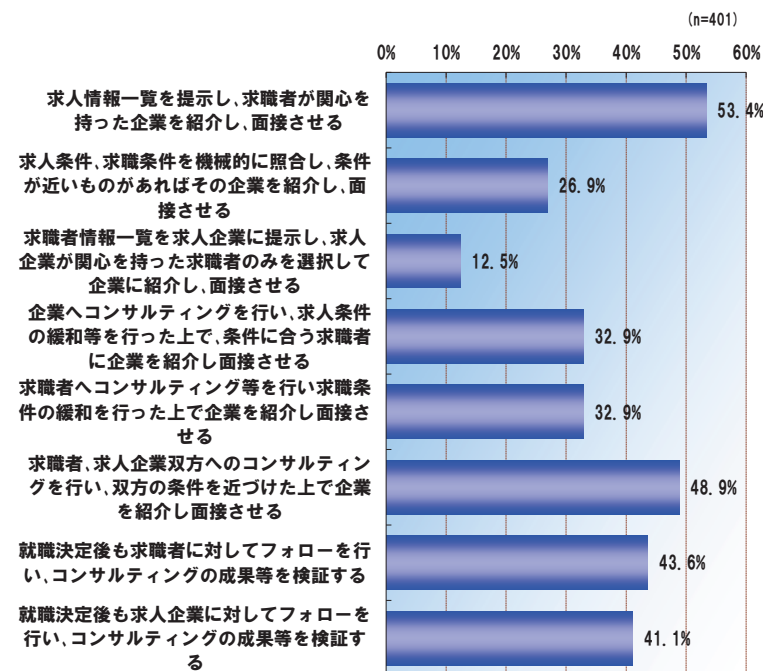
3-2 職業紹介の手順（問 10）

職業紹介の手順について尋ねた。(1)では実施している手順について尋ね、(2)では実施している手順について従事者のうちどれくらいの方が実施しているかを尋ねた。

3-2-1 職業紹介の手順（問 10(1)）

職業紹介の手順として実施しているものを尋ねたところ、「求人情報一覧を提示し、求職者が関心を持った企業を紹介し、面接させる」の割合が 53.4%で最も高く、次いで、「求職者、求人企業双方へのコンサルティングを行い、双方の条件を近づけた上で企業を紹介し面接させる(48.9%)」、「就職決定後も求職者に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する(43.6%)」となっている。

図表 3-2 職業紹介の手順（MA）（問 10(1)）



3-2-2 職業紹介の手順（問 10(2)）

前問(1)で選んだ職業紹介の手順について、それぞれ従事者のうちどれくらいが実施しているかについて尋ねた。(なお、実施している割合は、各選択肢の回答者数に占める割合(無回答を除く)であり、選択肢によって回答者数が異なっている点に留意が必要である。)

「求人情報一覧を提示し、求職者が関心を持った企業を紹介し、面接させる」(問 10(2)①)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 45.7%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(34.3%)」、「特定の人だけが実施している(15.7%)」である。

「求人条件、求職条件を機械的に照合し、条件に近いものがあればその企業を紹介し、面接させる」(問 10(2)②)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 40.0%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(34.3%)」、「特定の人だけが実施している(19.0%)」である。

「求職者情報一覧を求人企業に提示し、求人企業が関心を持った求職者のみを選択して企業に紹介し、面接させる」(問 10(2)③)は、「ほとんどの人が実施している」の割合が最も高く 44.7%である。次いで、「全員が実施している(31.9%)」、「特定の人だけが実施している(21.3%)」である。

「企業へコンサルティングを行い、求人条件の緩和等を行った上で、条件に合う求職者に企業を紹介し面接させる」(問 10(2)④)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 38.6%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(34.6%)」、「特定の人だけが実施している(23.6%)」である。

「求職者へコンサルティング等を行い求職条件の緩和を行った上で企業を紹介し面接させる」(問 10(2)⑤)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 48.1%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(32.1%)」、「特定の人だけが実施している(17.6%)」である。

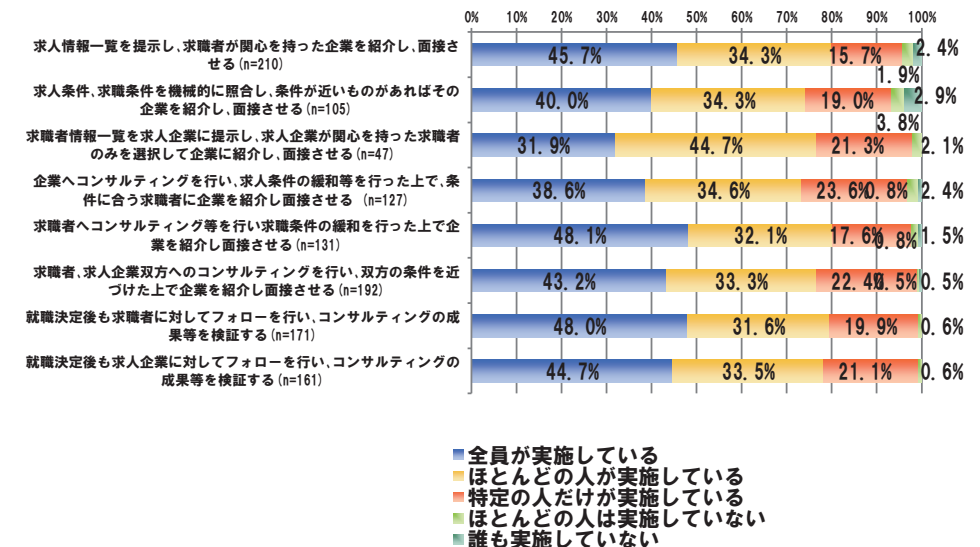
「求職者、求人企業双方へのコンサルティングを行い、双方の条件を近づけた上で企業を紹介し面接させる」(問 10(2)⑥)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 43.2%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(33.3%)」、「特定の人だけが実施している(22.4%)」である。

「就職決定後も求職者に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する」(問 10(2)⑦)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 48.0%である。

次いで、「ほとんどの人が実施している(31.6%)」、「特定の人だけが実施している(19.9%)」である。

「就職決定後も求人企業に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する」(問 10(2)⑧)は、「全員が実施している」の割合が最も高く 44.7%である。次いで、「ほとんどの人が実施している(33.5%)」、「特定の人だけが実施している(21.1%)」である。

図表 3-3 職業紹介の手順（問 10(2)）



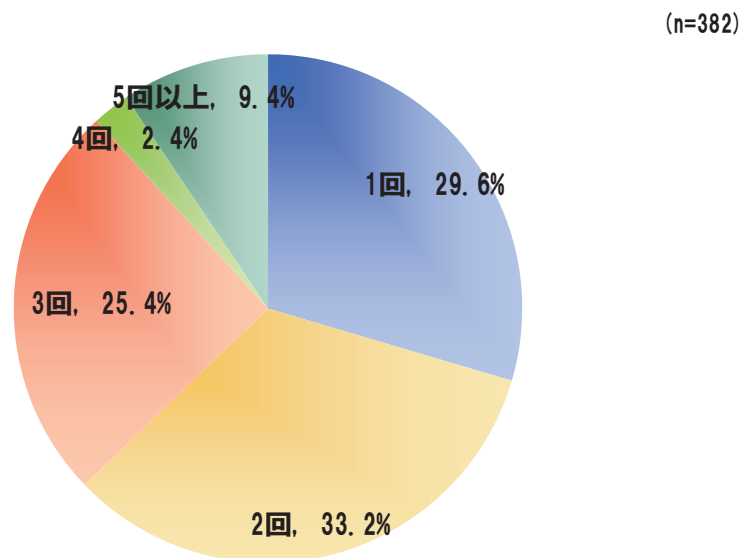
3-3 キャリアコンサルティング、キャリア相談について（問 11）

求職者に対するキャリアコンサルティング、キャリア相談をどの程度実施しているか、実施回数、実施時間について尋ねた。

3-3-1 平均的な相談回数（問 11(1)）

求職者に対するキャリアコンサルティング、キャリア相談の平均的な回数を尋ねたところ、「2 回」の割合が最も高く 33.2%である。次いで、「1 回(29.6%)」、「3 回(25.4%)」である。

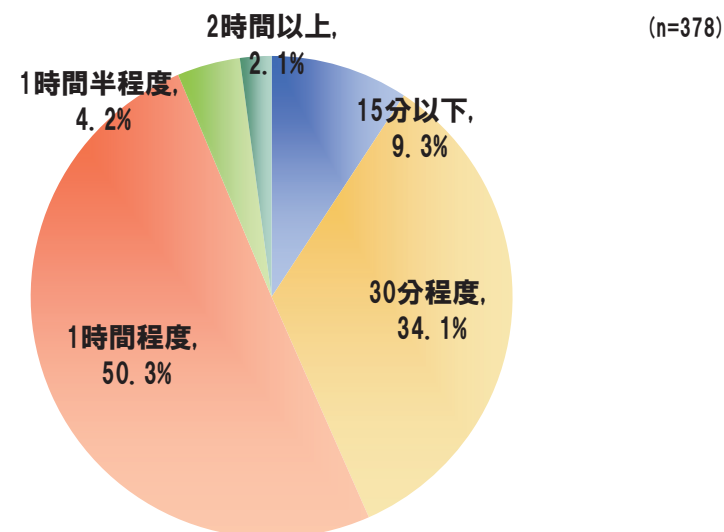
図表 3-4 平均的な相談回数（問 11(1)）



3-3-2 平均的な一回当たり相談時間数（問 11(2)）

求職者に対するキャリアコンサルティング、キャリア相談の平均的な 1 回当たりの相談時間数を尋ねたところ、「1 時間程度」の割合が最も高く 50.3%である。次いで、「30 分程度(34.1%)」、「15 分以下(9.3%)」である。

図表 3-5 平均的な一回当たり相談時間数（問 11(2)）



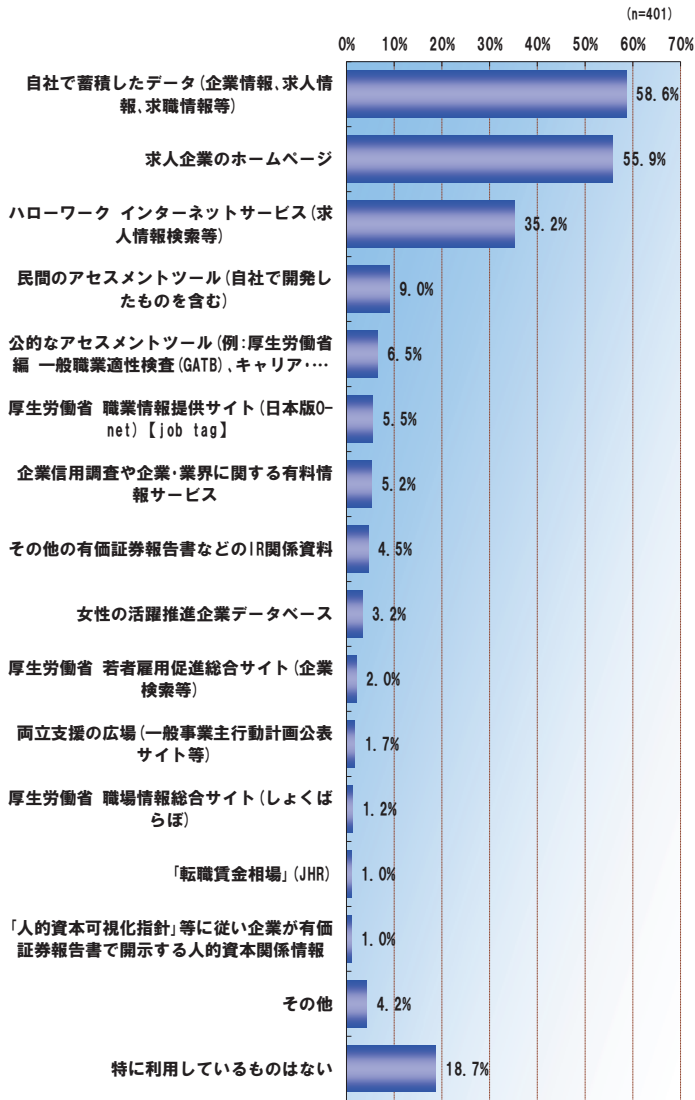
3-4 活用しているデータや情報、ツールについて

職業紹介事業者が活用しているデータや情報、ツールについて尋ねた。

3-4-1 キャリアコンサルティング、キャリア相談で活用している客観的なデータや情報、ツール（問 12(1)）

キャリアコンサルティング、キャリア相談を行う際に活用している客観的なデータや情報、ツールを尋ねたところ、「自社で蓄積したデータ(企業情報、求人情報、求職情報等)」の割合が最も高く 58.6%である。次いで、「求人企業のホームページ(55.9%)」、「ハローワーク インターネットサービス(求人情報検索等) (35.2%)」である。

図表 3-6 活用している客観的なデータや情報、ツール（MA）（問 12(1)）



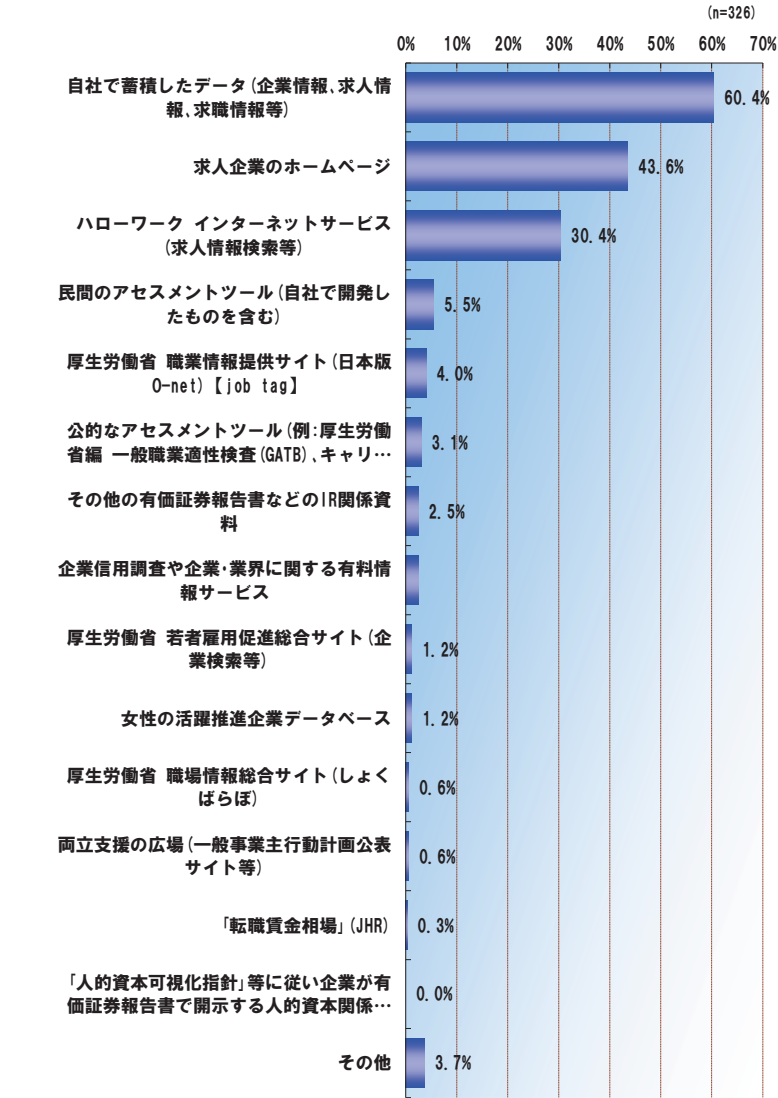
3-4-2 キャリアコンサルティング、キャリア相談で特によく活用している客観的なデータや情報、ツール（問 12(2)）

前問(1)で回答した中で特に活用しているデータや情報、ツールについて尋ねたところ、「自社で蓄積したデータ(企業情報、求人情報、求職情報等)」の割合が最も高く 60.4%である。次いで、「求人企業のホームページ(43.6%)」、「ハローワーク インターネットサービス(求人情報検索等)(30.4%)」である。

なお、選択肢「その他」の具体的な内容としては、以下のようなものが挙げられた。

自由回答
- 企業からの求人申込書 - 求人者に対して、労働条件の明示要請等、求職者に対して、明確に条件を伝える為の参考資料としている。 - ホームページなどを閲覧し部門の求人情報を確認している - フリーペーパー等 - WEB 上の各種雇用関連情報、ニュースなど - 日本看護協会（中央ナースセンター）作成の無料職業紹介サイト「e ナースセンター」 - dip やマイナビ、リクルートなどの相場データ等 - 自社で作成したツール使用。雛形（職務経歴書、添え状）、経歴棚卸表、成功・失敗体験表、行動計画管理表、自己再評価、面接チェックリスト） - 自社通訳職員並びに外国送り出し機関を通じての紹介をメインとしている。 - 顧問先（(従業員向け）従業員とのキャリア面談相談対応・キャリア計画実施（雇用者企業向け）人的配置や採用管理・育成管理の支援）の求人支援等を行っています。理由はホワイト企業や採用後のフォローをしっかりと行う為 - 求職者の求める内容、求人者が求める内容を調整をしながら聴取して把握、求職者、求人者双方の疑問点等を減らしていく。 - 弊組作成カタログ・HP - 実際に働いている人からの情報 - 登録人材のネットワーク - グループ会社内 OG、OB のデータベース - 第三者の評判等

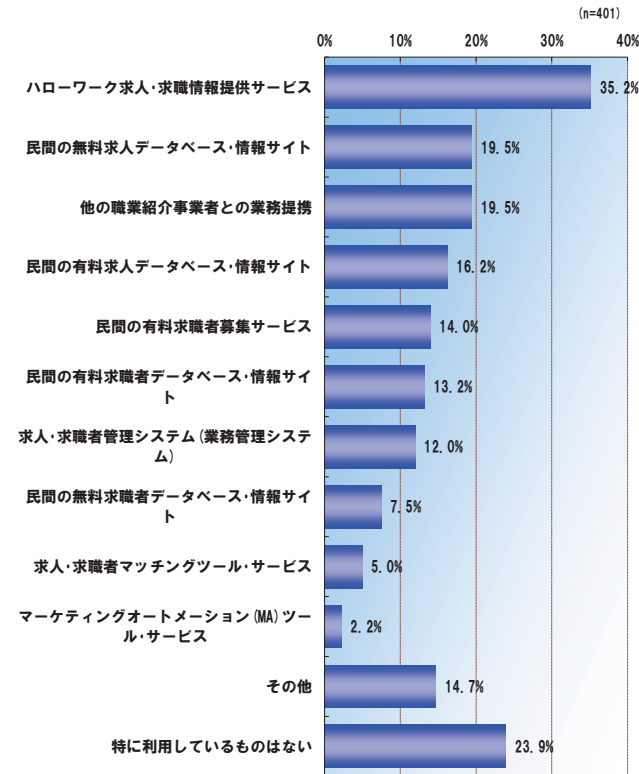
図表 3-7 特によく活用している客観的なデータや情報、ツール（3LA）（問 12(2)）



3-4-3 求人・求職者の獲得のために活用しているデータや情報、ツール
(問 12(3))

求人・求職者獲得のために活用しているデータや情報、ツールを尋ねたところ、「特に利用しているものはない(23.9%)」とする割合は 23.9%であり、7 割以上は何らかのデータや情報、ツールを活用している。活用しているものとしては、「ハローワーク求人・求職情報提供サービス」の割合が 35.2%で最も高く、次いで、「民間の無料求人データベース・情報サイト(19.5%)」、「他の職業紹介事業者との業務提携(19.5%)」、「民間の有料求人データベース・情報サイト(16.2%)」、「民間の有料求職者募集サービス(14.0%)」、「民間の有料求職者データベース・情報サイト(13.2%)」、「求人・求職者管理システム(業務管理システム)(12.0%)」、「民間の無料求職者データベース・情報サイト(7.5%)」、「求人・求職者マッチングツール・サービス(5.0%)」、「マーケティングオートメーション(MA)ツール・サービス(2.2%)」、「その他(14.7%)」となっている。

図表 3-8 求人・求職者の獲得のために活用しているデータや情報、
ツール (MA) (問 12(3))



4 キャリアコンサルティング、キャリア相談を行う担当者について

4-1 職業紹介従事者が行っている業務について (問 13)

職業紹介従事者が行っている業務について尋ね、さらに、その中でキャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有資格者に重点的に担当させている業務について尋ねた。

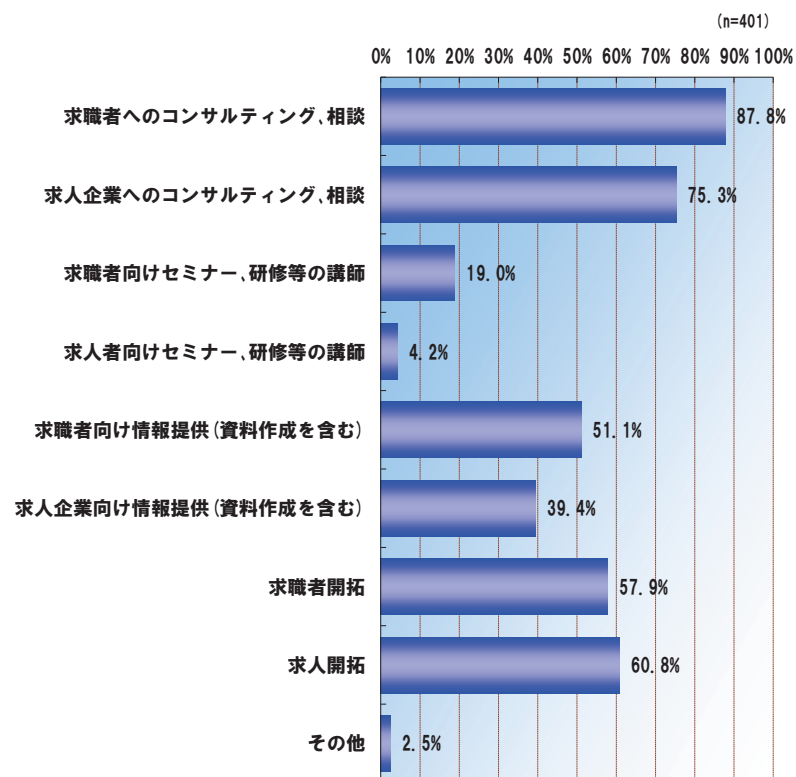
4-1-1 職業紹介従事者の担当業務 (問 13(1))

職業紹介従事者が担当している業務について尋ねたところ、「求職者へのコンサルティング、相談」の割合が 87.8%で最も高く、次いで、「求人企業へのコンサルティング、相談(75.3%)」、「求人開拓(60.8%)」となっている。

なお、選択肢「その他」の具体的な内容としては、以下のようなものが挙げられた。

自由回答	
・ 求人サイト運営、広報活動進路指導の先生への学校・施設訪問	
・ 求人を出している会社が求めている職種に合わせた実務研修実施、入社後ミスマッチ予防と即戦力強化支援	
・ 家庭生活支援サービスの職業	
・ 新聞販売店	

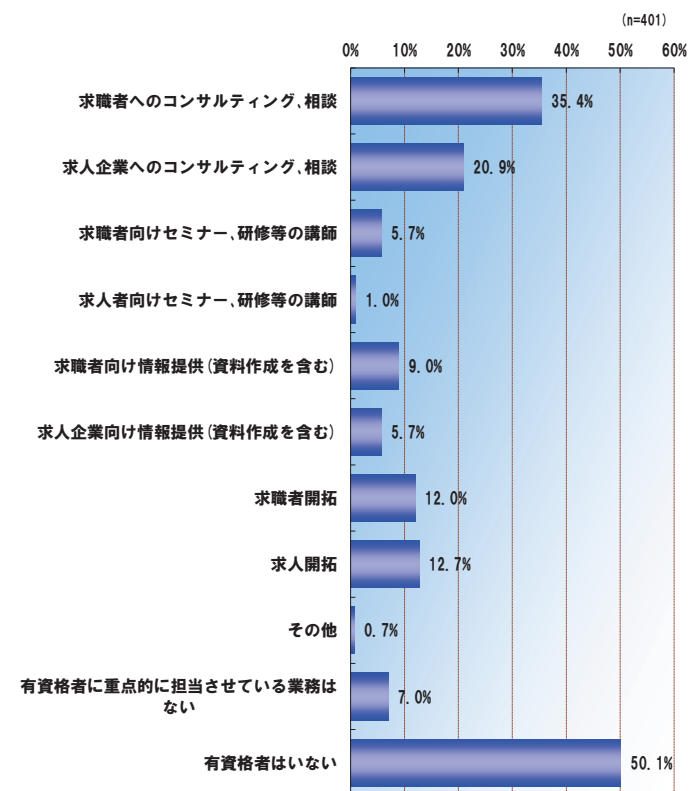
図表 4-1 職業紹介従事者の担当業務（MA）（問 13(1)）



4-1-2 有資格者が重点的に担当する業務（問 13(2)）

前問(1)の担当業務のうち、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有資格者に重点的に担当させている業務について尋ねたところ、「求職者へのコンサルティング、相談」の割合が 35.4%で最も高く、次いで「求人企業へのコンサルティング、相談(20.9%)」を挙げる割合も比較的高くなっている。

図表 4-2 有資格者が重点的に担当する業務（MA）（問 13(2)）



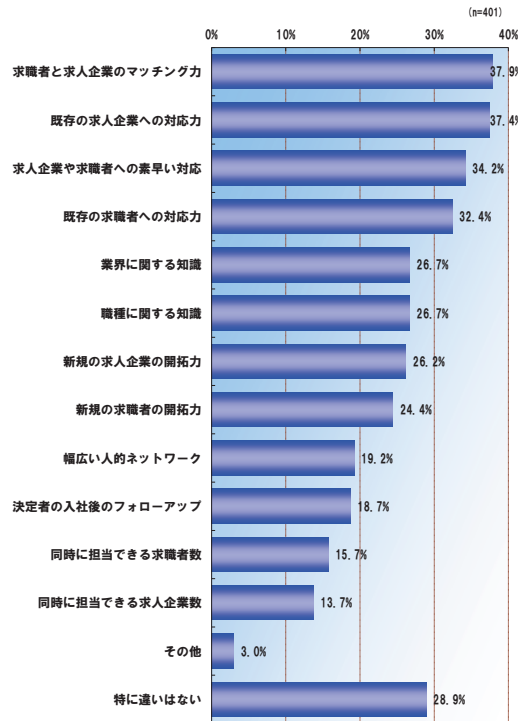
4-2 ハイパフォーマンスな職業紹介従事者の特徴について

ハイパフォーマンスな職業紹介従事者（以下、ハイパフォーマー）について尋ねた。なお、ここでいう「ハイパフォーマンスな職業紹介従事者」とは、職業紹介担当者としての業績が上位 20%に入る人を指している。

4-2-1 ハイパフォーマーが優れている点（問 14(1)）

ハイパフォーマーのスキル・能力は、回答事業者における平均的な一人前の職業紹介従事者と比較して、どのような点で優れているかについて尋ねたところ、「求職者と求人企業のマッチング力」の割合が 37.9%で最も高く、次いで、「既存の求人企業への対応力(37.4%)」、「求人企業や求職者への素早い対応(34.2%)」、「既存の求職者への対応力(32.4%)」、「業界に関する知識(26.7%)」、「職種に関する知識(26.7%)」、「新規の求人企業の開拓力(26.2%)」、「新規の求職者の開拓力(24.4%)」、「幅広い人的ネットワーク(19.2%)」、「決定者の入社後のフォローアップ(18.7%)」、「同時に担当できる求職者数(15.7%)」、「同時に担当できる求人企業数(13.7%)」、「その他(3.0%)」となっている。

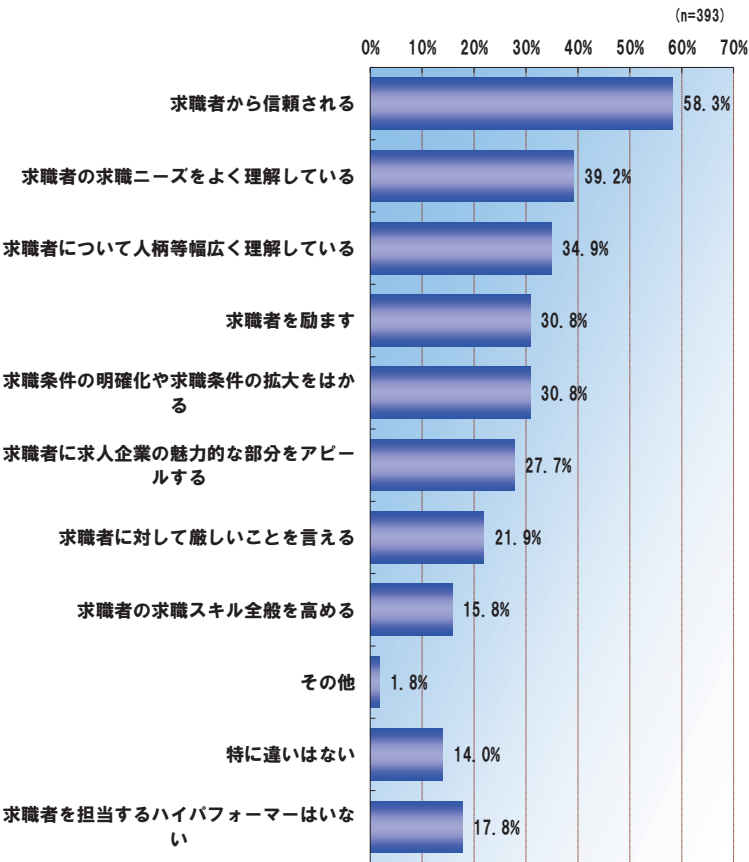
図表 4-3 ハイパフォーマーが優れている点（MA）（問 14(1)）



4-2-2 ハイパフォーマーが優れている点（対求職者）（問 14(2)①）

求職者への対応において、ハイパフォーマーが優れている点について尋ねたところ、「求職者から信頼される」の割合が 58.3%で最も高く、次いで、「求職者の求職ニーズをよく理解している(39.2%)」、「求職者について人柄等幅広く理解している(34.9%)」、「求職者を励ます(30.8%)」、「求職条件の明確化や求職条件の拡大をはかる(30.8%)」、「求職者に求人企業の魅力的な部分をアピールする(27.7%)」、「求職者に対して厳しいことを言える(21.9%)」、「求職者の求職スキル全般を高める(15.8%)」、「その他(1.8%)」、「特に違いはない(14.0%)」、「求職者を担当するハイパフォーマーはいない(17.8%)」となっている。

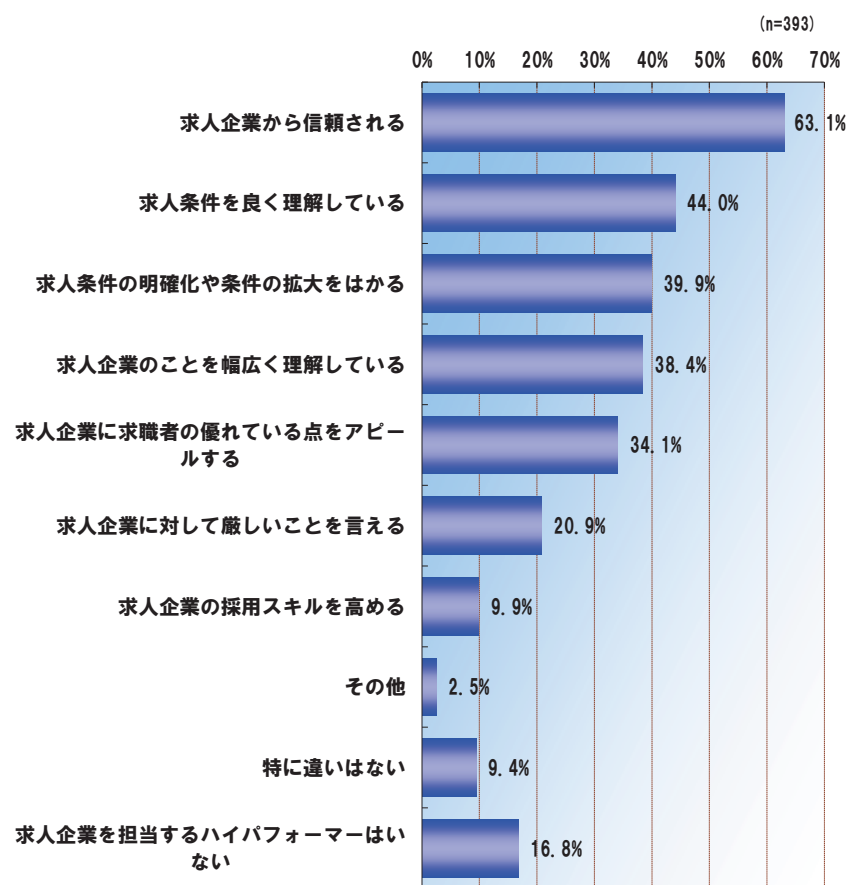
図表 4-4 ハイパフォーマーが優れている点（対求職者）（MA）（問 14(2)①）



4-2-3 ハイパフォーマーが優れている点（対求人企業）（問 14(2)②）

求人企業への対応について、ハイパフォーマーが優れている点について尋ねたところ、「求人企業から信頼される」の割合が 63.1%で最も高く、次いで、「求人条件を良く理解している(44.0%)」、「求人条件の明確化や条件の拡大をはかる(39.9%)」となっている。

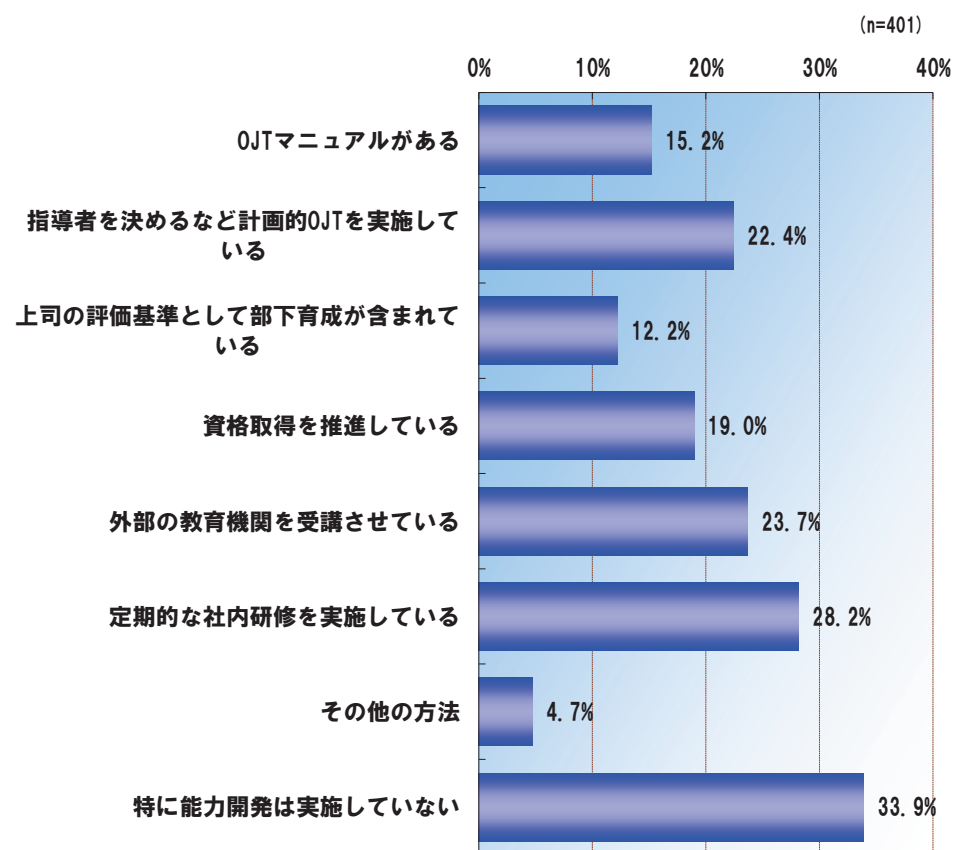
図表 4-5 ハイパフォーマーが優れている点（対求人企業）（MA）
（問 14(2)②）



4-3 新人の職業紹介従事者に対して行う能力開発(問 15)

新人の職業紹介従事者に対して行っている能力開発方法について尋ねたところ、「特に能力開発は実施していない」の割合が最も高く 33.9%となっている。行っている能力開発方法としては、「定期的な社内研修を実施している(28.2%)」、「外部の教育機関を受講させている(23.7%)」、「指導者を決めるなど計画的 OJT を実施している(22.4%)」を挙げる割合が比較的高くなっている。

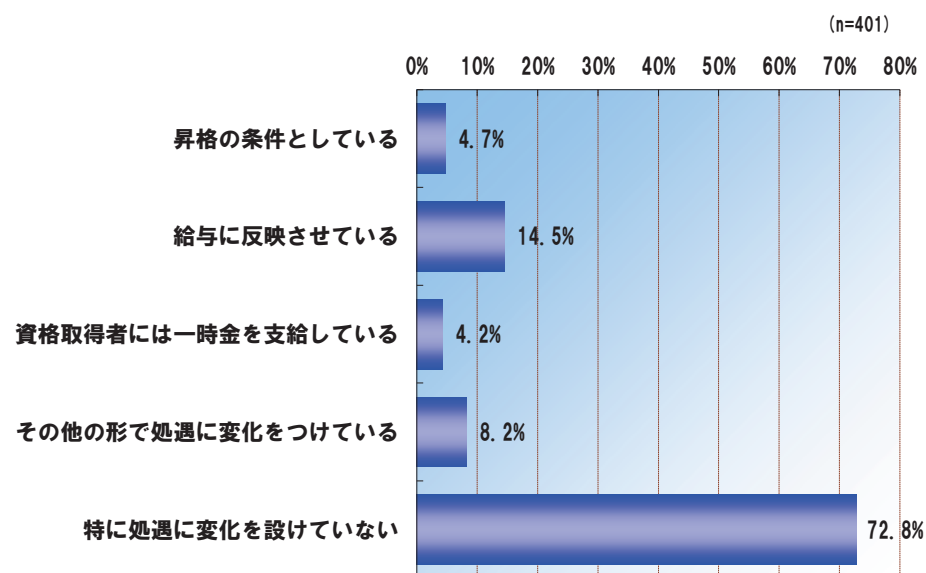
図表 4-6 新人の職業紹介従事者に対して行う能力開発（MA）（問 15）



4-4 資格の有無による処遇の差（問 16）

職業紹介従事者に対して、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有無による異なる処遇としているかどうか尋ねたところ、「特に処遇に変化を設けていない」の割合が最も高く72.8%となっている。付けている処遇差としては、「給与に反映させている(14.5%)」を挙げる割合が比較的高くなっている。

図表 4-7 資格の有無による処遇の差（MA）（問 16）

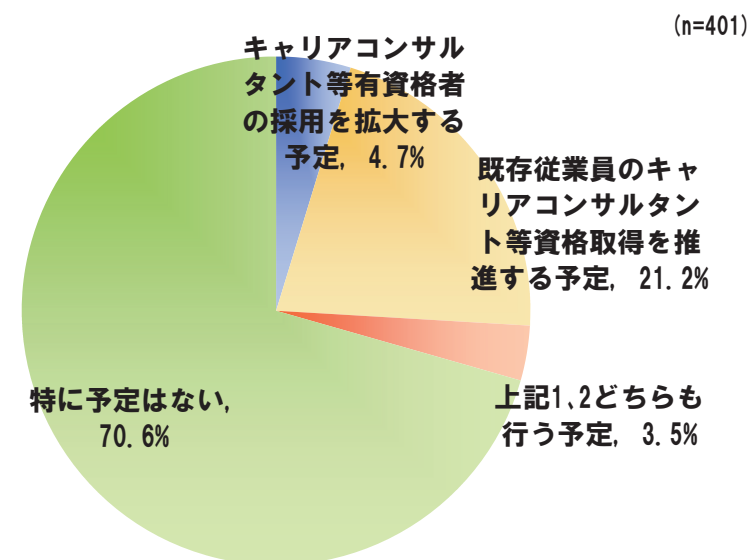


4-5 有資格者の採用拡大や資格取得推進の意向（問 17）

キャリアコンサルタント等有資格者※の採用拡大や資格取得推進の考えについて尋ねたところ、「特に予定はない」の割合が70.6%で最も高く、次いで、「既存従業員のキャリアコンサルタント等資格取得を推進する予定(21.2%)」となっている。

※キャリアコンサルタント等有資格者とは、キャリアコンサルティング技能士 1 級・キャリアコンサルティング技能士 2 級・キャリアコンサルタント・GCDF-Japan キャリアカウンセラー・CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)・産業カウンセラー・職業紹介士・人材紹介コンサルタントの取得者を指す。

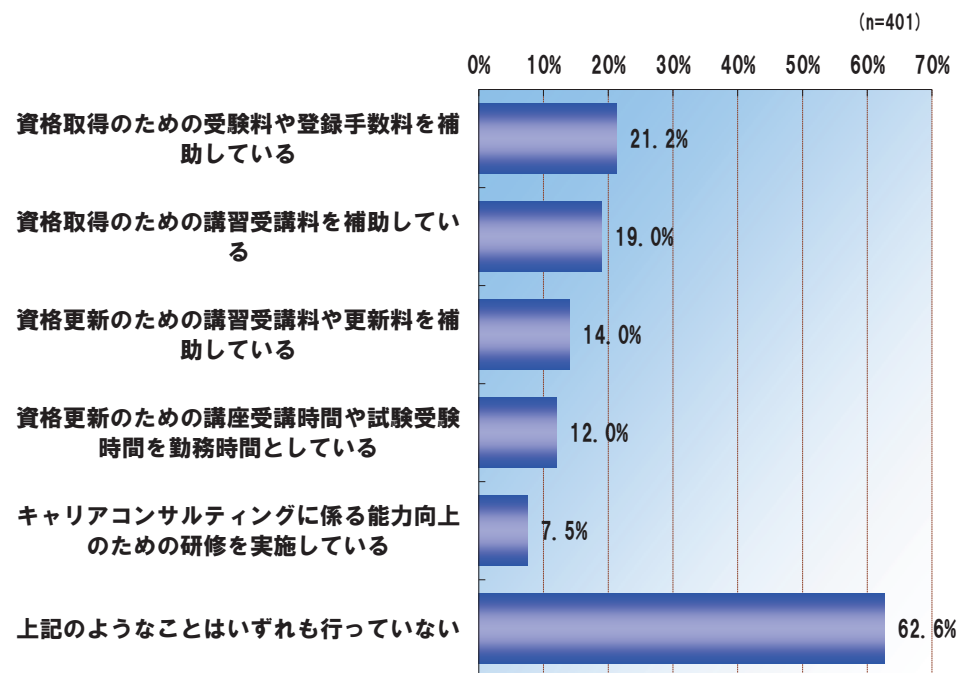
図表 4-8 有資格者の採用拡大や資格取得推進の意向（問 17）



4-6 資格の取得や更新等の推進の取組（問 18）

職業紹介従事者に対して、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の取得や更新等を推進するための取組実施状況について尋ねたところ、「上記のようなことはいずれも行っていない」の割合が最も高く 62.6%である。行っている取組としては、「資格取得のための受験料や登録手数料を補助している（21.2%）」、「資格取得のための講習受講料を補助している（19.0%）」を挙げる割合が比較的高くなっている。

図表 4-9 資格の取得や更新等の推進の取組（MA）（問 18）

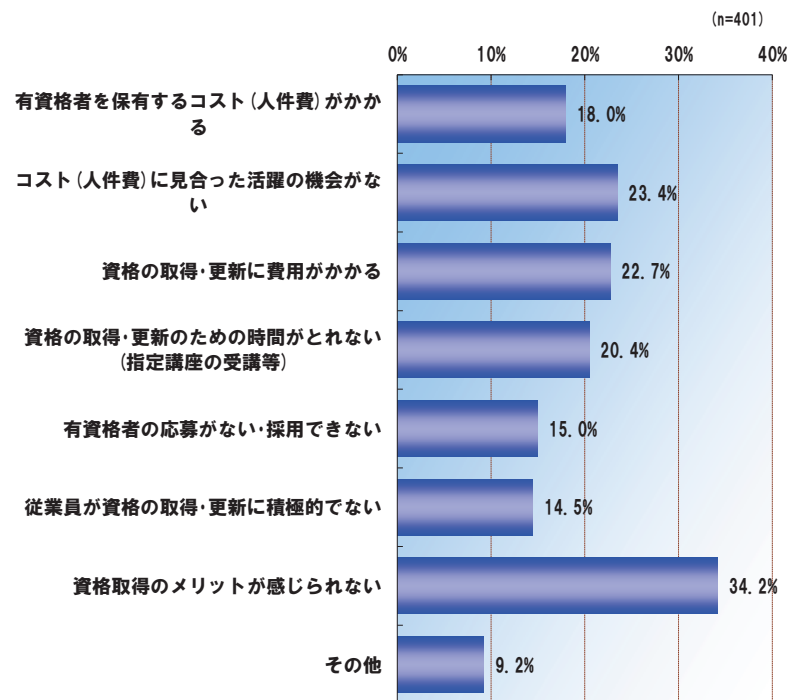


4-7 有資格者の採用拡大や資格取得推進の阻害要因（問 19）

キャリアコンサルタント等有資格者※の採用拡大や資格取得を進めるにあたっての阻害要因について尋ねたところ、「資格取得のメリットが感じられない」の割合が 34.2%で最も高く、次いで、「コスト(人件費)に見合った活躍の機会がない(23.4%)」、「資格の取得・更新に費用がかかる(22.7%)」となっている。

※キャリアコンサルタント等有資格者とは、キャリアコンサルティング技能士 1 級・キャリアコンサルティング技能士 2 級・キャリアコンサルタント・GCDF-Japan キャリアカウンセラー・CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)・産業カウンセラー・職業紹介士・人材紹介コンサルタントの取得者を指す。

図表 4-10 有資格者の採用拡大や資格取得推進の阻害要因（MA）（問 19）



なお、選択肢「その他」の具体的な内容としては、以下のようなものが挙げられた。

自由回答

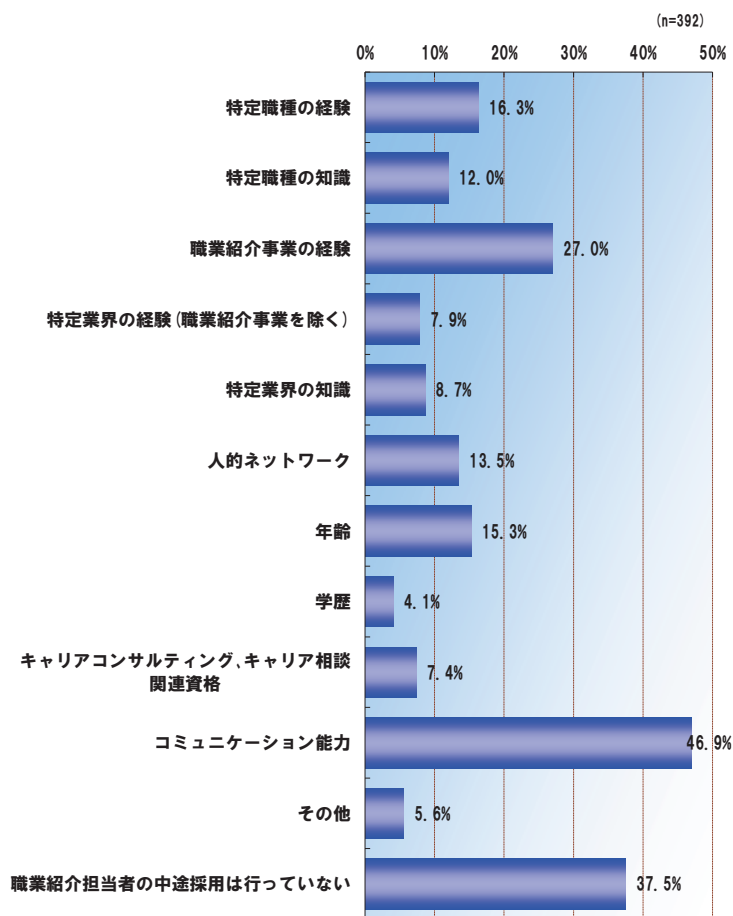
- ・ 予算的な課題
- ・ 取得後に更新のための活動や手続きが必要だから。(弊社も GCDF 資格保有者は 2 名いたが、更新せず失効)
- ・ 子供が幼いので研修等なかなか出られない
- ・ 国家資格の試験内容が論理が多く、現実と少し離れている
- ・ 資格を取得するよりも、古典などを読み自己錬磨をおこない、仁徳を磨くことが、すなわち良い結果につながると考えている。
- ・ 人としての資質で（キャリアの人生の岐路にあたる責任の重さや、尊敬ややさしさの心を持っているか）採用をします。有資格者の場合は手当がありますが、有資格だからと会社理念と合わなければ採用しません。
- ・ 県内のキャリアコンサルティング協会の勉強会に参加して、キャリアコンサルタントの資格取得を目指している社員いる。資格取得した場合の処遇は未定。
- ・ 新規での採用を行っていない
- ・ 社内に資格所得者がいないため、これまで検討したことがなかったです。
- ・ 自分自身がキャリアコンサルタント有資格者のため、必要なし
- ・ 一人で全ての業務を対応しているため、人員補強した際には資格取得を検討したい考えです
- ・ 個人経営で所長が職業紹介責任者を兼務している。従業員はいません。
- ・ 職業紹介従事者は代表取締役一人しかおりません。
- ・ そもそも従業員はいない。執行役員が対応している数年後に事業閉鎖を予定しているため
- ・ 始めたばかりなので、まだ制度が整っていないため
- ・ まだ事業が進んでいないから
- ・ 職業紹介事業拡大を予定していない（3 件）
- ・ 特に活動は行っていない
- ・ 外国籍であり、普段は英語の対応をしているため現状は慎重に検討中
- ・ 職業紹介を行う目的が、困窮支援事業での就労支援が必要な求職者に対してのマッチングのため、職業紹介のみでの採用拡大や資格取得を優先していない。
- ・ 県から無償譲渡された「求人サイト」運営のため無料職業紹介を取得しており、職業紹介が本業ではないため

- ・ 特に阻害要因はありません。相談員はすべて有資格者当社では専ら労働者派遣事業における紛争防止措置として職業紹介を行っており、純粋な職業紹介事業としての資格者の採用拡大や資格取得までは行っておりません。
- ・ とくに必要ない
- ・ 阻害要因はなし（8 件）

4-8 職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素（問 20）

職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素について尋ねたところ、「コミュニケーション能力」の割合が最も高く 46.9%である。次いで、「職業紹介担当者の中途採用は行っていない(37.5%)」、「職業紹介事業の経験(27.0%)」である。

図表 4-11 職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素
（問 20）（MA）



5 アンケート調査票

職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談
の実施状況等に関するアンケート調査

本調査は、公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会が、厚生労働省の委託事業の一環として実施するものです。この調査は、職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況を把握し、課題の整理等を行うことにより、キャリアコンサルティング等の活用促進に役立てるための基礎資料とすることを目的としております。個々のご回答内容が貴社の同意なく公表されたり他に知られることはございません。なにとぞ趣旨をご理解の上、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

◆ご回答にあたってのお願い・注意事項◆

- ご回答は、貴社における職業紹介事業の責任者をお願いします。
- 特に注意書きが無い限り、令和6年4月1日時点での実態についてお答えください。
- 本調査では、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを、キャリアコンサルティングやキャリア相談と呼んでいます。
- なお、本調査では、求人企業に対するコンサルティングや相談についてもお聞きします。
- 画面への入力に際しては、英数字および記号は半角で入力してください。
- 回答画面を戻るときは、ページ下部の「戻る」ボタンをお使いください（ブラウザの矢印で戻らないでください）
- ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、ご記入いただいた調査票は、**9月30日（月）**までに、回答を完了してください。
- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。
公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

～ ご記入いただきました個人情報の取扱について ～

皆様の個人情報は、公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会の「個人情報保護に関する基本指針」に従い適切に取り扱います。
<ご参考 <http://www.minshokyo.or.jp/privacypolicy/index.html> >
【利用目的】お預かりしている個人情報は、本アンケートの分析のために利用させていただきます。個々のご回答内容が、貴社のご承諾なく他に知られることはございません。
【預託】本調査は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に分析を委託し、株式会社エスミに調査サイトの画面構築と回答管理を委託して実施いたしますが、いただいたご回答内容はその秘密を厳守し、ご回答内容を調査研究以外の目的で使用することはございません。
【ご同意頂けない場合】個人情報のご記入は任意です。個人情報が未記入であっても集計から除外されることはありません。
【お問い合わせ先】お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記の連絡先までお願い申し上げます。

上記の「個人情報の取扱について」にご同意いただける場合は、貴社の名称等をご記入ください。

貴社名			
所在地	〒		
電話番号		E メールアドレス	
ご回答者		ご回答者の 所属・役職	

1. 貴社の概要について

問1 貴社における職業紹介事業の許可・届出・通知の状況についてお答えください（令和6年4月1日現在）。（当てはまるものをすべて選択）

1. 有料職業紹介事業の許可を受けている
2. 無料職業紹介事業の許可を受けている、または、届出・通知を行っている
3. 上記のいずれも該当しない ⇒アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

問2 貴社は職業紹介事業を行っていますか（令和6年4月1日現在）。（当てはまるものを1つ選択）

1. 職業紹介事業を行っている（求人求職を受け付けている）
2. 職業紹介事業は行っていない⇒アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

問3 貴社の職業紹介事業についてうかがいます（令和6年4月1日現在）。

（1）職業紹介事業の開始年を西暦でお答えください。（数字を入力）

年

（2）本社所在地（都道府県）をお答えください。（当てはまるものを1つ選択）

（3）貴社の国内事業所数のうち、職業紹介事業に関わる事業所数をお答えください。（整数値を入力）

か所

（4）貴社の従業員数をお答えください。（整数値を入力）

①全従業員数*	[		]	人
②うち、職業紹介事業に従事する者の人数	[		]	人

※全従業員数には、他社から来て貴社で働いている派遣労働者や出向者は含めてください。一方、請負労働者や、貴社との雇用関係は維持したまま他の会社など別経営の事業所において、派遣労働者や請負労働者または在籍出向者として働いている人は除いてください。

（5）貴社の所属する業界団体についてお答えください。（当てはまるものをすべて選択）

1. 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会（民紹協）
2. 一般社団法人日本人材紹介事業協会（人材協）
3. 1および2以外の業界団体に加入している
4. どの業界団体にも加入していない

問4 貴社の職業紹介事業の業況はいかがですか。

（1）現在（当てはまるものを1つ選択）

1. とても好調
2. やや好調
3. どちらともいえない
4. やや不調
5. とても不調

（2）今後3年間の見通し（それぞれ当てはまるものを1つ選択）

1. とても好調
2. やや好調
3. どちらともいえない
4. やや不調
5. とても不調

2. 貴社が行っている職業紹介事業の概要について

問5 令和6年4月に労働局へ提出した「職業紹介事業報告書」（様式第8号）に基づいた貴社の実績についてお尋ねします。

(1) 求人、求職、就職、離職者数をお答えください（職種計をお答えください）※。（整数値を入力）

求人		求職	就職		離職者数 無期雇用就職者のうち就職後6か月以内に離職した数
常用	臨時・日雇	新規求職者	常用	臨時・日雇	
人	人日	人	件	人日	人

※対象期間は2023年4月1日～2024年3月末日。ただし、離職者数については2022年4月1日～2023年3月末日に就職した者のうち、就職後6か月以内に離職した者の数を記載してください。

(2) 貴社の取扱職業のうち、求人件数が最も多いものを3つまで選んでお答えください。また、そのなかで最も多いものを1つだけお答えください。

なお、各選択肢（職業大分類）に含まれる職業例については次ページの【職業分類表】を参考にしてください。

1. 管理的職業	9. サービスの職業
2. 研究・技術の職業	10. 警備・保安の職業
3. 法務・経営・文化芸術などの職業	11. 農林漁業の職業
4. 医療・看護・保健の職業	12. 製造・修理・塗装・製図などの職業
5. 保育・教育の職業	13. 配送・郵送・機械運転の職業
6. 事務的職業	14. 建設・土木・電気工事の職業
7. 販売・営業の職業	15. 運搬・清掃・包装・選別等の職業
8. 福祉・介護の職業	

(3) 貴社の取扱職業のうち、最も得意とする職種をお答えください。（自由記述）

（参考）【職業分類表】（取扱職業を大分類にまとめる場合は、下表を参考にしてください。）

職業分類名 (大分類)	含まれる職業の例
01 管理的職業	001 法人・団体役員、002 法人・団体管理職員、003 その他の管理的職業
02 研究・技術の職業	004 研究者、005 農林水産技術者、006 開発技術者、007 製造技術者、008 建築・土木・測量技術者、009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）、010 情報処理通信技術者（ソフトウェア開発を除く）、011 その他の技術の職業
03 法務・経営・文化芸術などの職業	012 法務の職業、013 経営・金融・保険の専門的職業、014 宗教家、015 著述家、記者、編集者、016 美術家、写真家、映像撮影者、017 デザイナー、018 音楽家、舞台芸術家、019 図書館司書、学芸員、カウンセラー（医療・福祉施設を除く）、020 その他の法務・経営・文化芸術などの専門的職業
04 医療・看護・保健の職業	021 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、022 保健師、助産師、023 看護師、准看護師、024 医療技術者、025 栄養士、管理栄養士、026 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、027 その他の医療・看護・保健の専門的職業、028 保健医療関係助手
05 保育・教育の職業	029 幼稚園教員、030 学童保育等指導員、保育補助者、家庭的保育者、031 学校等教員、032 習い事指導等教育関連の職業
06 事務的職業	033 総務・人事・企画事務の職業、034 一般事務・秘書・受付の職業、035 その他の総務等事務の職業、036 電話・インターネットによる応接事務の職業、037 医療・介護事務の職業、038 会計事務の職業、039 生産関連事務の職業、040 営業・販売関連事務の職業、041 外勤事務の職業、042 運輸・郵便事務の職業、043 コンピュータ等事務用機器操作
07 販売・営業の職業	044 小売店・卸売店店長、045 販売員（マネキンを含む）、046 商品仕入・再生資源卸売の職業、047 販売類似の職業、048 営業の職業
08 福祉・介護の職業	049 福祉・介護の専門的職業、050 施設介護の職業、051 訪問介護の職業
09 サービスの職業	052 家庭生活支援サービスの職業（家政婦（夫）を含む）、053 理容師、美容師、美容関連サービスの職業、054 浴場・クリーニングの職業、055 飲食調理の職業（調理士を含む）、056 接客・給仕の職業（配せん人を含む）、057 居住施設・ビル等の管理の職業、058 その他のサービスの職業
10 警備・保安の職業	059 警備員、060 自衛官、061 司法警察職員、062 看守、消防員、063 その他の保安の職業
11 農林漁業の職業	064 農業の職業（養畜・動物飼育・植木・造園を含む）、065 林業の職業、066 漁業の職業
12 製造・修理・塗装・製図などの職業	067 生産設備オペレーター（金属製品）、068 生産設備オペレーター（食料品等）、069 生産設備オペレーター（金属製品・食料品等を除く）、070 機械組立設備オペレーター、071 製品製造・加工処理工（金属製品・食料品等を除く）、074 機械組立工、075 機械設備・修理工、076 製品検査工（金属製品）、077 製品検査工（食料品等）、078 製品検査工（金属製品・食料品等を除く）、079 機械検査工、080 生産関連の職業（塗装・製図を含む）、081 生産類似の職業
13 配送・郵送・機械運転の職業	082 配送・集荷の職業、083 貨物自動車運転の職業、084 バス運転の職業、085 乗用車運転の職業、086 その他の自動車運転の職業、087 鉄道・船舶・航空機運転の職業、088 その他の輸送の職業、089 施設機械設備操作・建設機械運転の職業
14 建設・土木・電気工事の職業	090 建設躯体工事の職業、091 建設の職業（建設躯体工事の職業を除く）、092 土木の職業、093 採掘の職業、094 電気・通信工事の職業
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	095 荷役・運搬作業員、096 清掃・洗浄作業員、097 包装作業員、098 選別・ピッキング作業員、099 その他の運搬・清掃・包装・選別等の職業

問6 貴社で行っている職業紹介の形態として、当てはまるものをお答えください。
(当てはまるものをすべて選択)

1. 登録型（登録している求職者と求人企業の職業紹介を行うもの）
2. サーチ型（いわゆるスカウト型の職業紹介を行うもの）
3. アウトプレースメント型*（いわゆる再就職支援型の職業紹介を行うもの）
4. 紹介予定派遣型

※退職した又は退職予定の社員に対して元の雇用主が費用を負担し、キャリアコンサルティングや再就職支援など離職に伴うさまざまな問題の解決を支援する民間企業のサービスのことです。

問7 令和6年4月に労働局へ提出した「職業紹介事業報告書」の「新規求職申込者」の年齢・性別についてお答えください。

(1) 年齢構成のおおよその割合をご入力ください。(整数値を入力)

	30歳未満	30～44歳	45～59歳	60歳以上	合計
新規求職申込者のうち	約 %	約 %	約 %	約 %	100%

(2) 男女別のおおよその割合をご入力ください。(整数値を入力)

	男性	女性	合計
新規求職申込者のうち	約 %	約 (自動入力) %	100%

問8 職業紹介従事者における有資格者の有無および人数についてお答えください。

(1) 貴社の職業紹介従事者の中で、下記の資格を有する人の数をお答えください。

キャリアコンサルティング技能士1級【国家検定】	人
キャリアコンサルティング技能士2級【国家検定】	人
キャリアコンサルタント【国家資格】	人
GCDF-Japan キャリアカウンセラー	人
CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）	人
産業カウンセラー	人
職業紹介士【民協協認定】	人
人材紹介コンサルタント【人材協認定】	人

(2) 上記のキャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格について、有資格者の実人数（1人が複数の資格を持つ場合も1人とカウント）をお答えください。

人

3. キャリアコンサルティング、キャリア相談等の実施状況について

問9 貴社の職業紹介従事者について、当てはまるものをお答えください。(当てはまるものをすべて選択)

1. 求人・求職を一貫して担当する者がいる
2. 求人对応を専門に担当する者がいる
3. 求職者対応を専門に担当する者がいる

問10 貴社における職業紹介の手順についてお尋ねします。

- (1) 貴社における職業紹介の手順として当てはまるものを①～⑧より選んでください。(当てはまるものをすべて選択)
- (2) (1)で選んだ手順について、従事者のうちどれくらいの方が実施しているかをお答えください。(それぞれ1～5より1つだけ選択)

	(1)実施しているものを選択	(2)どれだけの人が実施しているかを選択				
		全員が実施している	ほとんどの人が実施している	特定の人だけが実施している	ほとんどの人は実施していない	誰も実施していない
①求人情報一覧を提示し、求職者が関心を持った企業を紹介し、面接させる	1	1	2	3	4	5
②求人条件、求職条件を機械的に照合し、条件に近いものがあればその企業を紹介し、面接させる	2	1	2	3	4	5
③求職者情報一覧を求人企業に提示し、求人企業が関心を持った求職者のみを選択して企業に紹介し、面接させる	3	1	2	3	4	5
④企業へコンサルティングを行い、求人条件の緩和等を行った上で、条件に合う求職者に企業を紹介し面接させる	4	1	2	3	4	5
⑤求職者へコンサルティング等を行い求職条件の緩和を行った上で企業を紹介し面接させる	5	1	2	3	4	5
⑥求職者、求人企業双方へのコンサルティングを行い、双方の条件を近づけた上で企業を紹介し面接させる	6	1	2	3	4	5
⑦就職決定後も求職者に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する	7	1	2	3	4	5
⑧就職決定後も求人企業に対してフォローを行い、コンサルティングの成果等を検証する	8	1	2	3	4	5

問11 貴社では求職者に対して、キャリアコンサルティング、キャリア相談を、どの程度実施していますか。

(1) 求職申込から最初の職業紹介までの平均的な相談回数（当てはまるものを1つ選択）

1. 1回
2. 2回
3. 3回
4. 4回
5. 5回以上

(2) (1)における一回あたりの平均的な時間数（当てはまるものを1つ選択）

1. 15分以下
2. 30分程度
3. 1時間程度
4. 1時間半程度
5. 2時間以上

問12 貴社の職業紹介従事者がキャリアコンサルティング、キャリア相談を行う際に、活用しているデータや情報、ツールについてお尋ねします。

(1) 貴社の職業紹介従事者がキャリアコンサルティング、キャリア相談を行う際に活用している客観的なデータや情報、ツールをお答えください。(当てはまるものをすべて選択)

- | |
|---|
| 1. ハローワーク インターネットサービス (求人情報検索等) |
| 2. 厚生労働省 職業情報提供サイト (日本版 0-net) 【job tag】 |
| 3. 厚生労働省 職場情報総合サイト (しょくばらぼ) |
| 4. 厚生労働省 若者雇用促進総合サイト (企業検索等) |
| 5. 両立支援の広場 (一般事業主行動計画公表サイト等) |
| 6. 女性の活躍推進企業データベース |
| 7. 「転職賃金相場」(JHR) |
| 8. 「人的資本可視化指針」等に従い企業が有価証券報告書で開示する人的資本関係情報 |
| 9. その他の有価証券報告書などの IR 関係資料 |
| 10. 企業信用調査や企業・業界に関する有料情報サービス |
| 11. 求人企業のホームページ |
| 12. 公的なアセスメントツール (例: 厚生労働省編 一般職業適性検査 (GATB)、キャリア・インサイト、job tag の自己診断ツール等) |
| 13. 民間のアセスメントツール (自社で開発したものを含む) |
| 14. 自社で蓄積したデータ (企業情報、求人情報、求職情報等) |
| 15. その他 () |
| 16. 特に利用しているものはない |

(2) (1)で選択した中でも、特によく活用しているものを3つまで選んでお答えください。
()

(3) 貴社の職業紹介従事者が求人・求職者の獲得のために活用しているデータや情報、ツールをお答えください。(当てはまるものをすべて選択)

- | |
|----------------------------------|
| 1. ハローワーク求人・求職情報提供サービス |
| 2. 民間の無料求人データベース・情報サイト |
| 3. 民間の有料求人データベース・情報サイト |
| 4. 民間の無料求職者データベース・情報サイト |
| 5. 民間の有料求職者データベース・情報サイト |
| 6. 民間の有料求職者募集サービス |
| 7. 求人・求職者管理システム (業務管理システム) |
| 8. 求人・求職者マッチングツール・サービス |
| 9. マーケティングオートメーション (MA) ツール・サービス |
| 10. 他の職業紹介事業者との業務提携 |
| 11. その他 |
| 12. 特に利用しているものはない |

4. キャリアコンサルティング、キャリア相談を行う担当者について

問13 貴社の職業紹介従事者が行っている業務についてお尋ねします。

- (1) 貴社の職業紹介従事者が担当している業務をお答えください。(当てはまるものをすべて選択)
- (2) そのなかでも、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有資格者に、重点的に担当させている業務があればお答えください。(当てはまるものをすべて選択)

※人によって異なる場合は、典型的な方についてお答えください。

	(1)職業紹介従事者 (○はいくつでも)	(2)有資格者 (○はいくつでも)
1. 求職者へのコンサルティング、相談	1	1
2. 求人企業へのコンサルティング、相談	2	2
3. 求職者向けセミナー、研修等の講師	3	3
4. 求人者向けセミナー、研修等の講師	4	4
5. 求職者向け情報提供 (資料作成を含む)	5	5
6. 求人企業向け情報提供 (資料作成を含む)	6	6
7. 求職者開拓	7	7
8. 求人開拓	8	8
9. その他 ()	9	9
10. 有資格者に重点的に担当させている業務はない	-	10
11. 有資格者はいない	-	11

問14 貴社のハイパフォーマンスな職業紹介従事者についてお尋ねします。なお、「ハイパフォーマンスな職業紹介従事者」とは、貴社で職業紹介担当者としての業績が上位 20%に入る人を指します。

(1) ハイパフォーマンスな職業紹介従事者のスキル・能力は、貴社で平均的な一人前の職業紹介従事者と比較して、どのような点で優れているかお答えください。(当てはまるものをすべて選択)

- | |
|--------------------|
| 1. 新規の求人企業の開拓力 |
| 2. 新規の求職者の開拓力 |
| 3. 既存の求人企業への対応力 |
| 4. 既存の求職者への対応力 |
| 5. 求職者と求人企業のマッチング力 |
| 6. 同時に担当できる求人企業数 |
| 7. 同時に担当できる求職者数 |
| 8. 求人企業や求職者への素早い対応 |
| 9. 決定者の入社後のフォローアップ |
| 10. 業界に関する知識 |
| 11. 職種に関する知識 |
| 12. 幅広い人的ネットワーク |
| 13. その他 |
| 14. 特に違いはない |

(2) ハイパフォーマンスな職業紹介従事者は、貴社で平均的な一人前の職業紹介従事者と比較して、求職者や求人企業への対応において、どのような点で優れていますか。

①求職者への対応（当てはまるものをすべて選択）

1. 求職者の求職スキル全般を高める
2. 求職者から信頼される
3. 求職者を励ます
4. 求職条件の明確化や求職条件の拡大をはかる
5. 求職者に対して厳しいことを言える
6. 求職者の求職ニーズをよく理解している
7. 求職者について人柄等幅広く理解している
8. 求職者に求人企業の魅力的な部分をアピールする
9. その他
10. 特に違いはない
11. 求職者を担当するハイパフォーマーはいない

②求人企業への対応（当てはまるものをすべて選択）

1. 求人企業の採用スキルを高める
2. 求人企業から信頼される
3. 求人条件の明確化や条件の拡大をはかる
4. 求人企業に対して厳しいことを言える
5. 求人条件を良く理解している
6. 求人企業のことを幅広く理解している
7. 求人企業に求職者の優れている点をアピールする
8. その他
9. 特に違いはない
10. 求人企業を担当するハイパフォーマーはいない

問15 貴社の職業紹介従事者に対する能力開発の方法についてお聞きます。新人の職業紹介従事者に対してどのような能力開発を行っていますか。（当てはまるものをすべて選択）

1. OJT マニュアルがある
2. 指導者を決めるなど計画的 OJT を実施している
3. 上司の評価基準として部下育成が含まれている
4. 資格取得を推進している
5. 外部の教育機関を受講させている
6. 定期的な社内研修を実施している
7. その他の方法
8. 特に能力開発は実施していない

問16 貴社では職業紹介従事者について、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の有無で処遇に変化をつけていますか。（当てはまるものをすべて選択）

1. 昇格の条件としている
2. 給与に反映させている
3. 資格取得者には一時金を支給している
4. その他の形で処遇に変化をつけている
5. 特に処遇に変化を設けていない

問17 貴社では、職業紹介従事者について、キャリアコンサルタント等有資格者※の採用拡大や資格取得推進を行うお考えはありますか。（当てはまるものを1つ選択）

1. キャリアコンサルタント等有資格者の採用を拡大する予定
2. 既存従業員のキャリアコンサルタント等資格取得を推進する予定
3. 上記1、2どちらも行う予定
4. 特に予定はない

※キャリアコンサルタント等有資格者とは、キャリアコンサルティング技能士1級・キャリアコンサルティング技能士2級・キャリアコンサルタント・GCDF-Japan キャリアカウンセラー・CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）・産業カウンセラー・職業紹介士・人材紹介コンサルタントの取得者を指す。

問18 貴社では、職業紹介従事者について、キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格の取得や更新等を推進するために、どのようなことを行っていますか。（当てはまるものをすべて選択）

1. 資格取得のための受験料や登録手数料を補助している
2. 資格取得のための講習受講料を補助している
3. 資格更新のための講習受講料や更新料を補助している
4. 資格更新のための講座受講時間や試験受験時間を勤務時間としている
5. キャリアコンサルティングに係る能力向上のための研修を実施している
6. 上記のようなことはいずれも行っていない

問19 貴社において、キャリアコンサルタント等有資格者の採用拡大や資格取得を進めるにあたっての阻害要因をお答えください。（当てはまるものをすべて選択）

1. 有資格者を保有するコスト（人件費）がかかる
2. コスト（人件費）に見合った活躍の機会がない
3. 資格の取得・更新に費用がかかる
4. 資格の取得・更新のための時間がとれない（指定講座の受講等）
5. 有資格者の応募がない・採用できない
6. 従業員が資格の取得・更新に積極的でない
7. 資格取得のメリットが感じられない
8. その他（ ）

問20 貴社が職業紹介従事者を中途採用する場合に重視する要素は何ですか。（当てはまるものをすべて選択）

1. 特定職種の経験	7. 年齢
2. 特定職種の知識	8. 学歴
3. 職業紹介事業の経験	9. キャリアコンサルティング、キャリア相談関連資格
4. 特定業界※の経験	10. コミュニケーション能力
5. 特定業界の知識	11. その他
6. 人的ネットワーク	12. 職業紹介担当者の中途採用は行っていない

※職業紹介事業を除く

■ 以上でアンケート調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。■

なお、本事業では、ヒアリング調査を予定しております。貴社におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談の実施状況や課題についてヒアリング調査をお願いした場合、お引き受けいただくことはできますか（実施方法は、貴社への訪問またはオンラインなどご希望に応じます）。

（当てはまるものを1つ選択）

1. はい
2. いいえ
3. 時期による

※1、3とお答えいただいた方は、連絡先のご記入をお願いいたします。

Ⅳ 職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング、キャリア相談に関するヒアリング調査

1 ヒアリング企業一覧

No.	主な事業内容	所在地	備考
A社	工場・製造業、オフィス系の派遣中心	群馬県	
B社	介護、家政	千葉県	
C社	専門、技術、管理、事務	東京都	
D社	全職種	東京都	
E社	専門、技術、管理、輸送、販売	東京都	
F社	全職種 医師中心	東京都	
G社	IT、通信、製造、商社	広島県	
H社	全職種	東京都	
I社	全職種	東京都	
J社	外国人材、登録支援機関兼業	東京都	
K社	建設業(監督、施工管理、CAD)、医療従事者(医師、看護師等)	東京都	ヒアリング:大阪支社長
L社	全職種	東京都	
M社	全職種	東京都	
N社	全職種	東京都	
O社	全職種	東京都	
P社	全職種	東京都	
Q社	全職種 新卒中心	東京都	
R社	全職種	福岡県	
S社	全職種	青森県	
T社	全職種	福岡県	
U社	医療、IT	東京都	

2 ヒアリングの結果（各社の状況）

A 社

【業務内容】

- ・ 製造業における業務の請負からスタートし、その後派遣、紹介も行うようになった。
- ・ 現在は、派遣、請負、紹介の対応を実施している。
売上は派遣 90%、請負 10%、紹介は単発程度
- ・ 職種は製造業8割、その他はオフィス系など。
- ・ 地域に根付いた形で業務を行っている。
- ・ クライアントの企業へは、派遣、請負、紹介を実施している。

【紹介業務に関して】

- ・ 10 名いるが、そのうち新人 2 名を含み、3年目以下の人が5名と若い人の比率が高い。
- ・ 各自がエリアを分担して、派遣、請負、紹介のすべての営業を担当している。
- ・ 人材紹介に関しては以下のような流れで進める。
① 応募・仮登録、②当社より連絡、③面談・本登録面談、④適性検査（テクニカルチェック）、⑤ 仕事紹介、⑥面接、⑦内定・条件
擦り合わせ
- ・ 紹介に関しては、募集広告を見て「この会社のこの求人に応募したい」ということを決めてくる人がほとんどなので、「面談・本登録」
の段階で求職者の希望はほぼ把握できる。
- ・ 紹介の場合は面接に必ず立ち会っている。また派遣の場合は職場見学に同行している。

【うまくいった事例など】

- ・ 応募者は派遣で働いている人が中心で、若年層の人が多いが、将来有望そうなポテンシャルを持っている人に関しては、求人者に対し
て紹介（正社員雇用、紹介予定派遣）などを勧めている。そのような形で採用された人は、ほとんど問題なく仕事を継続している。

【求人者への対応】

- ・ クライアントは地方の中小企業が多いので、社長が最終の人事権を握っている。そのような場合は希望する人材のハードルも高くなり
がち。
業務のスキルも高く、人間性も良い人。
若いが経験の豊富な人。

など

- ・クライアントへは、若くてポテンシャルの高い人ならば、キャリアを積ませ、育てていくようなことを勧めている。

【求職者への対応】

- ・求職者は若年層が多く、転職に慣れていない人が多いため、面接のトレーニングや応募書類の書き方の指導などを行っている。
- ・求職者（派遣希望者含む）は、給料、待遇など労働条件を優先しているケースが多いので、希望した仕事に関して、「この仕事にどれだけ興味があるか」を聞くようにしている。
- ・求める仕事にレベルが伴っていないと思われる求職者に対しては、場合によっては、当面は派遣で仕事をしてみては、などの提案をすることもある。
- ・求職者は若年層が多いが、40～50代の転職者もいる。これらの転職者は、キャリアチェンジして他の職種を目指すよりは、今までのキャリアを活かして同系列の仕事を探す方が多い。
- ・女性の場合は派遣の従事者が多い。育児・介護などの時間的制約がある場合、派遣の方が勤務時間などを調整し易い。

【社内メンバーのキャリアアップ・スキルアップ】

- ・キャリアコンサルタントの有資格者は全社で7名、ほぼ全員が経験が長い人。
- ・若い人に、キャリアコンサルタントの資格取得を推奨している。
- ・資格は、国家資格「キャリアコンサルタント」が主体で、資格取得を推奨している。
- ・そのため「研修を受講している時間を業務時間と見做す」「研修の受講料の半額を補助する」「資格手当を支給する」などの制度を設け、資格取得を促している。
- ・社内講習は年2回、職業安定法などの研修を実施している。

【業務内容】

- ・ 家政婦（夫）、介護ヘルパーの紹介。

【状況】

- ・ 登録している家政婦（夫）は約 70 名。
- ・ 家政婦（夫）に関しては、個人のお宅が雇い主の場合、介護施設の場合と大きく2つに分かれる。
- ・ 個人の方が仕事としては相手が一人なのでやり易い、施設は大勢の人からの要求があり、仕事に切れ目がないので大変な面がある。
- ・ 雇い主が個人のケースは、施設（法人）の2～3倍。
- ・ 子育ての世代はほとんどいない。孫の面倒を頼まれたので、仕事を一時期辞めてしばらくしてまた復帰を希望するようなケースはある。
- ・ 各家庭の味というものがあるので、家事の中では、料理が難しい。
- ・ 家政婦（夫）全体のニーズは減少していると思うが、家政婦（夫）紹介所の減少もあり、人が足りない状況となっている。

【求職者の募集】

- ・ 従来はいろいろな方法で、募集していたが、現在は「Indeed」を活用するケースが多い。
- ・ 50 代、60 代から新たに家政婦（夫）を始める人も多い。
- ・ その結果、辞める人と新たに加わる人の人数は同じくらいで、10 年前と比較して、登録者の人数はあまり変動していないが、平均年齢は 10 歳くらい高くなっている。
（10 年前は平均 60 歳、現在は平均 70 歳くらい）
- ・ Indeed を活用すると、若い人も応募してくるので、世代構成的にもバランスがとれてくる。
（Indeed での過去2年の就労者平均年齢は、従来の家政婦平均年齢を17歳下回る）

【求職者への対応】

- ・ 家政婦（夫）のキャリアアップを支援する意味で、「家政士」の資格を取得するよう奨励している。「家政士」受験者へは、受講料、テキスト代、受験当日の弁当などを支給している。

※「家政士」に関して

今年で 9 回めで、全国で試験が開催される。過去8回で全国で約 1,000 名が合格している。

年1回試験があり、当支部では毎年 12 ～ 13 名受験している。

当社は 7 名程度は受験している。

筆記試験と実技試験があり、当社も検定や試験の運営などに携わっている。

→実技は「衣」「食」「住」のいずれか

試験の1週間前には事前講習があり、講師の足りない分を家政士資格を持つ施設の理事長、女子大の講師にお願いしている。

- ・資格を取得することにより、仕事に対する自信も生まれ、雇い主に対する処遇改善（賃上げ交渉など）を申し入れすることなどにも利用できる。それは、成功例として他の家政婦（夫）にも影響を与える。
- ・勤めている家政婦（夫）さんが受験するような場合に、雇い主へ「家政士」の説明を行うなどしている。
- ・介護ヘルパーは処遇改善加算があるが、家政婦（夫）にはない。そのような状態の改善を目的に、最低賃金の上げ幅、家政婦（夫）の生活実態などの面から調査し、標準の賃金を上げることに成功した。

【求職者に関するサポート】

- ・身の上相談のような場合は、対応する。相談というより愚痴を聞くだけのケースもある。
- ・雇い主が個性の強い人で、家政婦（夫）さんから問題があると訴えがあったような時は、問題となる部分は相手にはっきり伝える。それにより、家政婦（夫）への対応が改善されるケースがほとんど。

【業務内容】

- ・得意分野は管理職案件で中高年が多い。

【求職者への対応】

- ・求職者からのエントリが6割、スカウトが4割。
- ・求人案件への応募が95%以上、求人を求めずにキャリア相談にくるケースはほとんどない。
- ・応募者には丁寧に対応している。斡旋したいと思う人への対応は特に手厚く行っている。（必要な場合は職務経歴書の書き方、模擬面接、その他アドバイスなどを実施）
- ・就職者から御礼メールがくることがあり、それらで対応が良かったことが分かる。
- ・一人のコンサルタントが求人对応、求職者対応を行う、一気通貫方式で行っている。
- ・週1回、ミーティングで求職者の情報を共有する。
「この求職者はA社を希望しているが、B社の方が向いているのでは」ということで、求職者の同意をとって、B社の求人に担当者を変更するケースもある。その後成約した場合は、コンサルタントにもミラーで成果を付けるようにしている。
- ・求職者はお客さまであり、ベストの対応をすることを心掛けている。
- ・求人票に記載されている情報だけでは不足するので、職場の環境や雰囲気、社長はどんな人か、休暇はしっかり取得できるか、などの追加情報を収集し、求職者へ提供している。そうした木目細かい対応もあり、短期離職者は少ない。
- ・短期離職者が出た場合は、社長まで報告が届く仕組みになっており、その後の求職者対応の一助となっている。
- ・面接の同席は、コンサルタント次第で実施している。7割くらいのコンサルタントは、同席できる場合は同席している。

【社内教育など】

- ・特に、キャリアコンサルタントなどの資格取得は推奨していないが、人材協の「人材コンサルタント」の資格は取得条件が整っている対象者は、ほぼ全員が取得している。
- ・未経験者に対しては、個別に研修を行っている。マニュアルなどもそろえている。

【職場環境の改善】

- ・会社の雰囲気が、対求職者、対求人者にも伝わることから、社員の笑顔が絶えない職場を目指している。
- ・年休の取得推進や、家庭や家族を大切にする会社であるよう努めている。

【業務内容】

- ・ 技術職、エクゼクティブ人材を紹介。
- ・ 特長として以下のようなことがあげられる。
 - 卓越した専門知識（専門分野に強いコンサルタント）
 - ネットワーク（各業界への独自のネットワーク）
 - 信頼・実績（コンサルタント表彰部門で NO. 1）
- ・ 年間目標は各コンサルタントが期初に申請する。報酬はインセンティブ制度を採用。

【状況】

- ・ コンサルタントはクライアント対応、人材対応を一気通貫で行う。
- ・ 元技術者、元経営者の実績のあるコンサルタントが多い。
- ・ 事前にしっかり準備して紹介するので、書類審査通過率は平均 50%以上となっている。

【求職者への対応】

- ・ 求人者より、必要なニーズ（スキル、経験など）を聞き、人材に関する擦り合わせを行う。
- ・ 希望する人材を、ピンポイントで探すヘッドハンティングに近いやり方。
- ・ 紹介する職種や、ワーク&ライフバランスなどの希望条件を聞き、本人の同意を得て紹介、面接する。
- ・ 紹介した人材が就職できなかった場合は、次の相談に応じるなどフォローする。
- ・ 希望する業界の状況や就職の可能性、希望の仕事の探し方、場合によっては悩みの相談などにも応じる。

【求職者の状況】

- ・ シニア層では現職の慣習で一定の年齢になると「技術者から技術営業へ」「役職離任で第一線から事務職へ」配置転換されるケースもあるため、「自分が培ったノウハウや技術でもう一度貢献したい」という希望者が多い。

【求職者に関するキャリアコンサルティング】

- ・ 新天地で活躍できる心の持ち様に関するアドバイスを行う。
- ・ 紹介するシニア層は、実績はあるが転職経験の少ない人が多い。大企業出身者は、周囲の環境が整っていることに慣れてしまっており、仕事を進める上で転職先の仕事の環境が整っていないことが目に付くなどのケースが多い。それをレベルが低いと不満を持つだけだと短期離職につながることになる。

- ・会社は本人に何を期待しているのか、何に注意しなければならないのか、仕事に関しても、Aのやり方が良くないのでBのやり方にいきなり変えようとするのではなく、誰がキーマンになっていて、誰にどのように伝えたと動くか把握できてから改善していく必要がある、などのアドバイスを行っている。

【求職者のサポート】

- ・介護や子育ての人の希望には条件に見合う会社を紹介する。フレックスタイム制、リモート勤務の会社、育児の送り迎えが可能、など。
- ・製造業などの会社は、リモートの方式の勤務体制はまだ少ないが、テック系の会社では増えている。
- ・シニア層でフルタイムで働くことを希望しない人に対しては、顧問契約にしてフルタイム勤務にしないなどの雇用を企業側に相談することもある。

【対応が難しかった事例】

- ・足が不自由な人が就職しようとしたときに、能力は問題なかったが、階段の多いオフィスで移動が困難な状況だった。会社側も誠実に対応しようとしてくれたが、結局問題が解決せず、成約できなかったケースがあった。

【従業者への教育など】

- ・事例や資料を基に、マニュアル化を図っており、業務に必要な手順をチューターが実施している。
- ・コンサルタントは、業務に必要な知識は持っているが人材紹介の経験はないので、マニュアルの内容は「人材に対するお声掛けはどんな文面が良いか」、「面談でのヒアリングポイント」「求人者から求人内容のヒアリングポイント」「求人者に求職者を推薦する時に伝える内容」など。
- ・求人者や求職者に対する気配りなどをチューターがOJTで実施する。
- ・コンサルティング関連の資格取得は特に推奨していない。ただし、取得を希望することは妨げない。

【状況】

- ・ 医師の紹介に特化している。
- ・ 求人者対応、求職者対応、斡旋まで一人で一気通貫の対応をしている。

【紹介業務の流れ】

- ・ 求人案件への直接エントリー、登録している医師からの紹介、当社サイトへの申込。
- ・ 面談して、転職に関するヒアリングを行う。面談はなるべく直接会うようにしている。
(現状、転職動機、可能であれば家族の状況、転職の際に大切にしたいことなど)
- ・ 希望条件などはメールなどで事前に聞いておき、できるだけ希望に沿った求人を会った時に提案する。面談を通して気になる点を確認する。
- ・ 求人案件のマッチング終了後、面接のセッティングを行う。

【求職者への対応】

- ・ 医師という職業柄、アルバイトの相談が多く、過去に転職もしくはアルバイトの斡旋をした医師から数年後に相談を受けることも多い。
- ・ 無期雇用は少なく、有期雇用契約で1年更新のような形態が多い。ただし、1年更新であっても長期間勤務になることを想定しているので、無期雇用と同様に長期勤務を前提とした紹介を行っている。
- ・ 数年前までは、医師免許があれば就職のハードルは低かったが、昨今は診察スキル、コミュニケーション能力なども求められ、面接をしても採用されないケースもあるため事前のアドバイスも必要となっている。
- ・ 年配の求職者の中には態度に問題があるケースもある。面接態度（横柄な態度）、身だしなみ、髪長さ、ひげ、なども面接前に注意することもある。
- ・ 年代層としては、若い人、年配者に二極化しており、40歳代、50歳代が少ない。
- ・ 医師の紹介の場合は、面接には基本的に同席するようにしている。
- ・ 面接に同席した場合、求職者の魅力を伝える、面接を進めるサポート（タイミングを見計らってアイスブレイクを入れるなど）も行うこともある。
- ・ ミスマッチは短期離職につながるので、求職者へは、給与などの基本的な項目以外にも病院の情報、働いている医師の出身大学、年齢や、医局の様子などや、どのような人材を求めているかなどを説明することにより、納得してから応募してもらうようにしている。

【求職者へのサポート】

- ・ 女医も多く、家庭との両立、育児を抱えている人もいる。そのような時は、病院に短い勤務時間でも勤務できるように交渉したり、託児所がある病院を紹介する、などの対応を行う。医師同士の夫婦のケースも多く、夫の側も育児に参画することが多い。
- ・ 介護に関しては、親の介護のために、実家近くでの勤務を希望されるようなケースもある。

【求人者への対応】

- ・ ケースによっては返戻金に関しても融通を利かすような対応をとることもある。
- ・ 返戻金に関して「離職が3か月以内なら半額返金」の契約でも状況によっては勤務した期間の分しか貰わないなど。

【対応が難しかった例】

- ・ メンタル面で問題を抱えていた。復職にあたって、抗うつ剤を用いていたため副作用が発生していたが、求人者の病院側にも相談に乗ってもらい、対応できたこともある。

【社内教育など】

- ・ 新しく入社してくる者は、異業種からの転職者が多いので、まずは基本的な部分の業界の情報の研修を行う。
(紹介業について、社内システムの使用方法など)
- ・ その後は、診療科目、営業に関してなどテーマごとに勉強会を開催し、スキルアップを図る。勉強会はコンサルタントが交代で行う。
- ・ 社外の研修なども推奨する。
- ・ スキルアップに関しては、求人者側の了解が得られれば、面接や面談に同行するのも効果的。
- ・ 国家資格のキャリアコンサルタントなどの取得は、多くの時間を費やす必要があり、会社としては勧めづらい。
- ・ 民紹協の紹介士の資格取得によるスキルアップや、各種セミナーなどは積極的に利用している。

【業務の状況】

- ・職業紹介、人材派遣、企業などへの研修教育事業、などが主体。
- ・求人者対応、求職者対応、斡旋まで一人のコンサルタントが一通貫で対応している。
- ・40歳代以上の経験豊富なコンサルタントがアドバイスをする。
- ・各自目標を設定するが、数字的なノルマはないので、無理な紹介はしない。また成約時のインセンティブなども無い。

【事業の概要】

- ・E 県中心に周辺近隣地方中心で地元に着している。
- ・管理系職種と言われるバックオフィス（人事、経理など）や営業などが多い。
- ・大手企業グループや、製造業の技術職やシステムエンジニアなどもいる。
- ・30 歳代、40 歳代のミドル層が多い。（派遣業は 20 歳代の若い人が多い）
- ・紹介では男性 70% くらい、派遣では女性が 80% くらいの比率を占める。
- ・3割程度は、首都圏からのIターン、Uターンで、面談は半分はオンラインで実施している。

【紹介に関して】

- ・求職の申込は、HP の申込で求人先を決めずに申込む場合が 40% くらい、スカウトによる呼び込み（ビズリーチなどを用いた声掛け）が 60% くらいの比率。
- ・紹介に関しては、事前に HP の登録画面から求職の申込者から経歴などの個人情報の他、希望の職種や年収、を確認する。また、メールでの事前アンケートで、転職の理由や希望していることなどを聞く。
- ・その後面談を実施する、所要時間は一人1時間くらい。
- ・求人申込をしない求職者については、事前情報をもとに、最初の面談で求人案件を紹介するケースもある。それにより希望にマッチしなくても、内容の擦り合わせなどを行うことはできる。
- ・意欲がある求職者に対しては、申込みの当日に面談するケースもある。遅くとも1週間以内には面談を実施する。
- ・早ければ3週間くらいで成約することもあるが、求人者側の事情（複数回の面接実施など）で時間がかかるなどのケースもある。平均的には1～2か月。
- ・「何がしたいかわからない」という求職者もいる。そのような場合は、履歴書、職務経歴書の書き方の指導などから行うこともある。

- ・希望が高い求職者に対しては、マーケットの状況を説明し、条件を緩和するように勧める。「過去に〇〇のような人がトライしたが採用されなかった」というようにやんわりアドバイスするなど。
- ・求職者の状況から判断して、「転職せず現職に留まった方が良い」とアドバイスすることもある
- ・求人者に関しては、同じ求人者から継続して依頼されるケースも多い。そのため、給料その他の待遇などに関しては、ほぼ情報がそろっており、チーム内で共有している。

【求職者への対応】

- ・一気通貫で担当しているため、求人企業の職場の雰囲気、社長の考え方など求人票だけでは分からない情報を求職者に伝えることができる。また、求人企業へも求職者の情報を伝えるなど、両者を見られるので、マッチングの制度が上がり、短期離職を減らすことにもつながる。
- ・厳しい環境があるときは、実態をきちんと求職者へ伝える。
- ・キャリアの少ない若い人への対応では、まず今の仕事ではなぜ駄目なのか、何をしたいのかを聞く。
- ・希望の仕事を見つけるために、できる仕事かできない仕事か、スキルはどの程度のレベルかを図を使って説明するなどをして、徐々に絞り込んでいく。
- ・介護、育児などへの対応は、時短勤務などは有効だが、大都市では、時短勤務の制度のある会社もあるが、地方ではあまりない。時短勤務の希望の場合は派遣の形態になる。
- ・フレックスタイムで出退社の時間を調整すれば働けるような求職者は、制度がある会社を紹介する。
- ・母子（父子）家庭の人を採用すると助成金がでる制度を活用して、「ひとり親」を採用しているような企業に紹介するなどの対応をしている。

【対応が難しい事例】

- ・メンタル面で問題を抱えている人の対応は難しい、求人者も短期離職の可能性を懸念する。
- ・一流大学卒で、一流企業に勤務していたが、メンタル面の問題で2年半離職中だった求職者を、地元の中小企業がその技術力を見込んで採用したケースがある。

【社内教育など】

- ・特に体系だっていないが、2か月に1回程度、講師は皆が交代してテーマを決めて勉強会を実施している。
- ・民紹協の研修やその他の外部研修などへ参加している。

- ・キャリアコンサルタントの資格に関しては、取得した場合は10万円の報奨金をだす。ただし、取得するには、土日の講習に参加する必要があるのもので、強制はしていない。

【業務の状況】

- ・従前、紹介業務は数名のコンサルタントが、求人者・求職者へ一人で担当する一気通貫型で対応していた。
- ・新たに部門を設立して、現在は、従前の一気通貫部門と新設の分業体制部門の2部体制となっている。
- ・求人担当者は全国の支社に百数十名程度在席。支社では元々は派遣を中心に扱っていたが、職業紹介の案件も積極的に対応することになった。

【業務内容】

- ・業務の進め方は、支社の担当者が集めた求人案件に対して、新設部門のキャリアアドバイザーが求職者と面談し、紹介する。
- ・職種としては、損害保険関係が多い。その他は金融、事務、管理系など。
- ・求人案件への応募がほとんどで、キャリア相談は少ない。
- ・サイトを利用したスカウトによる登録9割、求人応募が1割の割合。キャリア相談は1割未満。大手の紹介事業者は、キャリア相談の比率はもっと多いかもしれない。
- ・スカウトの場合は求職者を厳選している。
- ・求職者は40歳代、50歳代が多い。

【求職者への対応】

- ・転職を希望する求職者に対して「転職して何をかなえたいか」「なぜ現職から変わりたいのか」などを面談でしっかりヒアリングした上で、案内求人が求職者の希望とマッチし、本人が応募を希望する場合に求人企業へ紹介する。
- ・実際の求人企業の就労環境（働き方）や実態（残業など）をできるだけ求職者へ伝える。
- ・疑問点や不安なことがあれば、入手している職場の情報を提供するなどして、就職前に納得してもらう。そのため、ミスマッチによる短期離職は少ない。
- ・求人企業へは派遣スタッフを派遣しているケースが多いので、派遣スタッフを管理する関係で、その職場の情報は多く持っている。
- ・転職はあくまで手段であって、最終目的は、求職者が新たな職場で活躍してもらうこと。
- ・入社後のフォローは、転職勧奨と見做される可能性があるため、実施していない。
- ・メンタル面で問題を抱えている人の対応は難しい面がある。現在は完治しているかなどの状況を確認し、求職者に対しては、後で問題が起こる可能性もあるので、事前に求人者へ伝えることを勧めると、求職者も納得して求人者に伝えることを承諾するケースがほとんど。

- ・前職の退職理由や、職歴の空白期間があるような場合はその部分の確認を行う。
- ・休職期間中に、現在の会社に復帰する前に転職したい、という希望者もいた。
- ・フルタイム勤務の求人案件に対して、ハイスキルだが時短勤務を希望する求職者のため、求人者に申し入れて時短勤務で成約した例もある。

【求職者のキャリアチェンジについて】

- ・50歳代の人で、キャリアチェンジして全く違う職種の仕事の希望をする人がいたが、ほとんどは、現状のキャリアを活かしての転職（同じ職種への転社）になる。
- ・求職者のキャリアチェンジを進めるのであれば、求人企業の方が変わることが必要である。たとえば、キャリアチェンジ希望の求職者を受け入れ、自社で教育・研修を行うような、経営戦略として取り組むような対応を行うなど。

【従事者のキャリアコンサルタントの資格取得について】

- ・国家資格のキャリアコンサルタントは取得を推奨しており、現状数十名の有資格者がいる。
- ・資格取得のための講座受講料は自己負担だが、資格を取得出来た場合は祝い金を支給するなどのサポートをしている。
- ・その他、登録にかかる費用（新規、更新とも）の会社負担、更新のための講座受講料の負担（会社指定講座のみ）、更新のための講座受講をみなし勤務とする（会社指定講座受講の場合のみ）などのサポートもあり。

【業務の状況】

- ・ 社歴は5年。現在は社員 100 名程度、うちキャリアコンサルタントは 90 名程度在席している。
- ・ 看護、介護、保育、栄養士、建設（施工管理）の国家資格を必要とする職種を取り扱っている。
- ・ 求人对応、求職者対応を一人のコンサルタントが行う一貫通貫のやり方で実施している。
- ・ コンサルタントは、人によって差があるが、1か月で 3～4 名くらい成約させている。面談する求職者はその3倍くらい。

【求職者への対応】

- ・ 求人サイトなどから申し込んだ求職者に対して、キャリアアドバイザーが電話で問合せをする。その後、できるだけ対面で面談する。単に希望の条件を聞くだけでなく、転職に何を求めているかなども聞き、求職者の人となりも知るような対応をしている。
- ・ 求職者の中には、まだはっきり希望が決まっていないような人も多い。
- ・ 希望がはっきりしている求職者は、紹介事業者はあまり使わないのではないか。紹介事業者へ相談する求職者の案件は難しいが、難しいことを成立するのが紹介事業者の仕事だと考えている。
- ・ コンサルタントは上司と部下が協力し、求職者に求人者へ提出する書類の書き方を教えたり、模擬面接を実施するなどのサポートを行う。
- ・ 求人者の情報を求職者へ、求職者の情報を求人者へ、できる限り伝えることにより、互いが理解することが、ミスマッチを防ぐことにつながる。
- ・ 時短勤務希望の求職者のために、フルタイム勤務が条件の求人案件に対して、求人者に交渉し、時短勤務で斡旋する。あるいは夜勤が難しい求職者のために日勤を増やす交渉をするなど、求職者の要望にもできるだけ応える。
- ・ 求職者によっては、自分の技術、スキルと給与など希望の条件が乖離している求職者もいる。そのような場合は市場価値などを説明し、現実を理解してもらうなどの対応も必要となる。

【社内メンバーのスキルアップ】

- ・ 現場の経験を積み、知識を増やす。求人者との人間関係を構築するなど、日々の積み重ねが重要と考える。
- ・ 最初は研修などで知識を教えるが、その後は OJT でのスキルアップが中心となる。
- ・ 営業の社内研修などは実施している。研修では外部講師を招くこともある。
- ・ 国家資格のキャリアコンサルタントなどの取得は、各個人に任せており、特に会社として推奨はしていない。

【業務の状況】

- ・ 外国人に特化しており、紹介の 99% は日本在住外国人。大学、専門学校、日本語学校などの卒業生が中心。
- ・ スタッフは 15 名、うち紹介事業の担当は社長を含め 3 名。15 名のうち 14 名は外国人で、登録支援機関の業務や一部委託の業務も行っている。
- ・ 学校の授業も開講しており、特定技能に関することなど（取得に必要な資格、登録の手順など）を教えている。
- ・ 学校からは信頼されており、求職の依頼は口コミと学校からの依頼がほとんど。

【求職者への対応】

- ・ 面接は一人に対して 1 ～ 1.5 時間程度実施する。
- ・ 在留資格の確認、その他 30 項目以上のチェック。
- ・ 求職者の登録条件の 1 つとしては、住民税、健康保険を納付しているか。その他、日本のルールを理解しているか、理解させることができるか。
- ・ スキルの他、道徳的な観点（ありがとう、ごめんなさいと言えるかなど）、人となり（ガッツがあるか）、将来性（伸びしろがあるか）などを見る。
- ・ 求職者に関しては客観的な観点から分析してレポートを作る。（学歴、職歴、など）
- ・ 求人企業への紹介は、求職者によってケースバイケースでやり方は異なる。
- ・ 求人企業はできれば日本人を採用したい。「外国人でも良い」という求人企業に紹介するが、日本人で決まれば、外国人の採用は無くなってしまいうケースが多い。
- ・ 紹介の手法は、求人企業が希望する内容から、この条件の仕事の範囲であれば求職者は見つかるというやり方で、求人企業と 1 件ごとに相談しながら求職者に合わせた求人票をつくるコンサルティング提案サービスを行っている。
- ・ 求人企業へは、求職者のことは良い点だけでなく、マイナスの点も伝える。たとえば、日本語検定は取得していないが、自分と日本語で会話はできるなど。
- ・ 当社は、求人企業から「自社の人事の外国人採用代行部門」という位置づけで見做してもらっている。
- ・ ケガの時の労災の適用、妊娠した人の対応（診断書の取得、休暇の手続き、帰国の対応など）などを、求人企業から請け負っている。

- ・価値観や教育水準の違いなど、自分たちではコントロールできない面もある。また、在留資格は取得したのに、フィリピン、ミャンマーなど、手続きに時間がかかる国もある。いつ来日できるか分からないので、飛行機のチケットの手配や、住居の準備などに支障を来すこともある。

【求職者に関して】

- ・外国人の求職者は、誤った就職活動をしているケースもある。
- ・転職したが、転職先の就労環境が依然より悪化したケースもある。給料だけでなく、労働時間、夜勤の有無などの条件面の情報が取得できていないなど、ほとんどが情報弱者である。
- ・今でも、エージェントなどに登録料、成約した際の成功報酬を支払っている求職者もいる。
- ・求職者へは「個人情報簡単に渡すな」と教育している。

【状況】

- ・事業としては、派遣事業と紹介事業を行っており、業務の内訳は派遣7割、紹介3割程度。紹介では、建設業（現場責任者、施工管理者、CADオペレーター）、医療、介護、保育関連の紹介が中心。医療関連が6～7割を占める。派遣は施工管理者の派遣が中心。
- ・紹介事業に関わるコンサルタントは、東京20名、大阪11名在席している。20歳代後半から30歳代が多く、女性が6割を占める。
- ・医療、介護などの分野は、特定技能制度ができてからは外国人、特にベトナムの人の求職者が増えた。
- ・外国人への対応が必要となるので、登録支援機関の認可を受けている。

【求職者への対応】

- ・一人のコンサルタントが求人者、求職者に対して一気通貫で対応している。
- ・面談は、遠隔地の求職者の場合リモートで行うこともあるが、できるだけ対面で行うことにしている。必要に応じて求職者の希望する場所まで出向くこともある。
- ・求職者は、半分は最初から希望の求人が明確な人。すでに退職した人、ダブルワーク希望者や漠然と転職を考えている人が半分という割合。
- ・カウンセリングが必要な求職者に対しては、5年、10年後のキャリアビジョンをどうしたいかなど話を聞くなどして、生活スタイルや家庭の事情を勘案してイメージを掴んでいき、最終的に「この求人が適しているのではないか」という提言を行っている。
- ・求職者ごとの対応が様々であるので、一人あたりに対する時間や期間は異なるが、木目細かい対応をしているので、早期離職者は、業界平均に比べ、かなり少ないと自負している。
- ・求人者に関する情報提供の他、履歴書の書き方などを教えるなどの、求職者へのサポートを行う。また、以前に就職した人がいる求人先は、面接ではこのようなことを聞かれるので準備しておくようなアドバイスも行う。
- ・ダブルワークを希望している求職者やアルバイト感覚の人もいることから、面接に私服で来るケースがある。そのため服装、身だしなみなどをきちんとアドバイスすることもある。

【職業紹介について】

- ・求人者の情報はできるだけ詳しく求職者へ伝える。
- ・求職者の情報は、面接までは氏名などの個人情報伏せて経歴などを伝え、求人者から面接したいという希望があれば個別情報を伝える。
- ・面接にはできる限り同席し、求人者からの条件の提示をメモしておく。
- ・1件ごとに必要な条件の確認を行う。面接の後でも、聞けなかったことを聞く場合もある。

- ・採用が決まった場合は、労働条件通知書の確認を行う。その際、コンサルタントが面接に立ち会っているので、その時の内容と違ってないかはチェックできる。
- ・新卒者の場合は、「青少年雇用情報シート」を入手し、早期離職者数などの情報を伝えている。
- ・コンサルタントは、求人者、求職者双方の対応をしているため、それぞれの情報がよく分かっているので、必要に応じて詳しく情報を伝えることができる。
- ・求職者の方の希望はできる限り実現できるように求人者へ依頼する。例えば、育児、介護などで時短勤務を希望する求職者への対応については、求人者へその希望を伝えるとともに、求職者に対しても、平日は長時間働くことができなくても、代わりに土日に長時間働くことができないか、というような提案をしたこともある。
- ・仕事の内容に関しても、求職者の希望を求人者へ伝えている。例えば、介護の業務において、求職者が腰が悪い場合は入浴の介助ができない旨を伝える。保育士だが、乳児の対応は未経験なので幼児の担当にして欲しいという要望を伝えるなど。
- ・希望する案件を紹介できない場合でも、できる限り希望に近い職場を紹介するようにしている。例えば、美容クリニックの受付カウンセラーを希望する人がいたが、募集人数が少なく紹介できなかった。そのような場合は類似した病院の受付や、歯科医院の受付兼歯科助手の紹介することなどで対応した。
- ・双方に認識の齟齬が発生しないようにすることが短期離職を防止することになる。ただし、入職してからでないと分からない人間関係に関して問題が発生したような場合は、防止できないこともある。
- ・メンタル面で問題を抱えている者は対応が難しいが、後になって問題が発生しないように最初に求人者側に伝えて欲しいという求職者が多い。
- ・面接の日や入職初日に来なかった者がいた。交通事故のように理由がはっきりしている場合もあるが、前日に辞退するなど自分の意志で来なかった者もいる。そのような場合は、それ以降連絡がつかなくなることがあり、辞退の理由ははっきり分からないことも多いので、そのようなことが発生しないように、できるだけ面談の中で求職者の気持ちを確認するようにしている。
- ・シングルマザーやシニア世代等、就職困難者に対しては、求人者に雇用関係助成金制度を説明し、助成金を活用して採用することをアドバイスして、成約した事例もある。

【社内の教育】

- ・冬、夏にそれぞれ1日、社内研修会を開催する。法令の改訂などに関して、弁護士などの外部講師を招くなどして実施している。
- ・苦情に関しては報告書を作成する。それをもとに事業部ごとに毎月その情報を共有する。

【業務内容】

- ・当事業所は、有料職業紹介事業の許可を取得しているが、元々の趣旨は、転職をサポートすることだけでなく、自分のキャリアモデルを開発すること。
- ・相談の依頼者のキャリアのモヤモヤに深く耳を傾け、その人らしい将来を考えるために、棚卸しし、可能性を開発しながら、相談者と一緒に新しいキャリアを創り出していく。
- ・必ずしも転職ありきではない。転職の相談の場合は、いろいろ話を聞きキャリアモデルの可能性を探索した上で「そのままうしばらく在籍する」という結論になることもある。
- ・プラットフォームである株式会社 S 社と協力して「キャリアモデル開発」という企画に取り組んでいる。 ※企画：仕事を体験しながら旅をする企画
- ・弊社の企画にたどりつく人は、現在のキャリアに行き詰りを感じている方が多い。

【相談者への対応】

- ・相談者は、HP の情報を見て、申し込んで来る人が多い。
- ・相談者から話を聞く。やりたいことは何か、職歴だけに捉われず、一人一人と向き合い、本人も気付いていない可能性を発見するような対応を行う。
- ・お金になることだけが仕事ではなく、自身のライフモデルやラーニングモデル形成にも寄与していく。例えば、経理の仕事をしている人が、副業でなんらかの仕事をしている場合。副収入を得るためだけに働いているのではないかと悩んでいる場合は、「何のために働いているのか」という意義を一緒に見つけることを行う。
- ・キャリアモデル図を作成する。自身の未来に向けた絵として整理する。
- ・一石三鳥的な考え方で、現在の仕事も含め3つの柱を定め、それが相乗効果を起こし、成果が最大化していくことを目指す。
- ・キャリアモデル図は、3つの柱で構成する。「キャリアモデル開発士」「エンカレッジアーティスト」「ニュートレンドナビゲーター」 など

【相談者への対応の例】

「個人事業主としてアクセサリーの製作、ネット販売を行っていた相談者の例」

- ・今までは、いつかこういうことをやりたいということを意思表示せず、自分に自信が無く「やりたい事をやってよいか」悩んでいた。

- ・やりたいことは何かを聞き「オーダーメイドの製作、販売」さらに「動物に係ることをやりたい」という話を聞いた。
- ・「いろいろなつながりを持ってチャレンジできる」「本当にやりたいことをやっても良い」というアドバイスをした。
「やりたい事をやってよかったんですね」という考えから新しいチャレンジをすることになり、現在は、オーダーメイドでアクセサリーを製作したり、それをSNSで発信したり、さらに動物に係るような仕事も行うようになった。

「エンジニアの相談者の例」

- ・特定の技術しか持っていないことから、狭い範囲の仕事しかできず、すぐ転職してしまうパターンが多かった。現在も転職を考えているが、履歴書を100通出しても決まらないという状態。
- ・話を聞く中で、料理教室の話が良くでるので、詳しく聞いてみると、調理道具や器などの料理の道具が好き、ということが分かった。まずは今の職場で働きながら、そのようなことを世界に向けて発信するライターのような仕事（役割）をやるのはどうか、とアドバイスした。

【求職者の状況】

- ・相談者は、職場の人以外と話しをしたい、誰かに聞いてもらいたいという気持ちが強い人が多い。
- ・相談者は30歳代、40歳代が多い。20歳代の人には、そもそも働きたくないという考えの人もあるが、キャリアモデル的に仕事をしている人も結構いる。例えば、将来は旅行会社を開業したいので、それに向けてまずは旅行会社に勤めるというように、段階を踏んで経験を積むようなことをやる人もいる。以前のように、正社員で週5日勤務ありきではない。
- ・若い人が離職した場合、その後も正社員のように安定した職場を求める場合と、やりたいことや方向で進む場合があるが、そのような人たちを幅広くサポートできる仕組みが必要だと思う。

【将来の活動について】

- ・職業紹介事業の許可を取得したのは、相談に来た人が、将来的に転職を希望したような場合、紹介もできるようにしておきたいから。
- ・社内ではできない相談に応じられるような、社外人事部のような役割を担っていきたいし、既存の職種にない職業の開発をもっとやっていきたい。

【概要】

- ・紹介案件としては、営業、一般事務などの企業案件が多い。

【紹介業務に関して】

- ・履歴書、職務経歴書を提出して頂いた後、必ず面談を行う。
- ・今までの経歴、転職の理由、また今回の転職に際して、何を求めているか、どのような事を重視しているか、なども詳しく聞く。求職者が求めるものは、仕事の内容、給料、職場の環境など千差万別である。何を重視するかを順位付けし、相応しい求人案件を見つける。
- ・求職者本人の了解があれば、家庭の事情なども聞き、できるだけ求職者の状況を知るようにしている。
- ・求職者にとって嫌なことを3つくらい聞く。それによって除外した方が良い条件も知ることができる。（地道に仕事するのは嫌だ、人と話すのは苦手だ、など）
- ・その上で、短期に離職しない職種はどのようなもののかの方向性を見つけていく。
- ・求職者が求めている条件に関しては、事前にメールなどでできるだけ確認する。
- ・一人の求職者へ複数（10 ～ 20 件）の求人を用意し、最終的には求職者がどの求人にするか決定する。
- ・就職した人に長く勤めてもらうため、期限を定めず定期的にフォローアップして、悩み事の相談やアドバイスをを行っている。
- ・これらのやり方で紹介を行っているため、今まで短期離職により返戻金を戻した例はない。

【うまく対応できた例】

- ・20代半ばの男性で高校の生物の非常勤教師をしていた。常勤の企業の研究者を希望したが、大学院まで修了していなかったため採用には至らなかった。
→正社員型として派遣会社へ就職して、そこから研究員を求めている企業で就業する方法を提案した。その後、派遣先から業務の実績を認められて、正社員に採用された。
- ・20代前半の男性で、一般の事務職をしていた。ITエンジニアへのキャリアチェンジを希望したが、時間や費用の制約から、ITスクールなどで学ぶことが難しかった。
→未経験者を受入れ、研修をしっかりと行い戦力にする企業へ紹介できた。

【紹介業務の流れ】

- ・ 求職者がエージェントサービスのサイトからエントリーする。その際、面談の希望の有無を聞く。
- ・ 希望者に対しては、全員面談を行う。実施方法は、現在はオンラインが主力。
- ・ 一人のキャリアアドバイザーが求職者対応から求人案件の紹介まで一貫して行う。
- ・ 希望する求人が見つからない求職者に対しては、「希望する地域を広げる等、検索条件の緩和により、選択肢を増やすことができる」などのアドバイスを行う。
- ・ 希望する案件が決まったら、その場で応募する。
- ・ キャリアアドバイザーは求職者の管理を実施しており、求職者へはキャリアアドバイザーから定期的に情報が届く仕組みとなっている。求職者はマイページを持っており、そこへアクセスして情報の確認などを行うことができる。

【求職者への対応】

- ・ 面談では、最初に求職者との関係を構築することを大切にしている。本人の経験や希望、価値観、実現目標、現在の仕事のどこが不満かなどを聞く。（例えば3交代制の夜勤、土日出勤は嫌など）
- ・ 求職者の悩み事の相談などにも応じる。
- ・ 複数の求人先を紹介するが、転職に関しては求職者本人の意向を重視するので、求人先は本人が決める。

【求職者の状況】

- ・ 登録者は、今すぐ転職しようという人よりも、転職したいが迷っている人、転職するか方向が明確ではない人が多いと感じる。感覚的には90%くらい。「良いところがあれば転職したい」という人が増えているが、何が良いかが明確でない。
- ・ アドバイザーが求職者との会話で、希望を掴んでいく。明確な希望があるか、転職経験にもよる。転職経験が有る人は、転職の際には、給料やその他の条件に関して、相場観を持っている人が多いが、転職が初めての人は、転職に関して良く知らない人が多い。
- ・ 例えば、工業高校から工場オペレータとして、一人1社推薦で就職したような場合は、他の企業や他の職種と比較検討する知識や経験がない人が多い。

- ・ 現在は、インターネットで情報を簡単に検索できるが、若い人にとっては逆に情報が溢れすぎ、選択方法が分からないというケースも多い。転職での成功事例などを掲載しても、真偽を疑われたりもすることがある。そのような場合は情報を提供して、本人にとって、何が大切かなどの価値基準を定めるようなアドバイスを行っている。
- ・ 求職者は、転職について不安を持っている人が多いので、まず話を聞くことにしている。60 歳代以上は、生き方などを求めるケースもあるが、20 歳代から 50 歳代の人には転職に失敗したくないと、正解の職場を求める。これが「正解です」という答えはできないので、本人の希望に即して「この職場は貴方にとってこのようなメリットや、このようなデメリットがある」ということをアドバイスしている。
- ・ 紹介案件は、特定の職種に偏ることはない。営業の場合は異業種の営業、製造の場合は異職種の物づくりへの転職など、業種や業務の変更はある。
- ・ 成長分野への労働力の移動について、求職者が業種を超えた転職をすることは、紹介事業者側ではコントロールできない部分である。
- ・ 就職した人へのアフターフォローは、転職の勧奨と見做される可能性があるため、実施していない。本人から相談を受けた場合のみ対応する。

【求人者への対応】

- ・ リクルーティングアドバイザーを通じ、求人者に給与、処遇、休日、勤務時間などの条件面の交渉も行うことがある。
- 例えば、「現在は人手不足なので、時短勤務の希望者も受入れないと、入社する人がいなくなってしまう」という提言や、「貴社の年間の休日数は 95 日だが、この地域の企業の平均は 120 日」の様な実態の説明を行うなど。

【アフターフォローについて】

- ・ 転職はあくまでスタートラインであり、それから長く仕事を続けられるようにするのが最終目的である。
- ・ 求人者には、就職した人の定着度合いを確認したり、その人の成長を支援するよう求めている。

【社内メンバーの教育】

- ・ キャリアアドバイザーの育成支援部のトレーナーが、3か月間基本のトレーニングを行う。その後部署において、求職者の了解を得て、面談に同席させ、経験を積ませる OJT を実施している。
- ・ 組織長が毎週定期ミーティングにおいて、OJT の状況や担当求職者へのサービス提供の状況などを確認している。

- ・キャリアコンサルタント等資格取得の研修は、希望者を社内募集し、外部研修を受講させるという方式で行っている。
- ・資格取得に関しては、予算の範囲内で学ぶ人を選択し、習得した知識や技術を基に他のメンバーへの啓発を行ってもらう。資格を取得した人には、受講料の一部の補助を行っている。
- ・現時点で国家資格のキャリアコンサルタントの有資格者は、約 10%。
- ・国家資格のアドバイザーに関しては、取得すれば求職者に安心感を与えるなどのメリットもあるが、資格を取得すること自体が目的でなく、それによって求職者の満足度を上げることが目的なので、有資格者だというだけの手当や昇給などに反映することはない。

【業務の概要】

- ・ これまでは介護保険事業で介護施設の運営を行っていたが、事業拡大の方針に基づき1年ほど前から人材紹介分野へ進出した。
- ・ 人材紹介事業としては、介護、看護、保育、調理師、栄養士などの職種が主体となっている。
- ・ 求職者の募集に関しては、サイトからの申込、ハローワーク求職者情報に登録した人への DM の送付、グループ会社の退職者への働きかけなどで行っている。
- ・ 求人案件に関しては、介護施設への入所者紹介などでいままで営業が対応している会社や施設からの依頼が多い。
※グループ会社からの直接の求人依頼は、グループの本部で対応するのであまりない
- ・ グループ会社と取引実績のある求人者が多いので、業務内容に対する給料の相場観や就業条件の情報などは保有している。
- ・ 正規雇用の場合は紹介会社を活用するが、パート、アルバイトなどの場合は紹介手数料が必要となるので、紹介会社を活用しないケースが多い。
- ・ 一般事務など、自社に求人案件がないような場合は、そのような案件に強い他社との業務提携により依頼することもある。高齢者の紹介に強い事業者とは業務提携している。
- ・ 60 歳代のドライバーの経験がある求職者は、待遇面が良い求人案件を持っている提携会社へ紹介し成約したケースもある。

【求職者への対応】

- ・ 求職者には、原則として対面で面談し、希望条件その他の詳細を聞く。
※遠隔地の場合は、オンライン、電話で面談することもある
- ・ 相談に応じ、希望職種、希望する求人先を見つける。
- ・ 面接が決まったら、セッティングしたり、それに向けた準備する。
- ・ 履歴書、職務経歴書は内容により書き方を指導する。面接の際のアドバイスをを行うこともある。これまで介護施設の職員を採用する側にいたため、その経験を踏まえ、どのような質問をされるか予測がつくため、このような質問にはこのように答えるなど。
- ・ 就職に際して確認したい事があるような場合は、その質問の仕方などを教える。人によっては、面接の時の身なりなどもアドバイスすることもある。
- ・ 面接にはできるだけ同席する。
- ・ 時短勤務など、求職者からの希望があった場合は、求人者に伝え相談する。

【紹介がうまくいった例】

- ・グループ会社の人でダブルワークを希望する人を、ダブルワーク可能な企業へ紹介した。給料も満足できるレベルとなった。
- ・管理栄養士の資格を保有している求職者が、育児の関係でリモートワークを希望していたが、その希望を受入れられる企業へ紹介した。

【就職者のアフタサポート】

- ・就職した人へは入社（入職後）1 か月、3 か月の2回、フォローアップする。
- ・仕事に関する相談事などがあった場合は、「この件は施設長に相談した方が良い」というアドバイスするなどのサポートを行った。
- ・求人企業は、紹介以外の面でもグループとしての顧客であるため、訪問する機会は多く、そのようなときに就職した人と会話することもある。

【相談業務全般】

- ・求職者は、3年前までは一般的な転職紹介を行っていたが、現在は、ほとんどが4年生大学の新卒で、第2新卒と短大生も一部登録している。
- ・アドバイザーは東京、大阪で約70名。うち求職対応のキャリアアドバイザーと、企業担当のリクルーティングアドバイザーの比率は2：1くらい。あまり年長だと学生から敬遠されるので平均30歳くらい。約50名のキャリアアドバイザーが約2万人と面談する。
- ・ほとんどの場合は、自分に合った仕事が知りたい、就職活動をどのように進めたら良いか、などの相談にくる人。
- ・求職者登録の際、希望する仕事、勤務地その他の希望条件を入力してもらう。
- ・コロナ禍後の面談はほとんどがオンラインであり、希望者のみ対面で実施。
- ・1回1時間以内を目途に実施。それを超える場合は、再度面談日を設定して実施する。
- ・最初の面談で、案件を紹介するケースもある。
- ・ほぼ全員が4月入社となる。

【求職者への対応】

- ・履歴書の書き方の指導、模擬面接などを行う。
- ・新卒採用を何回も実施している企業は、相手の人事担当者の事も分かっており、どのような質問がくるか予想できるような場合は、事前に求職者へ伝え、回答の仕方をアドバイスしている。
- ・不合格の場合は、原則、企業から、「ここは良かったが、ここが駄目だった」などの情報を得る関係が構築できているため、その結果を本人へフィードバックし、その後の就活の参考できるようにしている。
- ・就職希望先を選ぶに際して、研究せずに職種を定めている、まだ視野が狭い学生もいる。そのような場合には、いろいろな職業や働き方を紹介することにより視野が広がることをアドバイスすることにより内定に繋がるケースも多い。
- ・学生が不安に思っているようなことがある場合には、面接の合間に、求人企業の若手従業員と学生が面談する機会を設けて、情報を伝えてもらうこともある。
- ・労働条件通知書の情報のみでなく、職場、福利厚生など含め、知りたいことは詳しく聞くとともに、就業するに際して本人にとって都合の悪い情報も伝える。このような対応に賛同して詳細な情報を提供してくれる企業を中心に紹介している。
- ・本人が知りたい情報を得て、納得してから入社するので、短期離職は極めて少ない。

- ・内定を複数社から獲得し、ぎりぎり3月にやっと決め、その後他社を辞退するような人もいる。早く決めて欲しいが、オワハラと見做される恐れもあるので、強制はできない。
- ・内定後、本人が他社との比較などで内定承諾を迷っている場合などは、内定の承諾回答期限を延長する交渉なども行う。
- ・面接の際、スーツを着てスニーカーを履いてくる学生、面接会場に買い物袋を持ってくる学生などの人に対しては身なりや持ち物などを注意することもある。
- ・メンタル面の問題を抱えていることを本人が伝えてきた場合は、本人の意思を確認し、そのことを事前に伝え、理解してくれる企業に紹介している。
- ・現在はここ 30 年で最も売り手市場の状況だが、それでも就職できない学生もいる。例えばオンラインでは会話できるが、対面になると話すことができないなどのような学生もいる。そのような場合は、面接対策を行うこともある。
- ・希望する職種の紹介が難しい場合でも、就活のノウハウなどは提供する。
- ・就職後の本人に対するアフターフォローはしない。ただし、企業の人事担当者から、就職した学生に関する話を聞くようなことは行っている。

【社内の教育】

- ・社内の教育、研修は新卒対応が中心となっている。求人の勉強会、求人申込の対応など。
- ・「労働条件の詰めが足りなかった」など失敗に結び付くようなケースに関しては、教訓として、週 1 回のミーティングで情報共有し、その後に活かすようにしている。
- ・国家資格のキャリアコンサルタントの取得などに関しては、会社として特に推奨しておらず、個人に委ねている。

【業務内容】

- ・ B 県に拠点がある。
- ・ 県内企業の採用の引き上げを目指して、人材派遣や職業紹介するとともに、PC操作などのキャリアアップセミナーを開催するなどして、働く人のスキルアップを推進している。
- ・ 自治体とも幅広く連携し、現在は 100 名の小学生の職業体験会を企画（11 月 30 日開催）。子供主体で働き方を学ばせることにより、地域全体に役立つ人材を育てることを目的としている。
- ・ 従業者は役員を含め、派遣、紹介、セミナー対応など計 9 名。
- ・ 派遣を含む求職者は女性が 7 ～ 8 割を占める。求職者は、ほとんどが県内の在住者だが、リターンも少しいる。20 歳代から 40 歳代が中心だが、様々な年齢の求職者がいる。
- ・ 求職者は直接来社しての申込、自社の HP からの申込がある。
- ・ 派遣、紹介で月 10 人程度と面談する。面談はほとんどが対面で行う。
- ・ 職種は、一般事務、軽作業が多い。技術系ではエネルギー施設関連、施工管理などがある。

【求職者への対応】

- ・ 求職者の登録は、求人への応募が 8 割、転職相談が 2 割。
- ・ 求人企業の面接には原則同席し、求職者のサポートを行う。
- ・ 派遣スタッフを中心に、入社（入職）に関するサポートを年 1 回、3 年くらい段階的に続ける。
- ・ 内容は、求職者個人に合わせ、生活環境、収入、スキルアップに関することなどの相談を長期的に行う。
- ・ 就職後もアフターフォローとして、トラブルや悩みの相談などにも応じる。
- ・ 通勤方法など具体的な内容の相談にも対応する。例えば、バス通勤の条件の求人案件だったが、求職者が育児や介護に対応できるようにするために、自動車通勤に変更する交渉を行ったなど。
- ・ フルタイムの条件の求人でも、求職者が時短勤務希望の場合は、求人者へ求職者の希望を伝え「むしろ時短勤務の人の方が時間内に仕事を終了させようと頑張る」などと説得を行ったりしている。
- ・ 正社員を採用する企業が、その社員の能力、人柄等で人選に迷う場合は、紹介予定派遣で最初に派遣期間で見極め、その後正社員採用するかどうかを決めるような提案をすることもある。（紹介予定派遣の方式を知らない求人者も多い）

【紹介がうまくいった例】

- ・ 現場の仕事から一般事務の職種の変更を希望した求職者に、キャリアアップセミナーでパソコンの研修などを行い、一般事務の仕事にキャリアチェンジできた。

【社内教育】

- ・ 社内のメンバーがファシリテーターとなり、派遣を含め、月 1 回社内で勉強会を開催している。
- ・ 国家資格のキャリアコンサルタント取得を推奨している。研修の受講料、研修会（東京）への移動の交通費なども全額補助している。現在 1 名が取得に向けて研修を受講している。
- ・ 資格を取得できた場合は、個人のスキルアップを図るとともに、社内で勉強会などを開催し、全体のレベルが底上げできるような活動を期待している。

【業務全体】

- ・ C 県中心での紹介事業。求人先は C 県 9 割、近隣県 1 割。求職者も C 県の人が多い。
- ・ 事業の内容は、派遣事業、有料紹介事業、無料紹介事業、就職支援事業。
- ・ 無料紹介事業は、県や市からの委託事業が主体で実施している。業務内容は求職者支援事業、東京の U ターンセンターの運営、70 歳代応援センターの相談員など。
- ・ 就職支援事業として、リーダー研修などの各種研修や人事のコンサルティングなども実施している。

【有料職業紹介事業の内容】

- ・ 職種としては、ホワイトカラー系が中心で、一部ブルーカラー系の紹介も行っている。具体的には、営業、人事、経理、総務、品質管理、社内のシステムエンジニアなど。最近では、中国、台湾、香港などからのインバウンドの影響で、免税店の通訳や店員、ホテルの従業員などの求人も増えている。また、半導体の 2 次下請け、3 次下請けの組み立て工場の作業員などの求人もある。
- ・ 当社の役員と求人企業の社長や取締役などのトップクラスが知り合いの場合のときは、求人企業側の潜在的な求人のニーズを把握していることもあるため、当該企業に適任と判断される求職者が応募してきた場合は、特に求人依頼が来ていなくても、当社からの売り込みで紹介するケースもある。
- ・ 賃金やその他企業の情報は、当社が取得してきた情報や帝国データバンクの有料データを中心に活用している。労働局から提供される業種ごとの情報なども活用している。

【求職者への対応】

- ・ 求職者との面談は、対面、オンライン、電話で求職者の希望の方法で実施する。
- ・ コロナ禍以前は対面がほとんどだったが、現在では、8 ～ 9 割はオンラインで実施している。
- ・ 面談では、職歴、キャリア、退職理由、場合によっては求職者の同意を得てプライベートな部分も聞くことがある。求職者の希望に適切と判断された案件を厳選して紹介するので、求職者一人に対しての紹介は 2 件程度。
- ・ 求職者からの依頼があれば、細かな項目まで求人者へ確認する。
- ・ キャリアチェンジするケースはほとんどないが、職種が同じならば、業界の移動はある。例えば、アパレル系の営業から製造業の営業へ転職するなど。
- ・ 企業面接の同席は 3 割程度、原則行わない。

- ・就職後のアフターフォローは、転職勧奨と見做される可能性があるので原則実施しない。知り合いの会社で、転職勧奨とは見做されないような場合は、フォローを行うこともある。

【紹介がうまくいった例】

- ・老舗のインテリア会社で、DXを担当する社内SEの求人依頼があったが、要求するスキルに見合う賃金が提示できていないなか、前職で総務人事を担当していたが、一部情報システムの仕事や個人でHPの作成などを行っていたソフトウェアの知識がある人が、求職者登録してきた。DXの実務経験は少ないがポテンシャルは高く、本人からの希望もあるということで社長に直接打診し、面接を経て成約に至った。賃金面でも折り合いがついた。
- ・IUターンはそれほど多くはない（15%程度）が、東京近郊の大手企業の元人事部長が、配偶者がC県近隣出身でC県の企業の求人に応募してきたため、当該企業へ紹介したケースがあった。採用した求人企業は、コンサルタントに依頼しようとしていた人事制度の設計をその人に担当させ自社で構築する予定である。

【社内教育】

- ・キャリアコンサルタントの有資格者は、コンサルティングスキルが高いので、その経験を若い人に伝えられることは良いが、資格取得を積極的に推奨するようなことは特に行っていない。
- ・紹介力を高めるには、面談等の場数を踏むなど、経験をいかに積むかが重要であると考えている。

【概要】

- ・ 事業内容：医療に特化した職業紹介。2 年前から IT 分野にも進出。更に看護師の有料キャリアコンサルティング事業を他社から買収して事業開始。その具体的内容は、看護師が医療業界以外に転職する場合のキャリア相談。相談後、職業紹介に繋がることもある。
- ・ 紹介形態：登録型、サーチ型両方の形態で紹介。自社サイト「医療転職.com」を通じて登録をする求職者がいる。内訳としては、医療業界（製薬、医療機器）での就業経験者や医療業界に興味を持つ求職者の登録が多く、その中で営業職は半分かくらい。看護師だけでなく、PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、CE(臨床工学技士)等の登録は 20% くらい。その他、転職サイト（ビズリーチ、en、doda）経由や、紹介、人脈によるヘッドハンティングを通じてスカウト。
- ・ 職種ごとの求人数、決定件数の傾向は、営業職が大半。その他サプライチェーン、人事・総務・経理等の求人は、そもそも退職する人が少なく、求人も多くない。それに比べ、規模の拡大に伴う営業職の増員等の求人が中心になる。決定率も、その求人数に応じて決まるという感じ。但し、医療に特化した職種に関しては、決定率は高いと自負しているし、当社に対する世間の評価も高いと感じている。

【紹介業務に関して】

- ・ 紹介事業者として「登録してくる求職者をマッチングする場合」「企業の求人ニーズにマッチした人材の場合」ふたつの視点がある。
- ①登録してくる求職者をマッチングする場合
- ・ キャリアコンサルティングのやり方と同じような当社独自のコンサルティング手法により「意向と性質」を聴取している。「意向」とは、希望する仕事、給与、勤務地等、「性質」は、求職者が持っている価値観、人物特性。両者を踏まえて、その求職者にマッチした求人を紹介する。
 - ・ 求職者を企業に紹介する段階で、企業およびは求職者と擦り合わせを行い、全ての条件にはマッチしないが、その中で、交渉したり腹落ちさせて、紹介・面接というステップに進め、その後、両者が歩み寄れるようなアプローチをしていく。
 - ・ 採用決定に至るまでに腹落ちするようにサポートするが、内定後、現職の上司から慰留があったり、家族が反対したりということもあるので、入社までは密にフォローする。
 - ・ 入社後は、2 週間、1 ヶ月、3 ヶ月、6 ヶ月を目処にフォローアップする。
 - ・ 当社の求職者は、若手中心であることから、当社のコンサルティング手法に基づいて面談することが多い。応募から企業面接に進むまでに、第 1 回目の面談でその人の意向を踏まえたベーシックなアドバイスをを行い、2 回目に求人内容の説明をし、面接が決定したら、3 回目として面接対策（インタビュートレーニング）を行う。企業面接までに面談回数は 3 回が目安になる。

②企業の求人ニーズにマッチした人材の場合

- ・登録者のなかに適材者がいれば、その人材を紹介するし、いない場合は、外部の転職サイトの登録者に対してスカウトするというアプローチを行う。

【キャリアコンサルティングおよび社内教育に関して】

- ・入社後 3 ケ月までは、先輩コンサルタントが同席して面接を行っている。なお、人材協の人材紹介コンサルタント資格は、全員が取得するように指導している。1 年以上在籍しているコンサルタントは、全員取得している。
- ・キャリアコンサルティングの資格は対企業では活躍する場面はない。例えば、国家資格のキャリアコンサルタントを保有していても、一部日系企業では、その資格を意識する場合もあるが、医療業界は、圧倒的に外資系企業が多いので、企業側でその資格を意識することはあまりない。求職者に対しては、箔付けになったり、求職者に寄り添う対応をすることも多いため、資格の有無で差が出ることもある。
- ・キャリアコンサルタント資格保有者は 4 名、人材協の人材紹介コンサルタントは、入社 1 年以降のコンサルタントは原則全て取得させるように指導している。
- ・キャリアコンサルタント資格取得では、最上位のエグゼクティブコンサルタントになるために、キャリアコンサルタント資格の取得が必須となっているが、ジュニアコンサルタントとシニアコンサルタントには資格要件は必要ない。
- ・資格取得費用は、キャリアコンサルタントは、一発合格出来れば、全額会社負担となる。一方、人材協の人材紹介コンサルタントは、全額会社負担。人材協の資格は、候補者に寄り添う面談をするというスキル面よりも、法的な知識や苦情処理等のリスク管理上の知識習得という意味合いが大きい。
- ・資格取得の勉強時間については、キャリアコンサルタントは、長い時間が掛かるが、土日の研修が中心となるので、営業時間外となる。人材協の資格は、研修が平日営業時間中なので、勤務時間内可となる。
- ・コンサルタントの採用基準に、コンサルティング力の有無は入っていない。通常の営業職の採用基準と同じ。入社後、OJT により 1 か月程度座学でトレーニングしてスキル養成。紹介業の経験者もいるが、今までクライアントであった製薬会社や医療機器メーカーの営業担当者も多く、現場のことは分かっているものの、紹介事業に関するスキルは、入社後トレーニングするという事が多い。