

ハローワークの求人情報の オンライン提供に関する調査結果概要

平成28年11月 全国知事会

(1) 「求人情報のオンライン提供」の活用状況。

回 答	団体数	比率
・「活用している」または「今後活用を検討している」	46	97.9%
うち 端末方式のみ	2	
データ提供方式のみ	30	
両方式を併用	13	
今後活用を検討	1	
・「活用していない、活用する予定はない」	1	2.1%
→ (理由) ハローワークが併設されているから		

(2) 上記(1)で「活用している」または「今後活用を検討している」と回答した団体について、提供を受けた求人情報の活用又は活用検討の状況。(複数回答可)

回 答	団体数	比率
① 県内求職者への職業紹介	32	69.6%
② 県外求職者への職業紹介 (UIJターン対策)	27	58.7%
③ 県内求職者への就職相談、情報提供	33	71.7%
④ 求人情報の分析	7	15.2%
⑤ その他 (公共職業能力開発施設等の訓練生及び修了生への情報提供・職業相談・職業紹介 (7団体)、県外求職者への就職相談、情報提供 (2団体) 等)	11	23.9%
合 計	110	

(3) 上記(2)で「①県内求職者への職業紹介」及び「②県外求職者への職業紹介(UJターン対策)」と回答された団体について、職業紹介の実施状況。

回 答	団体数	比率
① 直営により実施	19	44.2%
② 事業の一部を民間に委託のうえ実施	13	30.2%
③ 事業の全部を民間に委託のうえ実施	11	25.6%
合 計	43	100.0%

※県内の複数施設において職業紹介を実施している場合で、直営により運営している施設と委託により運営している施設が混在している場合には、「②事業の一部を民間に委託のうえ実施」にカウントしている。

(4) 「求人情報のオンライン提供」の情報について

①全般に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・ハローワークが保有する情報で、地方公共団体に提供が可能なもの全て。
- ・ハローワークと同程度にすべき。
- ・オンライン提供の開始以降、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記載されていない情報(詳細な労働条件や採用条件等)については、地方自治体等からの照会に応じて提供するものとなっており、原則として全てオンライン提供すべき。
- ・若年雇用促進法に基づく「青少年雇用情報シート」の情報についても、データ提供方式で提供していただきたい。

■「求人情報のオンライン提供」について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・情報が充実している方が、求職者が就業を検討しやすい。
- ・より詳細な情報が事前に入手できることで、ミスマッチによる離職の防止につながる。
- ・さらなる職業紹介関連情報の提供によって、よりの確・円滑な職業紹介が実施できることが想定される。
- ・情報量に差があるため、オンライン情報とともに、ハローワークのインターネット求人情報を併用して検索している。

②就業場所に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・就業場所までの地図 → 最寄り駅・バス停からの道順等の案内情報。（求人票裏面の出力・印刷）
- ・就業場所までの距離情報 → ある地点から半径〇キロ以内など。
- ・転勤の可能性 → 転勤の可能性がある場合、その勤務先。
【記載例】全国の支社に転勤の可能性あり。（本人の意向には十分に配慮）
- ・出張の可能性 → 【記載例】基本は、事業所所在地における勤務を行うが、年に数回別の場所で勤務する可能性あり。（東京での商品説明会へのお出張など。泊まりあり。）
※求職者によっては、出張日数や遠隔地へのお出張頻度が応募先選定の決め手となる場合がある。
- ・長期出張の可能性 → 【記載例】約1ヶ月の国内出張が年間3回程度あり。
- ・その他 → 【記載例】終日にわたる外勤の際は、現地集合・現地解散を原則。

■就業場所に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・就業場所の地図情報があることで、通勤の可否が検討しやすくなる。
- ・対象者の通勤手段が自転車のみなどの場合が多く、就労の可否は自宅からの距離が重要な要因となるため、ある地点からの距離による検索が可能であれば、応募可能な求人の検索が容易になる。

4

③仕事の内容等に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・必要な経験などに関する詳細情報（OAスキル） → PC(Word、Excel)のスキルがどの程度必要か。
【記載例】Wordは文章作成が行えるレベル。Excelは表の作成・四則演算が行えれば可など、具体的な操作内容があると良い。
【記載例】パソコンスキルの難易度は、入力業務のみ。関数などの難しい操作は不要。
※現在提供の情報には「PC(Word、Excel)経験のある方」と記載。
- ・必要な経験などに関する詳細情報（自動車等の運転スキル） → 運転の目的及びどの程度のスキルが必要か。
【記載例】車の免許はルート営業のため、普通に運転できる程度で問題なし。
【記載例】公共交通機関なしのため、通勤に免許必要。
【記載例】業務で車を使って外出する場合は社用車を使用。
※現在提供の情報には「普通自動車免許(AT限定可)」と記載。
- ・必要な経験などに関する詳細情報（職務経験） → 該当業務に係る経験がどの程度必要か。（未経験者可、経験3年以上等）
【記載例】電話、窓口対応が主。事務処理は定型文書の修正等で共用パソコンを使用。
※現在提供の情報には「事務経験者優遇」と記載。
- ・業務内容の詳細情報① → 営業先の情報
【記載例】営業先は主に医療法人や総合病院。
- ・業務内容の詳細情報② → 現金取扱の有無
【記載例】現金取扱い作業有。（研修制度有）
- ・業務内容の詳細情報③ → 工場の場合、ラインなのか。自分のペースで作業ができるのか。グループ作業なのか。個々で作業なのか。一日中立ち仕事なのか。座ってできる仕事なのか。
- ・従業員の男女比率 → 主に男性が従事しているのか、女性が従事しているのか、職場での割合の明記
- ・職場の状況 → 冷暖房は完備されているか。
- ・入社後求める仕事のスキル → 【記載例】平成〇年〇月頃までの■■■ができるようになってもらいたい。

5

■ 仕事の内容等に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

・ 求職者によっては、自分自身を過小評価していることも少なくない。企業がどの程度の経験を必要としているかがわかると求職者も応募する・しないを自分で判断できる。

④労働条件等に関する事項

■ 「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・ 有給休暇の取得の詳細、推進の取組 → 【記載例】平成○年度 社員1人当たりの有給消化日数 ○日間。
【記載例】夏期特別休暇は3日間付与し、年次有給休暇と併せて連続1週間の休暇取得を推進している。
- ・ 育児休業等の取得の詳細 → 育児休業等の取得実績だけではなく、取得の時期や取得者数など具体的な情報。
- ・ 法定外休暇に関する情報 → 法定休暇の年次有給休暇を超えて設定された有給休暇、法定休暇の育児休業・介護休業等を超えて設定された休暇、その他の法定外休暇（病気休暇、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇等）といった、多様な働き方に資する特別な休暇制度の詳細な導入状況。
- ・ 子育て中の求職者の採用や配慮に関する情報 → 【記載例】子育て中の方歓迎、学校行事のための休暇配慮あり。
【記載例】子育て支援制度：平成●年度実績は●●制度活用●人
- ・ 休日の出勤状況 → 検索の時点で休日、特に土曜・祝日についての出勤頻度。
- ・ 時間外勤務の状況 → ・ 時間外勤務の実施状況やノー残業デーなどの取組。（週2日、ノー残業デーを実施）
・ 月平均の残業時間や、繁忙期の月平均の残業時間等。
（月平均10時間 繁忙期1月、12月 繁忙期月平均20時間）
※現在提供の情報には「時間外労働月平均20時間」と記載。
- ・ ボーナスについて → 昨年度の実績例 （勤務5年目 35歳 製造担当 ●万円）
- ・ 年齢制限の有無 → 65歳以上であっても、意欲があれば応募により採用の可能性はあるのか否か。
【記載例】50代の方歓迎、60代積極採用、65歳以上の方可能、軽作業（●Kg程度）あり、●時間から勤務可能、教育制度あり。

■労働条件等に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・ひとり親家庭の場合、ひとり親家庭ということ、子を預けられる親族が近くにいないなどで、子の迎えの時間、子の休日と合うかが重要となる。応募の段階で、就業場所での残業や土日祝勤務の詳細情報がわかると勤務の継続が見込まれる。
- ・法定休暇の年次有給休暇を超えて設定された有給休暇、法定休暇の育児休業・介護休業等を超えて設定された休暇、その他の法定外休暇（病気休暇、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇等）といった特別な休暇制度の導入状況や、事業所内における託児所の設置状況、短時間勤務制度やフレックスタイム制度等の柔軟な勤務形態の導入状況など、多様な働き方に資する企業の取組に関する情報がオンライン提供で簡易に取得できれば、働き方改革に対する現場での取組の現状把握における有用なデータの一つになると思われる。
- ・子育て期の女性の再就職、ひとり親の就職及び高齢者の再就職については、求人票の情報だけでは受入れ可能であるか分からないため、求人事業主に電話で問い合わせて確認する場合がある。
このため、職業紹介担当者の業務負担が大きく、迅速な職業紹介につながっていない現状があり、これらの情報が事前に入手できれば、より迅速で効果的な就職支援が可能である。
- ・年齢制限が明記されていなくても、定年あり（65歳）などと表記されていれば、実質65歳以上が採用されないことが分かるなど、応募者の金銭的負担を減らすことができる。

⑤会社の情報に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・過去の採用状況等 → 過去3年間の採用者数。（新卒〇名 中途〇名）
- ・定着率・離職率 → 定着率に加え、3年以内の早期離職率。
【記載例】平成〇年度 入社1年目社員 〇人、入社3年目社員 〇人 全社員平均 〇人
- ・勤務部署の従業員情報 → 【記載例】部署は〇〇名規模で、20代〇名、30代〇名、40代〇名、うち女性〇名など。
- ・従業員の属性 → 【記載例】年齢層（〇歳代〇人、〇歳代〇人が在籍）及び雇用形態（正社員、契約社員、パートなど）の内訳数、または比率。
- ・平均年齢 → 会社全体・配属予定部署の平均年齢。
- ・ジョブカード利用の有無 → ジョブカード利用の有無。（企業の雇用姿勢を伺う判断材料の一つになる。）
- ・事業所内の託児所に関する情報 → 事業所内における託児所の有無。（託児所がある場合は定員、利用状況）
- ・禁煙の有無、休憩室の有無等 → 禁煙の有無、休憩室の有無等。

■会社の情報に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・採用部署に在籍する従業員の年齢層の情報により、求人側が求める人材の予測をつけやすい。
- ・離職率もしくは定着率の情報提供があれば、離職率の低さ/定着率の高さを新たな判断材料のひとつとして、より積極的な応募が期待できる。

⑥選考等に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・求人への応募状況 → 応募人数、性別、年齢等、事業所が了承した応募者の傾向、選考中の数、内定数。
- ・選考日程 → 【記載例】欠員補充のため、○月○日までに採用を決めたい。
- ・選考方法 → 【記載例】面接回数（●～●回程度）、面接形式：個人面接及び集団面接、グループディスカッション。
- ・採用予定年月日 → すべての求人平成○年○月○日までに採用予定と記載。
- ・採用の担当者 → 採用担当者（ハローワークで出している求人票の裏面に記載されているもの）
- ・筆記試験の内容 → 選考時に実施する筆記試験の種類・内容。
- ・募集背景 → 欠員補充や増員のみではなく具体的に。
【記載例】●月に●●に店舗を拡大し、そちらに人を補充させるために欠員が生じる。
- ・試用期間の詳細 → 【記載例】試用期間は6か月であるが、勤務状況により短縮する場合あり。
- ・選考実績 → 同じ職種での過去の選考実績（属性（性別、年齢等））を掲載
- ・ひとり親家庭に対する配慮に関する情報 → ひとり親積極採用、制服の有無。
- ・主婦層採用の実績 → 【記載例】ブランク不問、子育て経験ある方歓迎、学校役員経験者歓迎、転勤族の方歓迎。
- ・面接及び就業時期の調整の可否 → 【記載例】他県から応募する場合、面接及び就業時期については応相談。
- ・面接時の交通費支給の有無 → 【記載例】他県から面接に来社する場合は●円を限度に交通費を支給。

■選考等に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・求人に対する応募状況が開示されることにより、応募意欲の喚起、促進につながる。
- ・事務職の場合、応募者が多いので状況がわからないと不安になって前に進めないというケースが多い。
- ・応募者の男女比率がわかると応募する際の判断材料になる。

10

⑦その他労働条件に関する事項

■「求人情報のオンライン提供」について、現在、提供範囲に含まれていないもののうち、必要であると思われる情報

- ・資格取得に関する詳細情報 → 【記載例】資格取得支援制度あり。（資格取得費用補助、資格手当あり）
【記載例】資格取得援助（奨励金）及び祝金：平成○年度実績は○○資格○人、○○奨励金○人。
- ・教育・研修制度に関する詳細情報 → 何の研修をどのように実施しているのか。
【記載例】入社時の社外研修1ヶ月間○○で溶接技術を学ぶ、セキュリティ研修（社内）、外部講師、年2回
【記載例】職位に応じた段階的な研修を実施し、能力の向上に努めている。
- ・正社員登用制度の詳細について → 【記載例】勤続○年以上が対象、希望者に試験を実施（年2回）、勤務状況など一定条件をクリアした者に通知し、個別面談をする。
※現在提供の情報には「正社員登用制度あり」と記載。
- ・正社員制度の実績 → 正社員制度の実績
【記載例】正社員登用制度を活用し、○○工場では過去3年間において、正社員への登用を希望するパート○人中○人が正社員になった。
※現在提供の情報には「正社員登用制度あり」と記載。
- ・柔軟な勤務形態に関する情報 → テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の柔軟な勤務形態の詳細な導入状況。
- ・紹介実績 → 過去、あるいは現在、ハローワークから紹介された数と採用実績数。
- ・契約更新の可能性（非正規の場合） → あり・なし のみではなく過去の実績など。
- ・事業所の各種指導記録 → 事業所の各種指導記録
- ・雇用保険適用状況（入職・離職状況等） → 雇用保険適用状況（入職・離職状況等）
- ・各種助成金の受給履歴等 → 各種助成金の受給履歴等
- ・その他の職種への転換可能性 → 【記載例】適性により社内での他職種への転換あり。

11

■その他労働条件に関する事項について、必要な情報が提供されなかったために、業務に支障をきたした事例又は情報の提供によって、より活用が想定されるケースについて

- ・『求人条件特記事項』内に「補足有」などの記載があった際に内容がわからないため、ハローワーク窓口に内容確認を行わなければならない。補足内容を表記するか、もしくはシステム上で確認できるようにしていただきたい。
- ・求人票内に「企業のイメージ画像を確認ください」などの表記があるため、ハローワークの検索機と同様に企業イメージ画像を確認できるようにしていただきたい。

(5) オンライン提供システムの仕様等に関する意見・要望について①

■ダウンロードの時間及び回数に係る制限等について（データ提供方式）

- ・毎日、自動でダウンロードされるようになると使いやすい。
- ・ダウンロード時間、回数を限定せずに、利用できるようにしていただきたい。（現在はサーバー負荷を軽減させるため、ダウンロード時間や回数が制限されている。）
- ・午前中のダウンロード時間が指定され、限定的にしか使えないので、指定時間を常時もしくは拡大してもらいたい。
- ・ダウンロードに時間を要する場合がある。
- ・ダウンロードに失敗することが多いため改善して欲しい。

■端末方式の特殊な仕様について

- ・解像度が一般的ではないため機種が限定され、入札の際の仕様書作成に苦労した。（端末方式）
- ・端末方式について、仕様が合わずに利用できていないので、仕様の見直しをお願いしたい。（端末方式の場合、特殊な仕様となっており、対応するPCが限定される。）

■無効となった求人票の取扱いについて

- ・無効求人について情報提供してほしい。（企業の求人傾向を把握するため）
- ・過去に紹介した（無効になった）求人票の管理が可能となれば、求職者に対して過去に紹介した求人も確認でき、その後の就職相談、職業紹介の参考になる。

(5) オンライン提供システムの仕様等に関する意見・要望について②

■求人情報の検索について

- ・事業所番号による検索ができるようにしてほしい。
- ・検索項目に「企業名」を入れて欲しい。
- ・求人検索画面で産業分類番号や職業分類番号での検索が可能になればよい。
- ・委託訓練の訓練実施機関に情報提供する際、就業場所が県内のもので検索絞込みをかけているが、現状、県名がなく市町村名からのデータについては、県名を入力してから検索している。入力段階で県名からの入力が必要であると、さらに活用し易いシステムとなり、業務効率の向上が図られる。
- ・職種選択について 希望する職種選択だけではなく、希望しない職種の選択ができると良い。
- ・検索項目が複数でないため、思うように検索がかけられない。(例)「〇〇市、□□市、電気工事」→ 検索できない。
- ・就業場所、職種の項目をもっと選べるようにしてほしい。現在は5項目しか選べず、2度手間になっている。
- ・フルタイムとパートの両方を検索することも多く、何度も設定しなおして検索している。
- ・求人番号で検索するとき一般と障がい者のデータを入れ替えて検索しなければならず、同時に検索できるよう改善してもらいたい。
- ・データ提供方式は、就業場所のボタンの数が限られており、設定に工夫を要する。例えばページ切り替えやプルダウンで、都道府県→市町村のように段階的に絞り込みできるとよい。
- ・検索条件設定(就業場所や鉄道沿線の駅)の入力数や文字数に制限があり、またコード入力の箇所が多いため、初期設定に時間がかかる。

■採用状況の確認(データ提供方式)

- ・端末方式では採用、不採用の状況等をリアルタイムで確認できるが、データ提供方式でもそういった情報をデータの中に入れて含めることができないか検討いただきたい。

14

(5) オンライン提供システムの仕様等に関する意見・要望について③

■システムの仕様等について

- ・PCのスペックは十分であるにも関わらず動作が非常に遅い。また、検索が上手くいかない場合がある。
- ・ログインからのアクセスに時間がかかる。
- ・一定時間経過するとログイン画面に戻ってしまい、最初からとなり不便である。
- ・Windows10対応として欲しい。(Windows7 Professional(32bit)SP1、Windows8.1にOSが限定されているため)
- ・データ更新の設定画面にパスワードを設けて欲しい。
- ・使用の度にインターネットオプションのLANの設定を変更しなければいけないので手間がかかる。
- ・印刷設定が出来るようにしてほしい。現状は印刷ボタンしかなく、印刷設定が出来ない。
- ・操作の問題点として、終了画面がでず、タスクマネージャーでしか終了できなかったことが数回あり。
- ・求人一覧表を印刷する場合、現在のページにある求人5件が印刷されるが、チェックした求人が一覧表として印刷できるように改善願いたい。
- ・情報提供をうけるために固定IPアドレスが必要になっていることを緩和願いたい。
- ・画面及び文字が小さいので大きな画面で見られると良い。

■その他

- ・現在のシステムは就業場所の都道府県が指定出来る状態であるが、ダウンロードする際に求人事業所の所在地(府県)を指定してダウンロードできれば、必要な情報のみに絞られるため、より活用しやすい。
- ・新卒求人情報について、一般求人情報と同様に就業地別(都道府県別)で提供してほしい。

15

(6) オンライン提供を活用している上での課題、問題点、改善点について①

■国と地方の求人情報の差について

- ・ハローワークで閲覧できる求人情報と情報量が異なるため、オンラインサービスで確認できる求人情報以上の情報を求めた場合、ハローワークを来訪することとなる。ハローワークと同じ求人情報を閲覧できるようにしてほしい。
- ・オンライン提供される求人情報がハローワーク公開求人と異なるため、求める企業の求人票（求人番号や企業名）を探してもない場合が多く、結局、ハローワークに直接問い合わせるため二度手間となる。
- ・ハローワークの求人すべてがオンライン提供されているわけではないため、利用者が他のハローワークで検索した求人票を持参した際に紹介状の発行ができないことがある。
- ・全ての企業がオンライン提供されるまで、インターネットサービス一覧にオンライン提供がされている求人であるという印を付けてほしい。印があると詳細画面を開かずに済み、一つ一つ確認する時間や手間が省ける。（求人番号は見づらい）
- ・自治体へ提供できる求人情報がさらに増えるよう、企業への周知や働きかけをお願いしたい。
- ・求職者に情報提供をするにあたり、オンライン提供を希望する企業と希望しない企業が混在しており、オンラインシステムを検索しただけでは十分な情報とは言えない。よって、オンラインシステムとハローワークインターネットサービスの両方を閲覧しなければならない。オンライン提供にすべての企業が掲載するよう促してほしい。
- ・データ分析（統計利用）を行うには、各労働局の公表統計との整合性を取るため、企業名等が匿名のままでもいいので、全数情報が望ましい。その場合、有効な求人のみでなく、無効となった求人や充足した求人の情報があると、自治体が独自でデータ加工できるため、労働局にオーダーメイド集計を依頼する必要性が減る。
- ・タイムラグがある。（ハローワークインターネットサービスの求人番号を入力してもデータが無いときがある）
- ・求人充足により取り消しされた場合の連絡がこないため、取り込んだ情報を利用するには、まだ有効な求人であるか、企業に確認が必要となっている。

■求職者情報とのリンクについて

- ・求職者情報と連携ができないので、マッチングに活用できない。
- ・求人検索機能のみならず求職者情報の登録、さらに紹介状の発行などマッチング機能も持たせたシステムとなれば「職業紹介」をスムーズに行える。

■応募状況の把握について

- ・求人の応募者数等の応募状況が把握できれば、職業紹介の参考になる。
- ・端末方式に移行するまでの経過措置として、データ提供方式でも応募状況（応募者数等）を画面上で表示してほしい。

16

(6) オンライン提供を活用している上での課題、問題点、改善点について②

■詳細（補足）情報の閲覧できる仕組みについて

- ・1枚の求人票に記載できる情報量には限りがある。企業が求める人物像や詳細な求人条件に関しては、1枚の求人票には表示せず、真に情報を求める求職者だけが補足（詳細）情報を閲覧できる仕組みとできないか。
- ・企業が求める人物像や詳細な求人条件に関しては、1枚の求人票には表示せず、画面に詳細ボタンを作るなど補足（詳細）情報を閲覧できる仕組みとできないか。

■企業に関する情報について

- ・ブラック企業に関する情報や、事業者情報（例えばハローワークで収集した事業所の外観写真や会社の製品（画像情報）や事業者パンフレット、事業所訪問の情報等）など求人票に記載されていない情報の共有をしていただきたい。
- ・会社訪問や職場見学の可否、インターンシップの有無などが常時表示されると良い。

■財政支援措置について

- ・「地方版ハローワーク」の実効性を確保するためには、国と同等の求人・求職情報が提供されることと、人件費、初期経費や運営経費等の財政措置が不可欠である。

■その他

- ・紹介状を発行する際に企業へ連絡を入れると、ハローワーク以外で紹介状が発行できることが十分認知されておらず、当センターが紹介状を発行することに対し困惑される場合がある。ハローワーク以外でも紹介状が発行できる旨を企業にも十分周知していただきたい。
- ・綿密な情報提供を可能とするために、検索、表示、印刷等の機能を独自でカスタマイズしたいため、無償で提供されているデータ用アプリケーションのソース・ファイルの公開を希望します。
- ・事業所情報表示をした際に事業所の画像や様々な情報を閲覧する事が出来るが、印刷する事ができないので求職者に情報提供する事ができない。来所できない方々（高校生等）にも情報提供出来るように、印刷機能を追加するなど改善して頂きたい。
- ・検討されているハローワークシステムの運用開始が平成31年度に向けた検討になっているが、情報が早く必要なことから、現在のシステムでも可能な限り情報提供頂きたい。
- ・ハローワークインターネットサービスと混同していると思われる事業所が多数あるので、ハローワークからは事業所へ対して適切な説明をして頂きたい。
- ・今後は個人のモバイル情報端末から個々に提供・アクセスできる仕組みを検討してはどうか。
- ・県外からのUIターン就職を希望されている方に情報を提供する場合、面接や就業時期についての相談の可否がポイントとなるため、その項目を追加頂けると移住支援策に活用が可能であると考えます。

17

(7) 求職情報のオンライン提供について

① 求職情報の提供サービスの利用及び内容についての状況。

回 答	団体数	比率
・ 十分である	9	19.1%
・ 不十分である（提供範囲を拡大すべき等）	17	36.2%
・ 利用していない（求職者情報が必要ない）	12	25.5%
・ その他（現状の体制では対応が難しい、県独自の求職者情報により対応を行っている、今後利用申請をする予定等）	9	19.1%
合 計	47	100.0%

※「不十分である（提供範囲を拡大すべき等）」には、調査回答の「②不十分であり、今後、提供範囲を拡大すべきである」「④求職情報の提供サービスの内容が不十分であるため、利用していない」及び「⑤その他」の一部が含まれている。

②求職情報の提供サービスの不十分な点及び、業務に不都合が生じる点について

■求職者の氏名・年齢・住所等の個人情報を提供対象とすべき。

- ・当該情報がないことにより、ハローワークを利用している求職者が自治体の職業紹介サービスを利用しようとする場合、改めて求職者情報を申告する必要があり、求職者に負担がかかる。
- ・求職者の性別・年代・住所（市町村程度）の情報があれば、職業紹介が向上すると考える。（現在は、希望の勤務地、免許資格等に限られており、各対象者別のセミナーや面接会等の案内が行えない。）
- ・現在は個人情報は提供されず、求職者の申告も求める等、事務処理が煩雑で、求職者にも負担がかかるため、当該サービスを利用しづらい。

■求職者の登録数について

- ・求職情報サービスの地方公共団体への提供数が少ないので、提供数を求人情報サービス程度まで増やしてもらいたい。
- ・求職情報提供サイトで閲覧できる求職者の数が極めて少なく、活用に至っていない。ハローワーク窓口での同意に力を入れて欲しい。
- ・自治体の職業紹介スキームを求職者に十分理解してもらうことによって、自治体への提供に繋がる同意を得ることできるものと考えられるため、ハローワーク相談窓口で求職者への説明内容が充実される取組を促進してもらいたい。

■求職者あてメッセージ機能について

- ・求職者に対するメッセージの自由度を高めていただきたい。（求職者に見てもらえるメッセージを送りたい。）
- ・求職者に利用案内を行う場合、文字数に制限があり、県の支援内容を十分に伝え難い。
- ・求職者に利用案内を行う場合、県にはIDが1つしか与えられないため、各課の支援内容を単独記載することが難しい。
- ・「利用案内送信」時に、既定の内容が送信されることとなるが、利用案内を送信する意図について記入できるように改修をお願いしたい。本県においては、一部の業種において職業紹介事業も実施しているため、「利用案内メッセージ」には、職業紹介に関する情報が記載されることとなる。一般求職者に対して企業説明会等の案内を送りたい際にも、職業紹介事業に関する案内であると誤解されるおそれがある。
- ・メッセージ機能を利用した求職者への情報発信などが期待されるが、現状の提供情報では発信先の選別ができないため、期待される機能を活用できない。

■その他、求職情報の提供サービス全般に関する意見等

- ・求職情報の提供サービスを利用しても、自治体とハローワークに登録している求職者の個人情報等のやりとりは、サービス以外の連絡方法を用いて行わなければならないため、求職者は改めて個人情報を自治体に連絡する必要があり、二度手間になる。
- ・地方自治体で職業紹介を行う際にハローワークと同様な情報をもって職業紹介を行うことが可能となるようできる限り詳細な情報提供をお願いしたい。
- ・自治体の委託団体が活用する場合、求職情報提供に同意し、活用したい人が、委託元である自治体のメールアドレスに情報提供に係るメールを出す形になるため、委託団体が直接確認できず、自治体が自ら確認後転送するなど負担（二度手間）となっており、活用しにくい。また、求職者からのメッセージが直接、委託先に送信される方法など、効率的な活用方法があれば、より積極的に情報発信してほしい。
- ・求職情報提供サイトの基本検索条件について、県内への就職希望者を正確に把握するため、希望勤務地をフリーワードによる検索とせず、プルダウンなどの選択形式（都道府県コード／市町村コード）として欲しい。（検索漏れを防止する）
- ・求職情報の統計利用をする場合、労働局の公表データとの集計方法の考え方に対する理解や整合性を図るなどの必要があるため、講習会の実施、ツールやマニュアル共有などについて配慮いただきたい。
- ・システムIDが申請自治体（県）で1つしか発行されず、情報セキュリティなどでトラブルが発生した場合、各課どの事業で利用したものか確認が困難である。

「ミドル・シニア・レディース仕事ぷらざ」の取組

平成28年度から「ミドル・シニア仕事ぷらざ」と「レディース仕事ぷらざ」を一元化し、ハローワークでの支援だけでは就職が難しい女性や概ね40歳以上の男性を対象に、マンツーマンによる職業相談、職業紹介等きめ細かな支援を行うとともに、求職者と企業の双方のニーズに合わせて職場開拓やマッチングを行うことにより、女性と中高年齢者の就業支援と中小企業の人材確保に向けた取組を行う。

「ミドル・シニア・レディース仕事ぷらざ」の概要

- 設置場所 県内3か所(鳥取市、倉吉市、米子市)
- 開所時間 午前10時～午後6時
(土曜・日曜・祝日・年末年始を除く)
- 配置人員 15名(鳥取6名、倉吉4名、米子5名)
- 業務内容 ①求職者への支援
(職業相談、職業訓練に関する助言・情報提供)
②求人開拓(求人情報の収集、求人登録)
③職業紹介(就職先企業とのマッチング、定着指導)
④各種セミナー等の開催(女性、高齢者、企業向け)
⑤企業の人材確保に向けた相談支援

※求人情報オンライン提供サービス(データ提供方式)の活用状況
アプリケーションで加工した求人票を掲示又は手渡ししている。
属性に応じた活用はしていない。

「ミドル・シニア仕事ぷらざ」の就業支援実績

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
新規求職者数	1,190人	1,341人	1,432人	1,477人	1,463人
就職決定者数	608人	834人	958人	1,172人	1,117人
就職率	51.1%	62.2%	66.9%	79.4%	76.3%

オンライン提供された
求人情報に基づく就職
者数(H27年度)

ミドル・シニア	レディース	合計	うち正社員
369人	81人	450人	110人

「ミドル・シニア仕事ぷらざ」「レディース仕事ぷらざ」の成果

○求職者の希望に応じて、ハローワークの求人情報や職場開拓を行って独自に収集した求人情報をもとに企業とのマッチングを行い、就職に向けたきめ細やかな支援を実施。

⇒新規求職者数、就職決定者数ともに増加傾向、就職率は平成27年度は78.6%(ミドル・シニア)、64.1%(レディース)

○企業が若い人材を求める傾向が強い中であって、年齢が上がるほど再就職が難しい高齢者にあっては、各人のニーズに合わせたマッチングにより高い就職率につながっており、雇用情勢が改善する中、人手不足解消のため高齢者雇用を検討する企業のニーズにも対応。

⇒65歳以上の方の就職率:ハローワーク(全国)15.7%(H25年度)、ミドル・シニア仕事ぷらざ72.8%(H27年度)