

## 人材確保対策 緊急実態調査

有料職業紹介会社及び外国人管理会社を  
利用した雇用に関する実態調査報告書

自由記述と参考資料

## 目次

### 1. 令和4年度 有料職業紹介事業者-自由記述 ---2

- ◆特別な理由があれば記載してください
- ◆有料職業紹介事業者に対する問題点を記載してください

### 2. 令和4年度 外国人雇用状況-自由記述 ---10

- ◆特別な理由があれば記載してください
- ◆管理会社に対する問題点を記載してください

#### [参考]

- ・有料職業紹介会社各社の集計項目一覧表 ---12
- ・外国人雇用 管理会社各社の  
採用時手数料・毎月管理料の一覧表 ---14

## 1. 令和4年度 有料職業紹介事業者-自由記述

◆特別な理由があれば記載してください。

- ・法人の介護事業所の採用者
- ・人材の確保が難しいため
- ・その他 11 件の内、成果報酬型の Web 求人サイト（スカウト機能付）事業者を活用した採用が 5 件あります（職種と雇用形態で一律料金）。
- ・退職されたケースについて：

就業規則で定められている退職届の提出について、入職時に説明しており、退職希望時の面談時にも説明し、日程調整の話し合いを行っていましたが、「労基法で 2 週間前までに申し出れば良いと紹介会社から聞いている。次の職場も同紹介会社で紹介してもらい何件か面接し、採用も決っている」と話あり。その数日後に退職届と返却物が施設長の机の上に置かれていた。本人に連絡するも連絡もつかないため、紹介会社に連絡し、事情を説明し、相手と連絡を取っていただけますかと依頼したところ、「連絡がとれたが、それが全てですとおっしゃられていました」とのこと。連絡がつかないため終了となりました。
- ・採用には至っていないので上記の表②には記載していないが、紹介会社経由で面接をしたところ、精神疾患で求職中で翌月より復職予定しているという情報が面接でわかったのでお断りした。紹介会社によっては、登録者の情報が十分確認できていないまま紹介されてくることがあるので、事前面接でこちらがきっちり聞き取りをしないと危ない案件にぶつかります。
- ・令和4年度は、日本人の有料紹介は利用していません。過去に有料紹介による採用を行ったことが複数名ありました。履歴書の確認や面接を経て採用としましたが、採用後に資質に疑問を覚える方が多く、また、直ぐに離職をするケースが相次ぎ、費用対効果が全く得られなかった経験がありました。業者や退職希望の職員からは、施設側の指導やコミュニケーションの問題もあったという指摘も受けましたが、それが全てではないと思っていますし、非常に不愉快な思いもしました。間接的に伺った話ですが、紹介された職員が入職後直ぐに辞めたくとも、紹介料のバックが発生するため、その期間が過ぎるまで我慢させるといった話や、入職から 2 年で退職させる（次の施設に紹介される）という話もあり、実質、戦力として残ってくれた方はいませんでした。こういった経緯で有料紹介は利用していません。
- ・職種・雇用形態別に成功報酬の金額が定められているので良心的です。
- ・介護職員が不足しており介護現場より増員の要請がある。
- ・面接した際に直接応募したと思ったのに紹介会社へ掛かってしまったとのこと、当施設の名前で求人サイトに掲載している様子であった。探してみると掲載していないサイトに当施設の求人が載っていることもある。紹介会社にその旨を伝え、30%であった紹介料を 20%にしてもらった。

- ・一時期、派遣・紹介を検討したが、紹介料の高さ・紹介される人材の資質・スキルに難点があり、特定技能の採用にシフトした。
- ・令和4年度における有料職業紹介事業者からの採用はございません。
- ・令和2年以降、何名か紹介で採用したが、1年前後で退職することが多く、令和4年度は急な看護師の退職で急遽採用しなければいけない状況になり、他の採用手段も効果なく仕方なく紹介事業者を通した。しかし、約7ヶ月で退職。
- ・退職に伴う後任及び人員不足の補填。
- ・有料の紹介事業者は人件費や手数料が高額であること、以前事業者を利用した際に紹介者の質が悪かったりすぐに退職してしまったりと成功体験がないため、現時点で利用することは考えていない。
- ・入職直後より「本当は施設ケアマネジャーは希望していなかった」と本人より話があり入職後2ヶ月で退職となりました。  
※採用選考時には当然そのような話はありませんでした。
- ・パートのつなぎで短期就業者を求めたもの
- ・成功報酬型の求人サイトを利用している。
- ・ハローワークや折込広告等では人材確保が出来ません。新卒職員の採用も年々困難となっています。1 紹介会社に頼っても半分は1年以内に退職することがわかっているも頼らざるを得ない実態があります。紹介手数料だけで3人分の職員人件費が消えていくこととなります。

## ◆有料職業紹介事業者に対する問題点を記載してください。

- ・ハローワークから求人情報を見つけ、転職者を探してくる。ハローワークが紹介会社の情報源になっている。

- ・紹介料が高額である

- ・国への提言等では、手数料が高額であることや、紹介する人材の質が良くない（紹介事業者が人材の把握をできていない）ということばかり問題点としていますが、あまり触れられていない下記2点の方が大きな問題だと考えています。

- （1）有料職業紹介事業者が施設の求人を転載していること

施設が求人の掲載をしていますが、それ以上に有料職業紹介事業者が目立つように多くの媒体に求人掲載を転載しています。応募者は募集広告が施設のものか転載されたものか理解せずに転載された求人に応募し、有料職業紹介事業者が施設に紹介という形で連絡をしてくることは少なくありません。求人の転載は、無断で行われていることが多いこと（無断でなくても「数日の内にメールの返送をしなければ掲載します」というような一方的なものもあります）、募集内容が変えて掲載していることもある等正確性を欠くものもありますし、なによりも求職者から施設への直接応募の機会を奪っています。

- （2）紹介会社を経由して入職すると施設に手数料がかかることを求職者の大半は知らないこと

求職者が紹介事業者を利用すると求人を探したり施設と交渉をする手間はなくなりますが、自身の採用のハードルがあがる（紹介事業者経由でなければ採用を考えたい人材はいる）デメリットを大半の求職者は知らないのです、もっと周知することで直接応募が増えるのではないかと思います。

- ・紹介料が高額

- ・ほとんどの業者が、年収の30%で経営的に大変になってきている。

- ・退職した場合の返還期間および金額に疑問を感じる。返還金額が0%になった直後に退職するケースが少なくない。

- ・これまで紹介会社を通して入職したスタッフに紹介会社を使った理由を尋ねると、「求人サイトから進んでいって気づいたら紹介会社だった」と回答するスタッフが半数以上いた。わざわざ紹介会社を利用しなくとも面接を希望するスタッフは沢山いたのではないかと思います。

- ・内定決定後に連絡を取り、他の職場を紹介したり、就業規則に反する進め方を助言するなどの対応が見られた。

- ・返還規程が7日以内80%、90日以内25%、180日以内10%となっているが、返金率が低く、期間も短い。

- ・紹介料は25～30%が標準。採用してまもなく欠勤気味となったが、とにかく在籍しているのだから規程の紹介料を支払えと言われた。こちらも、勤務実績を出し、決まったシフトの3分の2以上欠勤している事実を突きつけ紹介料の割引を交渉したが、こちらも強く出なければ言いなりで支払いをするようであった。当方は活用はしていないが、ミスマッチを防ぐためには派遣を経て紹介を使いたい、その場合でも紹介料は一律30%と言ってくる会社が大半であり、資格だけでなくスキルも紹介料算定の基礎になるべきである。
- ・やはり紹介料が高いです。すぐに辞めてしまっても返金される金額が少ないです。
- ・紹介業者が担う仕事量に対して手数料が高すぎる。面接調整等で連絡をとっていても途中で途絶えることも多い。事業所側が求めている人物像とはかけ離れたような人を、条件に見合っているかのように紹介してくる。紹介業者に対する意見ではないが、紹介業者を利用して就職した者は、転職に対する労力が少ないので安易に転職をしている印象。事業所だけでなく求職者からも費用徴収すればいい。
- ・紹介料は年収によらず、職種により定額（看護師は60万円、介護福祉士は18万円、非常勤は紹介料の半額）。規程では、30日を過ぎると返還されません。令和4年度は比較的長く就業していますが、有料職業紹介サイト経由で採用した方の多くは、離職率が高いように感じます。
- ・本来、人材派遣や人材紹介は、その業界に於ける技量のある程度持った方が提案されるものと考えていましたが、昨今、未経験、又は未経験に近い方を高額で業者が困る理由に理解が追いつかない状況です。ミスマッチを減らすためとは聞きますが、全ての方がそうでないにしても、そもそも未経験で派遣や紹介により職場を転々としている以上、技量が得られるとは思えない部分もあるし、技量が上がらないまま、直接雇用の職員より比較的高額な時給等受け取っては、一般の雇用条件に戻ることが困難になるのではないかと思います。このしわ寄せが、業界に及んでいると思います。自力で給与や時給を上げたい思いは強いですが、介護保険収入でしか運営が適わない事業所が多いなか、紹介事業者が人件費高騰を著しく助長している点は大いにあると感じています。
- ・求職者へのヒアリングが甘く、年々紹介者の質が落ちている。
- ・面接では聞けない事項（病気や家庭環境）の情報が事業者側で出来ておらず、入職してから知るところとなり、短期での退職につながっている。
- ・提示された紹介手数料は年収の30%。交渉で下がった経緯がある。
- ・基本的に人材紹介は受けていません。痛い目に合って、金銭面だけでなく、労力・時間を奪われるので、止めました。事業者側が紹介人物を見極めずに送り込んできたり、身勝手な理由だとしても紹介手数料は返金ない等、リスクが多く、損害を被るのは施設側。ただ、慢性的な人材不足で人員確保のため比較的良心的な事業者からのみ話を聞くようにしています。人材紹介会社だけでなく、派遣会社にも同様だと感じています。派遣会社と派遣職員の質の低下は否定できませんし、それでも派遣職員に頼らざるを得なく、離職率は何年経っても変わらず、人材確保の為の経費増で本来向上させ

るべき部分に余裕がありません。

- ・入職したあと在籍期間が短く退職してしまう。
- ・年収の 25～30 パーセントを紹介料として請求してくる。処遇改善加算の金額まで要求される。年収をあげなければ本人が断ってくるし、年収を高くすれば紹介料が跳ね上がってしまう。
- ・紹介料も高額であるし、返金率も悪い（期間が短い）、介護報酬として国がお金を出してくれているにもかかわらず、そのお金が紹介会社（民間）に流れていくシステムは国としてどうなのかと疑問を感じる。人材紹介というシステム自体を廃止し、公共機関ハローワークで管理するようになるべきと感じる。
- ・紹介料が高すぎる。雇用しても長続きし難い。（過去の雇用から）
- ・求人広告を出すと依頼していないのに電話がしつこくかかってくる。入職した職員よりネットで求人検索していると勝手に登録されていることがあるようです。それは良くないと思います。
- ・手数料が高い ・すぐ辞めてしまいます。
- ・紹介料を吊り上げる話しかしてこないが、その割に仕事の出来る人材の紹介はない。令和 4 年度は紹介会社を通じての採用者はいませんでした。それまでの傾向で言うと、どの職種も定着しない職員が多かったです。それでも紹介料は発生しますので、最近は電話や F A X で紹介があっても躊躇してしまいます。直接応募してもらえるとありがたいです。
- ・無断で施設名の求人広告を大量に出している。
- ・依頼していないのに紹介の電話・FAX が多い。
- ・紹介手数料を 30%要求してくる。交渉には応じてくれるが 20%でも大変高額で契約に至らない。
- ・面接に来ない。 ・アフターフォローが全く無い。
- ・紹介料が上がってきているので、1 人採用するにしても高額な紹介料が発生してしまう。
- ・業界の人員不足を狙いすぎ料金が高い。事業者によってはとても質が低い。
- ・紹介による入職のシステム自体を理解していない人がほとんどだった。何もかも業者が手配してセッティングしたり、本人の希望を重視するばかりで、お金を出す側の深刻さ、働くことの大切さがどこか置き去りになっているような気がしてなりません。物事に正面から向き合わずに多くのところを渡り歩いている人もいるのではないのでしょうか。メンタル面でも問題を抱えている人も多かったです。送り出す側の責任として、一定の基準や教育が必要なのではないのでしょうか。規制が必要と思います。
- ・手数料が高すぎる。返金期間が短い。大して良い人材でもないのに誇張して売り込んでくる。

- ・介護職員は手数料が25～30%となり、有資格者は100万円を超える。
- ・返金規定の期間が短い。3か月で80%返金でもよいのではないかと。紹介人材の質が低い、紹介料が高すぎる。
- ・紹介料が高額。返金率、期間が短い。
- ・上記のような事例があることから、あらかじめ短期間での退職を想定した斡旋を行っているように感じています。
- ・上記②の退職者は、2名とも返金無しでした（2名共に、ちょうど返金が無くなる月での退職となっています）。無資格未経験でも、30%の紹介料を取るエージェントもありますので、あまりにも紹介料が高いと思います。なお、エージェントによっては、本人との対面も無く情報量が少ない状態で紹介をしてくる会社もあります。いかがなものかと思います。紹介料は、決して安くはありません。紹介した後に何かしら問題が発生する事も少なくはありません。しかも、退職となった場合のエージェントの対応が悪く不親切な対応と不快感を受けます。態度が一変する会社もあります。
- ・紹介手数料が高い。採用者都合ではあるが、返還規定後の離職が多い（今回に関わらず）。
- ・紹介手数料が高額のため、多く使用すると経営を圧迫する
- ・求職者自身が職場探しをし、連絡をするという転職活動から紹介会社のエージェント、コンシェルジュ等を通じて、仕事を探す傾向にあり。仕事の合間を見て行うのも困難というところもあるが、引く手あまたの中、どこを選んで良いのか分からず、自分にあった施設（事業所）及び職種を提案してもらえ、かつ、直接事業所に聞きづらい処遇面での交渉もしてくれるので、この流れは暫く続くと思われる。  
紹介業者の中には良いご縁を結びつけてくれる業者も少なくありません。一方で、問題のある業者もおり、例えば、求職者の人となりをごく深く知り、介護職との適格性を判断して紹介してくれるのか疑問に思うことがある。電話で話しをただけ、又は、オンラインでの面接をただけという業者も少なくない。また、紹介してもらった求職者の中でもハローワーク経由のいわゆる「特定求職者」という人もおり、「紹介できるものは何でもなのか」と疑うこともある。
- ・お金をかけて採用しても長く働いていただけない。紹介料が高額。
- ・高額手数料
- ・保育士、介護士ともに2023年度は紹介される人材の質は低下しています。その分同行する営業の口数が多くなる傾向があります。
- ・人材紹介、紹介派遣も募集してもほとんどない状態です。以前に、人材紹介（スタッフプラスという会社だったと思います）で介護職を採用したのですが、2～3日に採用した職員がパワハラを受けたと始まり、すでに紹介会社には次の職場の相談依頼（すでに採用しているので紹介会社への相談は否だと思いますが）をしている、訴訟



を起こすなどと始まり、一月分の給与を要求。会社ぐるみの「わたり」ではないかと思いました。労働闘争を目的とした入職もあるのではないかと思いました。実際の他の会社に聞いたところ、業界ではそのような特定の会社もあるようなことをその当時は聞きました。

- ・入職に繋がっても内定辞退や、入職取り消しなどがある。  
有料紹介業者が入っていると内定辞退や入職取り消しがなぜか多く見られる。
- ・紹介手数料が年収の30%では、1回の紹介で約100万円となってしまうため、人材確保は必須でも簡単に問い合わせることは出来ない。
- ・手数料がほとんどが30%を提示する。同施設が20%の希望を伝えると25%まで下げる業者がほとんど。  
高齢協の認定を受ける紹介会社が15%などの対応が必要ではないか。  
紹介で入社する職員からの聞き取りで、介護のお仕事は、中途であれば紹介会社を使って就職活動をする人がほとんどであり、あえて自分から連絡などはしないとのこと。  
高齢協で人材紹介会社を立ち上げてはどうか。  
多くの施設が利用すると思われるので手数料を低額にできるのではないか。
- ・紹介手数料が高く、年々上がっていくように感じられる。  
周囲で有料職業紹介で入った職員が短期で辞めてしまう事案等を聞くこともあり、不安を感じてしまう。  
WEB上の求人広告も紹介業者が牛耳っている印象があり、直接雇用が進めにくくなっているように感じる。
- ・紹介料が高い。 ・紹介会社側が紹介する人のことを把握できていない。 ・返金期間3ヵ月と短く返金率が低い。
- ・求人広告を施設のHPから情報をとってネットにあげているので直接雇用につながらない。
- ・紹介会社が独自で就職祝い金を支給しているところもある。  
・就職決定後フォローしてくれるのはいいが、逆にとり、違う施設を紹介するなどを行っている。
- ・面接予定で他社で内定が決まったなどでキャンセルがあるが、他社を受けているのなら最初に情報がほしい。
- ・募集もしていない職種で紹介したい（派遣など）と電話があるが断っているのにしつこく電話をかけてくる。
- ・どの会社でも、紹介料が年収の30%というところが多く、一度も利用したことがない。
- ・契約締結に重きが置かれ、肝心な業務内容等へのマッチングがおざなりになっているためか、意思表示の不得手な求職者の入職後間もない離職ケースがある。

- ・紹介する側の担当者自身が本人とのやり取りを電話だけしかしておらず、人柄等を把握できていないにも関わらず平気で薦めてくる。
- ・無資格、未経験者を紹介してくるにあたり、本人がどの程度介護に関連する情報（施設の種別、多床室・ユニットの違い、現場での業務内容等）や知識があるのかさえも確認していない。
- ・人材の登録を誘導して、本人確認も不十分なまま紹介してきます。しかも30%を超える手数料を請求してきます。いくら自由競争とはいえ、手数料の原資に介護保険財政を使う以上、上限20%程度の規制は国民が納得してくれます。実態を把握して特別措置等の検討を早急に始めてください。
- ・手数料が高い

## 2. 令和 4 年度 外国人雇用状況-自由記述

- ◆特別な理由があれば記載してください
- ◆管理会社に対する問題点を記載してください

- ・EPA は毎月の管理料はなく、年間 22,000 円支払いがあります。20 名は既に就労中、今年度中に 5 名就労予定。
- ・介護人材の不足
- ・現段階で採用は考えていない（教えるだけの人的余裕がない。人材不足には外国人採用も考えるべきかもしれないが、施設に経済的体力、人的体力がないと採用はできないと考える）。
- ・日本人の雇用が思うように進まず、令和 2 年度から受け入れを開始しました。令和 4 年度末時点で、上記、表③の在籍となっています。受け入れ当初は、施設側も不慣れなところもあり、より都会の雇用条件の良い職場へ転職した職員も複数名おりました。また、妊娠出産で帰国してしまう職員もおりました。外国人同士の SNS のつながりが強固で、様々な情報が飛び交っていると思います。少しでも安心して働きたいと思ってもらえるような職場作りを目指しています。ただ、外国人のビザ更新時期や、入管への定期報告事項など、諸申請及び報告業務が煩雑と感じます。
- ・上記、表③うち 2 名は 12 月より特定技能に、1 名は 1 月に帰国。毎月の管理料は、技能実習 38,500 円(税込み) 特定技能 27,500 円(税込み)。
- ・雇用すれば 3 年間は在籍するため安定性がある
- ・採用時手数料及び毎月管理料は各 1 名の金額を記載しております。
- ・話すレベルはかなりあるが、思った以上に日本語が読めない。
- ・EPA については斡旋手数料のみ計上しました。特定技能のインドネシアの職員のうち 1 名は、外国人職員の紹介で入職したため、手数料は発生していません。
- ・日本語習得が課題です。
- ・生活のサポートに労力が掛かり、専属で日本人職員の配置が必要なレベル
- ・EPA 生（介護福祉士合格）となったタイミングで、女性 2 名は妊娠（現在育休中、うち 1 名は 2 子目）しており、資格取得しても業務に活かせていない。
- ・ハローワークや折込広告等では人材確保が出来ません。新卒職員の採用も年々困難となっています。紹介会社による採用も年齢や質の面や限界があり外国人雇用に取り組んでいます。

#### ◆管理会社に対する問題点を記載してください

- 管理会社の中で、A社が相談支援や対応が悪い。その他の会社は問題なく丁寧に対応してくれている。
- 採用時手数料が高い。毎月1回の面談があるが、1人当たり5分程度で、毎月の管理料は高いと思う。担当者が変わることがあり、担当者の技量によってやってくれることの範囲が違う。
- しっかり書類検査を行ってもらっている。また教育についても、資料提供や模擬試験等自分たちでできないところを担ってもらっている。
- 採用時手数料がかかり、毎月管理料をとられるのに、当初の予定より早く帰国されてしまった。
- 高額な紹介料を支払ったのち、入職後半年～1年で転職してしまった件や入職後3か月で妊娠・帰国となった件については非常に困惑しました。また、日常生活における宗教上の儀式等、十分な事前情報の共有ができず、トラブルになりかけたこともありましたが、支援業者としても個人を尊重する以上、立ち入れない範囲もあるかと思いますが、日本やその地域で落ち着いて業務に励んでもらえるような取り組みを行って戴きたいと思います。このような経緯を踏まえつつ、報告・連絡・相談を密に行うようにしています。現状、特段の問題点は発生しておりません。各外国人に対し、適うことと適わないことを毅然お伝え戴いている点について大変心強く感じています。
- 日頃から実習生や特定技能とコンタクトを密にとり、問題や悩み事、困りごとの収集をして、伝達するようしてほしい。現状何かあるとこちらから報告しなければ、何もしない。
- 特に問題なし。配慮が行き届いている。
- 登録支援機関は殆んど対応してくれず、細かい対応は施設任せで、対応の悪さに大きく不満がある。その割に請求書だけは毎月必ず来る。
- 現在2社と取引しているが、会社によって外国人職員へのフォローの度合いが違う為、管理会社主催イベント等をご提案頂いた際、取引先の違いで参加できない外国人職員が出るのが、若干心苦しい。
- 管理会社のすべきことに対してバラツキが大きすぎます。人材確認も年々雑になっています。費用面も上昇傾向です。国内の紹介会社で出て来ている問題が外国人紹介・管理会社においても同じようになっています。手数料等の原資に介護保険財政を使う以上、費用面も含む規制は国民が納得してくれます。実態を把握して特別措置等の検討を早急に始めてください。

[参考]

有料職業紹介会社各社の集計項目一覧表  
(採用者の多い順)

NO.	有料職業紹介会社	採用者数 (人)	手数料 (円)	手数料 (%)	返還 50% (ヶ月)	返還 0% (ヶ月)	離職率 (%)	離職 月数 (ヶ月)	施設 数
1	A社	47	907,635	25.2%	1.1	5.7	44.7%	4.7	19
2	B社	37	865,449	26.0%	1.2	8.4	24.3%	2.6	23
3	C社	28	183,369	6.6%	0.8	1.1	46.4%	4.0	10
4	D社	16	795,497	25.3%	1.3	3.3	31.3%	2.4	9
5	E社	14	894,103	28.5%	3.2	6.0	35.7%	3.8	7
6	F社	12	932,436	27.3%	1.0	3.7	41.7%	3.8	7
7	G社	8	617,078	20.0%	2.5	3.0	12.5%	10.0	3
8	H社	7	700,833	24.0%	1.3	4.5	42.9%	2.0	7
9	I社	7	1,112,500	22.1%	1.5	3.0	14.3%	12.0	3
10	J社	6	570,225	20.0%	1.8	9.6	16.7%	6.0	6
11	K社	5	1,000,757	25.1%	1.7	3.3	20.0%	2.5	5
12	L社	4	986,325	27.5%	2.3	4.7	50.0%	1.0	4
13	M社	4	805,213	26.3%	3.0	7.0	25.0%	3.0	4
14	N社	3	604,667	20.0%	2.7	3.0	33.3%	4.0	2
15	O社	3	936,333	25.0%	1.0	2.3	33.3%	2.0	3
16	P社	3	238,450	5.0%	1.2	1.8			3
17	Q社	3	291,931	30.0%	1.0	3.0			2
18	R社	3	920,742	22.0%	1.0	3.5			3
19	S社	3	703,498	30.0%	1.3	3.3	33.3%	1.0	2
20	T社	2	482,744	30.0%	2.0	4.0			2
21	U社	2	637,925	22.8%	1.0	3.0	50.0%	1.0	2
22	V社	2	638,900	21.8%	0.6	3.5	50.0%	3.0	2
23	W社	2		20.0%					1
24	X社	2	635,326	25.0%	2.8	4.0			2
25	Y社	2	888,340	20.0%		3.0	50.0%	7.0	2
26	Z社	2	772,816	22.0%	1.0	6.0	50.0%	3.0	2
27	AA社	2		19.0%					1
28	AB社	1	773,520	20.0%	1.0	3.0			1
29	AC社	1	511,500	25.0%			100.0%	0.0	1
30	AD社	1	771,440	20.0%	1.0	2.0			1
31	AE社	1		20.0%					1
32	AF社	1	890,000	25.0%			100.0%	7.0	1
33	AG社	1	564,000	20.0%	2.0	3.0	100.0%	4.0	1
34	AH社	1	564,000	20.0%	3.0	6.0	100.0%	3.0	1
35	AI社	1	200,000		2.0	7.0			1
36	AJ社	1	924,000	20.0%	3.0	4.0			1
37	AK社	1	300,000				100.0%	1.0	1

38	AL 社	1	203,364	18.0%					1
39	AM 社	1			1.0	2.0	100.0%	1.0	1
40	AN 社	1	837,500	25.0%	1.0	12.0			1
41	AO 社	1		20.0%					1
42	AP 社	1			1.0	6.0	100.0%	7.0	1
43	AQ 社	1	712,525						1
44	AR 社	1	230,000	20.0%	1.0	4.0	100.0%	11.0	1
45	AS 社	1	560,560	20.0%	3.0	4.0			1
46	AT 社	1							1
47	AU 社	1		30.0%					1
48	AV 社	1	857,120	20.0%	1.0	3.0			1
49	AW 社	1	532,990	13.0%	3.0	6.0			1
50	AX 社	1	720,720				100.0%	4.0	1
51	AY 社	1	354,900	30.0%	1.0	3.0			1
52	AZ 社	1	776,160	30.0%		4.0			1
53	BA 社	1	858,000				100.0%	3.0	1
54	未記入	17	542,055	18.4%	1.1	3.8	29.4%	6.3	5
	総計	272							

管理会社各社の採用時手数料・毎月管理料の一覧表  
(採用者の多い順)

特定技能

順序	管理会社	採用者 人数(人)	手数料(円)	管理料(円)
1	A社	30	444,898	53,900
2	B社	15	180,000	0
3	C社	12	523,500	17,500
4	D社	9		22,000
5	E社	8	150,000	15,000
6	F社	7	440,000	20,000
7	G社	6	250,000	25,000
8	H社	6	500,000	29,700
9	I社	5	396,000	16,500
10	J社	5	390,000	0
11	K社	5		0
12	L社	4	550,000	
13	M社	4	220,000	26,250
14	N社	3	560,000	25,000
15	O社	3	750,000	31,667
16	P社	2	385,000	27,500
17	Q社	2	300,000	20,000
18	R社	2	500,000	20,000
19	S社	2		
20	T社	2	600,000	10,000
21	U社	2	137,500	27,500
22	V社	2	420,000	26,250
23	W社	2		44,000
24	X社	2	165,000	33,000
25	Y社	2	548,000	30,000
26	Z社	2	300,000	25,000
27	AA社	1	0	0
28	AB社	1		
29	AC社	1	544,500	27,500
30	未記入	10	400,000	35,000
	総計	157		

### 技能実習

順序	管理会社	採用者 人数(人)	手数料(円)	管理料 (円)
1	A社	16		45,000
2	B社	9	980,200	51,333
3	C社	5	393,370	35,200
4	D社	5		38,500
5	E社	4	450,000	45,000
6	F社	3		45,000
7	G社	3		
8	H社	3	750,000	35,000
9	I社	2	600,000	40,000
10	J社	2	186,720	40,200
11	K社	2	359,000	45,000
12	L社	2	359,000	45,000
13	M社	1	550,000	60,000
14	N社	1	500,000	40,000
15	未記入	10		
	総計	68		