

求職者ヒアリング結果の概要

(1) ヒアリング対象

以下の人材サービスを利用した求職者 4 名（4 名の方は現在は就職している）に対して、4 月 13 日にヒアリングを行った。

- ・ ハローワーク（わかものハローワーク、マザーズハローワーク）
- ・ 職業紹介
- ・ 求人メディア
- ・ 人材データベース
- ・ SNS

(2) 主な御意見

① 人材サービスについての所感

<ハローワークについて>

- ・ 同じ担当者がフォローしてくれるのが良かった。担当者が企業のチェックや適職診断を通じて自分に合うかどうかのチェックをしてくれたのが役立った。
- ・ 担当された方がこまめに連絡してくれたのが良かった。
- ・ サポートしてくれる方がおらずゼロからのスタートになる就職活動には不安を感じる。これに対して、紹介会社、知人の紹介、ハローワークなどからの入職は、知っている人を挟んでいるため、安心感がある。
- ・ 他のサービスを利用して 100 社弱に応募し、95%は書類審査で不合格になった。ハローワークでは 5 社受けて、2 社から内定が出たので、有効だと感じた。
- ・ スキルがある人、職歴や学歴がしっかりある人はわかものハローワークには向かないのではないかと。自信が無い人には向いているように思う。
- ・ 子育てをしながら希望条件をかなえられる仕事をしたいという相談をしたいと思い、安心感・信頼感のあるハローワークを思いつき、利用した。

<職業紹介事業者について>

- ・ 転職エージェントもマンツーマンでサポートしてくれる点が良かった。
- ・ ライバルが多いため、学歴・職歴がないと決まりにくかった。
- ・ どの事業者を選ぶかというよりは、事業者の中で質が高い方にたまたま担当してもらえれば、質の高いサービスを受けられるという状況。
- ・ 企業からお金をもらうことから、求職者を商材としてしか扱わない人もいる。きちんと一人の人生と向き合おうとするような姿勢が必要。
- ・ 熱意があっても、例えば担当が新卒などで過去の蓄積などがなく、モデルケースとなる情報提供ができないならば、求職者への対応としてはあまり意味がないと思う。
- ・ 紹介エージェントサービスは採用企業にとって一番コストが高い採用手法であるため、未経験の人間は採用されにくいのではないかと考えた。

<求人メディアについて>

- ・ 希望の職種をいつでもスマホで見られる点良かった。
- ・ ライバルが多いため、学歴・職歴がないと決まりにくかった。
- ・ 求人サイトでは適職診断もなく、自分が気になった求人をピックアップしながら探していたので、ばらばらの職種に応募していた。
- ・ メルマガなど沢山送られてくる情報は、量が多すぎて目を通さなかった。
- ・ 情報量が多いため、情報収集には役だった。
- ・ 一つの媒体を利用し始めたら情報が沢山送られてくるので、他の媒体を利用する気持ちは起きなかった。
- ・ 履歴書を求人者に送付してから連絡がしばらく来なかったので、結局返却してもらった。求人者がおっしゃるには、サイトに求人を書くと、求職者からの連絡が多すぎて見きれないとのことだった。履歴書送付からいつまで待てば良いか明記してもらえるとありがたかった。
- ・ 自分の情報を登録して履歴書を作成することになるが、記載できるような経験や資格がない場合は、できあがった履歴書は目にとまらないと思う。
- ・ 求人サイトに対しては、個社への信用・信頼もなかったため、困りごとがあっても相談もせず、何も言わなかった。
- ・ 情報量が多すぎて、自分が希望するものを選ぶのが面倒。特定の職種への希望や一定の経験がある場合、その分野だけを拾いに行くには情報がありすぎる。

<人材データベースについて>

- ・ 他のサイトにはない情報があった。
- ・ サイト自体が見やすく、使いやすかった。
- ・ 採用手法として使っている採用側にとっても、人材の質が高いイメージがあるのではないか。
- ・ 求職者等の対象がかなり特定・限定されているイメージ。
- ・ スカウトメールは、自分が想像していなかったものをおすすめされるという意味ではよいと思う。抽象的なキャリアイメージを持っている方にとっては、自分のキャリアの可能性を広げる助けになるのではないか。

<SNSについて>

- ・ 情報がオープンであるため、接点を持つ人のバックグラウンドがよくみえる点で評価している。情報収集に有用だと感じた。
- ・ 労働条件・業務内容・職階・報酬について、求人企業と求職者の間ですりあわせができていない点があるのではないかと感じた。
- ・ 様々な会社の情報が一覧で見られたのが良かった。

② 人材サービスを使用する際の懸念点

- ・ 求人メディア、人材データベース等は手軽なサービスであったが、個人情報が漏れないのかという不安、怖さもあった。一方で、求職者として求人者に伝えたい情報もあり、個人情報の記載のバランスに苦慮した。
- ・ 過去に勤めていた会社の名称など固有名詞の流出には不安を感じ、かなり気を遣った。
- ・ 自分の情報がどこまでプラットフォームに載るのか分からず不安だった。
- ・ 色々な情報があふれているため、何が真実で、何が誇大広告か分からないという不安もあった。採用ツールに依存するのではなく、本当に信用できる一社に出会うまでは複眼的にみていく必要があるのではないか。
- ・ 個人情報に限らず、個人を特定しやすい情報が出ているのも事実。こういった情報についてプラットフォーム上で適切に対処することが良いのではないか。
- ・ 求人者に対して、何を書けばどれくらい理解してもらえるのか、自分のどこが魅力に感じてもらえるのか、市場の中での位置づけが分からなかった。
- ・ 自分の出している情報の中で、見てもらいたい部分があったので、その部分の個人情報の取扱いに関してはあまり気にならなかった。

③ 行政に対する人材サービスに関する政策についての要望

- ・ 人生を左右する人事を扱っているにもかかわらず、数字至上主義な会社やモラルが抜け落ちている会社が多い。
- ・ 多少参入障壁が低い状態でもクオリティを上げていくために、事業者の状況を把握した上で、コンプライアンス上問題がある事業者や利用者からの苦情が非常に多い事業者に対する何らかの罰則や、評価の高い事業者に対するライセンスなどがあれば、もっとよくなるのではないか。
- ・ 人材サービスの規制については、最終的には罰則型よりも賞賛型のほうがより良い効果を発揮できるのではないか。
- ・ 企業が求職者に求めるスキルについて、どのくらい習熟していればそのスキルがあると言って良いのか分からないので、基準のようなものが知りたい。
- ・ 求職者向けにスキルアップの機会をより提供してほしい。
- ・ 企業としての性質が明らかになるような情報を開示してほしい。例えば短期離職が多いのか、少ないのか開示されていれば、求職者はより選びやすいのではないか。
- ・ マッチングをするに当たって、求人者がどれくらい労働条件を開示する必要があるのかももっと明確になると良いのではないか。