

第 1 回ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する検討会 議事録

職業安定局総務課首席職業指導官室

○日時 平成 28 年 10 月 19 日（水）10：00～

○場所 職業安定局第 1 会議室（厚生労働省 12 階）

○出席者

構成員

鎌田座長、遠藤参集者、笹島参集者、高松参集者、種参集者、沼野参集者、福田参集者、三宅参集者、山本参集者、渡辺参集者

事務局

職業安定局次長、首席職業指導官、公共職業安定所運営企画室長、労働市場センター業務室長、若年者雇用対策室長、障害者雇用対策課長

○議題

- (1) 検討会の開催について
- (2) ハローワークの求人情報のオンライン提供に係る現状について
- (3) その他

○議事

○首席職業指導官室室長補佐 おはようございます。ただいまから、第 1 回「ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する検討会」を開催いたします。参集者の皆様には、本日御多忙のところ御参集いただき、ありがとうございます。座長が選出されるまでの間、司会を務めさせていただきます、首席職業指導官室の吉田でございます。よろしくお願いいたします。

まず最初に、資料の確認をお願いいたします。最初に第 1 回「ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する検討会」というタイトルの 1 枚紙、次に「資料 1・開催要綱と参集者名簿」。次に「平成 27 年の地方からの提案等に関する対応方針(抜粋)」、次に「資料 2・求人情報オンライン提供の現状」、次に「資料 3・地方自治体等への特別な支援内容」、次に「資料 4・今後の検討会の進め方について」、「参考資料 1・審議会等会合の公開に関する指針」、「参考資料 2・求人情報オンライン提供実施自治体へのアンケート結果」、「参考資料 3・求人情報オンライン提供実施民間職業紹介事業者へのアンケート結果」。以上です。

資料に不足等ありませんでしょうか。あれば事務局のほうにお申し出ください。

それでは、検討会の開催に当たりまして、職業安定局次長から御挨拶を申し上げます。

○職業安定局次長 おはようございます。職業安定局次長の大西でございます。本日はお忙しい中、御参集いただきまして大変ありがとうございます。

冒頭、会議の開催に先立ちまして、私からの御挨拶をさせていただくわけですが、この会議の趣旨と申しますか、御存じのこととは思いますが、昨年12月に地方分権改革に関する閣議決定が行われました。その中で国が地方公共団体に対し、オンラインで提供する情報の範囲に、企業が求める人物像、より詳細な労働条件等が含まれるようにする方策について、平成28年度中に検討し、その検討結果を踏まえて必要な措置を講ずる。

こういう内容で閣議決定されたわけございまして、これを受けまして、本日皆様に御参集いただいた次第でございます。私どもといたしましては、この閣議決定の内容に沿って誠実に対応してまいりたいと考えておりますので、是非、忌憚のない意見交換御検討をお願いして、より良き制度ができるようお願いしたいと思っております。本日は是非よろしく願います。

○首席職業指導官室室長補佐 報道関係の方の頭撮りはここまでとさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本日第1回目ですので、各参集者の方々と厚生労働省からの出席者を御紹介させていただきます。まず、名簿にありますとおり、氏名の五十音順に参加者の方々の御紹介をいたします。遠藤和夫日本経済団体連合会労働政策本部副本部長様。遠藤様におかれましては、所用により少々遅れて出席という御連絡を頂いております。鎌田耕一東洋大学法学部教授様。笹島晃司全国市長会社会文教部長様。高松和夫全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟副書記長様。種文昭島根県邑南町商工観光課長様。沼野伸生株式会社沼野Associates 代表取締役様。福田泰也日本商工会議所産業政策第二部担当部長様。三宅瑞絵埼玉県産業労働局就業支援課長様。山本哲生指定都市市長会事務局次長様。渡辺温子日本労働組合総連合会労働法制対策局部長様。

続きまして、厚生労働省からの出席者を御紹介いたします。大西職業安定局次長。畑首席職業指導官。中條公共職業安定所運営企画室長。藤井労働市場センター業務室長。平岡若年者雇用対策室長。尾崎障害者雇用対策課長。

はじめに、「本検討会の開催要綱」について説明します。資料1を御覧ください。ハローワークのオンライン提供に関しては、平成26年9月から、その取扱いを開始しているところです。平成27年12月22日に、平成27年の地方からの提案等に対する対応方針が閣議決定され、その中で国が地方公共団体に対しオンラインで提供する情報の範囲に、企業の求める人材像、より詳細な労働条件等が含まれるようにする方策について、平成28年度中に検討し、その結果を踏まえ必要な措置を講ずるとされたところです。

地方分権改革については、従来は分権改革推進委員会による勧告に基づいて検討がされてきたものですが、平成26年度から、この委員会勧告に代わる新たな手法として、個々の地方公共団体から地方分権改革に関する提案を広く募集し、それらの提案の実現に向けて検討を行う「提案募集方式」という方式が導入され、その平成27年度における地方からの提案

に対する対応方針が閣議決定されたというものです。これを踏まえ、オンライン提供する求人票には掲載されない、求人情報の提供範囲について検討を行うため本検討会を開催するというものです。

「主な検討事項」としては、今、申し上げた提供対象とする求人情報の範囲と併せて、公共職業能力開発施設が公的なものであるという性格を踏まえて、同様の対応先とするかどうかについての検討ということです。「検討会の運営」は、私どもの職業安定局長が皆様に御参集いただき開催ということであり、座長は皆様の互選により選出いたします。必要に応じ、また関係者の出席も求めることができるということです。参集者は、今、御紹介したとおりです。以上が本検討会の開催要綱です。

今、申し上げた開催要綱に従い、座長の選任に入ります。座長は開催要綱 3(2)にあるように、参集者の互選により選出するとなっております。事務局の案としては、鎌田教授にお願いしたいと考えているところですが、皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○首席職業指導官室室長補佐 それでは、異議がないということですので、本検討会の座長は鎌田教授にお願い申し上げたいと思います。鎌田座長におかれましては、これからの議事進行につきまして、よろしくごお願いいたします。

○鎌田座長 改めまして、座長を務めさせていただきます東洋大学の鎌田でございます。今、御説明ありましたように開催要綱に沿いまして、皆さんの忌憚のない御意見頂くよう、議事進行に努めたいと思いますので、どうぞ御協力よろしくごお願いいたします。

日本経済団体連合会労働政策本部副本部長の遠藤様が今いらっしゃいましたので、皆様に御紹介します。

○遠藤参集者 遅れて申し訳ございません。遠藤でございます。よろしくごお願いいたします。

○鎌田座長 それでは、開始したいと思います。まず、議事の公開について申合せをしておきたいと思いますので、事務局から説明をお願いします。

○首席職業指導官室室長補佐 それでは、参考資料 1 を御覧ください。会議の公開について、厚生労働省における「審議会等会合の公開に関する指針」において、懇談会等行政運営上の会合は、①個人に関する情報を保護する必要がある。②特定の個人等に関わる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれる。③公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。④公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがあるといった場合を除いて公開することとし、特段の事情により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示することとされております。これに従いまして、本検討会につきましても、会議及び議事録については、「原則公開」という扱いとさせていただきたいと考えております。なお、参集者から、会を重ねていく中で、議題等によって非公開とすべきとの御意見があった場合のみ、会議及び議事録の公開についての取扱いをその都度、判断することとしたいと考えております。

また、配布資料についても、会議及び議事録と同様に、原則として公開するものとします

が、取扱いに注意が必要な資料の場合は、その旨を表示し、非公開の扱いとするものとさせていただきます。

○鎌田座長 それでは、この会議の公開方法に関して、今、御説明のあったとおりに進めるということでしょうか。

(異議なし)

○鎌田座長 ありがとうございます。では、そのように取り扱うこととさせていただきます。

それでは、早速ですが、本日の議題に入ります。議題(2)、ハローワークの求人情報のオンライン提供に係る現状について、事務局から説明を受けたいと思います。事務局から資料の説明をお願いします。

○首席職業指導官 それでは、議題(2)につきまして、お手元の資料 2 と 3 に基づいて、私のほうから御説明いたします。

まず資料 2 を御覧ください。「求人情報オンライン提供の現状」について説明します。次のページ、「現在取り組んでいるオンライン提供の仕組み」です。平成 26 年 9 月 1 日からハローワークで受理している求人情報について、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という目的から、あらかじめ登録していただいた利用団体に対し、オンラインで提供するという取組を行っております。

直近で平成 28 年 9 月 1 日現在で、1,224 の団体に利用いただいております。内訳として地方自治体が 311 団体、職業紹介事業者が 565 団体等々です。平成 27 年度の実績ですが、後ほど細かく説明しますが、ハローワークのほうから提供された求人情報に基づき、利用団体のほうで職業紹介を行い採用決定を行った数が平成 27 年度 1 年間で 4,743 件、うち自治体で 2,318 件等々となっております。

「具体的な実施方法のイメージ」ですが、現在 2 種類の方法でオンライン提供しております。1 つ目が、下の絵の左側、「求人情報提供端末方式」というものです。これは利用団体である民間の職業紹介事業者や、無料紹介を行っている地方自治体において、インターネット回線につなげたパソコンを御利用いただくのが前提となっておりますが、それでハローワークのデータセンターにオンラインでつなぐことによって、現在ハローワークの中で求人検索のパソコンをたくさん設置して、求職者の方に御利用いただいておりますが、ほぼそれと同じ形の端末を御利用いただけるというやり方になります。

もう 1 つ、右側のほうですが、「データ提供方式」と呼ばれるものです。こちらについては前日までにハローワークのほうで受理した求人全体を、夜間のうちに全てデータセンターのほうに 1 つの塊のテキストデータとして置いておきます。翌日の朝から紹介事業者や自治体の方々にそれぞれダウンロードしていただき、適宜、加工の上御利用いただく。現在、こういった 2 種類のやり方で提供しております。

次のページ、「利用団体の内訳」についてです。こちらは平成 28 年 9 月 1 日現在で、まず自治体のほうでは、全体で 311 の自治体で御利用いただいております。先ほどの端末方式が 72 件、データ提供方式が 278 件ということで、ハローワークの検索パソコンと同じ状態の端末方式が全体の 23.2%を占めており、やはり便利がいいということで、こちらの端末方式に徐々に移行してきているという状況です。民間のほうですが、全体 565 件のうち、

端末方式 115 件、こちらも 20.4%と、やはり 2 割ぐらいの利用となっております。学校等においては、かなりの部分、訓練校が入っているという状況となっております。

また、後ほど出てくるのですが、こちらで説明しますが、データ提供方式についても、更に内容が 2 種類に分かれており、1 つが「CSV 方式」と呼ばれるもので、これはいわゆるテキストデータを 1 つの塊として置いておいたものをダウンロードしていただくものです。先ほど説明したのは主にこちらのやり方になります。

もう 1 つ、「API 方式」というものがあり、こちらは参加団体のほうでプログラムを組んでいただき、ハローワークのデータセンターに蓄積してあるデータのフォーマットをあらかじめ公開しておいて、その中から必要なデータをプログラムを組んで自動的に取り込んでいただくというやり方を提供しております。実際にはほとんど、98%程度は、この CSV 方式というやり方でやっていただいております。やはり、プログラムを組んでというところでは手間掛かることから、API 方式は余り普及していないという現状です。

次のページ、実際のオンライン利用状況です。活用していただいて職業紹介の結果、採用決定した件数が何件あるかということです。左下に全体の合計 4,743 件とあります。地方自治体のほうで 2,318 件、その他民間職業紹介事業者等と大きく 2 つに分けておりますが、4,743 件のうち、約 49%が地方自治体、残り 51%が民間事業者等と、大体半々ぐらいの利用状況となっております。

ただ、都道府県別の内数を見ていただくと、例えば全体数では東京が圧倒的に多くて 775 件、2 つ目としては鳥取で 469 件、あとの多い所としては、福岡の 269 件、熊本の 245 件といった辺りで採用決定数を挙げていただいております。

ただ、内訳も少しあり、やや特徴もあります。「自治体と民間事業者の構成はどうか」というと、例えば福島であれば、全体 137 件のうち 113 件は地方自治体の実績です。同様に茨城は 170 件ということで、この辺りは自治体のほうで非常に御活用いただいております。同様の傾向が千葉でも 138 件となっております。

全く反対であるのが東京です。こちらは民間が 768 件とほとんどが民間の採用決定件数となっております。あと、多い所では鳥取が全体のほぼ 100%に近いところを自治体のほうで実績を挙げていただいております。あとは岡山が 158 件、福岡 177 件、熊本 159 件、沖縄 121 件といった辺りが自治体でかなり御活用いただいているという状況になります。

右のほうに(参考)として、「国と地方自治体との一体的実施に係る状況」というものを参考までに付けております。この取組は御案内の方も多いと思いますが、平成 23 年度からハローワークで行っている無料職業紹介と、自治体で取り組まれている各種事業、例えば雇用対策関係や福祉関係などの事業を一緒になって一体的に実施するという取組です。自治体の数と実際の施設、拠点の数を、それぞれ一番右端に参考に付けております。ちょっと見た感じ、明確な関係性は余り出ていないかもしれませんが、恐らく地方自治体自らが職業紹介するという選択肢と、一体実施として紹介は国に任せて、自治体のほうではより雇用対策や福祉部門の施策を国と一緒に実施していくという、そういった選択肢があるのかなと考えられます。

次のページです。もう少し詳しく利用の実態を把握したものを紹介したいと思います。こ

の調査は少し古いものではありませんが、実際の利用団体の皆様にアンケート調査をしたものの概要です。調査対象が、この事業の始まった平成 26 年 9 月 1 日時点で登録されていた地方自治体 219、民間事業者 330 を対象にしております。調査期間がそれぞれ少し違っており、自治体のほうは平成 27 年 4 月～5 月、民間事業者に対しては平成 28 年 2 月にそれぞれ実施しています。

参考資料 2 に自治体のほうの報告書の概要を付けております。同様に民間事業者のほうは参考資料 3 として付けております。お手元の資料 2 のほうでは、自治体と民間事業者のアンケート項目はほぼ同じというか、合わせており、それぞれを対比させた表を掲示しておりますので、こちらで説明します。

次のページ、1 として、「データの提供方法と加工、ダウンロード頻度について頻度」について。まず表 1 を御覧ください。先ほど説明した端末方式とデータ提供方式(CSV 方式と API 方式)、それぞれ大きくいえば 3 つの提供方式があるわけですが、自治体のほうでは、まだこの時点では端末方式は全体の 1.3%の利用で、大半は CSV 方式であったということです。民間のほうでは端末方式が 10%ということで、先ほど申したように、現在それぞれ 2 割程度まで伸びてきているので、当時は CSV でしたが、だんだん利用しやすい端末方式に移行しているのが、ここでも読み取れるかと思えます。

表 2 ですが、データを加工しているか、していないかということで、加工していない自治体が 91.1%、民間のほうではほぼ半々という感じになっております。ダウンロードの頻度ですが、毎日ダウンロードして活用いただいている所は、自治体ではかなり多い数になっておりますが、逆に民間のほうでは、ほとんど又は全くダウンロードしていないという選択肢は 41.1%ということで、登録はしていただいたのですが、御利用いただいていない所が民間では 4 割程度見られるということになっております。

下のほうで、「毎日ダウンロードを実施していない理由」を確認しております。1 つがデータ編集に手間がかかるということで、CSV 方式で一括してデータをテキストで落としてきた場合に、なかなか加工に手間がかかるという回答がかなり多かったということです。

お手元の数字の訂正をお願いします。私どものミスで、「データ編集に手間がかかるため」は、自治体で 11 団体あり、この比率が 10.5%になります。下の「掲載求人の内容に 1 日単位では大幅な変化がないため」は、自治体で 43 団体ありますが、比率では 41.0%になります。この 2 箇所の訂正をお願いします。申し訳ありませんでした。

その他、「職業紹介、職業相談の機会が少ない(ない)ため」が、自治体では 42.9%という状況でした。民間のほうでは、やはり「データの編集に手間がかかる」「1 日単位で大幅な変化がないため」と、大体この辺り同じような比率でしたが、当然ですが、「職業紹介や職業相談の機会が少ない(ない)ため」という理由は非常に低かったということになっております。

次のページです。2 番目の「利用者への求人情報の提供方法について」です。具体的に求職者の方にどのように提供していただいているかという問いです。1 つ目が「ダウンロードしたデータを直接閲覧させず、相談時に職員(社員)に手持ちとして利用」が、自治体で 47.1%、民間では 51.5%と、特に民間では半数がこのやり方で、職員の手持ち資料として利用して

いただいていることが分かります。一方、自治体のほうでは、実際に求人情報を印刷したものを施設内で掲示・配布している」が 43.8%で、これは複数回答にはなりますが、より積極的な御利用が見られると思われま

す。続いて 3 番目の「求人情報のオンライン提供を受けることとした理由」についてです。自治体において一番多いのは、「自治体もしくは事業所では十分な求人確保できないため」が 46.3%、「ハローワークインターネットサービスより詳細な情報が得られるため」が 41.3%といった辺りが多い状況です。一方、民間で一番多いのは、「リアルタイムでハローワークの求人情報を得たかったため」というところが多くなっておりま

す。次のページの 4 番目「求人情報オンライン提供の評価提供対象者評価の理由」について確認しております。表 6 ですが、オンライン提供の取組そのものに対する評価です。自治体のほうでは「大変有意義である」と「有意義である」が 15.0%と 47.5%、足して大体 6 割の事業所では評価を頂いております。民間では、隣にあるように、10.8%と 28.9%で、約 4 割の民間事業者

に評価していただいていることになっております。下のほうの「評価の理由」ですが、自治体において一番多いのは、「評価するには期間が短い」ということで、まだ始まった直後の調査でしたので、こういった形になっております。「評価の理由」としては、「オンライン提供により職業紹介の実績が上がった、又はできるようになった」といった辺りが 25.8%となっています。一方、民間のほうでは、「利用者の方の満足感につながっている」が 45.2%等々となっております。アンケート結果については以上です。

続いて次のページですが、現在取り組んでいる「オンライン提供される求人情報の範囲及び内容」について御説明したいと思います。上の箱書きの中にあるように、基本的にハローワークで求職者に公開している求人について、全てオンライン提供の対象にしております。ただし、求人事業主がオンライン提供を希望していない場合は、当然ながら除かれております。平成 27 年度末の状態で見ると、一般求人が 120.7 万件、大卒等の学卒求人が 4.3 万件、障害者の専用求人が 1.7 万件等がオンラインで提供されている状況です。

2 つ目の○ですが、先ほど言いましたように、端末方式ではハローワークで求職者に公開している検索パソコンの求人票と、ほぼ同じ様式でオンラインで提供できています。特に情報についても、ほぼリアルタイムで、※にあるように 30 分に 1 回ずつ情報を更新しているということで、ほぼハローワークの中と同じような状態が実現できています。もう 1 つのデータ提供方式ですが、求人票の項目のそれぞれデータだけを取り出して、テキストデータとして蓄積しておりますので、それをダウンロードしているという状態です。

先ほども少し説明したように、前営業日の 21 時 30 分現在に公開されている求人を塊としてデータとして整備して、それを専用ページに掲載して、翌日に利用者にダウンロードしていただくという形になりますので、実態としては、当日にハローワークで受理した求人については、このやり方では提供できていませんので、大体 0.5 日から 1 日ぐらいのタイムラグが発生するやり方になります。

下のほう、「求人事業主の希望の確認方法」ということで、ハローワークに求人を出された際に、各事業主の皆様、ハローワークでこういった取組を行っている、特に趣旨・目

的としては、冒頭に言いましたように、地域における労働市場のマッチング機能を強化するために、ハローワークだけではなくて、地方自治体や民間紹介事業者の方にも情報提供することによって、より早く希望される人材が見つかることを御説明した上で、そういう意味では、どのようなやり方がいいのか確認しています。

「①地方自治体等及び民間の有料・無料の職業紹介業者の両方に情報提供」という選択肢で、我々としては窓口では、「①が原則ですよ」という説明をしております。事業主のお考えによって、例えば「②自治体等のみ情報を提供」や「③民間のみ情報を提供」あるいは「④どちらにも提供しない」といった選択肢もあります。

参考までに、この内訳ですが、平成 27 年度 1 年間で約 570 万件の新規求人を受理しておりますが、この件数ごとに言うと、①を選択していただいたのが 34.0%、②地方自治体等のみが 38.5%、④両方とも希望していないが 26.5%等々となっております。したがって、地方自治体のほうには①と②の合計である 72.5%の求人がオンラインで提供できていることとなります。

さらに、今年度の 4 月から 8 月の取組で同様なデータを少し調べてみたところ、①と②の合計で、今度は 74.8%になっておりました。ですので、前年度より更に進んでオンラインで提供できる件数が増えているという状況にあります。

続いて、次のページです。これはハローワークの求人票の中に記載されている項目を列挙しております。「一般求人・障害者求人」は、基本的にフォーマットは同じですので、求人番号以下たくさんの項目を記載しております。下のほうはいわゆる大学生等の新規学卒求人、同様にたくさんの項目を掲載している状況になります。

次のページ、「ハローワークが職業紹介で利用している情報」にどのようなものがあるか、図で示しております。右側が「求人部門」で、企業から求人を受理する部門で、左側が「職業紹介部門」、これは求職者と相談しながら紹介を行うという部門になります。求人部門では基本的に先ほどのたくさんの項目を全て求人者に記載していただき、その上で記載項目にないような追加的な情報等があった場合にも、できるだけ求人部門において、ハローワークのシステムへ掲載するようにしております。

次に真ん中のほうですが、「ハローワーク職員が活用しているシステム」で、当然ながら求人部門で受理した求人票に関する情報と、求人票の記載項目ではない、相談をしながら求人者から把握できた情報についても記載しております。ただ、求人票には記載されていない場合がある情報として、例えばですが、事業主の方が「広く外部に公開されることは望みません。ただ、職業紹介の段階で求職者の方々に相談の中で提供していただくことは結構です」というような希望をされることもありますので、こういった場合は求人票そのものには掲載が困難になります。

もう 1 つは、これは単純な話ですが、この求人票は非常に記載項目が多いものですから、付加的に把握した情報が物理的にスペース上、記載が困難な場合がやはりどうしても出てきます。100%全て求人票に記載できているわけでは当然ないということです。

こういった情報を活用して、左側の「職業紹介部門」で、職員がそれぞれ職業相談や紹介を行っていることとなります。ただ、ハローワークは職業紹介以外にもたくさんの事業をや

っており、大きくは雇用保険や雇用対策という部門を所掌しています。右側ですが、「雇用保険部門」であれば、括弧の中にあるように、個人情報を含めた非常に多くの情報を管理しております。

下のほうで、例えば事業主であれば助成金の給付関係や法律の施行関係。障害者の方であれば、雇用率の指導状況などの情報も全て持っておりますが、基本的にハローワークの職業紹介の職員については、少なくとも事業主部門や助成金部門のデータについては、そもそも原則としてアクセスする権限はありません。雇用保険は求職者が、どなたが雇用保険受給者かというので、かなり求職活動の意欲等も含めて、それぞれいろいろな対応が必要となりますので、こちらについては通常、閲覧可能となっております。ただ、いずれにしても、非常に秘匿性高い情報になりますので、雇用保険に関する金額などの細かい記録については、そもそも職業紹介としては当然活用しておりません。

結果として、現在行っているオンラインで提供している情報については、ハローワークの紹介部門の職員の活用している情報と、下のほうにある地方版ハローワークとして、オンラインで提供させていただいている情報は、ほぼ同じ情報に基づいて、それぞれ紹介事業を行っていただいていることとなります。

続いて、今回、検討会の中で大きく2つのテーマを検討していただくことで、1つが「企業が求める人材像について」、もう1つが「詳細な労働条件について」。内容としては2点あるわけですが、最初の「人材像」について、ではハローワークでは、どのように取り扱っているのかを御紹介したいと思います。

「企業が求める人材像」という、そもそも非常に定義の曖昧なものではありますが、例えばということで左のほうに、「企業が人材の何を知りたいのか」「どういったことを求めているのか」ということを、少し整理してみました。

例えば基本的な能力として、特にコミュニケーション能力が必要なんですよと言った場合には、事業主の皆様と求人部門の職員が相談している中で、こういったことを把握した場合には、できるだけ求人票の中に、企業の求める人材のイメージを具体的な言葉に変換して盛り込んでいくようにしています。

ここでは例として、「仕事の内容」の欄や「必要な経験等」の欄を活用して、「お客様とのコミュニケーション能力を要する仕事です」と記載するなど、できる限り求人事業主の求めている人材というものを、より具体的な、求職者の方に分かりやすいような表現でもって求人票のほうに翻訳していくことが求人窓口での作業になっております。こうした形で、できるだけ企業のイメージを具体化していくという作業を行っております。

次のページが、もう1つの「詳細な労働条件について」になります。先ほど少し言いましたが、求人票に記載されていない情報としては、たまたま求人票の必須項目ではないもので、事業主から得られた情報で、特に求職者又は求職活動にとって有益な情報をできるだけ把握、提供するようにしております。その具体例として、例えばですが、Aで、「就業場所に関する事項」とありますが、当然、就業場所には働く場所の住所を書いていただくわけですが、求人者の方と相談している中で、例えば基本的にはこの事業所所在地で勤務しますが、「年に数回泊りの出張等がありますよ」といった情報が入手できた場合には、例えばこの就業場

所の空いた欄に注意書きをする。また、求人票全体の備考欄のような所に注意書きをするなどして、できるだけ情報として活用できるような形で今運用しております。

ただ、先ほども言いましたが、12 ページの箱書きの※にあるように、「求人事業主が広く外部に公開されることを望まない場合や、求人票のスペース上、記載が困難な場合はやはりあるということになります。

次のページ、また同じものですが、例えば「D.会社の情報に関する事項」で、禁煙の有無であったり、休憩室があるとかないとかいった付加的な情報も、できるだけ求人票に盛り込むようにしているのが、現在の取扱いということになります。

次に 1 枚紙の資料 3 を御覧ください。求人情報オンライン提供を利用する、それぞれの団体、地方自治体と民間団体の大きく 2 つに分かれますが、特に地方自治体に対しては、公的な性格を踏まえて、民間団体以上に特別な支援を現状行わせていただいております。それがこの資料 3 になります。1 つが「求人への応募状況」ということで、ハローワークで紹介した人数や、採用、不採用の今の状況、特に求職者の方にとっては非常に関心が高いと思われませんが、こちらについて今、端末方式であれば、特定のコマンドを入力していただくと、すぐにリアルタイムで状況を確認することができます。データ提供方式の場合は、各ハローワークのほうにお問合せいただければ現状を回答するというやり方で行っております。

詳細な労働条件等については、先ほども言いましたように、必ずしも求人票に全部書けているわけではありませんので、こちらについても個々の求人について、お問合せを頂ければ、例えばここに書いてあるように、「就業場所に関する事項」や「仕事の内容等に関する事項」で追加的又は補足的な情報があった場合には、お問合せいただければ情報を提供させていただいているということになります。

あとは下にありますように、自治体で実際に無料紹介に従事される方々の研修等の実施ということで、御要望があれば、ハローワークのほうから講師を派遣したり、また研修会を開催するといった形で協力しております。

「データ提供方式を選択した場合の負担軽減」ということで、先ほど言いましたように、データ提供方式の場合は、利用団体のほうでデータを加工していただく必要がありますが、加工するためのソフトウェアを国のほうで開発しております。地方自治体の利用者の方々に対しては、この無料のソフトウェアを配布しております。これを活用することによって一定程度のテキストデータから見やすい形に変換可能となっております。以上の形で取り行っているのが現状です。私からは以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、ただいまの事務局からの御説明を踏まえて御質問、御意見を頂きたいと思えます。大きく分けて、求人情報のオンライン提供に関する運用状況、求人情報の範囲、企業が求める人材像、詳細な労働条件等、地方自治体への特別な支援内容と、5 つ御説明がありましたが、どこからでも結構ですので、御質問、御意見があればお願いします。

○渡辺参集者 まず、議論のスタートに当たって質問させていただきたいのですが、今回の情報提供の対象範囲について、国が地方公共団体に対してオンラインで提供する情報ということになってはいますが、例えば地方公共団体が民間に紹介事業を委託しているような場合は

対象となるのか否かについて確認をさせていただきたいと思います。

○首席職業指導官 これも御議論の対象にはなるかと思いますが、今のところ、私どもとしては、あくまで、「地方版ハローワーク」といった直接、事業を行っている地方自治体に対して、こういった範囲でこの検討の内容を適用してはどうかと考えておりますが、ご指摘の場合も、この検討会の中で御議論いただければどうかなと思っております。

○鎌田座長 渡辺さん、この点について何か御意見があれば、後ほどでも結構ですが。

○渡辺参集者 はい。

○鎌田座長 そのほかございますか。

○遠藤参集者 資料2の中で各種データを紹介いただいており、ありがとうございます。資料2の3ページを拝見すると、具体的に情報を提供して採用決定に至った件数が、自治体と民間の場合について、それぞれ区分されている資料があります。その件数自体は、やはりその地域の中でのいろいろな事情等があるかと思しますので、ばらつきがあるという御説明でした。具体的に採用決定に至った方の属性といえますか、例えば男女でどうなっているのか、障害を持っている方と持っていない方でどうなのか。実際に採用に至った場合で有用とされているポイントが、その件数の内訳で、もし見られればということでお尋ねさせていただきました。

○首席職業指導官 現状、利用団体から御報告していただいているのは採用決定の人数だけです。属性までは把握できておりません。

○鎌田座長 それは調べれば分かるようなものなのですか。

○首席職業指導官 今の報告様式には入っておりませんので、例えばその報告様式を見直せば可能ですが、その分、利用者の方々にはまた御負担が当然発生しますので、その辺りはバランスかなと思えます。

○遠藤参集者 分かりました。資料の中にもありましたが、自治体と国とが一体になって実施する場合については、例えば、福祉部門との連携がより密接になって大変良かったということ、あるいはハローワークにわざわざ行かなくても、身近な所で必要な対応を行ってもらえるようになることなど、幾つか利点が整理されています。実際に採用決定に至ったときに、男女で差が出るかどうかは分かりませんが、若者、高齢者、あるいは障害を持っている方、持っていない方というところで、何かその辺りの特徴めいたものを、今後、情報提供いただけることがあれば、対応策のようなものも議論できるかなと思ってお尋ねした次第です。

○鎌田座長 もし分かれば、少し調べて。事務局、どうぞ。

○首席職業指導官 各団体から定期的に御報告いただいているわけではないのですが、例えば先ほどのアンケート調査を不定期で行った結果では、資料2の7ページの「アンケート結果③」の表8に、このアンケートでは自治体が情報提供対象者に記載していただいておりますので、一番多いのは一般求職者とはなっていますが、やはり自治体のほうで、例えば生活保護受給者の方や女性といった、地域の雇用対策等々関連した形での御利用が、このアンケートでは多いのかなと思われま。

○遠藤参集者 対象をどこにしているのかということと、実際の成約がどうなったかというのは別次元の話ですので、データの取扱については御留意いただければと思います。

○鎌田座長 要望として出ておりますので、もしそういうデータが得られるようであれば、次回でも結構ですので、提供していただければと思います。

○首席職業指導官 分かりました。

○鎌田座長 そのほかありますか。

○高松参集者 非常に分かりやすい御説明をいただきましてありがとうございます。始めてまだ間もない中での分析なので、それが全てではないと思いますが、資料2の7ページ辺りを見ますと、特に自治体を中心に、「有意義である」という評価が高いということはよろしかったのではないかとこのころがあります。

それで、7、8ページ辺りと、さらに参考資料2のほうにも細かいところが載ってまして、その一番後ろのページに絡むのですが、資料2の8ページに、「求人事業主がオンライン提供を希望しない場合を除いて提供している」ということで、先ほど首席指導官のほうから72.5%から74.8%になったというお話がありました。参考資料2一番後ろの「アンケート結果⑥」には、〔改善要望〕の1つ目に、「すべてのハローワーク求人を見ることができるようにしてほしい」というような要望が載っております。しかし、ここについては、やはり、今、事前に確認をされている方法は遵守して、求人者の意向を踏まえた対応をしていくべきだという意見を1つ述べさせていただきたい。

それと、〔改善要望〕の一番下の所に、「ブラック企業情報の件」が載っております。「求人票に記載されていない情報の共有を図ってほしい」というものが、参考資料2の一番後ろのページに載っております。「ブラック企業情報の共有」というものについては、求職者保護という観点から望ましいと思っておりますし、昨年度成立しました若者雇用促進法でも、これは新卒求人との関係ですが、求人不受理などの対応がされているというように、求職者保護が進んでいると理解しております。こうした企業の求人における「ブラック企業情報」というのは、現在はハローワーク内だけにとどまってお聞きしているのですが、是非この辺りの情報についてはできる限り共有をして、求職者にとって保護になるような対応を進めていただけないか、これは要望も含めた意見です。

○鎌田座長 ありがとうございます。この点について、事務局から今の段階で何かコメントがありますか。

○首席職業指導官 ブラック企業の情報については、先般の若年法の改正で、「求人不受理の取組」がスタートしておりますが、現在では当時の議論を踏まえて、一方で、やはり求人者の方々にとって非常に過度に競争上の地位に影響を与えるということで、現在のところは公開しないということで一定の整理がされているところです。

一方で、やはりどうしても我々が丁寧に説明したとしても、提供は不要ですという事業者の方々は一定程度いますので、この部分についてはハローワークの窓口のほうで、しっかりこの取組の目的等を御説明させていただいて、できる限り、この原則である①のほうに誘導していくというのは少し言いすぎかもしれませんが、できる限り①のほうに付けていただくように御理解いただくよう、今後も引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○鎌田座長 そのほか御質問、御意見はありませんか。

○三宅参集者 今のお話に関連してなのですが、自治体のほうに提供していただいているオ

ンライン情報と別に、インターネットで、今、御自宅でも情報が見られるようになっていると思うのですが、そちらのインターネットで公開されている情報と、自治体のほうに提供されている情報というのはイコールと考えてよろしいのでしょうか。

○首席職業指導官 取組自体は別の取組でして、インターネットサービスは平成 11 年から実際に取り組んでおり、全国展開したのは平成 14 年 1 月からとなっております。このサービスについても、求人者の方々に一件一件、どういう取扱いを希望されるかというのを確認しております。

例えば公開の仕方としては 4 種類のサービスがあります。1 つ目はインターネットを御覧になっている全利用者の方に事業所名まで含めてフルオープンするというもの、2 つ目はハローワークの求職者に限って事業所名をオープンするというもの、3 つ目は基本的に事業所名は非公開でお願いしたいというもの、4 つ目は完全非公開という、この 4 種類があり、それぞれ希望の形でインターネットのほうに載せているという状況です。

直近では、平成 28 年 7 月 31 日でデータを取ってみましたところ、1 つ目のフルオープンが 82.8%、2 つ目のハローワーク求職者に限ってオープンというのが 9.2%、3 つ目の事業所名非公開が 6.5%、4 つ目の完全非公開が 1.5%ということで、こちらのほうはかなりインターネット公開は進んでいるのではないかと思います。ですので、オンラインで提供する先ほどの①から④の選択肢とは全く別の取組ということになります。

○三宅参集者 ということは、窓口で新たに求人をされたい方は、インターネット公開を希望するかどうかという選択肢を 4 つから選ぶのと、それとはまた別に、今議論になっているオンライン提供の部分を希望されますかということと、それぞれを説明を受けて、意思表示を確認するような仕組みと理解してよろしいでしょうか。

○首席職業指導官 そういうことでございます。

○三宅参集者 なるほど。多分、今まで御説明いただいたように、窓口では非常に御努力いただいて、少しずつ数字を上げてきていただいていると有り難いなと思っているのですが、有効求人を更新するタイミングのときに、必ずしも窓口にお出掛けにならない事業者さんも多くいらっしゃるかと、利便性の点からも電話やファクシミリなどでやり取りされている部分もあるのかなと想像しています。そういった場合に、当初、チェックが①ないし②でなかったというような事業所さんに対しては、また新たにアナウンスして御説明いただくというような形になっているのでしょうか。

○首席職業指導官 求人の更新時には、当然ながら内容の確認を全て事業主のほうに再度行っておりますので、当然、今のチェック状態がどうかというものを含めて、事業主のほうには確認しております。ただ、三宅委員がおっしゃっているとおり、では更新のときに更にもう一声を掛けるとか、そういった取組までは、確かに私どもは徹底はしておりません。全体の更新時の確認という中では、読み込めて適当な対応はしていただいているとは思いますが、更なる積極的なアプローチまでできているかということ、ちょっとそこまでは現場としては完全には保証できない感じです。

○三宅参集者 引き続き、少しでもハローワークの業務用と近いような情報量が地方のほうにも提供されますようにと願っております。

○高松参集者 質問なのですが、資料2の10ページで、ハローワークのシステムの流れを説明していただきました。その中で、求人データ情報の中で、「求人票には記載できない内容」の話がありましたが、真ん中の赤囲みの※にあるように、「求人者が広く外部に公開されることを望まない場合」あるいは「スペースがなくて記載できない」ことが理由であるというお話をいただきました。ハローワークの中での活用というのは、これは手書きか何かで書いていらっしゃるのかどうかというのが1つ。

もう1つは、求人者が公開を望まない場合は仕方がないと思うのですが、「スペースがない」という理由だけで、幅広く情報提供していないというところに対しては、何らかの対応をされているのか、あるいはされる予定はあるのか教えてください。

○首席職業指導官 追加的に確認できた情報で、例えばスペース上書けないとか、広く外部に公開を望まないケースは、ハローワークの職員が、その求人票の記録にはない、当然、別の相談記録等を書く場所があり、そういった中で記録はしておりますので、職業紹介する時点で求人票を職員が確認すると、当然、職員だけが見られるような欄の所に、事業主の考えや、こういう追加的な情報がありますよというのは載っていますので、それをもとに相談して情報を提供するというやり方になります。いわゆる手書きというよりも、システム上は入っているということになります。

物理的に書けていないというのは、可能性としてあり得るということで、どの程度あるかまでは把握はできていないのですが、現行のシステムでは、どうしてもA4用紙1枚の中に大量の情報を入れていきますので、そういった部分はどうしてもあるのかなと思います。ただ、ではオンラインで提供するとき、そういう付加的なページというか、情報について、別途何か検討するという余地はあるのかなと思いますので、そこはハローワークの職員が使っているシステムのほうを大きく見直すときなどにも、もし今回の検討会の中でいろいろ御議論、方向性を頂ければ、そういった方向でも検討は可能なのかなと思います。

○高松参集者 ありがとうございます。

○遠藤参集者 実務的なことでお尋ねしたい。必要な帳票に書かれている情報は、求人者から、チェックされた上で提出する内容ですが、ハローワークの方々が受理する過程で、あるいはその前段階の過程でいろいろ情報入手していただいて、それを手元の資料という形で御用意される部分は、ハローワークの一定のルールのもとで行われると思います。その情報が外に出ていくということになると、その中身が正しいのかどうか、それは受取り側の印象がある程度排除されていて、客観性のある形で出ていかなければいけないと思います。その辺りの、今後、情報を広げていく段階のところ、情報の客観性は、どのように担保されているのでしょうか。

○首席職業指導官 求人受理時の際に、例えば職員と企業の方が相談する中で、当然ながら、把握した情報で、これは求職者の方にとっても非常に有益ですので、「求人票のこの欄にこういう形で記載してはどうでしょうか」というふうに提案型で提供させていただいています。事業主の了解を得ないまま、我々職員の一方向的な判断で求人票に載せるということはありません。

○遠藤参集者 ありがとうございます。

○鎌田座長 そのほかありますか。いかがでしょうか。この検討会としましては、先ほど来、冒頭の要綱のところでお説明の、企業が求める人材像、それが詳細な労働条件等についての提供情報の範囲ということが1つ議題になっていますので、そういったことで御意見、御質問があれば有り難いと思うのです。もちろんそれには限定されませんが。

○三宅参集者 全国知事会として、本日のお話なども踏まえて、今後は全国都道府県にアンケート調査をやっていきたいと考えております。その折に、今回のこの議論の中では求人情報の提供に関しての検討なのですが、今年3月から始まりました求職者情報の関係については、この検討会の中では余り検討されないという理解でよろしいのでしょうか。

○首席職業指導官 今回の検討会は、冒頭に御説明がありましたように、「年末の閣議決定を受けて」という検討会になりますので、「検討の範囲」というのは冒頭の御説明の中で絞っていきたいと思っております。その求職者情報のオンライン提供についても、取りあえず3月に開始したばかりではありませんので、やはり一定の実績が出た段階で、内部的には見直しも含めて検討せざるを得ないかと思っておりますし、その内容については、最終的には審議会の安定分科会のほうでも多分、また御議論なりがあるのではないかとと思っております。

○三宅参集者 ありがとうございます。

○鎌田座長 よろしいですか。そのほかありますか。

○高松参集者 また質問をさせていただきます。資料2の5ページに現在の状況が載っています。その中の(表2:データ加工の有無・ダウンロードの頻度)ということで、先ほど御説明いただきましたが、一番下に「ほとんど又は全くダウンロードしていない」というのが、特に民間では41%となっています。取りあえず始まったのでやってみようかということで始めたのかもしれませんが、こういった実際に使われていないものに対してはどのような対策を今後していくのか、何かお考えがあれば教えていただきたいと思うのですが。

○首席職業指導官 確かに、この調査時点では始めて1年半ぐらいたっていたのですが、取りあえず始まったので利用団体として登録しておこう、少し様子を見てみようというところは、やはり入っているのかなと思います。ただ、この取組自体は地域の労働市場のマッチング能力を高めていきたいと思いますというのが目的ですので、我々としては、できるだけ多くの利用団体に参加していただいて、幅広く求人情報を提供して、早くマッチングを進めていくというように考えておりますので、「使っていないから撤退してください」というのは、目的とはちょっと外れるのかなと思っております。

○高松参集者 ありがとうございます。質問の意図としては、むしろ自治体が活発に使っている、特に東京以外は自治体での就業の確率が高いということを見れば、休眠状態の所にも何か働き掛けをして求職者が就職、できる限り、特に質の高い正規雇用というものをデータにも出していただいていますので、そういうものに結び付けていただくようなアプローチがあればいいなという思いで質問した次第です。

○首席職業指導官 御指摘のとおり、もっと活用していただくように促進するのが我々の務めであろうと思っておりますので、何らかの方法は検討してみたいと思っております。

○高松参集者 お願いします。

○鎌田座長 そのほかはございますか。

○笹島参集者 全国市長会でございます。市長会は御案内のように、春と秋の2回、国に対して要望をしているのですが、ハローワーク関係は、「ふるさとハローワークの恒久設置は可能か」ぐらいです。しかしながら、資料2の7ページの表8にありますように、若年者、女性、高齢者については、市としてもなるべく働いていただきたいということもありますし、市民の方からも要望の多いところだと伺っています。また、生活保護を受けている方、生活困窮者の方についても、就労されて自立されるというのは市にとっても、最も大きな課題であると受け止めています。

そうした中で、これは確認なのですが、そういう方々にもいろいろな希望があると思います。地元で就職したいという方もあれば、自分の持っている特技を生かしたいという方もあれば、ふるさとに帰りたいという方もあると思います。そういう要求を実現するツールになるのが12ページにある情報、この太枠の中が実際に見ることができる情報なのではないでしょうか。

○首席職業指導官 枠の中が通常の記載となります。

○笹島参集者 〔補足情報〕はこちらが聞かなければ分からない項目ですね。

○首席職業指導官 〔補足情報〕も、実際にはできるだけこの上の箱の中に入れるようにしています。

○笹島参集者 そういう方々の希望を実現するためにこういう区分がなされているのだと理解していますが、もっとより分かりやすく情報が公開されるようにしていただければ、市としての取組ももっと進んでいくのではないかと思いますので、お願いしたいと思っております。

○鎌田座長 この点、まず要望ということによろしいですか。

○笹島参集者 はい。

○鎌田座長 そのほかはございますか。

○種参集者 町の現況の報告でもよろしいですか。

○鎌田座長 どうぞ。

○種参集者 私は島根県邑南町という所ですが、私の所で平成19年8月1日に邑南町無料職業紹介所というのを役場の商工観光課内に開設いたしまして、職業相談員を1名配置いたしまして、職業相談、雇用喚起の誠実なあっせんを行っております。ハローワーク求人情報のオンライン提供サービスにつきましても、島根県労働局に利用申請をいたしまして、平成26年9月のオンライン提供開始からデータ提供方式で利用させていただいております。このハローワーク求人情報のオンライン提供によりまして、地方で持っております求人情報に加えまして、近隣の通勤圏の求人情報が得られたということで、豊富な求人情報を生かした職業紹介を行っております。

その中で近年増えておりますUIターン者への就職支援としての職業紹介をしておりますが、基本的には本人の希望を優先させて希望される職種の事業所に紹介しておりますので、事業所が求めている人物像とミスマッチが起きることがあります。そのときにUIターン希望者の方から、苦情といいますか、もっと詳しい情報が欲しかった、自分に合った職場を紹介してほしいというような御意見を頂きます。例えば仕事の内容で、「電話の対応などであれば、明るくコミュニケーションが取れる方を希望します」とか「社会福祉法人におい

ては、土・日・祝日に急な呼出しがある場合があります」というような労働条件などの詳しい情報があれば、職業紹介でのミスマッチがなくなる。それから UI ターン者を含めた求職者に対して、喜ばれる無料職業紹介所になるのではないかと感じております。以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。今、事務局のほうで、具体的にミスマッチがあったという事例を挙げて御説明いただいたのですが、先ほどのハローワークの求人情報の範囲との関連で、今言ったような情報はどういう取扱いになるのでしょうか。

○首席職業指導官 今、種委員の御指摘のとおり、ハローワークのほうでも、結局、求人票に載っているだけの情報なり、求人者の方が書いてきた情報だけでは当然、不十分なところは多々あります。そういう意味では、求人を受理する際には事業主が提出してきた求人票をそのまま受理するだけではなく、かなり相談をしながら、求職者の方にとって少しでも分かりやすい情報、書き方ですね、また追加的な情報を取るよう窓口ではかなり苦労して、できるだけ情報を取るようしております。その情報がうまく求職者の方に提供できることによって、御指摘のとおり、ミスマッチも少しは防げて、より感度の高いマッチングができるのではないかと考えております。その点については、まさしく職業紹介事業を行っている者として、全く同じような気持ちを持って現場も対応していると思っております。

○遠藤参集者 企業が求める人物像がどんな中身になるのかというのは、今後の議論だと思います。ただ今、地元の情報をご提供いただいて、本当に有り難く思います。皆さんと議論をしていくためにこういう展開をお許しください。採用に当たって明るくなくて、コミュニケーションの取れない人を採るという企業は限られてくると思いますし、それはもう人物像ではないです。そういうことは求められる中身にある程度、包含されるようなパーツであって、それをもってして人物像であるということではなく、皆さん方が常々おっしゃっているものとはちょっと違うのではないかと思います。そういう意味で、今後、「求める人物像は何なのか」というところは御議論の中でいろいろお聞きしたいと思っております。

この関連で申し上げますと、就活する学生さんとの関わりの中で、大学サイドからよく言われることの1つに、企業が求める人物像が不明確だ、不明瞭だということがあります。そういったことに対して、会員アンケートを取ることもありました。御紹介しますと、必要性は企業サイドも認識しています。でも企業はいろいろな人材を採ります、多様な人材を採ります。それを網羅的に書こうと思うと、現状のような中身になってしまうのはある程度御理解いただく必要があるのではないかと思います。必要性は理解できるけれども、現実問題として、どこまで書けるのかといったことになると、現状が精一杯ではないでしょうかというようなお声を多く頂きます。多様な人材を採るために項目だけを並べてしまうと、これは何の情報提供か分からないと思います。

先ほど、重要なキーワードを言っていたと思います。必要な情報を取ることはいいと思いますが、それを見やすくするということが情報をたくさん書くことではないと思います。私どもが資料を作るときによく言われるのですが、空間のスペースを上手に使いなさいと。求職者の方々は幾つも幾つも情報を見るわけですから、文字の数とスペースで、ある程度見やすい状況を作っていく。企業から魅力的な情報が出たとしてもそこにたどり着かない。あるいはそこまで行ったとしてもそのアピールポイントが十分伝わらないような状況を作

ってしまうならば、マッチングの精度を高めるという本来の趣旨からすると、逆行するのではないかと考えております。今後、その人物像なるものがどういうものなのかということ、さらにはその詳細な情報を取ることに加えて、それらをどう活用するのかということまで含めて、トータルで議論できればと考えております。

○鎌田座長 ありがとうございます。人物像について問題提起でございます。関連して、特に県、自治体、市町村において、人物像の情報提供の上で御経験でご参考になる点があれば、少し御披露していただければと思います。企業の側は企業の側としてもいろいろなものがあるとは思いますが。

○福田参集者 全国の中小企業では、人手不足が非常に進んでおります。アンケートを取りますと、昨年から5ポイント以上人手不足の割合が増えまして、6割以上の企業が人手が足りないという結果になっております。そういう意味でマッチング機能を高めるというのは、先ほどのミスマッチを解消していく上で非常に大事だと思っています。

同じアンケートでは、「すぐに働いていただけるような方に来ていただきたい」というニーズがこの数年どんどん高まっております。11 ページにありますように、企業側からも、いろいろな条件を出してくると思うのです。そういった中で求人側と求職者側のニーズが合致することが大事だと思っています。我々もどのようにミスマッチを解消していくかというのは大きな課題であると考えていますので、今後の議論の中で、情報を頂きながら検討したいと思っています。

○山本参集者 指定都市から今回参加させていただいていますが、指定都市は全国に20市ある中で、今は13の市がオンライン提供を受けております。私は現場を経験していないのですが、現場の職員と話をしていまして、ちょっと感じたことを。

ハローワークというのは、確かに職業紹介をしてマッチングさせるというのが目的で雇用推進ということでやられていると思うのですが、そういった情報を頂いて、では自治体の窓口ではそれが目的かと言われると、ちょっと観点が違うのかなと。どちらかということ、その方にもう少し寄り添って。生活弱者だったり、高齢者だったり、女性の社会進出だったりということで、その一人一人の方にもう少し寄り添って、その方が本当に上手に社会に戻っていけるかというところの支援としてやっているというのを、現場の方と話してすごく感じました。ただ、窓口の人は職業紹介のプロではないので、確かに今オンライン提供を受けている情報をもって、この方に合うのかどうなのかというのはまだなかなかよく分からないところもあるということで、非常に不安を抱いている現場の職員の方もいらっしゃいました。そういった観点から、またこれから20市から意見を集めて、またここで意見させていただきたいと考えています。

○笹島参集者 今、「社会に帰る」という話があったので、ちょっと本論からずれるかもしれませんが。

○鎌田座長 どうぞ。

○笹島参集者 全国市長会です。資料2の7ページの表8ですが、「自治体の情報提供対象者」が複数挙げられています。例えば刑務所から出てきた方は、「その他」に含まれているのでしょうか、現実的には保護司とか協力者の方々が支援しているとは思いますが、この

表8の対象に入っているのでしょうか。

○首席職業指導官 今回のアンケートでは、選択肢はこの項目そのままということですが、もし入っていればその他の中に入っているかもしれませんが、これ以上は分かりません。

○笹島参集者 ありがとうございます。

○遠藤参集者 ただ今の御質問に答えることでもないので、「一億総活躍社会」ということが言われる前に何を言われたかという、「全員参加型社会」です。厚労省から出される資料を見ますと、若者、女性、障害者、高齢者であって、さらに「等」があるのです。その「等」の中身に、刑務所から出所した方々がどうやって社会に復帰していくのか、社会の中でどうやって働き続けながら生活していくのかといったことがポイントになっていました。その後、現状は、どういう形で展開しているのかということについては、その後、政府の事業としてお話を聞いたことはないです。

○鎌田座長 いかがでしょうか。少しでも求職者にとって、より効率的、有効な、役に立つ制度を作るという点では、恐らく誰も反対する人はいないと思いますので、いろいろなアイデアも含めて御意見を頂ければと思います。

既に幾つか御意見も頂いておりますので、今日で終わりということではありませんので、本日出されたいろいろな御意見、そして論点もあろうかと思いますが、そうした資料を次回検討会に提出するという事で、再度御議論いただくということでもよろしいでしょうか。

また、この会でなくても、いろいろな御意見があれば、事務局にお尋ねいただく、あるいは提供していただければ、それも反映させるような形で進めていきたいと思っております。それでよろしいですね。

続きまして、議題3「その他」ということで、今後の検討会の進め方について御説明をお願いいたします。

○首席職業指導官室長補佐 それでは、資料4を御覧ください。「検討会の今後の進め方」です。今日は第1回ですが、第2回目の検討会を11月に開催したいと思っております。2回目の検討会の場では、地方自治体関係者からの意見聴取ということでテーマを設定したいと思っております。地方自治体関係者からのヒアリングにおきましては、この検討会の委員としてお集まりいただいている皆様に加えまして、自治体の現場の方からの御意見聴取も行うこととしてはどうかと、このように考えているところです。それから第3回目は12月ということで、現在のところ考えているところです。第3回の場におきましては、本日の御議論、次回(第2回)の自治体関係者からのヒアリング、全体を踏まえまして報告の取りまとめができれば良いなあと、このように考えております。

そしてその第2点目、「検討会の報告の取りまとめ」に関してです。この検討会で議論の取りまとめを年内目途ということで行っていただいた後に、労働政策審議会の職業安定分科会に結果の報告をしたいと考えております。この検討いただいた内容につきましては、ハローワークシステムが次期の更改を平成31年度ということで考えているところですので、その時期に合わせて、これを実際の運用に乗せていくということで検討してまいりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○鎌田座長 今、この検討会の進め方についての事務局としての御提案がありました。まず、

この進め方について御質問、御意見があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

○遠藤参集者 発言の機会が多くなって申し訳ありません。この検討会の進め方について何ら異論があるものではなくて、第2回目のときに自治体の方々からのお話がいろいろあるので発言します。繰り返して恐縮ですが、資料2の3ページの「採用決定数」で御紹介された幾つかの自治体の事例があったかと思えます。「採用決定数」が他に比べてここまで高くなっている背景と伺いますか、どのようなお取組が実際に行われて、それがどういう形で実ったのかということもお話いただける内容に含めていただければ大変有用になりますので、可能であればお願いいたしたく思います。

○鎌田座長 ヒアリング内容のお聞きしたい事項ということで、そういったことも含めて。どなたにお願いするかとか、あるいはそのほかのヒアリング内容について、今、遠藤さんが言われましたが、そのほか、今、皆さんが聞きたいことがあれば、おっしゃっていただければ有り難いと思えます。どうぞ自由に。

ヒアリング対象者との関係もありますので、その全てが満たされるかどうかは、何とも言えない部分があるのですが、取りあえずこの検討会の委員の皆様がどういったことが知りたいかというのは、この場でいろいろと御示唆いただければ有り難いと思えます。

ございませんか。先ほど言いましたように、事務局に直接、こういった点が知りたいのだけれどもということで御示唆いただいても結構ですので、お願いしたいと思えます。何かありますか。どうぞ遠慮なく。

○高松参集者 進め方と最初の要綱の関係での確認です。閣議決定の中では地方公共団体への細かな提供という話で決定されております。今回も、第2回目等のヒアリングを見ましても、地方自治体という所に限っているわけですが、今後の情報提供の質やレベルをアップしたものを提供していくのは、例えば自治体に限るといって進めるということによろしいのでしょうか、技術的な面も含めて。

○鎌田座長 事務局、どうぞ。

○首席職業指導官 冒頭の渡辺委員からのお話と同じだと思えますが、今のところは、事務局としては、一応、自治体限定かなとは思っておりますが、正しくそこも含めていただいて、検討していただいて、場合によってはその委託先も含めてというのは十分あり得るのかなと思えますが、そこは検討していただいて結構かなと思えます。

○鎌田座長 では、それは検討項目に入るといって感覚でよろしいのですか。「自治体の委託を受けた団体」ということですか。

○首席職業指導官 そうですね。今提供している、このやり方を説明させていただきましたが、現状でも自治体から委託先の民間紹介所のほうにも同じデータが全部流れていっていますので、そこを技術的に分けるということは可能ですので、その先の委託先までは旧来の情報を送って、自治体には今回の検討会で拡大した情報を送るといっても当然可能ですが、今のところは、基本は自治体というように表現されていますので、自治体を提供先というように考えています。しかし、例えばこの検討会の中で実際に委託している所に現在の情報が全部流れていっているのだから同じ形のものを流してほしいというような考え方も当然あり得る

と思いますので、そこは含めて御議論いただいてもいいのかなと思います。

○鎌田座長 議論するのは結構なのですが、データとして自治体がどのような形で委託しているか、実数として委託という形で行われているのかというデータは何かあるのでしょうか。

○首席職業指導官 いろいろなやり方があるかと思いますが、通常は自治体から民間事業者に調達を掛けて、職業紹介所をそのまま全部委託されていることが大半だと思いますので、データの流し方としては我々のほうから直接、例えば自治体と委託先の民間業者の方にセットで利用者として登録していますので、それぞれにデータを流しているということになります。

委託先の件数まで把握できているかどうか。再集計するとか、結構、手続きが必要かもしれませんので作業量を見てもみないといけません、一度、どれぐらいの委託先の件数があるかというのは検討してみます。

○鎌田座長 何か、もしそういった情報、御経験があれば、今、御披露いただければ有り難いのですが、どういった形で委託をされているのか。今の事務局の御説明だと、基本は全く地方自治体に渡すものがそのまま委託先にも渡るとというのが前提で考える。冒頭、渡辺さんがちょっと御質問されたのはその部分ですよね。

○渡辺参集者 そうですね。実態もこの資料だけでは分からなかったもので、どのぐらい民間に委託している自治体があるのかも含めて、実態を教えてくださいと思います。

○首席職業指導官 そのボリュームのところは、集計するなり、ちょっと作業をしてみまして、ではどれぐらいが自治体と委託先がセットになって提供できているかというのを調べて、できるだけ御報告させていただくようにします。

○高松参集者 冒頭に渡辺委員が御質問されたのはそういうことだと思うのです。私が先ほど質問したのは、いわゆるデータ提供をしている地方自治体と民間業者とありますが、今回は地方自治体のヒアリングだけということですから、あるいは閣議決定されたのも地方公共団体に対してのサービス向上ということだけなので、「そこだけに限ってやればいいのですね」という質問なのです。端的に言えば、「民間業者へのヒアリング等は要らないのですね」という意味で質問をしました。

○遠藤参集者 こういう構図があるかないかということは、やはり確認しておく必要があります。自治体が民間に委託している場合には、当該エリア内における民間事業者の活動がほかと比べて、ある程度劣っている、余り活発化していないという実態があれば、それをどう捉えていくのか。委託している、委託していないにかかわらず、当該エリアにおける企業の数がある程度あって民間事業者も活発に活動しているということであれば、問題視しなくてもいいのかとは思いますが。

ただし一方で、もともとこの情報提供のお話は、自治体がそれを活用して雇用政策の中でどう使っていくのか、どうやってマッチングを高めていくのかというところがあったわけですから、それを民間に丸投げしているという実態は、そもそもの有り様からすると、やはり違うのではないかという考え方はあると思います。ある程度民間委託をして、その間の過程で専門性を高め、自治体の職員を育成していくことがあるのだとすれば、それは過渡的な措置として見ていくという考え方もあるかとは思いますが。どういう形で展開して、絵で見た

ときにどういう構図が見えてきているのか。データを見た上で、また意見を申し上げたく思います。

○鎌田座長 今日のところは、高松委員がおっしゃったように、ヒアリング対象者は地方自治体関係に限定されたヒアリングということで進めたいと思うのですが、ただ、今論点として出されているものがありますので、それについては、先ほどのデータとして御用意いただけるものは御用意していただくと。

○首席職業指導官 1回整理してみます。

○鎌田座長 ということでよろしいですか。あと、地方自治体で委託するというのは、正に地方自治体の専権といいますか、独自の考えでやることでもありますので、これから議論になるとは思いますが、その情報の使い方ということまで何らかの制限が掛けられるかどうかという問題もあるかと思えます。

では、次回はそういう形でヒアリングを進めるということでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、本日はこの辺りで終了したいと思います。次回以降の日程について、事務局から御説明をお願いいたします。

○首席職業指導官室長補佐 次回の検討会ですが、11月8日(火)、午前10時から12時ということで予定しております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○鎌田座長 それでは、これをもちまして本日の検討会は終了いたします。お忙しいところ、どうもありがとうございました。

(了)