

參考資料

(1) ハローワークについて

公共職業安定所(ハローワーク)とは？

- ハローワークは、民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとしての役割を担っている。
- 地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施する点がハローワークの特徴。
- ハローワークは1日約17万人が利用する国民にもっとも身近な行政機関の一つであり、全国544所のハローワークに加え、地方自治体とのワンストップ窓口(「一体的実施施設」)を275カ所設置するなど、地域に密着した業務を実施。

(参考)

・平成26年度実績

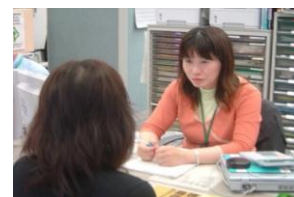
新規求職者数 583.8万人 新規求人数 886.6万 就職 180.5万人
雇用保険受給資格決定件数 156.5万件

・ハローワークの人員体制 職員数:10,917人 相談員数(※):15,563人
(※)相談員には、公募により基本的に民間出身の労働経験者・有資格者等を活用

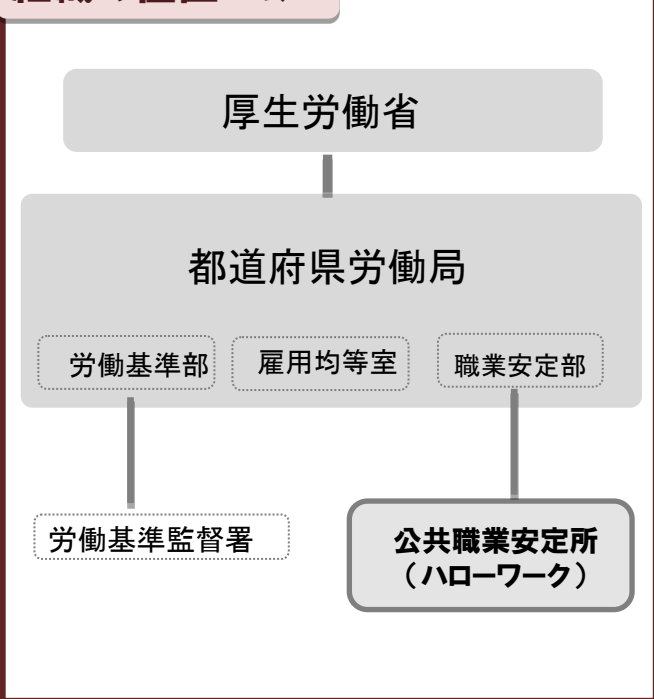
(求職活動の様子)



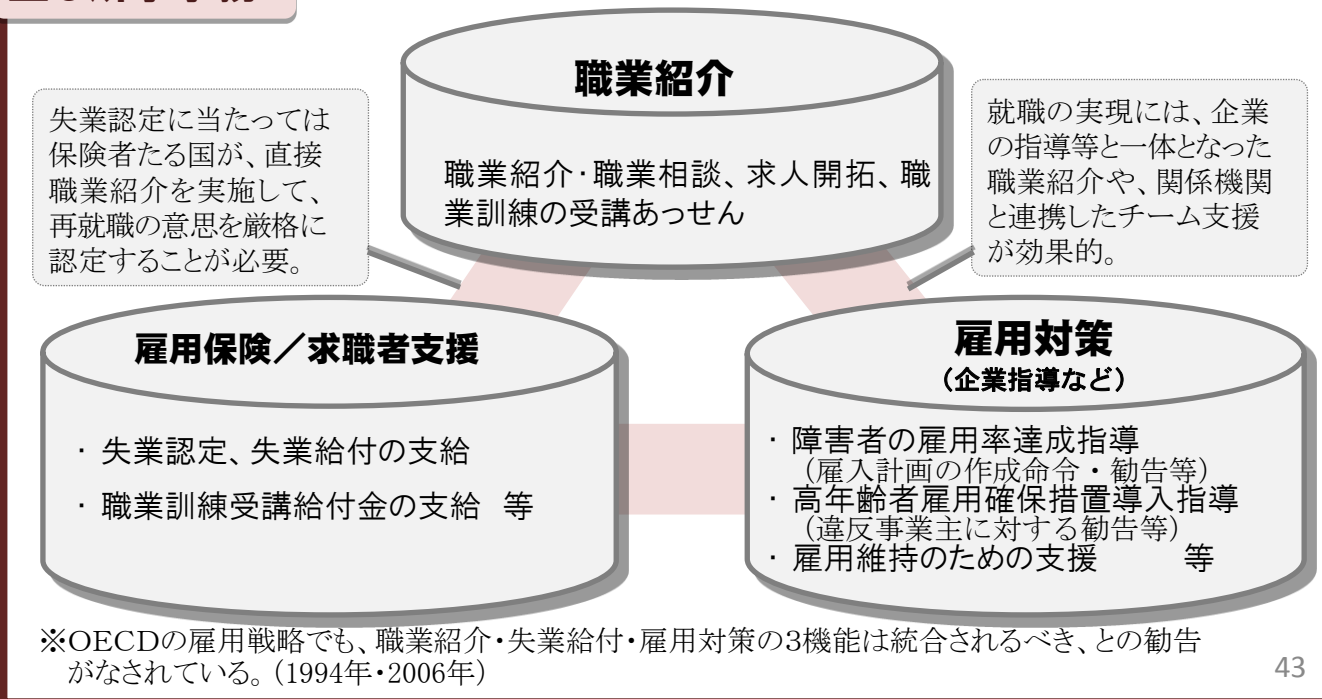
(職業相談の様子)



組織の位置づけ



主な所掌事務



ハローワークの主な取組と成果：各対象者

働く希望を持つ若者・女性・障害者や生活保護受給者等の就職支援など政策課題にも積極的に対応

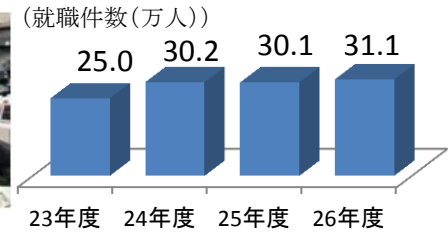
若者(新卒者・フリーター)

※実績は平成25年度実績(雇用確保措置導入済み企業割合及び障害者の実雇用率は平成25年6月1日現在)

- ・ 新卒応援ハローワーク(57カ所)を設置し、新卒者に対して、ジョブサポーターによる担当者制の支援を実施
【利用者数 のべ64.1万人、ジョブサポーターの支援による就職決定 19.9万人】
- ・ わかものハローワーク(28箇所)、窓口・コーナー等を設置(212カ所)、フリーターの正規雇用化を支援 【フリーター等の就職件数 31.1万人】



(新卒応援ハローワーク)

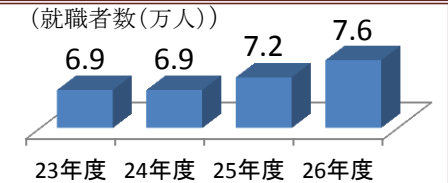


子育て女性等

- ・ 子ども連れで来所しやすい環境のマザーズハローワーク・コーナーを設置(180カ所)、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や担当者制による支援を実施
【就職者数 7.6万人】 ※担当者制支援=対象者7.2万人、就職者6.3万人、就職率87.5%



(マザーズハローワーク)

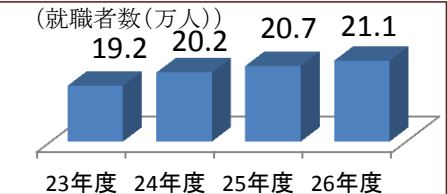


高齢者

- ・ 高齢者に対するきめ細かな職業紹介や、企業に対する65歳までの雇用確保措置の導入に向けた相談・指導を実施
【就職者数 21.1万人 雇用確保措置導入済み企業(31人以上規模) 98.1%】



(高齢者就職面接会)



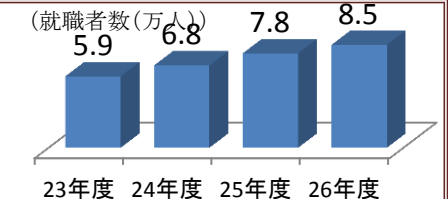
障害者

- ・ 障害特性に応じた職業紹介と雇用率未達成企業に対する厳正な指導を組み合わせて実施 【就職者数 8.5万人 実雇用率 1.82%】

※企業指導にあたっては、人事機能を有する本社を管轄するハローワーク と就業地のハローワークの連携が重要



(ハローワークでの職業相談)

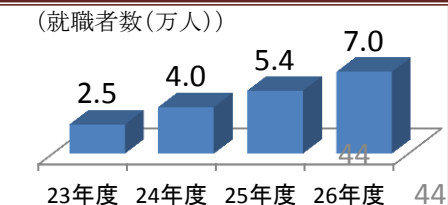


生活保護受給者等(地方自治体と連携した就職促進)

- ・ 福祉事務所と連携してチームを組み、対象者ごとに就労支援プランを作成し、自立に向けた支援を実施 【就職者数 7.0万人】
- ・ 福祉事務所内等にハローワーク窓口を設置、自治体とハローワークが一体となった支援を実施 【実施自治体数 76市区(平成27年3月1日現在)】



(自治体との一体的な支援)



(2) ハローワークの地方移管の問題点について

ハローワークの地方移管の問題点

地方分権関係(ハローワーク)

- 「職業紹介」・「雇用保険(失業認定・失業給付)」・「雇用対策(企業指導・支援など)」の3つの業務は、同一の組織で実施する必要がある。(現在、ハローワークが3つの業務を実施)
- また、3つの業務のいずれについても、地方に移管することは困難。

ハローワークの地方移管に関する主な問題点

①雇用保険の財政責任と運営主体の不一致

- 雇用保険業務を自治体に移管した場合、財政責任を負わずに自治体が失業認定事務を実施することになる。
→ 失業給付の濫給、国民負担の増大(保険料の引き上げ・給付カット)につながる恐れがある。

②職業紹介の全国ネットワークが維持できなくなる

- 求職者・求人者は、都道府県を超えて、求職・募集活動を行う。ハローワークを地方移管すると、都道府県間の求人が分断され、広域的な職業紹介ができなくなる。
→ 就職の減少、失業者の増大につながる恐れがある。
 - ※ 東京のハローワークで受理した求人への就職の約4割は東京都外の求職者(平成25年度実績)
 - ※ 東京のハローワークで受理した求人の約3割は勤務場所が東京都外(平成25年度実績)

③全国一斉の雇用対策が講じられなくなる

- 国は都道府県に雇用対策に関する指揮命令はできない。ハローワークを地方移管すると、全国一斉・機動的な雇用対策ができなくなる。
(例)リーマンショック後の急激な雇用情勢悪化への対応のため、雇用調整助成金の迅速な要件緩和、厚生労働本省の指示による労働局・ハローワークが総力を挙げた求人開拓(平成21年度は183.4万人の求人を開拓)を実施。

④ILO条約を守ることができなくなる

- ILO第88号条約を守れなくなる。
第2条 職業安定組織は、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で構成される。

※労使も地方移管には反対。労働政策審議会からも『国による全国ネットワークの体制を維持すべき』旨の意見が出されている。

ハローワークの地方移管に対する労使の意見

- 労使ともハローワークの地方移管に反対の立場。
 - 国と地方自治体が一体となって、その地域における雇用対策を一層強化すべきと指摘。
- ※ 平成21年2月、平成22年4月の二度にわたり、この旨の意見書を労働政策審議会としてとりまとめている。

労働政策審議会の意見書

「地方分権改革に関する意見」（平成21年2月5日 舛添要一厚生労働大臣宛 労働政策審議会意見書）（抜粋）

1 ハローワークの縮小について

（前略）

ハローワークの業務は、以下のような理由から、都道府県に移管することは適当ではなく、国が責任をもって直接実施する必要があり、これは先進諸国における国際標準である。

- ① 都道府県域を超えた労働者の就職への対応や、都道府県域に限定されない企業の人材確保ニーズへの対応を効果的・効率的に実施する必要があること。
- ② 雇用状況の悪化や大型倒産に対し、迅速・機動的な対応を行い、離職者の再就職を進め、失業率の急激な悪化を防ぐ必要があること。
- ③ 雇用保険については、雇用失業情勢が時期や地域等により大きく異なるため、保険集団を可能な限り大きくしてリスク分散を図らないと、保険制度として成り立たないこと。
- ④ 地方移管は我が国の批准するILO第88号条約に明白に違反すること。

したがって、国の様々な雇用対策の基盤であるハローワークは地方移管すべきでなく、引き続き、国による全国ネットワークのサービス推進体制を堅持すべきである。

（中略）

一方で、地方自治体が独自に地域の実情に応じた雇用対策をこれまで以上に積極的に進めることは望ましいことであり、国と地方自治体が一体となって、その地域における雇用対策を一層強化する必要がある。（後略）

諸外国における職業紹介・失業保険の実施主体

- 先進主要国においても、職業紹介業務は原則として国が実施。
- また、いずれも職業紹介・失業保険の認定・失業保険の財政主体は一致。

	職業紹介業務	失業認定業務	失業保険の財政責任
イギリス	ジョブセンタープラス（国）	ジョブセンタープラス（国）	国
アメリカ	職業安定所（州）	職業安定所（州）	州
ドイツ	職業安定所（連邦）	職業安定所（連邦）	連邦
日本（現行）	ハローワーク（国）	ハローワーク（国）	国

原則として
国が実施

各国の職業紹介・失業保険の認定・失業保険の財政主体は一致

※ イギリスでは、1974年から職業紹介と失業保険の給付を切り離したものの濫給が生じ、1986年、サッチャー政権が両事業を統合（統合の初年度には受給者約3割減）。

※ フランスでは、2008年2月に成立した法律により、職業紹介機関（全国雇用機関：ANPE）と失業保険を扱う機関（商工業雇用協会：ASSEDIC）を統合し、新たな組織「雇用局（Pole emploi）」を2009年1月に設立

- 以下の国では、必ずしも国が実施主体ではないが、法令や制度そのものの仕組みが、日本とは全く異なる。

	職業紹介業務	失業認定業務	失業保険の財政責任
デンマーク（※）	<国の監督の下> ジョブセンター（地方自治体）	<国の監督の下> 失業保険基金（民間（労働組合））	国
オーストラリア（※）	民間（国が委託）	—	—

※ デンマークは、憲法で「自治体の業務は国の監督の下、実施される」と規定されており、国と自治体の関係が日本とは全く異なる

※ オーストラリアは、憲法による勤労権の保障規定がなく、失業保険がない（失業扶助制度のみ）。

※ 両国はILO第88号条約を批准している。

(参考) イギリスでの「職業紹介」と「失業保険の給付」の分離による影響

○ イギリスでは、それまで同一組織で行っていた「職業紹介」と「失業保険の給付」を、1974年別の組織に分離(労働党・ウィルソン政権下)。

○ この結果、失業給付の濫給が生じ、失業保険財政が悪化。

○ このため、1986年に保守党のサッチャー政権下で再び両者を統合したところ、再統合の初年度に、失業給付の受給者が約3割減少

※失業給付の受給者数の変化: 1986年/95.5万人 →(再統合後)1987年/67.6万人
(失業率に大きな変化は無かったものの、再統合のあとに失業給付の受給者が大幅に減少。)

➡ この例は、「職業紹介」と「失業保険の給付」の主体を一致させる必要性を示す。

イギリスの見直しの経過

・ 1974年 「職業紹介」と「失業保険の給付」を分離 (「ジョブセンター(公共職業紹介所)」と「失業保険事務所」)

⋮

・ 1985年 失業給付受給者/87.2万人

・ 1986年 " /95.5万人

・ 1987年 " /67.6万人

・ 1988年 " /52.2万人

➡ この年、再統合し、全ての受給者をジョブセンター(公共職業紹介所)に出向かせ面接を受けさせることとした。

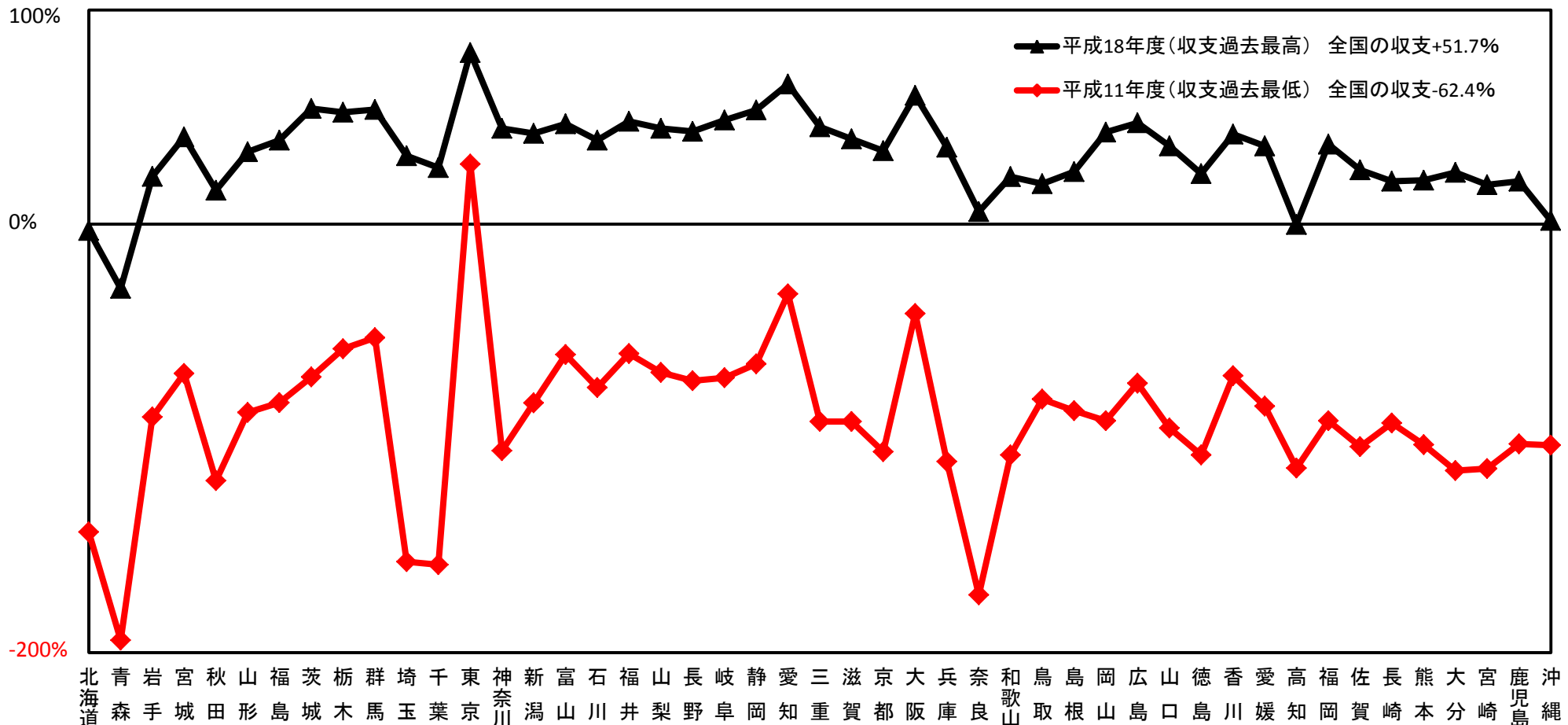
再統合した初年度に、失業給付受給者が約3割減少

雇用保険の都道府県別収支状況等について

- 都道府県によって、収支状況に大きな格差がある。
(例えば、平成18年度の実績を単純に置き換えると、青森県は全国平均の3倍以上、東京都の7倍以上の保険料が必要)
- 給付や収入は雇用失業情勢の動向等に依存するため、収支状況は大きく変動する。
(例えば、給付について、平成11年度は平成18年度の2倍以上)

➡ 保険制度を維持するためには、保険集団を大きくしてリスク分散を図ることが不可欠。

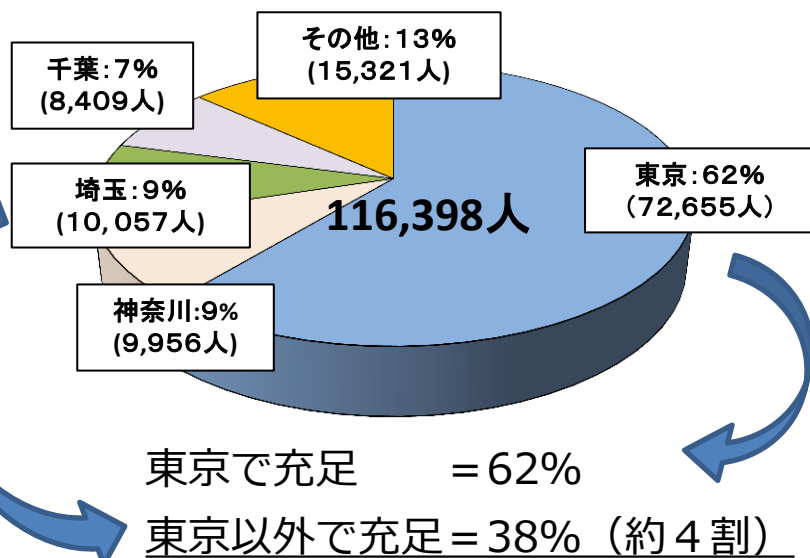
雇用保険の都道府県別収支状況((収入-支出)／収入)



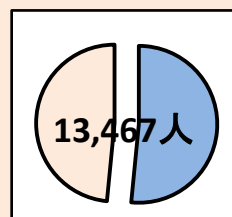
首都圏(東京)のハローワークにおける広域マッチングの状況

- 東京労働局の管内のハローワークで受理して充足した求人(フルタイム・常用)のうち、約4割は他県(神奈川、埼玉、千葉等)のハローワークの求職者により充足。
(= ハローワークは、東京の企業の募集求人の多くを、県域を越えた求職者への職業紹介により、就職に結びつけている。)

東京労働局管内のハローワーク全体の受理求人の充足

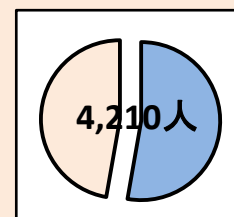


東京労働局管内の主なハローワーク別の実績



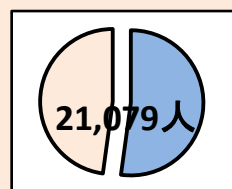
ハローワーク品川の受理求人

東京で充足 = 51%
東京以外で充足 = 49%



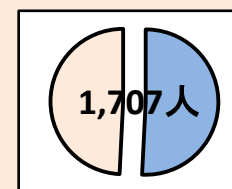
ハローワーク上野の受理求人

東京で充足 = 55%
東京以外で充足 = 45%



ハローワーク飯田橋の受理求人

東京で充足 = 54%
東京以外で充足 = 46%



ハローワーク町田の受理求人

東京で充足 = 53%
東京以外で充足 = 47%

※ 東京労働局(ハローワーク)管内の求人充足数(フルタイム・常用。平成25年度)について、それぞれマッチングした求職者の登録ハローワークの所在地分布の内訳を示したもの。 出典:厚生労働省「労働市場年報(平成25年度)」

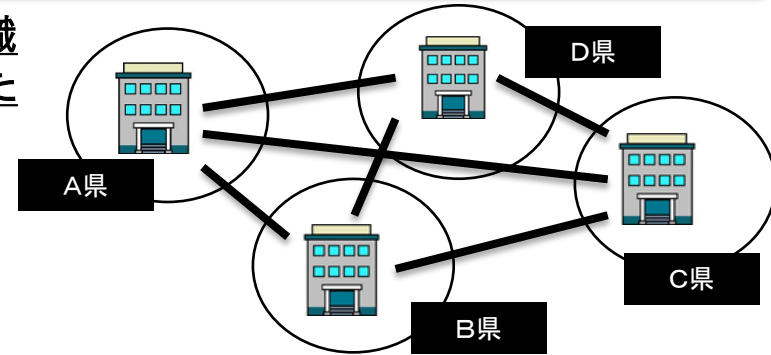
ハローワークの職業紹介の仕組み(全国ネットワークで労働移動にも対応)

全国ネットワークにより都道府県域を越えた就職・募集活動にも対応

- 企業の求人は全国に公開。どのハローワークでも全国の求人への職業紹介が可能で、都道府県域を越えて広く就職・募集活動を行いたい求職者・企業のニーズに対応。

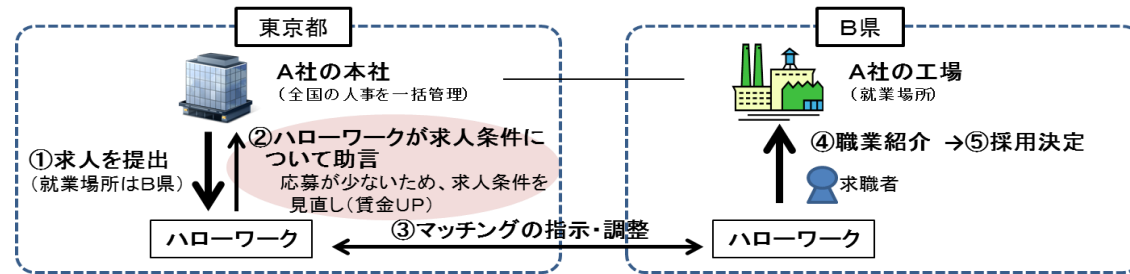
【右図:ハローワークの全国ネットワーク】

- ※東京のハローワークで受理した求人への就職の約4割は東京都外の求職者
- ※都道府県域を超えた就職 約17.1万件 (平成25年度実績)
- ※ハローワークの職業紹介は、雇用保険・雇用対策業務と一体的に実施



全国展開する企業の採用支援も可能

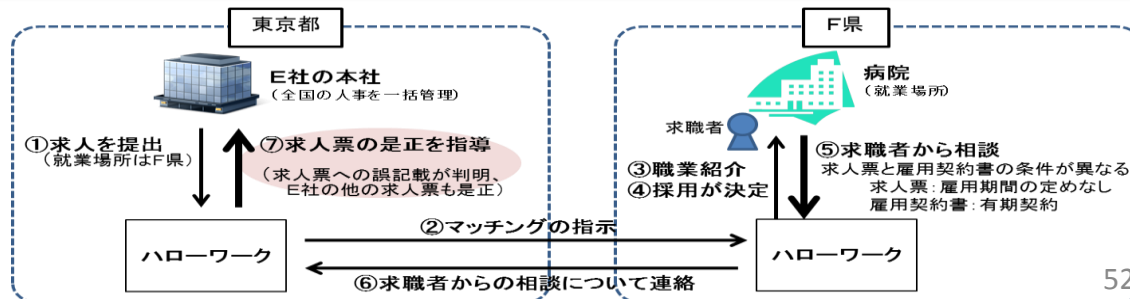
- 全国で活動する企業の実態に合わせ、人事機能を持つ本社が地元ハローワークに全国の支店・工場等の求人を一括して提出することが可能。全国で活動する企業のニーズにも対応。



《製造業の企業「A社」の事例 (本社:東京都内、工場:B県)》

都道府県域をまたいだトラブルもハローワーク間の連絡により迅速に対応

- 万一、求職者と企業で、都道府県域をまたいだトラブルがあっても、ハローワーク間の連絡により、迅速に対応。



《医療機関向けアメニティグッズ販売の企業「E社」の事例 (本社:東京都内、営業先の病院:F県)》

ハローワークの事業主指導の仕組み(全国ネットワークを活かし本社・支店を通じた取組を確保)

- ハローワークでは、障害者雇用促進法に基づく障害者の雇用率達成指導や、高年齢者雇用安定法に基づく高齢者の雇用確保指導等を実施。

※企業は従業員の2.0%以上の障害者雇用が義務

※企業は従業員を65歳まで雇用する制度(定年廃止・延長・継続雇用)の導入が義務

- 達成指導が実効性を持つためには、人事機能を持つ本社を指導するとともに、実際の就業場所となる支店等も指導することが重要。

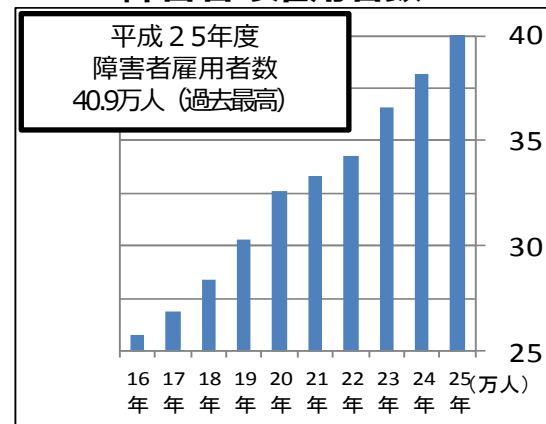
また、達成指導と同時に、障害者の職業紹介を行うことで、更に障害者雇用を促進。

※達成指導により、本社に限らず、他県の支店等を含む全国的に障害者雇用を進める。

※本社所在地のハローワークと支店等所在地のハローワークが情報を共有し、同じ指導方針のもとで、就業場所となる支店等への職業紹介を実施。

⇒ **結果、障害者の雇用者数が10年連続で増加。**

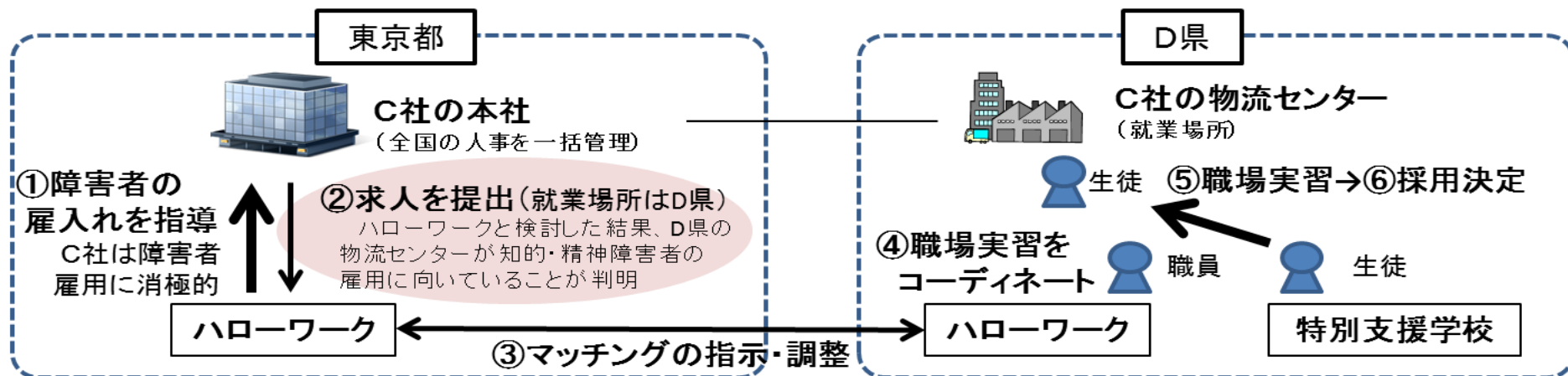
障害者の雇用者数



ハローワークの全国ネットワークにより全国展開する企業にも効果的に指導

- 全国で活動する企業の実態に合わせ、人事機能を持つ本社所在地のハローワークと、就業場所となる支店等所在地のハローワークが連携して対応。

《大手物流関係企業「C社」の事例(本社:東京都内、物流センター:D県)》



職業安定組織の構成に関する条約(ILO第88号条約)(抜粋)

(日本は1953年10月20日に批准)

第 一 条

- 1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。
- 2 (略)

第 二 条

職業安定組織は、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で構成される。

第 三 条

- 1 その体系は、当該国の各地理的区域について十分な数であつて使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。
- 2 (略)

第 四 条

- 1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。
- 2 それらの取極においては、一又は二以上の中央の審議会並びに必要な場合には地方及び地区の審議会の設置を定めなければならない。
- 3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。

(中略)

第 九 条

- 1 職業安定組織の職員は、分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員でなければならない。
- 2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。
- 3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。
- 4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。 (以下略)