



CMDHIRE 市場インテリジェンス

日本の人材紹介市場 インテリジェンス 2026

候補者不足の市場で生まれるエージェンシーの優位性

人材紹介会社の経営者、オペレーション責任者、テクノロジー責任者のための実践的市場レポート
2026年9月 | cmdhire.com



日本に足りないのはリクルーターではない。つながった採用アクションである。

日本の人材紹介市場では、慢性的な人材不足、多数の許可事業所による市場の分散、紹介単価の上昇、外国人労働者の増加が同時に進んでいます。必要なのは新たなデータベースではありません。画面上の候補者を、根拠に基づく次のアクションへ素早く動かす仕組みです。

31,486

有料職業紹介事業所

2025年3月31日時点

1.22

有効求人倍率

2025年平均

9,835億円

手数料収入

令和6年度事業報告

経営者が押さえるべきポイント

人材不足は構造的

失業率2.5%と生産年齢人口比率の低下により、優秀な候補者の希少性は続きます。

市場は分散している

候補者情報はプロフィール、ATS、ファイル、担当者の記憶に分かれたままです。

信頼性が可視化される

2025年の制度改正で手数料と契約条件の透明性が強化されました。

CmdHireの仮説

ATSは候補者を保存します。CmdHireは候補者を動かします。

既存システムと共存し、閲覧中の候補者を求人にも照合し、根拠とギャップを示し、次のアクションを準備します。

出典: 厚生労働省 有料職業紹介事業所数、一般職業紹介状況、令和6年度職業紹介事業報告。

日本には人材紹介会社がいくつあるのか

31,486

許可を受けた有料職業紹介事業所

全国で比較できる最新の公式値は、厚生労働省の2025年3月31日時点の許可事業所一覧です。これは企業数ではなく事業所・オフィス数です。複数拠点を持つ企業は複数回計上される場合があります。

市場の集中地域

東京都	10,859	34.5%
大阪府	3,505	11.1%
愛知県	2,305	7.3%
その他の都道府県	14,817	47.1%

もう一つの厚生労働省データ

令和6年度は30,561事業所が報告書を提出し、うち13,946事業所が1件以上の就職実績を報告しました。許可事業所一覧は市場の設置規模を、事業報告は実際の報告実績を示します。

45.6%

報告事業所のうち就職実績あり

13,946 / 30,561

慎重な解釈が必要

就職実績ゼロは休業や不振を意味するとは限りません。一方、許可事業所数と就職実績を報告した事業所数には大きな差があります。

示唆

日本は競争が激しく、事業者が分散した市場です。差別化を生むのは、担当者の生産性、既存候補者の再発掘、根拠の質、プロフィール確認から顧客向けアクションまでの速さです。

出典: 厚生労働省 有料職業紹介事業所数、令和6年度職業紹介事業報告。

紹介件数よりも紹介価値が速く伸びている

厚生労働省の令和6年度報告は、競争が激しい中でも成約の経済価値が上昇した市場を示しています。

888,993

常用就職件数

前年比 +5.3%

9,136億円

常用就職の手数料

前年比 +16.8%

約103万円

常用就職1件あたり手数料

前年比 +10.9%

事業運営の方程式

求人機会の増加

有料職業紹介事業の常用求人数は1,681万件、前年比41.8%増。

候補者活動の増加

新規求職申込件数は5,525万件、前年比43.1%増。複数事業者への登録を含みます。

成約1件の価値上昇

手数料の伸びが就職件数を上回り、見逃しや対応遅延のコストが高まっています。

重要なのは、何件のプロフィールを保有するかではありません。各担当者が適切な求人を見つけ、根拠を説明し、不確実性を示し、機会が冷める前に動けるかです。

集計上の注意: 求職申込件数と求人数には、複数事業者間で同一人物・同一求人が重複する可能性があります。

出典: 厚生労働省 令和6年度職業紹介事業報告、2026年3月31日公表。

逼迫した労働市場は人口構造上の前提になる

1.22

有効求人倍率

2025年平均

2.5%

完全失業率

2025年平均

52.9%

生産年齢人口比率の推計

2050年、中位推計

生産年齢人口比率

2025	59.3%	
2030	58.9%	
2040	55.1%	
2050	52.9%	

採用への影響

人材供給に限られるほど、エージェンシーの優位性はデータベースの規模からスピード、記憶、判断力へ移ります。既知の候補者を発見し、全求人と比較し、同じ資料を読み直さずに説明可能な提案を行う力が重要です。

出典: 厚生労働省 一般職業紹介状況、総務省 労働力調査、国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口。

外国人材は例外的なテーマではない

257万人

外国人労働者

2025年10月、前年比 +11.7%

371,215

外国人を雇用する事業所

前年比 +8.5%

865,588

専門的・技術的分野

前年比 +20.4%

実務上の課題

JETROの調査では、外国人材の採用企業が言語面の難しさ、採用ノウハウの不足、明確なキャリア設計の難しさに直面しています。外資系企業では営業、マーケティング、IT、技術人材の採用難が目立ちます。

根拠を標準化

多言語プロフィールと多様な経歴を、一貫したレビュー可能な要約に変換します。

不確実性を明示

確認済みの経験と、語学力や勤務地など追加確認が必要な情報を分けます。

バイリンガルチームを支援

同じ候補者・求人根拠を英語と日本語の関係者が活用できるようにします。

国際採用では構造化された文脈の価値が高まります。同時に、根拠のない自信ある判断のコストも高まります。速く、多言語に対応し、既知と未確認を明確に分ける運用が必要です。

出典: 厚生労働省 外国人雇用状況、JETRO 2024年度各種調査。

日本は透明な人材紹介事業の基準を引き上げている

2025年4月1日施行の改正により、紹介手数料と違約金条項に関する情報開示が強化されました。事業者には、商取引条件を確認しやすく、誤解しにくい形で示すことが求められています。

手数料の透明性

職業紹介事業者は実績手数料率を厚生労働省の仕組みを通じて公開します。

契約条件の明確化

違約金条項は契約前に求人企業へ明確に説明する必要があります。

適正な求職者獲得

求職申込を誘導する金銭等の提供を制限し、適正な運営を求めています。

プロダクトへの示唆

採用テクノロジーにも、明確な利用目的、保存期間の管理、参照可能な情報源、人による確認、スコアだけでなく根拠を説明する出力が必要です。

パーセンテージだけでは説明にならない

信頼できるマッチングは、順位を決めた要因、裏付けられた要件、根拠がない項目、次に確認すべき質問を示します。ブラックボックスの自動化より、担当者にも顧客にも有用です。

設計原則

自動化は人の判断までの距離を短くすべきであり、その判断過程を隠すべきではありません。

出典: 厚生労働省 2025年4月1日施行改正、個人情報保護委員会。法的助言ではありません。

CmdHireが担う役割

CmdHireはATSではありません。Greenhouse、Lever、CSV、ローカル履歴書など、既存システムと共存します。現在の候補者情報を、明確な次のアクションへ変えることが役割です。

1	候補者を文脈ごと取得	担当者が閲覧中のプロフィールを利用し、二重入力を不要にします。
2	募集中求人にランキング	候補者を全求人と比較し、根拠が強い機会を表示します。
3	適合とギャップを説明	一致するシグナル、不足する根拠、次に確認すべき質問を示します。
4	チームを次へ進める	保存、再発掘、スクリーニング、スカウト文、顧客向け候補者概要へ進みます。

日本で重要な理由

希少な人材をすべての関連求人で見視化し、チームの知識を残し、言語や組織の壁を越えて適合理由を明確に伝えられる事業者が優位になります。CmdHireはその瞬間の仕事に合わせて設計されています。

ATSは候補者を保存する。

CmdHireは候補者を動かす。

1つのソーシングチームで価値を証明する

既存ATSを妨げず、候補者文脈の連携が担当者のスピードと紹介品質を改善するかを検証します。

1-15日: 基準測定

1チーム、3-5名、対象求人を選定し、現状のレビュー、再発掘、スカウト準備時間を測定します。

16-60日: 運用

プロフィール取得、求人ランキング、根拠確認、候補者保存、次のアクションにCmdHireを使用します。

61-90日: 判断

基準値と速度、網羅性、品質を比較し、利用状況と顧客向け成果物を評価します。

推奨する成功指標

指標	確認できること
プロフィールから候補者リストまでの時間	有望求人へ速く到達できたか
プロフィールごとの検討求人件数	有望な機会を見逃していないか
候補者再発掘率	既存データベースの価値を回収できたか
スカウト準備時間	繰り返しの文章作成を減らせたか
根拠の完全性	事実と仮定を明確に分けられたか
週次アクティブ利用	実際の業務に定着したか

目標はAIの出力量ではありません。より少ない摩擦と明確な根拠で、候補者を適切な求人へ動かすことです。



採用アクションエンジン

プロフィールを見るだけの採用から、決まる採用へ。

CmdHireは画面上の候補者を募集中求人と即座に照合し、適合理由を説明し、次のアクションを準備します。

すべての可能性を見る

記憶や単一検索に頼らず、候補者を募集中の全球人に照合します。

適合理由を理解する

裏付けとなる根拠、潜在的なギャップ、確認すべき質問を表示します。

関心が高いうちに動く

保存、選考、スカウト、再発掘、顧客向け概要へ直接進みます。

ATSではありません

CmdHireはGreenhouse、Leverなど、現在利用中のシステムと連携します。移行は不要です。

1つのソーシングチームにCmdHireを。

戻ってくる時間と、見逃さなくなる候補者を測定してください。

[パイロットを申し込む >](#)

cmdhire.com | エージェント向け限定パイロット受付中

一次情報に基づく調査

本レポートは日本政府統計と主要な業界調査を優先しています。数値は2026年9月時点で入手可能な最新の全国データを使用し、CmdHireによる算出値は小数第1位に丸めています。

定義上の注意

公式値は許可を受けた有料職業紹介の事業所数であり、企業数ではありません。求職申込件数と求人数には、複数事業者間で同一人物・同一求人が重複する可能性があります。

厚生労働省 - 有料職業紹介事業所数、2025年3月31日時点

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001617784.pdf>

厚生労働省 - 令和6年度職業紹介事業報告、2026年3月31日公表

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001683019.pdf>

厚生労働省 - 一般職業紹介状況、2025年

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69302.html

総務省統計局 - 労働力調査、2025年

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

国立社会保障・人口問題研究所 - 日本の将来推計人口、2023年推計

https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp_zenkoku2023.asp

厚生労働省 - 外国人雇用状況、2025年10月

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68794.html

JETRO - 2024年度外資系企業ビジネス実態アンケート

<https://www.jetro.go.jp/en/news/releases/2025/a8a7c17859b15a3e.html>

JETRO - 2024年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート

https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/jafirms2024.pdf

厚生労働省 - 2025年4月1日施行の職業紹介事業関連改正

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00002.html

個人情報保護委員会 - 利用目的の特定に関するFAQ

https://www.ppc.go.jp/all_faq_index/faq1-q2-2/



CmdHire
採用アクションエンジン