



信頼できる求人情報を一人ひとりに

新しい時代も自主規制による
求人広告の適正化を進めてまいります

公益社団法人全国求人情報協会

求人広告は、8つのチカラで社会の信頼に応えています

1.雇用開拓力



- 求人メディアに携わる約7万人が年間5600万件の商談を行い、取引の2割が新規で常に雇用を開拓
- 10年間で2200万人が求人広告で仕事に就いた

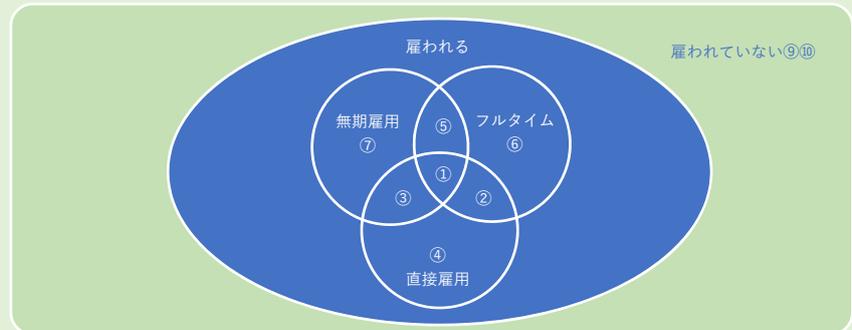
入職経路別入職者数の推移グラフ（単位:千人）：厚生労働省『雇用動向調査』



2.マッチング推進力



- 年間1400万件超の求人広告で、あらゆる就労形態の情報を提供
- ハローワークの2倍超の情報量と多種多様な検索項目を活用



3.コスト&タイムセービング力



- 学生、現職者、主婦など、ハローワークではカバーできていない層に対して求職プロセスを提示、時間・労力・コストを効率化

学生	従来の就活手法である学校掲示板や先輩（リクレーター）からの紹介制度は、業種・職種に限られ、勉学の合間をぬって時間をとることが非効率であった。現在の就活サイトは、スマートフォンの定着により、あらゆる業種・職種の情報をいつでも手軽に取得でき、職探しの幅を広げマッチングを高める役割を果たしている。
在職者	現職者は、ハローワークや人材紹介会社に行く時間を取りづらい。求人メディアは、24時間仕事探しや応募ができるため有効である。ネット求人サイトは、条件を登録しておけば求人をレコメンドする機能を実装しており、職探しの幅を広げマッチングを高める役割を果たしている。
主婦	子育てや幼稚園・小学校のお迎えなど、時間に追われ外出がままならなかったり、勤務時間が限定されるなど、時間的制約が多い。フレキシブルな働き方を求められるため、家でも仕事情報を収集でき、様々な労働条件から検索することができる求人メディアは、主婦の社会進出に大きな影響を与えている。

4.労働条件改善力



- 労働条件の公開により市場原理が働き、底上げが行われる
- 商談の6割は応募者層の拡大提案、4割はミスマッチ解消

提案内容	提案の実施率	提案の採用率
募集職種や募集ターゲットの変更・拡大・絞り込み	95.7%	34.6%
応募資格の拡大（未経験者応募可への拡大を除く）	80.5%	24.5%
給与金額の増額	73.2%	8.9%
仕事内容や教育など募集条件の表現の工夫	97.8%	49.9%
求人広告のキャッチ・コピーなど表現の工夫	98.7%	59.9%
その他	40.7%	17.0%

5.スクリーニング力



- 新規取引企業は1社当たり1時間46分、新規原稿は1本当たり3時間24分をかけて確認、営業担当者の年間教育時間数は年間14時間48分

審査業務のフロー	例/ ① 取引開始前にデータベースで注意情報の有無を確認 ② 求人企業に訪問のうえ所在地周辺、事務所表示、所内等を目視確認 ③ 企業の事業内容や販売方法、募集の背景、労働条件、求める要件等を取材 ④ 審査部門にて①~③結果と掲載予定原稿を確認、掲載基準・広告表現・掲載予定割合や検索項目との適合状況などをチェック ⑤ 掲載後の広告内容のチェック（修正が必要な場合は③に戻る） ⑥ 苦情発生の場合（③に戻る）
営業教育のプログラム	例/ 自主規制の意義、掲載基準や表記規定の役割と概要、掲載を断るべき業種・業態、労働法令・著作権・肖像権他 OJTおよびレクチャー、eラーニング、理解確認テスト、採用課題を克服した優良な求人広告の表彰、求人広告取扱者資格試験など

6.情報格差改善力



- 平成22年から年齢差別に係る可能性のある検索を自主規制
- 障がい者雇用支援キャンペーンを実施、直近10年間で866名の雇用に



7.産業構造転換促進力



- 税金を投入することなく産業間の労働力移動を実現

1975-80 オイルショック メーカー採用ストップ 減量経営	高卒採用から大卒採用へ新卒向け就職情報誌、DMによるターゲット訴求、中途採用情報誌の創刊により、流通業、サービス業、外食産業、マンションディベロッパーへ
1990-バブル崩壊 金融・不動産の危機	求人開拓にひたすら注力することにより、ベンチャービジネス、IT産業へ、低価格ビジネス（紳士服、食べ放題、百貨）、人材派遣業、業務請負業へ 中堅・中小企業・地方企業へ
2002-ITバブル崩壊 製造業務への派遣解禁	求人メディアのネット化、フリーペーパー化、就職・採用の生産性向上、求人情報の携帯電話サービスにより、携帯電話事業、eコマース事業、自動車関連産業、第三次産業へ
2008-リーマンショック メーカーの中高年の余剰、 若年者の貧困化	求人メディアのネット化のさらなる進化、第二新卒採用・ピンポイント採用の促進提案により、LCC(格安航空)、ゲーム産業、低価格外食産業、インフラ関連産業、医療・介護関連産業へ

8.広報啓発力



- 就職相談や苦情対応の窓口を設置、求人広告の労働条件相違の8割を占める求人者に均等法、年齢制限、労働契約法等を周知、啓発

苦情相談対応	掲載後の求人・求職者間トラブルの解消に要する時間は1社当たり4時間36分
苦情対応のフロー	①発生時対応（窓口での苦情・相談受付、営業から求人企業への事実確認依頼） ②事実確認、啓発（営業担当者から求人企業への事実確認と啓発、社内への注意啓発とナレッジ化、相談者への結果報告） ③苦情後再審査（裏付け資料等の提出依頼、苦情発生に伴う審査依頼、掲載可否の判定）
求人者の啓発活動	①人事向けの月間情報紙・メールマガジン・専門サイトにて、労働問題や時事に関する情報を発信 ②全求協の資料や、自社作成の啓発ツールを、担当営業から企業へ配布 ③求人広告掲載時、適正広告・マッチングの重要性を説明 ④求職者からの苦情発生時に、広告主への説明

信頼される求人メディアが生き残る時代です

改正職業安定法では求人メディアに初めて努力義務が課せられました

平成30年1月に施行の改正職業安定法では、以下のような求人メディアに対する適正な業務運営の努力義務が初めて課せられ、厚生労働大臣による助言・指導の対象となりました。経営的課題として求人情報の適正化に取り組み、倫理綱領・掲載基準の制定、広告審査体制や求職者（読者・ユーザー）からの苦情受付体制を整備し、営業部門の関連法規やルールの知識習得・意識向上を急がなければなりません。

1. 募集内容の的確な表示等

求人メディアは、提供する情報が的確に表示されるよう、職業安定法に基づく指針（※）により次のような措置が求められます。

①以下のような募集情報については、募集主に対して募集情報の変更を依頼するとともに、募集主が依頼に応じない場合は、その募集情報の掲載を控える等、適切に対応する。

【対応が必要な募集情報】

- ・公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
- ・内容が法令に違反する募集情報
- ・実際の労働条件等と異なる内容を含む募集情報

※上記に該当するおそれがあるときは募集主に確認する。②募集主から承諾を得ることなく募集情報を改変しない。

※職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、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、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

2. 業務運営に関する事項

求人メディアは、読者・ユーザーの適切な職業選択のため、また、業務の改善向上を図るために、必要な措置をとるよう努めなければなりません。具体的には、指針により次の①～④のような取組みが求められます。

①相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかる。

②求職者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、求職者の個人情報の適正な管理を行う。

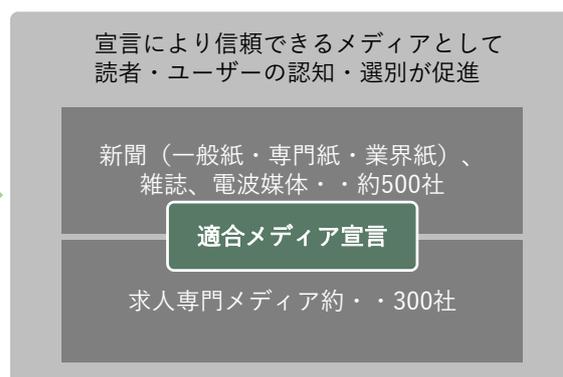
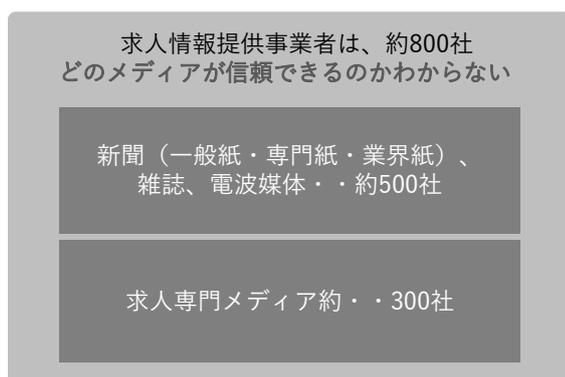
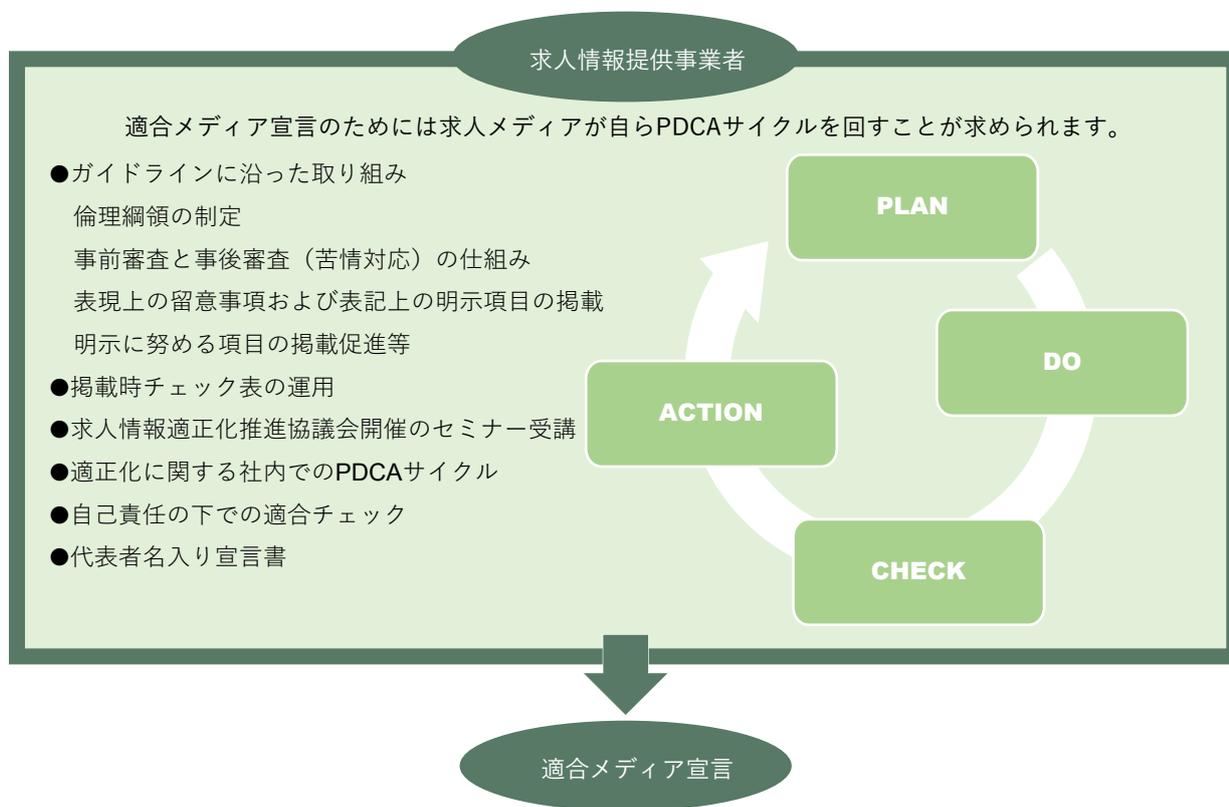
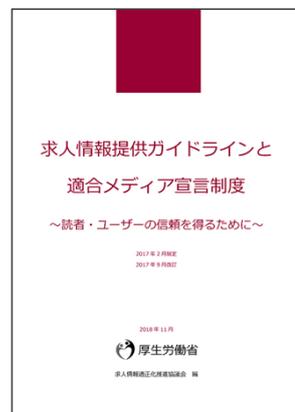
③募集情報等提供事業者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けない。

④募集情報等提供事業者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に関する募集情報の提供を行わない。



求人情報提供ガイドラインの制定

厚生労働省は平成28年度から「求人情報提供事業の適正化推進事業」を実施し、その一環として、15名の委員で構成される求人情報適正化推進協議会（座長：阿部正浩中央大学経済学部教授）が設置されました。同協議会では、求人情報提供事業者の自主規制が推進されるよう「求人情報提供ガイドライン」を作成し、求職者が安心して選べるよう求人情報の質の向上を図られるよう「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度」を実施しています。求職者や社会に対して自らガイドラインに対応していることを宣言し、差別化を図ることにより信頼を得る、こういった事業戦略を行うことが採用難の時代を勝ち抜くために必要と考えます。



信頼獲得のための求人情報の適正化を支援します

社員教育の支援

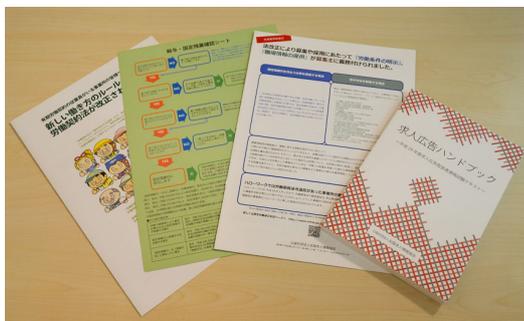
求人広告取扱資格者試験

営業スタッフのレベルを上げたい、募集・採用に関する法律や知識を学ばせたい、こういった従業員教育をバックアップするのが全求協が行っている求人広告取扱者資格試験です。学習用テキスト（求人広告ハンドブック）を配布し、試験の合格者には資格証を発行しています。

▼資格証（写真なし・あり）2種と学習用テキスト



▼固定残業制などの会員従業員向け啓発資料



会員の従業員向け啓発資料

信頼される求人広告のために、経営トップとしてやるべきことはたくさんあります。掲載基準の作成や掲載すべきでない広告の判断、社内体制の整備、経営トップ自身や営業部門の意識改革など、専門的で多岐にわたる項目を実行していくことが求められます。全求協では、求人広告の適正化を進める際、求人メディアが主体的に活動できるようアドバイスを行っています。

求人広告賞の選考・表彰

全求協会員が掲載する年間1000万件以上の広告の中から、読者・ユーザーに有益な情報提供を行い、採用成果に貢献した求人広告を選考し、その広告担当者を表彰しています。受賞した広告事例にふれ合うことは、従業員のスキルや意欲の向上に大きな刺激となっています。

▼求人広告賞の選考会の様子と表彰式



▼苦情相談員会議

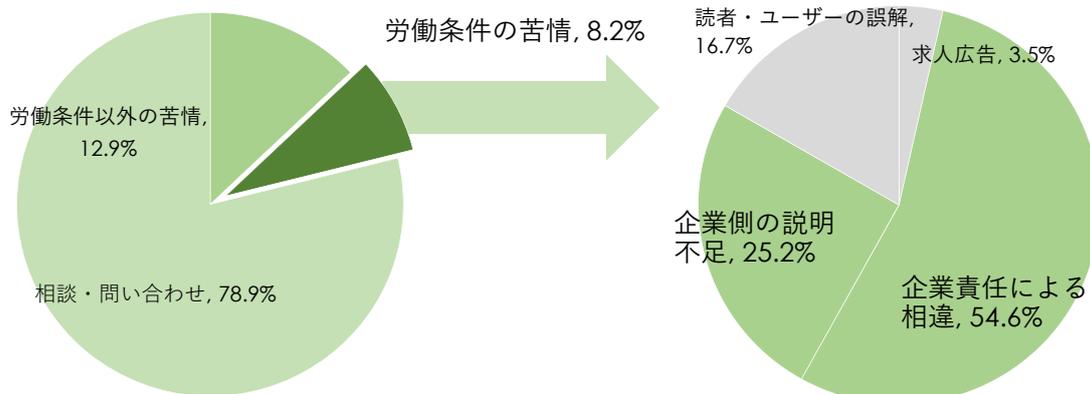


専門家教育と相互啓発

求人情報の適正化に取り組む専門家の育成と啓発は重要なテーマです。例えば、審査担当者や苦情受付担当者向け会議における最近の会議では、改正職業安定法・指針への対応、求人広告のモニタリング、営業担当者教育DVDのシナリオ検討、求人者向け啓発冊子のコンテンツ検討、若者雇用促進法（固定残業制等）に関する社員教育の状況、固定残業表記の適正化に向けての取組み（求人者啓発営業ツール、営業担当者向けeラーニング・小テストのコンテンツ開発等）、読者・ユーザーからの苦情の傾向と対応、苦情相談対応の事例報告等がテーマとなっています。

求人者啓発の支援

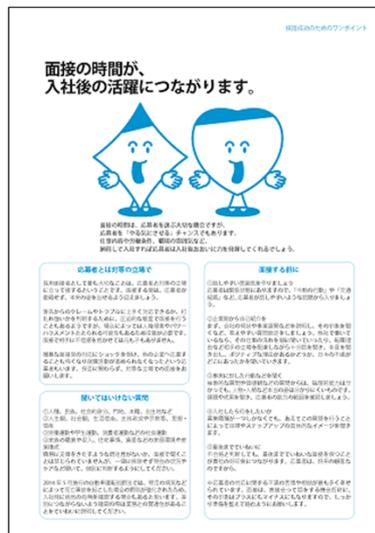
求人広告の苦情は8割が求人者に起因／信頼できる求人情報の提供には、求人者の啓発が不可欠です。改正職業安定法において、求人者は、虚偽の求人申込みが罰則の対象となり、勧告・公表など指導監督が強化されました。また、新たな労働条件の明示義務の項目が課せられました。



読者・ユーザーの苦情と労働条件の苦情における責任所在 (会員10社調査)

求人者向け啓発資料

求人企業に対する資料や情報の提供は、営業活動に欠かせません。当協会では、求人・雇用の基礎知識をまとめた小冊子や募集時のワンポイント（7種類）、裁量労働制や固定残業代制の場合の留意ポイントの資料を作成していますので、営業担当者がツールとして求人企業に配布できます。



求人メディア事業を支援します

広報や学びの支援

当協会のロゴマークの使用許可

求人情報の適正化に取り組んで30余年。会員に使用が許される全求協のマークは信頼の証です。



同業他社との交流機会の提供

総会やセミナー、部会、各種会議を通して、会員ならではの交流をはかり、お互いの社内見学など、情報交流が盛んに行われています。

経営者の学びの場の提供

経営者の学びの場の提供／経営者や経営幹部に様々な学びの場を提供します。経営者による商況に関する意見交換会や経営者同士のオフ会、学識者・有識者による講演などの場を提供しています。



メルマガと会員専用HPによる情報提供

会員向けに原則月2回のメルマガを発行するほか、会員専用Webサイトで「行政処分情報」や「会員企業等の調査発表」「レーパーヘッドライン（労働市場関係ニュース）」などの情報提供や「求人広告賞受賞事例」「トラブルを防ぐための取材・審査のポイント」「苦情相談対応を行うときの参考資料」「全求協キャリア教育の参考資料」といった資料のアーカイブを提供し、関連情報が気になるときにいつでもアクセスすることができます。

▶全求協HPトップ画面



会員専用HPのコンテンツの一例	
行政処分情報	企業審査では重要な情報となる特定商取引法や金融商品取引法などによる行政処分情報を過去一年程度さかのぼって見られるようになっています
会員企業等の調査発表	労働市場の動きを把握するために有用な会員企業が発表した調査結果を月ごとにまとめ、一覧にして提供しています
レーパーヘッドライン	労働政策研究・研修機構（JILPT）のメルマガから、求人メディアに関連性のあるニュースをピックアップしています
有識者からの寄稿	全求協にかかわりのある大学教授や研究者、政府の労働関係審議会委員や弁護士などから求人メディアに対する期待や要望のメッセージ集です
求人広告賞受賞事例	2008年以降の受賞作品の広告を掲載し、最近の作品については募集課題やいかにして課題解決を図ったかも合わせて掲載しています

最近の講演実績

2019年6月 株式会社ウィルビー 代表取締役 江本亮 様	アメリカ・東南アジア HRテック最新情報・アグリゲート型求人サイトが日本の求人ビジネスに与える影響
2018年11月 リクルートワークス研究所 グローバルセンター長 村田弘美 様	欧米の新しい働き方と人材ビジネス
2018年10月19日 東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第2課課長補佐 鳥谷部裕 様	改正職業安定法施行後の苦情相談と指導状況 ～求人メディアへの要望と期待～
2018年9月7日 野村総合研究所 上級コンサルタント 上田恵陶奈 様	AIと共存する未来の働き方 ～働き手と組織に求められる変革～
2017年12月 東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課長補佐 磯浩之 様	改正職業安定法について
2017年11月 東洋大学 法学部企業法学科教授 鎌田耕一 様	改正職業安定法は求人メディア事業に どのような影響を与えるか
2017年9月 ワークス研究所 所長 大久保幸夫 様	働き方改革の進捗と評価 全国就業実態パネル調査（JPSED）による検証
2017年6月 日本大学総合化学研究所 准教授 安藤至大 様	激変する労働市場 ～そのとき・企業・求人メディアは～
2017年6月 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 派遣・請負労働企画官 手倉森一郎 様	改正職業安定法及び指針案のポイント
2016年6月 中央大学経 済学部教授 阿部正浩 様	どうなる！同一労働同賃金法 求人メディアへの影響は？
2016年12月 一般社団法人ワカツク 代表理事 渡辺一馬 様	東北を担う人材が育つ生態系の構築
2015年12月 大阪大学大学院 法学研究科教授 小嶋典明 様	労働市場における規制改革の現状と今後

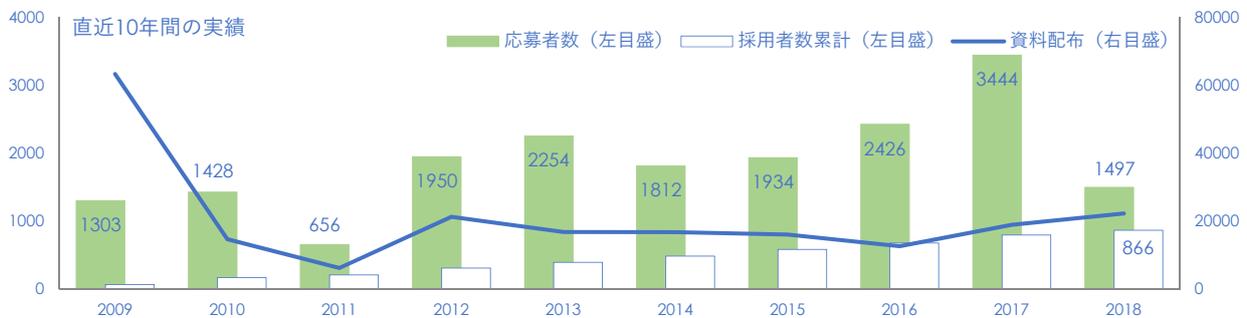
※上記は講演の一例であり表の役職は講演当時のものです

社会貢献と調査提言活動

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

1社ではなかなか取り組めない社会貢献活動でも全求協ではパッケージ化することにより、取り組みが容易になっています。たとえば、「障がい者雇用支援キャンペーン」として、右写真のように会員が毎年7～9月に配布する啓発冊子や無料求人情報のフォーマットや案内ツールを作成しています。



キャリア教育プログラム

中高生以上のキャリア教育は盛んになっていますが、小学生はまだこれからです。子どもたちと仕事のかかわりが薄くなることで、就労意識が希薄なまま就職して早期退職につながっていることも考えられます。



全求協はいち早く小学校3～6年生を対象としたキャリア教育に取り組み、プログラムでは子どもたちの身の回りからどういう仕事があるのか、興味がある仕事に就くにはどうしたらいいかなどを出前授業とおしごとブックの制作を通して学んでもらいます。



プログラムはパッケージ化しており、授業のノウハウやキャリア教育を実施する小学校を開拓するためのツールを提供します。いまでは多くの会員が実施しており、年間15～16校に対し、従業員が講師役を行うことで、日々の業務に対する魅力の再発見や業務に対する意欲向上につながっています。

求人メディア事業を支援します

労働関連法改正等の情報提供と提言・研究活動

激変する労働市場は関連法令の新設・改正が相次いでいます。最新の動向について情報提供を行うとともに、提言・研究活動にも取り組んでいます。

最近の主な法改正と新法	職業安定法 労働者派遣法 労働基準法 労働契約法 雇用保険法 高齢者雇用安定法 個人情報保護法 育児・介護休業法 若者雇用促進法
調査研究・提言活動	若者にとって望ましい初期キャリアとは～調査結果からみる“3年3割”の実情～、学生の就職活動の実態に関する調査、雇用における官公庁の民間委託に関する提言・報告書、有期労働者の人事評価、育成支援に関する調査、「募集採用における年齢制限禁止に関する研究会」報告書、若者雇用促進法の周知に関する要望書提出等
行政や関連団体との意見交換や提携	我が国の最重要テーマの一つである雇用問題のために、職業紹介、人材派遣、業務請負、求人広告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ていく取り組みを推進しています
統計の公表	求人情報提供サービスの市場規模を毎年公表するとともに、求人広告掲載件数を毎月公表しています

全求協と 各機関

厚生労働省

- 求人情報提供の適正化推進事業の受託（平成28年度～）
- 法令や制度の改正等の周知協力
- 定期的な意見交換
- 記者クラブへのニュースリリース

その他の行政機関

- 内閣府、経済産業省、文部科学省と新卒学生の就職活動に関する協議

各団体

- 人材サービス産業協議会や各人材サービス団体との連携
- 団体主催のセミナー等への講師派遣

マスコミ

- 求人広告掲載件数結果のリリース
- 日本経済新聞等の新聞社、NHK等の放送局、月刊人材ビジネス、労働新聞、日本の人事部、アドバンスニュース等のメディアからの取材対応や情報提供協力

経済団体・労働組合

- 経団連、日本商工会議所、中小企業連合会、連合より求人情報適正化推進協議会に委員選出
- 東京商工会議所会員

研究機関等

- 大学教授の理事就任
- ワークス研究所、ジョブズリサーチセンター、パーソル総合研究所、人と仕事研究所との連携・協力

信頼できる求人情報を一人ひとりに」をミッションスローガンに

1985年に設立した公益社団法人全国求人情報協会（略称：全求協）は、「信頼できる求人情報を一人ひとりに」をミッションスローガンに掲げ、自主規制による求人広告の適正化と求人メディアの信頼性向上に努めてまいりました。求人メディアは求人情報の適正化を

さらに推進していくことが期待されています。これからも新しい会員を広くお迎えして、ともに8つの力をおおいに発揮し、労働市場に貢献していく所存です。皆様のご理解をお願い申し上げます。

理事長 鈴木 孝二



公益社団法人全国求人情報協会

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階
TEL03-3288-0881 <https://www.zenkyukyo.or.jp/>