

(表10) 民間実施地域に対する比較対象地域の総事業費の実績比

	事業実施経費ベース ¹¹	委託費ベース ¹²
青森津軽地域(国)／北海道函館地域(民間)	76.3%	85.1%
高知中央地域(国)／北海道函館地域(民間)	78.7%	87.9%
青森三八地域(国)／青森東青地域(民間)	75.0%	92.0%

イ 開拓求人数1人あたり経費及び求人充足数1人あたり経費の比較
民間実施地域に対する比較対象地域の実績比は次のとおりであった。

(表11) 民間実施地域に対する比較対象地域の開拓求人数1人あたり経費及び求人充足数1人あたり経費(いずれも事業実施経費ベース)の実績比

	開拓求人数1人あたり経費	求人充足数1人あたり経費
青森津軽地域(国)／北海道函館地域(民間)	48.9%	22.8%
高知中央地域(国)／北海道函館地域(民間)	84.7%	41.7%
青森三八地域(国)／青森東青地域(民間)	28.4%	19.3%

(4) 国実施地域における前年度との事業実績及び経費の比較 【別添8参照】

平成19年度及び20年度の両年度にわたり、20年度の民間実施地域と事業規模が同じであり、かつ、国が求人開拓事業を実施した3地域¹³の1地域平均の実績について、20年度の19年度に対する実績比は次のとおりであった。

(表12) 国実施地域における前年度比較(実績について)

	開拓求人件数	開拓求人数	開拓求人充足数
20年度／19年度	101.1%	94.3%	105.9%

(表13) 国実施地域における前年度比較(事業実施経費について)

	事業実施経費	事業実施経費	
		開拓求人数1人あたり	求人充足数1人あたり
20年度／19年度	108.3%	112.0%	101.8%

¹¹ 「事業実施経費ベース」：民間事業者が事業の実施に実際に要した経費（国の契約執行経費を含む）を、国が事業の実施に実際に要した経費と比較。

¹² 「委託費ベース」：落札時の契約に基づき国が民間事業者に支払った経費（国の契約執行経費を含む）を、国が事業の実施に実際に要した経費と比較。

¹³ 「3地域」：脚注6～8の3地域。

(表14) 【参考】国実施地域における前年度比較（実績について）（地域ごとの雇用情勢の変化を補正¹⁴）

	開拓求人件数	開拓求人数	開拓求人充足数
20年度／19年度	122.3%	114.1%	128.3%

(表15) 【参考】国実施地域における前年度比較（事業実施経費について）（地域ごとの雇用情勢の変化を補正¹⁵）

	事業実施経費	雇用情勢	
		開拓求人数 1人当たり	求人充足数 1人当たり
20年度／19年度	—	100.0%	85.7%

¹⁴ 「雇用情勢の変化を補正」：脚注9と同じ。

¹⁵ 「雇用情勢の変化を補正」：脚注9と同じ。

5 総 評

(1) 実績の評価

ア 開拓求人件数、開拓求人数、開拓求人充足数

いずれの事業実績についても、民間実施地域においては、入札企画書において受託事業者が提示した目標に達せず、一部地域の開拓求人数を除いて比較対象地域を大きく下回り、実施要項上の目標とされた開拓求人数及び開拓求人充足数にも達しなかった。事業実施期間の前半と後半の比較では、北海道函館地域においては、後半の事業実績が前半を大きく上回った一方、青森東青地域においては、前半の事業実績が後半を上回った。

また、民間実施地域においては、いずれの事業実績についても、国が実施していた時の事業実績を下回った。

なお、青森東青地域はいずれの事業実績についても民間が実施した前年度実績を大きく上回った。

イ 正社員求人の割合

いずれの民間実施地域においても比較対象地域をやや上回ったが、正社員求人の開拓求人件数では比較対象地域を下回った。

ウ 事業の運営に要した経費

事業実施経費は、民間実施地域が比較対象地域より大きく、また、開拓求人数1人当たり及び開拓求人充足数1人当たりでも、いずれも民間実施地域は比較対象地域を大きく上回った。なお、民間実施地域においては、いずれも、委託費よりも実際に要した経費が上回り、赤字経営となった。

以上のように、民間実施地域においては一定の成果を上げたが、世界的な金融危機等を背景に年度後半に雇用情勢が急激に悪化する中で、事業実績は企画書の目標及び実施要項上の目標を下回り、北海道函館地域の開拓求人数が一部比較対象地域を上回ったことを除いて、比較対象地域を下回ったほか、事業運営に要した経費は委託費ベースでも、事業実施経費ベースでもいずれも比較対象地域を上回った。この結果、事業実績当たりで比較した同経費も比較対象地域を上回った。

なお、事業規模が民間実施地域と同規模の国実施3地域¹⁶において、高知中央地域が実施要項上の目標である開拓求人数及び求人充足数を下回ったものの、青森津軽地域及び青森三八地域は上回った。

また、国実施3地域¹⁷の1地域当たり平均では、開拓求人件数、開拓求人充足数は前年度を上回ったが開拓求人数は前年度を下回った。事業実施経費は前年度を上回り、事業実績当たりの同経費でも前年度を上回った。

¹⁶ 「国実施3地域」：脚注13と同じ

(2) 民間実施地域と比較対象地域に実績の差が生じた要因等

受託事業者、労働局からの報告及び厚生労働省職業安定局による受託事業者に対するヒアリングをもとに整理すると、民間実施地域においては、次のような要因等があることが考えられる。

① 事業所との信頼関係等

長年にわたり事業主と接する機会の多いハローワークと比べると、民間事業者には自社の募集内容などの内情が知られることに対する抵抗感を示す事業所も依然として見られるなど受託事業者は信頼関係の構築に時間を要するため、求人を出そうとする事業主に利用してもらいにくかった。

また、このため、ハローワークは事業所訪問と電話等を組み合わせて開拓を行ったのに対し、受託事業者はまず信頼関係を構築するためほとんど事業所訪問により開拓を行い、必ずしも効率的ではなかった。

② 地域の特徴及び労働市場についての理解

北海道函館地域では予定していたエリア割を事業開始から2ヶ月ほどで変更するなど受託事業者は地域の特徴及び労働市場についての理解が当初十分ではなかった。

③ 情報の蓄積

受託事業者は毎月第1営業日における有効求人や日々新規に受理した求人など、実施要項に基づきハローワークから提供された情報の他、自らが訪問した時に得た事業所の情報や接触時の感触を整理し、蓄積していたが、その蓄積には時間を要した。ただし、青森東青地域では19年度に受託事業者の関係会社が受託したため、実質的に2年目となり、一定の情報の蓄積があった。

④ 求人開拓の方針

ハローワークでは、求職者の再就職に資する求人を多数確保し、雇用対策としての効果である充足数を上げることを重視して求人開拓を行ったのに対し、受託事業者はこれまでハローワークへ求人を出していなかった企業の求人など、多種多様な求人を確保することを重視して求人開拓を行なった結果、充足に結びつくような求人を十分確保できなかった。

⑤ 求人開拓経験者の確保

ハローワークにおいては、求人開拓事業の経験者が多かった(青森津軽地域：100.0%、高知中央地域：75.0%、青森三八地域：74.1%)のに対し、受託事業者においては求人開拓やこれに類似する業務のノウハウ、経験を有する従事者が少なかった(北海道函館地域：22.2%、青森東青地域：50.0%)。

6 まとめ

(1) 平成20年度求人開拓事業の特徴

ア 各地域においては、事業開始前から、労働局及びハローワークによる委託事業の周知が行われたほか、民間事業者とハローワークの間でほぼ毎日コンタクトがあり、ハローワークから課題・問題の解決のためのアドバイスや必要な情報の提供がなされ、受託事業者もそれらを有効活用するなど良好な関係が築かれていた等の報告もあり、事業としては円滑に実施されたものと考えられる。

イ 総じて見ると民間実施地域は比較対象地域の実績を下回り、特に開拓求人充足数については、大きく下回った。

ウ 青森東青地域は平成19年度の受託事業者の関係会社が受託したため、実質的に2年目となり、4人の求人開拓事業経験者を確保することができたほか、前年度に蓄積したデータやノウハウを活用できたことから、開拓件数、開拓求人数、開拓求人充足数のいずれの事業実績についても前年度実績を大きく上回るなど2年目としての効果が一定見られた。また、北海道函館地域においても平成20年度青森東青地域と受託事業者が同じであることから、そのノウハウは一部活かされた。

しかしながら、いずれの民間実施地域においても、国が実施していた時の事業実績を下回った。

こうした状況から、複数年度にわたり事業を継続して実施すれば上記5(2)の①(事業所との信頼関係等)、②(地域の特徴及び労働市場についての理解)及び③(情報の蓄積)の課題を一定克服できる可能性も伺えるが、そもそも、本事業は、1年ごとに雇用失業情勢等に照らして実施地域が選定され、雇用失業情勢が改善すれば事業終了又は配置される求人開拓推進員の削減がなされるものである。このため、特定の一地域について複数年度連続の契約を前提に実施することはできない。また、本事業は雇用対策として機動性、即効性を要することから、事業実施の1年目から当該地域の雇用改善に資する十分な実績が求められるものである。

(2) 求人開拓事業を取り巻く状況

求人開拓事業は、地域の雇用失業情勢が厳しい地域に限定して行う事業であったが、雇用失業情勢の急激な悪化に伴い、平成21年度の補正予算において、大幅に拡大されたほか、求人の絶対数が大幅に減少している中で、求人開拓は労働局及びハローワークが総力を挙げて、一体的に取り組むべき課題と位置づけられ、求人開拓推進員のみならず、職員も可能な限り行うものとされるなど雇用対策としての機動的かつ効果的な実施の重要性が一層高まっている。