

# 関係データ等について

## 論点①

ハローワークと民間職業紹介事業者の役割分担

# ハローワークと民間職業紹介事業者との相違

- 民間事業者とハローワークの役割には大きな違いがあり、民間事業者は、在職者、専門的なホワイトカラー等の職業紹介で強みを発揮している。

	ハローワーク	民間職業紹介事業者
立地	全国に設置（それぞれの拠点によるネットワークを形成）	都市部に多く立地（東京・大阪・愛知に約5割）
業務	職業紹介・雇用保険・雇用対策（一体的に実施） ※ 雇用のセーフティネットの役割として就職困難層に対する手厚い支援を重視 ※ 政府が行う雇用対策を担う第一線機関として、最近では若者・新卒者、生活困窮者、子育て女性等の支援を強化	職業紹介
求職者の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職者が中心（在職者は約2割）</li> <li>・フリーター、障害者、生活保護受給者、母子家庭の母など就職困難性の高い層も多く利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在職者が中心（約6割）</li> <li>・ホワイトカラー（専門・技術職等）の職業紹介が中心</li> </ul>
求人企業の特徴	求人の大部分は、中小・零細企業からの求人 ※ 特に零細企業にとっては、人材確保の手段として必須 ※ 月収21万円が平均値（年収で300万円程度が想定される）	手数料を払っても人材を確保したい中規模企業からの求人が多い ※ 年収560万円が平均値 ※ 大企業は、広告・情報提供事業を主に利用
求人企業からの手数料	なし	あり（年収の17%～35%程度・120万円～130万円が多い）

◎ 求職者の均等待遇（性別等を理由に差別的取扱いをしない）、求職者に対する労働条件等の明示、個人情報の保護、全ての求人・求職の受付などは、ハローワーク・民間職業紹介事業者の共通の義務。

◎ ハローワークは障害者等の就職困難者への職業指導、雇用保険受給者の就職支援、学校への協力などが義務。

# ハローワークと民間職業紹介事業者との相違

- ハローワークと民間職業紹介事業者では、求職者の平均年収に大きな差がある。

## 入職経路別の平均年収

転職情報源		転職前年収（平均：単位万円）
ハローワーク（職業安定所）		314.2
民間	民間人材紹介会社	560.2
	人材派遣会社	321.9
	有料の求人情報誌	343.9
	無料の求人情報誌やタウン誌	241.4
	新聞の求人広告	270.0
	折り込みチラシ	219.1
	インターネットの転職情報サイト	327.0
	携帯電話の求人サイト	219.1
家族や友人・知人、縁故		365.4
働きたい会社に直接問い合わせ		376.5
企業のホームページ		318.2
学校（学生課）の窓口や掲示板		301.2
その他		476.7
合計		344.0

# ハローワークの職業紹介の特徴(中小企業の求人が中心)

○ハローワークの職業紹介業務は、中小企業の求人が中心

## ハローワークは中小企業の人材確保に貢献

○ ハローワークの求人の約96%は中小企業からで、中小企業に約119万人(フルタイム・常用)の就職を実現。

求人数・就職数 ／規模	規模計	うち中小企業 (299人以下)	うち中小企業以外 (300人以上)	企業規模計に占める 中小企業の割合
求人数	5,399,485	5,181,831	217,654	96.0%
就職人数	1,231,766	1,187,199	44,567	96.4%

※新規学卒を除くフルタイム・常用の平成24年度実績

○ 特に零細企業は、人材確保の主要な手段として、ハローワークを最も活用。

採用手段／規模	規模計	うち5人～29人規模	うち30人～99人規模
ハローワーク(※)	24.5%(20.1%)	31.9(27.0%)	33.0%(29.2%)
学校	6.0%	3.7%	3.6%
広告・情報提供	35.8%	29.0%	25.7%
民営職業紹介所	2.7%	1.8%	2.0%
その他	9.2%	9.5%	6.7%
縁故	21.8%	26.8%	26.2%

※「ハローワーク」は、ハローワークインターネットサービスによる採用を含む実績であり、うち、ハローワークの窓口に限った実績は( )内に示している。

※厚生労働省「平成25年雇用動向調査」より作成した経路別の入職者割合

# ハローワークと民間人材ビジネスの関係

## ハローワークと民間人材ビジネスの『強み』を活かした連携強化が重要

- ハローワークと民間人材ビジネスには、**それぞれの『役割』と『強み』**がある。

**ハローワーク** | 就職困難者を中心に支援する雇用の最後のセーフティネット  
職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に実施

**民間人材  
ビジネス** | 在職者・ホワイトカラー中心  
求人企業から手数料をとって『やや高い層』の職業紹介を行う

『競争』『排他』関係ではなく、『補完』関係による相乗効果の発揮。

- 今後、『産業の新陳代謝』の加速に伴う在職者・ホワイトカラー等の『円滑な労働移動』を推進していくことが重要。そのためには、『**市場化テスト**』のように**官民が同じことをするのではなく、『①民の強みを生かせる施策の充実』**と、それを踏まえた『**②官民の連携強化**』という視点を持つことが重要。

- 『日本再興戦略』においても、こうした視点からの取組を強化し、**官民が連携して『労働市場全体のマッチング機能の強化』を推進**していくこととされている。（『地方分権改革推進本部』でも、この方針で進めることとされている）

《日本再興戦略に盛り込まれた施策の例》

### ハローワークの求人情報の民間開放

- ・ ハローワークの保有する求人情報を民間や自治体にも提供。

### 助成金に民間人材ビジネスの力を活用

- ・ 労働移動支援助成金の抜本拡充や、雇入れ助成金の民間開放により、民間人材ビジネスの更なる活用促進。

## 円滑な労働移動(労働力の再配置)には幅広い観点からの取組が必要

- 円滑な労働移動(労働力の再配置)のためには、『マッチング機能の強化』だけではなく、そもそも、
  - ① **外部労働市場の整備** (企業による人事管理のあり方見直し、中途採用の活発化、能力評価システムの整備など)
  - ② **良質な雇用の場作り** (雇用条件の改善、雇用指向型の産業政策など)といった**幅広い観点からの取組が必要**である。

# 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化

ハローワークと民間人材ビジネスには、それぞれの『役割』と『強み』があり、『競争』・『排他』関係ではなく、『補完』関係による相乗効果を発揮し、外部労働市場全体としてマッチング機能の最大化を図ることが重要。（『日本再興戦略』においてもこうした方針が示されている。）

ハローワーク：就職困難者を中心に支援する雇用の最後のセーフティネット  
（求職者のうち障害者など就職困難者の割合が増加傾向にあり3割を超える）

民間職業紹介事業者：在職者・ホワイトカラー中心（求人企業から手数料を取って『やや高い層』の職業紹介を行う）

※カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等で民間人材ビジネスを最大限活用

## 《主な取組》

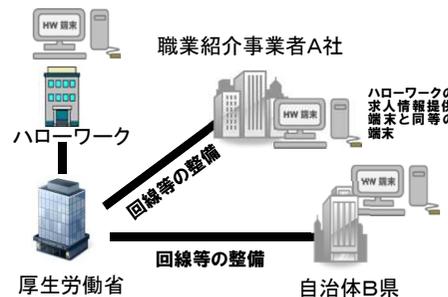
### ハローワークの求人・求職情報の提供

ハローワークの求人・求職情報を民間職業紹介事業者や地方自治体等に提供。国・地方・民間がそれぞれの役割・機能に応じた連携を行うことにより、外部労働市場全体として、マッチング機能を強化。

#### 求人情報の提供（平成26年9月～）

2つの方式により実施。

- ①ハローワークの求人情報提供端末と同等の端末を設置できるようにする方式（図参照）
- ②求人情報データをインターネット回線でダウンロードする方法



### ハローワークの機能強化

セーフティネットであるハローワークの機能強化は、外部労働市場全体のマッチング機能強化のために重要。

このため、平成27年度から、各ハローワークのパフォーマンスの比較・公表を行い、ハローワークの機能強化を図る。

### 優良な民間人材ビジネスの育成

民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用を図るため、優良な民間事業者の認定制度を平成26年度から開始。

「優良マーク」



### ベストプラクティスの普及



地方自治体とハローワークの共同事業の好事例を収集し公表（平成26年8月）。好事例を各地で普及させていく。

（宇都宮市とハローワーク宇都宮）市の児童扶養手当担当窓口の隣にハローワークの臨時窓口を設置

#### 求職情報の提供（平成27年度中に開始予定）

民間職業紹介事業者や地方自治体等が、ハローワークの求職情報（個人情報を除く）を閲覧し、求職者にサービスの利用勧奨を行うための仕組みを整備する（図参照）。

