

日医総研ワーキングペーパー

改正職業安定法施行後の 医療・介護分野での有料職業紹介事業者の動向

No. 450

2020年11月10日

日本医師会総合政策研究機構

堤 信之（主任研究員）

坂口一樹（主任研究員）

改正職業安定法施行後の医療・介護分野での有料職業紹介事業者の動向

日本医師会総合政策研究機構
堤 信之、坂口一樹

【キーワード】

- ◆有料職業紹介事業者 ◆改正職業安定法 ◆人材サービス総合サイト
- ◆悪質業者の取り締まり強化 ◆医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言

【ポイント】

◆「一部紹介会社の行き過ぎた行為」が、改正職業安定法施行により改善しているかどうかを評価する目的で、厚生労働省が令和元年に実施した職業紹介事業に関するアンケート調査に基づき、①紹介会社経由で採用した就職者の早期離職状況、②改正職業安定法における改正ポイントの遵守状況、③紹介会社の不適切対応事例の有無、を確認し、結果を分析・考察した。

◆結論として、改正職業安定法施行後も、「一部紹介会社の行き過ぎた行為」の実態に改善は認められず、紹介会社経由で採用した就職者の高い早期離職傾向にも改善は認められない、と評価する。

すなわち、紹介会社経由で採用した就職者は早期離職率が顕著に高く、転職勧奨禁止、お祝い金制度、手数料返戻制度に関する業務運営要領の規定を遵守しない事例や、その他紹介会社の不適切対応事例が認められた。

また、求人事業所、就職者に対する法令周知の不徹底も確認された。

◆実態改善のための対策として、次の通り提言する。

(1) 短期的な対策

- ①行政による、求人事業所、求職者・就職者向け法令周知のためのセミナー等の実施。「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」の周知。
- ②紹介会社における法令遵守に関する行政指導の徹底。
- ③紹介会社による「行き過ぎた」事例報告の専用窓口の、行政への設置。
- ④紹介会社での、法令遵守を目的とする営業担当者教育の徹底。

(2) 中・長期的な対策

- ①法令に基づく医療・介護職の人員配置基準の運用の柔軟化。
- ②紹介した就職者の早期離職時の手数料返戻制度の厳格化。具体的には
 - a. 「採用後一定期間内（3～6カ月）離職時の手数料返戻率 100%」。
 - b. 「1年以内離職者の報告・求人求職者管理簿管理、1年手数料返戻期間の設定」。
- ③紹介会社営業職給与体系（インセンティブ）の見直し、営業資格制度導入。

目次

はじめに	4
1. 調査目的	6
2. 調査手法	6
3. 調査結果	8
3.1 職員採用に関する紹介会社への依存度	10
3.2 紹介会社に支払う手数料の水準	12
3.3 紹介会社経由で採用した就職者の早期離職状況	15
3.4 自ら紹介した就職者への転職勧奨の禁止、及びお祝い金の禁止	21
3.5 紹介した就職者の早期離職時における手数料返戻制度の設置	23
3.6 改正職業安定法の改正ポイントのステークホルダーにおける認知状況	26
3.7 紹介会社の不適切対応事例	34
4. 調査結果の考察と評価	45
4.1 調査結果の考察	45
4.2 調査結果の評価	48
5. 対策	50
【参考資料】	53
【添付資料】	54

はじめに

以前より、医療機関等における医療職の採用に関し、民間の有料職業紹介事業者（以下、「紹介会社」）に支払われる紹介手数料が急増している実態が指摘されてきた。手数料の支払い原資の太宗が税金他の公的資金にもかかわらず、その貴重な財源が医療分野で国民に還元されずに流出していることについて、日本医師会では強い問題意識を持ち、労働行政に対して問題提起し、是正の申し入れを行ってきた。しかしながら、状況はなかなか改善されないままであった。

日本医師会総合政策研究機構では、同じ問題意識に立ち、2017年に、医療機関を対象に、医療職の採用に関する実態調査を実施し、同年12月に、その結果を調査報告書として公表した¹。

当報告書において、まずは医療機関における紹介会社への依存度が高まり、手数料他の採用関連コストが増大している実態をあらためて確認した。そのうえで、当実態が示唆する問題を、次の2つに分けて整理した。一つは、医療職採用に関し求人施設（医療機関）及び求職者（医療職）の需給をマッチングし支援する公的な仕組み（公共職業安定所、ナースセンター等）が必ずしもうまく機能していない結果として、上記の実態を招いているという問題である。もう一つは、一部紹介会社に、医療職の転職を助長するないしは悪質なサービスと受け取られるアクションが見受けられるという問題である。そして、取組課題として、「求人施設及び求職者を支援する公的な仕組みの機能強化」（以下、「前者課題」と、「一部紹介会社の行き過ぎた行為対策」（以下、「後者課題」）の2つを提示した。

加えて、後者課題について、日本医師会からの労働行政への粘り強い働きかけ等もあって成立した改正職業安定法²に注目し、同法の施行（2018年1月1日）によって状況が改善する可能性を指摘し、今後の動向を注視し一定期間経過後にその影響を評価する必要があることを併せて指摘した。

¹ 堤、坂口（2017）①（以下、「日医総研 WP2017」）、

堤、坂口（2017）②（以下、「日医総研 RE2017」）。

² 次のものを総称して「改正職業安定法」という。以下、同じ。

職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法の一部を改正する法律」、職業安定法施行令等の一部改正／2018年1月1日施行分、職業安定法施行規則の一部改正／2017年4月1日施行分、同 2018年1月1日施行分（一部2017年10月1日施行分を含む）、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等接遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示に関して適切に対処するための指針の一部改正／2018年1月1日施行分、職業紹介事業業務運営要領（2018年1月1日より適用）、同業務運営要領（2020年3月30日より適用）。

翻って、医療機関等が医師及び看護職採用のために紹介会社に支払った紹介手数料総額の推移は、2017年度の538億円から2018年度には594億円と、大幅に増加した³。この結果は、改正職業安定法の施行に関わらず、上記問題の改善状況が芳しくない可能性を示唆するとも考えられる。

そこで、本稿では、厚生労働省が令和元年に実施し同年12月に公表した、「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査 集計結果(概要)」⁴(以下、「厚生労働省2019調査」)に基づき、改正職業安定法施行後の後者課題の状況について、分析・評価することとした。

なお、前者課題の具体的方策として、厚生労働省による医師・看護師・医療人材の無料求人情報サイト「医療のお仕事 Key-Net」の公開⁵(2020年6月19日)や、東京都病院協会が設立(2020年7月1日)した一般財団法人日本病院経営革新機構による医療人材の有料職業紹介事業の開始⁶(2020年10月目途)といった興味深い取組が展開されようとしている。新型コロナウイルス感染症の流行下、これらの取組に代表される新たな動きの成り行きに着目しつつ、前者課題の評価については、あらためて別稿で取り上げることとしたい。

³ 厚生労働省(2019)、厚生労働省(2020)。

紹介手数料の内訳は次の通り。

2017年度：医師 166億円、看護職(看護師・准看護師、保健師、助産師) 374億円

2018年度：医師 197億円、看護職(看護師・准看護師、保健師、助産師) 397億円

⁴ 巻末添付資料①参照。

⁵ <https://healthcare.job-support.mhlw.jp/jobfind-pc/>

全国の医療機関や保健所等が募集する医療職種等の情報が集約して掲載される。

⁶ https://tmha.net/user/media/tmha/page/news/kaiho/pdf_kaiho279.pdf

廉価な水準の紹介手数料で、「やりがいマッチング」の視点に立った求人・求職者の満足度の高い紹介を行うことを目的とする。

1. 調査目的

本調査の目的は、改正職業安定法施行前に指摘された「医療・介護分野における一部紹介会社の行き過ぎた行為」が、同法施行により改善しているかどうかを評価することにある。

具体的には、日医総研 RE2017 において、「紹介会社経由で採用した医療職の高い早期離職に改善がないならば、改正職業安定法で紹介会社に求めた各種要件の厳格化を検討することが必要」との提言を行っており、この観点からの評価を行う。加えて、改正職業安定法の改正ポイントのうち、「業務運営要領」として規定されているなかで、その遵守が「望ましい」「望ましくない」といった表現に留められた項目を中心に、その遵守状況の評価を行う。

2. 調査手法

改正職業安定法施行後の紹介会社の実態に関し、厚生労働省 2019 調査に基づき、医療・介護分野において、まずは職員採用に関する紹介会社への高い依存度と紹介手数料の改善状況を確認したうえで、次の 3 点について結果を確認し、分析・考察する。

(1) 紹介会社経由で採用した就職者の早期離職状況

日医総研 WP2017 で指摘された、紹介会社経由で採用した医療職の早期離職率が顕著に高い傾向⁷に着目し、直近の就職者の状況を確認する。

7. 日医総研 WP2017 によれば、直近 3 年間に採用された看護職員（常勤及び非常勤）について分析すると、全看護職員の早期離職率（採用後 1 年以内 6.1%、採用後半年以内 3.0%）に比べ、紹介会社経由採用者の早期離職率（採用後 1 年以内 11.3%、採用後半年以内 6.6%）が高かった。

(2) 改正職業安定法における改正ポイント⁸の遵守状況

日医総研 RE2017 で言及した、改正職業安定法の主な改正ポイント（以下①～⑥）のうち、「業務運営要領」で定められた③,④,⑥について、その遵守状況を確認する⁹。

- ① 紹介会社は、職業紹介による就職者数及びうち、6 カ月以内の離職者数を人材サービス総合サイトで情報提供すること。
(法令)
- ② 6 カ月以内の離職者を求人求職管理簿で管理すること。
(業務運営要領)
- ③ 自らの紹介による就職者への転職勧奨は2 年間行わないこと。
(業務運営要領)
- ④ 「返戻金制度」*を設けることが望ましい。
(業務運営要領)
*厚生労働省に確認したところによれば、「自ら紹介した就職者に関し、少なくとも就職後 6 カ月以内の離職時に手数料返戻の定めのある制度」を以って、「設けることが望ましい返戻金制度」とする考えとのことであった。
- ⑤ 求職者に対して、求人者から手数料を徴求すること、返戻金制度に関する事項を明示すること。
(業務運営要領)
- ⑥ 求職の申込みの勧奨を、求職者に金銭等を提供することによって行うことは望ましくない。
(業務運営要領)

(3) 紹介会社の不適切対応事例の有無

⁸ 厚生労働省（2017）パンフレット。紹介会社の活動に関連して、求職者等が不利益を被る等の不適切な事案に対して的確に対応することや、求職と求人のより適切かつ円滑なマッチングを進めていくことを基本的な目的とする。

⁹ ①、②、⑤については、厚生労働省 2019 調査では遵守状況の確認ができないため、本稿の対象外とする。法令、業務運営要領は、脚注 2 を参照のこと。

3. 調査結果

紹介会社に関わる問題点（職員採用に関する紹介会社への高い依存度、高い紹介手数料水準、紹介会社経由で採用した職員の早期離職）の改善状況、並びに改正職業安定法的主要改正ポイント（自ら紹介した就職者への2年間の転職勧奨の禁止、紹介した就職者の早期離職時における手数料返戻制度の設置、紹介した就職者へのお祝い金の禁止）の遵守状況及び関係者における認知状況について、厚生労働省2019調査に基づき確認した。加えて、紹介会社の不適切対応事例の有無についても確認し、その結果を以下に記した。

なお、日医総研 WP2017 と厚生労働省 2019 調査の、それぞれにおける調査対象に違いがあることには留意が必要である（次頁表参照）。

表. 「日医総研 WP2017」と「厚生労働省 2019 調査」との調査対象の比較

	日医総研 WP2017	厚生労働省 2019 調査
医療施設及び介護施設（求人事業所）	<ul style="list-style-type: none"> ●病院及び診療所（介護施設除く） 無作為に抽出した病院 3,000、診療所（有床・無床）1,000のうち、回答を得た病院 693、有床・無床診療所 151の合計 844事業所。そのうち、直近 3年間に紹介会社経由で職員（医師含む）の採用があったとの回答を得たのは 450 事業所（病院 409、有床・無床診療所 41）。 ●早期離職状況の調査対象は、紹介会社経由で採用した看護職員。 	<ul style="list-style-type: none"> ●病院（診療所除く）及び介護施設 全国の 8,440 病院の中で、過去 1年間に紹介会社経由で医師、保健師・助産師、看護師・准看護師、看護助手、薬剤師、リハビリ専門職またはその他職員の採用があった 2,122 病院のうち、回答を得た 964 事業所。加えて、過去 1年間に紹介会社経由で看護職員、介護支援専門員、介護職員、リハビリ専門職、またはその他職員の採用があった 1,894 介護施設のうち、回答を得た 574 事業所。 ●早期離職状況の調査対象は、紹介会社経由で採用した全職種の職員。
就職者	対象外	<ul style="list-style-type: none"> ●調査対象病院において、紹介会社を利用して採用された職員（職種内訳不詳）で現在も就業中の各 2 名、合計 4,224 名のうち、回答を得た 571 名。 ●加えて、調査対象介護施設において、紹介会社を利用して採用された職員（職種内訳不詳）で現在も就業中の各 1 名、合計 1,894 名のうち、回答を得た 286 名。
紹介会社（職業紹介事業者）	対象外	<ul style="list-style-type: none"> ●医療介護分野での就職実績のある紹介会社から無作為に抽出した 600 紹介会社のうち、回答を得た 158 事業者。

筆者まとめ

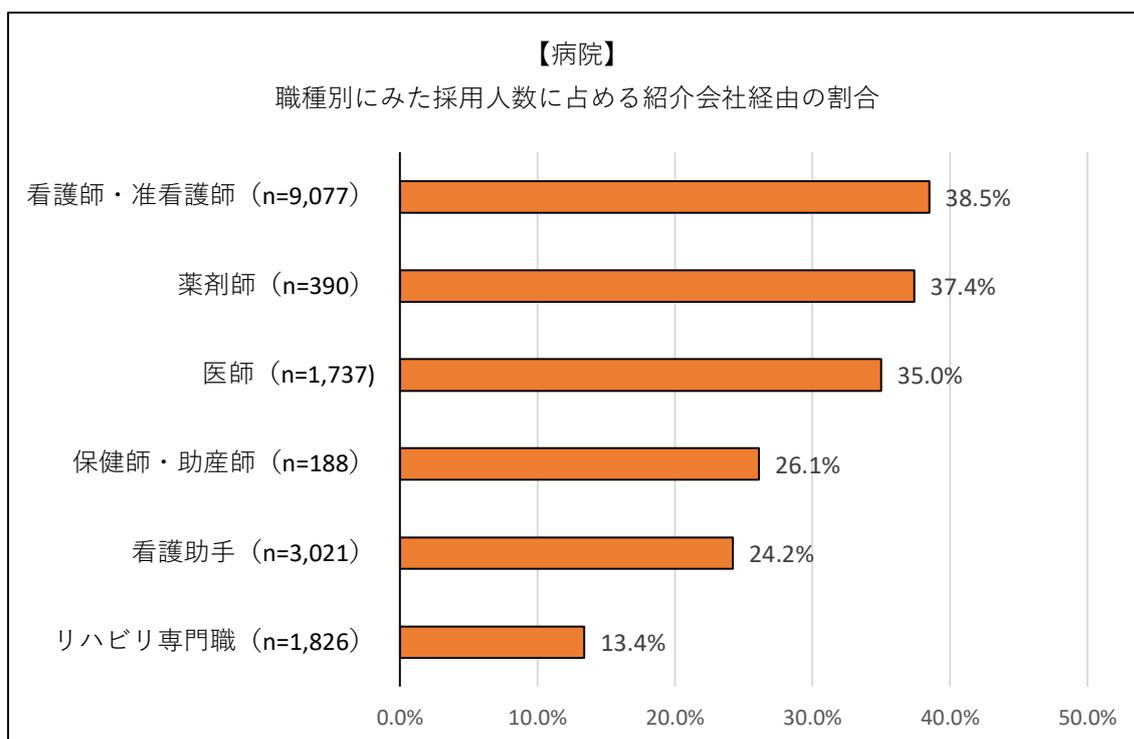
3.1 職員採用に関する紹介会社への依存度

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、「過去 1 年間に紹介会社経由で医師、保健師・助産師、看護師・准看護師、看護助手、薬剤師、リハビリ専門職またはその他職員の採用があった」のは、8,440 病院のうち 2,122 病院（25.1%）であった。

また、職種別採用経路別採用人数をみると、その内で紹介会社の割合が特に高い職種は、看護師・准看護師 38.5%（採用人数計 9,077）、薬剤師 37.4%（採用人数計 390）、医師 35.0%（採用人数計 1,737）であった（図表 3-1-1）。

図表 3-1-1*



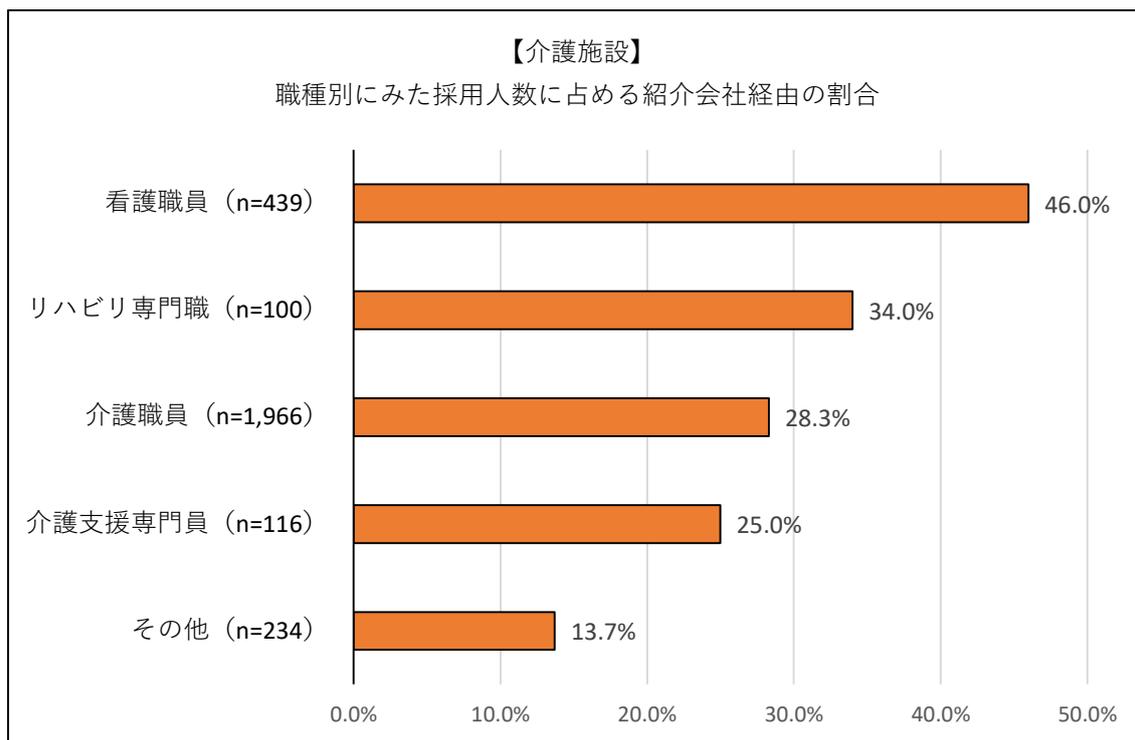
出典：求人事業所調査・病院⑤

* 2018 年 1 月 1 日～2018 年 12 月 31 日に採用した「常用雇用」（4 カ月以上の期間を定めて雇用したもの又は期間の定めなく雇用されるものをいう。以下、同じ）の人数・割合。

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」における介護施設での職種別採用経路別採用人数をみると、紹介会社の割合が、看護職員では 46.0%（採用人数計 439）と、他職種に比べてとりわけ高かった（図表 3-1-2）。

図表 3-1-2*



出典：求人事業所調査・介護施設⑤

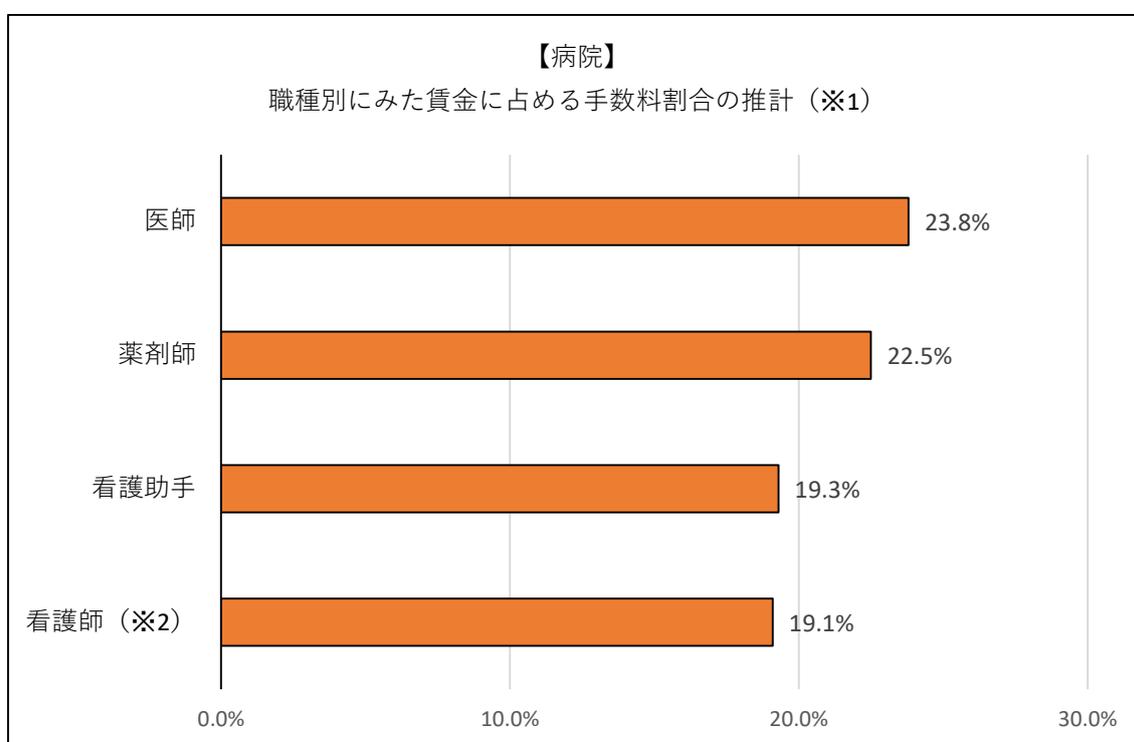
* 2018年1月1日～2018年12月31日に採用した常用雇用の人数・割合。

3.2 紹介会社に支払う手数料の水準

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、採用 1 件あたり紹介会社に支払った手数料の賃金に占める割合（平均）を職種別にみると、医師 23.8%（回答事業所数 189）、薬剤師 22.5%（回答事業所数 86）、看護師 19.1%（回答事業所数 510）であった（図表 3-2-1）。

図表 3-2-1*



出典：求人事業所調査・病院⑥

* 2018年1月1日～2018年12月31日に採用した常用雇用について調査。

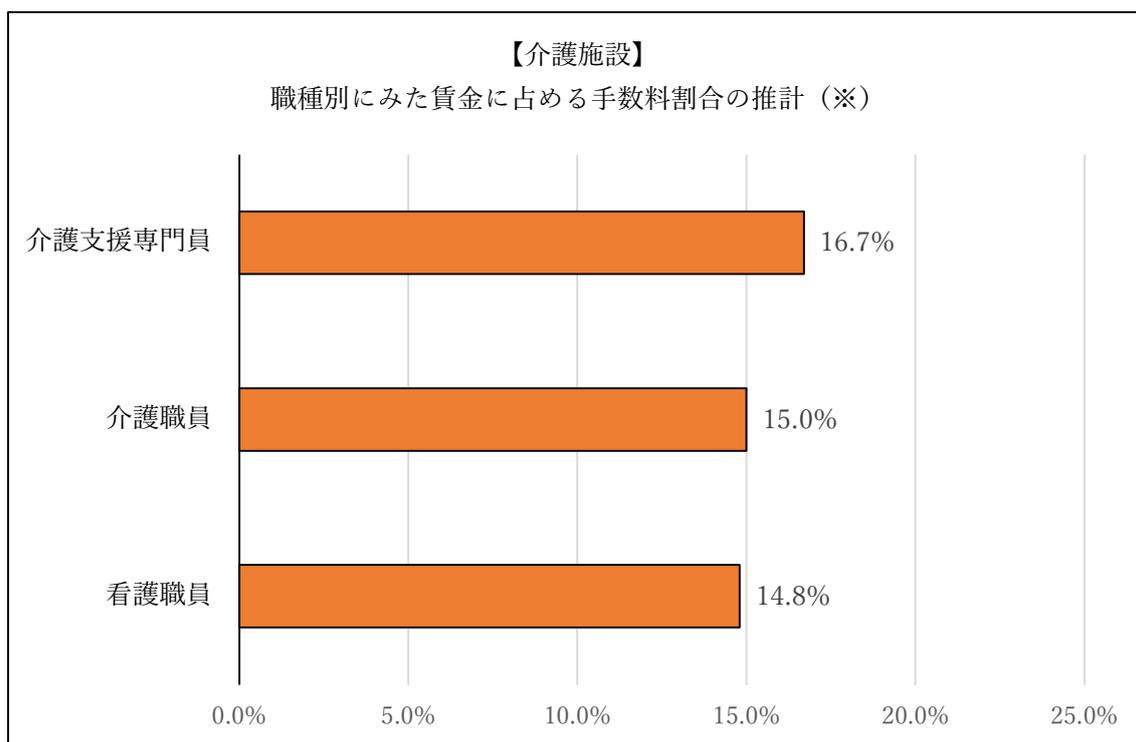
※1.上記の調査により得られた「手数料額（平均）」を「賃金（年収）」で除して算出した。「賃金（年収）」は、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」における「きまって支給する現金給与額」に12を乗じ、「年間賞与その他特別給与額」を加えた額。

※2.看護師の推計にあたっては「看護師・准看護師の紹介手数料÷看護師の賃金（年収）」で計算しているため、過小推計になっている可能性がある。

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、採用 1 件あたり紹介会社に支払った手数料の賃金に占める割合（平均）は、介護支援専門員 16.7%（回答事業所数 21）、介護職員 15.0%（回答事業所数 156）、看護職員 14.8%（回答事業所数 91）であった（図表 3-2-2）。

図表 3-2-2*



出典：求人事業所調査・介護施設⑥

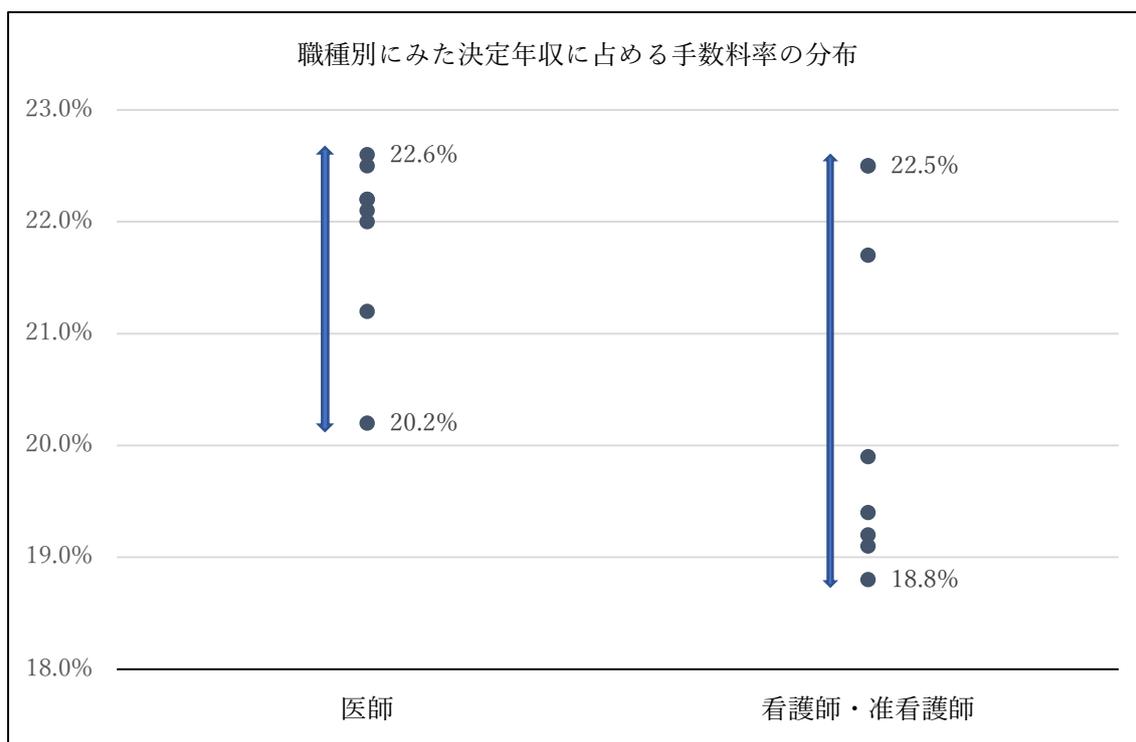
* 2018年1月1日～2018年12月31日に採用した常用雇用について調査。

※ 上記の調査により得られた「手数料額（平均）」を「賃金（年収）」で除して算出した。「賃金（年収）」は、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」における「きまって支給する現金給与額」に12を乗じ、「年間賞与その他特別給与額」を加えた額。

【紹介会社】

厚生労働省 2019 調査「職業紹介事業者調査」でも、職種別手数料率（就職先での決定年収に占める手数料の割合）をみると、医師 20.2～22.6%（回答総数 92）、看護師・准看護師 18.8%～22.5%（回答総数 151）と、「求人事業所調査」結果とほぼ同水準であった（図表 3-2-3）。

図表 3-2-3



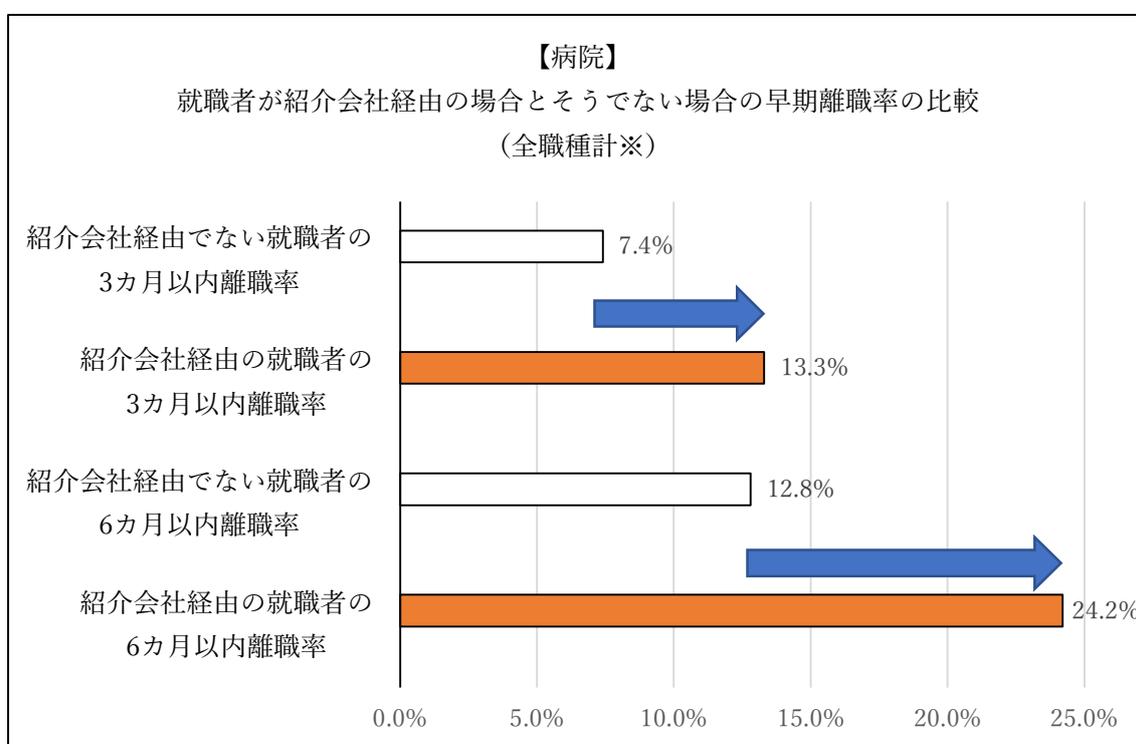
出典：職業紹介事業者調査③

3.3 紹介会社経由で採用した就職者の早期離職状況

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、病院の就職者の離職状況について分析すると、紹介会社経由以外の就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 7.4%」「6 カ月以内離職率 12.8%」であったのに対して、紹介会社を経由した就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 13.3%」「6 カ月以内離職率 24.2%」と顕著に高かった（図表 3-3-1）。

図表 3-3-1*



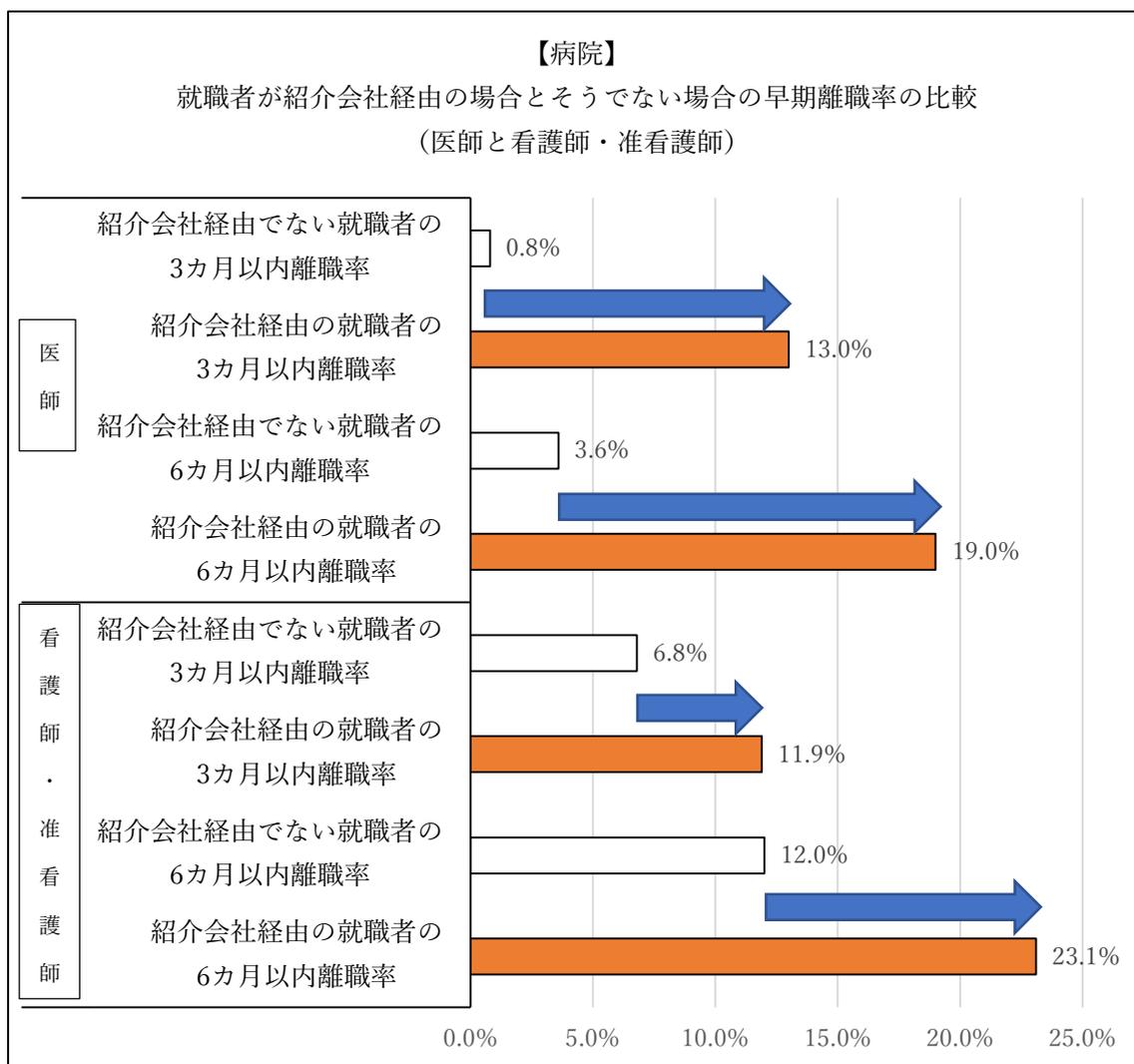
出典：求人事業所調査・病院⑧

* 2018年1月1日～2018年6月30日に就職した常用雇用について調査。

※ 全職種とは、「医師」「保健師・助産師」「看護師・准看護師」「看護助手」「薬剤師」「リハビリ専門職」「その他」の合計。

その中でも職種別にみると、「医師」は、紹介会社経由以外の就職者が「3 カ月以内離職率 0.8%」「6 カ月以内離職率 3.6%」であったのに対して、紹介会社を経由した就職者が「3 カ月以内離職率 13.0%」「6 カ月以内離職率 19.0%」と、特徴的に高かった（図表 3-3-2）。

図表 3-3-2

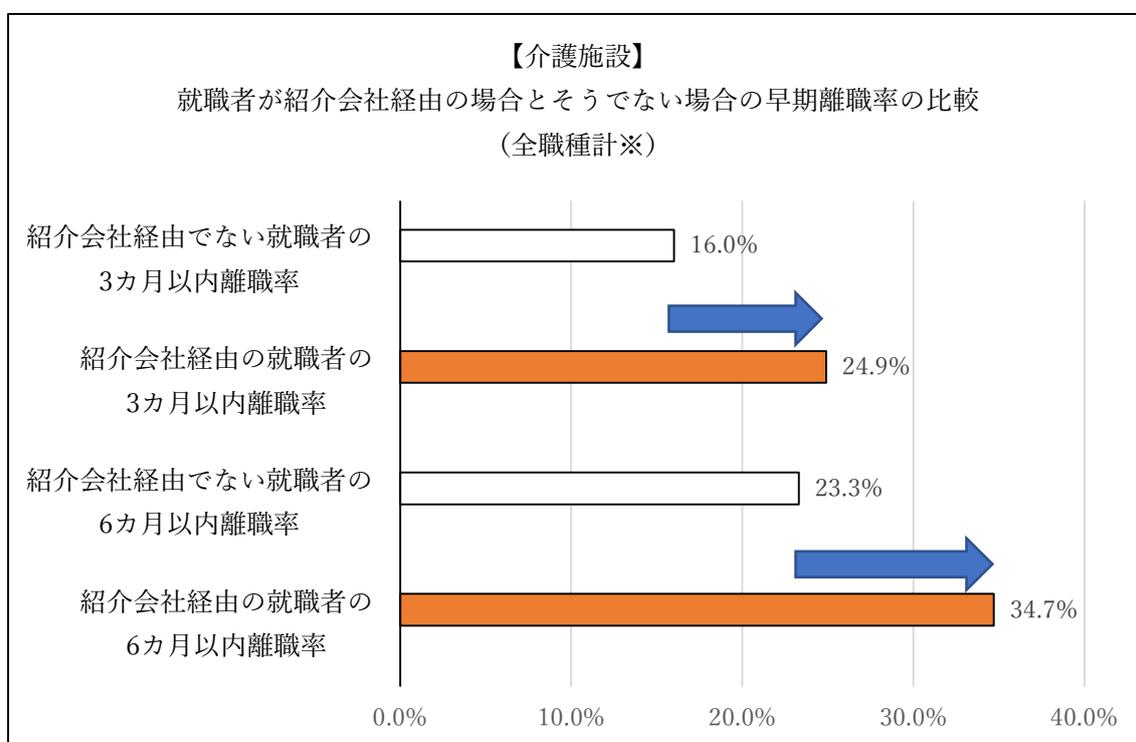


出典：求人事業所調査・病院⑧

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、介護施設の就職者についても、ほぼ同様に、紹介会社経由の就職者の離職率が顕著に高い結果であった。すなわち、紹介会社経由以外の就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 16.0%」「6 カ月以内離職率 23.3%」であったのに対して、紹介会社を経由した就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 24.9%」「6 カ月以内離職率 34.7%」であった（図表 3-3-3）。

図表 3-3-3



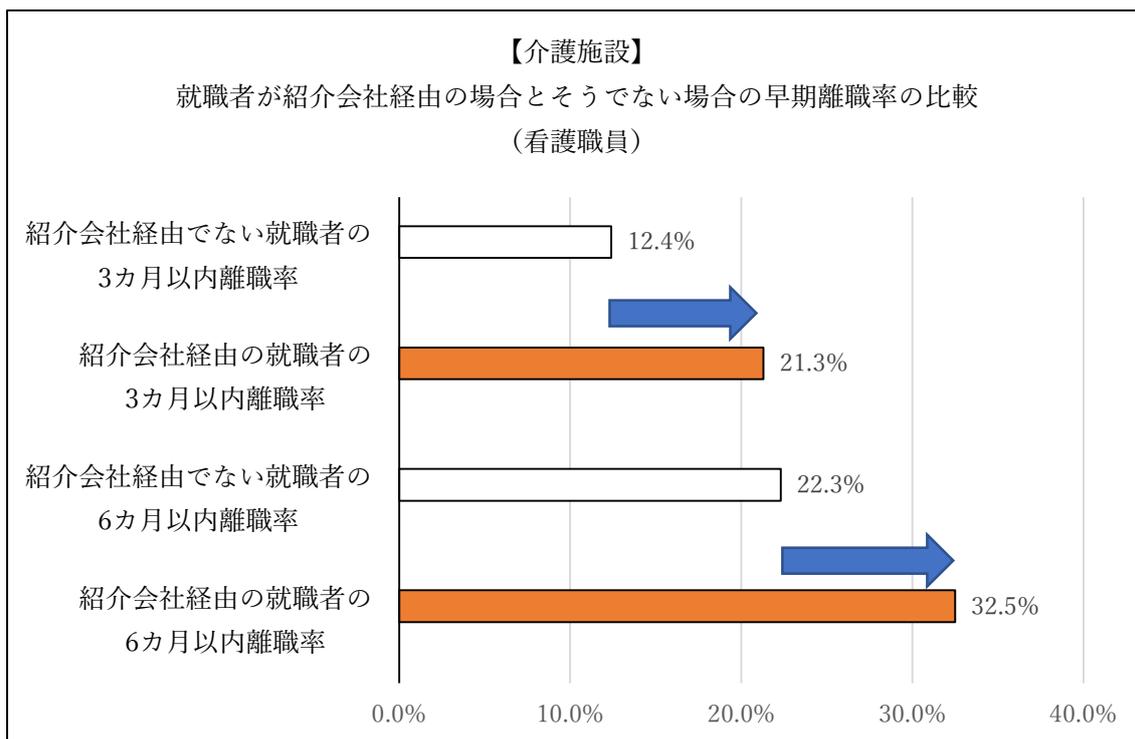
出典：求人事業所調査・介護施設⑧

* 2018年1月1日～2018年6月30日に就職した常用雇用について調査。

※ 全職種とは、「介護支援専門員」「介護職員」「看護職員」「リハビリ専門職」「その他」の合計。

職種別に「看護職員」をみると、紹介会社経由以外の就職者が「3カ月以内離職率 12.4%」「6カ月以内離職率 22.3%」であったのに対して、紹介会社を経由した就職者が「3カ月以内離職率 21.3%」「6カ月以内離職率 32.5%」であった（図表 3-3-4）。

図表 3-3-4



出典：求人事業所調査・介護施設⑧

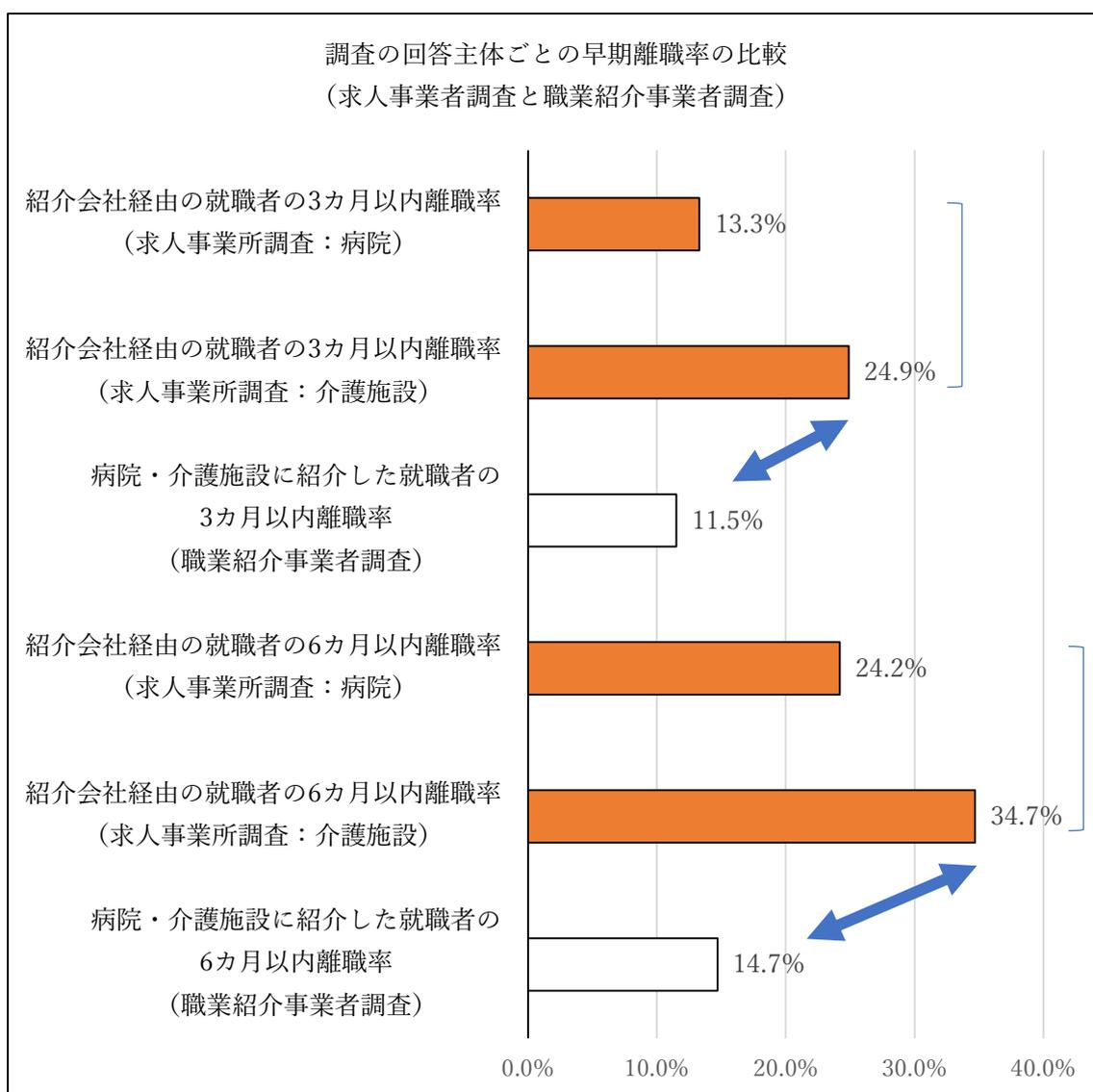
なお、介護施設における紹介会社経由の「看護職員」就職者の早期離職率は、病院における紹介会社経由の「看護師・准看護師」就職者（採用人数計 3,495）では「3カ月以内離職率 11.9%」「6カ月以内離職率 23.1%」であった¹⁰のに比べて、特徴的に高かった。

¹⁰. 図表 3-3-2 参照。

【紹介会社】

厚生労働省 2019 調査「職業紹介事業者調査」では、紹介した就職者の早期離職率の数値が、「求人事業所調査」結果と比べると相当程度低かった。すなわち、病院、介護施設に紹介した就職者は、「3 カ月以内離職率 11.5%」「6 カ月以内離職率 14.7%」であった（図表 3-3-5）。職種別では、紹介した「医師」の離職率が、「3 カ月以内離職率 2.6%」「6 カ月以内離職率 6.3%」と、「求人事業所調査」結果と比較して大きな乖離があった（図表 3-3-6）。

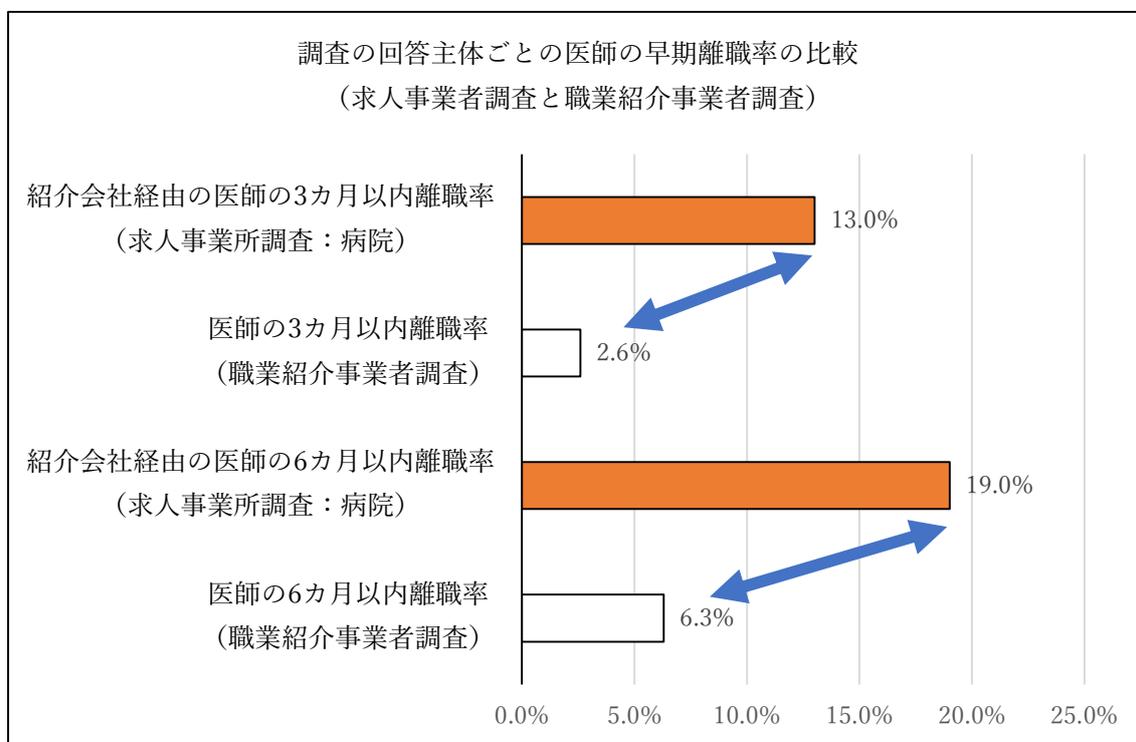
図表 3-3-5*



出典：求人事業所調査・病院⑧、求人事業所調査・介護施設⑧、職業紹介事業者調査⑥

* 2018年1月1日～2018年6月30日に紹介により就職した常用雇用について調査。

図表 3-3-6

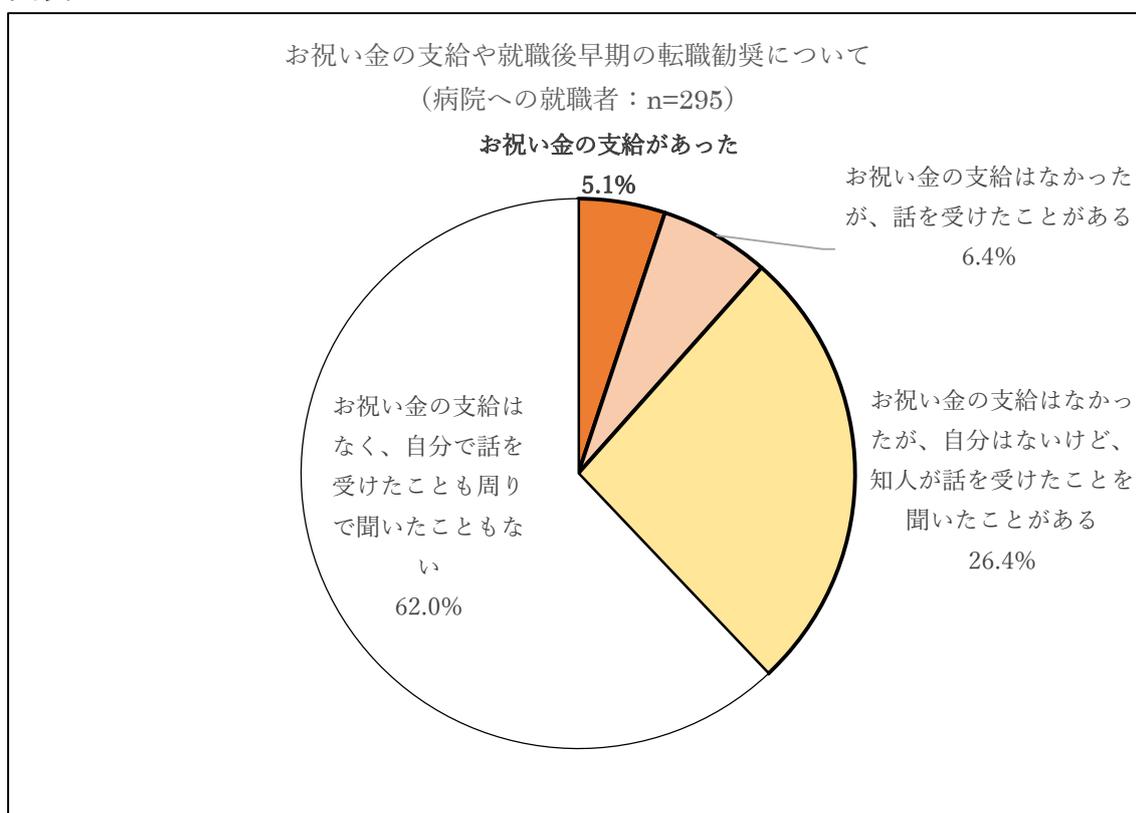


3.4 自ら紹介した就職者への転職勧奨の禁止、及びお祝い金の禁止

【病院の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」によれば、回答総数 295 のうち、「お祝い金の支給があった」のが 5.1%であった。「支給はなかったが、お祝い金の支給や就職後早期の転職勧奨に関して、話を聞いた」のが 6.4%、「支給はなかったが、自分はないが、知人が話を聞いたと聞いた」のが 26.4%であった（図表 3-4-1）。

図表 3-4-1



出典：就職者調査・病院④

また紹介会社への不満を訊ねたのに対して、回答総数 564 のうち「採用後に希望していないのに求人情報の送付や転職勧奨を受けた」割合が 6.6%あった¹¹。

なお、厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」でも、「紹介会社が就職者に対し、他の職場への転職を勧めた」トラブルが、回答総数 908 のうち 1.0%で確認された¹²。

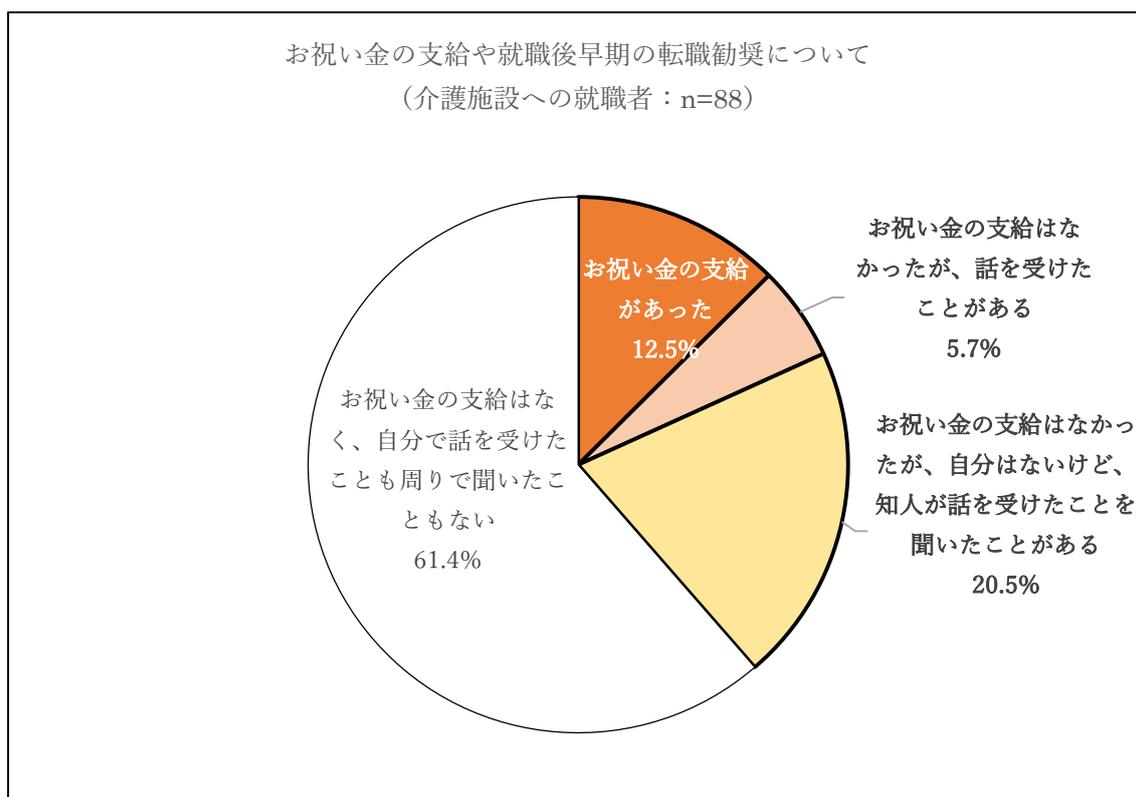
¹¹ 図表 3-7-5 参照。

¹² 図表 3-7-1 参照。

【介護施設の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」によれば、回答総数 88 のうち「お祝い金の支給があった」のが 12.5%であった。「支給はなかったが、お祝い金の支給や就職後早期の転職勧奨に関して、話を受けた」のが 5.7%、「支給はなかったが、自分はないが、知人が話を受けたと聞いた」のが 20.5%であった（図表 3-4-2）。

図表 3-4-2



出典：求人事業所調査・介護施設④

また紹介会社への不満を訊ねたのに対して、回答総数 281 のうち「採用後に希望していないのに求人情報の送付や転職勧奨を受けた」割合が 7.8%あった¹³。

なお、厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」でも、「紹介会社が就職者に対し、他の職場への転職を勧めた」トラブルが、回答総数 551 のうち 2.2%で確認された¹⁴。

¹³. 図表 3-7-6 参照。

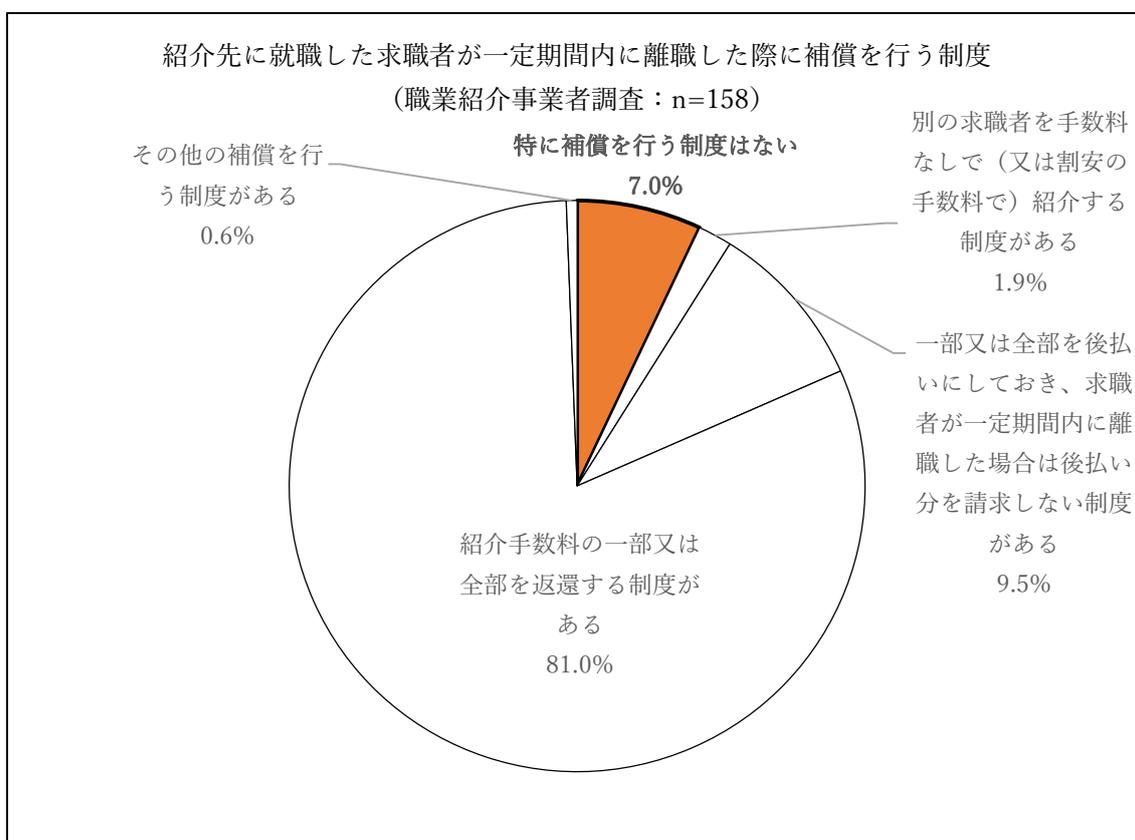
¹⁴. 図表 3-7-3 参照。

3.5 紹介した就職者の早期離職時における手数料返戻制度の設置

【紹介会社】

厚生労働省 2019 調査「職業紹介事業者調査」によれば、回答総数 158 のうち、紹介先の就職者が一定期間内に離職した場合に「特に補償を行う制度はない」との回答が 7.0%であった（図表 3-5-1）。

図表 3-5-1*

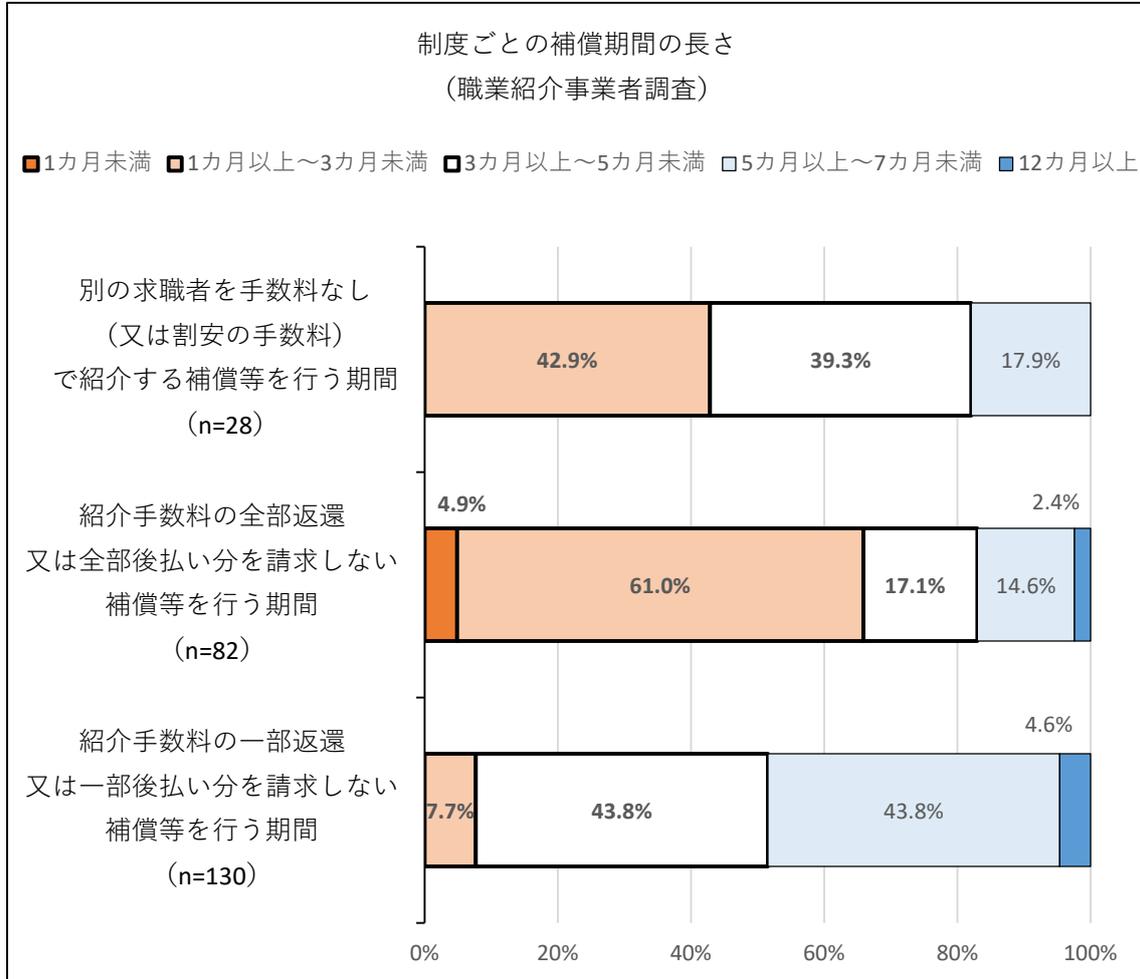


出典：職業紹介事業者調査⑤

* 2019年1月1日現在の状況について調査。

また、補償を行う制度がある場合であっても、その補償期間は、「5 カ月未満」との回答が最多数を占めた（図表 3-5-2）。

図表 3-5-2*



出典：職業紹介事業所調査⑤

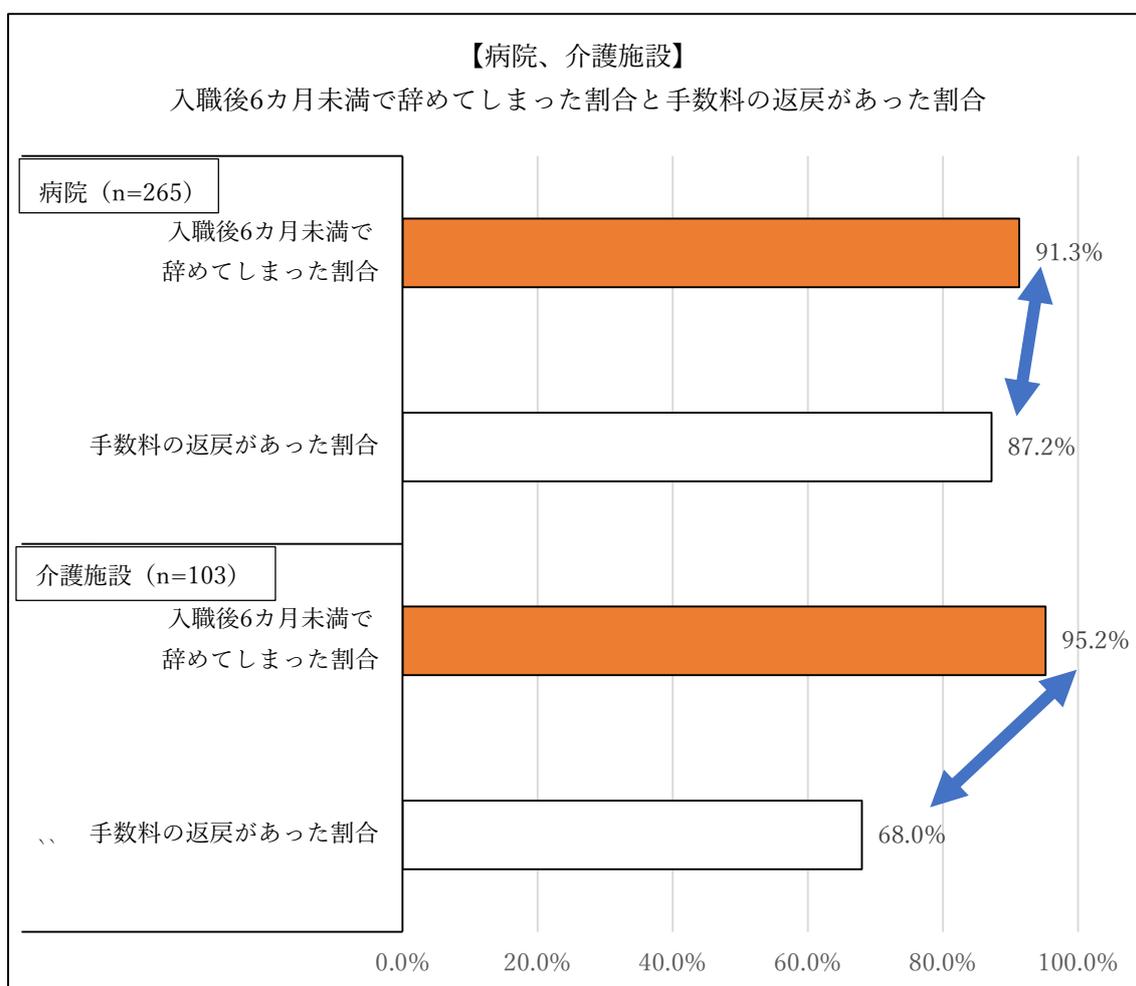
* 2019年1月1日現在の状況について調査。

【病院、介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」によれば、病院では、紹介会社経由の就職者が「入職後 6 カ月未満で辞めた」経験があるとの回答が 91.3%であった一方で、紹介会社経由の就職者の早期離職時に、紹介会社に支払った手数料の「返戻があった」との回答が 87.2%であった（回答総数 265）。同様に介護施設では、紹介会社経由の就職者が「入職後 6 カ月未満で辞めた」経験があるとの回答が 95.2%であった一方で、紹介会社経由の就職者の早期離職時に、紹介会社に支払った手数料の「返戻があった」との回答が 68.0%であった（回答総数 103）。

特に介護施設において、両者の数値に乖離が確認された（図表 3-5-3）。

図表 3-5-3*



出典：職求人事業所調査・病院⑩、介護施設⑩

* 紹介会社経由の就職者が「入職後 6 カ月未満で辞めてしまった」経験がある割合については、2018 年 1 月 1 日～2018 年 12 月 31 日に発生したトラブルに関する調査に基づく。

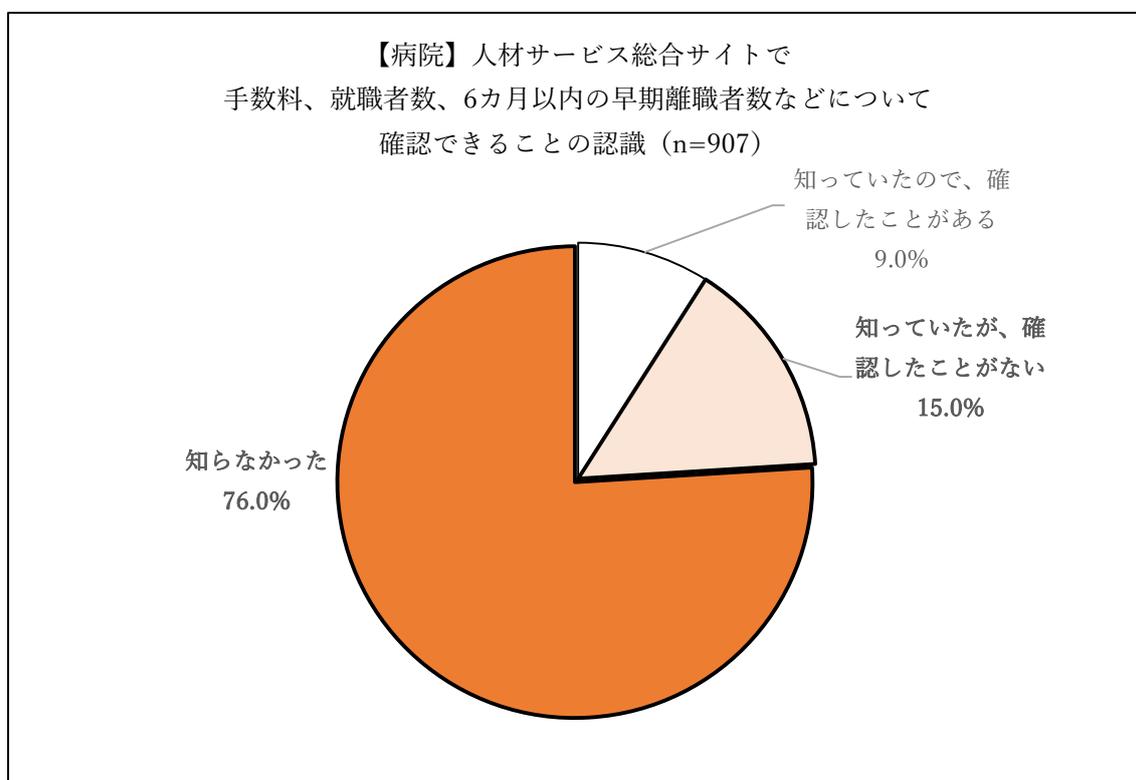
3.6 改正職業安定法の改正ポイントのステークホルダーにおける認知状況

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」(回答総数 907)によれば、以下の認知状況であった。

- ・「人材サービス総合サイトで、手数料、就職者数、6 カ月以内の早期離職者数などについて確認できること」を「知らなかった」のが 76.0%、「知っていたが確認したことがない」のが 15.0%であった (図表 3-6-1)。

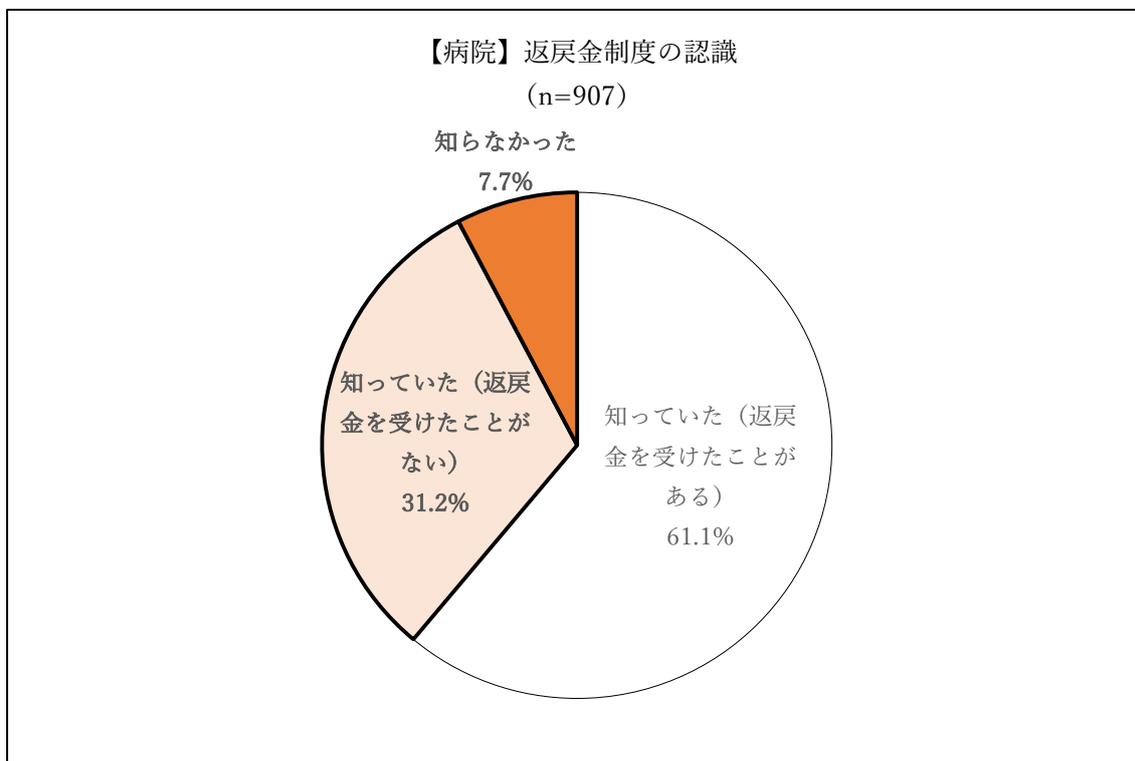
図表 3-6-1



出典：求人事業所調査・病院①

- ・「返戻金制度の認識」について、「知らなかった」のが7.7%、「知っていたが返戻金を受けたことがない」のが31.2%であった（図表3-6-2）。

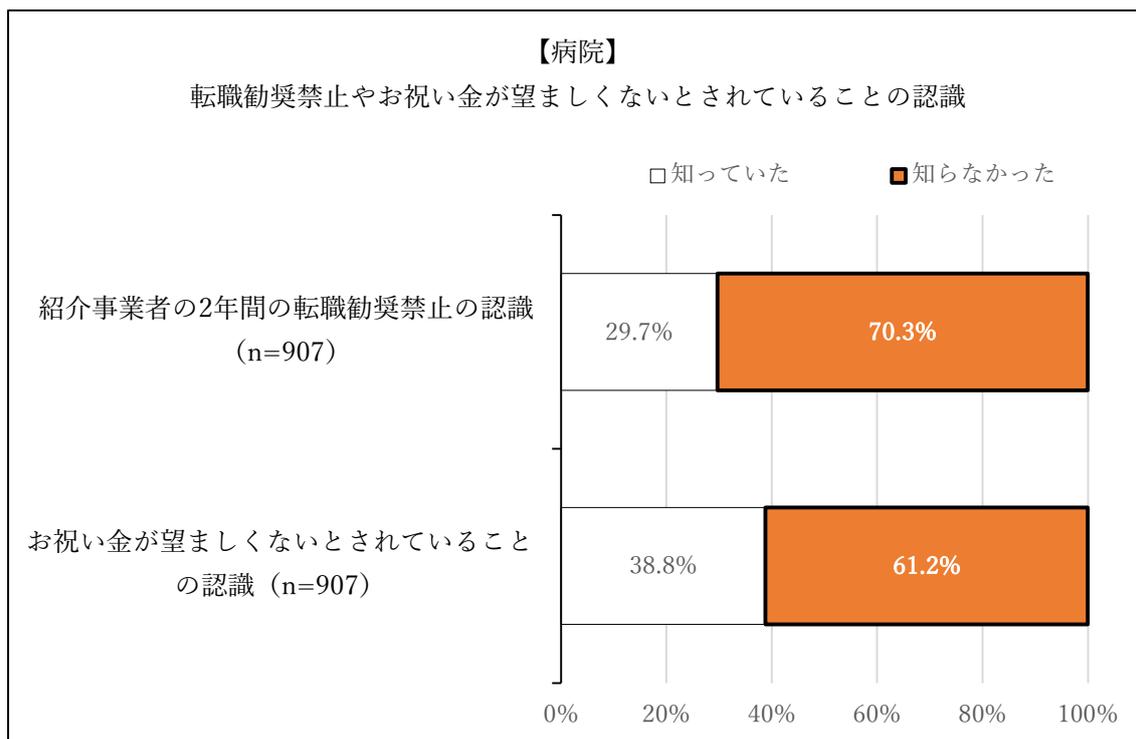
図表 3-6-2



出典：求人事業所調査・病院①

- ・「2年間の転職勧奨禁止」について、「知らなかった」のが70.3%であった（図表3-6-3）。
- ・「お祝い金が望ましくないとされていることの認識」について、「知らなかった」のが61.2%であった。（図表3-6-3）

図表 3-6-3



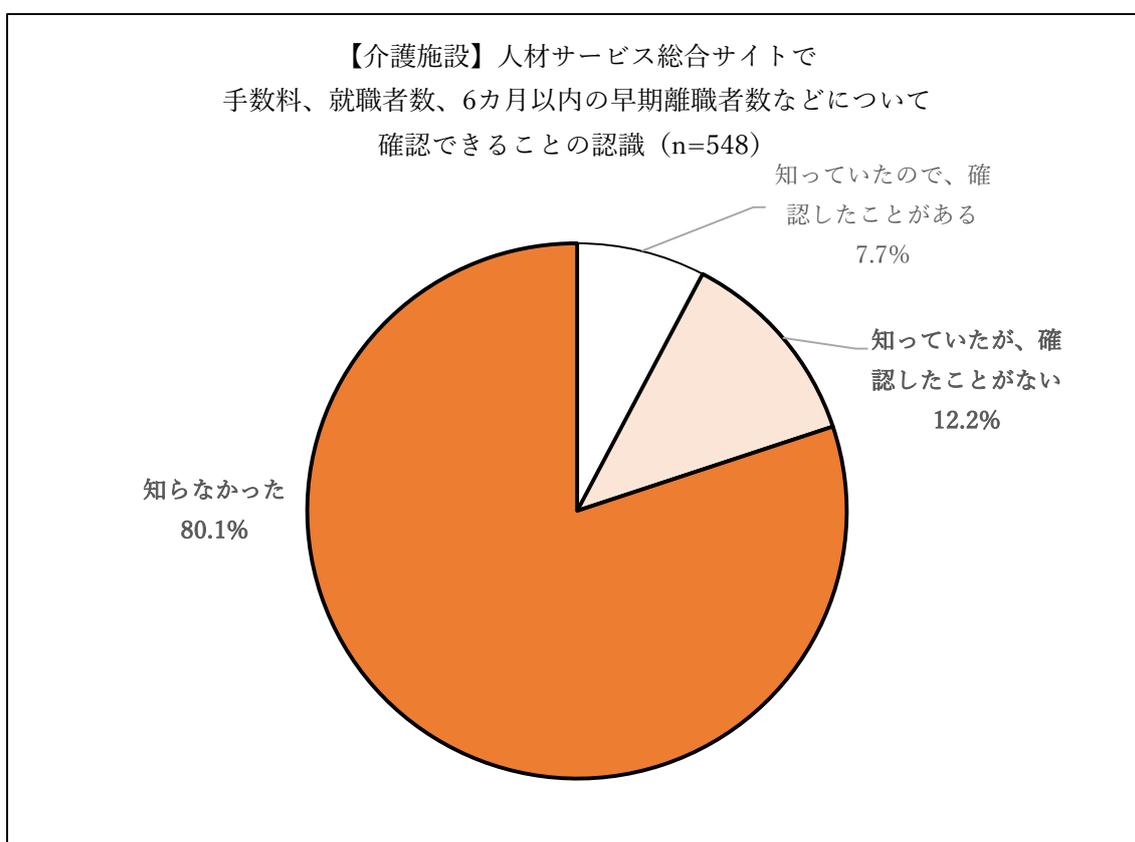
出典：求人事業所調査・病院①

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」（回答総数 546～548）によれば、以下の認知状況であった。

- ・「人材サービス総合サイトで、手数料、就職者数、6 カ月以内の早期離職者数などについて確認できること」を「知らなかった」のが 80.1%、「知っていたが確認したことがない」のが 12.2%であった（図表 3-6-4）。

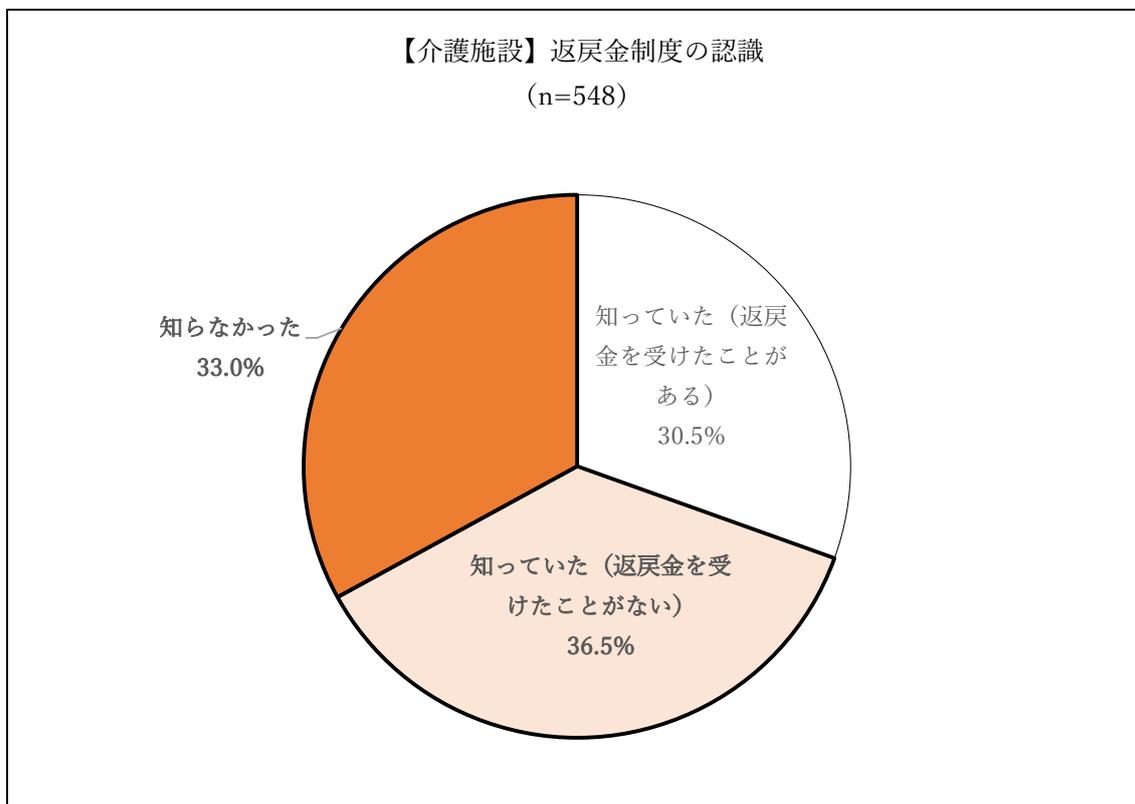
図表 3-6-4



出典：求人事業所調査・介護施設①

- ・「返戻金制度の認識」について、「知らなかった」のが 33.0%、「知っていたが返戻金を受けたことがない」のが 36.5%であった（図表 3-6-5）。

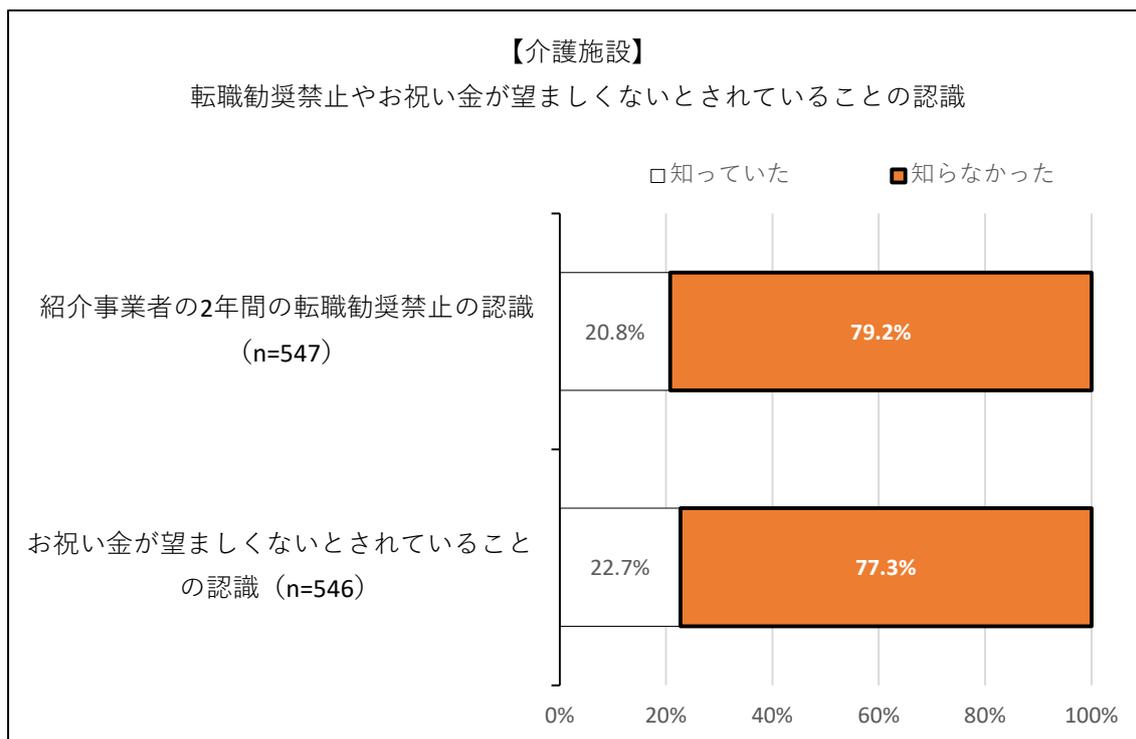
図表 3-6-5



出典：求人事業所調査・介護施設⑩

- ・「2年間の転職勧奨禁止」について、「知らなかった」のが79.2%であった（図表3-6-6）。
- ・「お祝い金が望ましくないとされていることの認識」について、「知らなかった」のが77.3%であった（図表3-6-6）。

図表 3-6-6



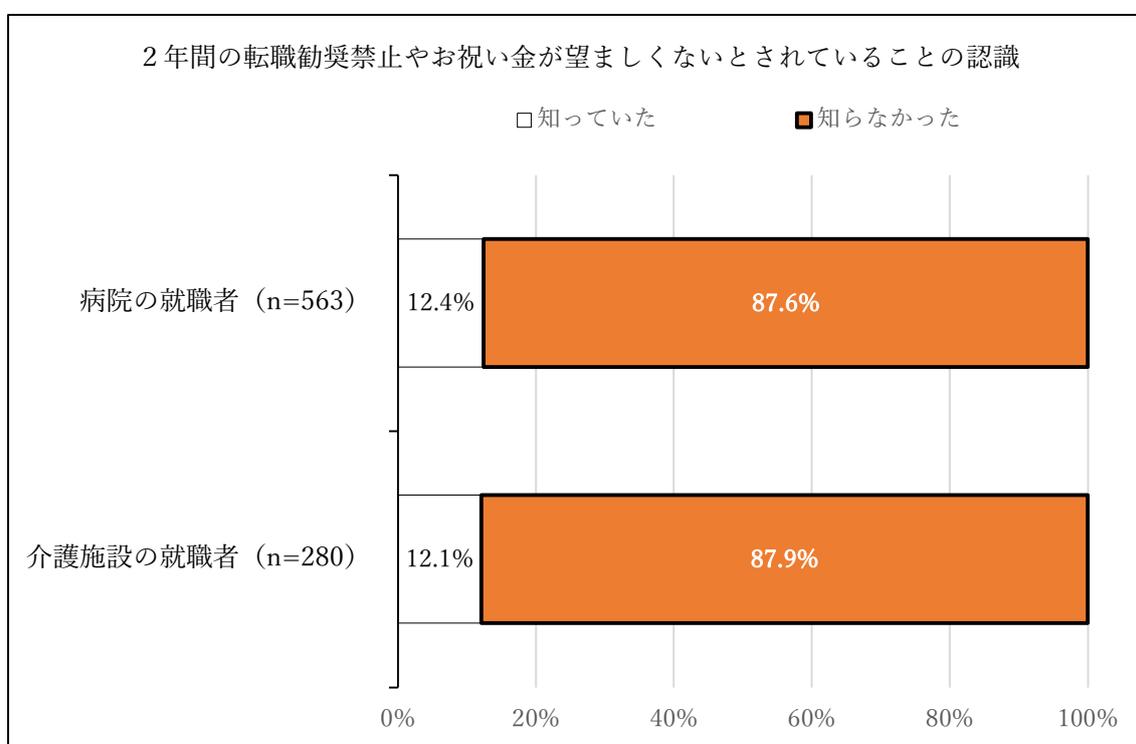
出典：求人事業所調査・介護施設①

【病院、介護施設の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」によれば、「2年間の転職勧奨禁止及びお祝い金が望ましくないことの認識」についての認知状況は、以下の通りであった。

- ・病院の就職者からの回答総数 563 のうち、「知らなかった」のは 87.6%であった（図表 3-6-7）。
- ・介護施設の就職者からの回答総数 280 のうち、「知らなかった」のは 87.9%であった（図表 3-6-7）。

図表 3-6-7

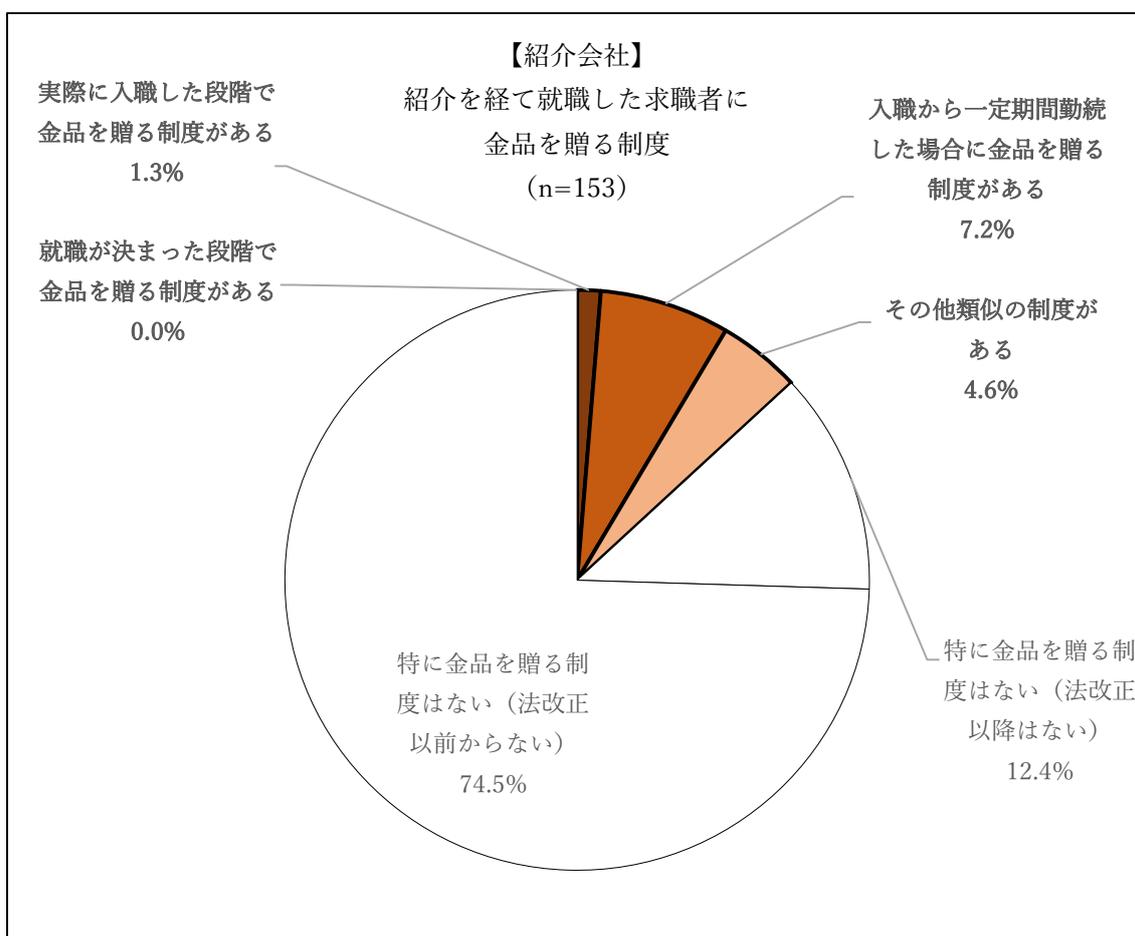


出典：就職者調査・病院④、同・介護施設④

【紹介会社】

厚生労働省 2019 調査「職業紹介事業者調査」によれば、何らかの「紹介を経て就職した求職者に対して金品を贈る制度」を有する紹介会社が、回答総数 153 のうち 13.1%であった¹⁵ (図表 3-6-8)。これらは、「お祝い金が望ましくないとされていること」について不知、または認知はしているが禁止事項と解釈せず、あえて実施していることを表すものである。

図表 3-6-8



出典：職業紹介事業者調査④

¹⁵ 13.1% = 「実際に入職した段階で金品を贈る」 1.3% + 「入職から一定期間勤務した場合に金品を贈る」 7.2% + 「その他類似の制度」 4.6%。

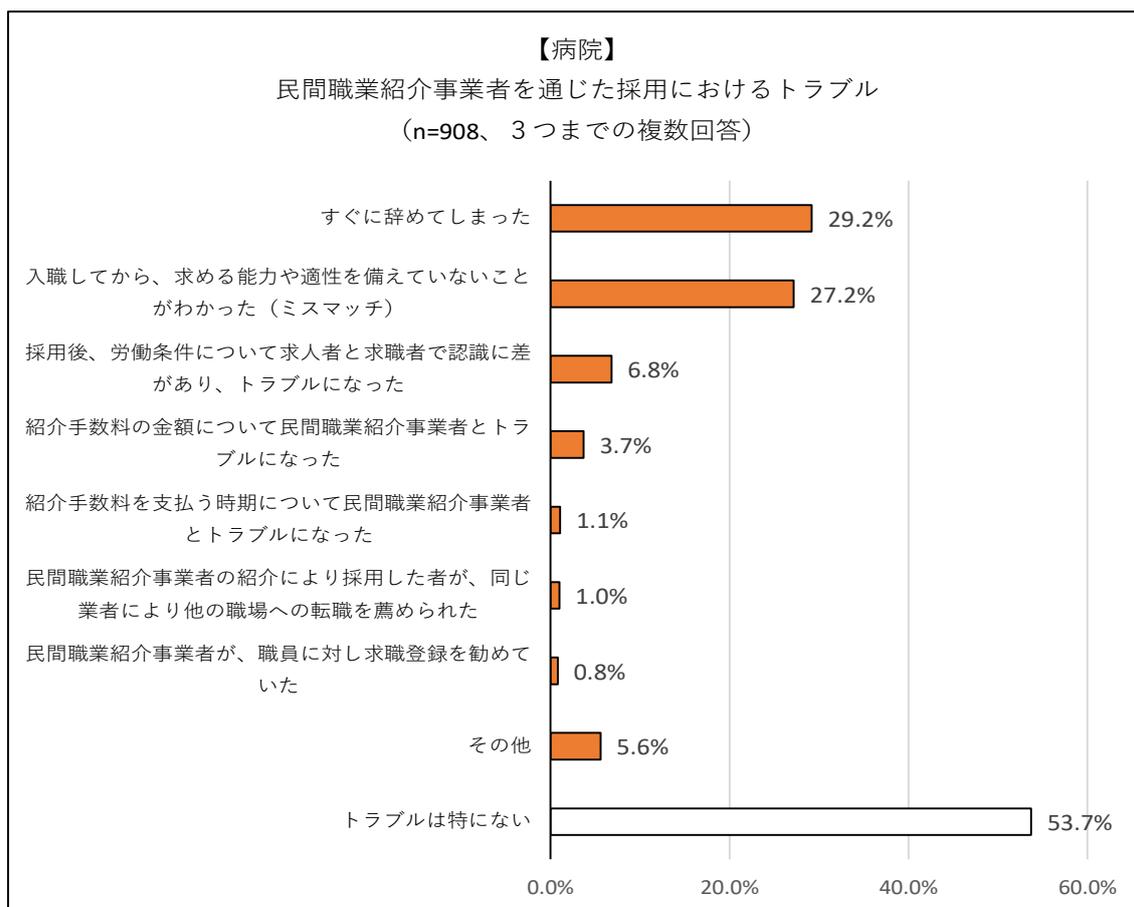
3.7 紹介会社の不適切対応事例

(1) 紹介会社とのトラブル

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」(回答総数 908)によれば、「トラブルはない」との回答が過半数(53.7%)あった一方で、「すぐに辞めてしまった」(29.2%)、「求める能力、適性を備えていないミスマッチがあった」(27.2%)との回答が多かった。また、紹介手数料の金額や支払時期に関する紹介会社とのトラブル、労働条件に関する求人・求職者間の認識の齟齬によるトラブルもあった。さらに「紹介会社が就職者に対し、他の職場への転職を勧めた」トラブルも確認された(図表 3-7-1)。

図表 3-7-1*

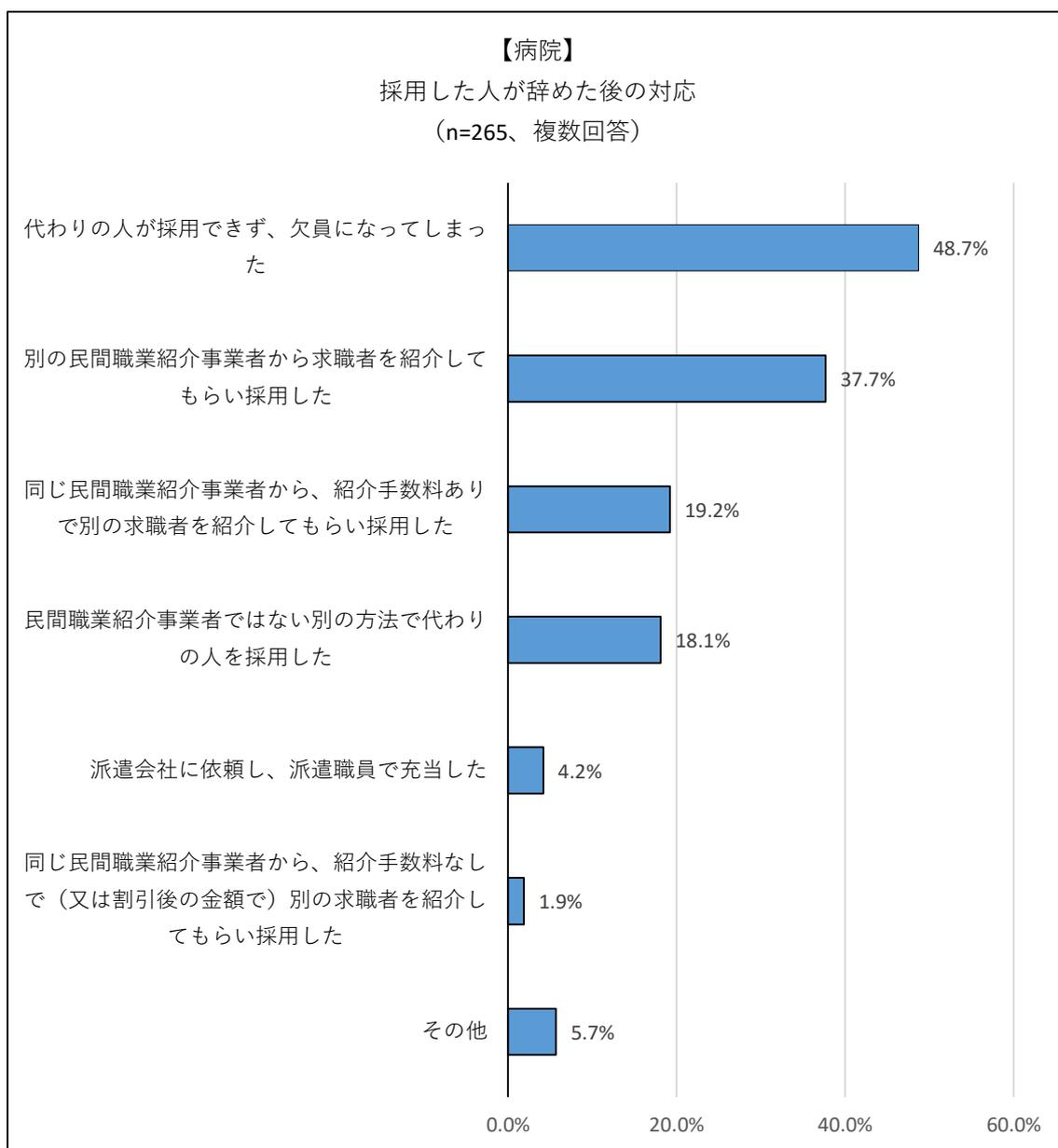


出典：求人事業所調査・病院⑨

* 2018年1月1日～2018年12月31日について調査。

なお、紹介会社経由で採用した職員の早期離職時の対応をみると、別の紹介会社に依頼するなりその他何とか手を尽くして代替者の採用を図っているが、採用できず欠員になったとの回答が最も多かった。また極端な例では、同じ紹介会社に手数料を支払って依頼し代替者を採用したとの回答もあった（図表 3-7-2）。

図表 3-7-2*



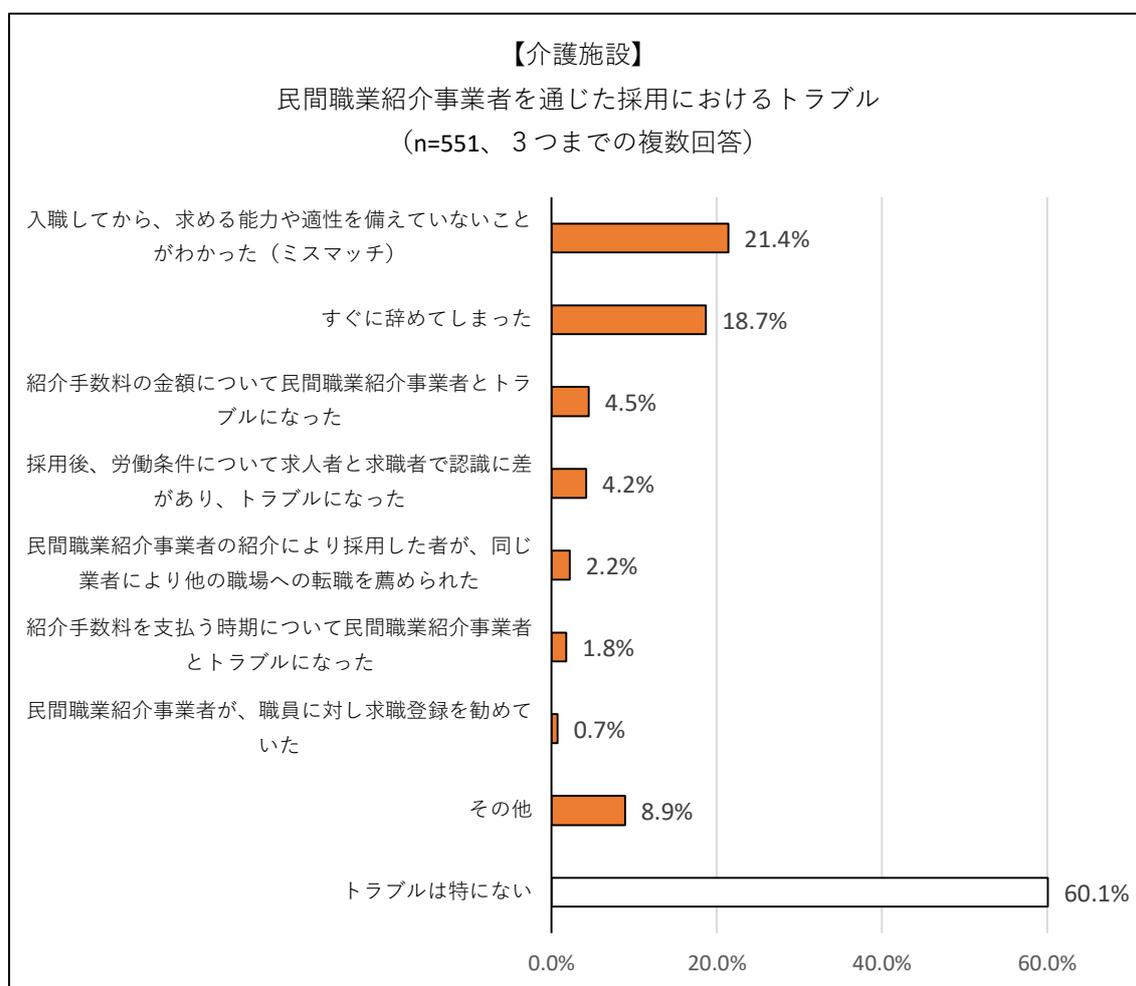
出典：求人事業所調査・病院⑨

* 2018年1月1日～2018年12月31日について調査。

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」（回答総数 551）によれば、病院とほぼ同様の傾向にあり、「トラブルはない」との回答が過半数（60.1%）あった一方で、「すぐに辞めてしまった」18.7%、「求める能力、適性を備えていないミスマッチがあった」21.4%との回答が多かった。また、紹介手数料の金額や支払時期に関する紹介会社とのトラブル、労働条件に関する求人・求職者間の認識の齟齬によるトラブルも、一定割合あった。さらに「紹介会社が就職者に対し、他の職場への転職を勧めた」トラブルも確認された（図表 3-7-3）。

図表 3-7-3*

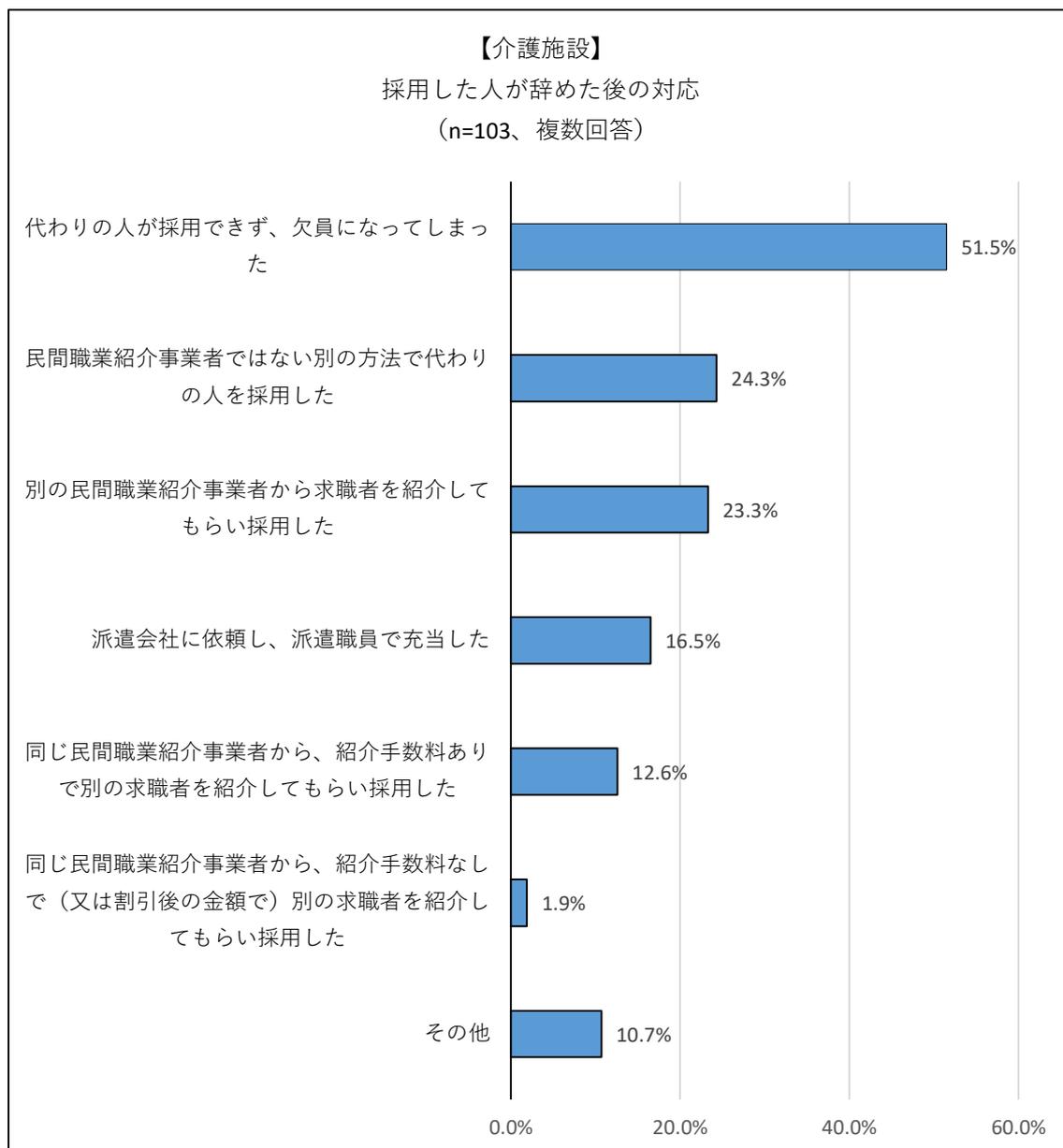


出典：求人事業所調査・介護施設⑨

* 2018年1月1日～2018年12月31日について調査。

なお、紹介会社経由で採用した職員の早期離職時の対応をみると、病院と同様に、別の紹介会社に依頼するなりその他何とか手を尽くして代替者の採用を図っているが、採用できず欠員になったとの回答が最も多かった。また極端な例では、同じ紹介会社に手数料を支払って依頼し代替者を採用したとの回答もあった（図表 3-7-4）。

図表 3-7-4*



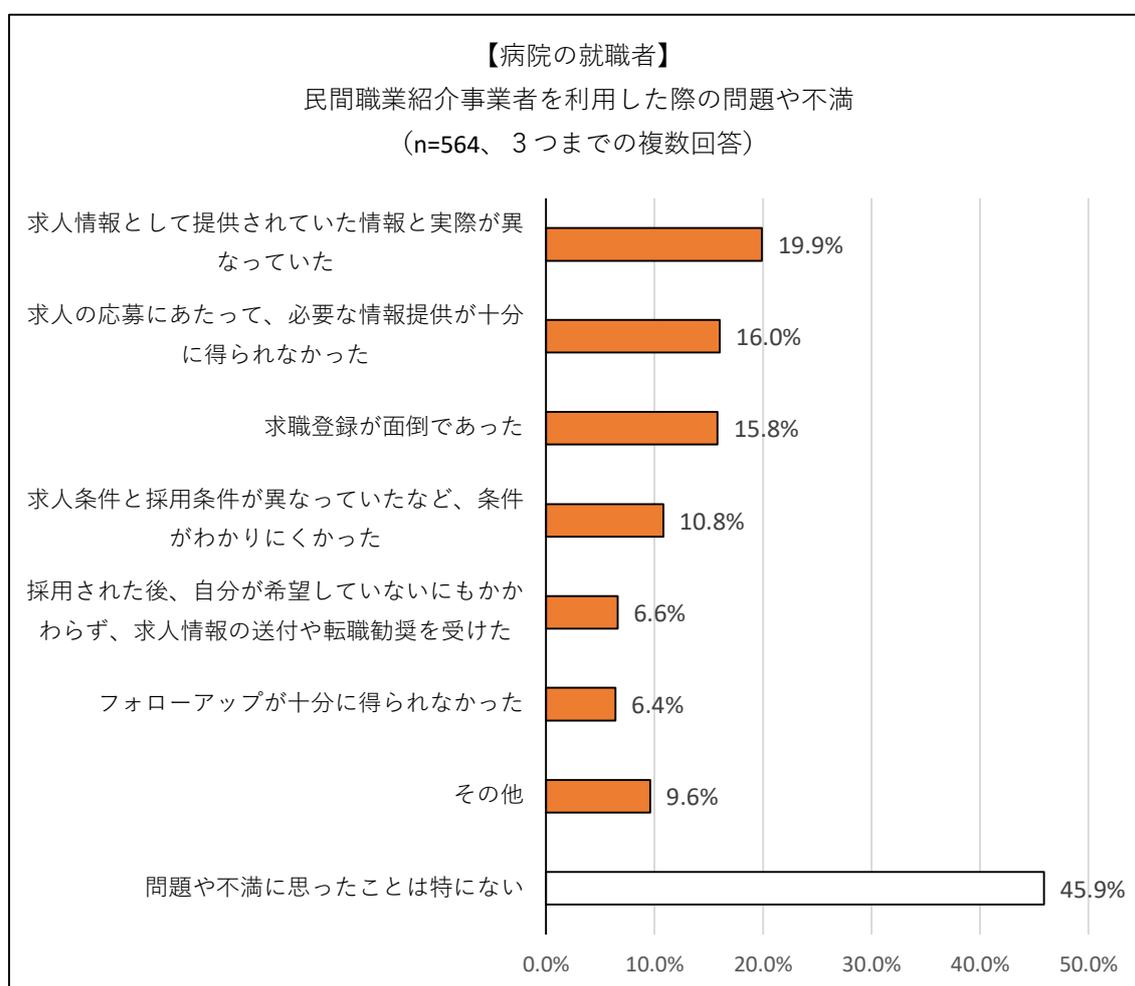
出典：求人事業所調査・介護施設⑨

* 2018年1月1日～2018年12月31日について調査。

【病院の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」(回答総数 564)によれば、「問題ない」との回答が半数近かった(45.9%)一方で、「提供された求人情報が実際と異なった」(19.9%)、「必要十分な情報が得られなかった」(16.0%)、「求人条件と採用条件が異なった」(10.8%)など、提供された情報にまつわる不満が多く確認された。また、「採用後に希望していないのに求人情報の送付や転職勧奨を受けた」(6.6%)との不満も確認された(図表 3-7-5)。

図表 3-7-5

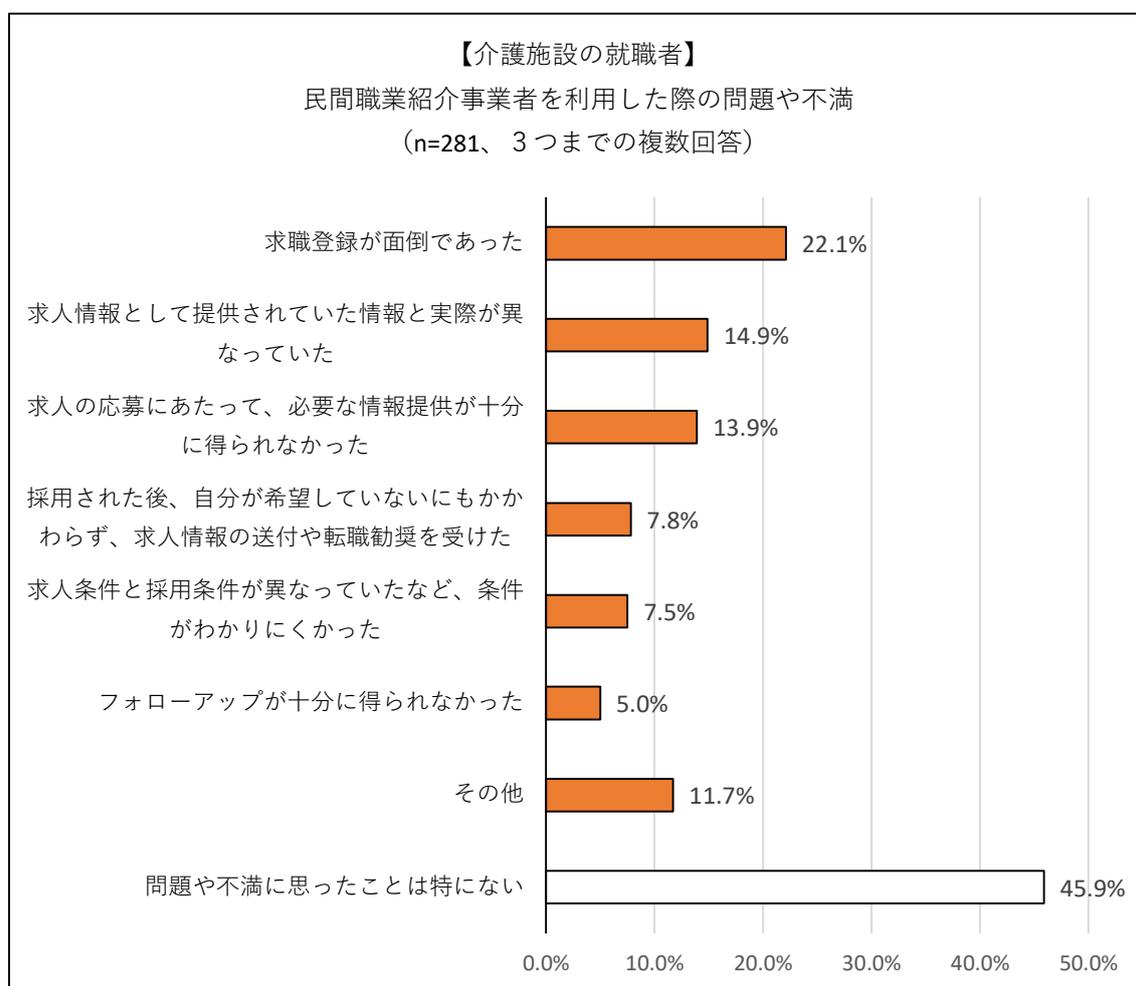


出典：就職者調査・病院③

【介護施設の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」（回答総数 281）によれば、病院の就職者とはほぼ同様の傾向にあり、「問題ない」との回答が半数近かった（45.9%）一方で、「提供された求人情報が実際と異なった」（14.9%）、「必要十分な情報が得られなかった」（13.9%）、「求人条件と採用条件が異なった」（7.5%）など、提供された情報にまつわる不満が多く確認された。また、「採用後に希望していないのに求人情報の送付や転職勧奨を受けた」（7.8%）との不満も確認された（図表 3-7-6）。

図表 3-7-6



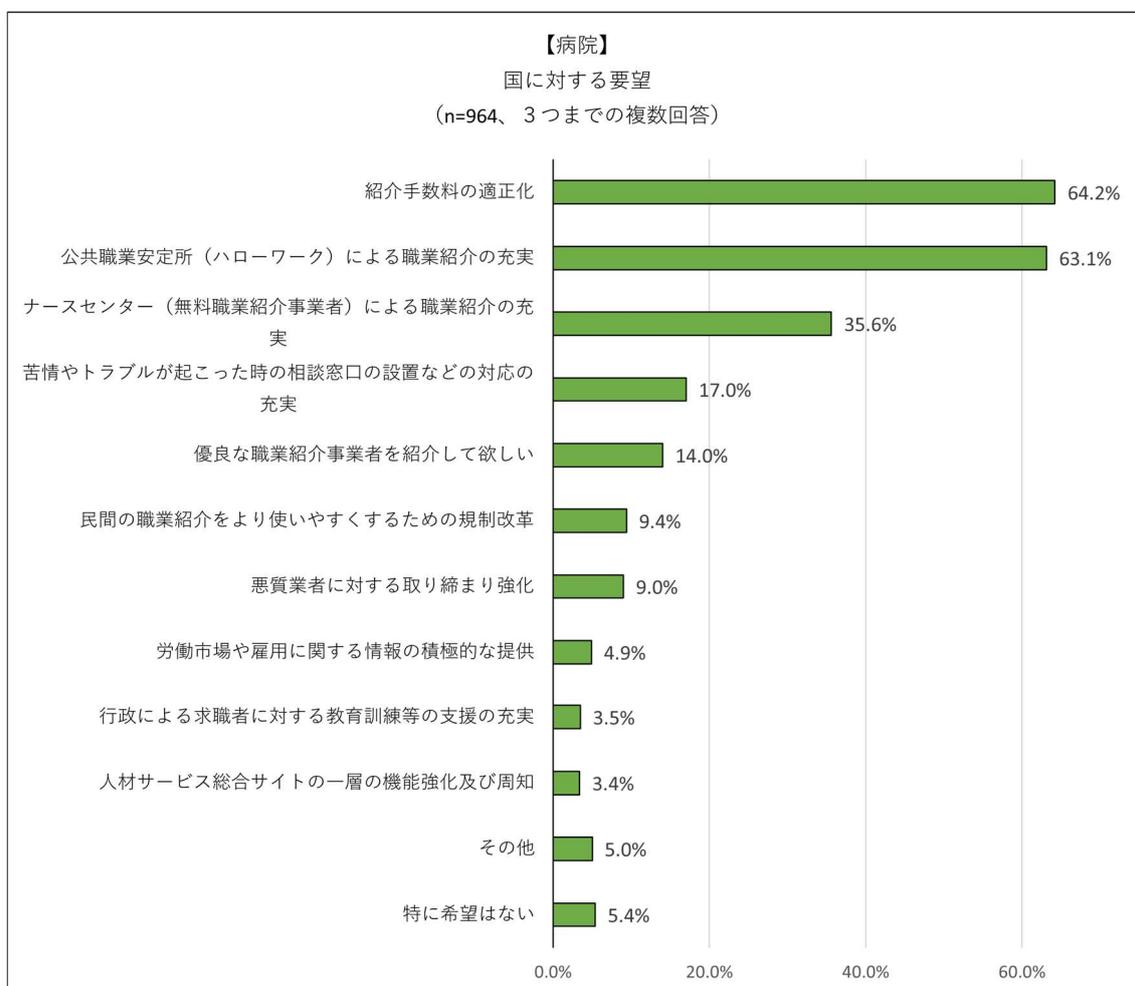
出典：就職者調査・介護施設③

(2) 国への要望

【病院】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」(回答総数 964)によれば、「紹介手数料の適正化」(64.2%)、「ハローワークの機能強化」(63.1%)、「ナースセンターの機能強化」(35.6%)に次いで、「苦情やトラブル時の相談窓口の設置」(17.0%)が挙げられた。また、「優良な紹介会社の紹介」(14.0%)、「紹介会社を使いやすくするための規制改革」(9.4%)、「悪質業者に対する取り締まり強化」(9.0%)といった紹介会社に関わる項目が、一定割合で挙げられた(図表 3-7-7)。

図表 3-7-7

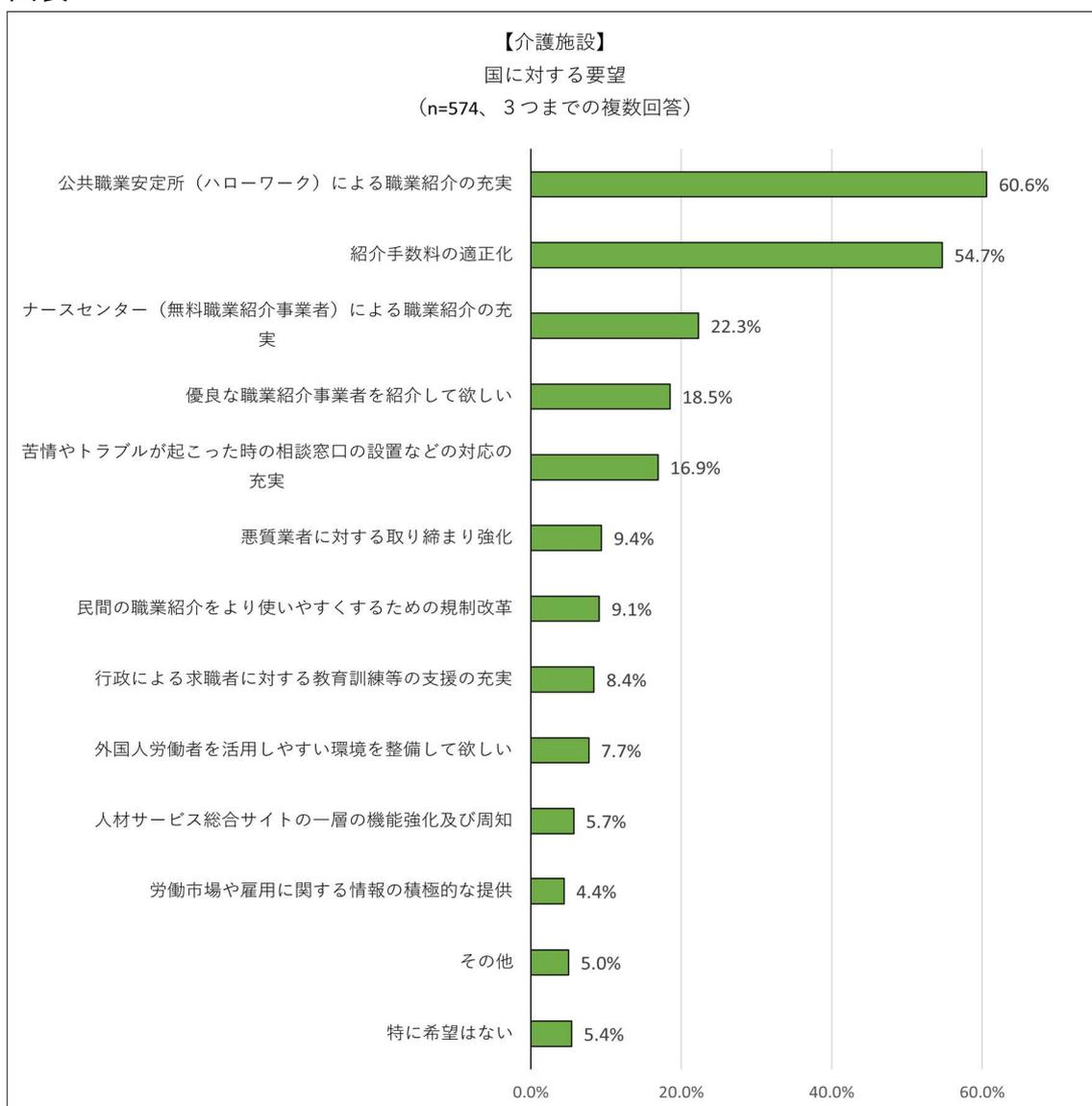


出典：求人事業所調査・病院⑫

【介護施設】

厚生労働省 2019 調査「求人事業所調査」（回答総数 574）によれば、病院とほぼ同様に、「ハローワークの機能強化」（60.6%）、「紹介手数料の適正化」（54.7%）、「ナースセンターの機能強化」（22.3%）が高い割合で挙げられた。「苦情やトラブル時の相談窓口の設置」（16.9%）も病院とほぼ同水準の割合であった。また、「優良な紹介会社の紹介」（18.5%）、「紹介会社を使いやすくするための規制改革」（9.1%）、「悪質業者に対する取り締まり強化」（9.4%）といった紹介会社に関わる項目が、一定割合で挙げられた（図表 3-7-8）。

図表 3-7-8

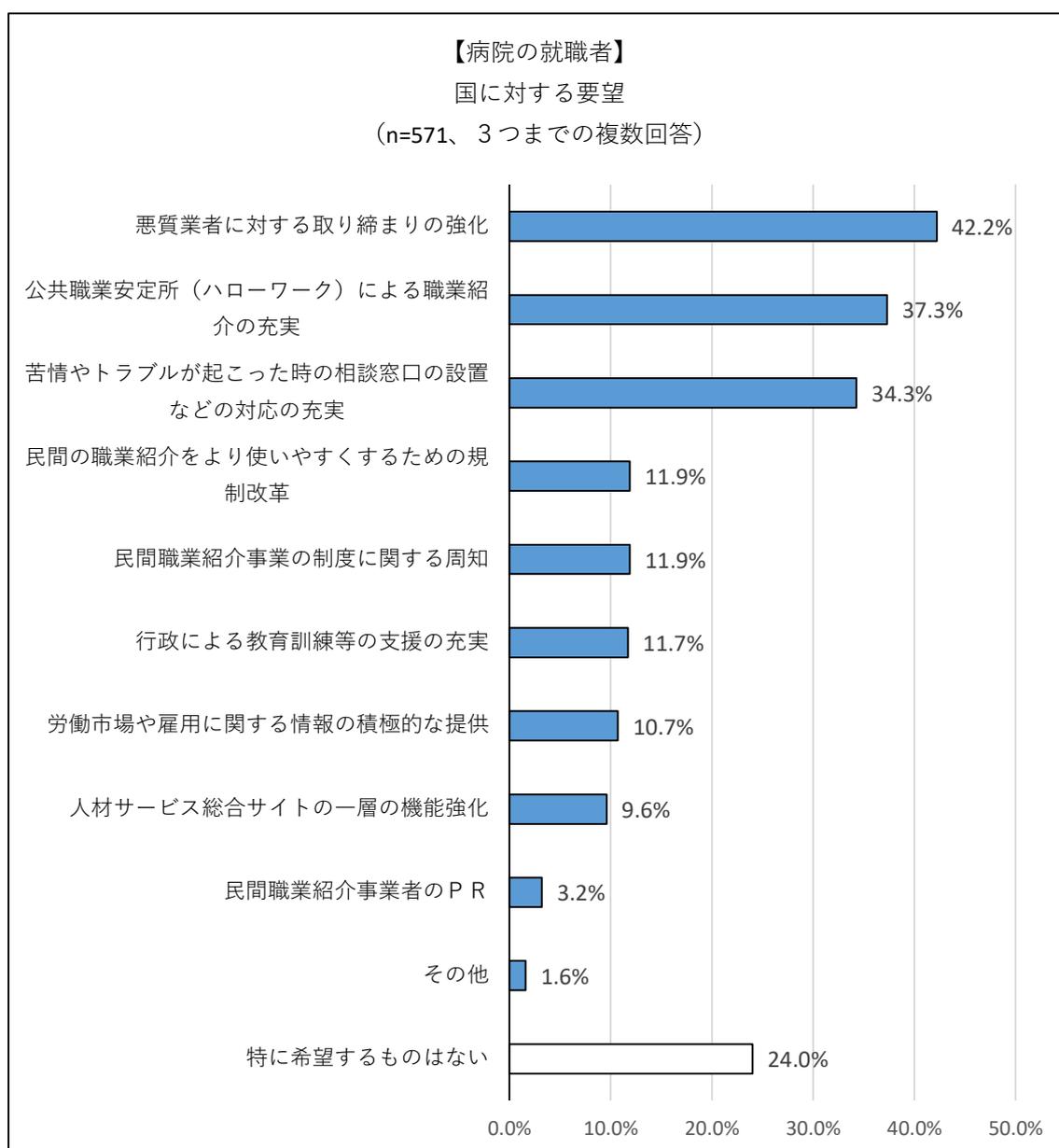


出典：求人事業所調査・介護施設⑫

【病院の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」（回答総数 571）によれば、「悪質業者に対する取り締まり強化」（42.2%）が最も多く、次いで「ハローワークの機能強化」（37.3%）、「苦情やトラブル時の相談窓口の設置」（34.3%）であった（図表 3-7-9）。

図表 3-7-9

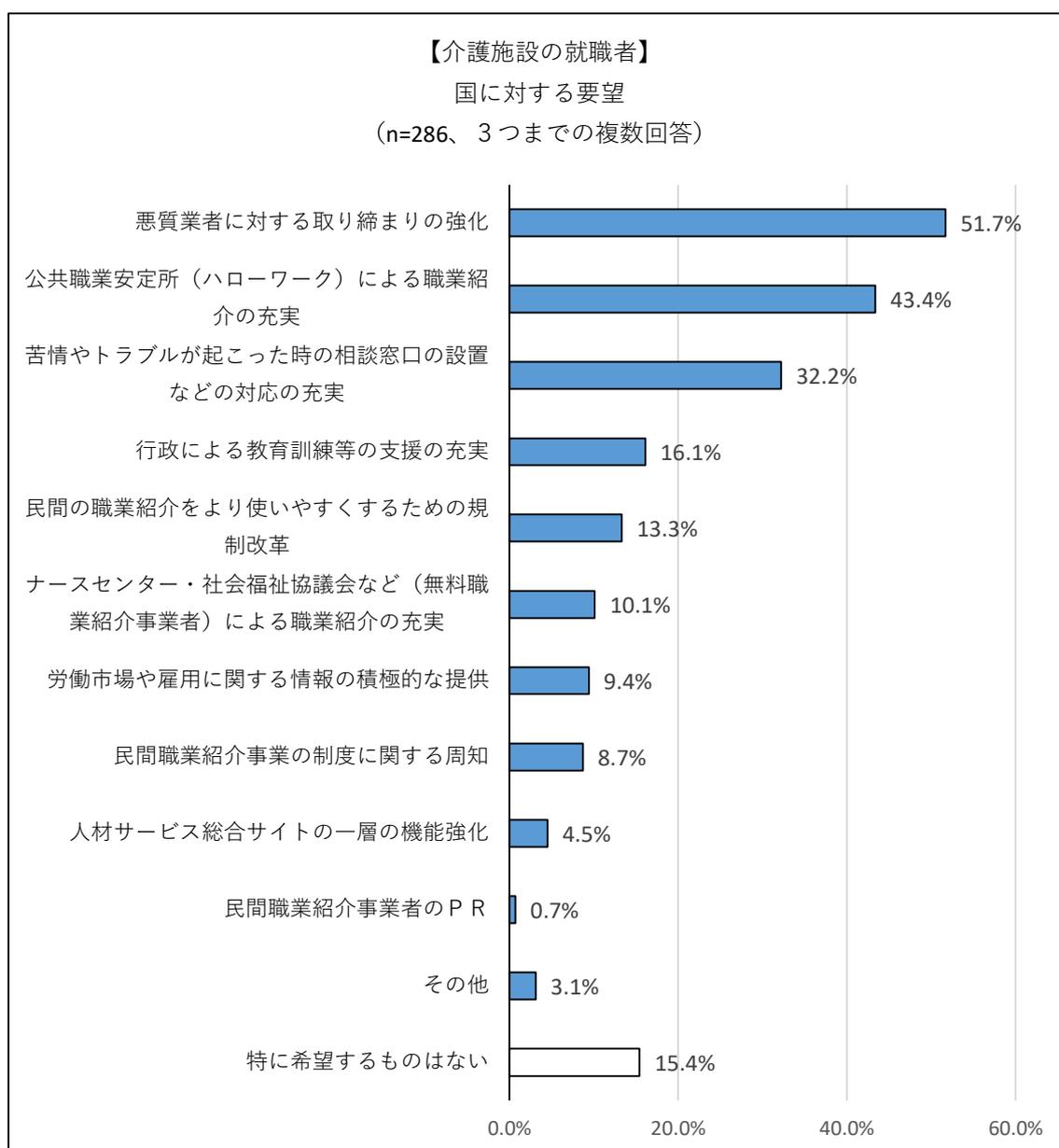


出典：就職者調査・病院⑤

【介護施設の就職者】

厚生労働省 2019 調査「就職者調査」（回答総数 286）によれば、病院とほぼ同様に、「悪質業者に対する取り締まり強化」（51.7%）が最も多く、次いで「ハローワークの機能強化」（43.4%）、「苦情やトラブル時の相談窓口の設置」（32.2%）であった（図表 3-7-10）。

図表 3-7-10



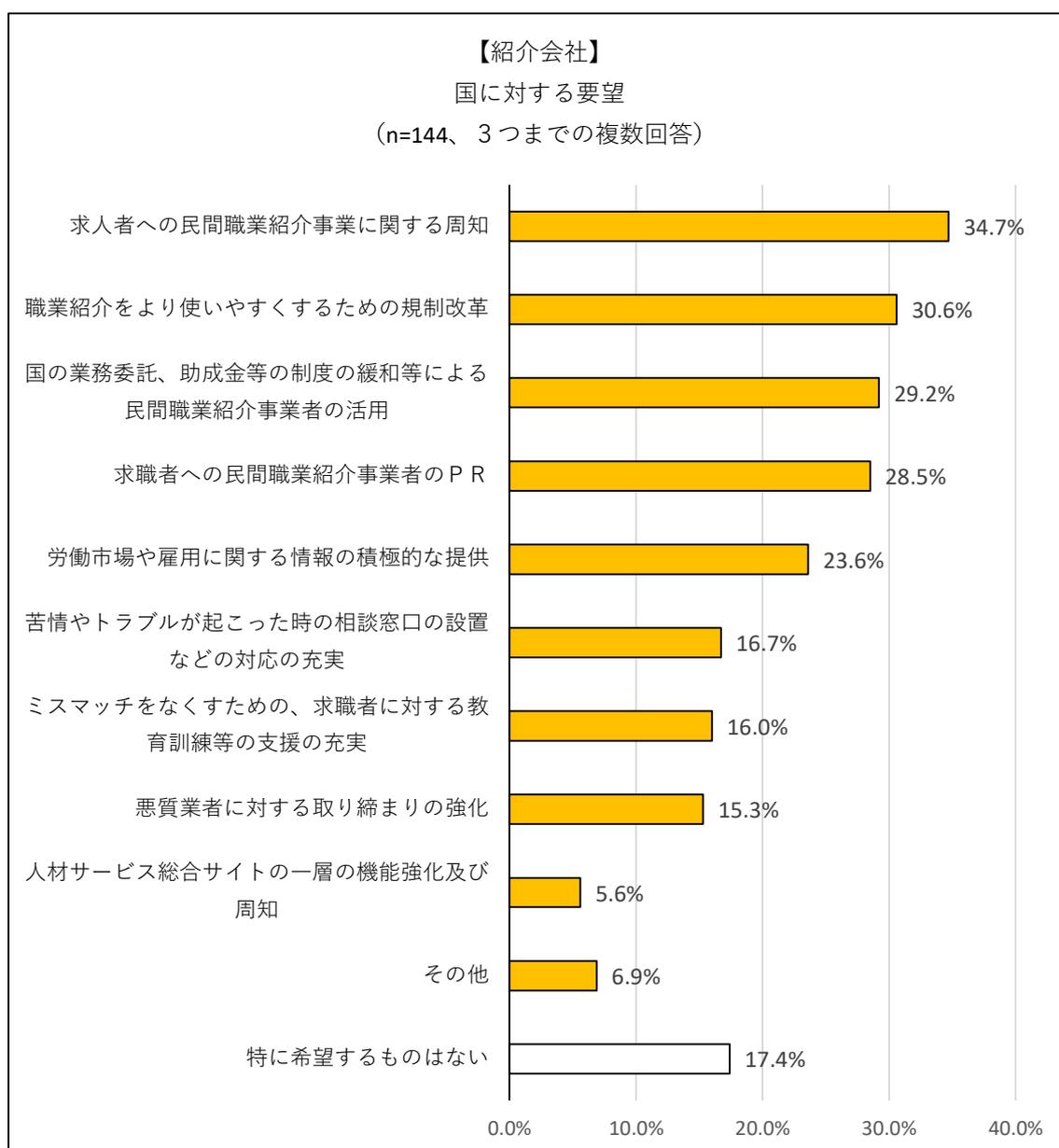
出典：就職者調査・介護施設⑤

【紹介会社】

厚生労働省 2019 調査「職業紹介事業者調査」（回答総数 144）によれば、「悪質業者に対する取り締まり強化」が一定の割合（15.3%）で挙げられた。

また、「苦情・トラブル発生時の相談窓口の設置」も他のステークホルダー同様に一定の割合（16.7%）で挙げられた（図表 3-7-11）。

図表 3-7-11



出典：職業紹介事業者調査⑥

4. 調査結果の考察と評価

4.1 調査結果の考察

(1) 職員（特に医療職）の採用に関する紹介会社への依存度

改正職業安定法施行後も、医療機関・介護施設における職員採用、特に医療職（医師、看護職員等）については、紹介会社への依存度が、ハローワークやナースセンター（看護職員）他の採用経路を上回る高い割合にあることが確認された¹⁶。その要因については別稿であらためて論じるが、求人施設と求職者（医療職等）の需給をマッチングする公的な仕組みの機能不全や、法令に基づく医療・介護職の人員配置基準の硬直的な運用が、不適な職員採用や一部紹介会社の行き過ぎた行為を生み出す背景の一つとなっている可能性があることを指摘したい。

(2) 紹介会社に支払う手数料

医療・介護職等の採用に関し、病院や介護施設が紹介会社に支払う手数料は、依然として高い水準にあった¹⁷。これは、上記（1）記載の通り、紹介会社への高い依存度が解消されていないことが主因の一つと思われる。

(3) 紹介会社経由で採用した就職者の早期離職率

①紹介会社経由で採用した就職者の早期離職率は、紹介会社以外を経由して採用した就職者の早期離職率と比べて、顕著に高かった¹⁸。その要因の所在を考察すると、求人事業所（採用した病院、介護施設）の側で、紹介会社経由か否かで就職者の待遇・処遇に差を設けることは考え難く、残るステークホルダーである紹介会社や就職者の側に、その要因が存在する可能性が高いと考えられる。

¹⁶ 図表 3-1-1,3-1-2 参照。

¹⁷ 図表 3-2-1～3-2-3 参照。例えば、病院における手数料率（採用 1 件あたり紹介会社に支払った手数料の賃金に占める割合）をみると、医師 23.8%、看護師 19.1%、薬剤師 22.5%であった。

¹⁸ 図表 3-3-1～3-3-4 参照。例えば、病院における紹介会社経由以外の就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 7.4%」「6 カ月以内離職率 12.8%」であったのに対して、紹介会社を経由した就職者（全職種計）が「3 カ月以内離職率 13.3%」「6 カ月以内離職率 24.2%」と、ほぼ倍の開きがあった。

②「職業紹介事業者調査」による「紹介会社経由での就職者の早期離職率」の数値が、「求人事業所調査」による同数値より低かった¹⁹。「職業紹介事業者調査」の回答者は、医療・介護分野での就職実績のある紹介会社から無作為に抽出した中から回答を得たところであり、大手業者とは限らない。他方、本質問項目への回答数は明らかにされていないが、数値を開示することに抵抗の少ない（つまりは早期離職率が相対的に低い）事業者であった可能性が考えられる。両調査で確認された数値差は、早期離職率の高い紹介会社の存在、すなわち事業者間の格差が大きいことを示唆するのではないだろうか。

（４） 転職勧奨禁止及びお祝い金制度²⁰

「自ら紹介した就職者への２年間転職勧奨禁止」について、規定に反し、「紹介会社が就職者に対して他の職場への転職を勧めた事例」（求人事業所調査）や、「採用後に希望していないのに求人情報の送付や転職勧奨を受けた事例」（就職者調査）があることが確認された。

「お祝い金制度」については、制度そのものが「望ましくない」と規定されているにもかかわらず、「紹介を経て就職した求職者に対して金品を贈る制度（類似の制度含む）を有する紹介会社があること」（職業紹介事業者調査）や、「実際にお祝い金の支給があった事例」（就職者調査）があることが確認された。

（５） 手数料返戻制度

「返戻金制度を設けることが望ましい」とされ、さらに「返戻金制度」とは「少なくとも６カ月の手数料返戻期間が設定されたもの」との厚生労働省からの説明であったが、実際には遵守されていない事例が多数ある。紹介先の就職者が一定期間内に離職した場合に「特に補償を行う制度はない」との回答が確認された（職業紹介事業者調査）他、補償を行う制度がある場合であっても、その補償期間が、「少なくとも６カ月」との要件に該当するケースは少数であった²¹。

¹⁹ 図表 3-3-5 参照。「職業紹介事業者調査」によると、病院・介護施設に紹介した就職者の早期離職率は、「3 カ月以内離職率 11.5%」「6 カ月以内離職率 14.7%」。一方、「求人事業所調査」によれば、病院では、「3 カ月以内離職率 13.3%」「6 カ月以内離職率 24.2%」、同様に「求人事業所調査」の介護施設では、「3 カ月以内離職率 24.9%」「6 カ月以内離職率 34.7%」であった。

²⁰ 図表 3-4-1,3-4-2 参照。

²¹ 図表 3-5-1,3-5-2 参照。

求人事業所調査でも、「入職後 6 カ月未満で辞めた」との回答値より、紹介会社経由の就職者の早期離職時に、紹介会社に支払った手数料の「返戻があった」との回答値が（特に介護施設において）明らかに低いのは、「6 カ月の手数料返戻期間の設定」が遵守されていないケースの存在を示唆すると考えられる²²。

（6）求人事業所、就職者に対する法令周知の不徹底

求人事業所、就職者の何れにおいても、改正職業安定法の改正ポイント、すなわち「人材サービス総合サイトで、手数料、就職者数、6 カ月以内の早期離職者数などについて確認できること」、「返戻金制度の設置が望ましいこと」、「2 年間の転職勧奨禁止」、「お祝い金が望ましくないとされていること」の全ての項目について、認識されていないケースが多数を占め、法令周知が不徹底な実態が明らかになった²³。

（7）紹介会社の不適切対応事例

①求人事業所からの「求める能力、適性を備えていないミスマッチ」や「労働条件に関する求人・求職者間の認識の齟齬」を挙げる声、就職者からの「提供された求人情報や求人条件と採用条件との齟齬」の声など、紹介会社から提供された情報にまつわる不満が多く確認された²⁴。これらの中には、「悪質」とまでは言わずとも、「不適切」の範疇に入るケースもあるのではないかとと思われる。

②「紹介会社経由で採用した職員の早期離職時に、同じ紹介会社に手数料を支払って依頼し代替者を採用した」事例（求人事業所調査）が確認された²⁵。このようなケースは、「悪質」と判断される可能性が高いと思われる。

③求人事業所が「国への要望」として挙げた、「優良な紹介会社の紹介」、「紹介会社を使いやすくするための規制改革」、「悪質業者に対する取り締まり強化」は、何れも紹介会社の現状への不満を示唆する結果と考えられる²⁶。

²². 図表 3-5-3 参照。

²³. 図表 3-6-1～3-6-7 参照。

²⁴. 図表 3-7-1,3-7-3,3-7-5,3-7-6 参照。

²⁵. 図表 3-7-2,3-7-4 参照。

²⁶. 図表 3-7-7,3-7-8 参照。

④「悪質業者に対する取り締まり強化」を国に対して要望する声が、特に就職者から高い割合で挙がったのみならず、紹介会社自身からも、求人事業所からの声を上回る割合で挙がったのは、特筆すべきことである²⁷。

4.2 調査結果の評価

前述の考察に基づけば、改正職業安定法施行後も、「一部紹介会社の行き過ぎた行為」の実態に改善は認められず、紹介会社経由で採用した就職者の高い早期離職傾向にも改善は認められない、と評価せざるを得ない。

上記実態が改善しない主因は、次の2つと考えられる。

(1) 法令の遵守、周知の不徹底

①紹介会社における法令遵守が徹底されていない。

「自ら紹介した就職者への2年間転職勧奨禁止」について、遵守されていない事例があることが明らかになった。「返戻金制度の設置」及び「お祝い金制度」についても、一部紹介会社では意図的に遵守されていないことが明らかになった²⁸。このようなケースに対する行政の指導が行き届いていないのではないかと。なお、「返戻金制度」の定義が文言上明確でないうえに「設置が望ましい」と曖昧な表現に留まること、同様に「お祝い金制度」も「禁止」と明示せず「望ましくない」に留まること、遵守の徹底されない現状に影響している可能性がある。

②求人事業所、就職者に対する法令周知が徹底されていない²⁹。

(2) 紹介会社の構造的問題

改正職業安定法に則った行動規範への対応姿勢に関して、個別の紹介会社間に大きな格差が存在する可能性がある³⁰。

²⁷ 図表 3-7-9～3-7-11 参照。「悪質業者に対する取り締まり強化」を挙げた割合が、病院の就職者 42.2%、介護施設の就職者 51.7%、病院 9.0%、介護施設 9.4%に対して、紹介会社 15.3%であった。

²⁸ お祝い金制度を HP 上に掲載している事例すら散見される (ex. 「看護師転職サイトお祝い金比較ランキング」、「メディキャリア」、「DOQ (医師向けお祝い金制度)」; 2020 年 9 月 30 日現在確認)。

²⁹ 本稿 4.1(6)参照。

³⁰ 本稿 4.1(3)②参照。

なお、全日本病院協会が会員病院を対象に実施した人材紹介会社に関する調査³¹では、「紹介会社経由と非紹介会社経由とで就職者（看護職、准看護師含む）の早期離職率に差はない」との、一見すると異なる結果であった³²。筆者見解では、これは本稿評価と相反するものではなく、同協会所属病院において、①紹介会社の選別が進んでいること、②紹介会社との関係を構築することで紹介会社から適材の紹介を受けるケースが増えたことの 2 つの要因によるのではないかと考える。さらには、全日病調査を参考にすることで、次のことが考察できると考える。

- ・厚生労働省 2019 調査のうち、全日病調査に回答した病院を除くと、紹介会社経由就職者の早期離職率は、さらに高い数値であったと考えられる。病院間で、紹介会社経由就職者の早期離職率に大きな格差が生じている現状にあることが推察される。
- ・考察を一步進めれば、どの医療機関にとっても、紹介会社の選別や関係構築により、紹介会社経由就職者の早期離職率を改善できる余地があることを示唆する結果と考えられる。
- ・「推薦できる紹介会社」、「推薦できない紹介会社」を訊ねた設問への回答では、紹介会社が二極化している傾向が確認され、前述の「個別の紹介会社間の大きな格差の存在」を裏付ける結果であった。

³¹ 全日病（2020）（以下「全日病調査」）。

³² 当調査（期間 2020 年 4～5 月、回答数 332）によれば、看護職（准看護師含む）の早期離職率（19 年度入職者のうち 19 年度中に離職した割合）は、紹介会社経由 14.2%：非紹介会社経由 15.8%であった。

5. 対策

調査結果の評価を踏まえ、実態の改善に向けた対策を、以下の通り提言する。

(1) 短期的な対策

①改正職業安定法の主な改正ポイントに関する求人事業所及び求職者・就職者向けの周知を徹底するための、行政による働きかけ（行政主催のセミナー、研修会等）を行うべきである。2020年3月に開始した厚生労働省による「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言³³」取組を、併せて周知することが有効である。

②改正職業安定法の主な改正ポイントについて、紹介会社における遵守に関する行政指導を徹底して行うべきである。具体的には、厚生労働省2019調査で遵守が徹底されていない実態が確認された次の3つの規定、「自ら紹介した就職者への2年間転職勧奨禁止」、「返戻金制度の設置が望ましい」（少なくとも就職後6カ月以内の離職時に手数料返戻の定めがあること）、「お祝い金制度は望ましくない」について、厚生労働省による行政指導を適正に実行することを徹底する³⁴。なお、業務運営要領上の文言を「自ら紹介した就職者に関し、少なくとも就職後6カ月以内の離職時に手数料返戻の定めのある制度を必ず設置すること」、「お祝い金制度の禁止」とそれぞれ明示し、曖昧な表現を避けるべきである。

また、人材サービス総合サイト³⁵で紹介会社の掲載情報をサンプル調査したところ、「職業紹介による就職者数及びうち、6カ月以内の離職者数を同サイトで情報提供すること」との法令上の規定が遵守されていない事例があった³⁶。言うまでもなくこのような法令違反の事例には、行政指導を徹底すべきである。

③紹介会社による「行き過ぎた」事例の報告・相談を受け付ける専用窓口を、行政に設置するべきである³⁷。なお、報告にあたっては、該当する紹介会社名だけ

³³ 巻末添付資料②参照。改正職業安定法の遵守を自ら宣言することで、優良事業者の分別を図る取組。

³⁴ 厚生労働省によれば、「返戻金制度の設置が望ましい」「お祝い金制度は望ましくない」との規定について、遵守しない場合は業務運営要領違反として行政指導の対象とする考えであることを確認済である。

³⁵ 厚生労働省職業安定局「人材サービス総合サイト」→「職業紹介事業」→「許可・届出事業所」。

³⁶ 脚注9参照。紹介会社に法令上課せられた上記情報提供義務の遵守状況は、厚生労働省2019調査では確認できないため、筆者が同サイトから調査した。

³⁷ 厚生労働省2019調査によれば「苦情・トラブル発生時の相談窓口の設置」は、全てのステークホルダーからの要望であった。また参考にした全日病調査によれば、紹介会社の選別が実態改善につながる事が窺われたが、専用窓口での上記情報集約と周知が、選別のために有効である。

でなく営業担当者も特定することを検討するべきである^{38 39}。

④紹介会社による、法令の遵守を目的にした営業担当者教育の徹底を担保するための仕組み（行政への定期的報告の義務付け等）を検討するべきである。

（２）中・長期的な対策

①法令に基づく医療・介護職の人員配置基準の運用を柔軟にすべきである。例えば当基準欠如になった場合の原状回復までの猶予期間設定等が考えられる。

②紹介した就職者の早期離職時における手数料返戻制度を、紹介会社にとってより厳格な内容にすべきである。なお、現段階では、厚生労働省の人材サービス総合サイトから検索して、紹介会社の紹介制度を可能な限り確認し、以下基準（a、b）を参考に、紹介会社を選別することを推奨する。

a. 「採用後一定期間内（最低 3 カ月、できれば 6 カ月）離職時の手数料返戻率 100%」を、人材紹介契約上に謳うことを、業務運営要領で求めるべきである⁴⁰。

これにより、紹介人材の紹介先での定着支援に、紹介会社にも積極的に関与（紹介会社が紹介人材を啓発）する動機付けとなることが期待される。また、紹介会社が紹介人材を選別するようになる結果、定着意識に問題のある人材が淘汰されていくと考える。

b. 業務運営要領で定められている「6 カ月以内離職者の報告・求人求職者管理簿管理、6 カ月手数料返戻期間の設定」を、「1 年以内離職者の報告・求人求職者管理簿管理、1 年手数料返戻期間の設定」に厳格化することの検討が必要と考える。

③上記の各種対策を講じてもなお実態の改善が図られないようなら、紹介会社

³⁸ 厚生労働省 2019 調査から直接導き出すことはできないが、筆者見解では、同一紹介社内での営業担当者の上記対応姿勢にも格差が存在し、どんな紹介会社にも問題のある営業担当者がある可能性がある。全日病調査の「推薦できる紹介会社」「できない紹介会社」を訊ねた設問への回答で、紹介会社の二極化が示された一方で、双方の選択肢に挙げた紹介会社も一部あることは、営業担当者の格差を示唆する結果ではないかと考える。同報告で営業担当者を特定することにより、実態を明らかにすることができる。

³⁹ 同報告で特定された営業担当者情報を、一般社団法人日本人材紹介事業協会の「人材紹介コンサルタント資格」（<https://www.jesra.or.jp/content/1000019/>：職業紹介を担当するコンサルタントの知識・能力、適性が一定水準以上であることを、同協会が所定の講習と試験を行い認定する任意の制度）におけるマイナス評価として、連動させることも考えられるのではないかと。

⁴⁰ 改正職業安定法においても、紹介した就職者の早期離職時の「手数料返戻率」に関する規制はなく、紹介会社が求人事業所との間で締結する人材紹介契約上、100%返戻が謳われる保証はない。

の営業職の給与体系におけるインセンティブ（成功報酬制、出来高払い）の扱いに関し、「自ら紹介した就職者の早期離職率が高い場合にはマイナス評価に組み入れる」、あるいは、「給与に占めるインセンティブ割合を引き下げる」、といった具体的対策にまで踏み込んだ検討を、紹介会社に求める必要があるのではなかろうか⁴¹。また、紹介会社の営業に従事するための公的な「資格制度」を導入することで一定の規制を設けることも考えられるのではないか。

⁴¹ 筆者が Web で検索したところ、紹介会社の営業職の給与体系にインセンティブ（出来高払い等）が含まれる事例（人材ビジネスキャリア「人材ビジネス業界へ転職したい人のための求人サイト」、他）が多数ある。この場合、紹介会社が得た紹介手数料の一定割合が営業担当者の給与となるため、筆者見解では、インセンティブの割合が過重な給与体系だと、無理な営業行為を惹起するリスクが高まると考える。

【参考資料】

- ◆堤信之、坂口一樹（2017）①「看護職員等の医療職採用に関する諸問題:アンケート調査の分析と考察」（日医総研ワーキングペーパーNo.396）
<https://www.jmari.med.or.jp/download/WP396.pdf>

- ◆堤信之、坂口一樹（2017）②「改正職業安定法が医療分野の人材紹介に及ぼす影響」（日医総研リサーチエッセイ No.63）
<https://www.jmari.med.or.jp/download/RE063.pdf>

- ◆厚生労働省（2017）パンフレット「職業紹介事業者の皆様へ～事業運営のルールが変わります～（職業安定法の改正）」（2018年1月1日）
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171018_2.pdf

- ◆厚生労働省（2019）「平成29年度職業紹介事業報告書の集計結果（速報）」（2019年3月29日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000541494.pdf#search>

- ◆厚生労働省（2020）「平成30年度職業紹介事業報告書の集計結果（速報）」（2020年3月31日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000607913.pdf>

- ◆厚生労働省 職業安定局「人材サービス総合サイト」
<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

- ◆全日本病院協会（2020）「雇用における人材紹介会社に関するアンケート調査報告」（2020年10月1日）
https://www.ajha.or.jp/voice/pdf/other/201001_1.pdf
https://www.ajha.or.jp/voice/pdf/other/201001_2.pdf

【添付資料】

- ①厚生労働省（2019）「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査 集計結果（概要）」（令和元年 12 月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000579094.pdf>

- ②医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10011.html

- ・厚生労働省（2019）Press Release（令和 2 年 3 月 9 日）
- ・（参考資料）宣言概要
- ・宣言書
- ・宣言にあたっての留意事項