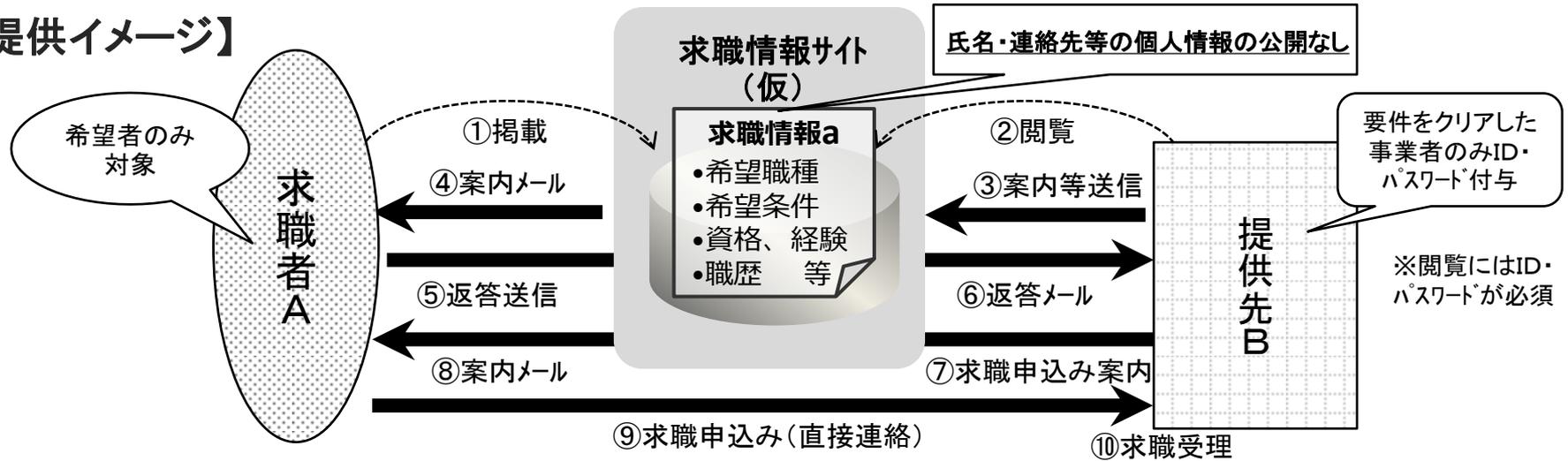


ハローワークの求職情報を提供する場合の論点について

ハローワークの求職情報の提供の仕組み(案)

【提供イメージ】



① IDとパスワードを発行された提供先のみが閲覧可能な求職情報サイト(仮)をハローワークインターネットサービス上に開設し、当該サイトにハローワークが保有する求職情報(氏名、連絡先等の個人情報は除く。)を掲載。

②・③・④ 掲載されている求職情報を閲覧した提供先が、特定の求職者に連絡を取りたい場合は、当該サイトを經由して案内等を送信。

⑤・⑥ 案内メールを受信した求職者は、当該サイト経由でサービスの利用希望や質問等について提供先へ返答。その後、引き続きやり取りを行うことも可能。ただし、氏名や連絡先等の個人情報を含む連絡は当該サイト経由では行わない。

※ 求職者自身の判断により、個人情報を含めて、提供先が提示する連絡先へ直接連絡することは可能。

⑦・⑧ 求職者がサービスの利用を希望する旨を提供先へ返答した場合は、求職申込みを行うよう、当該サイトを經由して提供先から求職者へ案内を送信。

⑨・⑩ 求職申込みの案内メールを受信した求職者は、提供先へ直接求職申込みを行う。

※ 求職申込み・受理以降のやりとりは、求職者Aと提供先Bの当事者同士が直接行う。

◎ 求職情報の利用状況などを踏まえつつ、今後、必要な対応について検討を行う。

ハローワークの求職情報の提供先範囲(案)

◎提供先は、1～5の条件をすべて満たす者とする事としてどうか

1 職業紹介事業を行う事業者であること

- 職業安定法第30条第1項に基づく有料職業紹介事業を行う事業者
- 職業安定法第33条第1項に基づく無料職業紹介事業を行う事業者
- 職業安定法第33条の2第1項に基づく無料の職業紹介事業を行う学校など(中学校・高等学校を除く)
- 職業安定法第33条の3第1項に基づく無料職業紹介事業を行う特別の法人

※ ただし、職業安定法により事業停止命令又は業務改善命令を受けている期間中は、参加を認めない。

・第33条の2の学校は、生徒や卒業生(訓練施設等にあつては、訓練の受講者や修了者)を、第33条の3の特別の法人にあつては、法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者について、それぞれ職業紹介事業を行うことができるものであり、ハローワークの求職者を職業紹介事業の対象者としてできないと考えられるため、そもそも提供先に含めないこともあり得る。

職業紹介事業が休眠状態でないことを確保するため。
(参考)平成24年度職業紹介事業報告の集計結果から、月平均の常用就職実績は、有料で2.2件、無料で4.4件。

2 職業紹介事業者として一定の実績を有していること

- 利用申請日から起算して過去3ヶ月以内に職業紹介事業者として就職実績を有する者

※ 「就職実績を有する」とは、具体的には、常用就職の実績が1件以上あることとする。

プライバシーマークの付与事業者数は、平成26年5月9日現在で13,592社。ただし、民営職業紹介事業者は46社。ISO27001を取得している組織数は同年5月9日現在で4,515組織。

3 個人情報管理及び情報セキュリティにおいて第三者機関の認証を受けていること(P)

- プライバシーマークを付与されている者若しくはISO27001を取得している者

4 利用規約に同意し、かつその遵守が可能と認められること

5 その他

- 求人情報のオンライン提供について利用停止等の対象となっていないこと

● 地方公共団体が職業安定法第33条の4に基づく無料職業紹介事業を行っている場合及び

国又は地方公共団体から法令に基づく指定等を受けた団体等が運営する機関が職業紹介事業を行っている場合

※ 地方公共団体が職業紹介事業の実施を委託している場合は、委託先が参加要件(上記1～5)を満たしていることが必要。

→ 上記の2、4及び5を満たしていることを参加要件とする。

・後者については都道府県ナースセンター(都道府県から指定を受けた看護協会が運営)等を想定。これらについては、公的なものであることを理由に、3を外してはどうか。
・プライバシーマークを付与されている行政機関は0、ISO27001を取得している行政機関も平成24年12月末現在で13のみ。また、平成24年度職業紹介事業報告の集計結果から、地方公共団体の職業紹介事業の月平均の常用就職実績は、1.6件。

◎上記のほか、以下の条件も満たす場合に、初回1年、2回目以降3年毎の更新を認める仕組みとすることが考えられる

- 直近の参加期間において、ハローワークの求職情報を利用した職業紹介による常用就職の実績が1件以上あること。

ハローワークの求職情報の提供に係る対象求職者及び求職情報の範囲(案)

◎提供対象とする求職者の範囲は次のとおりとはどうか

○ ハローワークに求職登録を行っている者のうち、次に掲げる者を除くすべて

【対象から除く求職者】

- ・ 求職情報の提供を希望しない者
- ・ 新規中卒・高卒者

※なお、障害者については、特別な体系の支援を行っていることから、対象者から除くこととするが、今後、求職情報の提供の実施状況を踏まえて、対象に加えることを検討。(ただし、一般求職者として求職登録を行っている場合は、当初から対象とする。)

<新規大卒者等についての留意事項>

新規大卒者等については、求職活動の経験などが乏しいことから、トラブルに巻き込まれるおそれが他の求職者と比較して高いため、提供先に対して、例えば、以下のような取扱いを規約に設ける必要がある。

- ① 新規大卒者等に対しては、職業紹介以外の有料サービスの提供を原則認めないこととする。
 - ② 有料サービスを提供する場合、サービスの種類・金額について労働局に届け出ることとする。
- 苦情があれば、ハローワークが提供先に対して是正要請。違反があれば、利用権限の取消し等の措置を講じる。

◎提供対象とする求職情報の範囲は次のとおりとはどうか

○ 求職申込書に記載のある情報のうち、次に掲げるものを除くすべて

【公開しない情報】

- ・ 個人が特定されるもの:「氏名」、「住所」、「電話番号」、「Eメール」、「直近の勤務先事業所名」
- ・ 初期段階において提供の必要がないと考えられるもの:「性別」、「年齢」、「生年月日」、「配偶者の有無」、「扶養家族の人数」、「就業上留意を要する家族」、「仕事をする上で身体上注意する点」、「退職(予定)の理由」

<参考:提供の対象範囲となる主な求職情報>

「希望職種」、「希望条件(雇用形態・勤務時間・休日・勤務地・収入)」、「職歴(事業所名除く)」、「退職時(現在)の税込み月収」、「学歴(個別の大学・学校名は除く)」、「免許・資格」

※ 提供する場合の求職者の抵抗感を考慮して、住所については全て非公開とする。なお、希望する勤務地(例:△△県△市)を提供の対象とすれば、提供先は、自らが行う事業の対象である労働市場圏内の求職者か否かの判別が可能となる。

利用方法のポイントなど(案)

【利用にあたっては、以下の仕組みを設けてはどうか】

- 提供先が一定期間に案内を行うことができる求職者数に上限を設け、規約に定める。また、上限に達した場合には、システム上で新たな案内の送信が不可能となるようにする。
- 提供先が求職者に送信する最初の案内には、求職者がその後のサービスの利用にあたっての検討を十分に行うことができるよう、職業紹介事業の実績や取り扱っている求人に関する情報(職種・業種・地域など)などについて、必須情報とすることを規約に定める。
- 上記の必須情報については、利用申請時に届け出ることとし、その内容についても確認を行う。
- 個別の提供先からの案内等を拒否したい場合に、求職者が自ら受信拒否したい提供先を設定することを可能とする。(イメージ:1度目受信→受信拒否の設定→2度目以降の受信をブロック)
- 提供先毎に、上記の受信拒否を設定している求職者数をシステム上で把握できるようにし、一定数を超えた場合には、利用状況の確認や指導を行う。
- 提供先は、当該サイトの利用により求職を受理した求職者について、紹介状況や就職状況の定期的な報告を行うことを規約に定める。
- 求職者は、当該サイト上で自ら操作を行うことで、提供を中止できる。また、提供先は、当該サイトの利用を中止したい場合は、随時労働局へ申出を行う。

【求職情報サイト(仮)上の情報の取扱いについては、以下の方向性でシステム構築を検討】

- 求職情報は、希望職種、保有資格、希望勤務地等で検索することができる。
- 提供する求職者の情報は1日1回更新する。
- 個々の求職情報の掲載期間は、ハローワークの求職登録の有効期間と同一とする。
(例えば、就職により求職登録の無効処理が行われれば、求職情報も当該サイトから削除される。)

ハローワークの求職情報の提供に係る利用手続き(案)

<提供先>

1 利用申請の受付

- 提供開始の4ヶ月程度前から申請受付を開始(2か月程度)
- ※ 提供開始当初の利用申請は上記のとおりとし、開始以降は四半期毎に利用申請受付期間を設定
- 申請は法人又は地方公共団体単位
- 必要書類(参加要件確認のための書類、求職者に対する利用案内の内容等)を添付した申請書及び利用規約への同意書を提出

2 申請内容の審査

- 法人(本社)又は地方公共団体の所在地を管轄する労働局で審査(提供開始1か月前までに実施)
- 審査を通過した場合には、労働局が使用承諾書及びID・パスワードを交付

◎ 審査を通過した提供先の一覧を作成し、求職情報サイト(仮)等に公開。また、求職者の提供希望確認時等に活用。

<求職者>

1 周知の実施

- 提供開始の4ヶ月程度前から周知を実施

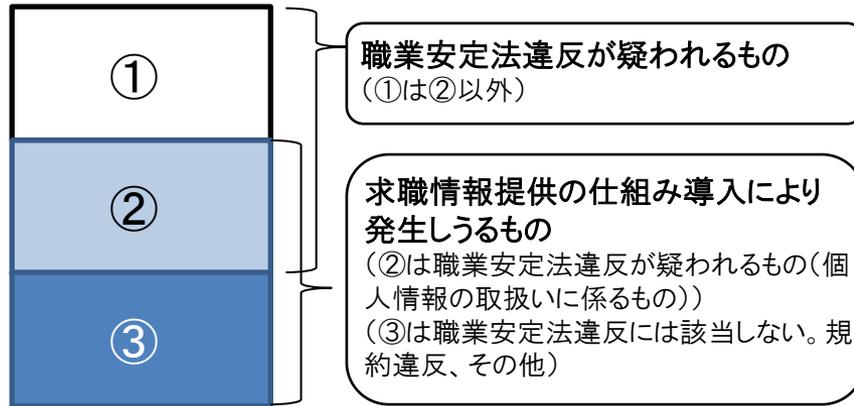
2 提供希望の確認

- 提供開始の1か月前(=提供先審査終了後)から、
 - ・ 新規の求職者については求職受理時に、提供希望の確認を個別に実施
 - ・ 既に求職中の者については、本人からの申出に応じて希望を確認
- 確認時に、提供先一覧及び本サービスに係る説明資料(料金発生の可能性等を含む)を配付
- 提供希望は「1:提供を希望しない」、「2:民間&地方公共団体両方に提供を希望する」、「3:民間のみ提供を希望する」、「4:地方公共団体のみ提供を希望する」の4類型で把握し、コード化

苦情処理、違反行為等の防止について(案)

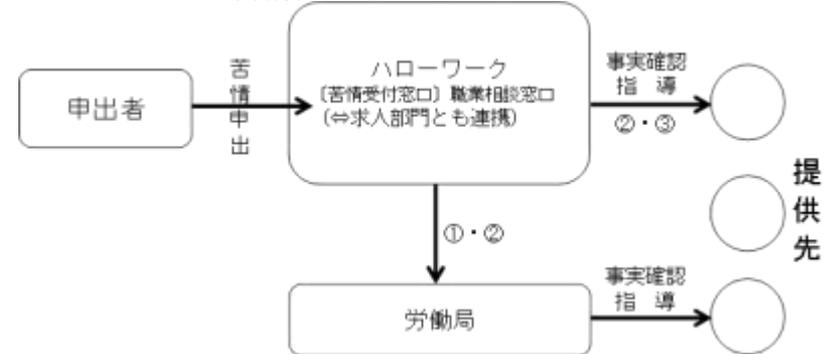
<苦情の種類と対応案>

<苦情の種類概念図>



<苦情処理体制の整備>

- ・ 提供先に個人情報管理・苦情処理責任者の設置を義務づけ(規約)
- ・ ハローワークに苦情受付窓口を設置



<ペナルティ>

- 職業安定法違反に係るもの(上記①及び②)については、職業安定法に基づき行政指導並びに改善命令、事業停止命令及び許可取消の行政処分が行われることになる。
⇒行政処分が行われた提供先は、利用権限の取消を行うこととしてはどうか。
- 規約違反、その他に係るもの(上記③)については、不適切な行為に係る類型を整理した上で、以下のようなペナルティを適宜組み合わせを行うこととしてはどうか。
 - (ア) 是正が確認されるまでの間、求職情報提供の仕組みの利用を停止(以下「利用停止」という。)
 - (イ) 一定期間((例)6ヶ月)利用停止
 - (ウ) 再度不適切な行為を行った場合は、利用権限の取消
 - (エ) 即利用権限の取消
- 不適切な行為に対する一層の抑止力を設けるため、求職者に対し、ペナルティを科された事業者の周知を行うこととしてはどうか。

利用料金の徴収について(案)

<論点>

- ハローワークの求職情報提供の仕組みを利用するに当たって、民間人材ビジネス等から料金を徴収することについてどう考えるか。

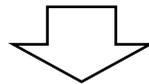
<考え方>

ハローワークの求職情報提供の仕組みについては、

- 国・地方・民間が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、オールジャパンとしての「外部労働市場全体のマッチング機能の最大化」が目指されていること
- 求職者が容易に利用できるマッチングの様々なチャネルを拡大することで、求職者にとって、早期に良質な雇用機会を確保していくことが目指されていること

また、

- ハローワークの求職情報は、マッチングに係るインフラとして一種の公共財的な性格を有していること



以上のことから、本仕組みの利用に当たり民間人材ビジネス等から料金を徴収することについては、合理性が乏しいのではないか。