「病院の人材紹介手数料」に関するアンケート調査

-調査結果概要-

2020年10月5日（月）

公益社団法人全日本病院協会
一般社団法人日本医療法人協会
独立行政法人福祉医療機構

1　「病院の人材紹介手数料」に関するアンケート調査概要

（１）目的
　民間の職業紹介事業者（以下「人材紹介会社」といいます。）の利用及び手数料の状況と医業経営に与える影響について、その運用状況や実態を把握し、今後の施策の検討や皆様の運営に参考となる情報提供を行うための基礎情報の収集

（２）対象
病院

（３）調査方式
WEBアンケート

（４）実施期間
2020年5月11日～5月31日

（５）有効回答数
328病院（人材紹介会社利用241病院、未利用87病院）

（６）調査とりまとめ・問合せ先
独立行政法人福祉医療機構　経営サポートセンター　リサーチグループ

回答数が多く、自由記述欄も相当量の記載があり、病院経営における問題意識の強さがうかがえる結果となった

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

2　回答属性

（１）開設主体

328病院のうち、人材紹介会社「利用あり」が241病院（73.5%）、「利用なし」が87病院（26.5%）であった。その他法人には社会福祉法人や公立病院が含まれる。

開設主体	利用あり		利用なし		小計
	病院数	構成比	病院数	構成比	
医療法人	172	75.8%	55	24.2%	227
社会医療法人	35	79.5%	9	20.5%	44
その他法人・個人	34	59.6%	23	40.4%	57
総計	**241**	**73.5%**	**87**	**26.5%**	**328**

（２）病床規模

病床規模別では、100-199床及び300-399床の階級の病院の紹介「利用あり」が約80%と高かった。

病床規模	利用あり		利用なし		小計
	病院数	構成比	病院数	構成比	
0-99床	58	65.2%	31	34.8%	89
100-199床	108	79.4%	28	20.6%	136
200-299床	43	71.7%	17	28.3%	60
300-399床	21	80.8%	5	19.2%	26
400床以上	11	64.7%	6	35.3%	17
総計	**241**	**73.5%**	**87**	**26.5%**	**328**

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

2　回答属性

（３）医療機能

　人材紹介「利用あり」に関して、回復期がもっとも多く85.0%、次いで急性期が78.0%となっていた。

　高度急性期はサンプル数が少なく、参考表のとおり、400床以上の大規模な病院が多いことから、人材採用・育成においても中小病院に比べ選択肢が多いと考えられる。

　なお、医療機能については複数ある場合はもっとも当てはまるものを回答していただいている。

医療機能	利用あり		利用なし		小計
	病院数	構成比	病院数	構成比	
高度急性期	4	50.0%	4	50.0%	8
急性期	110	78.0%	31	22.0%	141
回復期	34	85.0%	6	15.0%	40
慢性期	59	69.4%	26	30.6%	85
精神科	34	63.0%	20	37.0%	54
総計	**241**	**73.5%**	**87**	**26.5%**	**328**

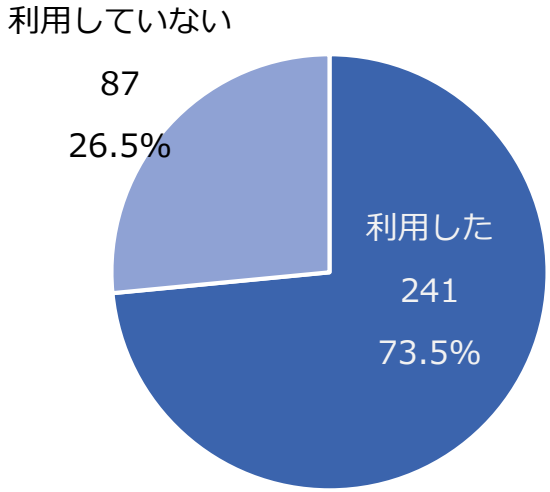
（参考）病床規模と医療機能

医療機能／病床規模	高度急性期	急性期	回復期	慢性期	精神科	総計
0-99床		40	12	37		89
100-199床	1	59	25	39	12	136
200-299床		22	2	8	28	60
300-399床	1	14	1		10	26
400床以上	6	6		1	4	17
総計	**8**	**141**	**40**	**85**	**54**	**328**

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

3　人材紹介会社の利用状況について（利用有無）

紹介利用の状況



（１）単純集計

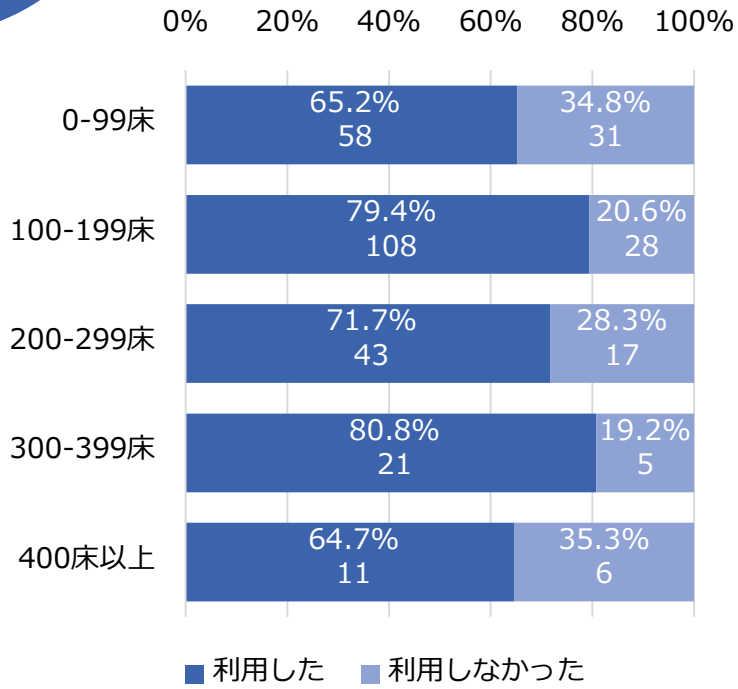
有効回答の328病院のうち241病院（73.5%）が、2018年4月1日～2019年3月末の間に、人材紹介会社を利用したと回答していた。

病床規模別では、300-399床が80.8%ともっとも高く、次いで100-199床が79.4%であった。

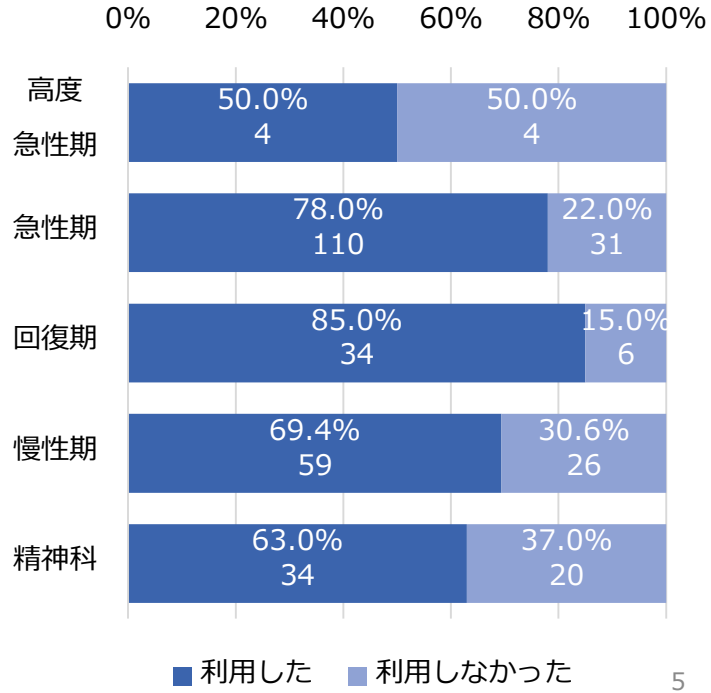
医療機能別では、回復期が85.0%でもっとも高かった。

※次ページにクロス集計あり

病床規模別　紹介利用の状況



医療機能別　紹介利用の状況



Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

3　人材紹介会社の利用状況について（利用有無）

（２）クロス集計

病床規模と医療機能についてクロス集計を行い、カテゴリ内の利用病院数及びCAT内利用率（カテゴリ内の病院数に占める人材紹介会社の利用病院数の割合）を示した。

色は、平均利用率である73.5%を境界値として、高ければ赤系統で、低ければ青系統で表示している。

100床以上の急性期病院は総じて利用率が高く、100-199床規模の回復期を担う病院や、200-299床規模の慢性期病院の利用率が高かった。

一方、精神科病院については、概ね利用率は落ち着いていた。

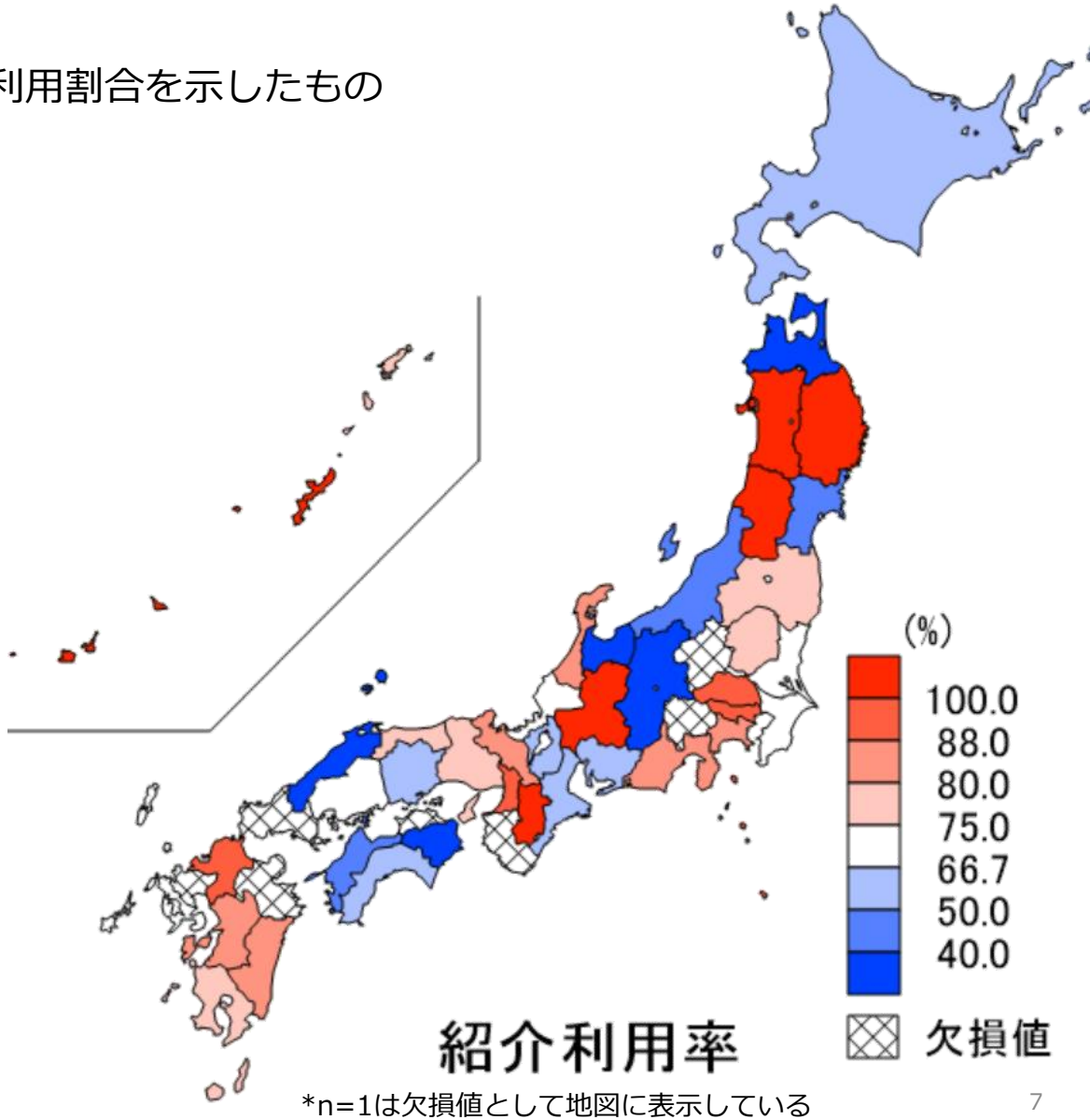
	高度急性期		急性期		回復期		慢性期		精神科	
行ラベル	利用病院数	CAT内利用率	利用病院数	CAT内利用率	利用病院数	CAT内利用率	利用病院数	CAT内利用率	利用病院数	CAT内利用率
0-99床			27	67.5%	9	75.0%	22	59.5%		
100-199床	1	100.0%	49	83.1%	23	92.0%	28	71.8%	7	58.3%
200-299床			17	77.3%	1	50.0%	8	100.0%	17	60.7%
300-399床	1	100.0%	12	85.7%	1	100.0%			7	70.0%
400床以上	2	33.3%	5	83.3%			1	100.0%	3	75.0%

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

3　人材紹介会社の利用状況について（利用有無）

（３）地域分析
都道府県別に人材紹介会社の利用割合を示したもの

都道府県	利用病院数	利用率	n	都道府県	利用病院数	利用率	n
奈良県	6	100.0%	6	茨城県	9	69.2%	13
沖縄県	5	100.0%	5	広島県	4	66.7%	6
秋田県	4	100.0%	4	福井県	2	66.7%	3
山形県	3	100.0%	3	愛知県	7	63.6%	11
岩手県	2	100.0%	2	北海道	14	58.3%	24
岐阜県	2	100.0%	2	岡山県	4	57.1%	7
埼玉県	15	93.8%	16	滋賀県	1	50.0%	2
福岡県	12	92.3%	13	高知県	1	50.0%	2
大阪府	17	89.5%	19	三重県	1	50.0%	2
東京都	22	88.0%	25	愛媛県	5	45.5%	11
熊本県	7	87.5%	8	新潟県	2	40.0%	5
宮崎県	5	83.3%	6	宮城県	2	40.0%	5
神奈川県	14	82.4%	17	徳島県	2	33.3%	6
静岡県	8	80.0%	10	富山県	1	33.3%	3
石川県	4	80.0%	5	長野県	1	33.3%	3
京都府	4	80.0%	5	青森県	1	33.3%	3
兵庫県	15	78.9%	19	島根県	1	25.0%	4
鹿児島県	7	77.8%	9	山口県*	1	100.0%	1
福島県	9	75.0%	12	佐賀県*	1	100.0%	1
栃木県	3	75.0%	4	香川県*	1	100.0%	1
鳥取県	3	75.0%	4	群馬県*		0.0%	1
千葉県	8	72.7%	11	和歌山県*		0.0%	1
長崎県	5	71.4%	7	大分県*		0.0%	1
				総計	**241**	**73.5%**	**328**

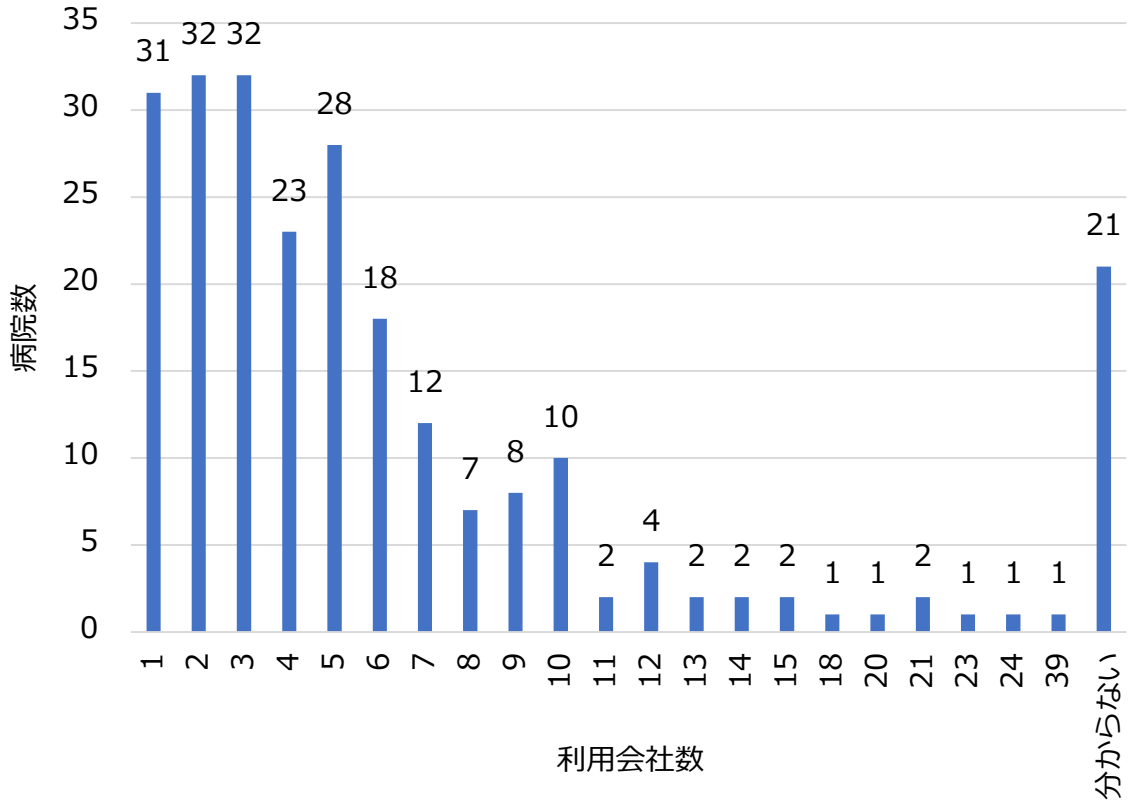


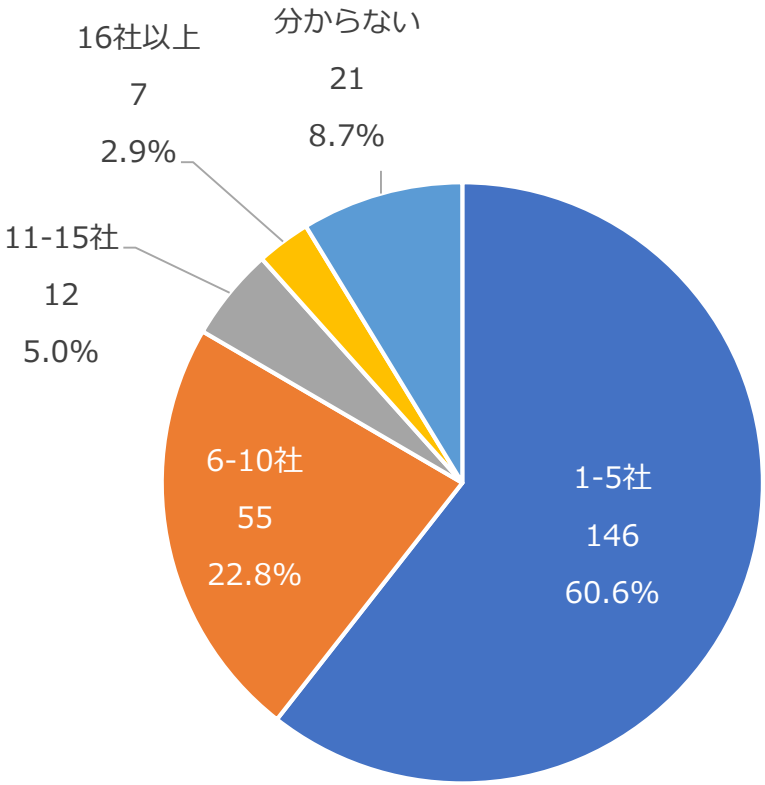
*n=1は欠損値として地図に表示している

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

4　人材紹介会社の利用会社数について

人材紹介会社を利用したと回答した241病院について、人材紹介会社の利用会社数を聞いたもの。分からないと回答した21病院を除く220病院の平均値は5.3社であった。
利用会社数が5社以下の病院は約6割を占め、10社以下の病院は約8割であった。





Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

5　職種別の人材紹介会社の利用状況（手数料）について

（１）単純集計

　職種別の人材紹介会社の利用状況は、看護師の利用病院数がもっとも多く、人材紹介会社の利用があった241病院の77.6%の病院が利用していた。次いで医師の利用が多く、38.2%の病院が利用していた。

　人材紹介の対象となった職種では看護師が1,386人ともっとも多く、人材紹介会社を利用した1病院当たり7.4人が利用していた。

　なお、平均手数料については単純平均であり、病院ごとの職員数を加味した加重平均としていない。

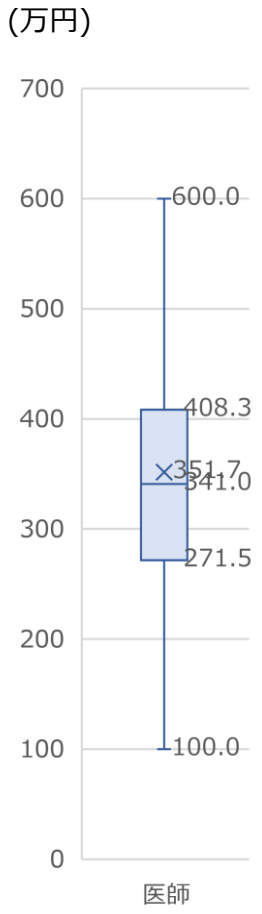
※手数料の分布は
　次ページ参照

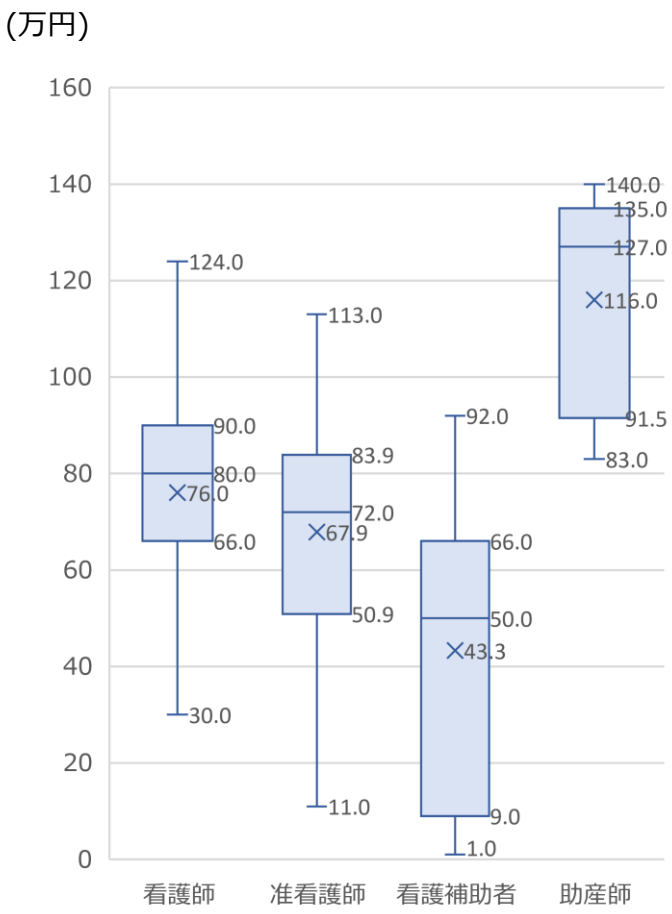
職種	利用病院割合	利用病院数	利用職員数	平均利用職員数	平均手数料(万円)
医師	38.2%	92	171	1.9	351.7
歯科医師	0.0%	0	0	0.0	-
看護師	77.6%	187	1,386	7.4	76.0
准看護師	20.3%	49	82	1.7	67.9
看護補助者	29.5%	71	254	3.6	43.3
助産師	2.1%	5	11	2.2	116.0
薬剤師	13.7%	33	47	1.4	115.3
理学療法士	13.7%	33	50	1.5	88.6
作業療法士	7.5%	18	32	1.8	89.5
言語聴覚士	7.1%	17	22	1.3	81.5
診療放射線技師	5.4%	13	20	1.5	78.2
臨床検査技師	7.1%	17	26	1.5	74.8
臨床工学技士	1.2%	3	9	3.0	72.7
管理栄養士	3.7%	9	15	1.7	70.3
医師事務作業補助者	1.7%	4	11	2.8	51.1
事務職員	15.4%	37	85	2.3	70.8
社会福祉士	5.0%	12	20	1.7	69.7

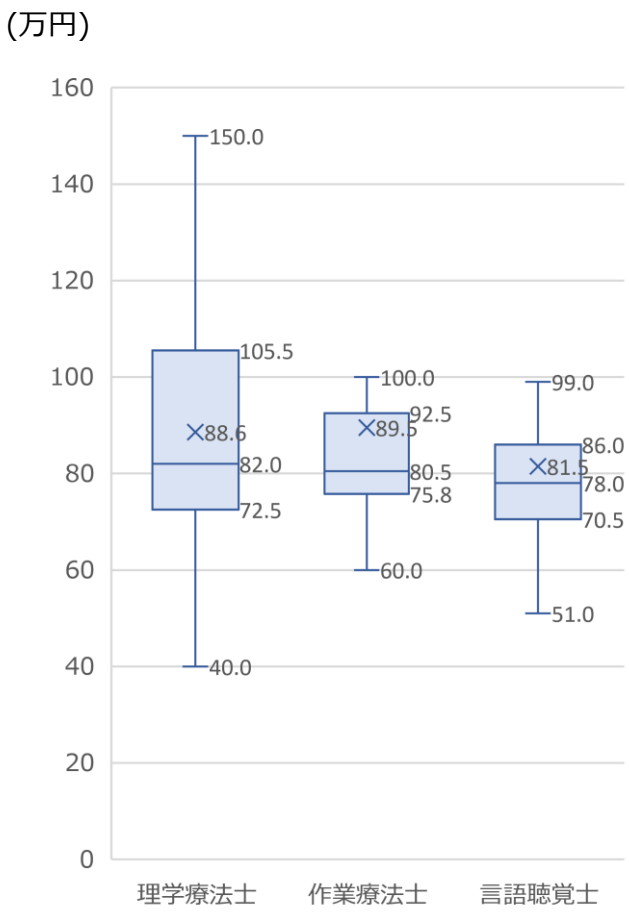
Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

5　職種別の人材紹介会社の利用状況（手数料）について

（２）職種別の人材紹介報酬の分布　①



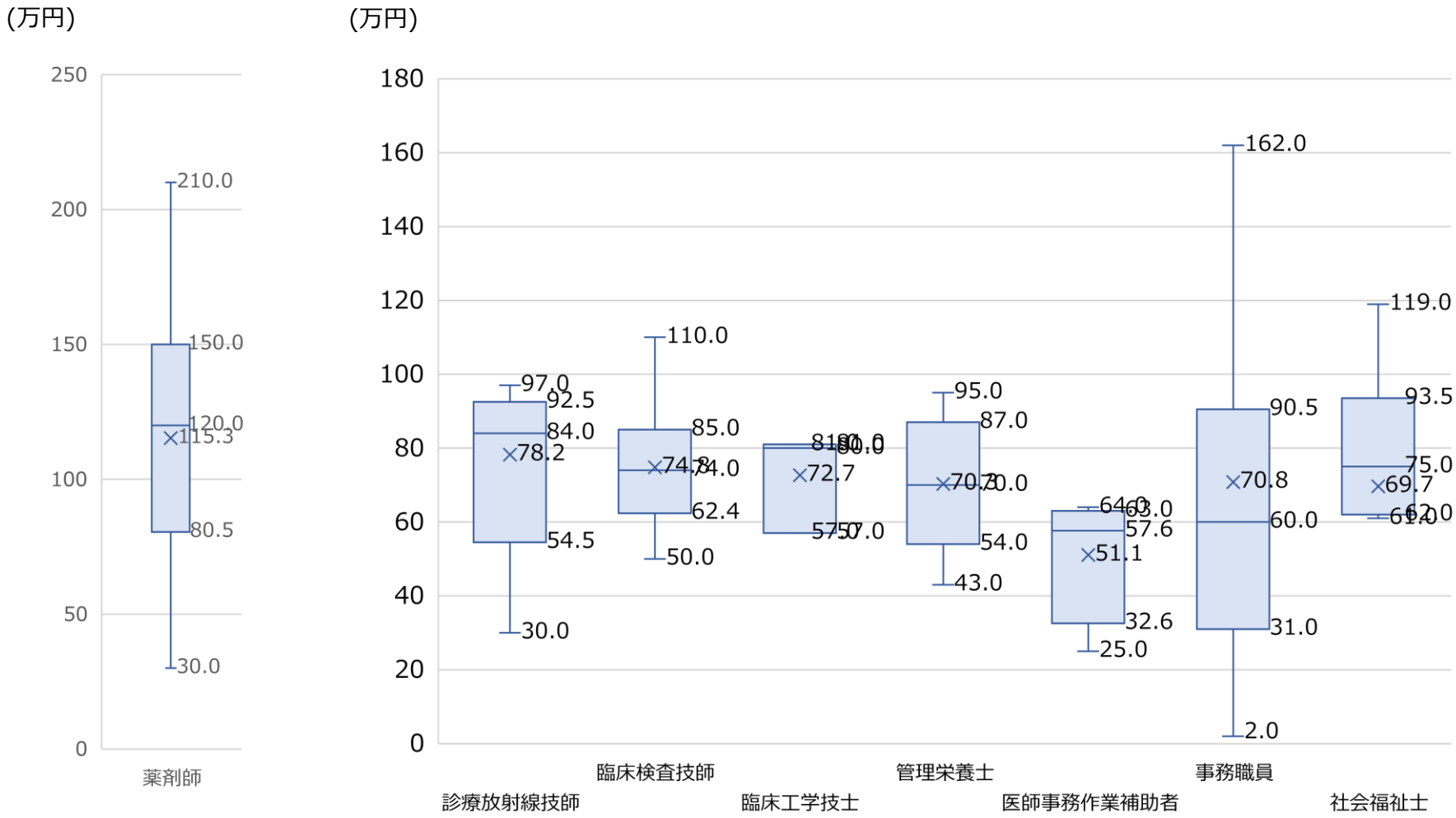




Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

5　職種別の人材紹介会社の利用状況（手数料）について

（２）職種別の人材紹介報酬の分布　②

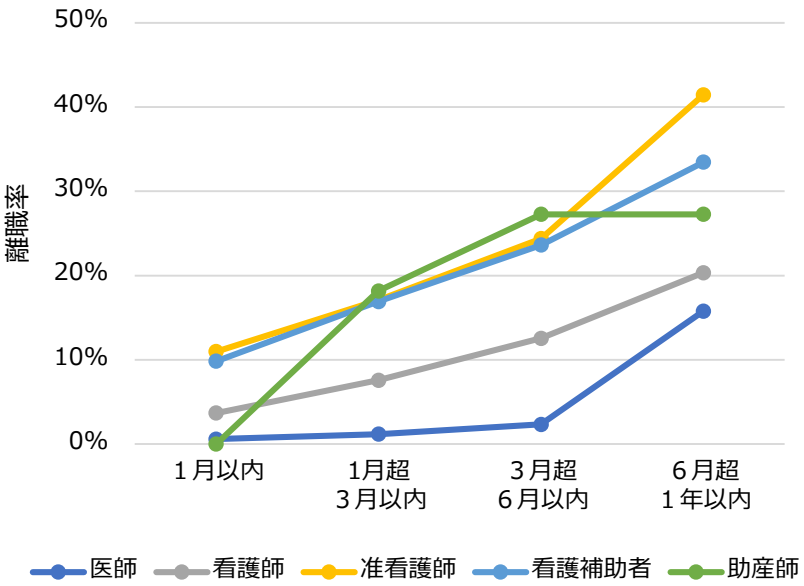


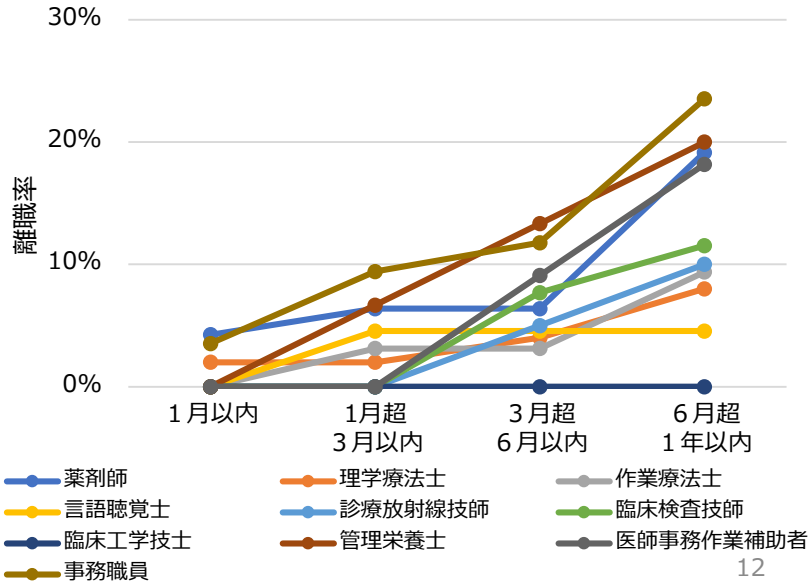
Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

5　職種別の人材紹介会社の利用状況（離職率）について

紹介人材の離職率については、准看護師の離職率がもっとも高く、採用後1年以内の累積離職率は41.5%にもなる。対象期間が増えれば累積離職率は高まるが、6月を経過した段階での伸びは著しい。

職種	累積離職率				(参考)採用人数	(参考)平均手数料(万円)
	1月以内	3月以内	6月以内	1年以内		
医師	0.6%	1.2%	2.3%	15.8%	171	351.7
歯科医師					0	-
看護師	3.7%	7.6%	12.6%	20.3%	1,386	76.0
准看護師	11.0%	17.1%	24.4%	41.5%	82	67.9
看護補助者	9.8%	16.9%	23.6%	33.5%	254	43.3
助産師	0.0%	18.2%	27.3%	27.3%	11	116.0
薬剤師	4.3%	6.4%	6.4%	19.1%	47	115.3
理学療法士	2.0%	2.0%	4.0%	8.0%	50	88.6
作業療法士	0.0%	3.1%	3.1%	9.4%	32	89.5
言語聴覚士	0.0%	4.5%	4.5%	4.5%	22	81.5
診療放射線技師	0.0%	0.0%	5.0%	10.0%	20	78.2
臨床検査技師	0.0%	0.0%	7.7%	11.5%	26	74.8
臨床工学技士	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9	72.7
管理栄養士	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	15	70.3
医師事務作業補助者	0.0%	0.0%	9.1%	18.2%	11	51.1
事務職員	3.5%	9.4%	11.8%	23.5%	85	70.8

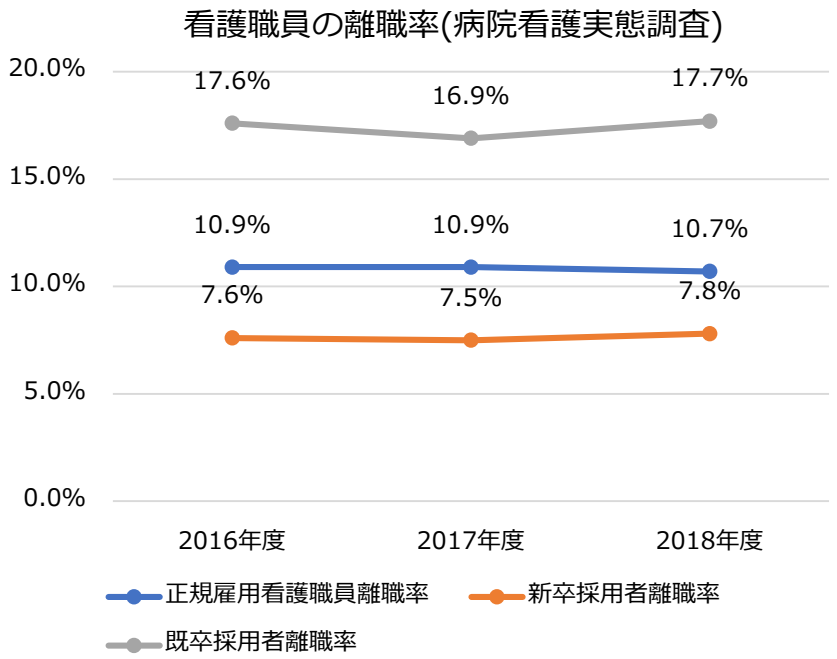




Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

5　職種別の人材紹介会社の利用状況（離職率）について

看護職員の離職率については、日本看護協会の病院看護実態調査と比較したところ、新卒採用離職率や正規雇用看護職員離職率よりも高水準であった。病院のニーズに合った即戦力を期待して人材紹介会社を利用していると考えられるが、定着率は芳しくない。

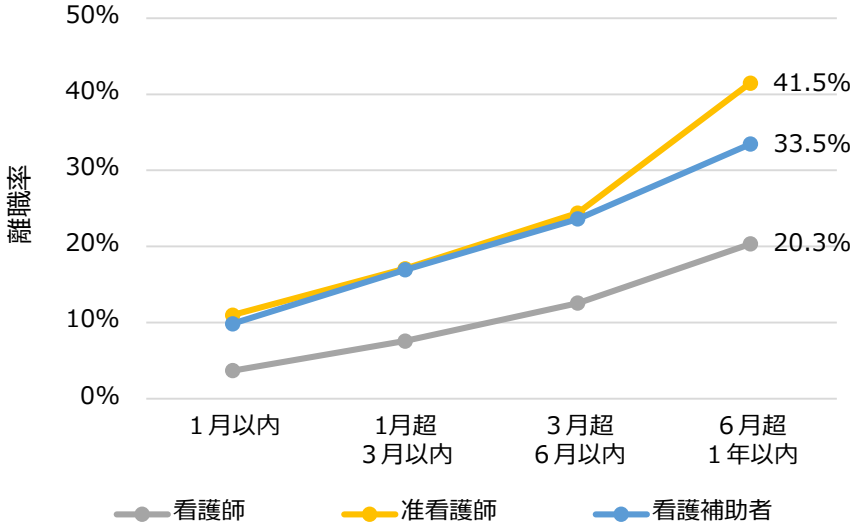


（出典）日本看護協会「病院看護実態調査」

【参考】離職率の算出方法について（病院看護実態調査より）
- 正規雇用看護職員離職率：年間の総退職者数が平均職員数に占める割合
  正規雇用看護職員離職率＝当該年度の総退職者数／当該年度の平均職員数×100
  平均職員数＝（年度当初の在籍職員数＋年度末の在籍職員数）／2
- 新卒採用者離職率：年間の新卒採用退職者が新卒採用者数に占める割合
  新卒採用者離職率＝当該年度の新卒採用者の中での退職者数
  ／当該年度の新卒採用者数×100
- 既卒採用者離職率：年間の既卒採用退職者が既卒採用者数に占める割合
  既卒採用者離職率＝当該年度の既卒採用者の中での退職者数
  ／当該年度の既卒採用者数×100

※ 正規雇用看護職員離職率には、新卒者の離職も含まれ、離職には定年退職、転職を含む

職種	累積離職率				(参考)採用人数	(参考)平均手数料(万円)
	1月以内	3月以内	6月以内	1年以内		
看護師	3.7%	7.6%	12.6%	20.3%	1,386	76.0
准看護師	11.0%	17.1%	24.4%	41.5%	82	67.9
看護補助者	9.8%	16.9%	23.6%	33.5%	254	43.3
助産師	0.0%	18.2%	27.3%	27.3%	11	116.0



注）日本看護協会の調査は、フルタイム及び短時間勤務の正規雇用看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）を対象。本調査は、フルタイムの看護師等を対象。

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

6　人材紹介手数料が経営に与える影響について

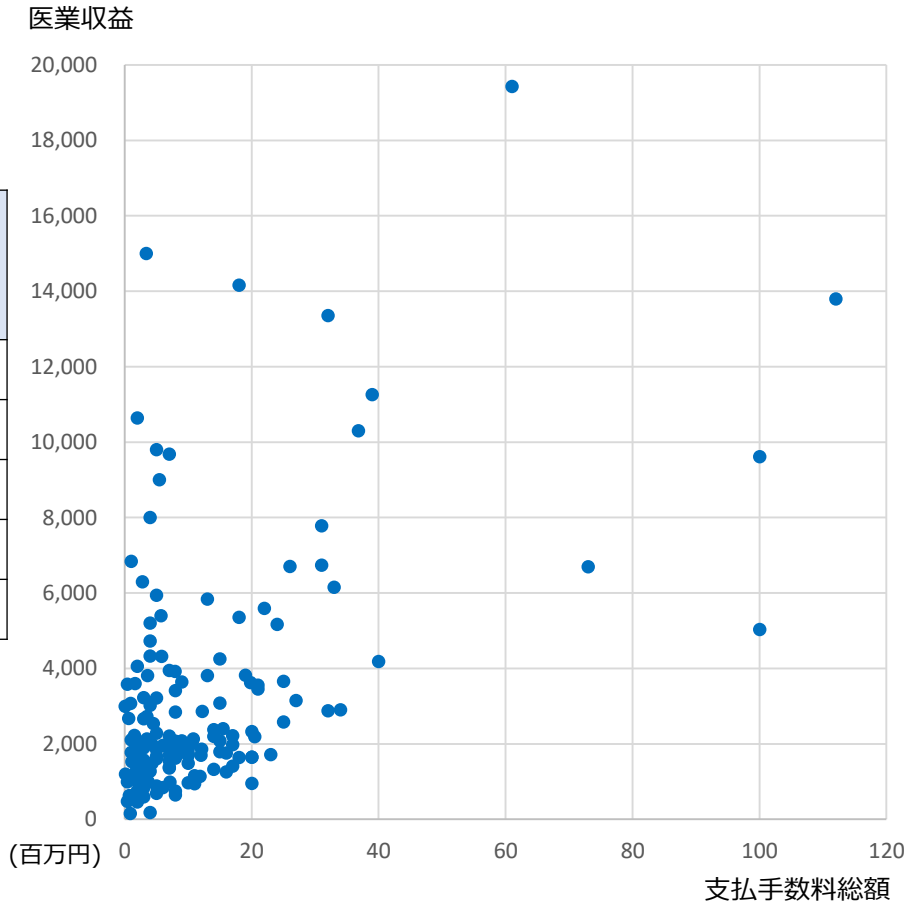
医業収益及び支払手数料について、3年度とも有効回答である153病院について、医業収益 対 支払手数料総額比率及び医業収益と支払手数料総額の分布を算出した。

医業収益 対 支払手数料総額比率（%）

病院数	前々年度	前年度	直近年度
153	0.34%	0.36%	0.38%

医療機能	病院数	前々年度	前年度	直近年度	直近年度医業収益(億円)
高度急性期	3	0.58%	0.61%	0.50%	111.2
急性期	76	0.30%	0.33%	0.34%	43.2
回復期	24	0.31%	0.32%	0.35%	21.1
慢性期	31	0.44%	0.47%	0.59%	15.6
精神科	19	0.39%	0.29%	0.41%	20.2

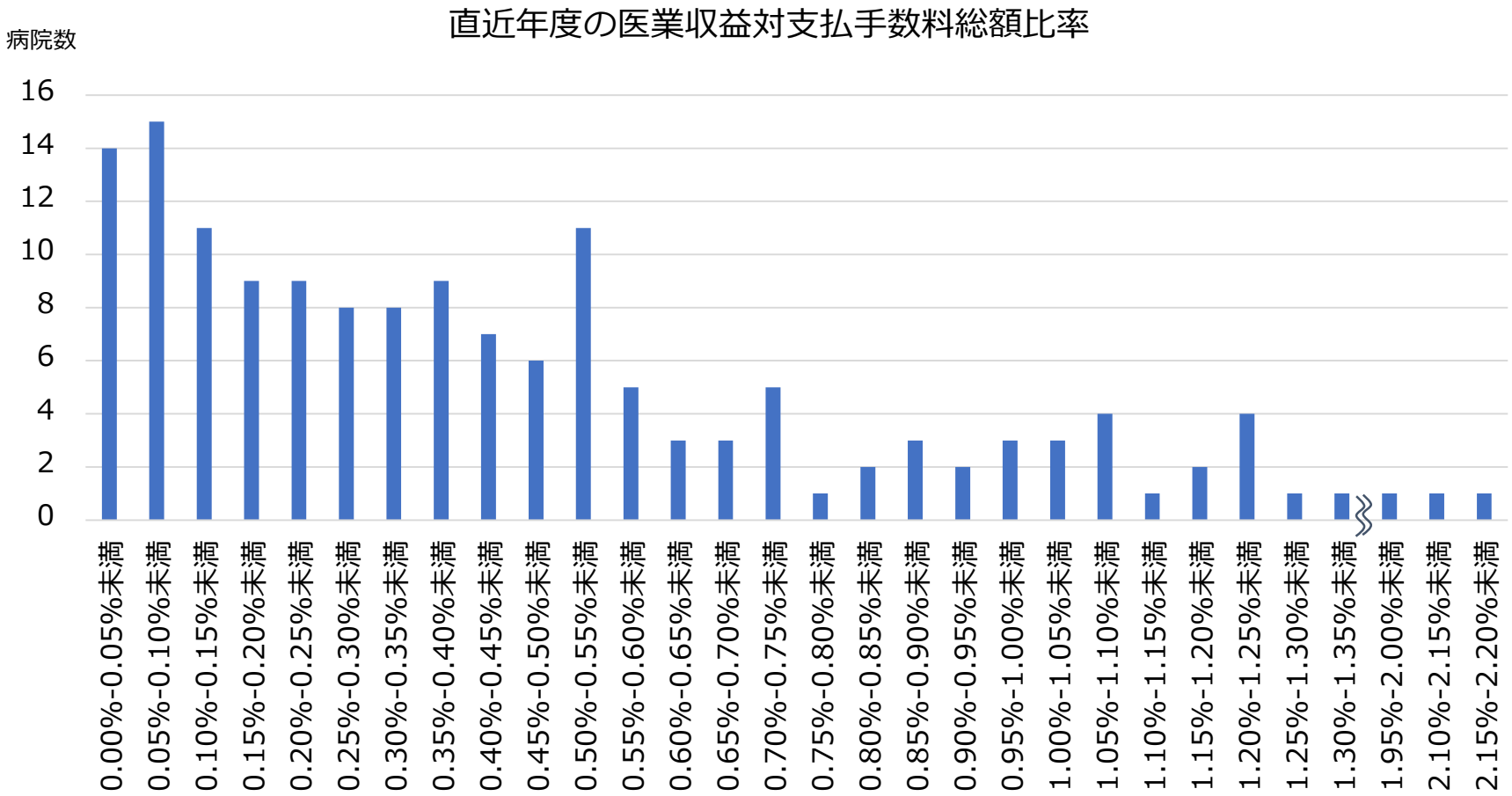
病床規模	病院数	前々年度	前年度	直近年度
0-99床	26	0.54%	0.66%	0.45%
100-199床	77	0.32%	0.35%	0.38%
200-299床	29	0.36%	0.32%	0.44%
300-399床	14	0.27%	0.26%	0.24%
400床以上	7	0.37%	0.43%	0.46%



Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

6　人材紹介手数料が経営に与える影響について

直近年度の医業収益対支払手数料総額比率をまとめたもの。平均値が0.38%で、左にピークがある分布となっている。一般病院の利益率は1.8%（2018年度決算）程度と低い水準であり、経営を圧迫していることがわかる。なお、一部の病院では2.0%前後の高水準となっている。

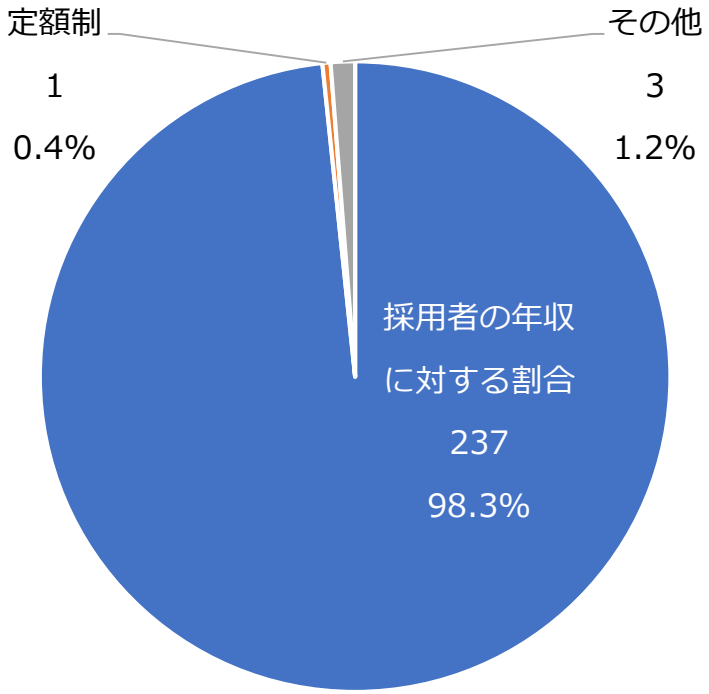


Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

7　人材紹介会社に対する手数料の設定方法について

人材紹介会社に対する手数料設定については、採用者の年収の約2割程度を目安に設定されていることがわかる。

手数料の設定方法



採用者の年収に対する手数料率

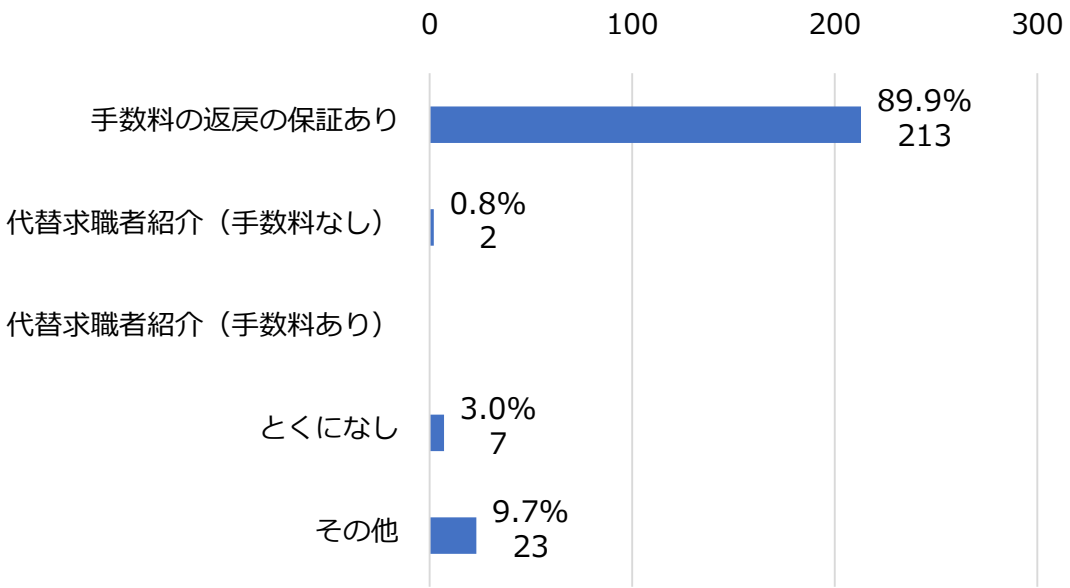
医療機能	病院数	採用者の年収に対する手数料率(平均)
高度急性期	4	23.8%
急性期	109	24.4%
回復期	34	22.4%
慢性期	59	22.7%
精神科	31	22.2%
総計	**237**	**23.4%**

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

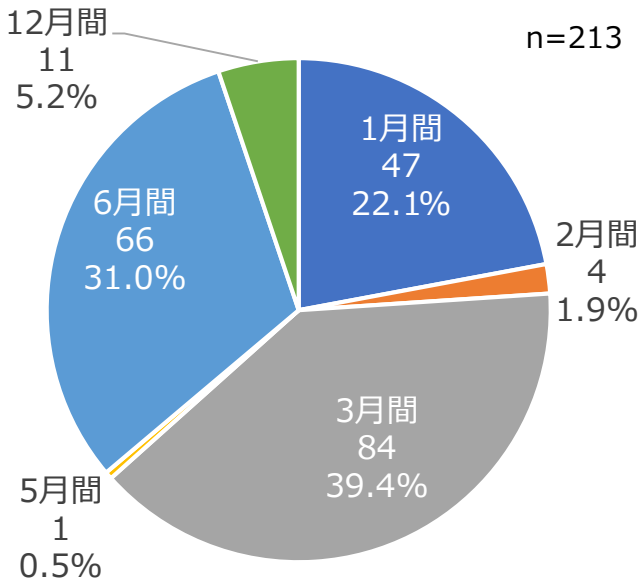
8　採用職員が自己都合で退職した場合の保証等について

人材紹介会社の紹介で採用した職員が自己都合ですぐに辞めてしまった場合の保証や代償措置については、手数料の返戻保証が9割を占めていた。また、保証期間については、3月間がもっとも多く39.4%、次いで6月間が31.0%、1月間が22.1%となっていた。

短期自己都合離職時の保証等について(複数回答)



短期自己都合退職の保証期間

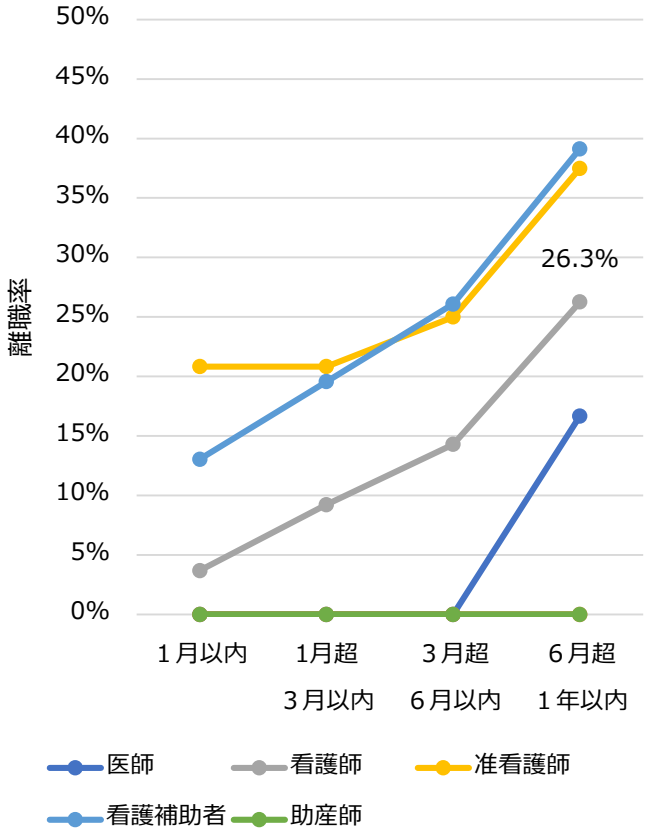


Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

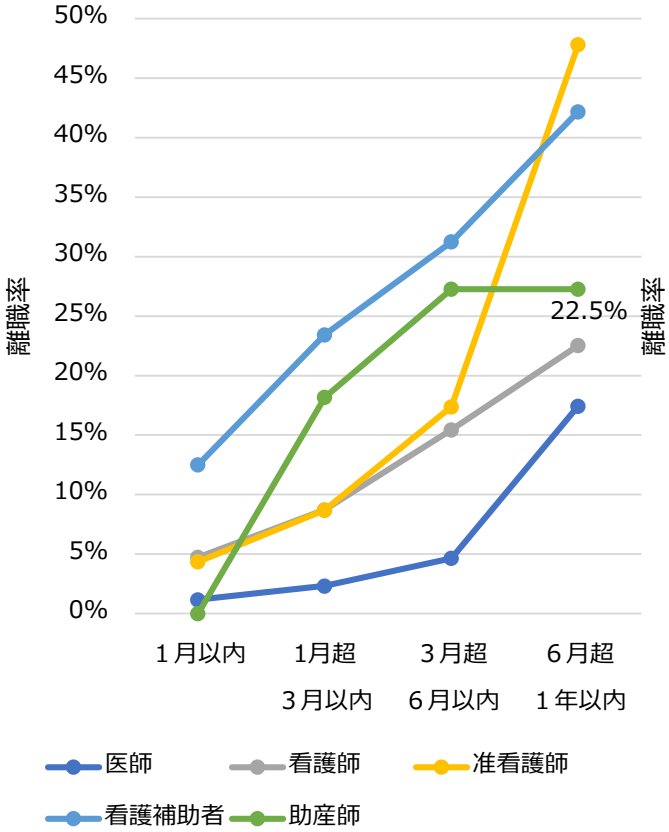
9　保証期間と累積離職率について

保証期間と累積離職率の関係についてまとめたもの。医師については、保証期間にかかわらず3か月を経過した時点から急増していることがわかる。准看護師の累積離職率はいずれも高いが、保証期間3月の病院において、期間の経過とともに著しい増加が見られる。看護補助者については、保証期間6月とそれ以外の病院で5ポイント以上の差が見られる。保証期間6月の病院は累積離職率の推移が緩やかであり、保証期間の長期化は、人材定着の観点からは一定の効果があると考えられる

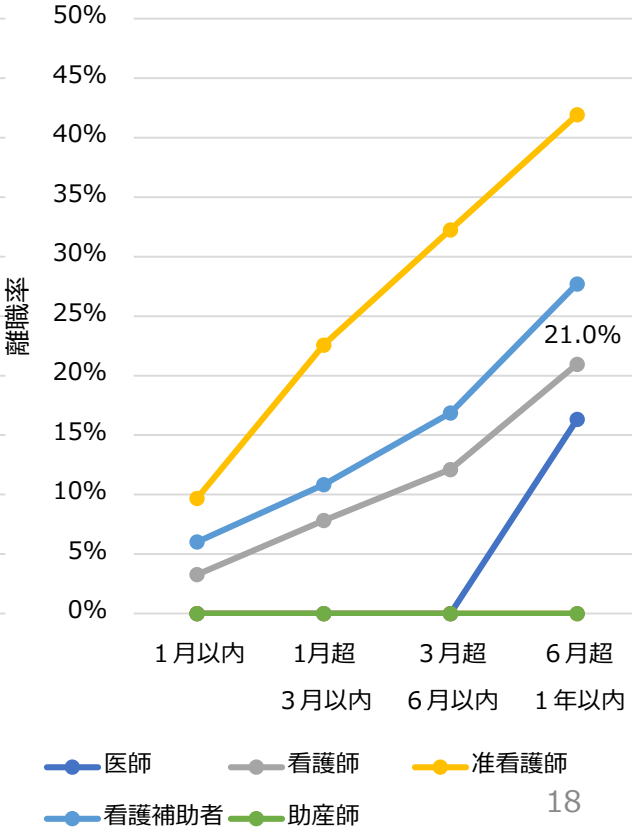
保証期間1月の病院(n=47)



保証期間3月の病院(n=84)



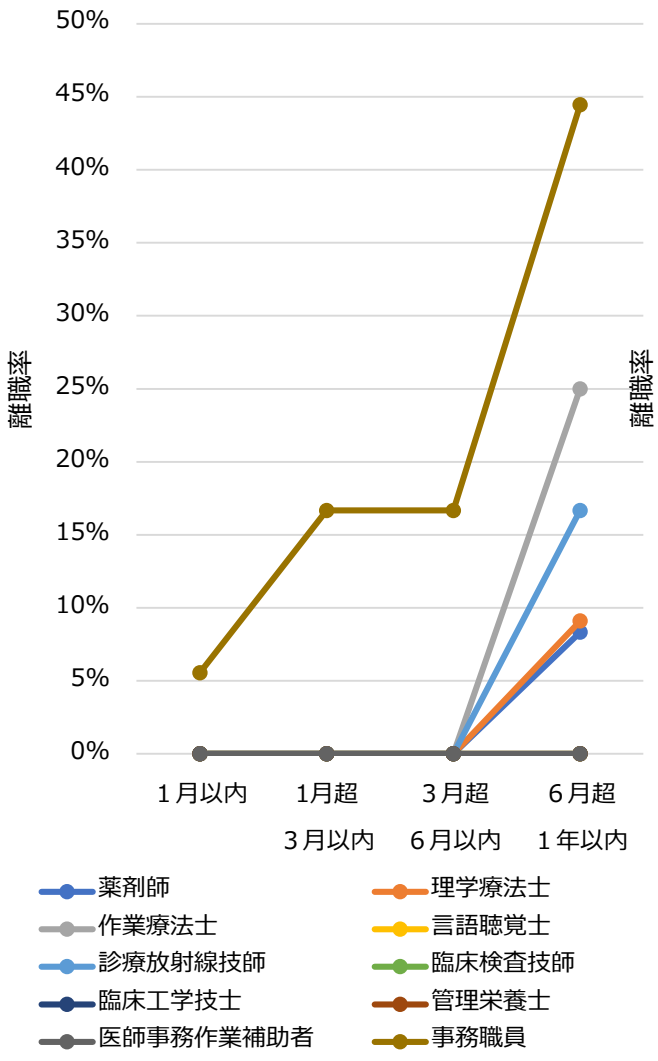
保証期間6月の病院(n=66)



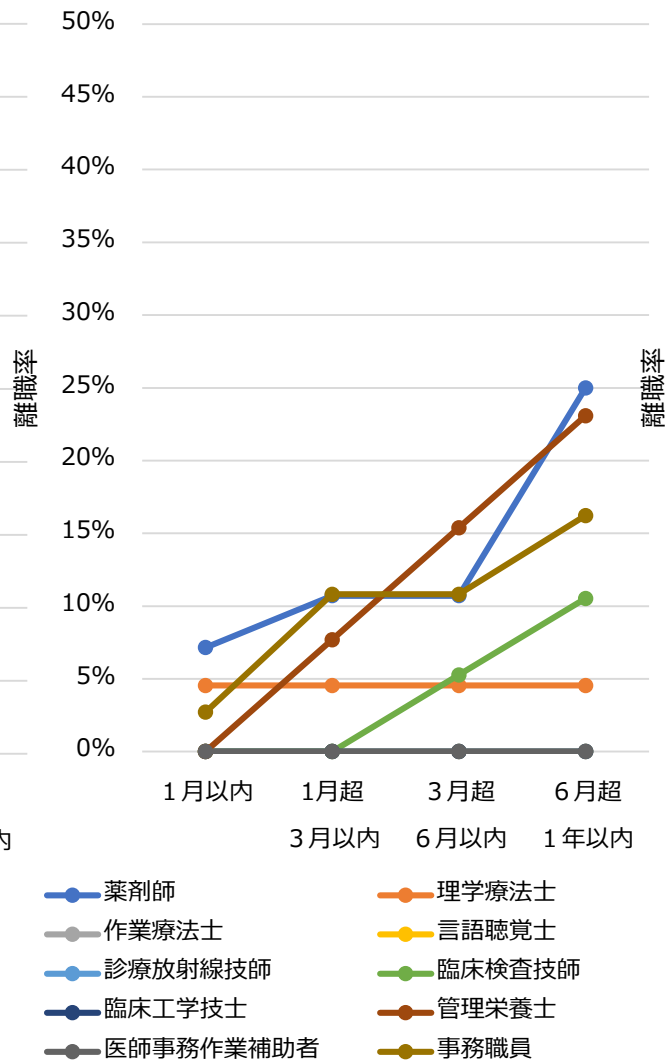
Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

9　保証期間と累積離職率について

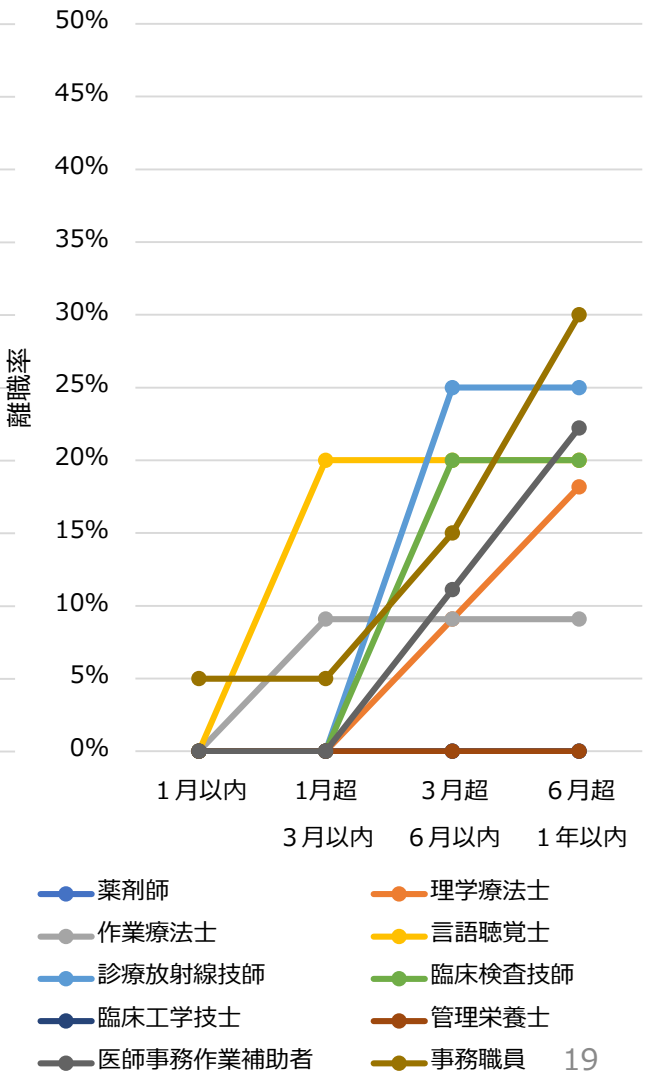
保証期間1月の病院(n=47)



保証期間3月の病院(n=84)



保証期間6月の病院(n=66)



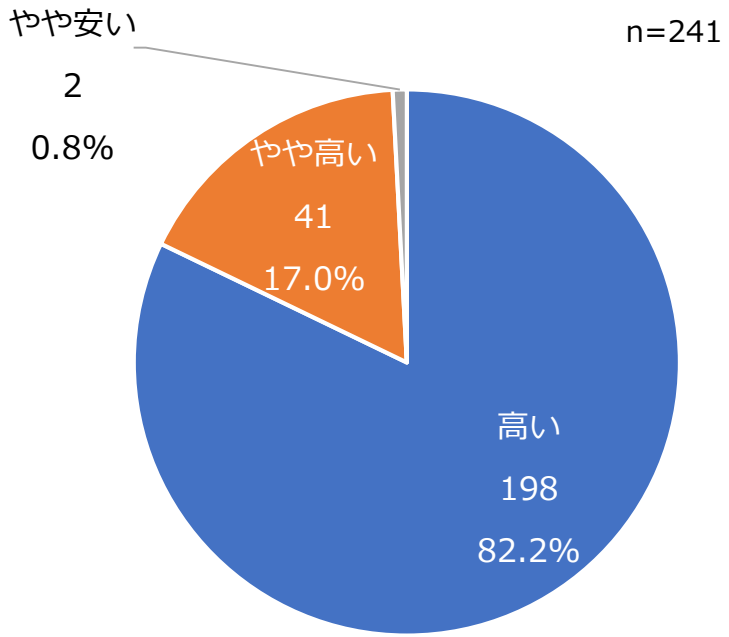
Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

１０　人材紹介会社への手数料の認識及び満足度について

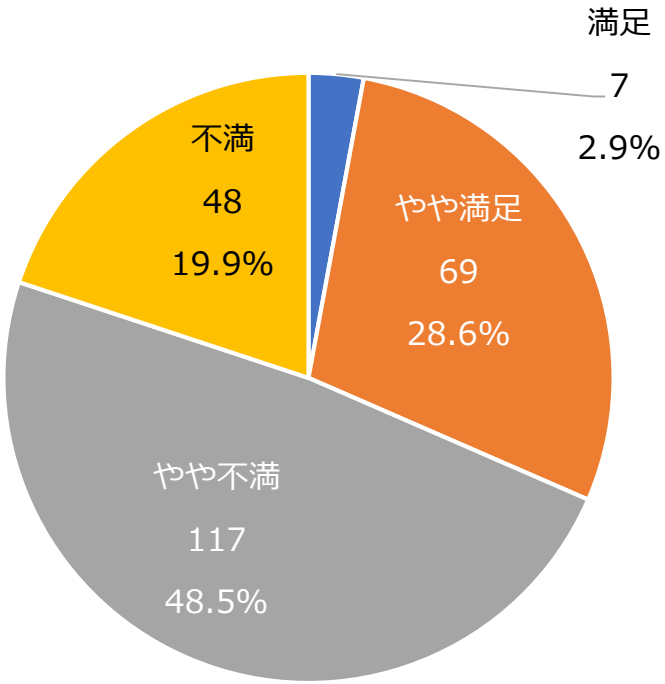
人材紹介会社の支払手数料に対する認識は、「高い」「やや高い」が99.2%を占め、大分部の病院が割高に感じていることが分かる。

サービス内容については、約3割の病院が「満足」「やや満足」と回答し、約7割が「不満」「やや不満」と回答している。

人材紹介会社の支払手数料に対する認識



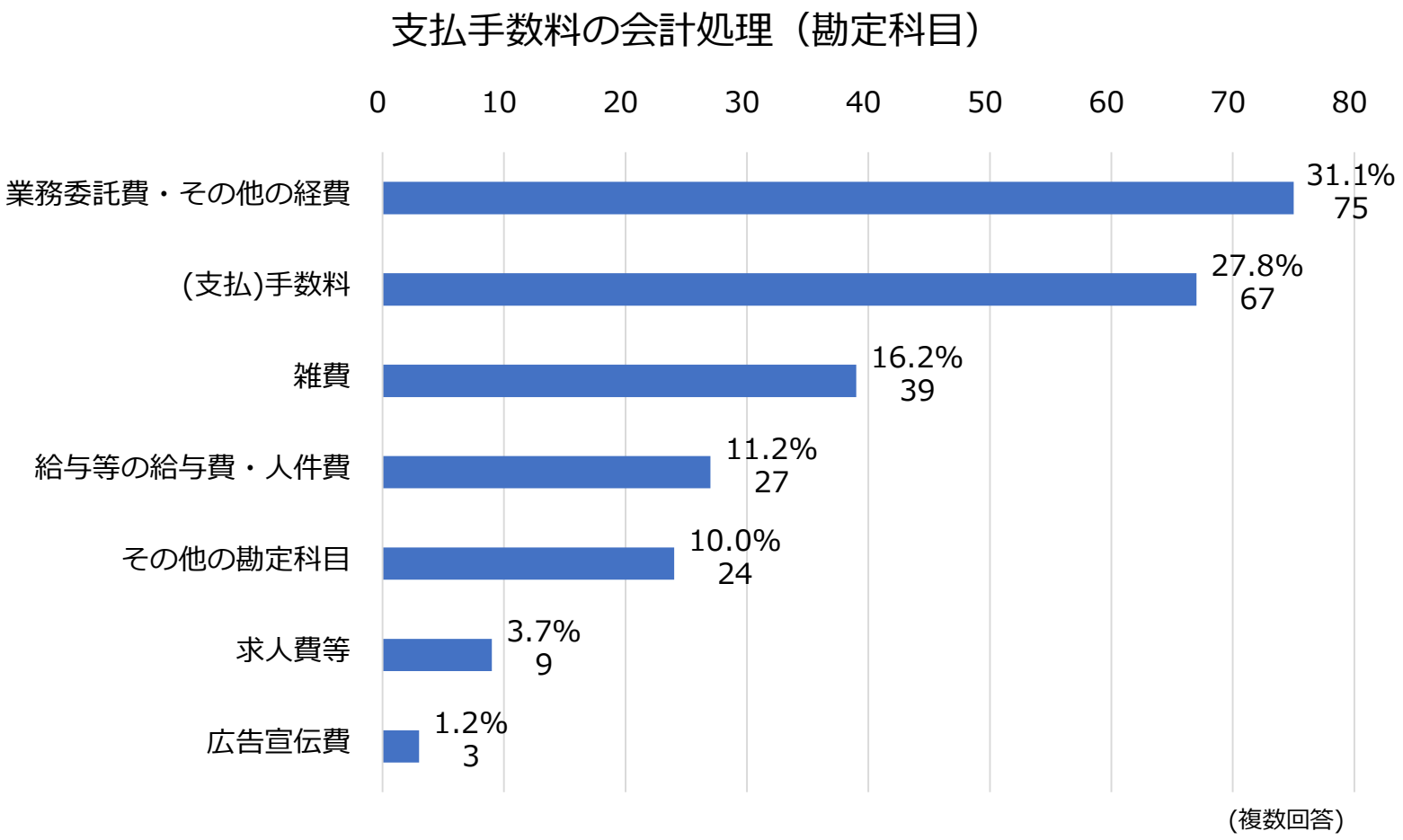
人材紹介会社のサービス内容に対する認識



Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

１１　人材紹介会社への支払手数料の会計処理（勘定科目）について

医業収益に占める割合は0.3%～0.5%程度であるが、会計処理（勘定科目の選択）は病院によりまちまちであり、決算情報からの分析が困難である一因となっている。



Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

１２　人材紹介会社に関する意見について

別紙参照

Copyright ⓒ 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

１３　これからの人材紹介の利用に関して

① 人材紹介を利用している病院において、人材紹介手数料が医業収益に占める割合は年々増加しており、直近年度では医業収益対人材紹介手数料比率は0.38%まで上昇している。2018（H30）年度の一般病院の医業収益対医業利益率は1.8%であり、医業利益を圧迫していることがわかる。

② 病院が人材紹介を利用する動機として「病院の医療サービスにマッチした、即戦力を確保すること」があると考えられるが、採用後の定着率が低かったり、一部の人材派遣会社による不適切なサービス内容により、病院の7割がサービスに満足していないと回答している。

③ 病院側では、人材紹介手数料について本調査の水準と照らして確認したり、保証期間を見直すなど、人材紹介会社との折衝時に検討する余地があるといえる。

④ 医療分野においては、職員の人員配置基準と公定価格による報酬設定が、他業界よりも人材紹介手数料が問題となっている背景と考えられる。今後、人口減少により人材確保が困難になることが見込まれ、人材紹介をめぐる状況が悪化することが予想される。

⑤ 適切なサービスを提供する人材紹介会社への評価、人材紹介手数料の一定の基準、保証期間の延長などについて、早急な検討が必要である。

Copyright © 2020Welfare And Medical Service Agency (WAM). ALL rights reserved.

病院の人材紹介手数料に関するアンケート　～人材紹介会社に関する意見について～

別紙

1　手数料水準について

(1)	人材派遣料金が高額で当院では採用できない。また、契約内容については当院に不利な状況となっており適切な契約内容にお願いしたい。
(2)	医師・看護師は概ね紹介手数料料率はどこも 20%であり、この数年は変わっていません。コメデイカル・看護補助職および事務職の料率は 30%～35%と高い料率です。
(3)	手数料を安くしてもらいたいです。
(4)	ある紹介会社は、担当者が東京にて求職者（兵庫県）とメールにて連絡とり、面接日に当院へ求職者のみ来院させ面接を行い、採用後に紹介手数料の請求書が郵送されてくる。紹介会社の担当者と病院担当者は電話・メール（2～3回）だけであった。紹介会社のネットのサイトなど広告コストは理解するが、紹介料が高額すぎる。
(5)	2018 年度には利用しなかったが、2019 年度は人材紹介会社の紹介で 4 名採用し、紹介料は合計で約 300 万円支払った。看護師の場合、紹介料は想定年収の 20%が相場だが、介護福祉士はそれよりも高く 30%以上取られる会社が多い。介護職員不足の現状から完全に採用する側の足元を見られている。最近はハローワークからの紹介や当院の HP からの応募よりも、人材紹介会社を介しての応募のほうが多い。
(6)	手数料が割高であるため、利用が困難である。
(7)	紹介料が高額
(8)	急募の職種については使用しているが、最近は 1 人 100 万円が目安になり割高感がある（医師を除く）。月給くらいまで手数料が下がると使いやすくなると思うが、積極的に使用はしないだろう。
(9)	とにかく紹介料が高い
(10)	紹介料をもう少し安くしてほしい。短期退職の場合の返戻保証率を改善してほしい。
(11)	２０１７年度に利用した時は、管理職候補以外はどの職種も想定年収の２０％であったが、今年度利用すると、看護職、介護職は２５％、理学療法士は３０％と紹介手数料が上がっていた。

(12)	情報が少なく、紹介料が高額
(13)	電話で話をして、相手と当方で面接。これだけでこの支払手数料は適正ではない。
(14)	人材紹介の成功報酬がかなり上がってきている。来ない広告を打ち続けるか、高額な成功報酬を紹介会社に払うかとなるが、求職者側も紹介会社に任せっきりで「後お願いね」という状態。会社がどのくらい負担しているのかは求職者は知らない。年々１人の基本給額が上がる中で、成功報酬割合が上がりさらに負担を強いられる。
(15)	紹介料は高く、退職した際の保証期間や保証額にも不満。
(16)	人材紹介会社を利用せざるを得ない状況で、無駄な経費が掛かりすぎる。
(17)	手数料が高すぎる。何らかの規制が欲しい。
(18)	手数料が高すぎると思います。
(19)	採用状況の問い合わせが多すぎる。手数料が高い。
(20)	手収料が高いので使いたくないと考えております。
(21)	紹介手数料が高い為、病院経営を圧迫している。
(22)	手数料が年々高くなっている。今年度五月より一名紹介会社より採用しました。（看護師）
(23)	返戻の保証については紹介会社毎に異なり、また期間も細かく設定されている場合が多い。いずれにせよ概ね納得できる金額・割合とは思わない。
(24)	基本的に利用しない方針。年収 20%程度の手数料は負担が大きい。

2　やむを得ず必要

(1)	需要と供給がありビジネスとして成立するのだから、やむを得ないところもある。人材の質は紹介と自己応募で傾向は特になく、いい人はいいしダメな人はダメ。今後は紹介会社経由と自己応募に待遇差をつけ、自己応募を促進する方向性を考えている。

(2)	緊急やむを得ない場合のみに限る利用。
(3)	費用が高く、出来る事ならば、紹介を受けたくないが、基準があり、やむを得なく利用している。
(4)	人材の確保には、必要不可欠であると思う。
(5)	ハローワーク、広告、新卒学生等からの入職が厳しい以上必要悪と考えています。

3　人材紹介会社の業務・サービスに対する不満

(1)	本人の面接での評価のみで、経歴などの確認等はおこなっていない。高い紹介料をとるなら身辺調査などもしっかりして紹介して欲しい。
(2)	登録者との面接（直接対面での）を実施していない紹介会社は可能な限り利用しないようにしています。
(3)	紹介会社のコンサルタントを名乗る者は医療に知識が全くない上に、常識に欠ける人間ばかり。
(4)	できれば使いたくない。紹介する人間のコントロールができない会社が多く、面接したらいい加減な対応をとるところが多い。
(5)	やり取りの丁寧な紹介会社もありますが、一般に履歴書のみ送付し、紹介会社が面談をしていないケース即ち、一度も顔を見ていない事もありました。履歴書だけでの紹介は、粗悪な医師も含まれていた事も経験しています。必ずご自分の目で確かめ、深い所まで質問をした上で紹介されるべきと思います。
(6)	紹介手数料が高すぎる。求職者とも電話でしかやり取りしてない会社が多く、求職者の様子を本当に掴んでいる会社は少ないと思われる。
(7)	紹介者を過剰に評価して紹介してこられる場合が多く、本人から採用決定後の突然のキャンセルや急に連絡が取れなくなる場合もあり、単に仲介に入るだけで不審な紹介会社も多く存在している。
(8)	紹介は無いが定期的に電話で募集の確認をする業者がある。紹介料が高い。

(9)	紹介者に係る既往歴等のヒヤリングが充分でない。本院に対する業者の紹介担当者が 1 名の場合は、複数人の紹介も整理が簡単であるが、1 社で複数の担当者からの紹介は当方での整理が不可欠であり業務煩瑣の要因となる。電話による打診は構わないが、見学や面接日程等の情報のやり取りをメールや FAX でなく、電話で済まされるのは困る。この様な業者に限って見学等のドタキャン等がある。
(10)	最近は紹介会社の顔、姿勢が見えない。Fax 等での紹介で、紹介スタッフの経歴もありきたりでただの仲介でしかない。人物保証もないのに 6 か月で辞めても紹介料は戻さないなど問題が多く、紹介会社を限定している。
(11)	営利目的なのはわかるが、支払手数料が高すぎる。星の数ほど会社は存在するが、会社の評価もピンキリで、結局は担当者レベルの評価となる。紹介医師の入職後のフォローなども担当による。医師によって当たりはずれが多く、総じて満足度は低い。
(12)	田舎の病院では人材紹介会社と契約していても職種(特に介護士)によっては全く紹介いただけないのが現状。まだ契約してから一人も紹介されていない(^^i??)
(13)	多くの紹介会社から電話等による営業がありますが、会社の規模や信用性について情報を得ることが難しいです。どの程度信頼して進めるべきか悩むことがあります。
(14)	紹介会社からの事前情報と面接した時の本人からの情報に相違があることが多々あり、無理やり面接までつなげようとしているように感じることがある。
(15)	実際の紹介がない会社からの求人の確認についての問い合わせが多く、対応が面倒。
(16)	募集していない科目の紹介が多い。情報だけとって音沙汰なしとなるケースが多い。
(17)	前職の退職事由を十分に把握していない求職者を紹介してくる。数ヶ月から 1 年足らずの職歴を繰り返している求職者を紹介してくる。面接当日のキャンセルがあり、その場合も代わりの求職者の紹介がない。
(18)	紹介手数料の負担が大きい（特に専門職である医師・看護師の場合）。紹介会社が実際の面接の際に同行しないことが多い。紹介会社が病院の業務内容をキチンと理解せず、無用な紹介をして来る

(19)	高い紹介料のわりに紹介したら終わりで、後のフォローが無い会社が多い。
(20)	責任をもって紹介して欲しい。
(21)	紹介の人物評に信頼がおけないことが多い。
(22)	責任をもって紹介して欲しい。
(23)	いい加減な会社が多い。面接日時を決めていたにも係わらず、当日キャンセルなどが多い。
(24)	紹介会社の担当者に差があり、事前に紹介者の力量をはかれていない。
(25)	会社によっては満足な面接もせず紹介するため、入職後のトラブルが多い。手数料の割合が年々増してきている。
(26)	年々紹介料の割合が高くなっていく。採用を確定したのに、急に来られなくなるというケースがありとても困る。
(27)	人材確保に関して助かってはいるが、入職後のフォローをもう少し密にして頂ければと思う。また、紹介の FAX を送りっぱなしで電話連絡がなかったり、こちらからその方に興味があり、連絡しても既に募集が終わっていたりする。各社それぞれ担当者が多く、条件面など伝えていたことが情報共有なっていないことがあるところにはやや不満が残る。
(28)	押し売りが強い。
(29)	1 年以内で退職した際の手数料返金を充実させて欲しい。
(30)	きめ細かい会社と雑な会社がはっきりしている。「見極め」が大事。
(31)	紹介会社による、紹介された職員のリサーチが不十分で前職の退職理由（メンタル不調等）と同じ理由で早期退職するような例がある。
(32)	双方のマッチングを本気で考えて紹介してくる会社は一握りである。（手あたり次第紹介しているだけの会社とは取引しない。）紹介手数料の割合と実際に紹介してくる人材の質に乖離がある。

(33)	入職後に応募時の条件と家庭の事情の折り合いがつかない方がいたため、入職後約４ヶ月での退職となった。そういった家庭の状況のことを担当者は聞いていたがこちらに情報がなかったため、情報共有をきちんとしてもらいたい。高い手数料を払うので、なるべく詳しく応募者の情報提供をしてもらえるとありがたい。

４　人材紹介会社から紹介を受けた人材の水準について

(1)	以前、採用をした時期もあったが、数ヶ月で退職する等固定しない人材が続いたため。また、紹介会社からの採用者のスキル等情報がやや過剰気味であり、実際のスキルと違ったケースがあったため。紹介報酬と見合わない。高い。
(2)	昨今の事情として、ハローワーク等に求人を出しても応募がほとんどない。紹介会社とのやりとりや頻繁な電話で事務の他の業務に支障がでる。紹介会社からの紹介でもスキルやレベルが期待できない人材の紹介が多い。紹介会社のノルマのために採用決定を早くするように催促される。紹介された人材が入職後まもなく産休育休に入り、即戦力として機能しない。
(3)	紹介される専門職の質が低い傾向にあります。
(4)	双方の要望をとりまとめてくれるのはありがたい。「雇ってもらう」ではなく「働いてやる」といった方の紹介が多いように感じる。
(5)	紹介されて入職する方は色々あり、長期に勤務する人もいれば、正社員で入職して３ヶ月で退職する人、パートに変更する人、休職する人等多岐にわたる。また、看護師紹介会社の営業姿勢に対する不満が聞かれた。
(6)	病欠者の発生率が高い、３年以内の退職が多く定着率が悪い。就職後、３か月以内に病気休業になった場合は退職扱いとはならず、手数料等の返戻保証外。
(7)	当該年度は対象者がいなかったが、医師の紹介を派遣会社に依頼する事が増えてきた。しかしながら、紹介料が、高い割りに定着率が悪くコストパフォーマンスが悪い。
(8)	紹介を受けた職員の定着率は低い。

(9)	職歴の勤務内容がわからず、入職されてから以前の職場でのメンタル面が原因で長く休んでいたことが分かり、ほとんど仕事をしていなかった人もいた。情報が不十分で紹介会社からの入職者には不安がある。ただ、ハローワークに行かない人が多いのでハローワークに頑張ってほしいと思う。
(10)	もっとちゃんとした人材を派遣してほしい。人として教育されていない人が多すぎる。費用対効果が全く合わない。返戻保証期間を延ばすか求人費を下げてもらわないと、今の人材だと高すぎる。
(11)	手数料が高いわりにすぐに退職するなど、トラブルが多い。人選をしっかりして、一律手数料ではなくランクにより変動し高ランク（高手数料）の人材ほどトラブル時の返金も多いなどのシステムが必要ではないかと思う。

5　人材紹介会社の業務手法について

(1)	紹介手数料が高すぎるのと、他者とのかけもち応募のケースがあった。
(2)	紹介会社の営業は歩合制であり、就活者本人の希望を捻じ曲げて面接等を行わせる業者もある。また、就活者は病院が高額な手数料を支払うことを理解していない場合が大多数であり、実際の面接にも同行せず、ハローワークとかわらない状況で高額な手数料を払うこと自体に納得できない。ネット環境やソフトさえあれば実施可能思われるので、紹介会社と同等の内容をハローワークや看護協会等で実施していただきたい。
(3)	①ニーズに合っていない人材の紹介、②営業手法が悪質、③委託先に不利な契約内容、④紹介者の情報の正確性に欠ける等々、誰でもいいから取り敢えずぶつけてみろ的な紹介が多い。また、紹介して入職した者に対し、紹介料返戻期間（保証期間）が過ぎると、「ここに不満があるならまた別のところを紹介しますよ」等、人材の転がし（手数料稼ぎ）のような営業をするものもいる。

(4)	看護師登録獲得へのステルスマーケティング、病院名を利用した広告をしないでほしい。元々応募しようと思っていた病院を検索しても、インターネット上では紹介会社が検索結果上位を独占する為、医療従事者が知らず知らずのうちに登録してしまう。そういった手口では紹介会社の介在価値は全くなく、ただ間に入り込んで手数料を取るだけです。営業の方から「ご近所の看護師さんが登録ありまして……」や「貴院を求めて登録された看護師さんがいまして……」などという電話が入りますが、その度にネット上で無理に横入りされているように感じます。
(5)	１回の面接時以外に求職者と直接連絡できず、全て人材紹介会社経由となるため、求職者本人の人物確認や、当院の特徴等を直接情報交換できないのは相互にとって良くない。その中で、紹介会社が複数の病院の給与条件を比較することは、求職者よりも紹介会社の手数料を引き上げることが目的ではないかと感じられる。
(6)	1.紹介料率が各社バラバラで高い。応募者にきちんと選択させず紹介料の高い病院に誘導しているのではないかとの疑念が残る。２.人材紹介会社の担当者が病院の要望や特徴を理解せずに紹介してくる。応募者への説明は病院側に丸投げ。
(7)	同一人物を複数の会社が紹介してきたことがあった
(8)	面接時には頑張ると言いながら、すぐに辞める職員もいる。結局 6 ヶ月立った時点で辞める人材が多い。人材紹介会社とグルになって示し合わせて動いているのではないかと思わせるぐらい質が悪く、不満がある。紹介料を払い、退職した職員の紹介料の損失は、400 万円である。
(9)	求職者が複数の紹介会社にエントリーしており、2 社から同時に紹介があった時に氏名は伏せられていたため、同一人物とわからなかった。一方で採用に至った場合、契約事項違反としてトラブルになる危険性があった。採用には至らなかったため、トラブルは回避できた。
(10)	大手医師紹介会社の医師向けの広告により、「週 4 日勤務」「当直無し」「年収 2,000 万円以上」など、病院運営に負担が掛かる方向へ誘導されているように感じる。

(11)	ハローワークに求人を出すと、紹介会社のＨＰに自動的に掲載され、ハローワーク経由ではなく、紹介会社経由となり手数料を取られる。紹介会社が多数存在しすぎで、電話等での照会に付き合うのも大変。（かなり時間が取られる。）しつこい会社も多い。
(12)	以前、当院に応募を希望した方に対し「あそこは募集自体しておられません」と虚偽の説明をした業者がありました。
(13)	平成２６年に看護師５名を業者紹介で採用しましたが短期間に全員退職してしまいました。噂では業者を通じて就職すると就職祝い金（バックマージンのようなもの？）が業者から出るので短期間に就職、退職を繰り返す人もいる様です。
(14)	時期によるが、多数の会社から案内の電話が来るため通常業務に支障が出る。被紹介者が退職を申し出ると、タイミングよく次の紹介をしてくるため職員と紹介会社が共謀しているのではないかと疑う面がある。紹介当初は時間や勤務に制限がないと売り込んでくるが、採用をして３カ月程度（返金義務のなくなる期間）で時短や曜日指定の勤務を希望したり、産育休目的の入職と思われる人も多い。
(15)	紹介者に対して、紹介料の中から金銭的な支払いがあるようなことも聞いています。それは本当に許されるのか？また、一定の時期になると次の職場への斡旋の打診などもあるようだがどうなのでしょうか？
(16)	「悪質」と思える業者もある（●●●）→紹介時は「夜勤可能」とのことであったが、採用後に夜勤ができないことといが判明。抗議したが「わが社との面談の時は『可能』とのことだった」と言って取り合わない。（当人は１か月で退職）紹介料の返金もしない。
(17)	①2018 年１月に正看護師１名採用も 2019 年１月に退職（手数料 92 万）2019 年６月に２名採用しています。②紹介手数料が年俸の 20%だったが最近 25%へ上昇している。採用し３ヶ月在籍すると手数料が 100%だが１年以上の在籍に延ばして頂きたい。（利用した看護師さんに聞いた話ですが、入職したら半年後位に個別面談があり現在の

	状況確認が有り、少しでも不満があると、もっと良い病院がありますと紹介を受けることがあるそうです）③紹介会社はネットだけの対応で実際には病院には来ない（人材不足に付け込んだ営業）
(18)	本人の意向に沿わない紹介が多く短期離職につながる。入職後にも転職を促すようなアプローチがある。短期転職者の紹介が多い。他社と天秤にかけるような紹介が多い。

6　人材紹介に頼らざるを得ない構造に対する意見

(1)	人材紹介を介さないと応募してこなくなりました。それに合わせて紹介料も割高になってきたと思います。
(2)	良い人材の場合もありますが、そうでない場合もあり割高感有ります。ハローワーク経由は殆どありません、時代だと言われればそれまでですが。人材会社に払う費用を職員の為病院の為に使いたいです。
(3)	２０１８年４月１日～２０１９年３月末の期間の利用はなかったが、医師をはじめ看護職、介護職、理学療法士等の人材紹介利用が過去にはあり、利用料が年収の２０％～３０％と高く、医療人材の確保にこのような高額な支払いがかかるのは、人手不足とはいえ異常さを感じます。
(4)	看護師については、ハローワークや看護協会からの入職は皆無に近い状態。最近は他の職種も紹介会社の利用が非常に多くなってきている。インターネットで簡単に登録できて、手数料が一切かからず、手取り足取り面倒を見てくれるので、転職側からすると使わない手は無いのは当然。一方、病院側としても、新卒以外は、ほぼ紹介会社からの紹介しか採用ルートが無いため、中途職員の採用が必要な場合は、紹介会社を利用する以外ありません。問題は、転職希望者が、紹介会社の利用によりどの程度の料金が発生しており、自由な転職が出来なくなる（通常、一度紹介会社経由で紹介された看護師については、本人からの自由応募はできない）などの制限も出てくることを理解しない（説明が無い）まま利用していることが問題と思いますし、紹介会社は電話とメールのみで情報交換をし、年収の２割から３割を手数料としているのはあまりにも高額過ぎますし、人の移動のみの利益を成り立っている会社が群雄割拠で

	きる現在の情勢は非常に問題だと思います。紹介会社経由での採用は仕方が無いとして、やはり適正な手数料（個人的には 10 万円～30 万円程度）であってほしいと思います。
(5)	医療人材（特に医師・看護師）の求職・転職活動において人材紹介会社がスタンダードになっており、コストが増加している。病院経営は年々厳しくなってきているが、人件費コストは増加している状態である
(6)	医師、薬剤師、療法士等は致し方ないところもあるが、看護師、介護職がハローワーク情報登録しながら紹介会社経由で応募がある（情報の搾取的な行為）ことが大問題。
(7)	医師以外の職種に関しては、詐欺まがいの会社が多い。地方なので、ハローワーク経由の方が信用できることが多い。一方、医師はハローワークが機能していない、医師会の人材バンクも機能していないので、紹介業が暗躍することになる。金儲け主義の医師を生み出す温床になっている。しかし、利用せざるを得ない事情がある。
(8)	基本的に信用していない。人材紹介会社を使って就職活動をしている段階で、求人者は採用選考から外れている。就職活動に対しの考え方、姿勢、行動が軽い。昨今どこも人手不足であるから、自ら連絡すれば、どこも募集している。その手間を省いているだけで、安易な求人の考えが透けて見える。さらにキャリアがある人なら、人脈があり知り合いから紹介される、そもそも紹介会社を使う必要がない。ただ、現場は人手不足なので、人材紹介会社を使ってでも入れたがるが、採用しても直ぐ辞めるか、問題児の場合が多い印象である。
(9)	入職した職員の殆どが、高額な手数料が発生している事実を知らずに入職している。夫々の団体(看護協会等)が会員向けに、その事実を伝え就職あっせんを行っていることをもっとアピールしなければ、処遇を上げたくても、採用コストが年々高額となっている状況下では上げられないとの認識をもっと強く持って欲しい。
(10)	サービス内容アップなど様々な手法により、手数料は実質的に大幅に上昇している。以前はシンプルな紹介のみであったが（手数料も２０％程度）、最近ではスカウト方式とか採用窓口代行方式とかで、手数料も４５％程度になってきている。売り手市場であり如何ともし難いが、大きな問題意識を持っている。

(11)	高度人材を採用したい時に紹介会社を使用しています。最近は、そうではないケースにおける紹介が多く、逆にハローワークからの紹介が減少しているように感じます。求人者に聞いたところ、紹介会社を経由した方が、給与が上がるということを聞いたため、紹介会社を利用しているとのことでした。行政からもう少し、医療職に転職に関する啓蒙をしてもらえると少しは改善するように思います。
(12)	1.ハローワークに出している求人を勝手に利用している紹介会社がある。2.また、紹介会社からの求人情報の聞き取りの電話が多く困っている。3.初めの連絡だけで、その後は本人任せの会社もあり、就職した者にどんな会社か聞いたところ、ホームページを見て病院に電話したつもりなのに紹介会社につながった。不思議に思ったけど、そのまま話をすすめてもらったと言っていた。4.紹介会社を利用する人の離職率は高いので紹介会社と求職者が癒着しているのではないかと疑った時期もある。しかし、長年勤務してくれている人もいる。5.介護職の求人だが、面接に来る前に数回、介護の研修を行っている会社もある。この会社からの就職者の定着率はよい。また紹介料も他社より安い。雇用保険料を上げてでも、ハローワークがもっと手厚く求人手配を行い、紹介会社からの紹介が無くなることを願います。
(13)	人材紹介会社の数が多すぎて信頼できる会社かどうかを見極めるのが困難である。診療報酬は医療の充実等に使用されるべきであるが、紹介会社等の採用に係る費用として多額の資金がかかっている。
(14)	求職者が人材紹介者を利用するので、人材紹介会社を利用せざるを得ないが、手数料が経営を圧迫している。このままの状態が続くと事業を継続できない法人がかなり出ると思う。手数料の上限規制や公的な助成金などの対応を望みます。一番良いのは、ハローワーク経由での求職で採用となることです。
(15)	同一の紹介会社の複数の担当者から日に数回電話にて営業の電話がかかってくるので迷惑している。メールや FAX でも知らない紹介会社から広告が送られてくるのでその整理に迷惑している。紹介手数料が大幅に値上げ傾向にあり、経営にまで影響を及ぼしかねないと考える。
(16)	人材紹介会社の台頭で新たな費用負担が増加している。確実に病院経営を圧迫している。

(17)	手数料が高額すぎるので、当院では利用していません。紹介会社が暗躍する影響で、特に医師の給与水準が上がっています。
(18)	囲い込みが目立つ。
(19)	人材紹介会社のネット求人の数量が圧倒的に多く、当院に興味を持っている方まで取り込まれてしまっている状況である。ネット求人に頼っている状況では人材紹介者に勝てず、やむを得ず利用している。いずれ、人材紹介からのゼロ採用を目指したい。
(20)	２年以上定着しない。離職を後押しして儲ける業態なので迷惑だが、人材不足の為使わざるを得ない。
(21)	難しいとは感じますが、莫大な額の国民医療費が職業紹介会社に流出している状況を改善すべきと考えます。
(22)	紹介手数料を業界で統一（談合）しているので、市場の争いの緩みから担当者のサービス・対応能力が低い。紹介料値引き・解約料についても一切応じない。紹介される側は、「便利さ」から利用するのは時代と捉えているが、紹介会社（担当者）側は「売り物」としか見ていないアンバランスも解消しなければいけない問題と感じている。
(23)	よほどでない限り人材紹介会社を使わないようにしています。但し、具体的な会社名としては、●●●のように成功報酬も 20 万円を超えることないような企業も出てきています。連絡やフォローもしっかりしています。逆に大手であっても成功報酬が年収想定しているような企業は実際に引き合いもないのに登録だけした人を進めてきたりしているケースがめだち、極めてよろしくない印象です。何よりも登録する看護師さん等がスキルもないのに給与だけ他人に交渉してもらい、自分の採用に金銭が派生しているということさえ多くの方が認識しておらず入職しても嫌ならまたすぐにやめて次に登録するようなケースが多くあるようです。年収の２０～３０％を報酬として受けるような契約の紹介会社は、採用後数カ月もたたないうちに紹介した看護師等に状況を聞き入職後に不満があるようならまたすぐに別の病院の紹介を行うことで利益を確保しているような感じさえします。人材紹介会社は、毎日のように聞いたことのない会社から電話がかかってきます。資格もない方を年収の２０％とかいう会社も多く、このような会社が横行していることで、従来のハローワークからの求人採用や自らの応募等が極めて少なくなっています。看護師さん自身

	にとっても長く仕事を続ける上では問題も出てくることもあると思いますし、かつてのようなきちんとした経歴とスキルをもった人材紹介は現在ないといってもいいと思います。
(24)	我々病院には全く利の無いものだと思います。
(25)	出来る事なら紹介会社を通さずに採用していきたい。
(26)	ハローワーク、職能団体の紹介・斡旋が全く機能しておらず、人材紹介業が一連の規制緩和で隆興を極めている。免許保持者集団である医療機関は転職に親和性があるが、乱立する紹介業者による転職の「煽り」が目に余る。ほぼ電話とメールだけで想定年収の 20%～30%を徴収するのはどう考えてもやり過ぎと思われる。公的保険（税も含む）と患者負担だけで経営している医療機関の収益を圧迫する大きな要因となっている。また、紹介時に締結する「人材紹介基本契約書」について、紹介業者の免責事項が一方的でかつ範囲が広くバランスを欠いたものになっているのはどうかと思う。

7　人材紹介以外の方法による人材確保

(1)	3 年位前まで、当院でも利用していたが、手数料が高く、それほど良い人材を紹介してくれるとも限らない。地域で協力し、ハローワーク、看護協会、ホームページでの採用を心掛ければ、人材紹介を利用しなくとも採用できる環境になると考える。
(2)	なんとか、ハローワークの求人で頑張っています。ただ、求人票の「仕事の内容」等は、わかりやすくアピールできるようにしています。
(3)	個人応募、ホームページ、ハローワーク、ナースセンター（看護協会）で募集をかけています。手数料が高額なため紹介会社の利用を控えています。求職者側は手数料がかかっていることを知らないので楽な紹介会社経由で入職をされるのでしょう。それぞれの職種の協会や学校において、自己応募で就職をするよう案内してくれるといいのですが……。

8　何らかの規制や評価制度は必要

(1)	紹介業者の乱立で、医師や看護職は手軽なネット媒体の登録を行う方が多い。一方でハローワークなどの利用は少ない傾向である。手数料支払で医療機関の財政圧迫も懸念される。手数料については法律で一律、年収の 10%以下などにしていただきたい。
(2)	手数料が高額すぎ、不満を感じます。職種によりますが、年収の 20%～30%もの手数料を請求されます。しかも返金規定もこちらに不利な内容です。これらの手数料は診療報酬や患者が支払った医療費から支払われており、税金を使っているということを国も認識していただきたい。紹介会社を全く使わずに医療従事者等を確保するのは困難であるのが現状だが、手数料率や返金条件を法律で制限していただきたい。中には良心的な金額設定の業者もあり大変ありがたいです。返金規定については入職して 3 か月経過すると全額戻らないという業者も多く、働ける人を保証して紹介しているのではないにもかかわらず、すぐやめてしまってその責任を負わないのは納得できません。
(3)	正常な就職活動を阻害しており規制が必要。支払手数料が収益を圧迫。
(4)	紹介手数料の上限、手数料返戻の基準なども明確に定めるべきだと感じます。
(5)	以前は依頼していましたが、紹介された職員は 1 年足らずで退職しました。紹介手数料が非常に高額で結果的に当院にとってマイナスになりました。紹介業者の内容と人材紹介のあり方を検討すべきと思います。
(6)	ハローワークや公的な人材バンクが機能していないことの結果として人材紹介会社が病院を相手に荒稼ぎしている現実がある。ここまで成長させてしまった人材紹介業であるが適正な料金を含めて運営のあり方を規制し、健全な方向に育成することも必要であろう。
(7)	医療関連サービスマーク認定事業者のような第三者評価制度があると良いかもしれません。

９　業務内容に満足している

(1)	最近利用しました。理学療法士を採用しました。とりあえず定着しています。
(2)	当院では奨学金もあるが、３年以上働いてもらえれば金額面では奨学金より安く、即現場で対応できる知識等も持ち合わせている方が多い。当院は 2015 年から紹介会社を利用している。トータル１６名採用して６名が退職。うち３名は３年以上勤務した。
(3)	だいぶ良くはなった

１０　その他

(1)	初年度は賞与が１回しか発生しないため、その分は紹介手数料算出の根拠から抜くべきではないでしょうか。
(2)	求職者さまへ移住等も検討したご紹介をしていただけると幸いです。
(3)	紹介される人材の報酬に依存しない固定的な報酬設定が欲しい紹介する職種毎の金額固定など
(4)	人材紹介にかかる手数料について、紹介した本人にも伝えてもらいたい
(5)	即戦力となる方を紹介してくれることもあるが、多くが大学病院等の勤務で疲れ果ててしまった、というような看護師の紹介が多いように感じる

以上