

ハローワーク特区等の成果と課題の検証について

平成 27 年 6 月 30 日
全 国 知 事 会

○ハローワークに対する全国知事会の考え方

全国知事会は平成 22 年以來、就職相談から職業紹介まで一貫した支援ができること、生活相談等きめ細かい支援をワンストップで提供できること、身近な場所で継続的な支援ができること、企業誘致や新産業育成など産業政策と一体化した雇用政策の展開ができることなどを理由に、ハローワークの地方移管を提案しているところ。

○ハローワークの地方移管に対する国の考え方

国は、「アクション・プラン」(H22. 12. 28 閣議決定)において、一体的実施、ハローワーク特区を「3 年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証する」としたほか、「平成 26 年の地方からの提案等に関する対応方針」(H27. 1. 30 閣議決定)においても、これらの取組の「成果と課題を検証し、その結果等を踏まえ、これらの事務・権限の移譲等について、引き続き検討・調整を進める。」としている。

○全国知事会における成果と課題の検証

国による一体的実施、ハローワーク特区等についての成果と課題の検証が見込まれるところであるが、全国知事会としても成果と課題の検証を行い、その結果を取りまとめた。

1. ハローワークの地方移管の早期実現を

- ・一体的実施、ハローワーク特区の成果は、全国知事会がこれまで指摘してきたハローワークの地方移管の効果を実証している。
- ・同時に、一体的実施、ハローワーク特区には限界がある。これらの課題は、都道府県がハローワークの移管を受けることによって解決可能。

2. ハローワークの地方移管が実現するまでの間は、一体的実施、ハローワーク特区等の一層の充実を

- ①一体的実施、ハローワーク特区の実施期間の延長
- ②ハローワーク特区の実施箇所拡大
- ③国の意思決定の迅速化（自治体からの提案に対する迅速な対応）
- ④一体的実施におけるハローワークの就職実績の積極的な情報提供
- ⑤一体的実施における国の就職に関するサービスの更なる拡大（雇用保険、職業訓練受講指示、障害者就労支援、求人受付など）
- ⑥ハローワーク特区の内容充実（実験的な取組や地域事情を背景とした提案であれば、既存の法令・予算の変更などを伴う取組も含め、試行できるようにする）
- ⑦オンライン提供されるハローワーク求人情報の数・内容の充実
- ⑧地方が開拓した求人情報の反映（独自の産業政策や求人開拓を通じて受け付けた求人情報のハローワークの求人情報システムへの反映）

今後、ハローワークの地方移管に向け、国においても一体的実施、ハローワーク特区等について成果と課題の検証を早急に行うよう求める。

1. はじめに

(1) 全国知事会の立場

地域における雇用の確保はまちづくりの要諦であり、地方創生に向けた取組の中で最も重点が置かれるべき課題の一つである。このため、地方ではかねてから求職者の能力・適性に応じた就職相談、次代を担う人材の育成や職業訓練、新たな雇用を生み出す産業政策などに重点的に取り組んできた。

これらの取組にハローワークの無料職業紹介を付加し、地方が一貫して実施することにより、次のような効果が期待できる。

- ① 就職相談、職業訓練から職業紹介まで就職に関するサービスを一貫して受けることができるようになる
- ② 特に若者、女性、生活困窮者、障害者等については、生活・住居・子育て支援・福祉等の総合的支援を行っている地方のノウハウを活かし、きめ細かい支援をワンストップで受けることができるようになる
- ③ 求職者が遠方のハローワークに出向くことなく、身近な場所で継続的な支援を受けられるようになる
- ④ 企業誘致や新産業育成など地方が行う産業政策と一体化して求人開拓を行うことで地域活力の向上につなげる「攻めの雇用政策」ができるようになる

このため、全国知事会は、平成 22 年 7 月、「国の出先機関の原則廃止に向けて」を取りまとめ、以来、ハローワークの地方移管を提案している（別紙 1）。

(2) 一体的実施、ハローワーク特区

これに対し、国は、平成 22 年 12 月、「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(別紙 2) を閣議決定し、

- ・「国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者等の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう、所要の措置を講ずることとする。」
- ・「その際、国は地方自治体からの特区制度等の提案にも誠実に対応することを基本とし、国の求人情報等の地方自治体への提供等当該一体的な実施の具体的な制度の内容については、地方自治体の実情に応じて、国と地方自治体が協議して設計する。」とした。併せて、「当該一体的な実施を 3 年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証する」としている¹。

このアクション・プランに基づき、平成 23 年 6 月から、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務を一体的に提供する事業（以下、「一体的実施」という。）が順次開始されている。（図 1-1）

また、平成 23 年 12 月 26 日、第 15 回地域主権戦略会議は「出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針」（別紙 3）を了承し、「特区制度を活用して、試行的に、東西一か所ずつハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管可能性の検証を行う」こととした。これに基づき、平成 24 年 10 月から「ハローワーク特区」として開始されて現在に至っている。（図 1-2）

(3) 求人情報のオンライン提供

さらに、国は、平成 25 年 6 月、内閣府地方分権改革有識者会議に雇用対策部会を設

¹ 特区協定に関する厚生労働省令では「当分の間」とされている。

置して、無料職業紹介に関する事務・権限の見直しの方向性に関する議論を行い、8月に報告書を取りまとめて、「ハローワークの求人情報を地方公共団体に提供する取組を、個性を活かし自立した地方をつくるという地方分権の観点から、積極的に進めるべきである」とした（別紙4）²。これに基づき、平成26年9月からハローワークの保有する求人情報の地方自治体へのオンライン提供が開始された³。（図1-3）

求人情報データをインターネット回線でダウンロードし、汎用パソコンで当該データを使用する「データ提供方式」と、ハローワークの求人情報提供端末と同等の端末を自ら設置し、同等の操作性を実現する「求人情報提供端末方式」の2つの実施方式がある。前者については、敢えて新たな機器等を導入することなく、既存機器等の活用が可能であり、費用負担なしで簡易な求人情報提供端末として求人情報の検索・閲覧を可能とするための無料ソフトウェアが国から提供されている。

後者についても、平成27年9月からは既存機器等の活用が可能となるよう改善される⁴。また、より簡便な方法で接続・利用が可能になり、各団体が独自の条件で求人情報の検索を行うことができるようになるほか、現在、個々に問い合わせで回答を得ている求人応募状況についてオンラインによりリアルタイムで情報を得ることができるようになるとされている。

(4) 成果と課題の検証等の必要性

前述のとおり、国は「当該一体的な実施を3年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証する」としているが、平成27年6月現在、一体的実施は平成23年6月の順次開始から4年、ハローワーク特区は平成24年10月の開始から2年8か月が経過した。この中で、成果は着実に上がっているが、同時に課題も明らかになっている。

また、求人情報のオンライン提供については、9か月が経過したばかりであるが、多くの団体が取組を既に開始しており、その中で仕組みの改善を求める声が上がっている。

こうした情勢を踏まえて、全国知事会としても成果と課題の検証を行い、その結果を取りまとめるものである。併せて、求人情報のオンライン提供についても、現時点で改善が必要と考えられる事項を整理することとする。

折しも、国は、去る1月30日、「平成26年の地方からの提案等に関する対応方針」（別紙6）を閣議決定し、「一体的実施」、「ハローワーク特区」、「求人情報の地方自治体へのオンライン提供」など、ハローワークと地方との一層の連携強化とともに、これらの取組の成果と課題を検証することとしている。ハローワークの地方移管に向け、これを早急に行うよう求める。

² 平成25年6月に閣議決定された日本再興戦略（別紙5）において、労働市場全体としての求人・求職のマッチング機能を強化するため、希望する地方自治体にハローワークの求人情報を提供し、地方自治体独自の雇用政策等の強化を図ることとした。

³ 厚生労働省HP「ハローワークと地方自治体の連携」によると、平成26年9月1日現在で219団体（43都道府県、176市区町村）から利用申請がされている。

⁴ 求人情報提供端末方式では、切替時に端末設定の見直し、動作確認のための一時経費は必要になる。

図 1-1 一体的実施のスキーム

利用者の様々なニーズに応えるため、国と地方自治体の協議によりハローワークと地方自治体の支援を組み合わせた様々なサービスを実施する。

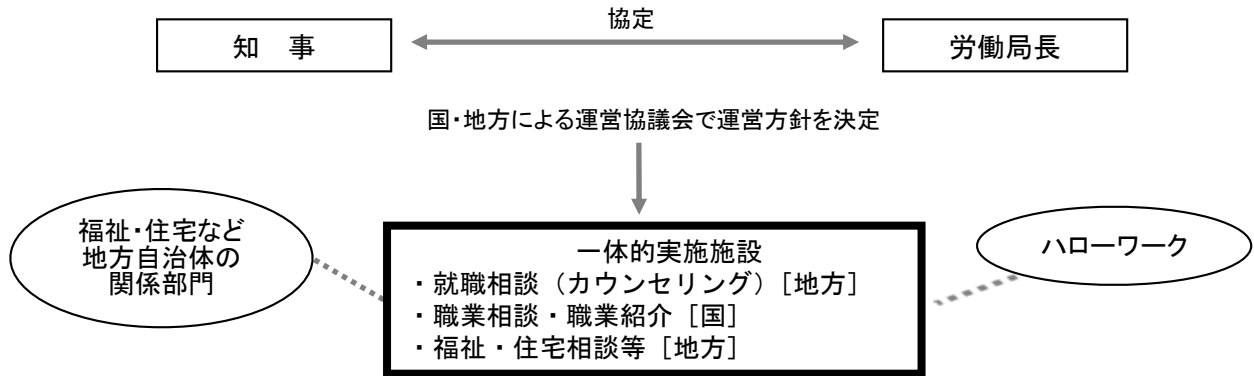


図 1-2 ハローワーク特区のスキーム

ハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況をつくり、地方主導でサービスを改善することにより地方移管のメリットを示す。

協定に基づき、知事は特区の対象となるハローワークの業務に関し、労働局長に必要な指示をすることができる。その指示が法令・予算に反するなど合理的な理由がない限り、指示の内容はハローワークの事業に反映される。

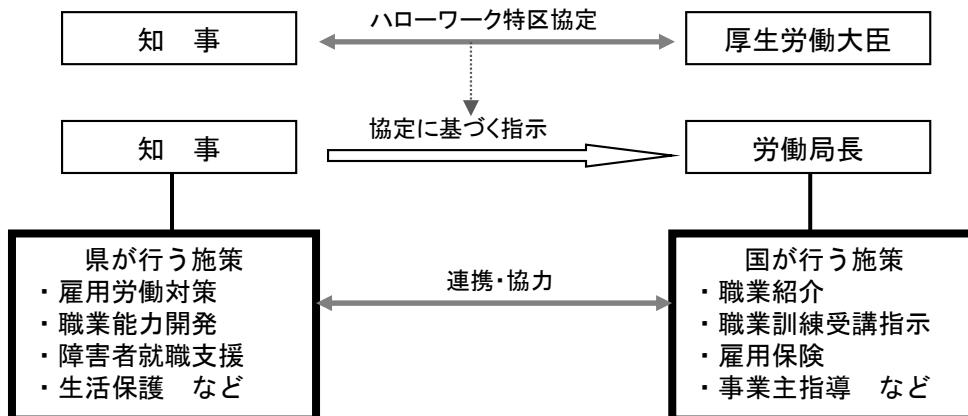
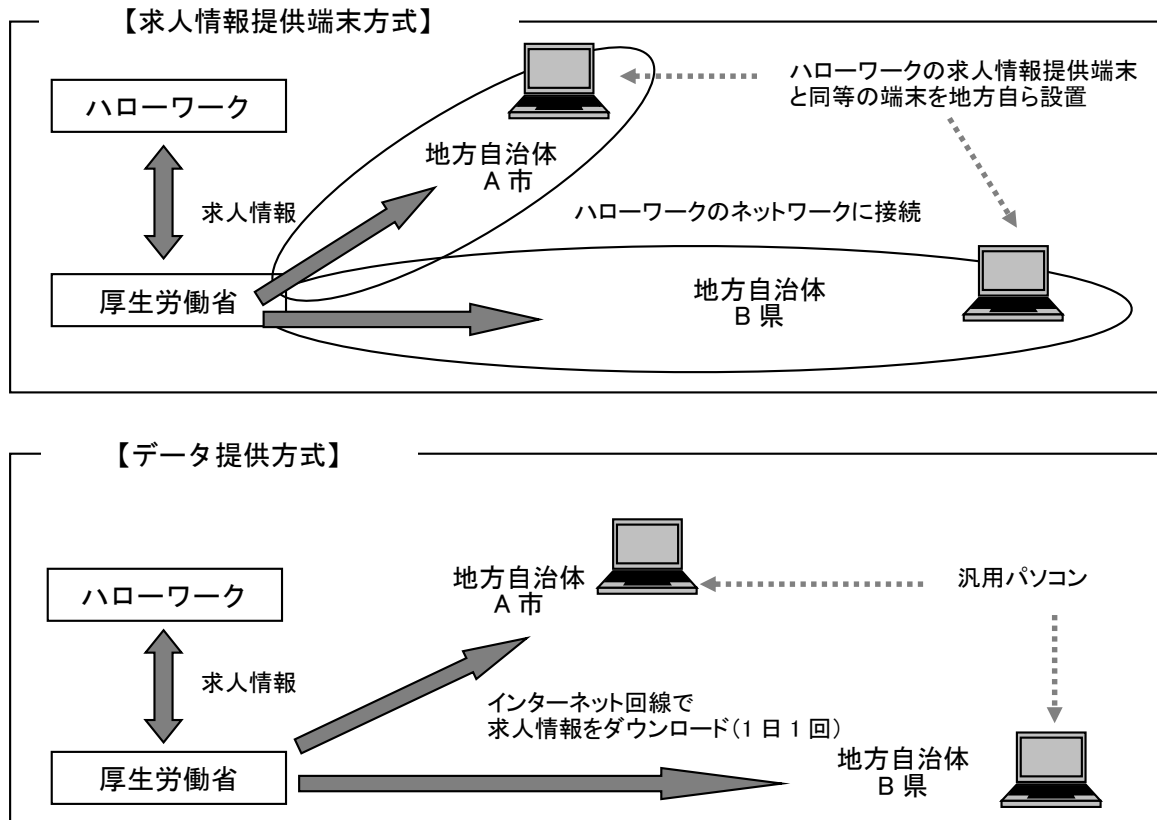


図 1-3 求人情報のオンライン提供のスキーム

ハローワークの求人情報端末と同等の端末を地方が自ら設置し、ハローワークのネットワークに接続して求人情報をリアルタイムで入手する「求人情報提供端末方式」、既存の汎用パソコンを活用して求人情報を1日1回ダウンロードする「データ提供方式」のいずれかによりハローワークの求人情報を活用できる。



2. 一体的実施の成果と課題

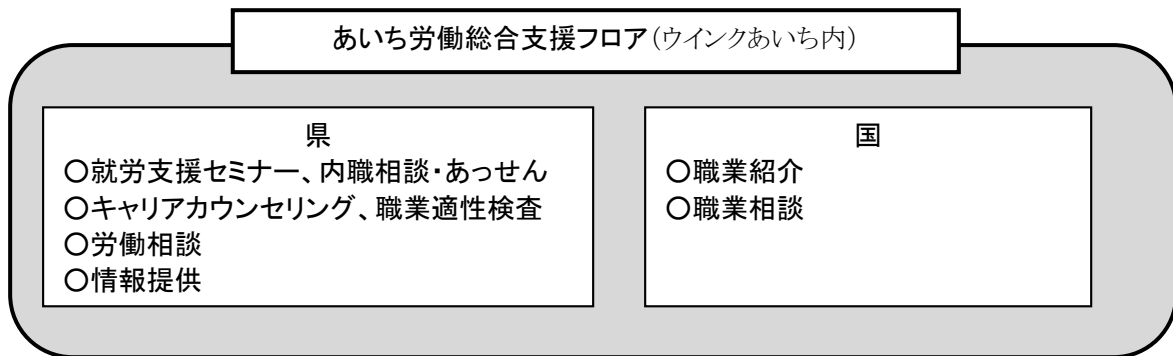
(1) 一体的実施の概要

一体的実施は、平成 27 年 6 月現在、都道府県では 37 団体⁵において実施されており、国が行う職業紹介等のサービスと、地域ニーズを踏まえ地方自治体が独自に提供するサービスを同一の施設内で提供し、利用者の利便性向上を図っている。

図 2-1 一体的実施の展開例

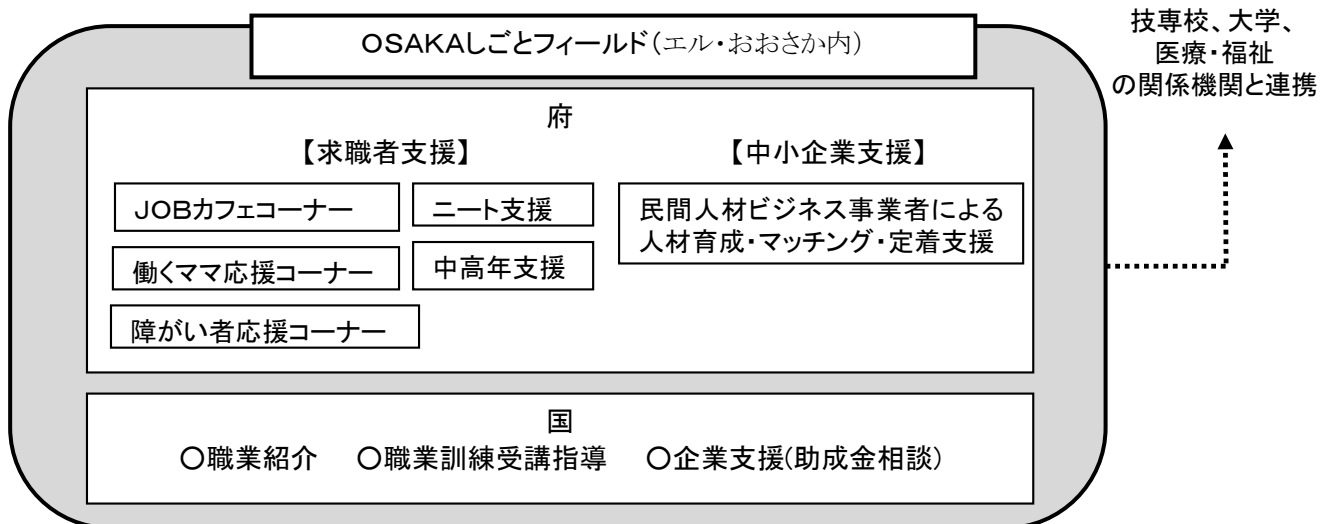
◆愛知県

名古屋駅前の交通至便地に県が設置している「あいち労働総合支援フロア」において、平成 24 年度から「一体的就労支援事業に関する協定」に基づき、労働・就業に関する情報提供、相談、職業紹介などの総合的サービスを提供。



◆大阪府

平成 25 年 9 月に若者、中高年者、障がい者等への総合的な就業支援等を効果的に行う「OSAKAしごとフィールド」を開設。平成 26 年 4 月には、女性の就業支援機能を強化。高等職業技術専門校や大学、医療や福祉など関係機関とのネットワーク構築にも力を入れ、求職者、就業困難者支援とともに、中小企業向けサービスも実施している。



⁵ アクション・プランに基づいて一体的実施として実施している都道府県は 33 団体だが、このほか、アクション・プランに基づかずに、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務を一体的に提供する事業を実施している都道府県が 4 団体存在している。

(2) 一体的実施の成果

一体的実施の成果として、主に以下の点を指摘することができる。

①就職に関する一貫したサービスの提供～就職相談から職業紹介まで～

これまで、求職者は就職相談（カウンセリング）を活用しながら職業紹介を受ける場合、都道府県の就職支援施設等とハローワークの間を行き来しなければならなかった。

しかしながら、37 都道府県において、都道府県が行う就職相談と、国が行う職業紹介について一体的実施に取り組んだことによって就職相談から職業紹介まで同一施設内で対応できるようになり、求職者の利便性は大幅に向上している。

なお、対象者は、各都道府県が地域の実情に応じて、若者（23 団体）、女性（24 団体）、子育て世代（22 団体）、中高年（23 団体）等としている。これらの対象者は単に求人情報を提供するだけでは就職に結びつかないことが多い。就職に結びつけるためには、多くの場合、これらの対象者の能力・適性、置かれた環境等を十分に勘案したきめ細かい就職相談（カウンセリング）と職業紹介の間で適切にフィードバックを繰り返す必要があるが、一体的実施によってこれが可能になり、実績を上げている。

【具体的事例】

■事例 1-1

相談から就職、職場への定着まで、ワンストップで支援する総合就業支援拠点を運営。通常、雇用保険や職業訓練の手続きは住居地のハローワークに行く必要があるが、この施設では、雇用保険や職業訓練など就業に関するハローワークのほぼ全ての手続きを当該施設内で行えるようにしたことにより、利便性が大きく向上した。

大学生・留学生、若年者、中高年齢者や女性など一人一人に専門のキャリア・カウンセラーが担当となってきめ細かいキャリア・カウンセリングを行い、ハローワークコーナーでの職業紹介まで一貫したサポートを実施している。また、ハローワークコーナーにおける職業紹介に合わせ、地方自治体を実施する無料職業紹介事業との二層式の職業紹介により、利用者一人ひとりの状況に応じたよりきめ細かな就職支援が可能となった。

■事例 1-2

若者の早期就職と職場定着を促進するため、地方が行うカウンセリング・セミナー、職業体験講習とハローワークによる職業紹介をアクセスの良い駅前やショッピングセンター内で一体的に実施。県のカウンセリングは担当者制をとっており、求職者一人一人の状況をよく理解した支援ができるため、求職者の信頼を得やすくなっている。ハローワーク単独では一人一人に十分な時間をかけられなかったカウンセリング等を県が担うことにより、職業意識を高めた上で円滑に職業紹介につなげることが可能となった。

■事例 1-3

中高年齢者や子育て中の女性をはじめとした求職者に対する総合支援施設を主要ターミナル駅から徒歩5分のビルに設置。就職活動の入口である生活・キャリアプランに関する相談やセミナー（県が担当）から、職業相談・紹介（国が担当）まで、県とハローワークの相談員が常に情報共有しながら同一の施設内で実施することにより、利用者にとって最も効果的な支援を提供している。また、中高年齢者・女性の採用に積極的な企業と求職者との交流会や職場体験会の開催など、就職を応援するイベント・セミナーも実施している。

②求職者に対する総合的な支援の提供～生活資金・住居・子育て支援・福祉等を含めた支援～

求職者の中には生活に困窮し、求職活動中の生活資金や住宅の不安を抱える人も少なくない。出産や育児のために一度家庭に入った女性の再就職のためには保育所をはじめとする子育て支援サービスの確保が課題になることが多い。

一方、生活保護受給者、障害者等を対象として地方自治体が行うケースワークでは適切な福祉サービスの提供と同時に、対象者がその能力・適性に応じた職業に就くことも重要な目標の一つである。また、多くの地方自治体が積極的に取り組んでいる UI ターンの受け入れのためには、地域における就労の場の確保とともに、住居の確保、生活の円滑な立ち上げが必要である。

これらの場合、これまでは、求職者が都道府県・市町村の生活資金・住居・子育て支援・福祉等のサービス提供窓口とハローワークの間を行き来しなければならなかった。

しかしながら、21 団体において、都道府県・市町村が行う生活資金・住居・子育て支援・福祉等の相談と、国が行う職業紹介について一体的実施に取り組んだことによって、求職者は求職・就職を契機として、職業紹介だけでなく、生活資金・住居・子育て支援・福祉等の必要な支援に幅広くアクセスできるようになっている。対象者は、生活保護受給者（7 団体）、障害者（7 団体）、UI ターン希望者（6 団体）、子育て世代（16 団体）、外国人等（2 団体）等としている。

【具体的事例】

■事例 2-1

市内のターミナル駅から徒歩 5 分の施設において、県の生活・就労相談員による住居確保・生活資金などに関する情報提供・相談、国の就職支援ナビゲーターによる職業相談、職業紹介を同一コーナーで提供。自己都合で前職を退職し、家賃などの支払いに困窮していた 40 代男性に対し、就職相談と併せて生活維持のための住宅手当等の公的支援の活用を勧めるとともに、地域の求人状況等に関する情報提供やカウンセリングを含めた支援を行い、就職に結びつけた。

■事例 2-2

国のマザーズコーナーに加え、県が仕事と家庭の両立等への相談対応や保育情報を提供するマザーズ・コンシェルジュを配置したワンストップ支援窓口を開設し、子育て中の女性の就労支援を同一施設内で一体的に行っている。

■事例 2-3

女性・障害者等で特別な支援を必要としている方々を総合的に支援する県のセンターに国の職業相談・職業紹介機能を併設し、女性や障害者の生活面と就労面の支援を一体的に実施。支援対象者の状況に応じてきめ細かな支援を行っている。夫からの DV 被害に遭い県外から転居してきた 60 代女性に対して、常に県、国、本人の 3 者で相談・カウンセリングを実施したことで情報の共有化が図られ、また、県の支援で家探しを、国の支援で就職活動を並行して実施することが可能となり、就職に結びつけた。

■事例 2-4

駅前複合ビルに設置された施設で、県による若者、UI ターン希望者を対象とした雇用関連サービス、国による一般求職者、新卒、子育て中の求職者向けの職業紹介、就職相談を実施。UI ターン希望者に対しては、県が独自に無料職業紹介を実施するとともに、地域体験機会の提供を実施。

田舎暮らしや農業に興味を持つ他県在住 30 代夫婦は、農業未経験だったため、約 1 年間借家住まいしながら農園で産業体験を実施し、県内で独立し営農に結びついた。

■事例 2 - 5

県が配置する生活相談員および通訳とハローワークの就職支援ナビゲーターが連携し、住居や生活資金等に関する生活相談での「生活支援」と就労相談から職業紹介までの「雇用支援」を一体的に実施。なお、外国語（スペイン語、ポルトガル語、韓国語）対応の相談員および通訳を配置することで、外国人を含めた求職者に生活・就労支援を実施。

③身近な場所における継続的な支援の実施

求職者の中には子育て中の女性、高齢者、障害者等、身近な場所における継続的な支援を必要とする方も多いが、これまで、職業紹介を受けるためには、遠方のハローワークに出向かなければならない地域も多く、足が遠のく要因となっていた。

しかしながら、一体的実施では、利便性の高い場所で行われており、29 団体が駅近接地（最大でも徒歩 15 分以内）、5 団体が大型商業施設内で実施しているほか、18 団体が託児サービスを提供するなど、求職者が安心して求職活動を行える環境を整えたことにより、来所しやすくなり、継続的な支援ができるようになっている。

【具体的事例】

■事例 3 - 1

主要ターミナル駅から徒歩 3 分の複合施設ビル（コンサートホール、フィットネスクラブ、レストランなどを併設）内で、平日 18 時まで、土曜も 17 時まで営業。国のマザーズコーナーに加え、子どもを預けながら落ち着いて相談できるよう保育ルームも設置している。

■事例 3 - 2

JR、私鉄、地下鉄が交差する主要ターミナル駅から徒歩 3 分、大型商業施設に隣接するビルに開設。県は保育支援員の配置及びキッズコーナーの設置を行うとともに、ベビーカーを横に置いて検索可能なゆとりあるスペースを国が確保するなど女性が利用しやすい環境づくりに取り組んだ結果、主な支援対象である 30～40 代の子育て世代の女性の利用者が増加した。（利用者に占める 30～40 代の割合：70%。子ども同伴の利用者は全体の 30.8%）

■事例 3 - 3

ハローワーク廃止に伴い、国の取組に先んじて独自に「ふるさとハローワーク」を市役所など住民が利用しやすい施設内に設置。国が相談員、求人情報端末を設置、県が就業支援員を配置、市町が施設の維持管理費を負担し、国・県・市町が協力して職業相談・職業紹介等の一体的実施に取り組んでいる。平成 27 年 7 月より雇用保険業務も段階的に開始されるなど、住民の利便性の維持につながっている。

④企業誘致や新産業育成など産業政策と連携した雇用政策の実施

地方自治体は、企業誘致、新産業の育成、企業の経営革新支援等、様々な産業政策を通じて地域雇用の創出に取り組んでいる。こうした取組の過程では、企業が求める人材の確保について相談を受けたり、求職者と企業とをつなぐ役割を担うこともある。

求人受理や職業紹介はハローワークが行うため、これまでは地方自治体が産業政策を通じて得た生の情報が就職支援のために活かされることはなかったが、4 団体においては、都道府県が行う中小企業支援と、国が行う職業紹介との一体的実施に取り組むことによって、中小企業に対して、地方自治体による各種の支援施策と併せて求人の受理、求職者の紹介・マッチングを行うことができるようになっている。

【具体的事例】

■事例 4－1

産業部門とリンクした支援を行うため、企業に対し経営面での支援を行う産業支援機関（中小企業総合支援センター）と連携し、一体的実施施設において中小企業や創業者等に対して経営面・雇用面での支援をワンストップで提供している。

中小企業等が創業や事業拡大・新分野進出・新商品開発等を行うに際して、経営相談・資金申込受付、各種雇用助成金活用の相談・申請受付、求人の受理などの人材確保等の一体的・総合的な支援を行い、相談者のニーズに合ったサービスを提供している。

■事例 4－2

一体的実施施設に中小企業の人材確保・定着支援を行う「中小企業支援コーナー」を設置。県の商工部門と連携し、求職者向け業界セミナーや企業向け人材確保・定着支援セミナーを開催した。また、地域金融機関や商工会・商工会議所等と連携した就職支援を実施。県が振興するものづくり企業など、優良中小企業や成長企業と若者等とのマッチングを促進した。

こうした取組に加え、豊富な求人情報を持つハローワークときめ細かな就職支援を行う一体的運用を実施したことにより、前年度より就職決定者数が増加。産業の活性化に人材面で寄与した。

■事例 4－3

人材確保に課題を持つ中小企業等を支援するため、人材確保に関するあらゆる相談、企業の魅力発信のアドバイス、求職者との交流を通じた人材確保から定着支援、求人受付、各種雇用助成金支給申請の取次、雇用保険の資格取得・喪失手続などを同一の施設内でトータル支援している。

中小企業の採用力・人材定着力を高めるコンサルティングにも注力し、魅力ある求人票の作成・面接時のポイント等の個別相談、中小企業診断士・社労士・ITコンサルタントによる助成金・就業規則・IT活用等の専門的な相談等を行っている。企業の採用支援、求職者の特性に合わせた各種企業説明会を年間 200 回以上開催するなどの取組により、企業と求職者のマッチングの成果が上がっている。

■事例 4－4

専門的知識・技術等有する概ね 55 歳以上の高齢者と、そうした人材（高齢者）を求める企業とのマッチングを促進するため、労働局・公共職業安定所と一体となって、平成 24 年 10 月に「シニア専門人材バンク」を開設し、高齢者の就業と県内企業の人材確保を支援している。

平成 24 年 10 月の開設以来、多くの高齢者や企業の利用があり、平成 27 年 3 月末現在で登録者が 1,346 人、うち 779 人の方の就職が決定するとともに、登録企業も 718 社となるなど着実に成果をあげている。

(3) 一体的実施の課題

一方、一体的実施の課題について、主に以下の点を指摘することができる。

①施設内のルール統一や意思疎通・調整が円滑に進まない

一体的実施の効果を最大限発揮するためには、利用者の立場に立って運営の改善に努めるとともに、地方自治体が行うサービスと国が行うサービスの利用ルールの統一を図ることが必要である。

しかしながら、現実には、一体的実施は、国と地方自治体の寄合所帯であり、それぞれの任命権者・指揮命令系統の下で業務を行っていることから、施設内のルール統一や意思疎通、調整が円滑に進まなかったり、また、調整に時間がかかるケースもある。（10 団体）

【具体的事例】

■事例 5-1

利用者の受付・登録方法が国と県で異なるなど、事務処理・手続きの統一がなされておらず、利用者はその都度国と県の担当者に相談内容を説明しなければならず二度手間となり、利用者の負担や事務処理の非効率につながっている。

■事例 5-2

県の相談窓口とハローワークの窓口で利用者の個人情報共有できず、利用者が相談内容を繰り返し説明をすることが必要になるなど二度手間となるケースがある。

■事例 5-3

国と県（県からの受託事業者）では個人情報の取り扱いに関する根拠法令や運用が異なるため、利用者に個人情報相互利用の同意を求めるなど手続きが煩雑である。

■事例 5-4

国と県が「連絡票」を作成・共有することで連絡調整の円滑化・利用者の利便性確保を図っているが、国の担当者ごとに取り扱いが統一されていないなど、利用者の利便性確保の面で不十分な点がある。

■事例 5-5

国と県の職員の行う業務は明確に区別されており、担当業務の季節的な繁忙調整のために職員を融通しあうといった弾力的な人員配置ができず、効率的なサービス提供という面では不十分である。

■事例 5-6

一体的実施施設のレイアウト変更のための国との調整に数か月を要した。

②ハローワークが行う職業紹介による就職実績の把握が困難

一体的実施でハローワークが行う職業紹介による就職実績の把握は、都道府県にとっても一体的実施による成果把握や進捗管理をリアルタイムに行うために重要である。

しかしながら、職業紹介による就職実績はハローワークでしか把握することができず、ハローワークからの情報提供の内容は、男女別や年代別の就職人数の提供を受けている団体（4 団体）、個人別の就職状況など詳細な情報の提供を受けている団体（10 団体）がある一方、就職人数のみの情報の提供しか受けていない団体（14 団体）もある。

また、迅速に情報の提供を受けることが重要であることは言うまでもないが、毎週提供を受けている団体（1 団体）、毎月提供を受けている団体（32 団体）もある一方で、年 1~2 回程度しか提供を受けていない団体（3 団体）、全く提供を受けていない団体（1 団体）もある。

【具体的事例】

■事例 6-1

ハローワークコーナーの就職実績について月報等の提供がなく、年 1~2 回程度の提供にとどまっている。県から請求しても速やかに回答してもらえないことがある。また、就職人数以外の就職者の性別・年齢など属性に関する情報も提供されない。

■事例 6-2

ハローワークから提供される情報は就職人数のみであり、個々人の就職状況については個人情報であることから提供されていないため、県の相談窓口の利用者がその後就職したかどうか

把握できない。

■事例6-3

就職実績についてのハローワークからの情報提供がリアルタイムで行われないため、県で事業の成果や課題を検証するために、県自ら、毎月、就職件数調査を実施している。

③就職に関する更なる国のサービスの拡大が進まない

一体的実施においては、ハローワークの職業紹介に加え、雇用保険⁶、職業訓練受講指示、障害者就労支援、求人受付等、国が行うサービス範囲の拡大を希望している団体が少なくない（13 団体）。例えば、一体的実施では、就職に関する一貫したサービスの提供を受けることができると銘打っているが、多くの場合、就職相談と職業紹介を同一施設内で受けることができても、雇用保険、職業訓練受講指示については改めてハローワークまで足を運ぶ必要がある。

また、全ての都道府県が企業誘致や新産業育成などに積極的に取り組んでいるにもかかわらず、一体的実施において、産業政策と連携した雇用政策を実施している団体は現時点では 4 団体にとどまっている。これは、一体的実施で提供されるハローワークのサービスは職業紹介等の求職者向けであり、求人受付等の企業向けサービスにまで拡大していないことから、企業関係者の来訪が限られているためであると考えられる。

【具体的事例】

■事例7-1

一体的実施施設において事務手続が完結するよう、雇用保険業務とそれに連動した職業訓練受講指示の実施を提案したが、専門職員の配置が必要となるため実現しなかった。

■事例7-2

就業相談（カウンセリング）などの支援メニューと連携した同一施設内での支援を行うために必要な雇用保険の適用・認定・給付等のサービス実施を提案しているが、現時点では実現していない。

■事例7-3

利用者の利便性向上のため、雇用保険の適用・認定・給付等、営業日の統一化を提案したが、受け入れられなかった。

一体的実施においては、地方自治体の意向が反映されるよう、協定等において、国は地方自治体の要望・要請に誠実に対応する旨が盛り込まれている。しかしながら、地方自治体からの要望・要請の実施を担保する仕組みはなく、全てが実現しているわけではないのが実情である。

⁶ 雇用保険については、国はこれまでも「一体的実施を行う施設での雇用保険関係業務の実施について、地方公共団体の希望を踏まえ、積極的に取り組む」（平成 26 年の地方からの提案等に関する対応方針）としている。しかし、実際には一体的実施に雇用保険を加える新たな動きがあるのは、かつてハローワークが設置されていたが既に廃止されており、他のハローワークからの著しく交通が不便である地域において一体的実施を行っている場合に限られている。

3. ハローワーク特区の成果と課題

(1) ハローワーク特区の概要

ハローワーク特区は、平成 24 年 8 月に、埼玉県知事、佐賀県知事と厚生労働大臣の間でそれぞれ協定が締結され、同年 10 月から「ハローワーク特区」として開始された⁷。

これは、地方自治体の主導によって求職者の利便性を高め、総合行政の強みを生かしたサービスの実現を目指す取組である。国と地方自治体それぞれの指揮命令系統を維持しつつ、サービスを同じ場所で実施することを主眼とした一体的実施と異なり、ハローワーク特区では特定のハローワーク業務を対象に、サービス改善に向けた都道府県労働局長に対する指示権が都道府県知事に付与されることに主眼がある。

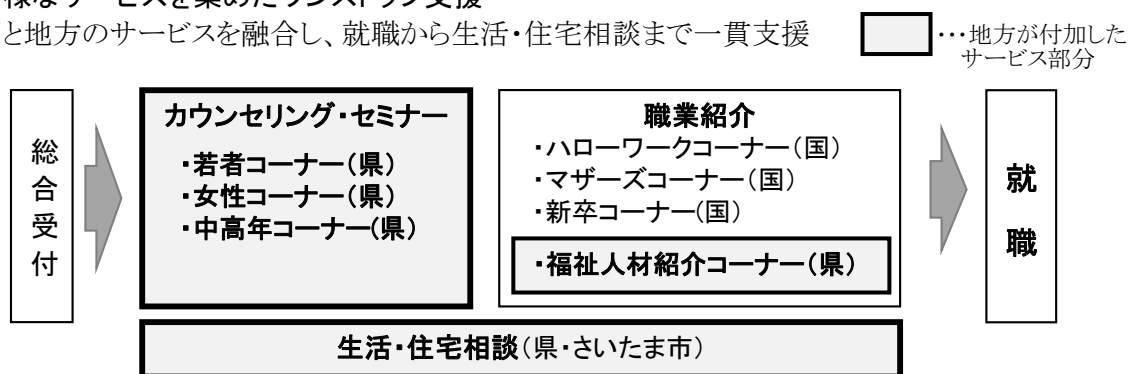
図 3-1 ハローワーク特区の展開内容

【埼玉県】

ハローワーク浦和の支所（サテライト）を対象として、ワンストップ支援施設「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」を設置。

1. 多様なサービスを集めたワンストップ支援

国と地方のサービスを融合し、就職から生活・住宅相談まで一貫支援



2. 利用者目線でサービスを向上

JR武蔵浦和駅前 3 分のアクセス利便地で平日夜 7 時まで営業(職業相談は土曜も実施)
子ども連れでも安心して相談できるよう授乳室、キッズスペースを整備

3. 県独自の工夫で求職者の選択肢を拡大

民間求人広告も閲覧できるようにし、求人票をビジュアル化して求人企業の魅力をPR

一体的実施と異なるポイント

人事交流を活用し、特区開始後延べ 12 名の県職員をハローワークに配置(派遣 5 名、実務研修 7 名)。ハローワークコーナーの統括ポストに派遣職員を配置するほか、ハローワークの職業紹介を県派遣職員が行うことで、国・県コーナーの一体化を図っている。

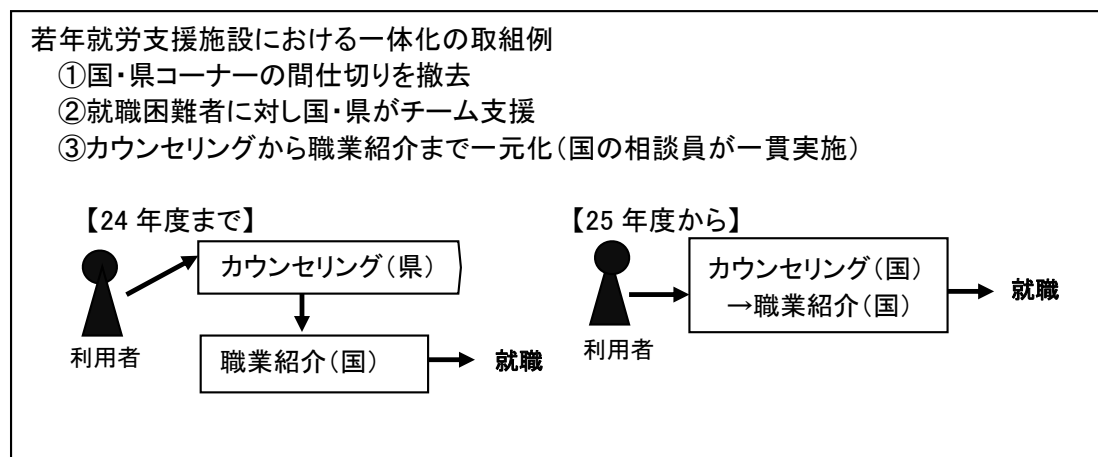
⁷ ハローワークの地方移管を求める特区提案は、最終的に 43 都道府県から提出されている。

【佐賀県】

ハローワーク佐賀を対象に実施し、既存の施設・資源を活用しながら若年者、障害者、生活保護受給者の就労支援を強化。

1. 国と県のサービスの融合を促進

国・県コーナーを一体化し、就職相談(カウンセリング)から職業紹介まで同じ職員による一貫した支援



2. 利用者目線に立ったサービスの向上

若年就労支援施設の平日の営業時間を17時から18時まで延長し、土曜も営業

3. 出張支援サービスの実施

施設内で待ち受けるのではなく、タブレット端末を活用し、就職困難者のもとに出向いて就職相談を実施

一体的実施と異なるポイント

利用者の利便性を考慮し、就職相談(カウンセリング)から職業紹介まで同じ職員による一貫した支援をできるように知事による指示を実施。

(2)ハローワーク特区の成果

まず、ハローワーク特区の対象となるハローワークでは、国が行う職業紹介のサービスと都道府県が独自に行うサービスを同一施設内で一体的に提供する事業が行われていることから、一体的実施と同様の成果(2(2)①から④)を指摘することができる。

【具体的事例】

■事例8-1 (2(2)①「就職に関する一貫したサービスの提供～就職相談から職業紹介まで～」に相当)

カウンセリングから職業紹介まで同じ職員による一貫した支援、国と県によるチーム支援を実施。その結果、正社員就職者数、チーム支援による就職者数は着実に増加した。(佐賀県)

■事例8-2 (2(2)②「求職者に対する総合的な支援の提供～生活資金・住居・福祉等を含めた支援～」に相当)

ハローワークの職業紹介に加え、若者・女性等のカウンセリング、さいたま市の福祉部門や社会福祉士会と連携した生活・住宅相談などを一体的に実施。利用者の4割が複数のコーナーを利用している。特に生活困窮者には職業紹介と生活相談、カウンセリング等を同時並行で行うことが効果的であり、連携支援により早期就職を実現。(埼玉県)

■事例8-3 (2(2)③「身近な場所における継続的な支援の実施」に相当)

ハローワーク佐賀管内3市とハローワーク佐賀が連携し、市福祉事務所へのハローワーク職員の巡回相談等を実施。生活保護受給者はハローワークに出向かなくても市福祉事務所まで職業紹介までの就労支援を受けられるようになった。(佐賀県)

■事例8-4 (2(2)④「企業誘致や新産業育成など産業政策と連携した雇用政策の実施」に相当)

県が行う企業誘致や経営革新支援などにより新たな求人が見込まれる企業を県が訪問し、開拓した求人をハローワーク求人につないでいる。これら企業が早期に人材を確保できるよう、写真等で企業の魅力をPRするシートを作成し、求職者にアピールしている。(埼玉県)

これに加えて、一体的実施において課題とされている施設内のルール統一や意思疎通、調整の問題(2(3)①)、ハローワークが行う職業紹介による就職実績の把握が困難であるという問題(2(3)②)、就職に関する更なる国のサービスの拡大が進まないという問題(2(3)③)について、ハローワーク特区においては、以下の取組により、一定の改善がなされていることを成果として指摘することができる。

これによって、就職相談(カウンセリング)から職業紹介まで、更にきめの細かい支援を実現しており、就職実績の向上に結びついている。

①人事交流を活用した意思疎通・調整の円滑化と国・県サービスの融合促進

一体的実施では県が就職相談コーナー、国が職業紹介コーナーを担当するが、相互の業務に対する理解を深め、両コーナー間の壁の解消を図ることが必要である。

このため、埼玉県では、ハローワークによる職業紹介の実務を習得させる目的で、県から職業紹介コーナーの統括ポストや職業紹介の窓口、延べ12名の職員を派遣している。佐賀県では、相互人事交流を行い、県からハローワークの職業紹介の窓口延べ3名の職員、国から県の雇用労働課に延べ4名の職員を派遣している⁸。

これにより、情報共有、協議等が円滑に進むようになり、例えば、埼玉県では、職業相談から職業紹介までのスムーズな誘導のため、県のカウンセラーと国の相談員がチームを組み、3か月以内の早期就職を支援するサービスを導入している。また、利用者が利用したコーナーの履歴や就職決定状況を全てデータベースに登録し、国・県コーナー間の情報共有と連携を強化している。

⁸ 一体的実施を行っている施設において人事交流を行っている団体が2団体あるが、いずれも国から県への派遣である。

②就職相談から紹介まで同一職員による相談対応

一体的実施では県が就職相談、国が職業紹介を行うが、利用者はその都度国と県の職員に相談内容を説明しなければならず、二度手間となる。このため、佐賀県では、利用者へのサービス向上の観点から、知事の指示によって、県が行っていた就職相談を国に担ってもらい、就職相談（カウンセリング）から職業紹介まで国の同一相談員が支援を行える仕組みにしている。

③国・県を通じたルール統一の実現

埼玉県では、ハローワーク特区の実施に先立ち、国・県で集中的に協議して、利用者の利便性の確保のため、簡素な受付ルール、就職相談・就職紹介両コーナー間の利用者誘導方法、個人情報共有ルール等を定め、円滑に運用している。

また、佐賀県では、国・県の受付を一本化し、利用申込書をハローワークの求職申込書に統一し、さらに個人情報の共有についての協定を結ぶことで、国・県の情報共有を図り、利用者が受付後、就職相談（カウンセリング）から職業紹介までのサービスを円滑に受けられる仕組みにしている。

④ハローワークが行う職業紹介による就職実績の把握

埼玉県では、ハローワークコーナーの就職実績等について、労働局から毎月、速報・確報の情報提供を受けている。

佐賀県では、併設する若者向けハローワークから毎月、定期的に就職実績等の情報が提供されているほか、必要な情報は随時提供を受けている。

また、両県とも、施設内の利用者の情報はデータベースに登録しているので、国・県による就職支援の進捗状況や成果をリアルタイムで把握することが可能となっている。

これらについてハローワーク特区で一定の改善が進んでいる要因としては、国が行う職業紹介等のサービスと、地方自治体が独自に提供するサービスを同一の施設内で提供する場合に避けることができない施設内のルール統一や意思疎通、調整の問題等の解決方法に違いがある。

一体的実施の場合、都道府県知事と都道府県労働局長の協定に基づく運営協議会において事業計画を定めるなど、現場レベルにおける国と地方自治体の協力関係に委ねられるのに対し、ハローワーク特区の場合、雇用対策法施行規則に基づく知事と厚生労働大臣の協定に加え、都道府県知事の都道府県労働局長に対する指示権を背景に、県と都道府県労働局が直接協議を重ねており、このことが早期の改善や県の意向を反映した取組の実現に結びついているものと考えられる。

なお、知事の指示権が実際に発動された事例は1件であるが、これは、地方自治法上の国の地方に対する是正の要求・指示が実際に発動された事例が少ないことと同様、知事の指示権の必要性が低いことを意味するものではない。知事の指示権を背景にして協議が行われることによって、指示権の実際の発動を待たず、協議が円滑に進むのである。

(3)ハローワーク特区の課題

一方、ハローワーク特区の課題として、主に以下の点を指摘することができる。

①都道府県知事の指示権には限界

ハローワーク特区は、ハローワークが「移管されているのと実質的に同じ状況」（「出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針」（第15回地域主権戦略会議（平成23年12月26日）了承）をつくり、地方主導でサービスを改善する取組とされているが、都道府県知事の指示権は、制度（省令や特区協定）上、法令、予算に違反する場合その他の当該指示の内容について協定公共職業安定所の業務に反映させない合理的な理由がある場合を除き、当該業務に反映させるよう必要な措置を講ずるものとする」と指示できる業務内容には制限がある。

例えば、利用者の増減等に応じて職業紹介コーナーの職員体制を柔軟に変えようとした場合、国の職員定数を変更する必要がある、実現は困難である。また、県に移管されているのと実質的に同じ状況を作り出すために、同一施設内で県と国で指揮命令の異なる組織が枠組みを超えて、就職相談（カウンセリング）から職業紹介まで同じ職員による一貫した支援を実施しようとしたが、県の意向に従って職業紹介を実施するには、国から県に職業紹介を移管させる必要がある、現行制度上、指示権によっても実現には至らないとの判断となった事例があった。

②新たな業務に対する都道府県労働局の判断や対応には限界

ハローワーク特区は、知事と厚生労働大臣との協定や知事の都道府県労働局長に対する指示権を背景として、県と都道府県労働局による直接協議を行うことにより、早期の改善や県の意向を反映した取組の実現に結びついているが、都道府県労働局では判断できない、若しくは限定的な対応となる場合も見受けられる。

例えば、予算を伴う職員体制の変更などについては、ハローワークや都道府県労働局では判断ができず、結果的には県と厚生労働本省との間で半年程度協議を要した。また、県と国の一体的運営施設における開所時間の延長を提案した際に、予算を伴う本省協議ではなく都道府県労働局の判断となったが、あくまでも現職員体制で運用可能な範囲内の延長に留まり、他の一部のサービスが縮小する結果となった。

4. 一体的実施とハローワーク特区の成果と課題を踏まえて

(1) ハローワークの地方移管について

一体的実施及びハローワーク特区の成果は、全国知事会が「国の出先機関原則廃止に向けて」（平成 22 年 7 月）等で指摘してきたとおり、都道府県が、ハローワークの移管を受けて一貫して実施することにより、

- ① 就職相談、職業訓練から職業紹介まで就職に関するサービスを一貫して受けることができるようになる
- ② 特に若者、女性、生活困窮者、障害者等については、生活・住居・子育て支援・福祉等の総合的支援を行っている地方のノウハウを活かし、きめ細かい支援をワンストップで受けることができるようになる
- ③ 求職者が遠方のハローワークに出向くことなく、身近な場所で継続的な支援を受けることができるようになる
- ④ 企業誘致や新産業育成など地方が行う産業政策と一体化して求人開拓を行うことで地域活力の向上につなげる「攻めの雇用政策」が展開できるようになる

ことを実際に示している。

また、一体的実施では課題とされている、施設内のルール統一や意思疎通、調整の問題（2(3)①）、ハローワークが行う職業紹介による就職実績の把握が困難であるという問題（2(3)②）、就職に関する更なる国のサービスの拡大が進まないという問題（2(3)③）については、一部についてハローワーク特区により一定の改善が可能であることが指摘されているが（3(2)①～④）、既存の法令・予算・定数の変更を伴う取組に踏み込むことができない（3(3)）などの限界もある。これらの課題は、都道府県がハローワークの移管を受ければ、そもそも問題とならない、あるいは一層柔軟な対応が可能になるものである。

これらの点を踏まえれば、平成 22 年 7 月、「国の出先機関の原則廃止に向けて」以来の全国知事会の提案のとおり、ハローワークの地方移管を速やかに実現するべきである。

(2) 一体的実施及びハローワーク特区について

国は、ハローワーク特区、一体的実施等、「ハローワークと地方公共団体との一層の連携強化の取組を通じ、地方公共団体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進する」（「平成 26 年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定））としている。ハローワークの地方移管が実現するまでの間においては、次の措置により、一体的実施及びハローワーク特区の一層の充実を図る必要がある。

① 期間の延長

一体的実施については「3 年程度」（アクション・プラン）、ハローワーク特区については「当分の間」（特区協定に関する厚生労働省令）とされているが、それぞれ成果を上げているが、課題もあることから、ハローワークの地方移管が実現するまでの間、取組を継続するべきである。

② ハローワーク特区の実施箇所拡大

一体的実施で課題とされている、任命権者・指揮命令系統を異にすることによる、施設内のルール統一や意思疎通、調整等の問題の解消のため、ハローワーク特区について、全国 2 か所での実施に留まらず、希望する都道府県の手挙げ方式により、実施箇所を増やすべきである。また、県内 1 か所に限定せず、複数又は県域全体のハロー

ワークで実施できるようにするべきである。

③国の意思決定の迅速化

ハローワーク特区や一体的実施では、利用者の立場に立って、運営の改善や施設内のルールの統一などのため、国と協議を行ってきたが、地方自治体から見ると機動性に欠ける面がある。これは、国は厚生労働本省 - 都道府県労働局 - ハローワークという重層構造であり、ハローワーク、都道府県労働局だけでは判断できずに協議が長期化することもあるためであると考えられるが、国の意思決定の迅速化を図り、地方自治体からの提案に速やかに対応するべきである。

また、国が地方自治体からの提案を受け、実現が不可能と判断した場合、国は明確な根拠を示すこととするべきである。

④一体的実施におけるハローワークの就職実績の情報提供

一体的実施における成果把握、進捗管理をリアルタイムで行うことができるよう、ハローワークが行う職業紹介による就職決定者の男女・年代などの属性別人数や個人別の就職状況などの詳細な情報を毎月速やかに地方自治体に提供するなど、積極的に対応するべきである。

⑤一体的実施における国の就職に関するサービスの更なる拡大

一体的実施の対象とする国の就職に関するサービスについて、雇用保険、職業訓練受講指示、障害者就労支援、求人受付も加えるべきである。利用者数等から客観的に判断してハローワークの正規職員の配置が困難な場合、インターネットを活用した遠隔での受付、ハローワーク OB の嘱託職員等としての配置も検討するべきである。

⑥ハローワーク特区の内容充実

ハローワーク特区でも課題とされている、既存の法令・予算の変更などを伴う取組に措置を講じることができないという問題の解消のため、ハローワーク特区制度の一層の充実を図り、実験的な取組や地域事情を背景とした提案であれば、都道府県知事による都道府県労働局長への指示権だけでなく、既存の法令・予算の変更などを伴う取組も含め、希望する都道府県の意向により試行できるようにするべきである。

5. ハローワーク求人情報のオンライン提供

(1) ハローワーク求人情報のオンライン提供の概要

ハローワーク求人情報のオンライン提供は、地方自治体が、全国のハローワーク求人情報を直接利用して職業紹介、就労支援等を行うことを可能にするものである。現在、44 都道府県において、就業支援施設（104 施設）、職業訓練施設（101 施設）、福祉事務所（63 施設）、教育機関（9 施設）、福祉人材・看護師確保施設（34 施設）、UI ターン施設（25 施設）、障害者支援施設（3 施設）等で利用されている。

平成 26 年 9 月の開始から 9 か月が経過したばかりであり、成果を検証するのは時期尚早であるが、利用団体からは次のとおりメリットが指摘されている。

- ・求職者にハローワークの職業紹介窓口に行ってもらわなく、スピーディに求人票を提供できるようになった。
- ・これまで、ハローワークから求人票を FAX で取り寄せていたが、オンライン提供により時間と手間が減った。
- ・カウンセリングから職業紹介まで一貫して県だけで実施できるようになり、ワンストップ支援が可能になった。
- ・キャリアカウンセリングに際して、ハローワーク求人情報から求職者の希望する労働条件等で職業の選択肢を絞り込んで参照できるようになるなど、内容が深まった。
- ・就業支援施設内で実施するだけでなく、端末を合同企業説明会の会場等に持ち出して、ハローワークの求人情報を参照することが可能になり、利便性が高まった。
- ・県が独自に開拓した求人情報にハローワーク求人情報を加えて求職者に一体的に提供できるようになり、求職者の選択肢が拡大した。
- ・外国人留学生と県内中小企業のマッチングに活用し、留学生に対する企業の採用意欲が少しずつ高まっている。

(2) 改善が必要と考えられる事項

ハローワーク求人情報のオンライン提供については、地方自治体がハローワークと同等のサービスを行えるよう、ハローワーク職員用端末そのものを地方自治体が利用できるようにすることを検討するべきである。

これが実現するまでの間も、次の点については改善措置を講ずるべきである。また、閣議決定に沿って、速やかに地方自治体が行う無料職業紹介事業を民間とは明確に異なる公的な性格を持つものであり、国に準ずるものとして法律に位置付けるべきである⁹。

① 提供される求人情報の数

全国のハローワークの求人情報を提供するとしているものの、平成 27 年 6 月 12 日現在、実際に提供されている求人情報数はハローワーク・インターネットサービス掲載求人件数の約 74%に過ぎず、ハローワーク職員用端末の求人情報の半分程度といわれている。このため、利用者がハローワーク・インターネットサービスで求人情報を閲覧した求人の紹介を求めてきたものの、地方自治体による職業紹介では求人票の提供を受けられないことがあり、利用者サービスの面で問題が生じている。

したがって、ハローワークに求人登録しようとする求人事業主に対し、「求人情報の

⁹ 政府は、既に「地方公共団体が行う無料職業紹介事業について、民間とは明確に異なる公的性格を持つものであり、国に準ずるものとして法律に位置付けるなどの措置を講ずる。」（「平成 26 年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定））としている。

オンライン提供」について十分説明し、地方自治体への求人情報提供を希望するよう促すべきである。また、希望があったにもかかわらず、事務処理の誤りによって、地方自治体への求人情報の提供がされなかった事例もあり、事務取扱について徹底すべきである。

②提供される求人情報の内容の範囲

オンライン提供がされている求人情報であっても、その情報内容はハローワーク職員用端末の情報内容から絞り込まれている。このため、利用団体からは、求人票に掲載されていない詳細な労働条件や求める人材像などマッチングを的確に行うのに役立つ情報が不足している、ハローワークの求人情報端末にある詳細情報を地方自治体に提供することでより就職率の向上、ミスマッチの防止につながるといった声が寄せられている。

したがって、求職者に最適な求人を紹介するため、ハローワーク職員用端末と同等の情報内容を地方自治体に提供すべきである。このうち次の項目については職業紹介を行うに当たって特に必要性が高い情報であるので、速やかにオンライン提供する情報の内容に加えるべきである。

- ・求人事業所情報¹⁰（ハローワークが求人開拓を行う過程で求人事業主に取材した、求人票には記載されていない情報（詳細な労働条件や採用条件等））
- ・事業所指導記録
- ・相談記録、被保険者情報（被保険者としての履歴）

③地方が開拓した求人情報のハローワーク求人情報への反映

地方自治体は様々な産業政策を通じて地域雇用の創出に取り組んでいるほか、不況時等には独自に求人開拓を行っている。企業に対して最適な人材を紹介するため、地方自治体が受け付けた求人情報についてもハローワーク求人情報システムに反映できるようにするべきである。

¹⁰ 厚生労働省からは、地方自治体等とハローワークが相互に業務上の連携を行うことを前提とした上で、ハローワークは地方自治体等からの照会に応じて回答する（あらかじめ協定を締結しておく必要あり）との回答を得ているが、利用者を目前にした職業紹介の実務上、現実的な取扱いではない。

ハローワークの地方移管に関する全国知事会の主な提言

○平成22年7月16日 「国の出先機関の原則廃止に向けて」

別紙1-①

○平成22年11月10日 「ハローワークは地方移管でこう変わる」

別紙1-②

○平成24年5月 7日 「当面の地域主権改革の方向性に関する提言」

別紙1-③

○平成25年7月 9日 「平成26年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」

平成26年7月16日 「平成27年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」

別紙1-④

○平成26年10月16日 「地方創生のための提言～地方を変える・日本が変わる～」

平成26年11月 5日 「地方創生のための提言～地方を変える・日本が変わる～【各論編】」

別紙1-⑤

国の出先機関の原則廃止に向けて（抜粋）

（平成22年7月16日全国知事会議決定）

6 重点分野等

(2) 最重点分野

重点分野のうち最重点分野を以下のとおり選定し、出先機関原則廃止を実現するためのリーディングケースとして位置づけ、特に重点的に移管を推進する。

最重点分野については平成23年の通常国会で事務の地方移管についての法整備を行い、平成24年4月1日から全国一律の実施を目指す。

① 職業安定、労働保険等（都道府県労働局の事務のうち労働基準監督以外）

都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。

そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。

都道府県労働局は都道府県単位に設置され、その所管区域と都道府県の区域は一致する。また、職業安定行政及び雇用保険行政は、平成12年の第一次地方分権改革まで約半世紀にわたり、各都道府県知事の指揮監督のもと地方事務官によって担われてきた経緯がある。

さらに、地方は生活保護をはじめとした福祉行政を行っており、ハローワークを地方移管することで総合的な雇用・福祉行政の展開が可能となる。（政府は平成21年末、地方公共団体等の協力を得てハローワークと生活保護等のワンストップサービスを数日間実施したが、利用者の視点からこうした雇用・福祉行政のワンストップ化を充実していくためには、ハローワークの地方移管が不可欠である。）

また、より効果的な政策展開の可能性という観点からも、都道府県が担う職業訓練や、都道府県が有する地元企業等との多面的なネットワーク、教育機関との緊密な連携を都道府県労働局の持つ職業紹介等の機能と一体化させることによって、地域のニーズに応じたきめ細かい就労支援をトータルで実施することが可能となる。

なお、職業紹介事業における全国ネットワークについては、既に国においてそのシステムが構築されていることから、そのシステムの維持管理のみ国（本省）が地方と協議しながら行う（またはシステム自体地方へ移管する選択肢もありうる）ことで、十分維持が可能である。

国はハローワークの地方移管はILO条約に違反すると主張しているが、条約批准国であるデンマーク等で地方移管している例もある。条約は国の機関でなければ職業紹介できない趣旨ではなく、現行制度の下でも地方移管は十分可能と考えられる。

ハローワークは地方移管で こう変わる

I ハローワーク地方移管のメリット

1. 就職だけでなく必要な支援を身近な場所で受けられる	1
2. 企業支援と雇用政策の一体化が可能になる	4
3. 学校教育との連携を強化できる	5
4. 行革の推進	
①サービスが向上する	6
②透明性が高まる	8
③スリム化が進む	10

II 厚生労働省の主張に対して

1. ILO第88号条約に違反するのではないかと	11
2. 全国ネットワークが分断されるのではないかと	12
3. 雇用保険の適切な運用ができなくなるのではないかと	13
4. スケールメリットが失われるのではないかと	13
5. 全国一斉の機動的対応ができなくなるのではないかと	14
6. 労働者の困り込みが生じるのではないかと	14

(参考) 地方移管に関する各府省の共通論点

1. 全国統一性の確保	15
2. ナショナルミニマム	16
3. 専門性の確保	16

ハローワークの地方移管とは？

○ 「国の出先機関の原則廃止」は政府の方針

全国知事会はかねてから二重行政の解消、行政の簡素・効率化の観点から国の出先機関の廃止・縮小、地方への移管を国に強く働きかけてきた。

こうした状況の中、地域主権改革の実現と「国の出先機関の原則廃止」を掲げた政権が誕生し、本年6月22日には地域主権戦略大綱が閣議決定された。

「国の出先機関の原則廃止」は政府の方針であり、政治主導で改革を断行すべきである。全国知事会も地域主権の確立を目指す観点から、最大限の協力をしていく。

○ ハローワークに対する全国知事会の考え方

国の出先機関原則廃止について国に検討を委ねることなく、地方自ら主体的に具体案を示すため、全国知事会は本年7月に「国の出先機関の原則廃止に向けて」をとりまとめた。

その中でハローワークの事務は「最重点分野」に位置づけられ、7月の知事会議においても今後最優先で国に移管を求めていくことを全会一致で確認したところである。

○ ハローワークの速やかな移管を実現するために

ハローワークの速やかな移管を実現するには、移管のメリットをわかりやすく住民や関係機関に向けて積極的に情報発信していくことが重要である。

そこで、これまでの全国知事会等における協議を踏まえ、ハローワーク地方移管のメリットや国の主張に対する地方の考え方をとりまとめた。

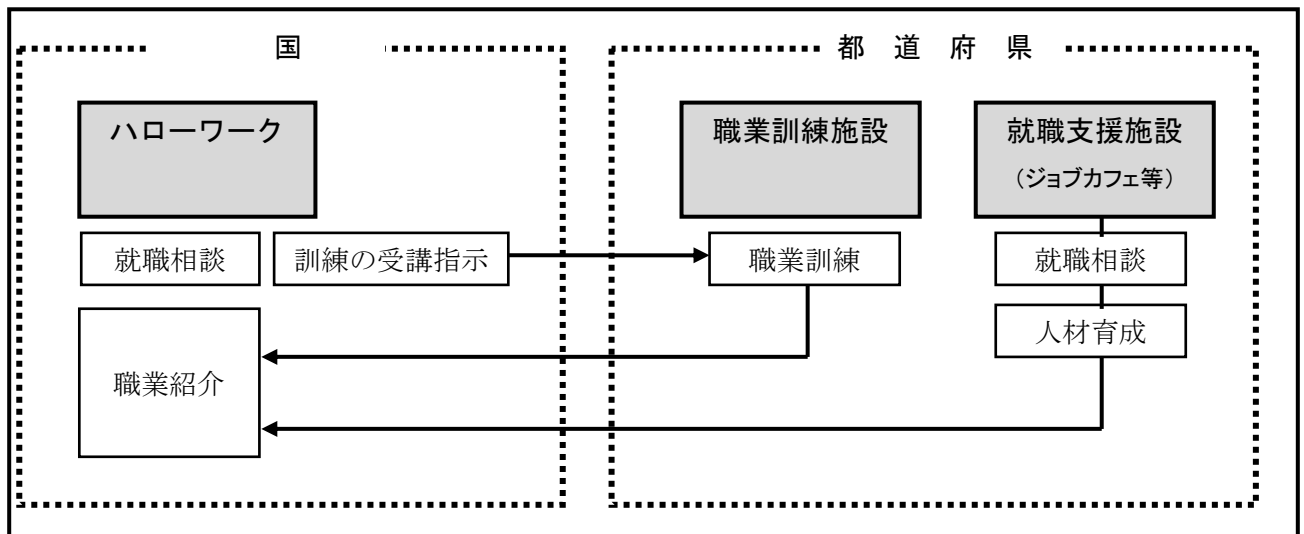
I ハローワーク地方移管のメリット

1. 就職だけでなく必要な支援を身近な場所で受けられる

【就職相談、職業訓練、職業紹介まで雇用に関する一貫したサービスの提供】

- ・ より確実・早期に就職に結びつけるには、就職に関するサービスを一体的に提供することが重要。
- ・ ハローワークを地方に移管すれば、就職に関する相談から職業訓練、職業紹介まで最適なサービスを一体的に受けられるようになる。

- 現在、就職に関するサービスはハローワークと就職支援施設(ジョブカフェなど)、職業訓練施設がそれぞれ実施しており、求職者は就職が決まるまでそれぞれの機関を行き来しなくてはならない。



- ハローワークを地方に移管すれば、求職者の能力・適性に応じた就職相談をはじめ、職業訓練・職業紹介まで一貫したきめ細かいサービスが実現し、着実な就労に結びつけることができる。
- また、就職支援施設や職業訓練施設でハローワークの求人情報を活用した職業紹介を行うことも可能になり、求職者や訓練生の利便性が向上する。

※ 現在はハローワークと訓練機関の連携が不十分なため、求職・求人状況を踏まえた的確な受講指示が行われず、訓練を修了しても就職にうまく結びつかない例もある。

【生活支援などのサービスもワンストップで提供】

- ・ 就職だけでなく、住居・生活・福祉等の総合的な支援が必要な求職者も多い。
- ・ ハローワークを地方移管すれば、必要な支援をワンストップで提供する工夫をしたり、市町村と連携し求職者本位のトータル支援を実施することが可能になる。

- 求職者に必要なサービスは就職だけでなく、生活保護、多重債務、住宅、職業訓練、介護・育児に関する相談など多岐にわたることも多い。
- ハローワークだけではこうした多様なニーズに対応することは困難。その場合、求職者は県や市町村の福祉窓口などに改めて出向かざるを得ない。
- 国は平成21年末に地方自治体の協力を得てワンストップサービスを実施したが、数日間開催したのみ。一方、都道府県には縦割りの壁がなく、市町村など関係機関との連携体制も構築されている。
- ハローワークを都道府県に移管すれば、これまで「行政の都合」で縦割りでサービスを提供していたのを改め、「求職者本位」の一貫した総合支援サービス体制を構築できる。
- たとえば、求職者が必要とする様々な支援をワンストップで常時提供する地域独自のサービスを工夫したり、市町村等の的確な相談窓口で求職者を迅速かつ確実に引き継ぐことが可能になる。

〈公共職業紹介の役割〉

- ・ 求職者全体のうち、「公共職業紹介」による入職の割合は約20%。(平成20年調査)

ハローワーク	民間職業紹介	広告	縁故	その他(新卒等)
19.7%	1.6%	30.9%	23.5%	24.3%

- ・ 一般に高学歴・高スキルの求職者は、民間職業紹介を活用する傾向がある。公共職業紹介は、自力での就職が困難な人(同時に生活困窮に直面している人が多い)を支援する役割を果たすことが重要となっている。

〈地方公共団体の強み〉

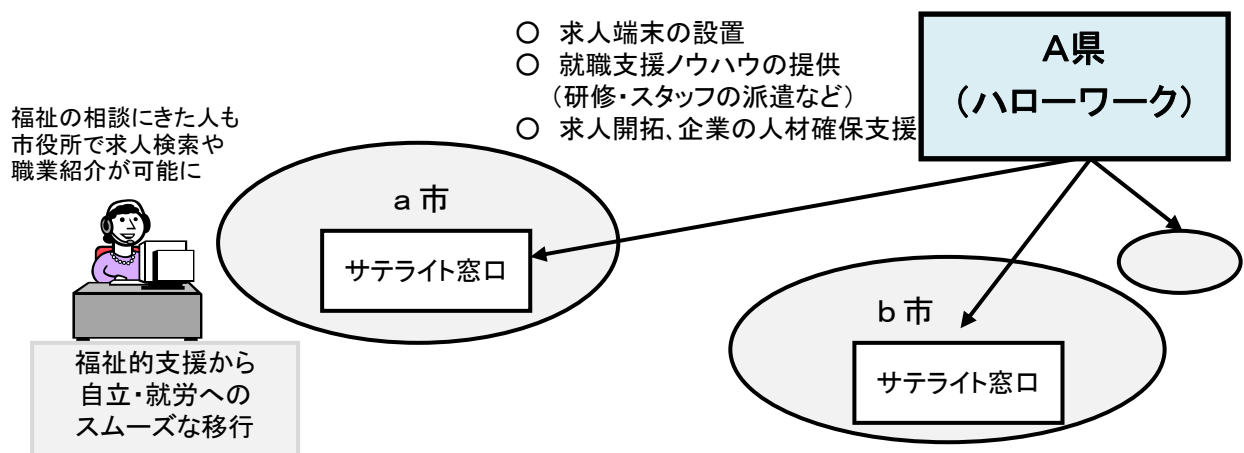
- ・ 社会的弱者の様々な相談窓口や支援団体のネットワークを持つ地方公共団体は、身近なところできめ細かく継続的な支援を実施できる強みがある。
- ・ 特に若者、女性、障害者など対象別の就労相談等については実績をあげており、ノウハウの蓄積がある。

【より身近な場所での継続的支援】

- ・ 障害者や子育て中の女性などは、遠方のハローワークに出向くこと自体が困難であり、より身近な場所で継続的支援を行うことが必要。
- ・ 地方にハローワークを移管し、市役所等の身近な場所で職業紹介を行えるようにすれば、相談から就職・定着まで一貫した支援を行うことができる。

- 生活保護受給者、障害者、ひとり親家庭の母親などは、身近な場所できめ細かな支援を継続的に行っていくことが望ましい。
- しかし、国の組織であるハローワークでは、地域事情に応じてハローワークのサテライト（支所）を設置するなどの柔軟な対応は困難。
- 現状でも身近な場所での職業紹介は地方自治体に頼らざるを得ない状況。
 （身近な場所で職業紹介を受けたい住民ニーズに対して「ふるさとハローワーク」*を置いているが、設置は全国126か所にとどまり、市町村役場やプラザなど市町村の公的施設に設置している状況。）
 * ハローワークのない市町村に国と市町村が共同で設置・運営。非常勤スタッフや検索端末等を配置し、職業相談・職業紹介を行う。
- ハローワークを地方に移管すれば、交通至便地や身近な施設にサテライト（支所）を設置したり、託児サービスや利用時間延長など多様なサービスを各地域の判断で展開できる。
- たとえば市町村の福祉窓口等にサテライト（支所）を設置し、都道府県ハローワーク職員を派遣すれば、市町村でも就職支援と福祉的支援を併せて提供できるようになり、福祉的支援から自立・就職への移行がスムーズになる。（その結果として、社会的コストも軽減。）

（参考）市町村へのサテライト（支所）の設置



2. 企業支援と雇用政策の一体化が可能となる

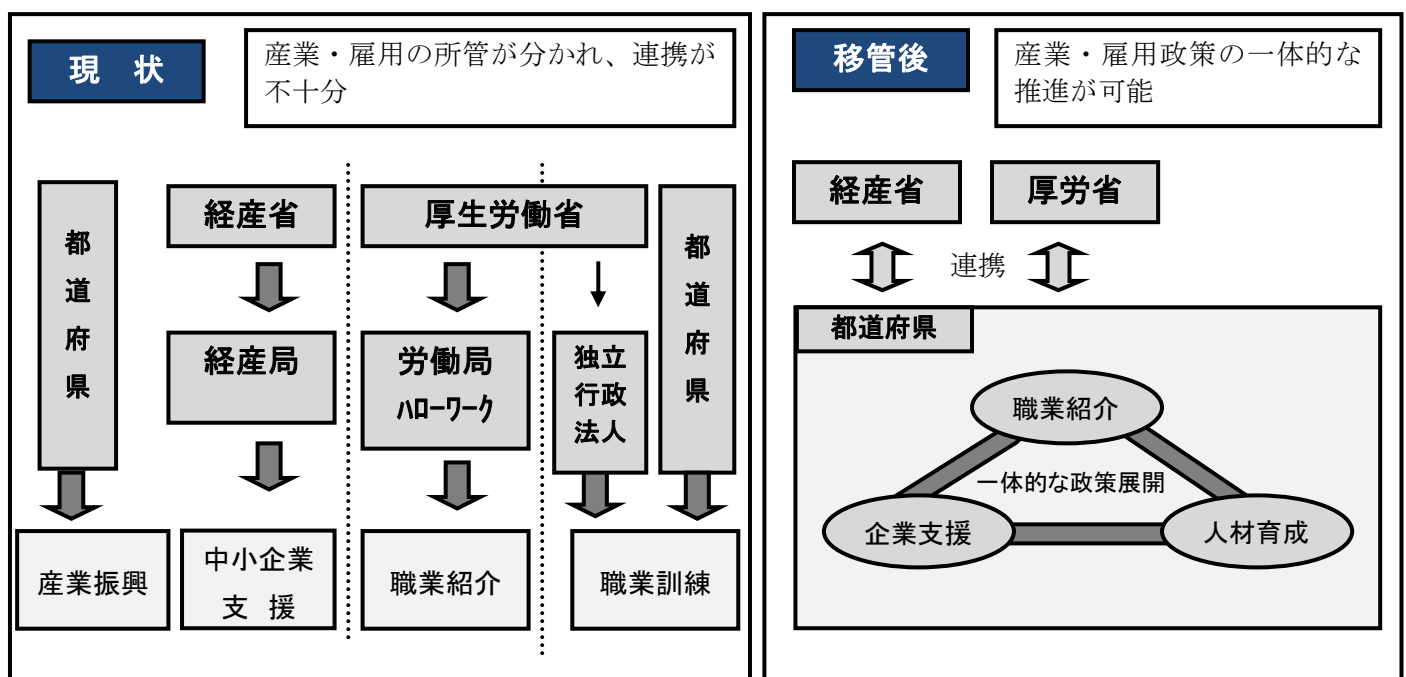
- ・ 現行のハローワークでできることは「求人開拓・職業紹介」まで。
- ・ 地方自治体に移管すれば、職業訓練など人材育成、企業の人材確保支援、新産業育成などの政策と一体化した雇用政策が展開できる。

【企業の求める人材の確保】

- 厳しい雇用情勢にもかかわらず、ハローワークの求人の3分の2*は未充足の状態。企業の求める人材(専門職、サービス分野等)が供給できていない。
* H21年度の新規求人約622万人に対し、就職件数約204万人(33%)
- 企業の求める人材育成が重要。地方は職業訓練の主体的な役割を担っており、地域の企業等とのネットワークもある。これらと職業紹介を一体的に展開することで、企業が求める人材を育成し、雇用につなげていくことが可能になる。

【雇用を生み出す産業振興との一体化】

- 地域の産業特性を踏まえた雇用の促進が重要。今後必要なのは地域の強みを生かした産業の育成と、その担い手確保を一体的に実施する戦略的な雇用政策。
- ハローワークを地方に移管すれば、産業振興部門と一体となって企業支援などの産業振興政策と連携した「攻めの雇用政策」が可能になる。



3. 学校教育との連携を強化できる

- ・ 当面の雇用対策だけでなく、10年、20年先を見据えた人材育成(教育)が重要。
- ・ ハローワークを地方に移管し学校との連携を強化すれば、キャリア教育の拡充や若年就労の改善が可能。

- 我が国の経済成長を支えるのは高い能力を持つ人材。少子・高齢化やグローバル化が進む中、将来にわたり我が国の成長を維持していくため、次代を担う人材の能力を伸ばすきめ細かい教育が重要。
- なかでも多様な経験を通じ、職業人としての自覚や職業意識を身につけるキャリア教育の充実が課題。
- ハローワークを地方に移管し、学校との交流を密にすれば、より実践的なキャリア教育の実施も可能になる。地方自治体は地域の企業とのつながりが深いため、一部自治体でハローワークと高校が連携して実施しているインターンシップの受入先確保も容易になる。

〈ハローワーク移管後の政策展開例1〉「地域企業と学校の交流促進」

- ・ 就労支援と学校教育との連携・協働により、キャリア教育を拡充
(例) 地域の中小企業や福祉施設等の見学会の実施
経営者と教員・生徒の交流会や職業体験機会の拡大
地域企業と連携したデュアルシステムの導入など
- ・ 安定志向、大企業志向の若者と地域の中小企業等の交流機会を増やし、若者の就職と地元企業の人材確保につなげる。

- また、厳しい若年就労環境を改善するため、職業紹介の専門スタッフを各校に配置し、新卒(未内定)者の就職・定着支援を重点的に行うことも可能になる。

〈ハローワーク移管後の政策展開例2〉「ジョブ・サポーターの全校配置」

- ・ 高校生(卒業生含む)の就職支援を行うジョブ・サポーター*を全高校に配置。
*ジョブ・サポーター:高校等の新規学卒者・未内定生徒の就職支援を行う専門スタッフ。
(現在は各ハローワークに非常勤職員1~2名配置。必要の都度高校に出向いて就職支援を実施)
- ・ 個別就職相談や求人開拓に加え、キャリア教育、職業体験、企業見学など各学校の要請に応じた独自の支援メニューを工夫し、生徒の就職活動を総合的にサポート。
- ・ 在学時から卒業後まで生徒に接することで一人一人の希望・適性を理解し、就職指導室とも情報共有しながら、的確なマッチングを実現。

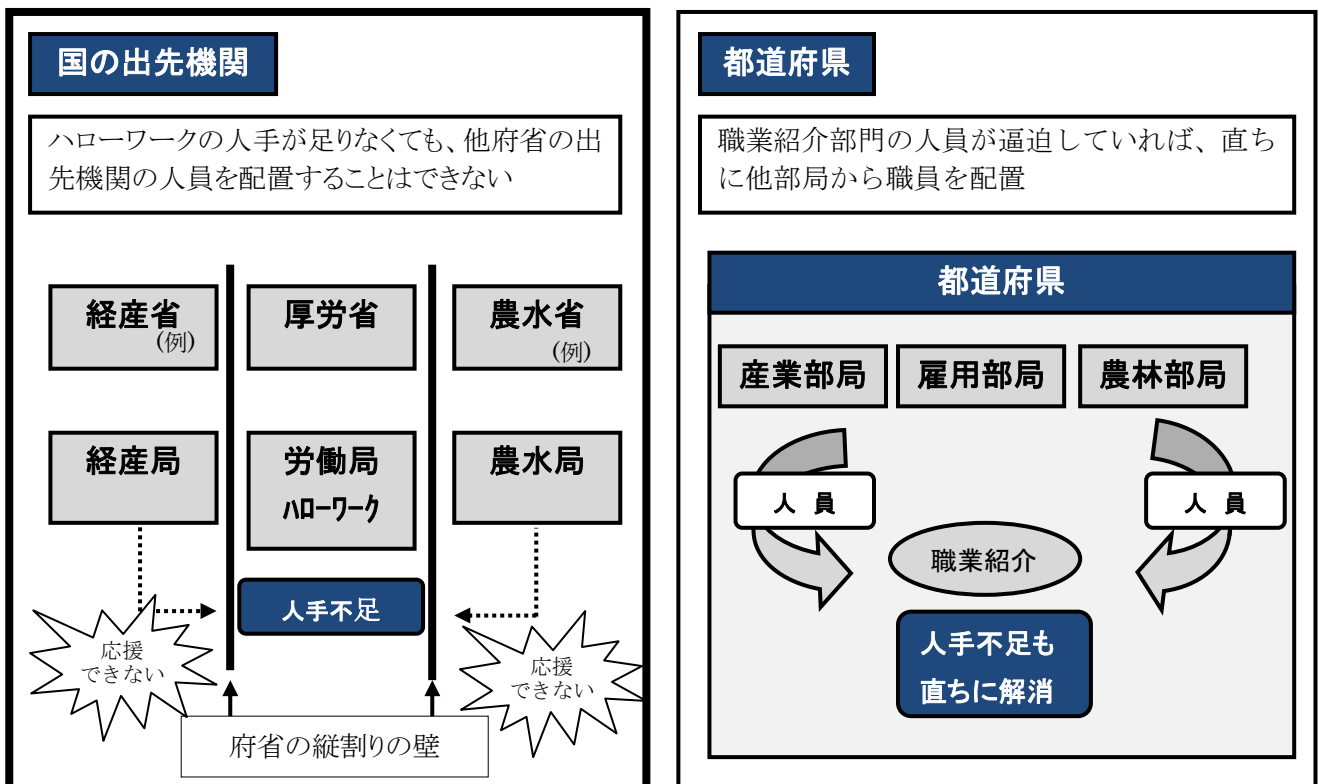
4. 行革を強力に推進できる

① サービスが向上する

【弾力的な人材配置でサービス改善】

- ・ 地方は縦割りの壁がなく部局間連携ができるので、首長の判断の下、部局の枠を超えた弾力的な人材配置が可能。

- 雇用情勢の悪化で、ハローワークは現在1～2時間待ちが常態化している。しかし、府省には人事や予算に縦割りの壁があり、たとえば農政局や経済産業局の人員を労働局に配置することはできない。
- 一方、地方であれば都道府県庁全体から必要な人員を柔軟に動かし、窓口の混雑を速やかに解消することができる。
- 不況期には雇用や企業支援に人員を手厚く配置し、景気が回復すれば行政需要の高い他の部門に人材を回す。地方自治体であれば、情勢変化に応じた柔軟な人材配置が可能。



【あらゆるニーズを受けとめる全方位型のサービス体制】

- ・ 求職者のどんなニーズも拒むことなく全方位で受けとめ、的確な相談窓口迅速・確実に誘導できる。

- 国の出先機関では求職者から所管分野以外の相談・要請を受けても、その出先機関では対応できず、ふだん接点のない他省庁や地方自治体の相談窓口迅速に案内することも難しい。（たとえば求職者が多重債務の悩みを持っていても、ハローワークでは対応できない。）
- 総合行政主体である地方自治体であれば、求職者のどのようなニーズも全方位で受けとめることができる。
- 地方は担当分野の相談にきめ細かく対応するのはもちろんのこと、所管外の相談であっても的確な相談窓口迅速・確実に引き継ぐことができるため、効率的な課題解決が可能になる。

【民間との連携】

- ・ 職業紹介事業者やNPOなどと連携・協働し、民間のノウハウをハローワークのサービスに導入することができる。

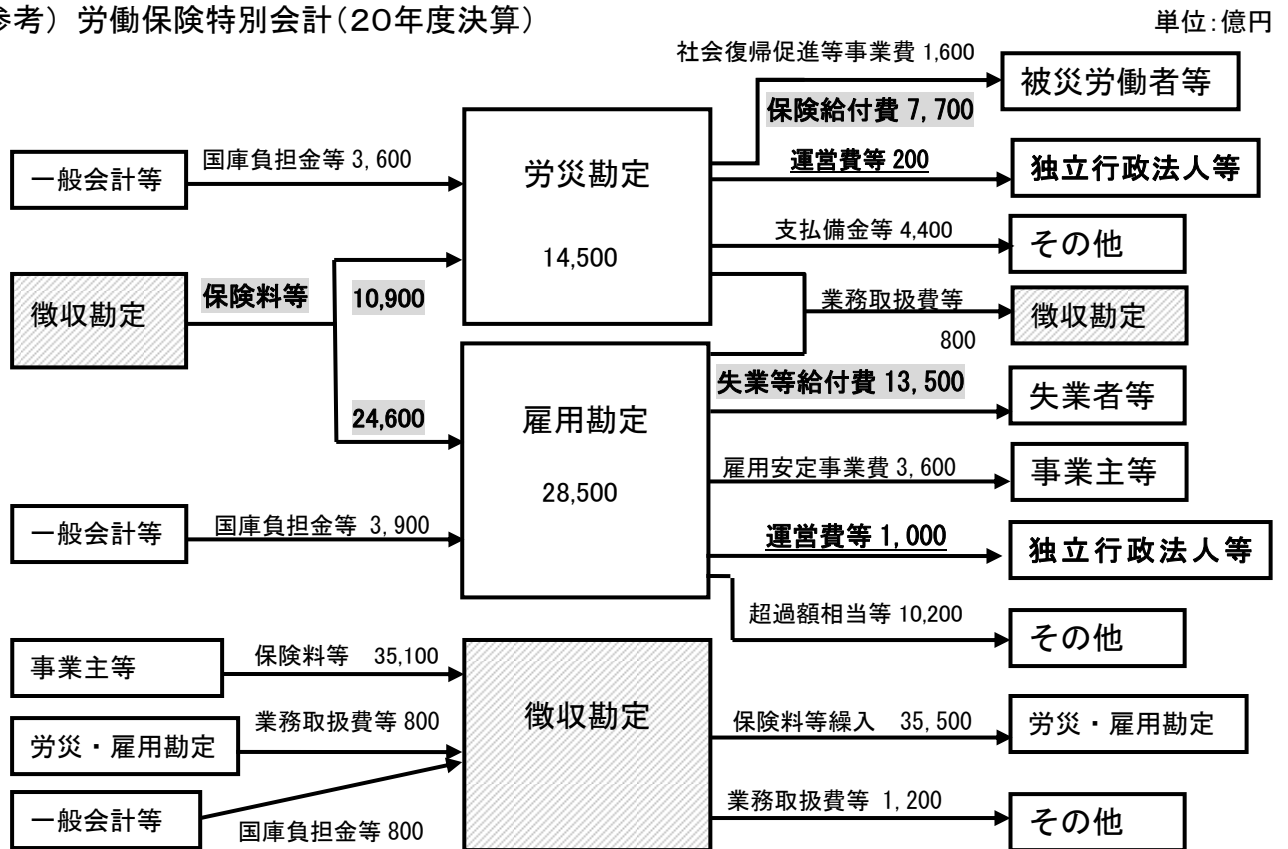
- 全国一律のサービスを提供するハローワークでは、ニートや職業意識の希薄な若者、就職に様々な課題を抱える方など個々のケースに応じたきめ細かな対応が困難。民間職業紹介事業者の活用やNPOとの連携・協働も少ない。
- 地方自治体が運営する就労支援機関は、民間の職業紹介事業者やNPOとの連携や協働により、きめ細かなカウンセリングや寄添い型の支援を行っているものが多い。
- ハローワークを地方に移管すれば、地方が培ってきた民間との連携や協働のノウハウをハローワークのサービスに導入することができ、就職に様々な悩みを抱える方へのきめ細かな支援が可能になる。

② 透明性が高まる

- ・ 労働保険に関する事務を地方に移管し、事務の実施に必要な財源を交付する仕組みにすれば、巨額の労働保険特別会計の透明性を高めることができる。

- 特別会計は一般会計に比べチェックが甘く、これまでも無駄遣いがたびたび指摘されてきた。
- 労働保険特別会計も「わたしのしごと館」のような豪華なハコ物建設や、厚生労働省の天下り法人への多額の資金交付などが問題となってきた。
- 一方、本来目的の保険給付は保険料収入3.5兆円の60%(2.1兆円)にとどまり、残りは保険給付以外の事業や独立行政法人への支出、積立金となっている。(平成20年度)。
- 国民はこうした経費の具体的な執行状況を知ることはできず、ガバナンス(民主的統制)はほとんど機能していない。
- 一方、地方は国の出先機関に比べ住民や議会の監視の目が届きやすく、透明度は格段に高い。
- 労働保険の徴収・給付等事務を地方に移管し、事務執行に必要な財源を交付する仕組みにすれば、労働保険特別会計にガバナンスの視点が加わり、透明性は向上する。

(参考) 労働保険特別会計(20年度決算)



保険料の徴収・給付等事務(上図網掛け部分)を地方に移管すれば、労働保険特別会計に監視の視点が加わり、透明度が向上する。

(参考) 独立行政法人への事業委託の見直しによる効率性向上

- 雇用保険関連事業の実施に当たり、平成21年度予算(当初)では、2千億円近い資金が独立行政法人等に事業費・運営費等として流れている。
- これらの団体が受託している事業には、地方の就労支援事業と類似しているものも多い。
- たとえば独立行政法人等への委託を廃止し、地方に雇用関連事業を一元化すれば、類似事業の整理や中間コスト(団体運営費等)の削減により、経費の圧縮が実現できる。

〈主な交付先〉

(独) 雇用・能力開発機構 1, 499億円

(運営交付金730億円、民間職業訓練等の実施435億円、年長フリーター等就労支援94億)

(独) 高齢・障害者雇用支援機構 301億円

(運営費交付金169億円、定年引上げ奨励金85億円)

(財) 産業雇用安定センター 30億円

(センター補助金30億) ※ 企業の出向(転籍)相談対応や人材情報の収集を実施

(財) 21世紀職業財団 26億円

(育児・介護等との両立支援のための事業主への補助 20億円)

9団体への交付金計 約1, 912億円(21年予算)

地方の就労支援事業と類似している事業

例) 雇用・能力開発機構の実施する就労支援事業

- ・年長フリーターや子育て後の母親に対する就労相談・職業訓練 (94.0億円)
- ・非正規労働者・ニートに対する基礎的職業訓練の実施 (3.8億円)
- ・創業・新分野展開を希望する労働者や事業主への相談援助等 (3.7億円)

③ スリム化が進む

- ・ 地方の行革は国を大きく上回る実績を挙げており、ノウハウも蓄積している。
- ・ 出先機関事務及び事務の実施に必要な人員・財源を速やかに移管し、地方と一体となって改革に取り組めば、国の行革を加速することが可能になる。

- 国の職員定数はこの5年間に1.2%しか減っていない。
一方、住民監視の下で互いに競い合っている地方自治体は7.4%も削減している。
- 国は地方の行革を参考にしつつ、自らの行革を加速すべき。
地方としても、移管事務に必要な人員・財源(人件費含む)を確実に措置することを前提に、国・地方を通じた簡素で効率的な行政体制の構築を築くことに異存はない。
- 地方はこれまでも事務の水準を落とすことなく組織をスリム化する工夫を重ね、実績をあげてきた。
- ハローワークの事務を受け入れた場合も、サービス水準を維持しつつ退職不補充等を利用し、地方自治体全体の適正な定数管理を進める中でスリム化を図ることは可能。
- 国が地方への事務移管に前向きに取り組むことが、国・地方を通じたスリム化の加速につながる。

Ⅱ 厚生労働省の主張に対して

1. ILO第88号条約に違反するのではないか？

【国の主張】

- ・ ILO第88号条約は「国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系」を求めており、地方への事務移管は条約違反となる。
- ・ 法定受託事務では日常的な国の指揮監督ができず、業務の円滑な執行に支障が生じる。

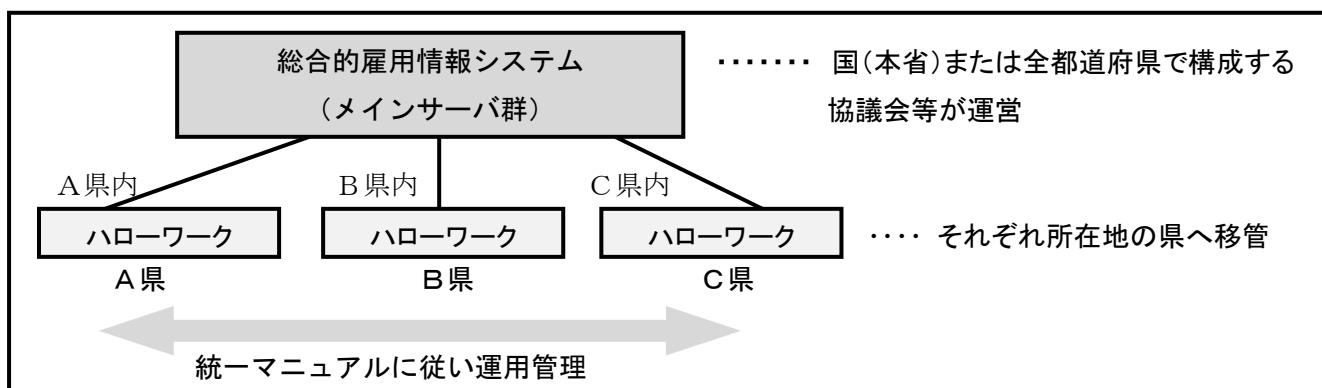
- ・ 「国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関」は国の機関に限定されない。
- ・ 国が全国統一基準を設計し、法（地方自治法）に基づき地方に助言・勧告、是正指示をすれば条約の趣旨を満たすことは可能。
- ・ 外務省は、条約と法定受託事務の関係について文言のみで一概に解釈することは困難であり、新たな制度・組織の全体像から総合的に検討すべきとしている。
- ・ 現に条約批准国のデンマークは地方に、オーストラリアは民間に、それぞれ職業紹介を移管している。国はこうした現実に向け、移管に向けた建設的な議論を進めるべき。
- ・ 条約の文言解釈は本質論ではない。雇用政策を強化する中で出先機関を廃止することを第一義とすべき。

2. 全国ネットワークが分断されるのではないか？

【国の主張】

- ・ 職業選択の自由を保障するには全国規模のネットワークが必要。
地方に移管されると現在のネットワークが分断されるのではないか？

- 「地方移管＝全国ネットワークの分断」とはならない。全国知事会では、地方移管してもハローワークが保有している総合的雇用情報システムの一体性は今後も維持していくことを想定している。
- ハローワークの事務を地方に移管した場合でも、次のような方法により、現在のネットワークを維持することは十分可能と考えられる。
 - (1)システムの保有・維持管理のみ引き続き国(本省)が行う。
 - (2)メインサーバは都道府県が共同で設立した組織が引き継いで管理し、各ハローワークのシステムは全国共通基準に従い各県が運用する。



(参考) 都道府県の連携事例

- ・ すでに都道府県が連携して全国規模のネットワークを運用している先例はある。
(地方税電子化協議会:当初共同設置した組織で全国規模のネットワークを運用。社団法人化。)
- ・ このほか、環境、防災、観光など様々な分野で他県と連絡調整を実施しており、労働分野のみ連携困難とする国の主張には根拠がない。

3. 雇用保険の適切な運用ができなくなるのではないか？

【国の主張】

- ・ 雇用保険と職業紹介を分離すると濫給を招くのではないか？
- ・ 保険集団を大きくしてリスク分散を図るため、雇用保険は国が運用すべき。

【濫給の発生】

- 全国知事会は職業紹介だけでなく雇用保険の認定・給付を含む一体的な事務移管を求めており、両者の分離による濫給の指摘は当たらない。
- 濫給防止には、求職者の「働く意思」をより確実に把握することが重要。
現在ハローワークは抽出型の調査*で確認しているが、それで十分といえるのか。
* 雇用保険申請者の一部を抽出し、求人企業・セミナー主催者等に求職活動や受講の有無を電話で確認。
- むしろ日ごろから職業訓練や生活保護などの関係部門と連携し、求職者の「働く意思」を確実に把握できる地方の方が事務の主体として適している。

【保険のリスク】

- 全国知事会では雇用保険を47都道府県で分割することなく、これまで通り（全国単位を）維持することを想定している。
- このため、保険の分割により地域格差が発生するなどの批判は当たらない。

4. スケールメリットが失われるのではないか？

【国の主張】

- ・ 地方移管すると、現在全国規模で展開している事務が県単位に分割されるので、規模の経済性が失われ非効率になるのではないか？

- 現在も労働局は都道府県単位で設置されている。
都道府県単位の組織をそのまま各県が受け入れるので、規模の経済性（スケールメリット）に変化はない。
- 規模の経済性が論点になるのは、総合型雇用システムの運用や雇用保険の運用であるが、これらについては全国規模のメリットをそのまま生かすこととしている。
- 都道府県単位で設置されている労働局の場合、地方移管によって部局を超えた人員の弾力的な配置などにより効率性はむしろ向上する。

5. 全国一斉の機動的対応ができなくなるのではないか？

【国の主張】

・ 雇用情勢の悪化や大型倒産に対し、迅速・機動的な対応を行うには、国の統一的な指揮命令系統の下で全国一斉に対応することが必要。

- 国の指揮命令下での「全国一斉」が迅速・機動的な行動に必ずしも結びつくとは言えない。全国同時に実施するため、かえって準備に時間がかかったり、地域の個別事情が捨象されるおそれもある。
- 地方自治体が地域の雇用に関心であるはずはなく、今回のリーマン・ショック後の雇用不安に対しても各自治体はいち早く対応し、知恵をしばって雇用対策を打ち出している。
*国は雇用の創出に向けて 8,500 億円もの交付金を地方に交付したが、これは現場を熟知する地方の知恵がなければ雇用不安を乗り切れないことの証左である。
- このように、地方に権限を移したほうがそれぞれの判断で情勢に応じた臨機応変な対応が可能になる。
- 全国一斉の対応が必要な場合には、都道府県間及び本省との連絡調整を行えば、統一的かつ機動的な連携は十分可能。

6. 労働者の困り込みが生じるのではないか？

【国の主張】

・ 各県は労働力の流出を防ごうと労働者を県内に困り込ませるため、県境を超えた就労ができなくなり、求職者の利益が損なわれるのではないか？

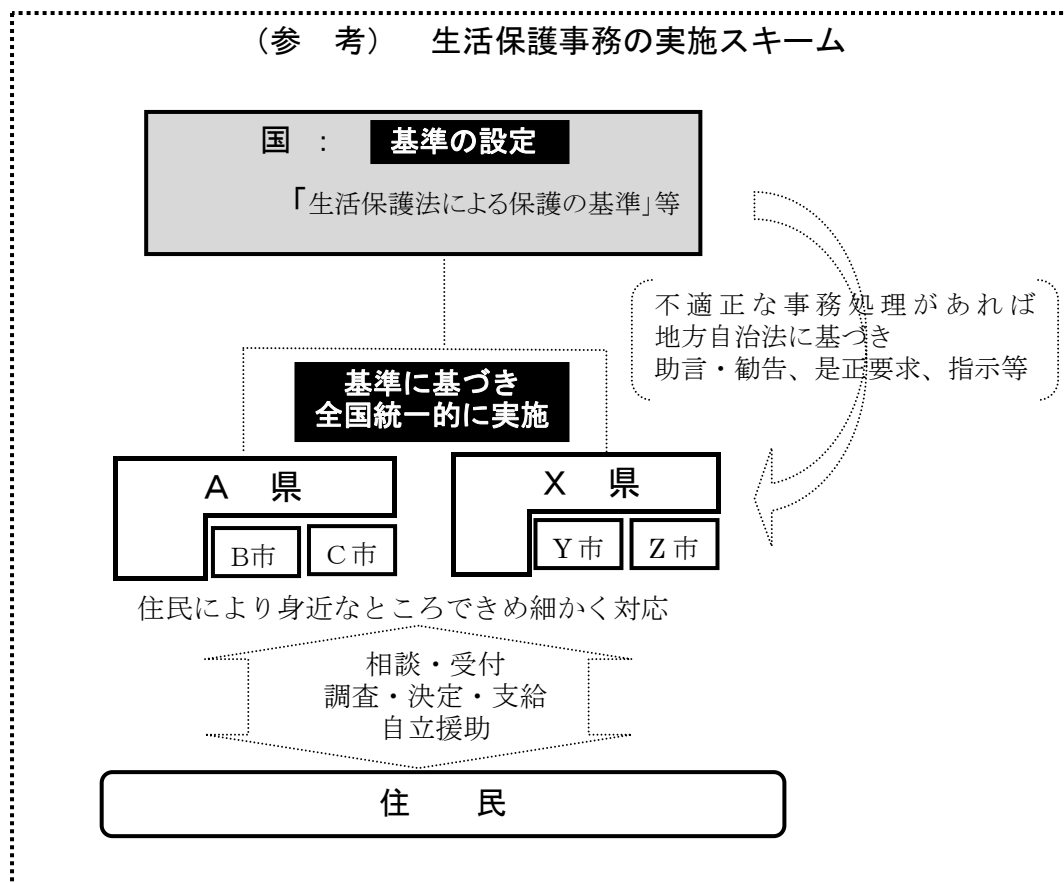
- 地方にとっては、県内外から幅広く就職先を探し一人でも多くの住民の就労・自立を実現することが、住民ニーズ対応、税收確保、生活保護等支出の適正化などいずれの面からも最も合理的な行動である。
- そもそも交通や情報通信が発達した今日の社会で、労働者を困り込ませることは非現実的。むしろ、労働者確保のため、各県がハローワークの機能やサービスを競って改善すれば、利用者にとって利便性やサービスは向上する。
- 地方移管すると労働者が困り込まれるとの指摘は、こうした諸情勢を無視した時代錯誤的な発想であるうえ、顧客満足のために競い合う視点を欠いたものと言わざるを得ない。

(参考) 地方移管に関する各府省共通論点

府省の主張〔1〕 【全国統一性の確保】

全国一律で遵守すべき基準を確保できない。

- 国が法令等で基準を定め、その基準に基づいて地方が執行すれば全国統一性は確保できる。生活保護や介護保険など地方の担っている全国統一的な事務は多い。
- 全国統一性を担保しているものが、
 - ・ 「マニュアル」「通知・基準」であれば、それを法令やガイドラインで示せば良い。
 - ・ 統一的な指揮命令系統であれば、地方自治法上の助言・勧告を活用すれば良い。(法定受託事務では「国の指示」も認められる。)
 - ・ 専門性を持つ職員であれば、その職員を地方に移管するとともにノウハウを持つ職員を育成すれば済む。



* 国は日常的に指揮命令を行い得る体制が必要というが、現在も大臣(本省)が出先機関に逐一指示している実態はなく、基準や運用指針で統一性を確保している状況。そうであれば、同様のことは本省と地方自治体の間でも十分可能である。

府省の主張〔2〕 【ナショナルミニマム】

ナショナルミニマム(または国家の存立、国際競争力等)に関わる事務は、国として責任を持つ必要がある。

- ナショナルミニマムの確保は国の責務。
しかし、そのことはナショナルミニマムに関連する事務を全て国の出先機関が直接実施しなければならない理由にはならない。
- 生活保護、義務教育や消防など具体的な事務の執行について地方が担っている政策は多々ある。そのために国の責任が曖昧になったり、不適正な事務執行がなされる事態は発生していない。労働分野のみ例外扱いする理由はない。
- 我々が議論しているのは、(本府省が担っている)国本来の機能や責務ではなく、国の出先機関が担っている事務。簡素・効率化や住民ガバナンスの点から、国と地方のどちらが担うべきかということである。

府省の主張〔3〕 【専門性の確保】

国の出先の事務は専門性が高い。人材育成も含め地方では担えない。

- 専門的知識を持つ人材を地方へ移管すれば、専門性への対応は可能。
むしろこれまで地方が培ってきた民間との連携ノウハウを活用することにより、より高度で満足度の高いサービスを提供することもできる。
- 必要に応じ、複数都道府県で共同研修・研究を実施することで人材育成や都道府県をまたがるノウハウを共有化し、職員の切磋琢磨を促すことも可能。
- * 国は職業紹介には労働関連の知識や経験が必要と主張するが、一定程度の研修と経験があれば即戦力として実績をあげることも可能。

実際、ハローワークの非常勤職員であるジョブ・サポーター*も短期間でめざましい就職実績をあげている。

*ジョブ・サポーター:高校等の新規学卒者・未内定生徒の就職支援を行う専門スタッフ。

(なお、埼玉労働局では職員約340人に対し、非常勤職員をほぼ同数配置している。)

当面の地域主権改革の方向性に関する提言（抜粋）

（平成24年5月7日全国知事会提言）

4 国の出先機関原則廃止

○アクション・プラン推進委員会の各チームにおける取組の強化

アクション・プラン推進委員会で協議中の「直轄道路・直轄河川」、「ハローワーク」、「共通課題」は、出先機関原則廃止に向けた一里塚である。法案化が必要なものは平成25年の通常国会に法案を提出すること。

直轄道路・直轄河川については、いわゆる三省合意（平成20年9月17日付）や全国知事会が提案した財源フレームを踏まえ早期に財源フレームを確定させ、平成25年度から同一都道府県内完結道路・河川を移管できるようにすること。

ハローワークについては、ハローワーク特区（仮称）及び一体的取組を地方の提案に沿って速やかに進め、移管可能性の検証を行い、移管を実現すること。

共通課題については、地方が求める3分野の事務について早期に移管に向けた結論を出し、出先機関の原則廃止に結びつくさらなる事務権限の移譲を検討すること。

平成26年度国の施策並びに予算に関する提案・要望（抜粋）

（平成25年7月9日全国知事会議決定）

1 地方分権改革の推進について

2 国から地方への事務・権限の移譲

○事務・権限の移譲に向けた着実な取組

（1）特に移譲を希望してきた事務・権限について

【ハローワーク】

- ・「ハローワーク特区」の効果等について、直ちに検証を行い、地方移管を進めること。
- ・それまでの間においても、地方自治体による雇用施策の充実強化のため、地方自治体が行う無料職業紹介事業の法的位置づけを明確化するとともに、希望する全ての地方自治体において、低コストで職員がハローワーク職員用端末を使用するなど国と同内容の情報を利用して、直接職業紹介（紹介状発行）を行うことができる環境を整備すること。

平成27年度国の施策並びに予算に関する提案・要望（抜粋）

（平成26年7月16日全国知事会議決定）

2 地方分権改革の推進について

3 誰もが活躍できる社会の実現につながる改革

（1）ハローワーク

- ・地方自治体が主体となって無料職業紹介を実施することにより、就職相談、職業訓練、職業紹介まで雇用に関する一貫したサービスの提供が実現するとともに、企業支援と雇用政策の一体的な実施、生活困窮者対策など福祉施策と就労支援の一体的な実施が可能になる等、大きなメリットがある。
- ・本年9月から、ハローワークの求人情報を希望する地方自治体へオンラインで提供することとされたが、引き続き、地方自治体の職員が求職者情報や相談記録等を含むハローワーク職員用端末を使用できるようにするなど国と同内容の情報を利用できる環境を整備するとともに、地方自治体が行う無料職業紹介事業の法的位置づけを明確化すること。
- ・ハローワークの地方移管に向けて、「ハローワーク特区」、「一体的実施」の成果を検証すること。

地方創生のための提言 ～地方を変える・日本が変わる～（抜粋）

（平成26年10月16日全国知事会提言）

2 自立的な地方創生戦略の実効性確保

(1) 自立と分権の推進

③ ハローワークの地方移管

地方創生のための提言 ～地方を変える・日本が変わる～【各論編】（抜粋）

（平成26年11月5日全国知事会提言）

I. 自立的な地方創生戦略の実効性確保

(1) 自立と分権の推進

② ハローワークの地方移管について

地方に「ひと」が移り、「しごと」をみつけることができるようにするためには、地方における雇用対策の充実が必要である。地方における就職相談、職業訓練、職業紹介までの一貫したサービスや、企業支援と雇用政策の一体的な実施、生活困窮者対策など福祉施策と就労支援の一体的な実施など、施策を統合し、効果的に実施することが求められる。

このため、地方自治体が独自に受理した求人情報をハローワーク職員用端末にも掲載する、地方自治体の職員がハローワーク職員用端末を使用できるようにするなど、ハローワーク職員用端末を通じて国と地方が求人情報を共有し、ともに同内容の情報を利用できる環境を整備するとともに、地方自治体が行う無料職業紹介事業の法的位置付けを明確化すべきである。

また、ハローワークの地方移管に向けて、「ハローワーク特区」、「一体的実施」の成果を検証するべきである。

アクション・プラン ～出先機関の原則廃止に向けて～（抜粋）

（平成22年12月28日閣議決定）

国のかたちを変えて、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ね、地域における行政を地方自治体が自主的かつより総合的に実施できるよう出先機関の事務・権限をブロック単位で移譲すること等により、出先機関改革を下記のとおり進める。

2 地方自治体が特に移譲を要望している事務・権限については、次のように整理する。

（3）公共職業安定所（ハローワーク）

利用者である地域の住民の利便性を向上させる観点から、まずは、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう、所要の措置を講ずることとする。その際、国は地方自治体からの特区制度等の提案にも誠実に対応することを基本とし、国の求人情報等の地方自治体への提供等当該一体的な実施の具体的な制度の内容については、地方自治体の実情に応じて、国と地方自治体が協議して設計する。

上記について速やかに着手し、当該一体的な実施を3年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証することとし、広域的实施体制の枠組みの整備状況も踏まえ、地方自治体への権限移譲について検討することとする。その際には、ILO第88号条約との整合性、都道府県を越えた職業紹介の適切な実施、雇用対策における機動性の担保、保険者の変更等雇用保険財政の根本に関わる議論等に留意する。

出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針（抜粋）

（平成23年12月26日第15回地域主権戦略会議了承）

「出先機関の事務・権限のブロック単位での移譲」については、現在の取組を継続。その他の3課題については、全ての取組のベースである「アクション・プラン」を、百かゼロかということではなく、少しでも前進させるよう、取組を強化。

「アクション・プラン」の課題	今後の取組方針
ハローワーク	<p>知事会の協力も得て、国・地方の一体的取組を全国的に進める。</p> <p>同時に、特区制度を活用して、試行的に、東西1か所ずつハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管可能性の検証を行う（仮称：ハローワーク特区）。具体的な内容は、国と地方が協議して決定する。</p>

地方分権改革有識者会議雇用対策部会報告書（抜粋）
（平成25年8月29日内閣府地方分権改革有識者会議雇用対策部会提出）

5 見直しの方向性等

以上の議論を受けた見直しの方向性等は以下のとおりである。

- (1) ハローワークの求人情報を地方公共団体に提供する取組を、個性を活かし自立した地方をつくるという地方分権の観点から、積極的に進めるべきである。これは、求人と求職のマッチング機能の強化を掲げる政府方針（日本再興戦略（参考資料7））にも沿うものである。

日本再興戦略（抜粋）

（平成25年6月14日閣議決定）

第Ⅱ 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

○ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、必要な措置を講ずる。
- ・ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論を得る。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始する。
- ・ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。

平成 26 年の地方からの提案等に関する対応方針（抜粋）

（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定）

4 国から地方公共団体への事務・権限の移譲等

【厚生労働省】

(1) 職業安定法（昭 22 法 141）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭 60 法 88）

公共職業安定所（ハローワーク）が行う無料職業紹介事業、地方公共団体が行う無料職業紹介事業の指導監督並びに国以外の者が行う職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の指導監督については、以下の方向性により見直す。

- (i) 国と地方公共団体が同一施設内で国の無料職業紹介事業と地方公共団体の業務を一体的に実施する取組（一体的実施）、「ハローワーク特区」の取組、ハローワークの求人情報を地方公共団体にオンラインで提供する取組など、ハローワークと地方公共団体との一層の連携強化の取組を通じ、地方公共団体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進する。
- (ii) 以上の取組の成果と課題を検証し、その結果等を踏まえ、これらの事務・権限の移譲等について、引き続き検討・調整を進める。その際には、ILO 第 88 号条約との整合性、都道府県を越えた職業紹介の適切な実施、雇用対策における機動性の担保、保険者の変更等雇用保険財政の根本に関わる議論等に留意する。
- (iii) 地方公共団体が行う無料職業紹介事業について、民間とは明確に異なる公的性格を持つものであり、国に準ずるものとして法律上位置付けるなどの措置を講ずる。
- (iv) ハローワークの求職情報を地方公共団体に提供する取組を、平成 27 年度から開始する。

「ハローワーク特区等の成果と課題の検証について」【ポイント】 (H27.6.30 全国知事会)

○全国知事会は平成22年以来、ハローワークの地方移管を提案（「ハローワークは地方移管でこう変わる」(H22.11.10全国知事会) etc.）

地方移管の効果

- ①就職相談から職業紹介まで一貫した支援 ②生活相談等きめ細かい支援をワンストップで提供 ③身近な場所で継続的な支援 ④企業誘致や新産業育成など産業政策と一体化した雇用政策の展開
- 国では一体的実施（H23.6-）、ハローワーク特区（H24.10-）を「3年程度行い、その過程においてその成果と課題を十分検証する」（「アクション・プラン」(H22.12.28閣議決定)）
- さらにハローワークの求人情報のオンライン提供（H26.9-）を開始した上で、これらの取組の「成果と課題を検証し、その結果等を踏まえ、これらの事務・権限の移譲等について、引き続き検討・調整を進める。」（「平成26年の地方からの提案等に関する対応方針」(H27.1.30閣議決定)）

全国知事会として、成果と課題を検証し、結果をとりまとめ、成果と課題の検証を早急に行うよう求める。

一体的実施 → 37団体

成果 ↑ 上記の 地方移管の効果 を実証

- ①就職相談から職業紹介まで就職に関する一貫したサービスの提供 ⇒ 全37団体が実施
 - ◆利用者一人一人の状況に合わせたきめ細かいカウンセリングを行い、職業紹介まで一貫したサポート ⇒ 21団体が実施
- ②生活・子育て支援など求職者に対する総合的な支援の提供
 - ◆退職後の生活困窮者に、住居確保・生活資金等の相談や職業相談・職業紹介を同一コーナードで実施
- ③身近な場所における継続的な支援の実施 ⇒ 29団体が駅近地で実施、18団体が託児サービス
 - ◆女性が利用しやすい環境づくりに取り組んだ結果、子供同伴の利用者が3割以上に
- ④産業政策と連携した雇用政策の実施 ⇒ 4団体で中小企業の人材確保支援等を実施
 - ◆求職者の特性に合わせた企業説明会を年間200回以上開催
 - ◆専門性を有する高齢者と県内企業をマッチング（登録1,346人、就職決定779人）

課題

- ①一体的実施施設内のルール統一や意思疎通・調整が円滑に進まない（10団体）
 - ◆国側と県側で利用者情報の共有不十分、利用者が説明に二度手間
- ②一体的実施におけるハローワークの就職実績の把握が県側では困難（14団体で就職人数のみ）
 - ◆進捗管理に必要な就職者の年齢等の詳細情報は、国から提供されない
- ③一体的実施における国側サービスの拡大が進まない（雇用保険、職業訓練受講指示、障害者就労支援、求人受付等）（13団体で拡大希望）
 - ◆雇用保険や職業訓練の手続きは、改めてハローワークに足を運ばなければならない

<特区>で一定の改善

ハローワーク特区 → 2団体（埼玉県、佐賀県）

成果 ↑ 上記の 地方移管の効果 を実証

- 一体的実施の①～④と同様の成果に加え、
 - ◆同じ職員による一貫した支援や国・県によるチーム支援で就職者数が増加
 - ◆職業紹介に加え、若者・女性等のカウンセリングや生活・住宅相談等を一体的に実施し、利用者の4割が複数のコーナードを利用
- ①意思疎通・調整の円滑化、国・県のサービスの融合促進
 - ◆人事交流により協議等が円滑化（→3か月以内の早期就職支援サービス導入等）
- ②就職相談から紹介まで同一職員による対応
 - ◆指示権の行使により、就職相談から職業紹介まで同一相談員による支援を実現
- ③国・県を通じたルール統一の実現（受付一本化、情報共有等）
- ④県側による就職実績の把握

課題

- ①都道府県知事の指示権には限界（法令・予算・定数の壁）
 - ◆利用者の増減等に応じた職業紹介コーナードの職員体制の柔軟な変更は実現困難（定数変更が必要）
 - ◆県の意向による職業紹介までの一貫した支援は実現困難（国から県に職業紹介業務の移管が必要）
- ②新たな業務に対する都道府県労働局の判断や対応に限界（予算を伴う職員体制の変更等は困難）
 - ◆開所時間の延長を求めたが、現職員体制で運用可能な範囲内の延長に留まる

ハローワーク地方移管の早期実現を

- 一体的実施、ハローワーク特区の上記の成果は、全国知事会がこれまで指摘してきたハローワークの
- 一体的実施、ハローワーク特区には、上記の課題のとおり限界あり。これらの課題は、都道府県がハローワークの移管を受けることによって解決可能。

地方移管の効果

ハローワーク地方移管が実現するまでの間は、一体的実施、ハローワーク特区等の一層の充実を

【一体的実施、ハローワーク特区】

- ①一体的実施、ハローワーク特区の実施期間の延長 ⇒ ハローワークの地方移管が実現するまでの間、取組を継続するべき。
 - ⇒ 手挙げ方式による実施箇所拡大、県内1か所に限定せず複数又は県域全体のハローワークでの実施ができるようにするべき。
- ②ハローワーク特区の実施箇所拡大
 - ⇒ 利用者の立場に立った運営の改善などの地方自治体からの提案に迅速に対応するべき。
- ③国の意思決定の迅速化
 - ⇒ 就職決定者の男女、年代等属性別人数や個人別の就職状況などの詳細情報を毎月速やかに地方に提供するべき。
- ④一体的実施におけるハローワークの就職実績の積極的な情報提供
 - ⇒ 雇用保険、職業訓練受講指示、障害者就労支援、求人受付も加えるべき。また、正規職員配置が困難な場合、インターネットを活用した遠隔での受付やハローワーク08の嘱託職員等の配置も検討するべき。
- ⑤一体的実施における国の就職に関するサービスの更なる拡大
 - ⇒ 実験的な取組や地域事情を背景とした提案であれば、既存の法令・予算の変更などを伴う取組も含め、試行できるようにするべき。
- ⑥ハローワーク特区の内容充実

【ハローワーク求人情報のオンライン提供】

- ①提供される求人情報の数・内容の充実
 - ⇒ 地方自治体に提供する求人情報件数の増大、ハローワーク職員用端末と同等の情報内容の提供（求人事業所情報等）をするべき。（ハローワーク職員用端末と比べ、提供されている求人情報数は半分程度。内容も絞り込まれ、求人事業所情報等は除外されている。）
- ②地方が開拓した求人情報の反映
 - ⇒ 地方が独自の産業政策や求人開拓を通じて受け付けた求人情報もハローワークの求人情報システムに反映できるようにするべき。

(注) ◆は主な事例等