



RESOURCE LIBRARY — 有料職業紹介事業

なぜ、良い人を採用しても 辞めていくのか

「紹介して終わり」にしない採用支援という発想 — 人手不足が構造的な業種のための一次整理

株式会社CO-LINK

LINK-C（有料職業紹介事業）

発行日：2026年9月15日

版番号：v1.0

本資料について：本資料は採用・定着に関する一般的な構造の整理であり、特定企業の個別事案に対する助言ではありません。人事・労務の個別判断は、社会保険労務士等の専門家にご確認ください。※これは一般情報です。最終判断前に必ず該当分野の専門家へ確認してください。

本資料は業種別の定着率・成功事例等、出典を確認できない実績数値を一切含みません。CO-LINKに関する事実（許可番号・業務範囲）は社内の届出記録に基づく確認済みの情報のみを掲載しています。

Key Messages

- 1 職業紹介の契約は「紹介が成立した時点（入社時）」を主要な区切りとする成功報酬型が一般的であり、入社後のオンボーディング・定着支援まで契約範囲に含める設計は、業界慣行として必ずしも標準ではないと考えられる。
- 2 採用の失敗は面接の見極め不足だけでなく、入社後の受け入れ体制（オンボーディング）の不足によって起きるケースが多いと一般に指摘される（特定の統計値ではなく、人材マネジメント領域で広く共有される一般的な知見）。
- 3 福祉（介護・障害）・飲食・建設・物流・地域小売等、人手不足が構造的な業種では、採用してもすぐに辞める状態が繰り返されやすいという課題が現場から一般的に指摘される。
- 4 外国人材の採用では、「有料職業紹介事業許可」と「登録支援機関登録」は法的に別制度であり、この区別を誤解したまま進めると計画が止まりうる。

「紹介して終わり」になりやすい構造は、個々の紹介会社の姿勢ではなく、契約と収益モデルの設計に起因する

職業紹介事業における紹介手数料は、紹介が成立し求職者が入社した時点で主要な収益が確定する仕組みが一般的である。この収益構造のもとでは、入社後のオンボーディング・研修・定着支援は契約の対象外となり、受け入れ企業側の担当者に委ねられる形が業界慣行として広く見られると考えられる。結果として、採用・研修・組織づくりがそれぞれ別の担当者・別の外部業者に分かれ、一貫した設計になりにくいという構造上の課題が生じやすい。

本資料の立場：特定の紹介会社を名指しで批判するものではなく、業界に一般的な契約構造についての構造的な観察を述べるものである。CO-LINK自身の紹介実績・成約率等の数値は本資料に一切使用していない（出典を確認できるデータが存在しないため）。

LINK-Cは、紹介からオンボーディング・研修・定着支援・離職分析までを一気通貫で担う業務範囲を持つ

- ① **採用ニーズの整理**
求人企業が抱える課題（募集が集まらない／採用してもすぐ辞める）を整理する。
- ② **紹介・採用広報・面接設計**
求職者支援と並行して、面接の設計・採用広報までを担う。
- ③ **オンボーディング**
入社後の受け入れ体制の設計を、紹介と切り離さずに扱う。
- ④ **研修・教育**
入社後の育成・研修までを業務範囲に含める。
- ⑤ **定着支援・離職分析**
定着状況を継続的に見て、離職の傾向を分析し、次の採用・組織づくりに反映する。

確認済みの事実：株式会社C0-LINK プロフェッショナルキャリアオフィス（LINK-C）は、有料職業紹介事業の許可（許可番号14-ユ-302600、2026年8月1日許可、有効期限2029年7月31日、全職種・国内対象）を保有する。上記の業務範囲（紹介・求職者支援・採用広報・面接設計・オンボーディング・研修/教育・離職分析・組織コミュニケーション）は、この許可事業の業務範囲として社内の届出記録で確認済みである。

出典：01_global_os/DOCS/BUSINESS-DOMAIN-STRUCTURE.md §4（事業一覧）・§8-2（ブランド体系）



採用は、組織づくりの入口の一つに過ぎない。

紹介・オンボーディング・研修・定着支援を分断せず、同じ設計思想で一気通貫に担うという発想。

EXHIBIT 3

人手不足が構造的な業種ほど、「回転ドア」状態への対応が急務になりやすい

業種	一般的に指摘される特徴
福祉（介護・障害）	資格・専門性を要する一方で人員配置基準があり、離職が現場の運営そのものに直結しやすいと一般に指摘される。CO-LINKが優先的に力を入れている業種。
飲食	採用の入れ替わりが構造的に大きく、教育コストを回収する前に離職が起きやすいと一般に指摘される。
建設	技能の習熟に時間を要するため、早期離職が技能継承・現場の生産性に影響しやすいと一般に指摘される。
物流	需要変動に対応するための採用と、定着支援の両立が課題になりやすいと一般に指摘される。
地域小売	地域の人口動態的な人手不足に直面しやすく、採用チャネル自体が限られる傾向があると一般に指摘される。

上記は各業種で一般的に指摘される課題の整理であり、CO-LINK自身が収集した統計・実績数値ではない（出典を確認できる個社データが存在しないため、本資料には含めていない）。

外国人材の採用では、「有料職業紹介事業許可」と「登録支援機関登録」は別制度であり、混同すると計画が止まる

CO-LINKが保有する許可

有料職業紹介事業許可（許可番号14-ユ-302600）。外国人材の紹介・受入後の運用支援（専門ヴァーティカル「外国人材導入運用支援」）を含む一般紹介業務を担う。

CO-LINKが保有していない登録

入管法上の「登録支援機関」登録。特定技能外国人への支援計画の実施に必要な別制度であり、CO-LINK自身は未取得。

実務上の対応：特定技能外国人への支援計画の実施が必要な案件は、登録支援機関登録済みの提携先へ委託する体制を取っている。この区別を誇張・混同せずに伝えることを本資料の方針とする。

出典：memory/foreign-worker-business-license-verification-2026-08-16、01_global_os/DOCS/BUSINESS-DOMAIN-STRUCTURE.md §4 #3

導入の進め方（概要）

- 1 初回相談 ― 採用・定着の現状を一緒に整理するところから始める
- 2 採用ニーズの整理 ― 「何人採るか」だけでなく「なぜ辞めるのか」を含めて棚卸しする
- 3 紹介 ― 面接設計・採用広報と合わせて進める
- 4 定着支援 ― オンボーディング・研修・離職分析までを一気通貫で担う

料金・手数料水準は、届出内容の一部項目（苦情処理責任者・個人情報管理責任者・返戻金制度・違約金規約）が本資料作成時点で引き続き未確定であるため、本資料には掲載していない。具体的な料金は初回相談時にご案内する。

CO-LINKの立ち位置

CO-LINKは事業ドメイン「有料職業紹介事業」（LINK-C）として、紹介・求職者支援・採用広報・面接設計に加え、オンボーディング・研修/教育・離職分析・組織コミュニケーションまでを担う。単体の紹介サービスとしてではなく、統合経営顧問・組織開発事業（CO-LINK本体）とも連携しながら、採用を「組織づくり」全体の一部として位置づけて支援する。

まずは現状の整理から

「まずは、採用・定着の現状を一緒に整理するところから」――料金提示の前に、まず現状把握から始めることができる。

株式会社CO-LINK info@co-link1618.com

このレポートについて (Methodology)

C0-LINKに関する事実の出典：許可番号・業務範囲・外国人材制度の区別は、いずれも社内の届出記録・確認済み記録（01_global_os/DOCS/BUSINESS-DOMAIN-STRUCTURE.md）に基づく。本資料作成時に該当箇所を直接照合済み。

意図的に記載していない事項：業種別の具体的な定着率・成功事例、職業紹介手数料の金額・料率、返戻金率・違約金条項。出典を確認できるデータが存在しない、または届出内容が未確定であるため、断定的な数値・条件を本資料には置いていない。

一般論として述べた事項：紹介契約が「紹介成立時点」をゴールにしやすい構造、オンボーディング不足が早期離職につながりやすいという指摘は、いずれも人材マネジメント領域で広く共有される一般的な知見であり、C0-LINK独自の調査結果ではない。

参照した社内資料：50_knowledge_content/CONTENT_ENGINE/drafts/whitepapers_flyers/20260901-01（社内レビュー済みドラフト）。

付録

用語集

有料職業紹介事業

厚生労働大臣の許可を得て、求人企業と求職者の間で職業紹介を行う事業

登録支援機関

入管法上、特定技能外国人への支援計画の実施を行うことができる、出入国在留管理庁への登録を受けた機関（有料職業紹介事業の許可とは別制度）

オンボーディング

新しく入社した従業員が組織に適応し、早期に活躍できるようにする受け入れプロセス

離職分析

従業員が離職する要因・時期・傾向を分析し、採用・組織運営に反映する取り組み

版管理

版	日付	内容
v1.0	2026-09-15	初版発行

※これは一般情報です。本資料は労働・職業紹介という高リスク領域に触れます。個別の労務判断・契約条件については、必ず社会保険労務士等の専門家へご確認ください。

株式会社CO-LINK

© 2026 CO-LINK. ALL RIGHTS RESERVED.

※本資料は一般情報です。個別の労務判断は専門家にご確認ください。