

ハローワークの運営等に関する連合の考え方

日本労働組合総連合会(連合)
総合労働局長 新谷 信幸

1. ハローワークの運営等に関する連合の考え方(総論)

- ハローワークは、職業紹介や雇用保険の給付等を、ユニバーサルサービスの観点から一体的に実施する、住民サービスの提供者たる第一線の行政機関であり、国による雇用のセーフティネットを果たす中核的な役割を果たしている。
- 求職者や求人事業者といった利用者目線に立脚した一層の機能強化が必要。

ハローワークの運営等に関する連合の考え方

(連合「2016～2017年度 政策・制度要求と提言」)

- ①ILO第88号条約(職業安定組織の構成に関する条約)にもとづき、無料職業紹介、雇用対策(企業指導)、雇用保険(失業認定と失業給付)は国の指揮監督と責任により、全国ネットワークで一体的に運営する。
- ②国と地方自治体との協同連携による就労支援・生活支援の一体的実施を推進する。その際、求職者・利用者の利便性を向上させるため、運営協議会への地域労使の参画をはかる。
- ③常勤職員を増員し、非常勤職員の常勤職員への転換を進めるなど、組織・人員体制を強化する。
- ④新卒者や3年以内の既卒者の支援を行う「ジョブサポーター」や、求職者の状況に応じたきめ細かな支援を行う「就職支援ナビゲーター」を増員するとともに、「ジョブ・カード制度」などの技能評価などの活用を通じたキャリア・コンサルティング機能、マッチング機能を強化する。
- ⑤ハローワークを地方における職業能力開発の拠点としても位置づけ、適切な権限を付与した上で、人員や予算を適切に配分する。

2. 国と地方自治体による「一体的実施」及び「ハローワーク特区」について(1)

① ハローワーク(国)と基礎自治体(市区町村)の「一体的実施」については、基礎自治体における生活困窮者の生活保護受給等の相談窓口と職業紹介窓口が近接することで、利用者目線に立った、福祉から就労までの一貫した支援が実現できている。

一層の推進をはかるべき

② 基礎自治体は住民サービスの直接的な提供者であるが、それ以外の自治体(都道府県)を主体とする「一体的実施」やハローワーク特区に関しては、都道府県側の実務を民間委託しているケースも多く、都道府県側にノウハウが蓄積されない。また、「一体的実施」の目標達成状況を見ても、都道府県より市区町村の方が達成率が高い。

ハローワークの職業紹介機能と都道府県の雇用対策とのシナジー効果が発揮されるよう、必要な見直しを行うべき

【参考】「一体的実施」における自治体種別毎の目標達成状況

	達成		未達成	
	全達成	一部達成	全達成	一部達成
全数(221)	87.8%(194)	51.6%(114)	36.2%(80)	12.2%(27)
都道府県(46)	84.8%(39)	56.5%(26)	28.3%(13)	15.2%(7)
政令指定都市(83)	84.3%(70)	44.6%(37)	39.8%(33)	15.7%(13)
その他市区町(92)	92.4%(85)	55.4%(51)	37.0%(34)	7.6%(7)

2. 国と地方自治体による「一体的実施」及び「ハローワーク特区」について(2)

③ 「一体的実施」では、運営協議会が設置され、年度目標の設定や計画的な事業管理が行われている。

運営協議会へハローワーク等の利用者である労使代表の参画を進め、利用者目線で更なる効果的・効率的な運営をはかるべき

運営協議会への労使参画状況

23年度	北海道、青森県、新潟県、広島県、長崎県 札幌市、さいたま市、川口市、荻久市、所沢市、志木市、新宿区、墨田区、品川区、中野区、高山市、名古屋市、大府市、湖南市、倉敷市、井原市、総社市、瀬戸内市、北九州市
24年度	岩手県、千葉県、神奈川県、富山県、石川県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、滋賀県、京都府、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、熊本県、大分県、沖縄県
32市区町	函館市、旭川市、北見市、弘前市、川越市、鴻巣市、寄居町、千葉市、杉並区、相模原市、綾瀬市、新潟市、北杜市、岐阜市、大垣市、静岡市、富士市、岡崎市、豊田市、京都市、神戸市、大塚市、神戸市、西宮市、宝塚市、川西市、江連市、岡山市、広島市、福岡市、久留米市、佐賀市、島根市
25年度	山形県、大塚市、兵庫県 盛岡市、仙台市、郡山市、宇都宮市、前橋市、高崎市、柏市、葛飾区、練馬区、足立区、江東区、大田区、江戸川区、世田谷区、荒川区、八王子市、横浜市、川崎市、横須賀市、金沢市、茨城県、豊橋市、大塚市、野洲市、野市、豊中市、丹波市、奈良市、徳島市、高松市、高知市、熊本市、宮崎市、那覇市
26年度	宮崎県 八戸市、苫本町、市川市、船橋市、松戸市、港区、台東区、板橋区、豊島区、府中市、調布市、町田市、藤沢市、甲府市、四日市市、松阪市、舞鶴市、岸和田市、高槻市、枚方市、姫路市、尼崎市、和歌山市、呉市、下関市、飯塚市、長崎市

運営協議会へ労使が参画しているケースは、

14府県35市町

(左図の下線を引いた自治体)

3. ハローワークの地方移管について

＜ハローワークの地方移管に関する懸念点・問題点＞

- 雇用保障や労働者保護については、憲法27条の勤労権に基づき、国が責任を負うべき。
- 雇用保険制度は保険集団を大きくしてリスク分散をはかる必要から、国が一元的に運営すべき。
- 失業等給付の濫給を防止し、雇用保険制度の健全性を保つためには、保険者たる国が失業認定と職業紹介を一体的に行うべき。
- 雇用調整助成金や失業時給付の延長など、雇用情勢の急変に即応できる機動的な政策を打つためには、業務執行のタイムリーかつ円滑な実施が可能で、国による一元的な組織体制が不可欠。
- ハローワークを地方移管した場合、広域的な雇用移動を担保する全国的ネットワークでの職業紹介機能が損なわれる可能性が高く、就労支援の取り組みに地域間格差が生じかねない。
- 地方移管は、「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」とのILO第88号条約に抵触する可能性がある。
- ILOの三者構成原則に基づき、労使代表と公益代表で構成される労働政策審議会では、ハローワークの業務は都道府県に移管すべきではなく国が責任をもって直接実施する必要がある旨の意見書を決議している。労働政策審議会の意見は最大限に尊重されるべき。
- 地方財政がひっ迫する中、労政事務所の数が減少するなど、地方自治体における労政行政が大きく後退・衰退しており、ハローワークを地方移管した場合、同様の事態が生じる懸念がある。

**ハローワークは、国の指揮監督と責任により、
全国ネットワークで一体的に運営すべき**

(参考) 地方労政事務所の状況(1)

- 地方財政がひっ迫する中、労政事務所の数が減少するなど、地方自治体における労政行政が大きく後退・衰退しており、ハローワークを地方移管した場合、同様の事態が生じる懸念がある。

【参考】地方労政事務所の推移

	平成7年	平成11年	平成15年	平成19年	平成24年	平成26年
地方労政事務所数	84	72	45	31	16	16

出典：総務省「都道府県の出先機関（知事部局）の数に関する調査」をもとに連合作成

平成6年6月3日 衆議院 労働委員会議事録(抄)

○岩田順介委員（略）

労政事務所は、これはちよっと古いのですが、1971年、161カ所あったものが、91年は59カ所になっています。これはもちろん商工労働部だとか労働商工部だとかいろいろな名称があって合体していますが、これらも含めて見てみても、労政事務所の数というのは六割程度も減らされている。こういうことを私は今申し上げたかったのであります。そういったことを前提に考えてみますと、例えば労政事務所というのはかつては自治法上の必置機関だったのです。これが廃止になってきたわけでありますが、労働省も59年には労働教育を廃止していますね。

(参考) 地方労政事務所の状況(2)

平成25年11月5日 参議院 総務委員会 議事録(抄)

○吉良よし子君 関係機関連絡取って相互のということ、重要であるというふうな御答弁がありました。しかし、私がこの問題を取り上げて調べていく中で分かったのが、こうした大切な役割を担ってきた都道府県の労政主管事務所の多くがこの間統廃合され、相談できる身近な窓口が減少してしまっているということです。総務省にお聞きします。二〇〇五年から二〇一〇年の間に政府、総務省の主導で行われた集中改革プラン及び十八年指針の取組状況についての取りまとめが総務省から出されています。その報告の一つである都道府県における出先機関の見直しの報告において、目標内容若しくは実績の部分で、労政事務所、労働事務所、労働センターの統廃合に言及している都道府県は幾つありますか。数でお示ください。

○政府参考人(門山泰明君) お答えいたします。集中改革プランに基づきます地方公共団体の取組状況につきましては、五年間の取組期間中の毎年度フォローアップを実施するとされていたところでございますが、最終年度に当たります平成二十一年度分の調査で申し上げますと、労政事務所労働センターなどに係る実績、言及いたしました都道府県は全部で十二ございませう。このうち二件が新設又は機能強化、二件が廃止、八件が統合を行っているという状況でございます。

○吉良よし子君 十二の都道府県の中で統廃合について言及されており、少なくとも二件、そして八件統廃合されているということですが、現実には相談窓口は減っております。私も資料を使って調べましたが、佐賀県では三か所あった労政事務所が県民への詳しい説明もなく全て廃止にされています。先ほど御紹介した比較的先進的な取組をしている長野県でも二〇〇九年に二か所の窓口が統廃合されて、その統合が行われた後の二年間で相談件数が八百件も落ち込んでいます。

『人手不足への対応に関する調査結果』 概要(1)

—(2015年8月26日公表)—

2015年10月29日

調査概要

▶日本商工会議所（三村明夫会頭）はこのたび、「人手不足への対応に関する調査結果」を取りまとめた。本調査は、全国の中小企業4,072社を対象に、人手不足についての影響を把握するために、ヒアリング調査を行ったもの。
(調査期間：27年6月1～23日 回答数：2,625 事業者、回答率：64.5%)

図1：回答企業の内訳：業種別(%)

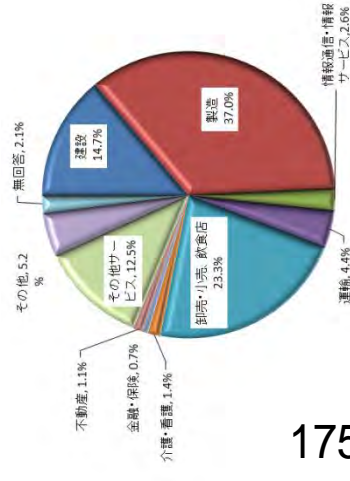
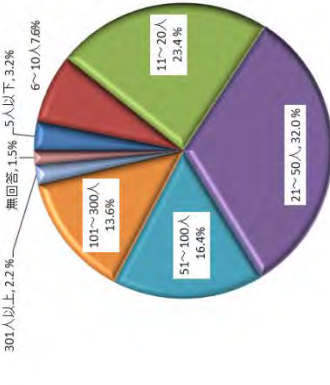


図2：回答企業の内訳：従業員数規模別(%)



深刻化する人手不足

▶ 人員の過不足状況については、**全体の半数以上の企業で「不足している」と回答（図3）があり、人手不足が深刻。業種別に見ると「介護・看護」「建設業」**で人手不足感が強い（図4）。

図3：人員の過不足状況について(%)

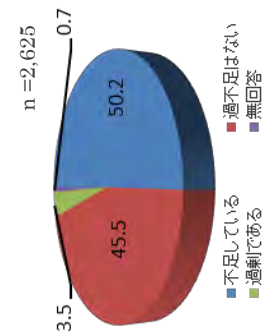
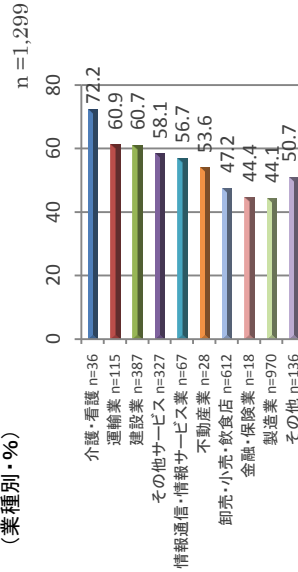


図4：図1の設問で、人員が「不足」と回答した企業の割合（業種別・%）



求める人材について

▶**人手不足企業が求める人材としては、「一定のキャリアを積んだミドル人材」（67.9%）が最も高く、「管理職経験者等のシニア人材」は低い割合であった（図5）。**企業が、教育が必要な大学や高校の新卒よりも、現場においてすぐに仕事を任せられる即戦力としてのミドル人材に期待を寄せていることがうかがえる。

▶業種別に見ても、すべての業種で「ミドル人材」の割合が最も高い（図6）。

図5：求める人材について(図3の設問で「不足」と回答した企業のみ)【複数回答】<全産業>

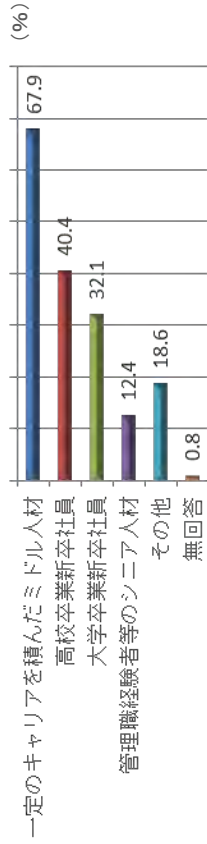
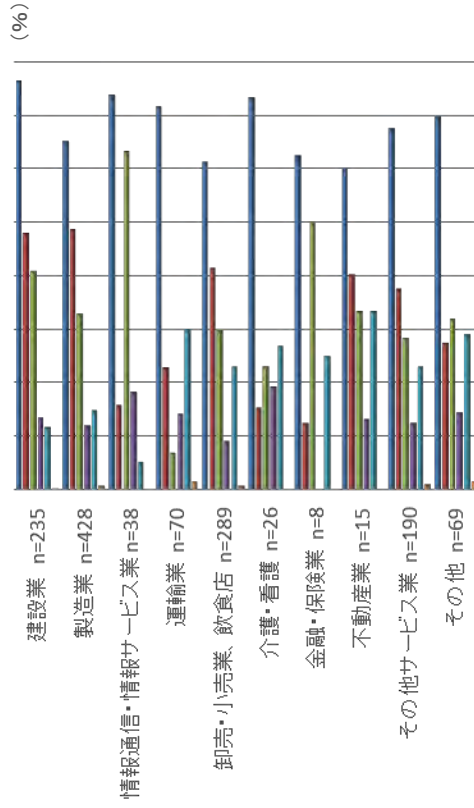


図6：求める人材について(図3の設問で「不足」と回答した企業のみ)【複数回答】<業種別集計>



■一定のキャリアを積んだミドル人材 ■高校卒業新卒社員
■大学卒業新卒社員 ■管理職経験者等のシニア人材
■その他 ■無回答

『人手不足への対応に関する調査結果』 概要(2)

—(2015年8月26日公表)—

2015年10月29日

人手不足解消に向けた若者・女性・高齢者の活躍、外国人の受入れについて

- ▶ 人手不足解消には、意欲と能力のある多様な人材が活躍できる環境の整備が不可欠。
- ▶ 女性の活躍促進について「実施している(42.8%)」、「実施を検討している(21.0%)」を合計すると、6割を超える企業で女性の活躍推進について対応を講じている(図7・図8)。
- ▶ 高齢者の活躍促進については、既に65歳以降まで働ける仕組みを構築済みの企業が71.3%で、中小企業におけるより一層の高齢者の活躍が期待される(図9)。
- ▶ 非技術的分野の外国人の受入れについては、企業の見方は分かれている(図10)。

図7：女性の活躍促進について(%)

n = 2,625

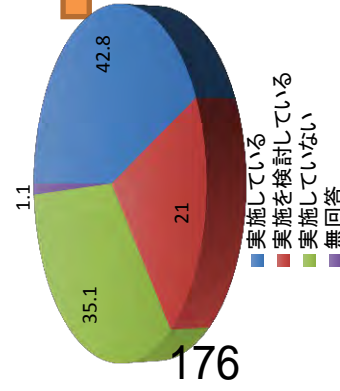


図8：実施している取り組みについて(%)【複数回答】
(図7の設問で「実施している」と回答した企業のみ)

n = 2,625

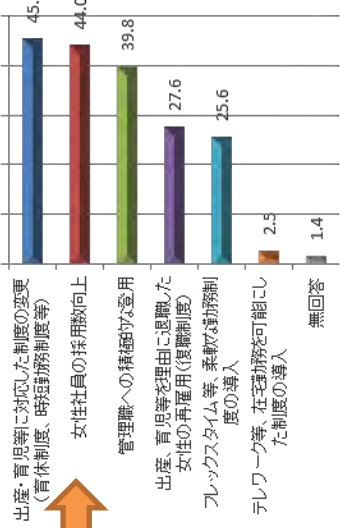


図9：65歳以降まで勤務ができる社内体制(%)

n = 2,625

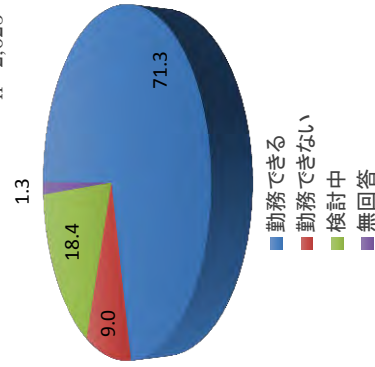
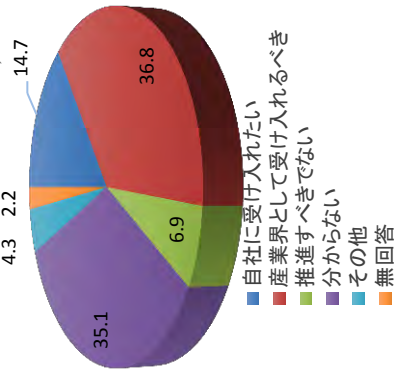


図10：非技術的分野の外国人労働者の受入れ(%)

n = 2,625



人手不足解消に向けた労働生産性向上への取り組みについて

- ▶ 少子化による労働力人口の減少という構造的な課題の中でわが国が成長を維持するためには労働生産性の向上が不可欠。労働生産性向上に向けた取り組みについては、回答した企業の半数以上が取り組みを実施している結果となった(図11)。
- ▶ 従業員数規模の小さな企業ほど生産性向上に取り組めていない傾向にあり(図12)、商工会議所は今後も様々な支援をおして企業の取り組みを支援していく。
- ▶ 実施している企業に対し取り組み内容を尋ねたところ、「人材育成」が71.2%となった(図13)。

図11：労働生産性向上への取り組み実施状況(%)

n = 2,625

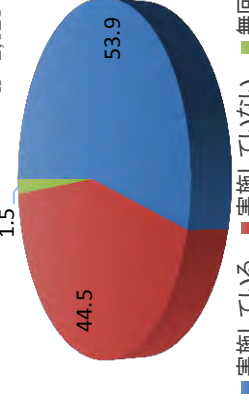


図12：労働生産性向上への取り組み状況
<従業員数規模別>(%)

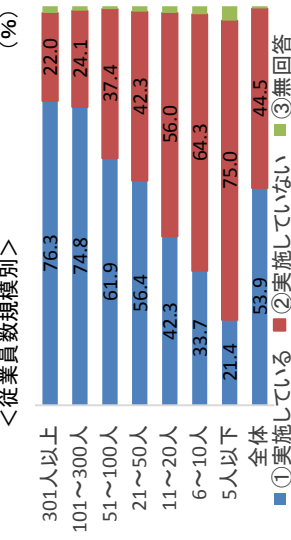
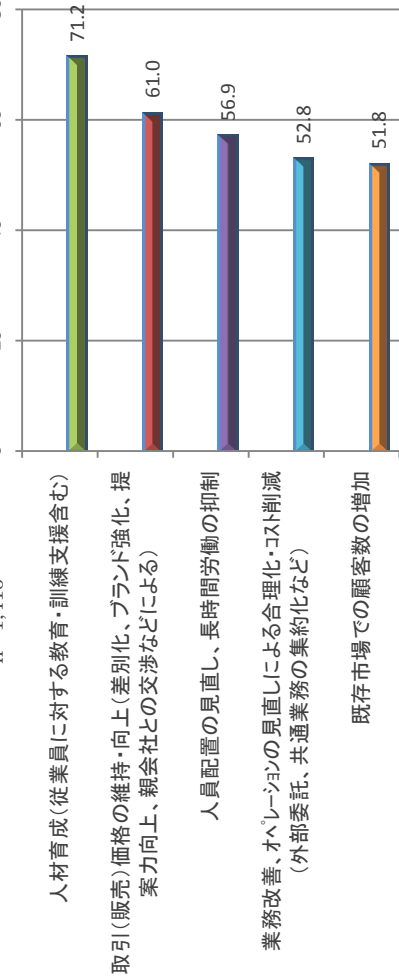


図13：実施している取り組み内容(図11の設問で「実施している」と回答した企業のみ)(%)

※回答の多かった上位5項目

n = 1,416



一体的実施、ハローワーク特区等の取組の充実策（事務局検討結果）

改善意見

対応案の概要

【一体的実施、ハローワーク特区】

① 一体的実施・特区の実施期間の延長

② 国の意思決定の迅速化

※国との調整に時間を要するとの指摘

※地方の提案を不可能と判断した場合の明確な根拠提示

③ 就職実績等の積極的な情報提供

※施設によって情報提供の内容・頻度が十分でない

④ 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、求人受付も加えるべき。

⑤ ハローワーク特区の実施箇所拡大

1. 希望する都道府県の手挙げ方式による実施箇所増
2. 県内複数又は県域全体のハローワークでの実施

⑥ ハローワーク特区の内容充実

1. 実験的な取組や地域事情を背景とした自治体からの提案を試行すべき
2. 特区制度を見直し、移管と同様の実施体制で地方が業務を行う

【ハローワークの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

1. 地方に提供する求人情報件数の拡大
2. ハローワーク職員用端末と同等の情報の提供

② 地方の開拓した求人情報の反映

地方が行う無料職業紹介を国に準じるものとして法律に位置付ける

事業を継続

地方自治体から要望があった際、できる限り現場で判断する、要望の様式を定め、標準処理期間を設定するなど、対応をスキーム化して迅速化。実現が不可能な場合、地方に対しその根拠を明確に提示。

少なくとも月一回、要望に応じて属性別人数や個人別の就職状況等のハローワークの就職実績を迅速・確実に提供。本人の同意を得た上で、求職票を自治体に提供。

実施体制の確保等が必要であることから、それぞれの一体的実施施設からの要望に応じて、行政ニーズ等を踏まえ、個別に検討し対応

1. 特区における指示権の効果を踏まえ、更なる検討が必要

2. 特区の実施自治体から具体的な要望を聞いて対応

1. 特区の実施自治体から具体的な要望を聞いて対応。例えば、開庁時間の延長等について、行政ニーズ等を考慮しつつ、意見を聴いた上で対応を検討

2. 地域を限定した地方移管そのものであり、慎重な検討が必要

1. 提供件数の増大に向けて求人事業主の意向確認の徹底を図るとともに、実績が低いハローワークには個別に状況確認を実施するなど、取組の徹底を図る。

2. ハローワーク職員用端末は個人情報や秘匿性の高い情報を取り扱っており、同様の内容をそのまま地方自治体に提供することは困難だが、情報共有については個別の事案に応じて検討し、対応。

地方自治体を受け付けた求人情報についても、地方自治体からの提供に基づき必要な要件を満たせばハローワーク求人情報システムに反映。

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）に基づき検討

上記のうち、対応の方向性が出たものについては、可能なものから速やかに実施する。また、現在行われている一体的実施及び特区施設のみで対応するのではなく、今後一体的実施等を開始した施設においても同様の扱いがなされるよう、統一した方針とし、周知を図る。

対応案

	<p>検討の結果、対応の方向性が出たものについては、可能なものから速やかに実施する。また、現在行われている一体的実施及び特区施設のみで対応するのではなく、今後一体的実施等を開始した施設においても同様の扱いがなされるよう、統一した方針とし、周知を図る。</p>
--	---

改善意見		対応案	
		具体的な対応案	
<p>(1) 期間の延長</p>	<p>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くが、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。</p>	<p>全国的に 対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一体的実施事業等は、多くの取組で目標をほぼ達成している。また、利用者、労使及び実施自治体からも高く評価されており、各地域での必要な事業として機能しているため、当該事業を継続する。【関連する論点】 ・都道府県における一体的実施については、地方移管が実現されるまでの間の当面の措置であることを明確化すべきとの意見があった。
<p>(2) 国の意思決定の迅速化</p>	<p>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一掃などのため、国と協議を行ってきたが、地方自治体から見ると機動的に欠ける面がある。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。</p> <p>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べきである。</p>	<p>全国的に 対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体から都道府県労働局への要望があった際の対応について、できる限り現場の判断に委ね、予算や法令上の問題があるなど、本省においても検討が必要なもの以外は、案件に応じて労働局又はハローワークにおいて判断する。 ・要望の標準様式を作成した上で、標準処理期間を設定するなど、全国統一的にスキーム化することで意思決定を迅速化する。また、実現が不可能な場合は、地方に対しその根拠を明確に提示する。 ※標準様式を策定するにあたっては、地方自治体へ事前に相談する。【関連する論点】 ・年度途中の予算対応を含め、実効性のある迅速化のある迅速化の仕組みが必要との意見があった。
<p>(3) 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</p>	<p>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。</p>	<p>全国的に 対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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について、自治体の求めに応じ、少なくとも月1回提供する。(提供する情報の内容については、国において提供可能な情報を示し、個々の施設の行政目的に応じて必要となる情報を地方から聞いた上で、個別に対応する。) ・全国的に対応する際に、共通化する方向で措置が講じられることにより提供頻度等が現在の水準よりも後退する団体がないように留意する。 ・県内の雇用情勢のデータ等については、国において提供可能な情報を示し、地方からの要望に応じて積極的に提供する。【関連する論点】 ・ハローワークの求職申込書を利用者登録票として共通様式化(裏面で個人情報共有の同意欄を設ける)し、求職申込書の個人情報共有化するとともに、自治体側に迅速・確実に就職実績を提供する。また、あらかじめ他のハローワークの求職申し込みがなされている場合は、一体的実施施設や特区施設において、本人の同意を取った上で、ハローワークの求職票に記載されている情報を自治体側に提供する。

改善意見		方向性	対応案 具体的な対応案
1	<p>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</p>	<p>地方から の個別の 要望に応 じて対応</p>	<p>・実施体制の確保等が必要であることから、それぞれの一体的実施施設からの要望に応じて、個別に検討し対応する。</p> <p>1. 雇用保険業務については、行政処分を伴うため正規職員による業務実施が必要である。平成24年4月1日から京都府、平成27年7月21日から鳥取県においてモデル実施を開始したため、その結果や求職者等のニーズを踏まえて実施方法等を検討し、対応する。</p> <p>2. 職業訓練受講指示については、地方自治体より要望があり、職業訓練受講により就職可能性が高まる求職者が多く、ハローワーク本所から距離がある、場所の確保が可能等の場合は、巡回等により対応する。</p> <p>3. 障害者就労支援及び求人受付については、地方自治体から要望があり、相当の利用者が見込まれ、ハローワークから距離がある、場所の確保が可能等の場合は対応する。</p> <p>【関連する論点】</p> <p>・実施を検討するに当たっては、距離や利用者数等の数値基準ではなく、自治体側の必要性等の意向に基づいて実施する方向で検討すべきである。特に雇用保険は京都府等の実績もあり、OB職員を活用するなどの工夫により、速やかに実施すべきであるとの意見があった一方、限られた行政資源の中でより効果的・効率的な業務運営を図ることが求められているため、行政ニーズ等を考慮し、行政効率の視点を踏まえての検討になるとの意見があった。</p> <p>・一体的実施の中で県や委託先の民間企業が職業紹介を行うには仕切りを隔てて行うか、別室で行う必要があるとの意見があるが、これを緩和すべきとの意見については、平成27年3月31日に学識経験者等からなる「雇用仲介事業等に関する検討会」の検討を開始しており、「規制改革実施計画」(平成27年6月30日閣議決定)に基づき、平成28年夏までに取りまとめを行うこととしており、今後検討する。</p> <p>・一体的実施施設におけるハローワークの管轄区域を撤廃し、ハローワークの管轄区域に縛られずに県域全体での事業展開を円滑に進めやすくなるべきではないかとの意見があった(京都府の一体的実施で実施済み)。</p>
2	<p>(1)期間の延長</p> <p>(2)ハローワーク特区の実施箇所拡大</p>	<p>(再掲) 全国的に 対応</p> <p>更なる検討が必要</p> <p>地方からの 個別の 要望に応 じて対応</p>	<p>(再掲) 一体的実施事業等は、多くの取組で目標をほぼ達成している。また、利用者、労使及び実施自治体からも高く評価されており、各地域での必要な事業として機能しているため、当該事業を継続する。</p> <p>【関連する論点】</p> <p>・都道府県における一体的実施については、地方移管が実現されるまでの間の当面の措置であることを明確化すべきとの意見があった。</p> <p>・ 特区の手挙げ方式による実施箇所の拡大については、特区における指示権の効果はどのようなものか、等の観点から、更なる検討が必要である。</p> <p>・ 県内で複数又は全域で実施することについては、埼玉県及び佐賀県及び佐賀県から具体的な要望を聞いて対応する。</p> <p>【関連する論点】</p> <p>・ハローワーク特区におけるハローワークの管轄区域を撤廃し、ハローワークの管轄区域に縛られずに県域全体での事業展開を円滑に進めやすくなるべきではないかとの意見があった(京都府の一体的実施で実施済み)。</p>

改善意見		対応案 具体的な対応案	方向性
<p>2 ハローワーク特区</p> <p>(3)ハローワーク特区の内容充実</p>	<p>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べきである。</p>	<p>地方からの個別の要望に応じて対応</p>	<p>埼玉県及び佐賀県から具体的な要望を聞いて対応する。例えば、開庁時間の延長等の要望については、行政ニーズ等も考慮しつつ、対応を検討する。</p> <p>・県内の雇用情勢のデータ等については、国において提供可能な情報を示し、地方からの要望に応じて積極的に提供する。</p> <p>【関連する論点】</p> <p>・特区制度を見直し、特区実施箇所のハローワークについては、既存の法令・予算の変更などを伴う取組も含めるとともに、職員用端末を県が使用できるようにするなど、移管に向けて、試行的に移管と同様の実施体制で地方が業務を行う状況を作るべきとの意見があったが、これは地域を限定した地方移管そのものであり、慎重な検討が必要である。</p> <p>・ハローワーク併設施設の中で県や委託先の民間企業が職業紹介を行うには仕切りを隔てて行うか、別室で行う必要があるとの意見があるが、これを緩和すべきとの意見については、平成27年3月31日に学識経験者等からなる「雇用仲介事業等に関する検討会」の検討を開始しており、「規制改革実施計画」(平成27年6月30日閣議決定)に基づき、平成28年夏までに取りまとめを行うこととしており、今後検討する。</p>
<p>(4)国の意思決定の迅速化</p>	<p>(再掲)</p> <p>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べきである。</p> <p>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べきである。</p>	<p>(再掲)</p> <p>全国的に対応</p>	<p>(再掲)</p> <p>・地方自治体から都道府県労働局への要望があった際の対応について、できる限り現場の判断に委ね、予算や法令上の問題があるなど、本省においても検討が必要なものを以外は、案件に応じて労働局又はハローワークにおいて判断する。</p> <p>・要望の標準様式を作成した上で、標準処理期間を設定するなど、全国的にスキーム化することで意思決定を迅速化する。また、実現が不可能な場合は、地方に対しその根拠を明確に提示する。</p> <p>※標準様式を策定するにあたっては、地方自治体へ事前に相談する。</p> <p>【関連する論点】</p> <p>・年度途中の予算対応を含め、実効性のある迅速化のある迅速化の仕組みが必要との意見があった。</p>

改善意見		対応案 具体的な対応案	
	方向性		
3	オンライン提供	<p>(1) 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、「求人情報のオンライン提供川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。</p> <p>(2) 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人事業所情報(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) 	<p>自治体向けに提供する求人情報の一般求人に占める割合は、制度開始時(H26.6)の17.5%から72.7%(H27.8)となり向上している。一方、自治体への提供割合が「60%未満」のハローワークが一定数あるなど、ハローワークごとに差がある状況であるため、今後も一層公開区分の確認徹底を図るとともに、実績が低いハローワークには個別に状況確認を実施し、取組の徹底を図る。</p> <p>・職業紹介については、カウンセリング技法や多様な職種情報を踏まえて行なわれるものであるため、システム上で情報共有すれば直ちにマッチングが可能となる位置づけのものではないが、個別に相談があれば事案に応じて検討し、対応する。</p> <p>しかしながら、ハローワークの職員用端末においては、各種の個人情報や秘匿性の高い情報(各企業の法令等違反状況、助成金等受給状況)を取り扱っており、同様の内容をそのまま地方自治体に提供することは、個人情報の管理上の問題や企業の正当な競争を妨げる恐れがある等の問題があり、困難である。また、これらの情報のうち、秘匿性の高い情報を除外してオンライン提供する場合、システム改修が必要であり、費用対効果を踏まえると、実施は困難である。</p> <p>【関連する論点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人や企業の同意があるもの、マッチングに必要な情報等については、積極的に提供すべきとの意見があった。また、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ことにより、提供する上での障害がなくなるのではないかと、意見があった。
4	その他	<p>(3) 企業に対して最適な人材を紹介するため、地方自治体が行う求人情報システムに反映できるようにする。</p>	<p>・地方自治体を受け付けた求人情報についても、地方自治体からの提供に基づき必要な要件を満たせばハローワーク求人情報システムに反映する。</p> <p>・求人情報提供端末に掲載するためには、所定の様式に記載し、ハローワークの業務システムに入力する必要があるが、地方自治体等からの情報提供に基づき、ハローワークにおいてあらかじめ求人申込書を記載し、それを求人事業主に確認していただく等の方法により対応する。</p> <p>・地方公共団体が求人を受け付ける場合に、ハローワークの求人申込書と同等の情報を取得できるように、様式を共有するなどの工夫を行う。</p>
		<p>更なる検討が必要</p>	<p>・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)に基づき検討。</p> <p>【関連する論点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別法(例えば生活困窮者自立支援法)での規定ではなく、職業紹介に関する基本的な位置付けの職業安定法に、国に準ずるものとして、地方自治体が行う無料職業紹介事業を規定すべきであるとの意見があった。 ・ハローワーク特区や一体的実施を実施している自治体を含め地域の雇用対策について、今後の拡大や充実の状況も踏まえ、財政措置の充実を検討する。