

## 第2回検討会が出されたご意見等について

### 1 地方自治体関係者からのヒアリングを踏まえたご意見について

#### (1) 企業が求める人材像

- 仕事の内容によって、「元気がある」、「協調性がある」、「性格」などが記載されているとよい。
- 「窓口対応業務が主な仕事であるため、お客様のニーズを的確につかみ、それに合った商品を紹介できるコミュニケーション能力と提案能力のある方」といった具体的かつ詳細な記載をすればミスマッチの防止になる。
- 採用に当たり特に重点的に見る能力はというと、コミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、協調性、誠実性が上位5項目であり、どのような仕事であっても、これらの能力は求められるものであるということが出来る。
- 求人票には年齢不問と記載されているにも関わらず、実際に企業が求めている人材は年齢層が制限されており、問合せの段階で断られることがあるため、そのようなことが把握できる仕組みがあればよい。
- 年齢制限は原則禁止の中で実態が違うというケースがあり、そのことは理解をしつつも、それをハローワークに情報として求めていくのは現実問題として難しいものがある。

#### (2) より詳細な労働条件等

- 就業場所に関する事項としては、転勤や長期出張の可能性などの情報が必要であると思われる。
- 仕事の内容等に関する事項としては、パソコンや自動車運転のスキルの程度や必要な職務経験などの情報が必要であると思われる。
- 労働条件等に関する事項としては、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などの情報が必要であると思われる。
- 会社の情報に関する事項としては、従業員の年齢構成や雇用形態などの属性に関する情報が必要であると思われる。
- 選考等に関する事項としては、応募状況、選考日程、筆記試験の内容等に関する情報が必要であると思われる。
- その他の事項としては、正社員登用制度の詳細やその実績、資格取得制度、教育・研修制度に関する詳細情報が必要であると思われる。

- 求人票の項目に、休日の日数、残業時間などが明記されていても、就労後において条件が少し違うということもあるため、もう一步踏み込んだ情報を提供していただきたい。
- 有給休暇などについては、制度の有無については記載があるが、その実績についても情報があればよい。
- 時間外勤務の状況については、例えば月 10 時間などの記載はあるが、時期的なものなのか、毎月発生するものなのか、といった、より詳しく知りたいという意見がある。
- 休日については、土日・祝日が休日となっても、繁忙期には出勤する場合がありますといった情報があれば、その条件を確認して面接に臨めるため、マッチング率は高くなると考える。

### (3) その他

#### ① ハローワークで扱っている情報の量

- ハローワークで扱っている情報はどの程度の量であるのか(「ハローワークと同程度」のレベルとは如何)。

⇒ ハローワークが求人受理時に把握した情報の量については把握できていないが、マッチング機能の向上の観点から、それらの情報をできる限り把握し、求人票に記載するなどによりオンライン提供に含めるように検討する。

#### ② オンライン求人の提供割合の地域差

- オンライン求人の提供割合について、地域差があるのであれば解消していただきたい。

⇒ 第3回の検討会で説明。仮に地域間格差が認められれば、今後、その解消に努める。

※ 詳細は「資料2」

#### ③ 地方版ハローワークの取扱い

- 地方版ハローワークについては、国と同等の位置づけとして考えているのであれば、事業主に同意を得る方法ではなく、原則、国と同等に提供していただきたい。

⇒ 地方版ハローワークは地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できることとしたものであり、それをもってハローワークで受理した求人について、事業主の同意を得ないまま、地方版ハローワークに提供することは困難である。

- オンライン提供に係る同意書を簡略化して、求人情報を提供したくない団体にチェックをしてもらう方法としていただきたい。

⇒ 現状においても求人者から「自治体への提供は聞いていない」とのクレームがあると聞いており、ネガティブチェック方式を導入した場合、クレームが増えて混乱が生じる恐れがあり、慎重に検討する必要がある。

④ ハローワークインターネットサービスとの関係

○ ハローワークインターネットサービスで提供されている求人情報とオンライン提供されている求人情報がリンクされていないため、両事業の連携を希望したい。

⇒ ハローワークインターネットサービスとオンライン提供は事業の趣旨が異なり、事業主にはそれぞれの趣旨を説明して希望する区分を選択していただいております、両者の直接的なリンクは困難である。

⑤ システム関係

○ 端末方式は使い勝手がよいが、仕様が特殊なパソコン（ディスプレイの解像度）を用意しないと機能が発揮できないため、導入に対してのネックとなっており、一般的に普及されているパソコンで利用できるようにしていただきたい。

○ 求職者情報と連携させたハローワークシステムのようなマッチング機能を提供いただけるよう配慮いただきたい。

○ 求職者の応募状況をデータ提供方式でも提供していただきたい。

○ データ提供方式におけるデータのダウンロードの時間と回数を拡充していただきたい。

⇒ システムに関する要望については、次期更改の際に、できる限り対応するように検討するが、あくまで求人情報のオンライン提供に関する部分であり、マッチング機能などの新たな機能の追加は対応困難である。

⑥ 求職情報関係

○ 求職情報のオンライン提供について、求職者の性別・年代・住所（市町村程度）等の情報を提供対象としていただきたい。

## 2 公共職業能力開発施設等の取扱いについて

### (1) 追加的な情報を把握した場合の提供方法

○ 「事業主の希望により広く外部に公開されることを望まない情報」については、提供先が地方自治体であるか民間人材ビジネスであるかに関わらず、公開を望まないものを提供することについて事業主の理解を得ることがあるのか否か。

⇒ 事業主が広く外部に公開を望まない情報については、今後とも事業主に対して丁寧に説明し、ご協力を得るように努める。

(2) 拡充する求人情報の提供先（地方自治体から委託を受けて無料職業紹介を行う民間人材ビジネス）

○ 地方自治体から委託を受けている民間人材ビジネスに対する「一定の措置」とはどのようなものか。

⇒ 地方自治体が締結する事業委託契約等に基づき、委託先の民間人材ビジネスにおいて情報の取扱いを遵守させる必要があるため、本取組の利用規約の見直しを検討する。

○ 現在、委託を行っている中で問題が生じた事例があるか。また、問題が生じた場合、どのような対応を想定しているか。

⇒ 問題となる事例は発生していない。

また、仮に問題が発生した場合は、利用規約に基づきオンライン提供を停止することを想定している。

(3) その他オンライン提供の運用の改善に向けた取組

○ 地方自治体への提供割合の向上について「積極的に働きかける」とあるが、具体的にどのようにするのか。

⇒ 新規の求人受理時にリーフレットを活用して本取組の趣旨を説明しているが、更新時においても事業主に対する積極的な働きかけを実施する。

### 3 その他

○ 求人票の見直しの中で、実績を求められる場合に実績がゼロということだけをもって制度が機能していないのではと断じられてしまうのは、制度の実態を示しているとは言えないため、情報が独り歩きしないようにしていただきたい。求人票の見直しがある場合は、意見を述べる機会をいただきたい。

⇒ 今後、システムの更改に併せて、内容に応じて追加的な情報提供や相談を行いたい。