



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」御中

2021.5.11

一般社団法人 人材サービス産業協議会

当協議会概要

当協議会は、国内の人材サービス関連業界 5 団体の横断・連携機関です。求人広告、職業紹介、人材派遣、業務請負などビジネスモデルの枠を超えて、雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に対応し、労・使・社会のすべてにとって望ましい「健全かつ円滑な次世代労働市場の創造」を目指した取組みを推進しております。

ビジョン

JHR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ます。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組みを推進していきます。

ミッション

JHRは雇用構造の変化や労働市場の新たな要請にこたえ、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造する。

設立 2012年10月1日(創立2012年7月1日)

代表者 理事長 水田 正道

会員 正会員5協会、賛助会員2社

正会員名

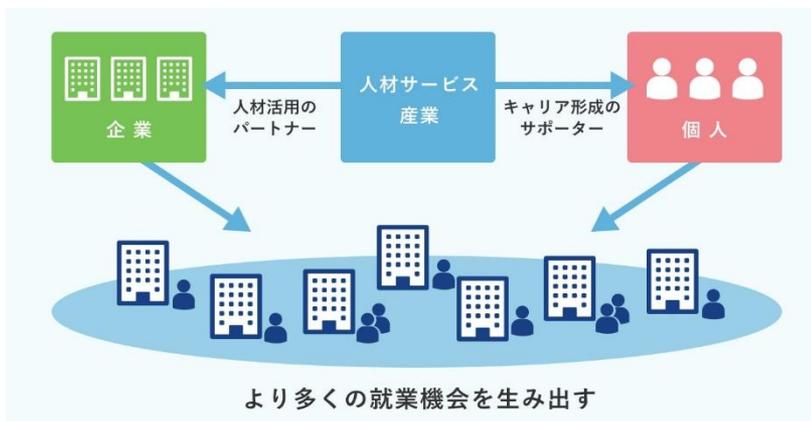
公益社団法人全国求人情報協会

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NEOA



当協議会の活動について

当協議会では、以下の4つの活動を行っております。

(1) 労働市場における諸課題についての情報収集・調査、研究、審議、施策立案

例) 「雇用条件を軸としたマッチング機能の普及に向けた提言

～求職者に多様な働き方の選択肢を提供するために～」(2018年3月31日)

「2020年の労働市場と人材サービス産業の役割」(2011年12月8日)

「2030年の労働市場と人材サービス産業の役割」(2019年11月7日)

(2) 前号に関する情報発信並びに施策実現に向けた普及啓発活動及び関係者との意見交換

例) キャリアチェンジプロジェクト

(3) 会員の相互交流及び研鑽

(4) その他、この法人の目的達成に必要な事業

厚生労働省委託事業として「優良派遣事業者推奨事業」を受託運営しています。



はじめに

テクノロジーを活用した様々なサービス・機能の提供は、既に求職者・求人者双方の利便性を高めており、外部労働市場の活性化につながっている。

個人情報や人権に留意しつつ、進化するテクノロジーを萎縮することなく適切に活用することで、多様化する求職者・求人者のニーズに応え、より良質なマッチングを実現することに努めたい。

論点

雇用仲介事業者が多種多様となっている現状に対する**業界団体としての認識と業界団体の役割**について



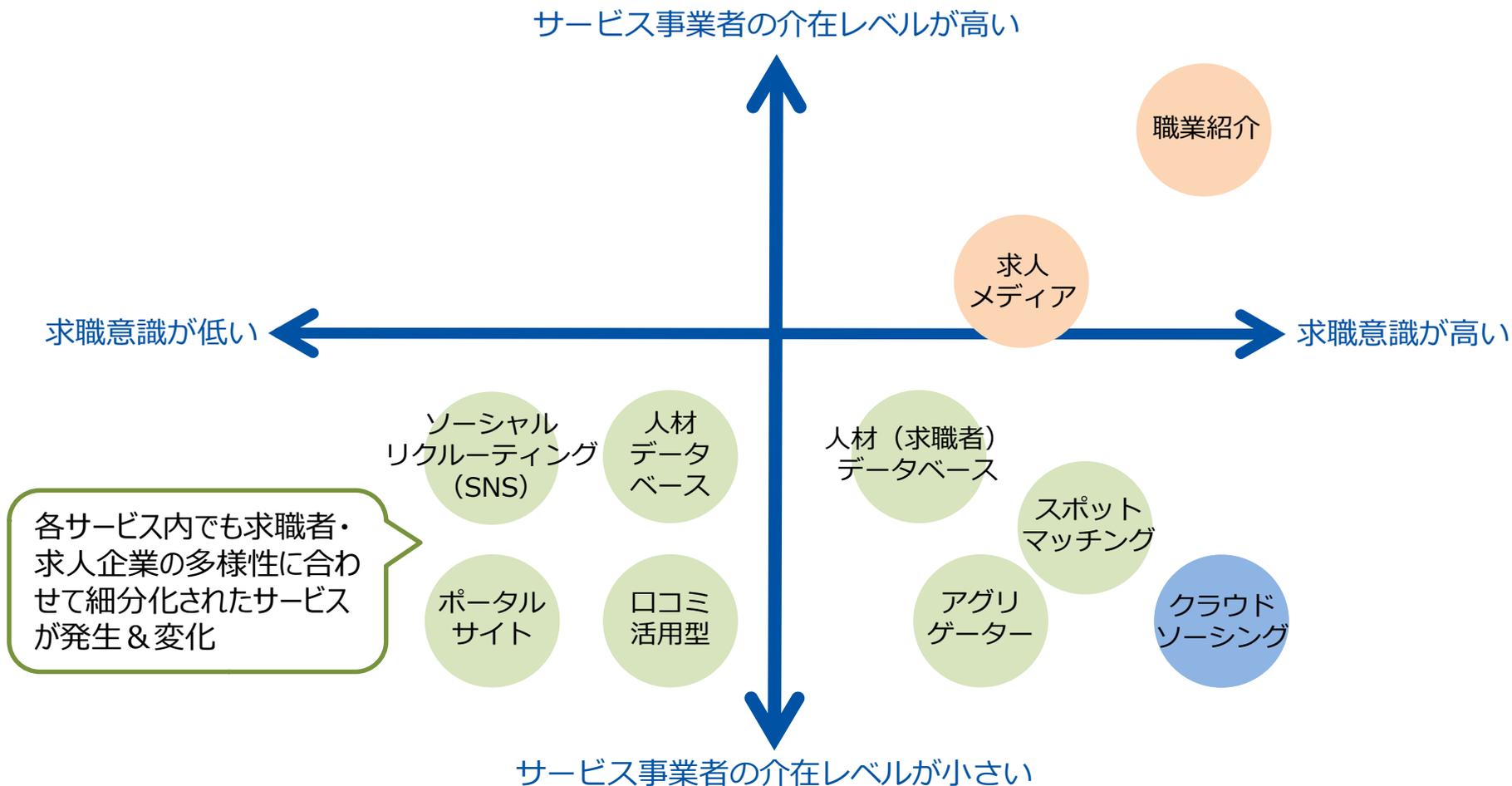
IT技術の進化により、新しいサービス・機能やそれらを提供する事業者が増加しているが、求職者や求人者のニーズが多様化する中、当該サービスが一定程度の支持を得ていることは認識している。

例えば、テクノロジーの活用により、求職者の関心にあった求人の発見を支援することも可能になり、未経験の職種・業種、成長企業、地方、中小企業への応募につながるケースもある。

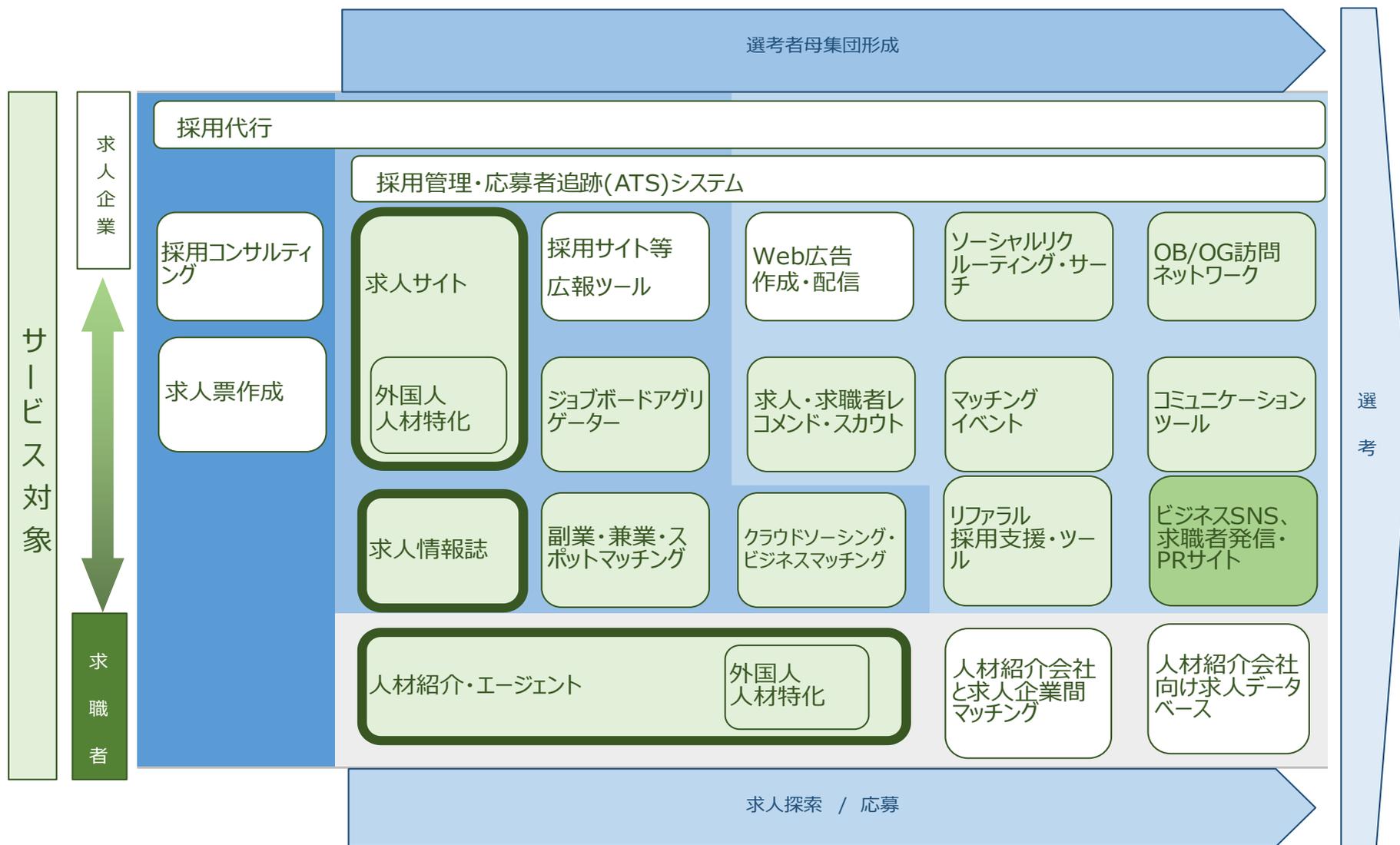
一方で、外形的には既存の許可事業等との違いがわかりづらいものもあり、行政見解をお伺いしたいサービスも存在する。

業界団体としても、よりよいマッチング実現のためのテクノロジー活用が更に必要となると考えており、多様なサービスを提供する事業者とも連携し、労働市場の活性化に貢献する所存である。

【参考】職業紹介、求人メディアと新形態サービスの位置づけ（イメージ）



【参考】採用プロセスにおける多様なサービス類型例（イメージ）



論点

現在の募集情報等提供事業者に限らず、
労働市場へ参入してきている幅広い雇用仲介事業者を把握する必要性について



近年、異業種を含む様々な事業者が労働市場へ参入し求職者・求人者にサービスを提供している。このようなサービスを一定程度把握することは、労働市場の変化を捉える点で有益と考える。JHR加盟団体でも新しいサービス・機能や、代表的な事業者を把握している。新しいサービス・機能把握の観点であれば、積極的に協力したいと考えている。

ただし、求人・求職情報を扱う事業者は多種多様であり、かつ、今後も増加、変化することや、雇用に関わらない事業を主体とする事業者の参画も想定されることから、事業者を網羅的に把握することは非常に難易度が高いと想定される。

論点

求人メディアの企業が苦情処理について留意していること、特に取り組んでいること、また業界団体としての取り組みについて



苦情処理において、苦情が発生しないための取り組みを最も重視している。会員各社では、従業員教育の実施、相談苦情対応の窓口の明確化、改善を定期的に実施するなど苦情防止に努めている。

JHR加盟団体の全国求人情報協会が事務局を務める求人情報適正化推進協議会（厚生労働省委託事業）では、求人情報提供ガイドラインを作成し、求人情報の掲載に当たっての留意事項や苦情対応の仕組み等を定め、周知・啓発を行っている。

また、求人メディア事業者には「適合メディア宣言」により、こうしたルールを順守していることを対外的に示すよう促している。

なお、求人メディア以外でも、職業紹介業では、職業紹介責任者の責務として苦情対応や従業員教育なども行っており、他加盟団体においても相談や苦情の窓口を設け、各会員に対する啓発を行っている。

論点

求職者のため求人情報の**的確性、最新性**を確保することについて



JHR加盟団体では、的確性、最新性を重視し、適切に対応するよう尽力している。健全な労働市場を維持するためにも当該事項は重要と考えており、各会員社でも取引基準の設定や審査、従業員教育、求職者相談窓口の設置などに取り組んでいる。また、協会で取得しているノウハウ、ツール等を広く共有するなど啓発に協力したい。

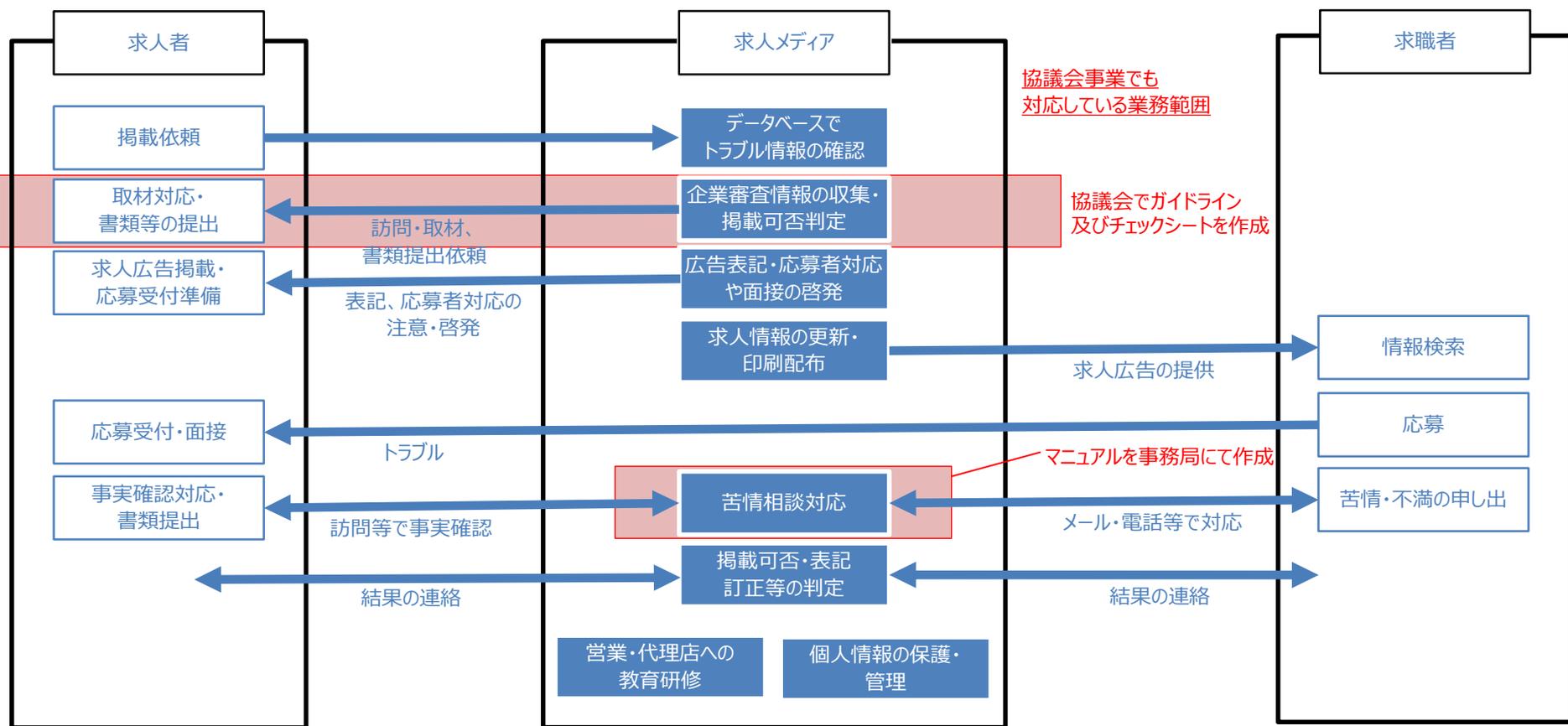
ただし、的確性・最新性は共に、求人情報を提供する求人者からの協力なしには成しえない。加盟団体、各会員社ともにヒアリング手法の工夫など努力しているが、提供される求人情報内容、タイミング等、求人者の意識、役割に大きく影響を受けることは否めない。

【参考】加盟団体 全求協会員 求人メディアの適正化業務（概要）

基準やガイドラインの作成だけでなく、実践・運用することにパワーを傾注。

※赤字部分は求人情報適正化協議会業務でも実施している範囲を参考に記載。

全国求人情報協会会員社以外にも広く、ガイドライン作成及び営業や代理店への教育研修や求人者啓発等、実効性のある施策を意識して実施。



【参考】全国求人情報協会の会員に対する審査や支援について

適正な求人情報提供を維持するため、入会時のみならず入会後も毎年、協会で第三者チェックを実施。

<会員に対する審査について>

正会員に対し、「協会掲載基準の遵守」「苦情対応窓口の設置及びその告知」「応募者からの報酬受領の禁止」「ユーザーの個人情報等の適正な取り扱い」といった基準で、**入会時だけでなく、入会後も定期的に審査を実施**しています。

<自主規制の遵守を担保するための取組み>

- 会員資格審査、会員各社の不備等の状況把握
- 求人メディアに掲載されている求人情報のチェック（必要に応じ、適正化推進のための支援（※）を実施）
- ユーザーからの苦情相談への対応
- 審査責任者及び苦情相談対応責任者の各社への設置義務付け
- 上記責任者が集まる会合の開催による情報共有や適正化水準の向上（※）
- 求人企業が労働・雇用関係法令を正しく理解し、適正な募集・採用を促すための資料や冊子の作成・配布（※）

（※）会員向け支援例

① 求人情報の適正化（社員教育の支援）

求人広告取扱資格者試
求人広告賞の選考・表彰
会員の従業員向け研修の実施
求人企業、求職者啓発用資料の提供
専門家（審査、相談員）教育、相互啓発の場を提供

② 求人メディア事業推進（情報提供、学びの支援）

同業他社との交流機会の提供
経営者の学びの場の提供
他、メルマガ、法制・業界トピックス、会員専用HP等

③ 社会貢献活動（協働による社会貢献活動の支援）

障がい者雇用支援キャンペーン
小学校キャリア教育プログラム実施

④ 調査・研究活動（労働法制・市場関連調査、提言）

労働関連法の研究・情報共有
調査研究（求人広告件数統計・新卒・市場規模等）

論点

日本の労働市場において雇用仲介事業を行う際の個人情報の保護についてどう考えるか



求職者保護の観点からも個人情報保護は重要だと考えている。個人情報保護に準拠したガイドラインなどの順守についても、当協議会として会員社含めて広く啓発支援に努めたい。

個人情報保護法を順守するため、会員各社は、研修や試験等の従業員教育の実施、責任者の任命、定期的な運用チェックを行っている他、プライバシーマーク等を取得するなど個人情報保護に力をいれている。

参考まで、各社及び加盟団体への相談苦情受付でも個人情報関連は少ないと確認している。

論点

労働市場の一翼を担う立場から、不況時や緊急時に備え、
国と連携・協力して雇用対策を行うことができる体制整備について



現在の新型コロナウイルス感染症拡大を背景とした雇用対策では、加盟団体が行政と連携して求職者・求人者への支援内容を検討し、雇用の下支え、就業支援等の施策に取り組んでいる。

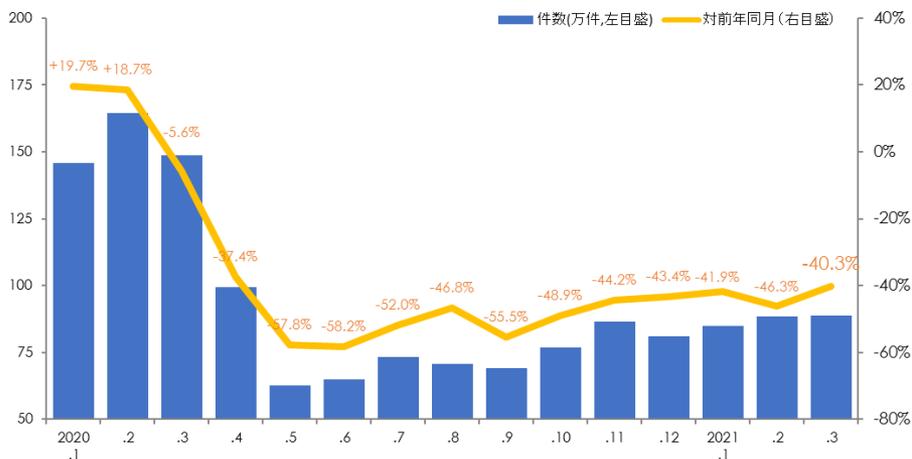
労働市場の動向に関する現況報告や意見交換、行政からの要請に応じて雇用対策に必要な情報提供等、協力を努めたい。

【参考】加盟団体にて公表している発信物（一部抜粋）

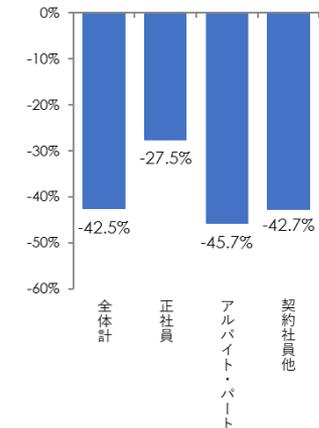
● 求人広告掲載件数等集計結果(2021年3月分)

求人件数の月次の推移、また雇用形態や地域別の動向について発信を行っている。(全国求人情報協会)

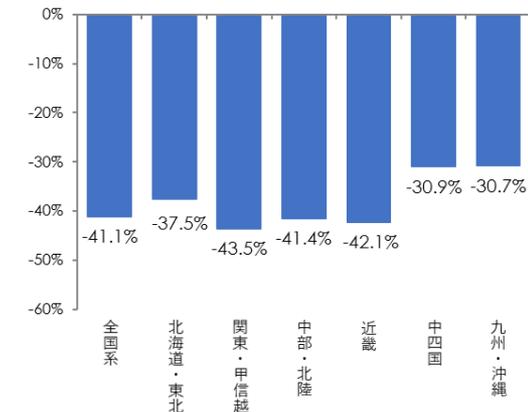
● 職種別合計の件数推移と対前年同月比



● 雇用形態別対前年同月比



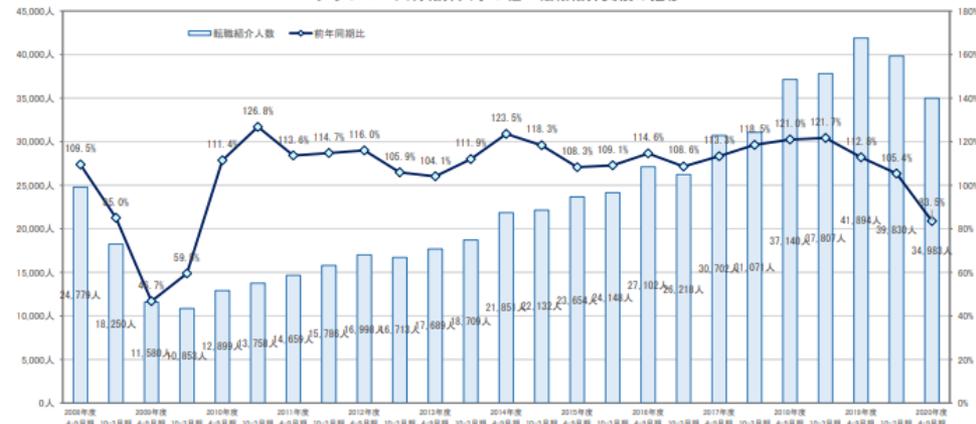
● 地域別対前年同月比



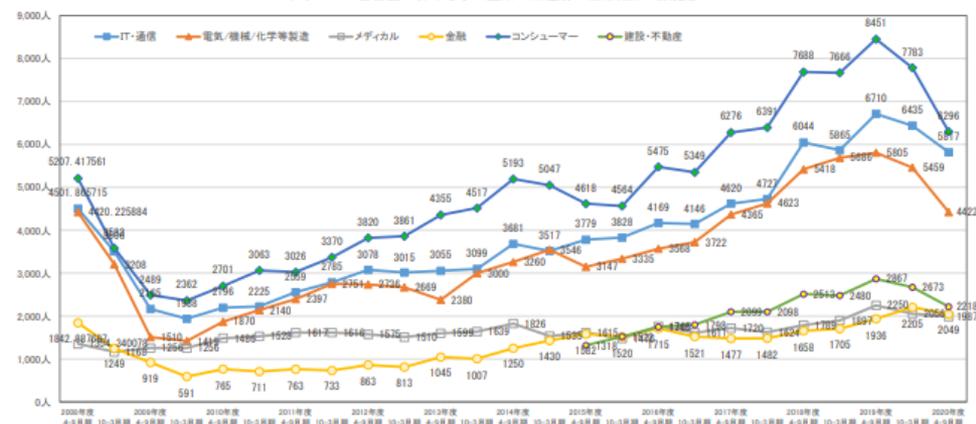
● 人材紹介大手3社 転職紹介実績の集計結果

大手3社の転職実績について、総件数、業種別・求職者経験種別（首都圏のみ）の発信を行っている。(日本人材紹介事業協会)

グラフ1 人材紹介大手3社 転職紹介実績の推移



グラフ2 首都圏における求人企業 業種別 転職紹介人数推移



Appendix

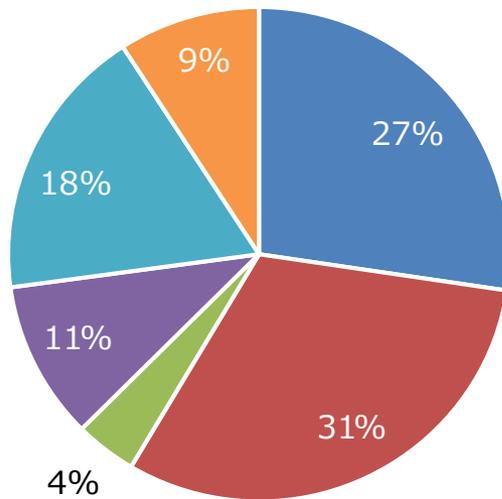
【参考】求人情報に係る相談の発生要因

—求人メディア（全国求人情報協会会員協力データより）

発生要因別では、求人企業要因が62%

内容としては、表記と実態が異なる、企業の説明不足のほか、性別や年齢に関する相談・苦情5.6%も

全国求人情報協会主要15社
2020年または2020年度受付分
＜発生要因別割合＞



- 求人企業要因「表記と実態が異なる」
- 求人企業要因「表記と実態の不一致はない（説明不足等）」
- 求人企業要因「年齢または性別差別」
- 求人メディア要因
- 求職者要因
- その他

＜相談・苦情の内容内訳＞

内容	%
表記と実態が異なる（注）※1	51.7%
均等法（性別）+年齢差別	5.6%
表記と実態の不一致はない（説明不足等）※2	42.8%
合計	100.0%

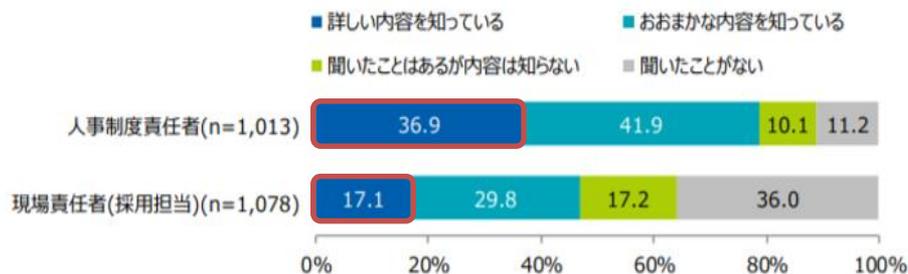
（注）具体的には「給与」「職種・仕事内容」「資格」などが多い

- ※1 求人企業に起因する広告内容の相違例
 - ✓ 給与を最下限額ではなく平均的な額で表示した
 - ✓ 面接で説明すればよいと思えば一部の条件しか表示しなかった
 - ✓ 面接で採用基準には満たないが別条件でもよければと案内した
- ※2 求人企業に起因する説明不足の例
 - ✓ 担当者以外の者が応募電話に対応し勘違いして回答した
- ※1 求人メディアに起因する広告内容の相違例
 - ✓ 研修期間中の賃金が本採用時と異なるかを確認せず記載しなかった

【参考】JHR調査 企業人事責任者、現場責任者の実態

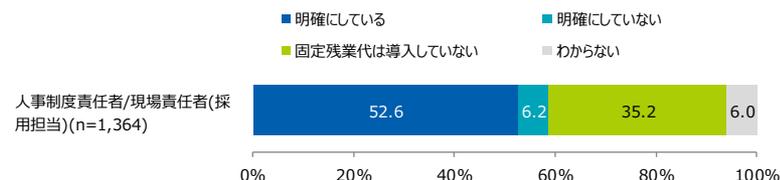
求人を行った企業の人事責任者、現場責任者（採用担当）で、労働条件明示義務の「詳しい内容を知っている」は36.9%と17.1%。試用期間、裁量労働制、固定残業代はそれぞれ8%、11.7%、12.2%の企業が明示していない。

■ 求人募集時の労働条件明示義務について

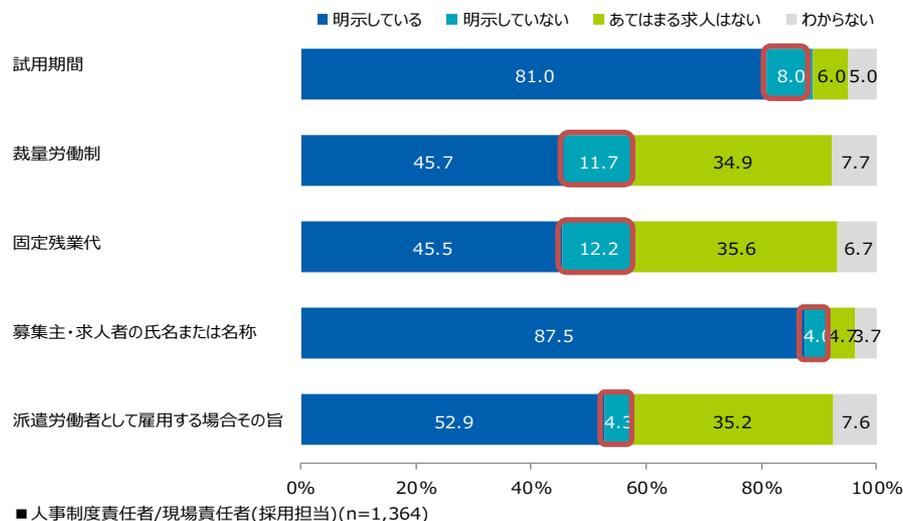


■ 固定残業代（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

Q24 あなたの会社では、固定残業代制の場合には基本給額、固定残業代に相当する時間外労働時間を明確にしていますか。

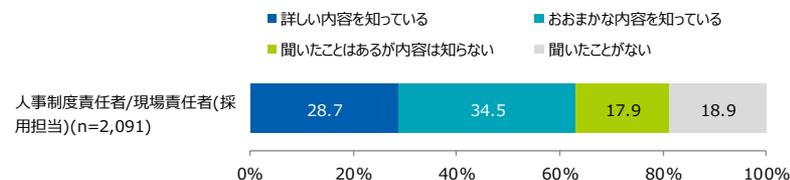


■ 求人募集時の労働条件の記載実態



■ 受動喫煙

Q25 あなたは労働者を募集する際には、就業場所の受動喫煙防止対策について明示しなければならないことを知っていましたか。



(出典) 人材サービス産業協会ウェブサイト「法改正についての調査」