

労働市場における雇用仲介の現状について

目次

I 労働市場の概況

- 人口の推移と将来推計…………… 3
- 労働力人口の推移…………… 4
- 就業者数の推移…………… 5
- 有効求人倍率及び完全失業率の動向…………… 6
- 産業ごとの人員不足の状況…………… 7
- 労働移動の状況…………… 8

II 求人・採用の状況

- 入職経路別の求人の状況…………… 11
- 入職経路別の就職者数の推移…………… 14
- 入職経路別の就職件数の状況…………… 15

III 雇用仲介機能の状況

- 労働力需給調整機能の全体像…………… 17
- 人材サービスの全体像…………… 18
- 職業安定法の制定・主な改正…………… 19
- 雇用仲介機能のイメージ…………… 20
- ハローワークの求職者向けサービスの概要…………… 21
- ハローワークの求人者向けサービスの概要…………… 22
- ハローワークにおける職業紹介等…………… 23
- 職業紹介事業の概要…………… 24
- 民間職業紹介事業の市場拡大…………… 25
- 募集情報等提供事業の概要…………… 26
- 募集情報等提供事業の適正化…………… 27
- 個人情報の保護…………… 28
- 多様化する人材サービス…………… 29
- 求職活動におけるインターネットの利用状況…………… 30
- 人材採用における求人企業プロセスと求職者活動…………… 31

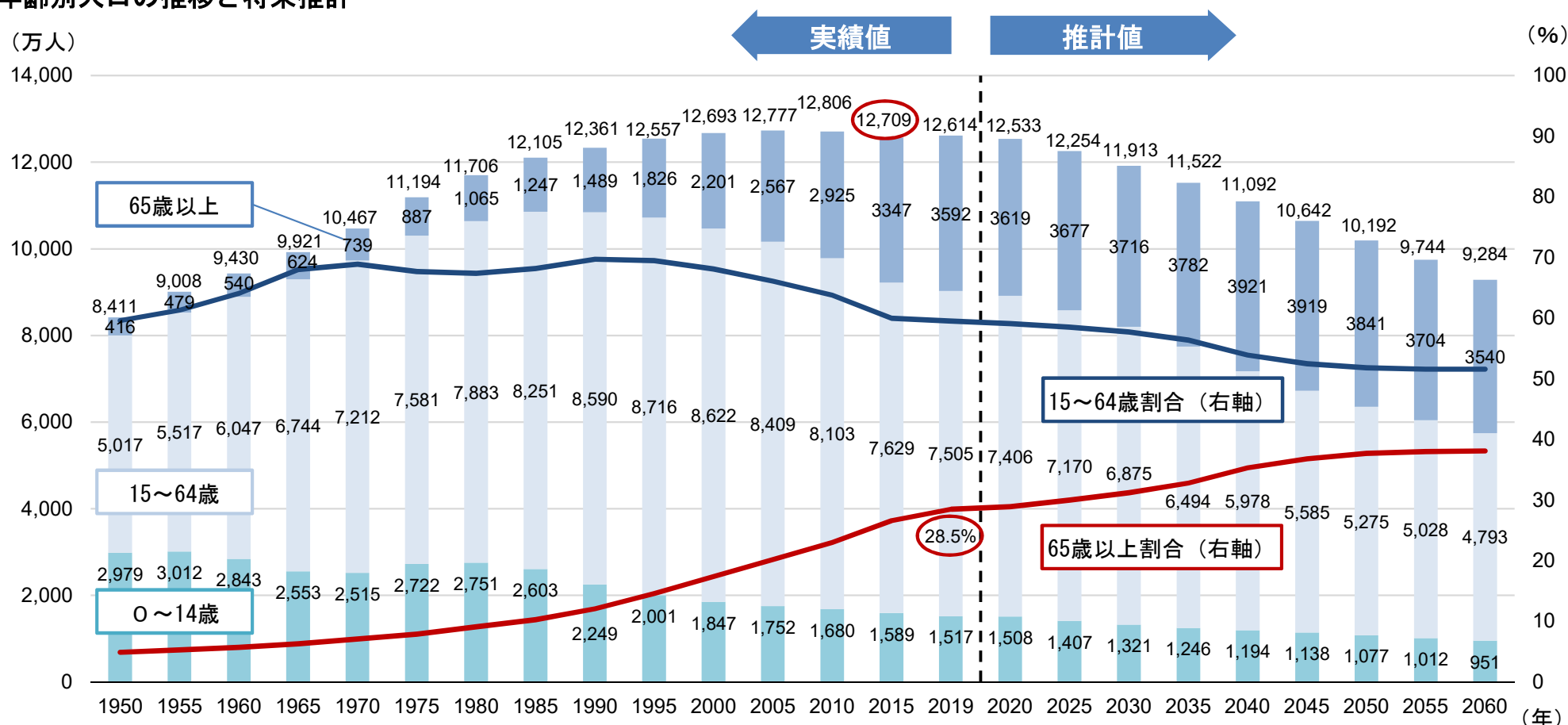
(注) 全体として計数に変動の可能性がある。

I 労働市場の概況

人口の推移と将来推計

- 2015年に人口の総数が減少に転じ、足下の2019年には65歳以上人口の総人口に占める割合が25%を超えている。
- 働き手の中心となる15～64歳人口は1995年以降減少が続いており、今後2020年以降においてもこの傾向が続くことが予測される。
- 65歳以上の人口は2040年にピークを迎える一方で、総人口に占める割合は2060年まで上昇が続く見込みである。

○年齢別人口の推移と将来推計



(出所) 2015年までは総務省「国勢調査」、2019年は総務省「人口推計」（2019年12月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

労働力人口の推移

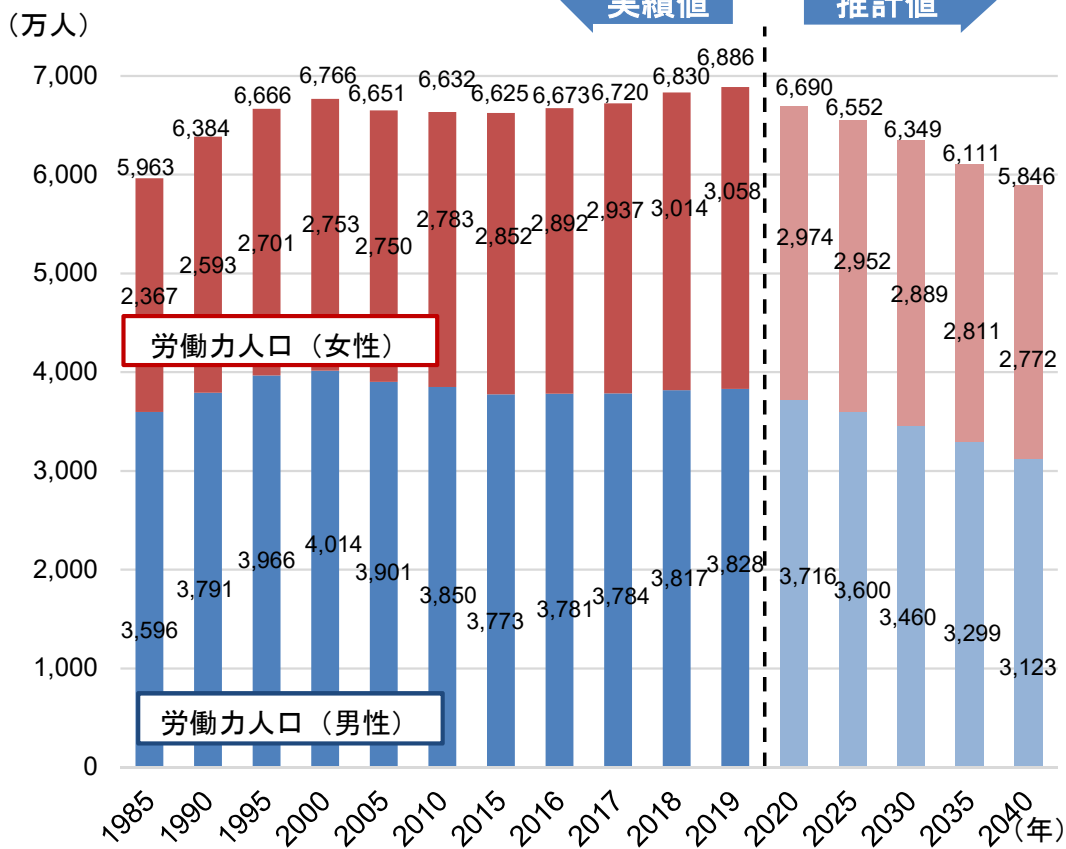
○ 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込みであり、人手不足の傾向が継続するものと考えられる。

○ 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2019年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。

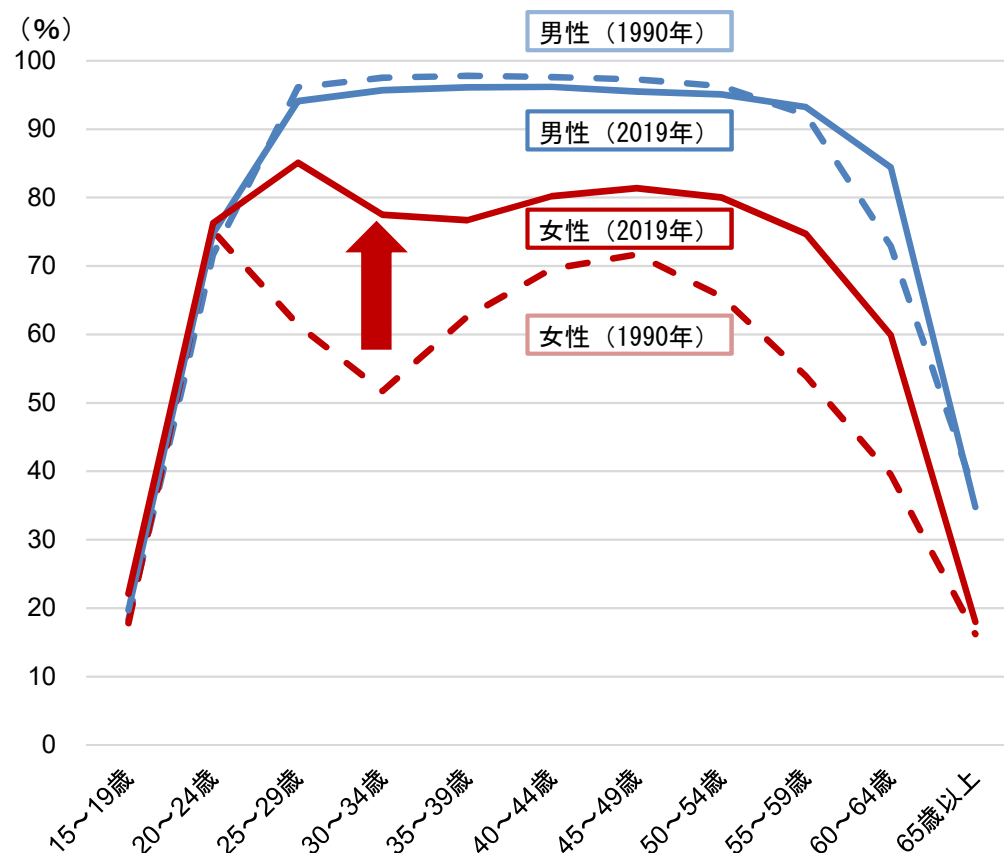
（※）労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口

○ 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

○労働力人口の推移



○労働力人口比率の推移



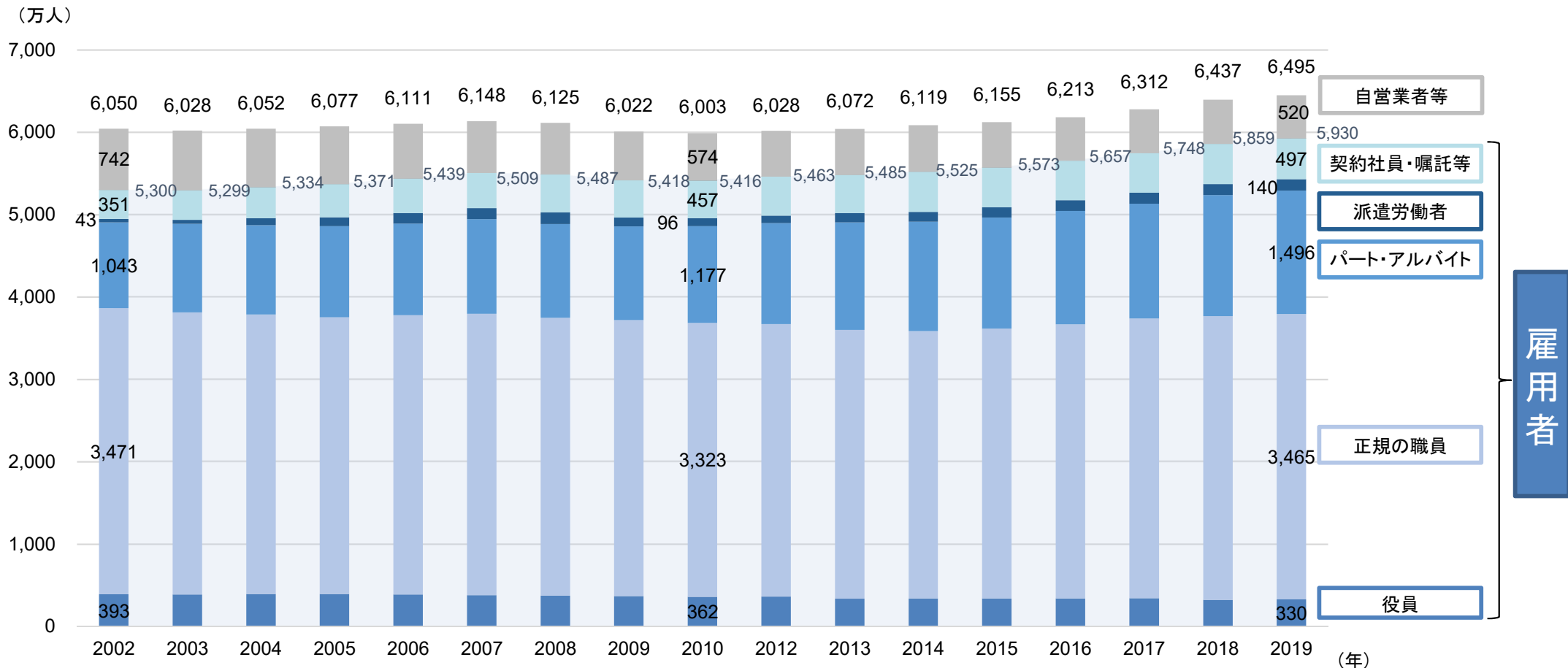
（出所）総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」

（注）労働力人口の推計値は、「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」による推計結果。

就業者数の推移

- 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大半が雇用者である状況が続いており、2019年において雇用者が就業者に占める割合は約91.3%となっている。
- 雇用者の中でも、役員や正規の職員が一貫して6割以上を占めている。

○非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）



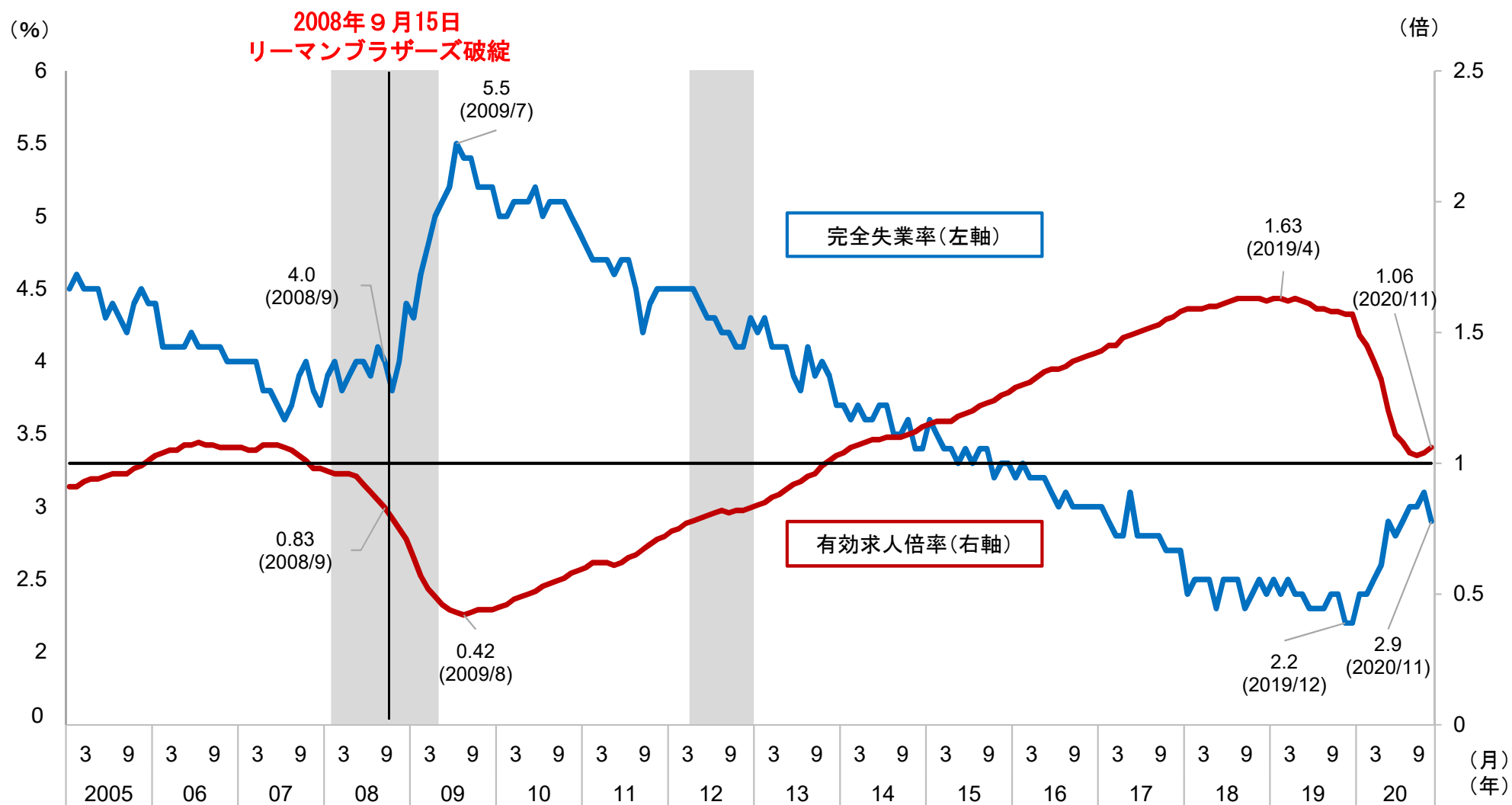
(出所) 総務省「労働力調査」

(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

有効求人倍率及び完全失業率の動向

○ 足下では新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率の低下と完全失業率の上昇がみられるものの、求人が求職を上回って推移している。

○有効求人倍率と完全失業率の推移

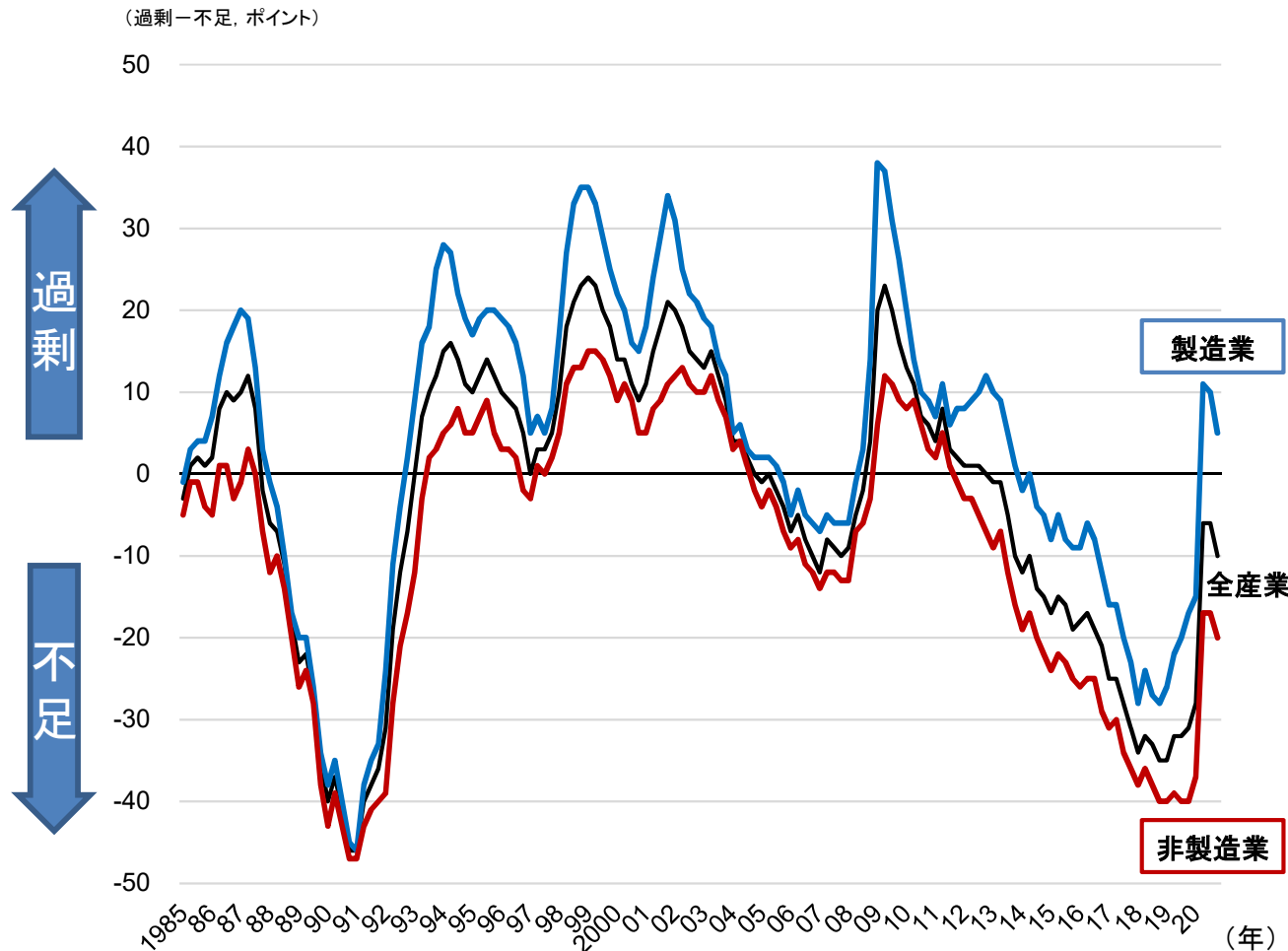


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

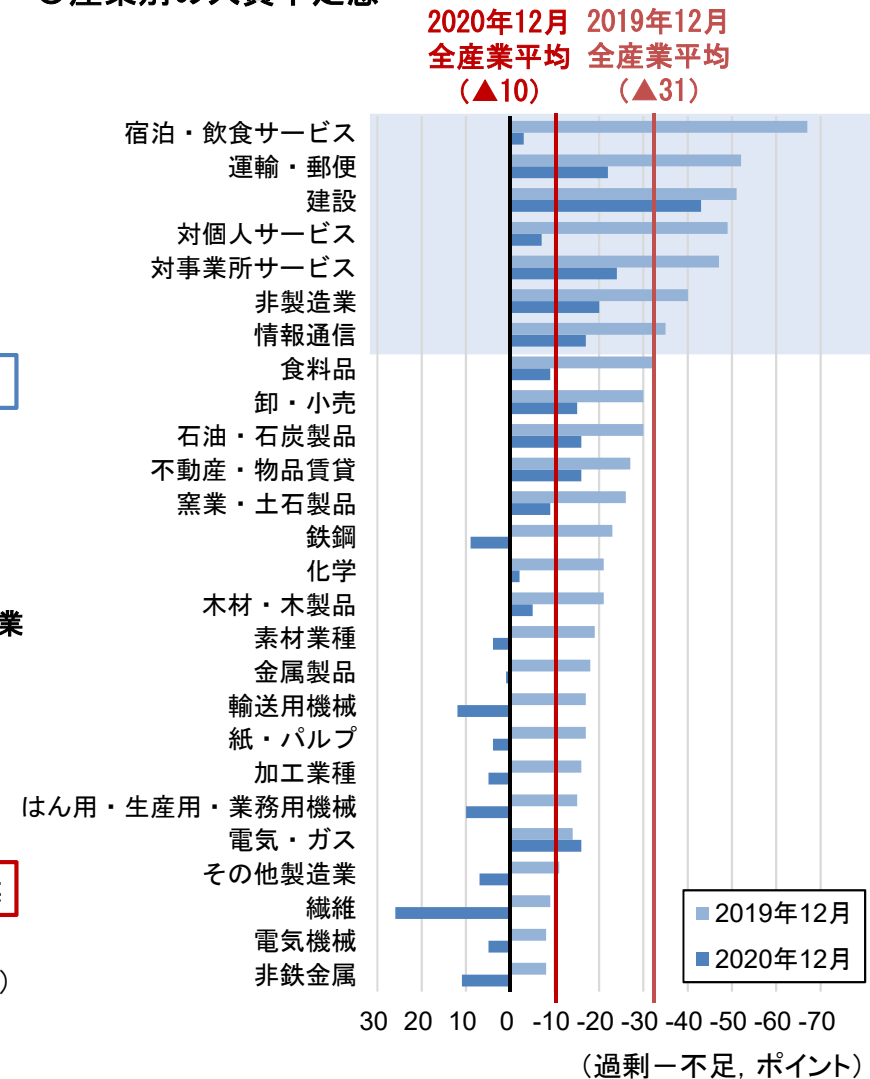
産業ごとの人員不足の状況

○ リーマンショック後、特に2013年以降は全体的に人員不足の状況が続いている。足下では新型コロナウイルス感染症の影響もあるものの、全体としてはなお人員不足の基調が見られる。

○人員不足感の推移



○産業別の人員不足感



(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

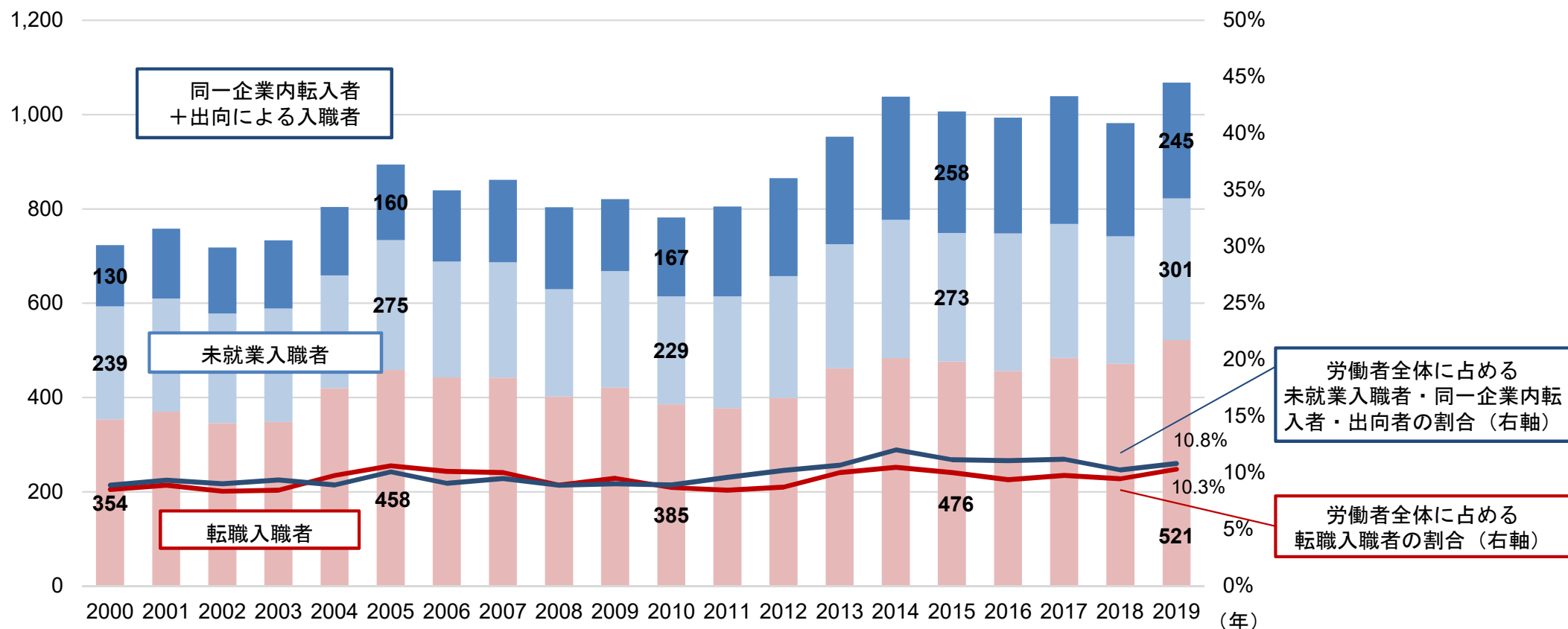
(注) 左グラフ中の過剰-不足のポイントは全規模の企業を対象とした実績値である。

労働移動の状況①

- 2000年から2019年までの間に未就業入職者（新卒・新規就業）は約60万人、転職入職者は約170万人、同一企業内転入者・出向者は約110万人増加している。
- 他方、転職入職者が労働者全体に占める割合と、未就業入職者・同一企業内転入者・出向者が労働者全体に占める割合は、同程度の10%前後で大きく変動することなく推移している。

○入職者属性の内訳の推移

(万人)



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注1) 未就業入職者及び転職入職者から、「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。

(注2) 同一企業内転入者には、同一企業（会社）内の他の事業所から転入してきた者や休職・その他の理由により給与の支給が停止されていた者で、調査対象期間中に復職、その他の理由により給与が支給されるようになった者が含まれる。

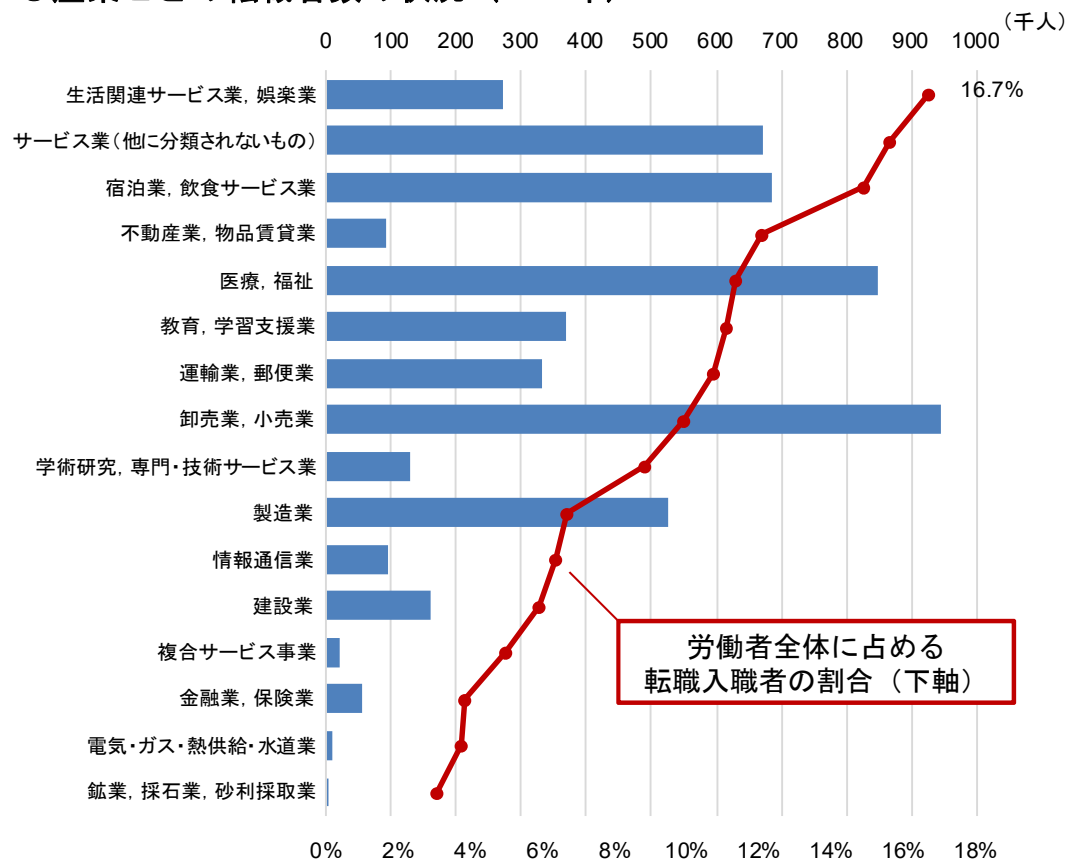
労働移動の状況②

- 2019年の産業ごとの転職者の状況を見ると、サービス業を中心に、労働者全体に占める転職入職者の割合が高くなっている。生活関連サービス業、娯楽業においては16.7%と最も労働者全体に占める転職入職者の割合が高く、労働者の約6人に1人が新規の転職入職者となっている。
- また、転職者の割合の高い産業ほど、広告を経由して入職する者が多くなっている。

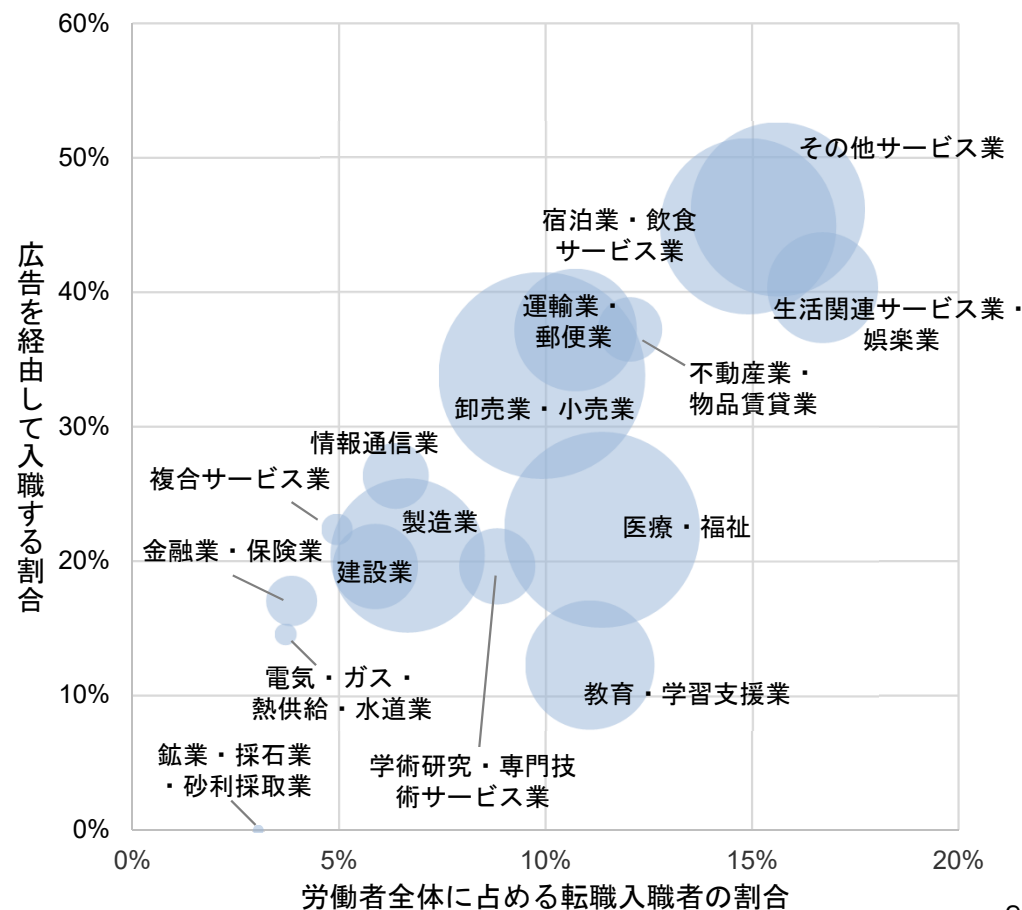
(参考) 労働者全体に占める入職者の割合と、各入職経路別の入職割合の相関係数

ハローワーク：約-0.04、民間職業紹介：約-0.25、広告：約0.81、縁故：約-0.70、その他：約0.00

○産業ごとの転職者数の状況 (2019年)



○広告を経由した転職者の状況 (2019年)



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注1) 転職入職者から、「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。

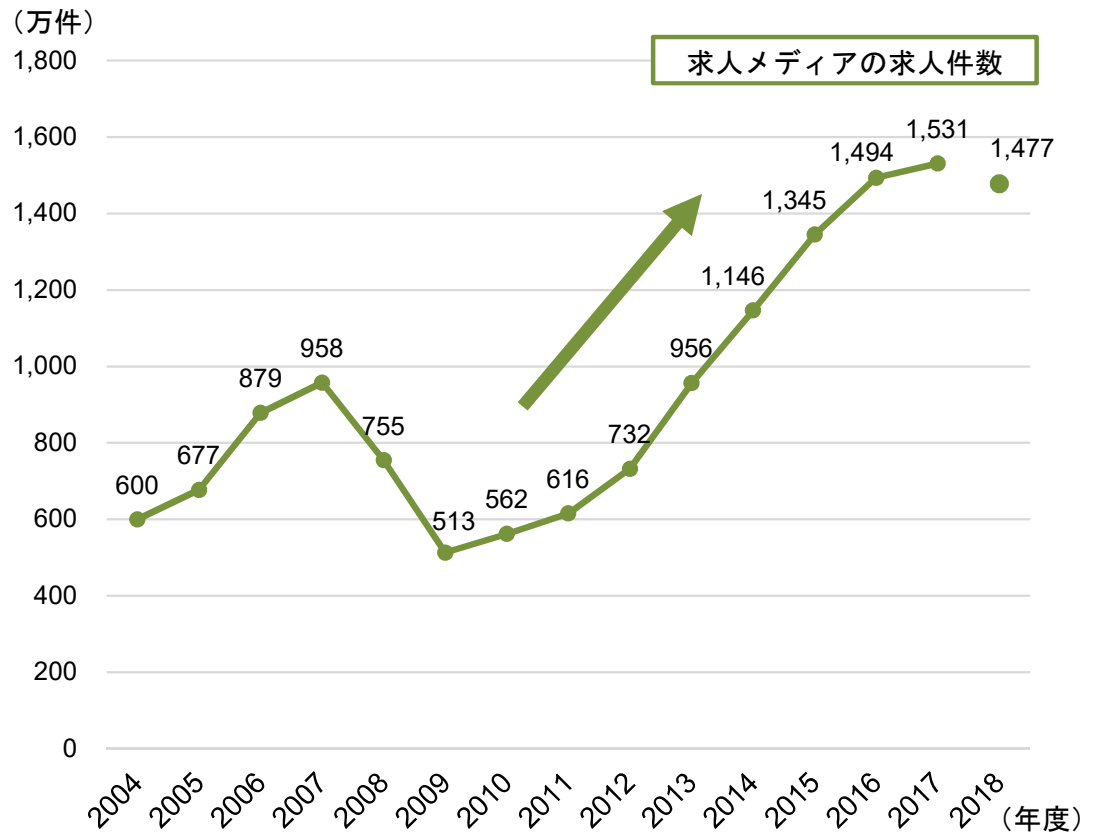
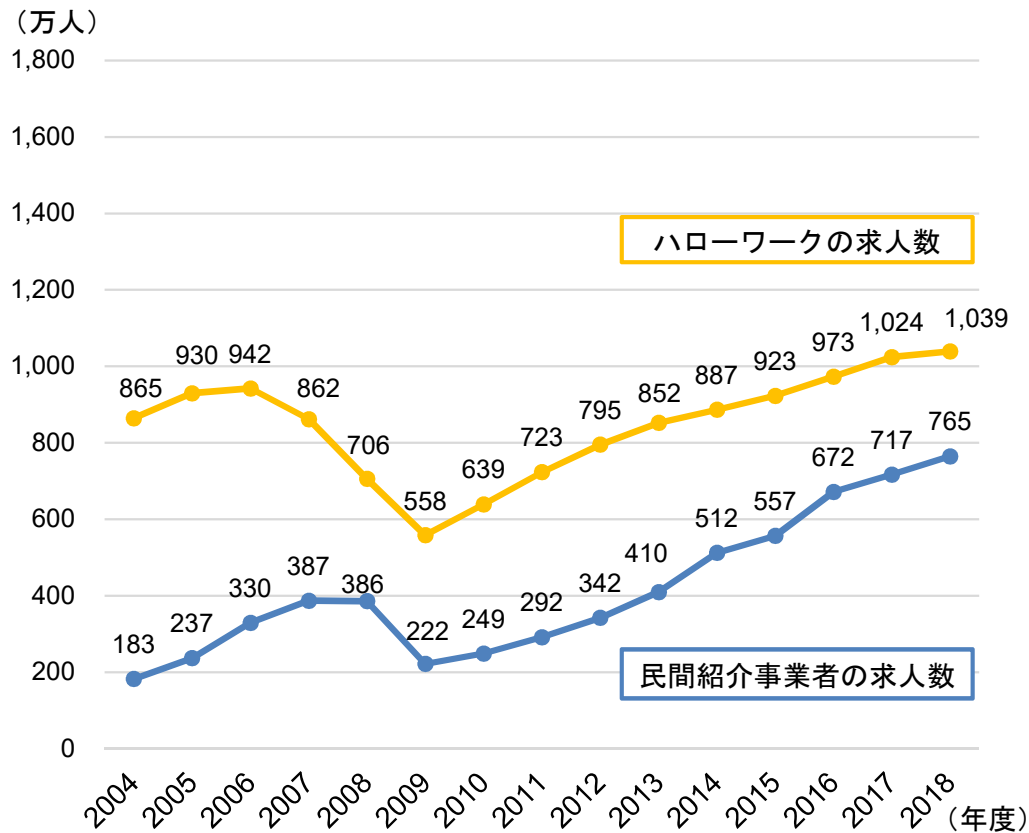
(注2) 右グラフにおいて、円の大きさは産業別の転職者数の多寡を示している。

Ⅱ 求人・採用の状況

入職経路別の求人の状況①

○ 2009年度以降、どの媒体においても求人数は増加しているものの、特に求人メディアにおける掲載求人件数の伸びが直近の10年間に於いて大きくなっている。

○各経路別の求人数



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」

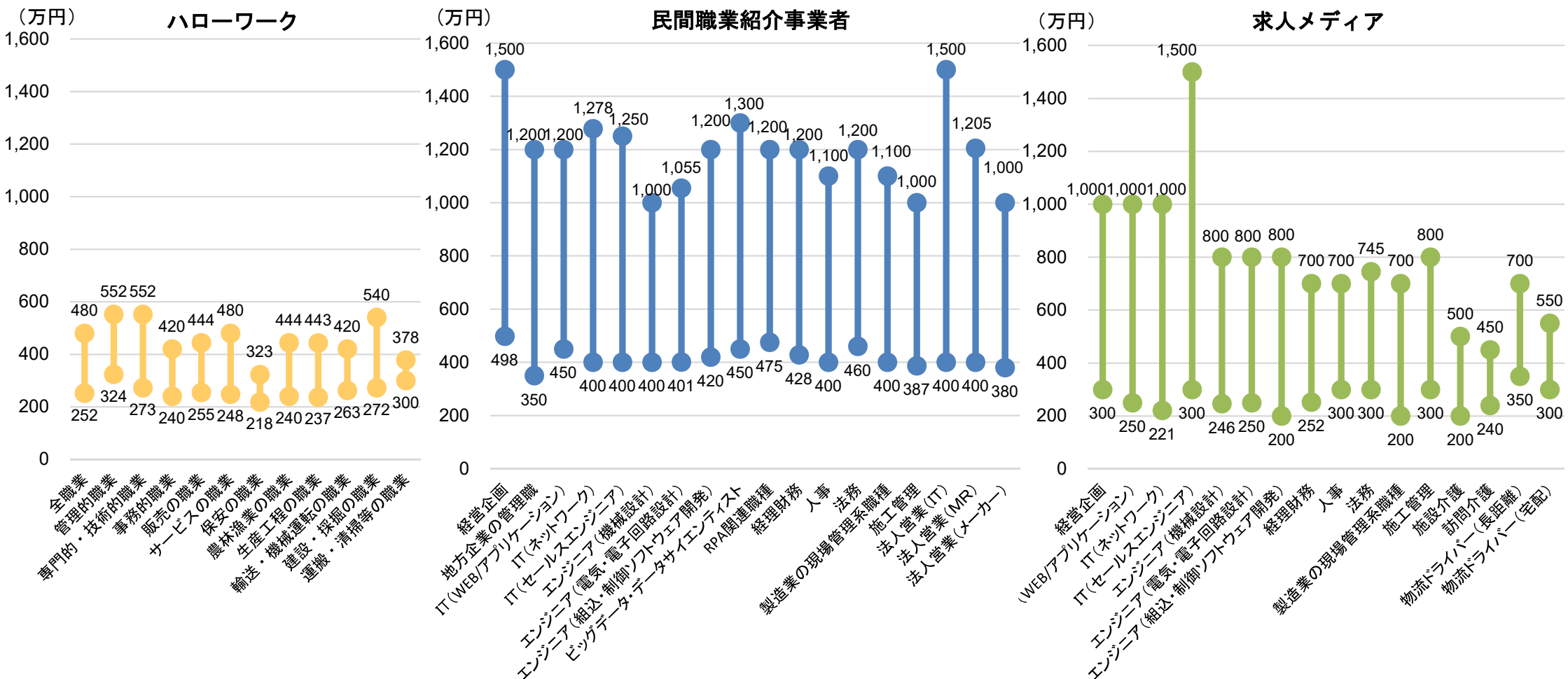
(注1) ハローワークの求人数は常用新規求人数の各月合計、職業紹介事業者の求人数は各年度における常用求人数、求人メディアにおける求人件数は各月掲載求人件数の合計を表す。したがって、ハローワーク・民間職業紹介事業者の求人数と求人メディアの求人件数を単純に比較することはできない。

(注2) 求人メディアの求人件数は2018年度において集計方法が変更されており、2017年度以前と単純に比較することはできない。

入職経路別の求人状況②

- 求人の年収帯を見ると、民間職業紹介事業者の取り扱うものが最も高い一方、ハローワークの取り扱う求人は年収の幅が狭く、おおむね220～550万円の間となっている。
- 求人メディアは、年収帯においても取り扱い職種においても、ハローワークと民間職業紹介事業者の取り扱う求人の両方と重複が見られる。

＜首都圏の求人上限額（上位15%分位額）と求人下限額（中央値） 2019年4月～8月＞



(出所) ハローワークについては、ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計。民間職業紹介事業者及び求人メディアは「転職賃金相場2019」（一般社団法人 人材サービス産業協議会）をもとに同協議会にて作成。

(注1) ハローワークについては、常用・フルタイム求人の月給上下限額を年収換算したもの。

(注2) 民間職業紹介事業者及び求人メディアについては、求人上限額の上位15%分位額の最高額と、求人下限額の中央値の最低額を示している。

入職経路別の求人の状況③

- 各入職経路において取り扱われている職種別の求人数をみると、
 - ・ 民間職業紹介では、保健師・助産師・看護師を中心に専門的職業の求人が多い。
 - ・ 介護サービス関連の求人は、職業紹介機能を持つハローワークや民間職業紹介が中心。
 - ・ 飲食関係・接客関係の求人は、コストの高い民間職業紹介よりもハローワークや求人メディアに多く見られる。

○各媒体における職種別掲載求人数 上位10職種（2018年度）

<ハローワーク>

職業分類	求人数
介護サービスの職業	921,406
商品販売の職業	800,378
一般事務の職業	747,320
飲食物調理の職業	620,704
接客・給仕の職業	505,038
社会福祉の専門的職業	492,181
自動車運転の職業	458,849
保健師、助産師、看護師	416,471
清掃の職業	401,661
営業の職業	371,455

<民間職業紹介事業者>

職業分類	求人数
保健師、助産師、看護師	836,383
介護サービスの職業	676,186
営業の職業	600,010
歯科医師、獣医師、薬剤師	582,835
情報処理・通信技術者	569,989
社会福祉の専門的職業	555,103
一般事務の職業	541,673
医師	258,355
開発技術者	246,657
医療技術者	196,317

<求人メディア>

職種	求人件数
販売	2,959,081
サービス（給仕）	2,062,810
運輸・清掃・包装等	1,440,011
サービス（調理）	1,303,706
サービス（接客）	1,146,702
事務	945,158
生産工程	853,763
サービス（医療・福祉サービス）	789,583
サービス（その他サービス職）	640,942
専門（教員・講師・インストラクター）	557,562

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」

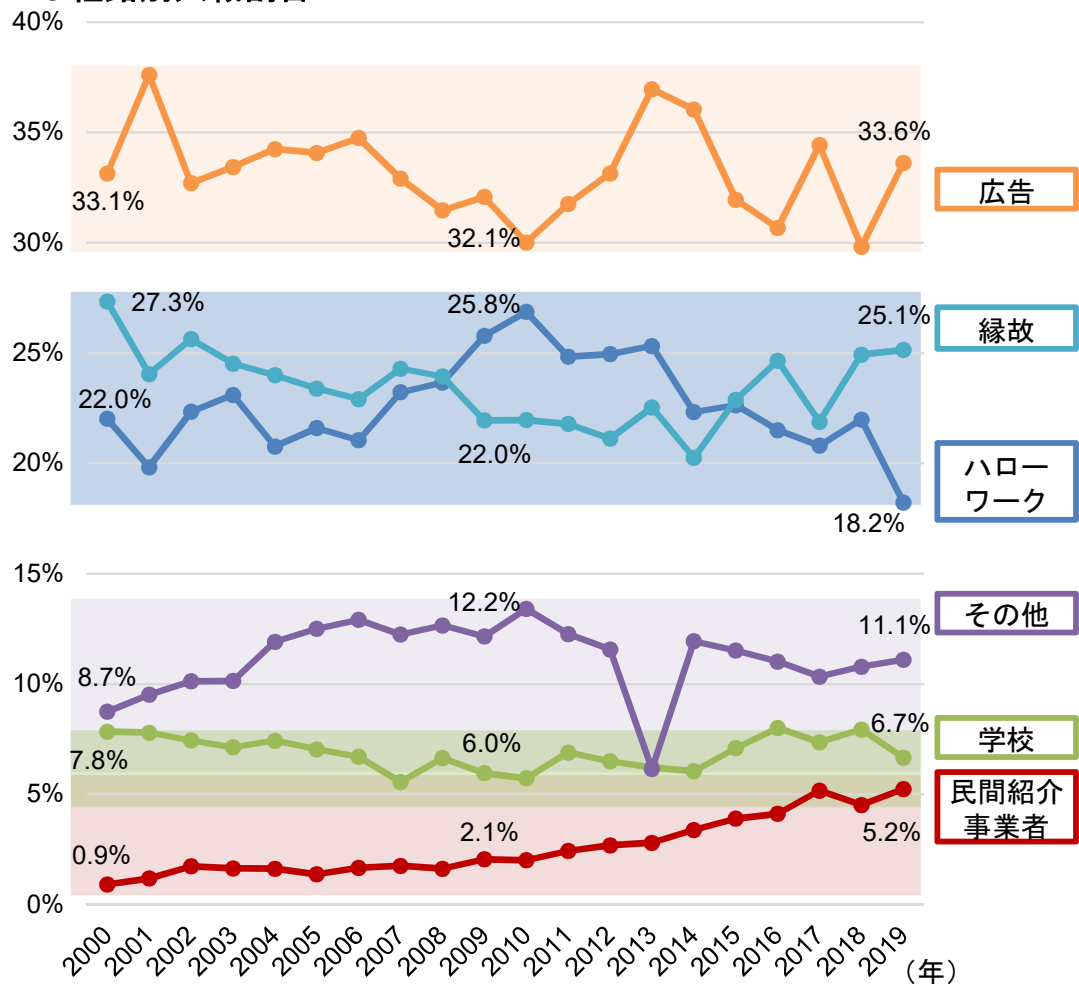
（注1）ハローワーク及び民間職業紹介事業者は常用求人数。

（注2）ハローワークの求人数は各月新規求人数の合計、民間職業紹介事業者の求人数は受付求人の累計、求人メディアの求人件数は、各月平均掲載件数の合計であり、単純に比較はできない。

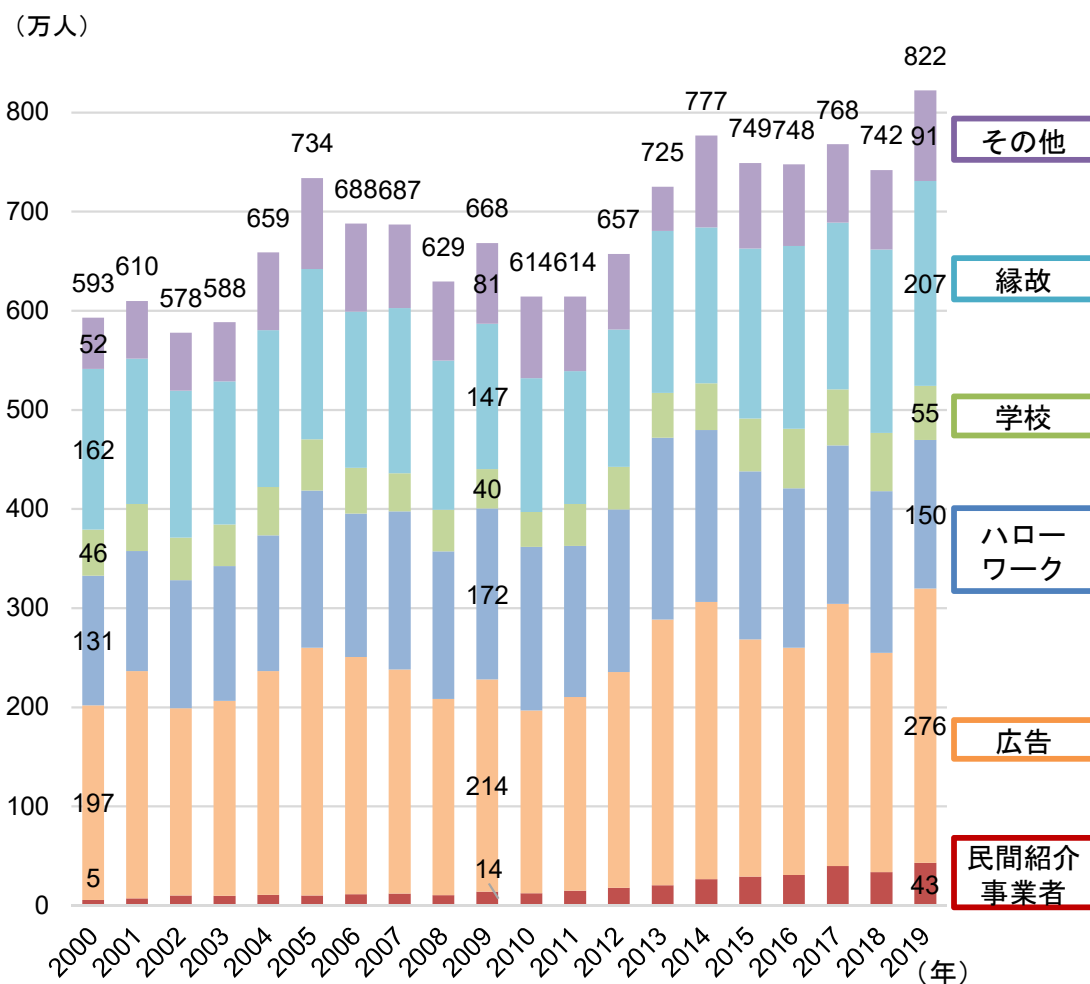
入職経路別の就職者数の推移

- 2000年から一貫して広告を経由した入職者が最も多い。
- 各入職経路のシェアはおおむね10%程度の幅で推移しており、全体的な構成に大きな変動は見られない。
- 入職者数については、各年の変動が大きいものの、2000年から2019年までの間に約230万人増加している。

○経路別入職割合



○経路別の入職者数



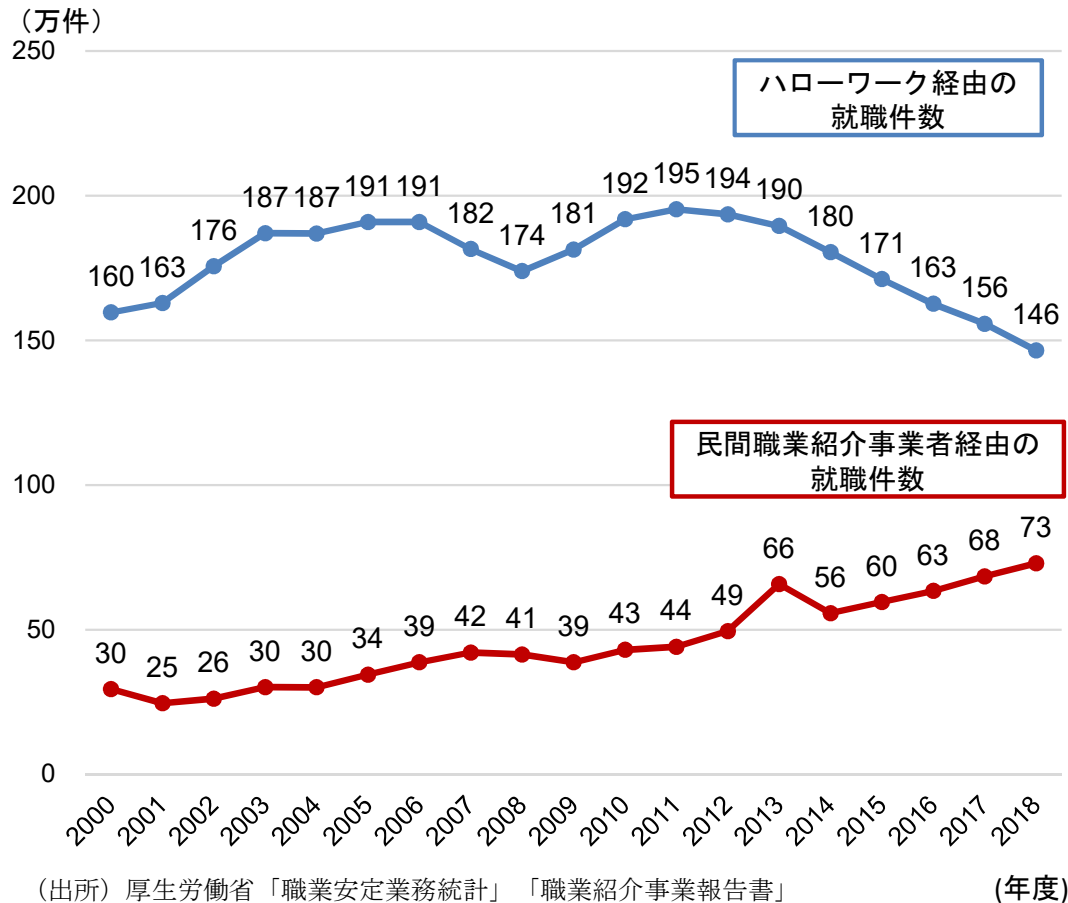
(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。

入職経路別の就職件数の状況

- ハローワークを経由した就職件数が景気動向等を受け2012年度以降減少する一方で、民間職業紹介事業者を経由した就職件数は景気動向に関わらず増加している。
- 職業分類別の就職状況を見ると、ハローワークでも民間職業紹介事業者でも一般事務が最も多くなっている。
- その他、民間職業紹介事業者を経由した就職では、看護師や配せん人（接客・給仕の職業）、いわゆるマネキンを始めとする商品販売の職業が多くなっている。

○各経路別の就職件数



○ハローワーク経由の就職件数（上位5職種）

職業分類	2018年度就職件数
一般事務の職業	249,547
介護サービスの職業	87,631
製品製造・加工処理の職業（金属除く）	83,980
清掃の職業	75,340
飲食物調理の職業	68,515

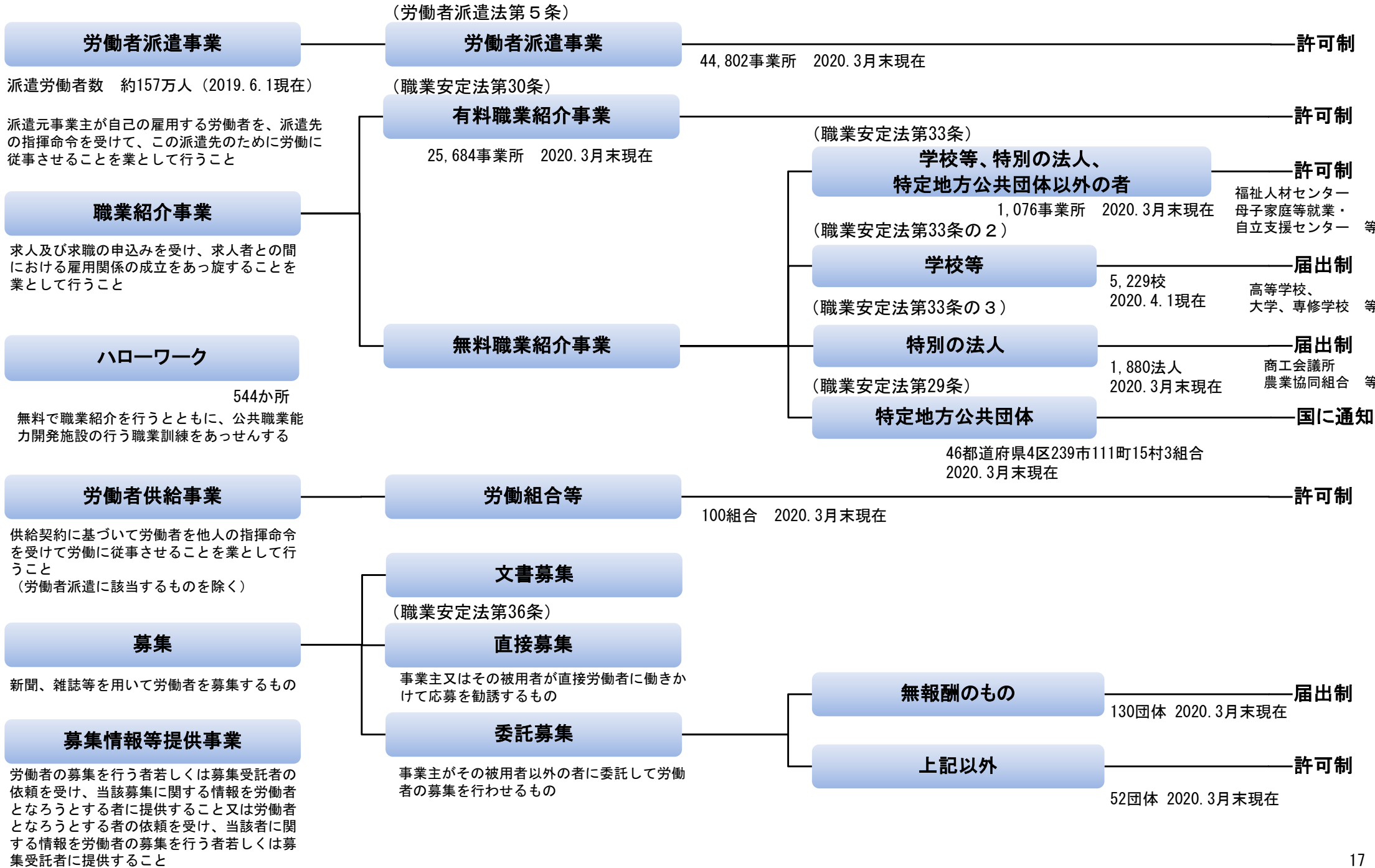
○民間職業紹介事業者経由の就職件数（上位5職種）

職業分類	2018年度就職件数
一般事務の職業	78,912
看護師、保健師、助産師	66,186
営業の職業	52,262
接客・給仕の職業（配せん人含む）	47,368
商品販売の職業（マネキン含む）	41,827

(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」 「職業紹介事業報告書」
 (注) 常用就職者の就職件数

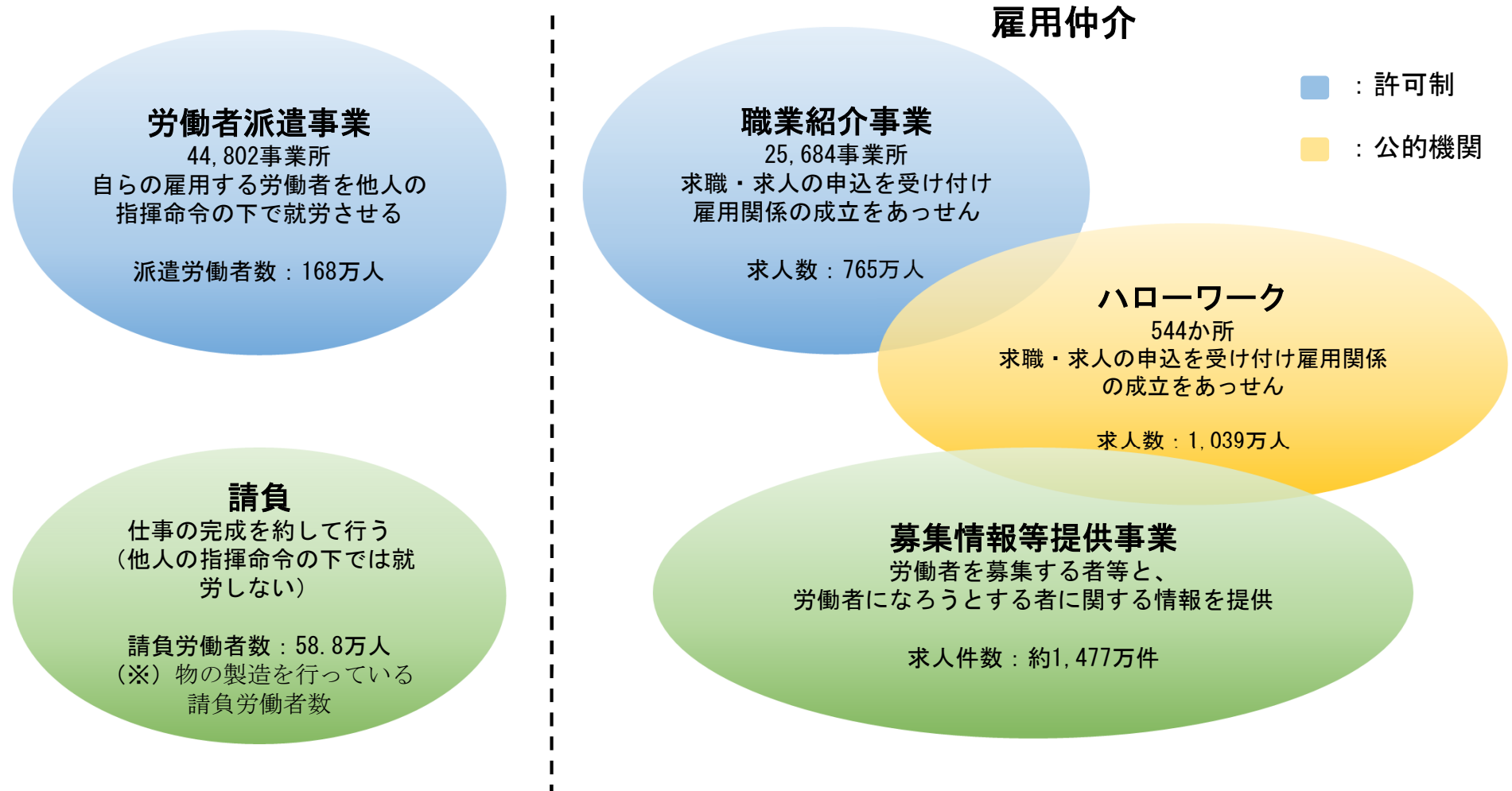
Ⅲ 雇用仲介機能の状況

労働力需給調整機能の全体像



人材サービスの全体像

- 民間人材サービスについては、雇用を仲介するサービスと労働者派遣・請負に大別される。
- 雇用仲介の中での単純な求人数では募集情報等提供事業者の規模が大きくなっている。



（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」「労働者派遣事業報告書」「平成29年派遣労働者実態調査」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」。労働者派遣事業所数は厚生労働省職業安定局需給調整事業課調。

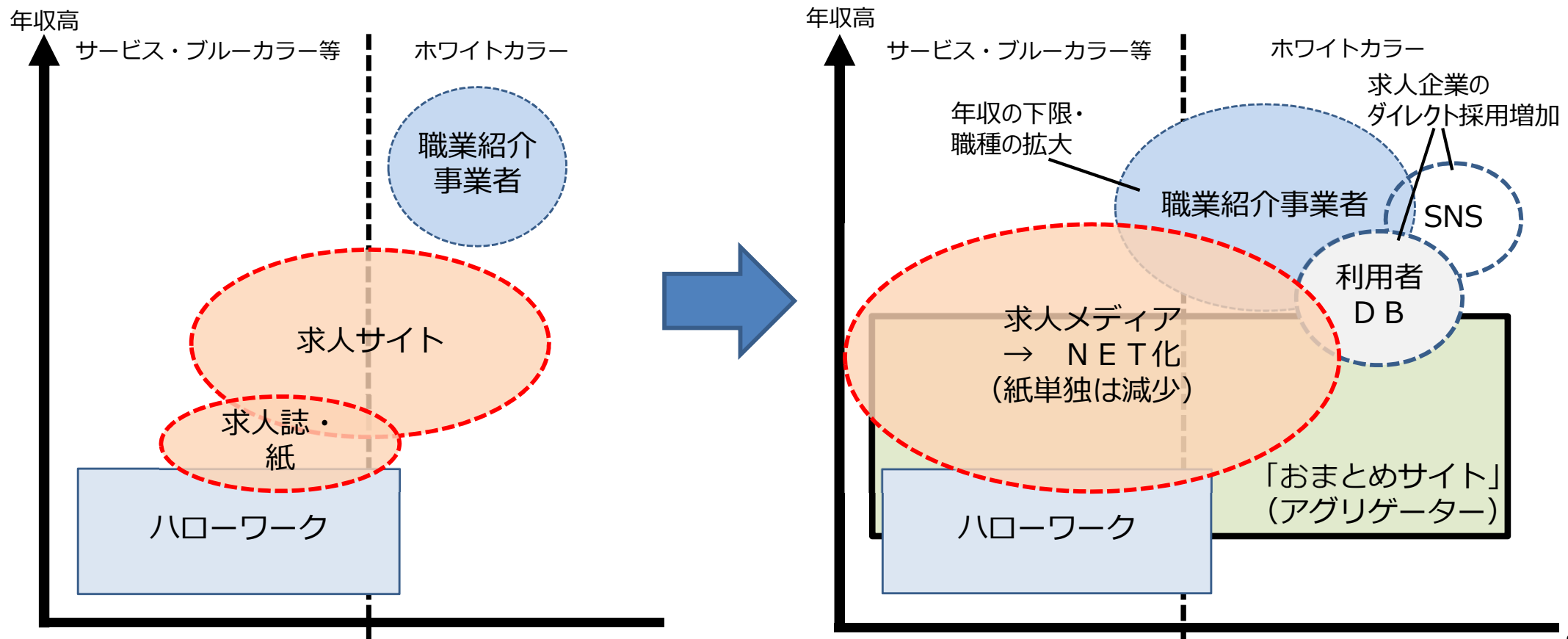
（注）ハローワークの求人数は2018年度のパートを含む常用新規求人数の各月合計、職業紹介事業の求人数は2018年度の常用求人数、募集情報等提供事業の求人件数は2018年度の各月平均掲載件数の合計を示す。

職業安定法の制定・主な改正

昭和22年	職業安定法の制定 労働者の自由意思に基づく民主的な職業紹介制度を確立し、労働者募集方法の規制、労働者供給事業の禁止等によって、古い労働関係に代わる新しい労働秩序の樹立
昭和24年	○ 有料職業紹介事業を営利と実費に区分し、前者は廃止、後者は許可・監督の下に認められるものとする
昭和60年	○ 労働者派遣法の制定 ○ 営利職業紹介事業を認めることとするILO第96号条約批准により、営利と実費を統合
平成9年	○ 有料職業紹介事業における取扱職業を29のポジティブリストから、ネガティブリスト化
平成11年	○ ハローワーク及び職業紹介事業者等に共通するルールの整備 （労働条件等の文書明示の義務化・個人情報の保護規定の追加等） ○ 有料職業紹介事業における取扱職業のネガティブリスト化 ○ 有料職業紹介事業の届出制手数料容認、求職者からの手数料徴収の原則禁止等
平成15年	○ 職業紹介事業の許可・届出制の見直し 商工会議所、農協等が構成員のために行う無料職業紹介事業を届出制に緩和、地方公共団体による無料職業紹介事業の容認 ○ 職業紹介事業の兼業禁止規制の廃止 ○ 有料職業紹介事業の保証金制度の廃止
平成27年	○ 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の各種規制を緩和（届出制の廃止、国の監督（事業停止命令等）の廃止等
平成29年	○ 職業紹介事業の機能強化 ①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。 ②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。 ③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。 ○ 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象に追加。勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備。 ○ 募集情報等提供事業（求人サイト、情報誌等）の講ずべき措置を指針（大臣告示）で定める。 ○ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

雇用仲介機能のイメージ

- 従来、ホワイトカラー系の高年収職種を民間職業紹介事業者が、サービス・ブルーカラー系を中心に比較的年収の低い職種をハローワークが扱うなどの棲み分けがされていた。
- 近年、民間職業紹介事業者の取り扱う職種と年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化するとともに幅広い職種・年収を取り扱うようになり、ハローワーク・民間職業紹介事業者・求人メディア3者の領域が重複している。
- さらに、IT技術の進展により、アグリゲーターや利用者DB、SNSなど新しいサービスが登場している。



ハローワークの求職者向けサービスの概要

- ハローワークでは、求職者に対し、就職活動の進め方や職業選択・職業生活設計などの相談（キャリアコンサルティング）を行う他、全国ネットワークを活用した職業紹介を実施し、求職者の仕事探しを支援。

就職活動の進め方の相談



履歴書をはじめとした応募書類の作り方、面接の受け方など、プロの職員による、すぐに役立つアドバイスを行っています。

(ハローワークでの相談風景)



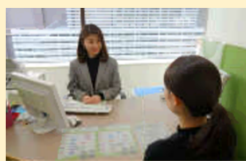
キャリアコンサルティング



どのような仕事を選べばよいか迷っている方には、興味・関心や職業経験の振り返りなど、職業選択についてのアドバイスを行っています。

また、希望する仕事に就くために必要なスキルや知識を身につけたい方には、公的な職業訓練（ハロートレーニング）をあっせんしています。

(ハローワークでの相談風景)



就職活動に役立つセミナー



面接対策や応募書類の作成方法、適職探しのヒント、ビジネスマナー、業界研究など様々な就職支援セミナーを実施しています。

(セミナー風景)



全国ネットワークを活用した職業紹介



求人情報は、各ハローワークとインターネットで公開しています。

ハローワークの相談窓口でも、希望条件に合った求人を一緒に探すお手伝いをしています。

また、ハローワークの窓口では、企業に対し、詳しい求人条件を確認したり、応募条件の緩和の働きかけも行っています。

(ハローワークの求人検索コーナー)



(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



その他のサービス（主なもの）

その他、以下のような取組を行っています（一部は主要な所で実施）。

- 就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。
- 子育て中の方のためにキッズスペースを備えたマザーズコーナーの整備を進めています。
- 就職氷河期世代で正社員を希望する方、高齢の方、障害がある方、外国人などに専門的な支援を行う窓口を整備しています。
- 専門家（臨床心理士、弁護士等）による巡回相談を実施しています。

(ハローワーク内の三二就職面接会用ブース)



(業界団体と連携した事業所説明会・体験会)



(ハローワーク内のキッズコーナー)



ハローワークの求人者向けサービスの概要


- ハローワークでは、求人者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介、求職者ニーズに基づく求人充足に向けた助言・指導や、就職面接会の開催などの求人者向けサービスを実施し、人材確保を支援。

全国で求人を公開



ハローワークに申し込まれた求人は、全国のハローワークや、ハローワークインターネットサービスを通じて、全国の求職者などに広く提供し、求人者のご希望に合う求職者を紹介しています。



ハローワークインターネットサービス  検索

事業所のPR情報の提供



(ハローワークの求人検索コーナー)



事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコンやハローワークインターネットサービスで公開します。

(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



豊富なデータに基づく情報を提供



募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシートなどを提供しています。また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。



各種助成金制度の案内

若年者、高齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。

【主な助成金】 (支給決定等は労働局で実施)

○雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成

○キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

○特定求職者雇用開発助成金

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として新たに雇入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成

○トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識の不足等により安定的な就職が困難な求職者を一定期間試用雇用(原則3か月)する事業主に対して助成

その他のサービス (主なもの)

その他、以下のような取組を行っています (一部は主要な所で実施)。

○就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。

(業界団体と連携した事業主説明会・体験会)



○応募が増えるような求人条件の提案や雇用管理に関する提案を行っています。

○各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。



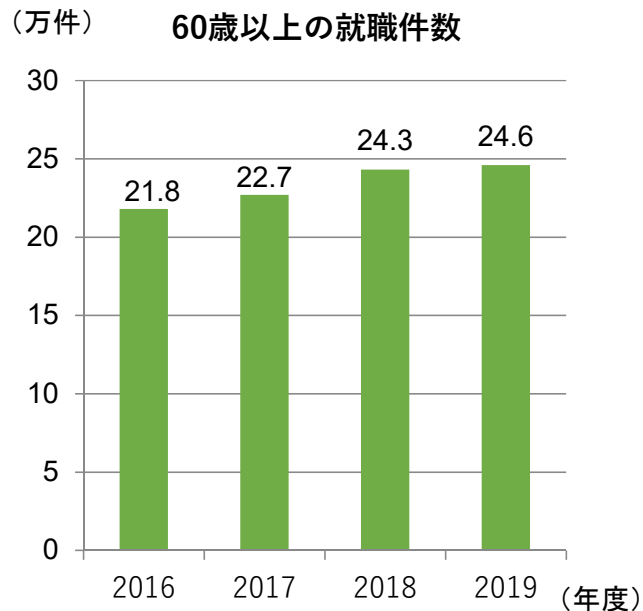
ハローワークにおける職業紹介等

- ハローワークでは、働く希望を持つ若者・女性・高齢者・障害者をはじめとする全ての国民の就職実現のための支援、求職者各々の置かれた状況に応じた取組を積極的に実施。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
新規求職者数（常用（パートタイム含む））（万人）	518.9	495.2	473.6	462.1
新規求人数（常用（パートタイム含む））（万人）	973.4	1,024.4	1,039.3	993.0
就職件数（常用（パートタイム含む））（万人）	162.7	155.8	146.5	134.7

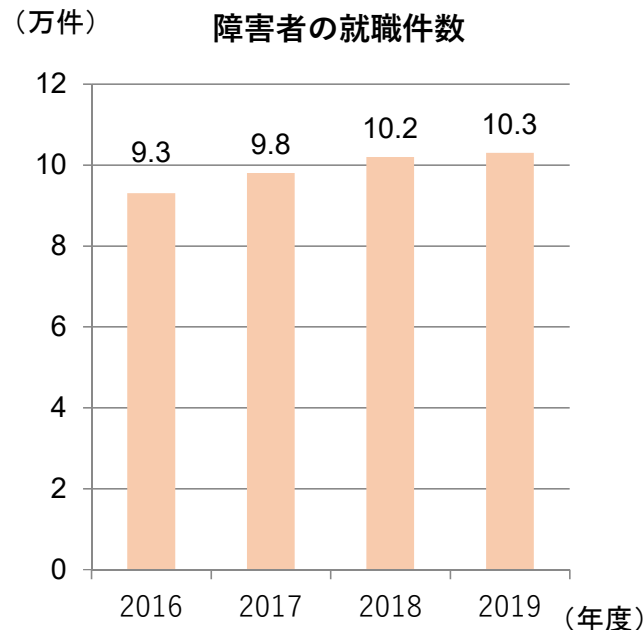
高齢者

ハローワークにおいて高齢者に対するきめ細かな職業相談や職業紹介を実施



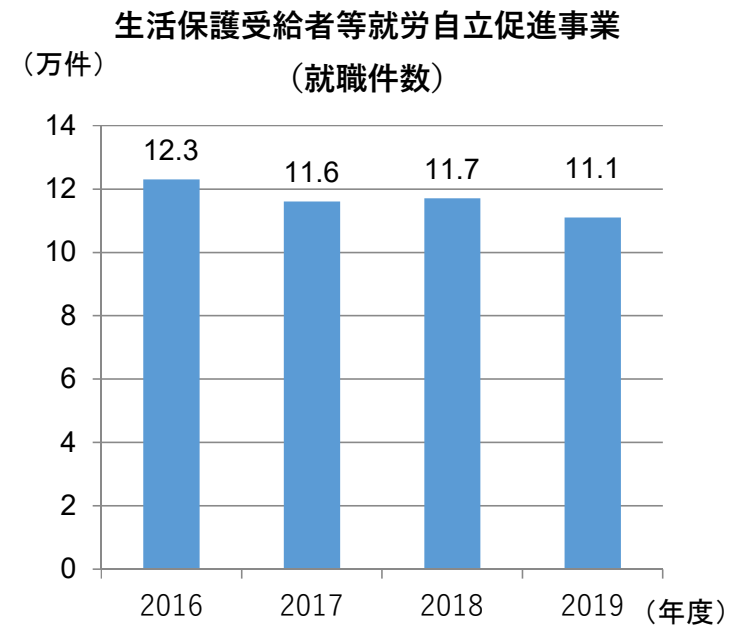
障害者

コミュニケーションや勤務時間に一定の配慮が必要な者などに対して、障害特性に応じた職業紹介、求人開拓等を実施



生活保護受給者

福祉事務所にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両機関が一体となった就労支援を推進する事業を実施



職業紹介事業の概要

○職業安定法第四条第一項

この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

○許可・届出制

- ・ 有料・無料職業紹介ともに許可制
- ・ 学校、農協、商工会議所が行う無料職業紹介事業は届出制
- ・ 特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業は通知制

○許可要件

- ・ 事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること。
- ・ 個人情報 を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
- ・ 職業紹介責任者が適正に選任・配置されていること
- ・ 事業所の面積が概ね20㎡以上であること
- ・ 適法な手数料表等に基づいて手数料を徴収していること 等

○取扱職種の範囲

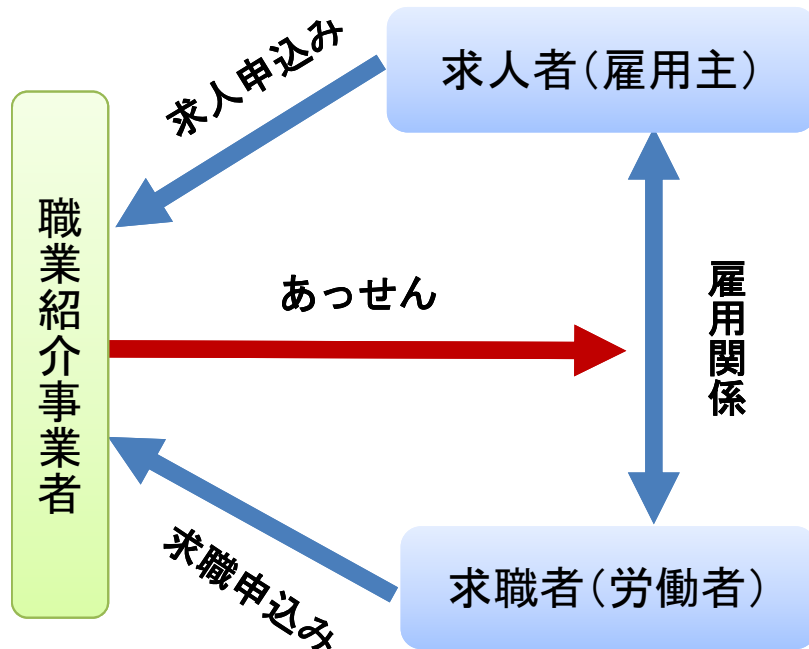
- ・ 有料職業紹介：港湾運送業務、建設業務に就く職業以外の職業
- ・ 無料職業紹介：特段の制限なし

○手数料

- ・ 上限以上の手数料を徴収する場合、手数料の種類、額等を定めた手数料表を厚生労働大臣に届出
- ・ 一部職種を除き、求職者からの手数料徴収は禁止

○法令違反の是正措置

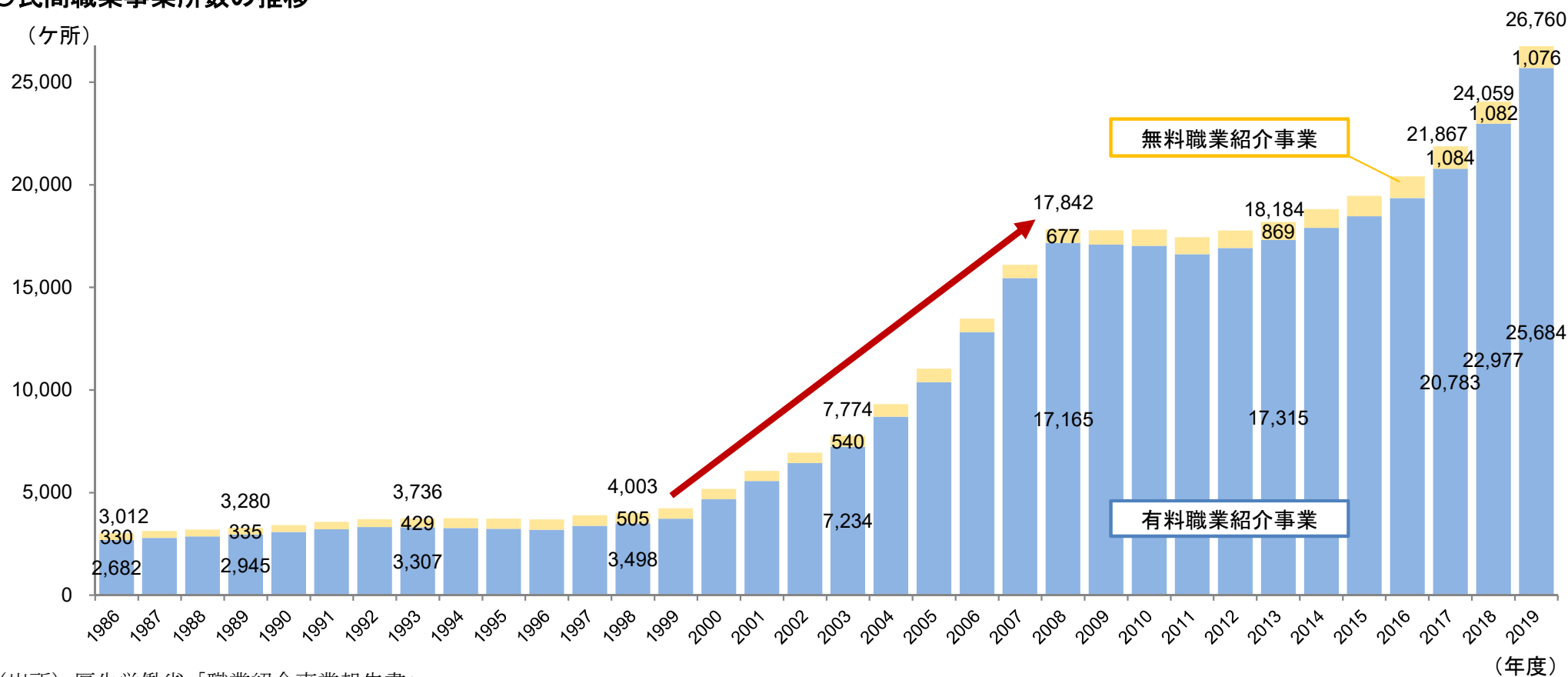
指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可の取消等



民間職業紹介事業の市場拡大

- 民間職業紹介事業所は、1985年度の職業安定法改正により営利の有料職業紹介事業が誕生して以降、一貫して増加している。
- 特に、1999年度の職業安定法改正において、有料職業紹介事業の取扱い職種を港湾運送業務、建設業務以外に全面的に解禁し、届出手数料制の導入により実質的に手数料上限を撤廃して以降、事業所の増加が顕著となっている。
- 2019年度においては、有料職業紹介事業所25,684ヶ所、無料職業紹介事業所1,076ヶ所の計26,760ヶ所となっている。

○民間職業事業所数の推移

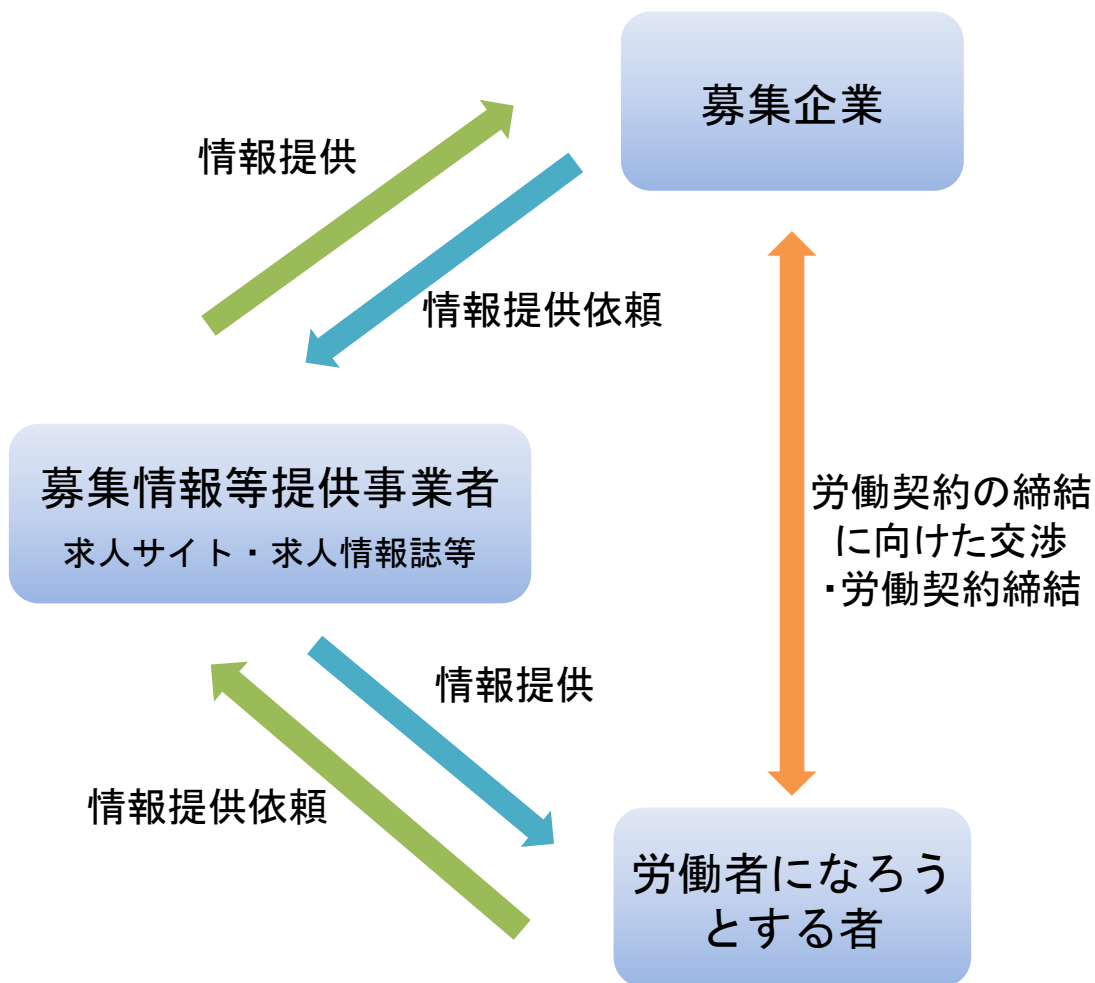


(出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告書」

募集情報等提供事業の概要

○ 職業安定法第四条第六項

この法律において「募集情報等提供」とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することをいう。



職業紹介との区分

(平成11年 労働省告示第百四十一号)

第五 法第三十三条の五に関する事項(職業紹介事業者の責務)等

六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。(略)

イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。

ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

募集情報等提供事業の適正化

- 就活生の「内定辞退可能性」を推定し、本人の同意なしに募集企業に対して販売していたサービス（2019年8月廃止）を受け、厚生労働省からサービス提供事業者等に対し職業安定法に基づく指導を行うとともに、業界団体に対し募集情報等提供事業等の適正な運営を要請。

2019年9月6日 業界団体への要請の主な内容

(1) 募集情報等提供事業としての事業範囲について

募集情報等提供事業は、労働者になろうとする者等の依頼を受け、当該者に関する情報を募集企業等に提供するものであり、個人情報の選別又は加工を行うことは認められないこと。なお、加工等を行った場合は職業紹介事業に該当すること。

(2) 個人情報の適切な取扱いについて

個人情報を取り扱う場合には、職業安定法及びその指針に基づき適切に対応すること。

(3) 個人情報のみだりな情報提供の禁止について

本人同意なく、あるいは仮に同意があったとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動に関する状況等を、本人があずかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、就活生の立場を弱め、不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど、就職活動に不利にはたらくおそが高く、今後行わないようにすること。

(4) 事案が生じてしまった場合の対応について

万が一、個人情報の不適正な使用等に係る事案が生じた場合は、利用者に対する丁寧な説明や再発防止策等必要な措置を講ずること。

- 業界団体においては、募集情報等提供事業者が広く連携して自主規制を行う観点から、ガイドラインを策定し、求職者が適正な求人情報を提供している事業者を選別することができるよう、「適合メディア宣言」を行っている。

個人情報保護

- 職業紹介事業者は、個人情報保護法だけでなく、職業安定法に基づき個人情報を取り扱うことが義務付けられている。
- 他方、募集情報等提供事業者は法令上の義務の対象となっておらず、厚生労働省の定める指針において、職業紹介事業者が講ずるべき措置に係る規定を踏まえることとされている。

職業安定法

第4条第11項 この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

第51条第2項 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

個人情報保護法

第2条第1項 この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 1 当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（略）により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）
- 2 個人識別符号が含まれるもの

第15条第1項 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならない。

第16条第1項 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。

第20条 個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又は毀損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

第23条第1項 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。

- 1 法令に基づく場合
- 2 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 3 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 4 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

多様化する人材サービス

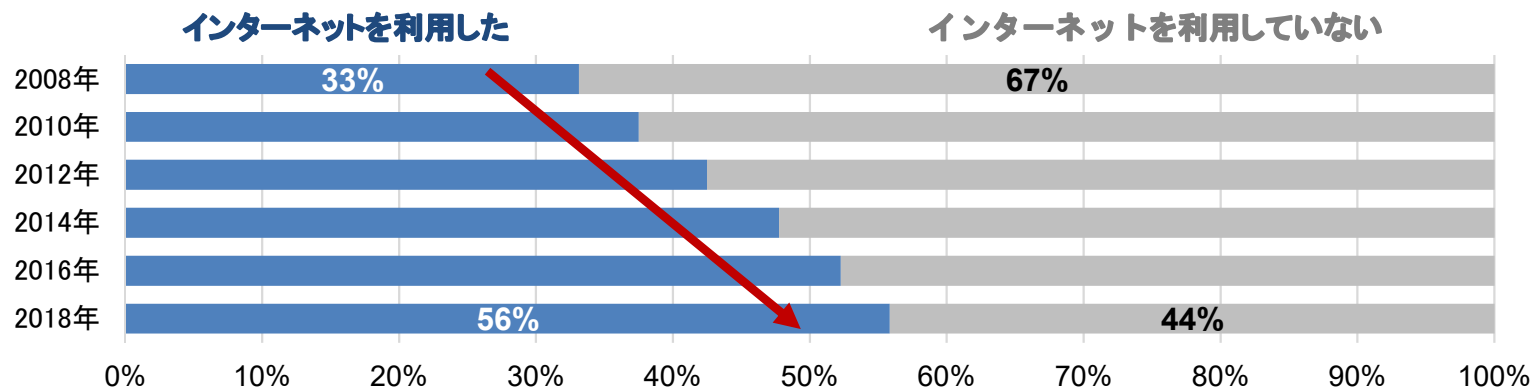
- 従来から存在する求人メディアや合同会社説明会に加えて、IT技術の発展やインターネットの普及に伴って、様々な人材サービスが展開されている。
- 特に求人企業が情報を提供するだけでなく、求職者が求人企業などに自ら情報を提供するサービスや、求職者の情報をプールする個人データベースサービスが進展。
- 求人企業と求職者の双方が互いの情報を総覧することを可能とし、直接募集のプラットフォームの役割を果たす一方で、直接的に雇用関係の成立をあっせんしないサービスも登場している。

サービス	概要
求人メディア	・ 求人企業が自ら求人広告等を掲載
求職者等の口コミサイト	・ 求職者、現職者、離職者等が企業の口コミを掲載
アグリゲーター	・ 求人メディアが掲載する求人広告や企業サイトから求人情報を収集し掲載
ソーシャルリクルーティング（SNS）	・ 求人企業と求職者の双方が互いの情報を総覧できるプラットフォーム
ポートフォリオ（個人DB）	・ 求職者等が自らの職歴等を登録、会員企業等が閲覧
クラウドソーシング （委託のマッチング）	・ 企業は委託したいタスク情報を掲載 ・ 労働者は自らのスキル・職歴等を登録
ダイレクトリクルーティング	・ 求職者のリスト等から、条件に応じて企業が直接勧誘
合同会社説明会開催	・ 求人企業が広報・募集を行う場を提供する

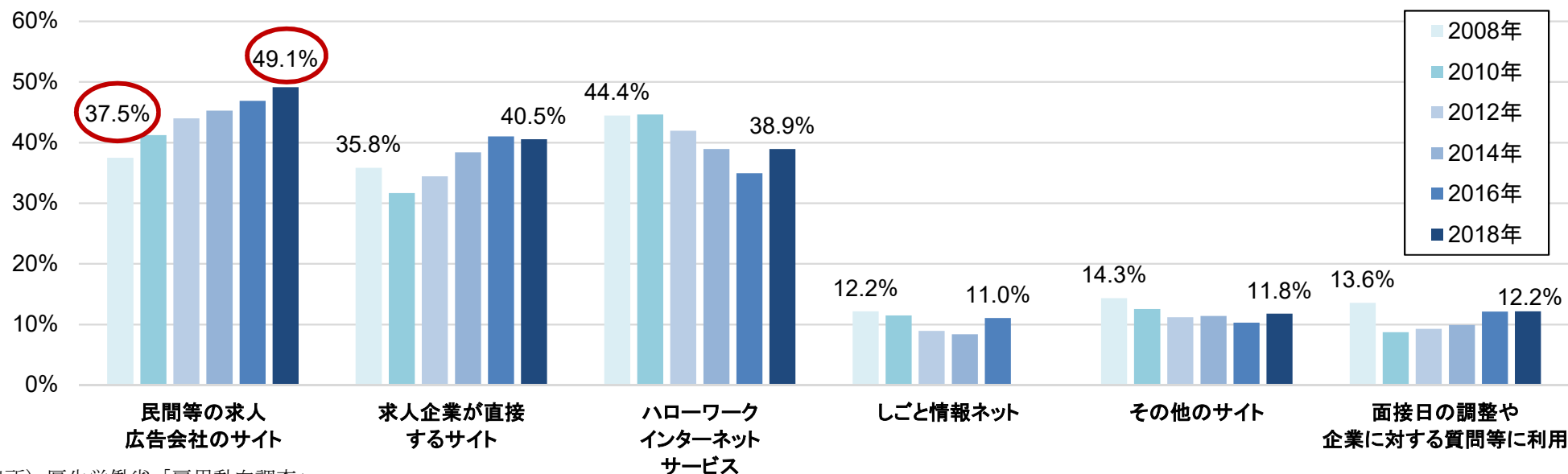
求職活動におけるインターネットの利用状況

- インターネットを利用している求職者は2008年には3割程度だったが、年々増加しており、2018年には半数を超えている。
- 利用したサイト等の状況を見ると、求人広告会社のサイトを利用している求職者が増加が顕著となっている。

○求職活動におけるインターネットの利用の有無



○インターネットを利用した入職者の利用したサイト等（複数回答）



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) しごと情報ネットは2016年3月に閉鎖されており、2018年の回答には含まれていない。

人材採用における求人企業プロセスと求職者活動

