

## 第 2 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

職業安定局総務課首席職業指導官室

○日時 平成 28 年 11 月 8 日（火） 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、乾参集者代理、遠藤参集者、高松参集者、種参集者、福田参集者、三宅参集者、山本参集者、渡辺参集者

### 参考人

葛山参考人、小林参考人、村田参考人、森川参考人

### 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（代理）、若年者雇用対策室長、障害者雇用対策課長（代理）

○議題

- (1) 第 1 回検討会で出されたご意見について
- (2) 地方自治体関係者からのヒアリング
- (3) 公共職業能力開発施設等の取扱いについて
- (4) その他

○議事

○鎌田座長 皆さんお集まりですので、ただいまから「第 2 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。参集者の皆様方には、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。本日は、沼野参集者が御欠席となっております。また、全国市長会の笹島参集者の代理として、全国市長会の乾行政部長に御出席いただいております。

まず、本日の議事の進行についてですが、最初に第 1 回の検討会で出された御意見と確認を求められた事項について事務局でまとめていただいておりますので、説明を頂きたいと思

います。その後、地方自治体関係者の皆様からヒアリングを行い、最後に議題(3)にありますように、公共職業能力開発施設等の取扱いについて説明の上、御議論いただきたいと思っております。本日は少し盛りだくさんでタイトとなっておりますので、御協力のほどよろしく願いいたします。また、参考人の皆様にはお忙しいところ、どうもありがとうございます。後ほど、また御紹介させていただきます。

それでは、早速ですが、議題(1)の「第1回検討会で出された御意見について」事務局から説明を受けたいと思っております。事務局から説明をお願いいたします。

○首席職業指導官 それでは、議題(1)は、資料1～4に基づいて御説明したいと思っております。資料1です。第1回の検討会で出された参集者からの御意見について幾つか分類し、取りまとめております。まず最初に「地方自治体の委託実施に係る意見」で、地方自治体が職業紹介事業者に委託している場合は、委託先はオンライン提供の対象となるかどうか議論が必要ではないか等の御意見をいただいております。

2つ目は「地方自治体の具体的な取組状況に係る意見」ということで、採用決定者の属性です。例えば、若年者、女性、高齢者といった属性は確認すべきではないか。今回ヒアリングを行いますが、採用決定者が多い自治体について、その取組や背景が分かるようにしていただきたいという御意見をいただきました。

3つ目は「求人情報の提供の在り方に係る意見」です。オンライン提供の利用については、第1回目でアンケート結果について御紹介したところですが、その中でも全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等の意見もありますので、提供割合の向上のために取組が必要ではないかといった御意見です。下から2つ目で、求職者と求人内容とのミスマッチがあるので、コミュニケーション能力が求められる等の情報があらかじめ分かれば、マッチングの向上につながるのではないかと御意見がありました。

続いて裏のページです。「企業が求める人材像に係る意見」で、企業は様々な人材を求めするために、それを全て満たそうとすると、かえって不明確な内容になってしまうのではないかと、人材像の議論とともに求人情報を収集し、求人票に反映させることをどのようにするのかを議論すべきではないかとの意見を頂きました。

これらを踏まえ、事務局でできる作業をし、資料2以降について少し御紹介したいと思います。まず、資料2です。地方自治体でオンライン提供を御利用いただいている中で、実際の運営については、地方自治体が直接無料職業紹介を実施しているケースと、民間団体に委託して実施しているケースがあり、その内訳をお示ししたのが資料2です。

1回目の際にも地方自治体の利用の団体数を311件とお知らせしておりましたが、今回のこの分析に当たり、例えば、ある県庁から利用を申請していただいた場合に、各課ごとにオンラインの利用申請をいただいているケースも間々ありますので、前回ではそれらの課を1つにまとめて、1つの県庁として自治体1とカウントしておりましたが、今回はその辺りを分析しておりますので、合計数が必ずしも前回の数と合っておりません。

まず、地方自治体の職業紹介を直接実施しているケースが団体数として149ありました。支援対象者のところは登録段階で主にどういった方々を対象として職業紹介を行う予定かを登録していただいております。支援対象者数は、一般で76、生活保護で38といったところが

多かったということです。平成 27 年度の採用実績で 1,035 件の報告をいただいております。

下が民間に委託しているケースですが、こちらは 70 団体、同様に支援対象者は一般が 38、採用決定数が 1,283 で、単純にこの団体数と採用決定数を割っていくと、自治体では大体 7 件程度、民間に委託している場合は 18 件ということで、民間に委託して実施しているケースのほうが一団体当たりの規模が大きいのではないかとということです。

右が職業紹介以外の就職支援を実施しているということで、通常、職業紹介を行っている際にオンライン提供で求人情報を提供しておりますが、自治体に限り、職業紹介以外、具体的には就職相談やキャリアコンサルティングといったサービスを提供する事業を行っている場合にも、参考としてオンラインで求人情報を提供しております。ここのケースが自治体で 150 件、民間に委託しているケースが 36 件ということでした。

続いて、資料 3「採用決定者の属性について」です。各団体からの利用報告実績を四半期ごとに頂いておりますが、その中で属性までは現在のところ把握できておりません。今回は、特に平成 27 年度の採用決定者数の多い団体 22 に対して別途アンケート調査を行い、回答を得られた 16 団体の状況について取りまとめました。

まず、サービス利用者の属性ですが、これはほぼ求職者の属性だと見なしていただいてよろしいかと思えます。回答のあった 13 団体のうち、女性が 57%を占めるということで女性がやや多いと。年齢層については 10 歳刻みで幅広く利用いただいているということです。属性について回答頂いた 13 団体を一覧にしてあります。これは、束ねて平均してしまうと余り特徴が見えませんが、敢えて 13 団体全て書かせていただいています。例えば、自治体の③ですと、女性に特化した職業紹介を行っている。自治体④は女性と高齢者に特化して行っている。自治体⑧のように生活保護にほぼ特化して紹介をしている等々、かなり特徴のある取組を行っているところのほかは、やはり、一般の地域住民の方向けのサービスとして提供されているケースが多いのかと思われまます。

裏のページです。今度は採用決定者の属性ということで、平成 27 年度実績を報告頂いている 13 団体を取りまとめたものです。純粋に 13 団体の就職件数全体を束ねると、右端にありますように 4,363 件、うちオンライン提供による採用決定数が 769 件、18%の内数となっております。

各属性別に見た表ですが、先ほどの表もそうですが、例えば、今回も就職した女性の方で高齢者の方であれば、女性にもカウントし、高齢者にもカウントするというので、それぞれの項目を独立した項目として集計しておりますので、その点を御留意いただきたいと思います。平均 18%でしたが、一般の方や高齢者の方、生活保護の方やひとり親といった、少し数は少ないですが、こういった就職が難しいと思われる層に対しては、ハローワークのオンライン求人利用が比較的多いのかなという特徴が見られます。資料 3 は以上です。

資料 4 は、実際に 1 回目の検討会が終わった以降に、具体的に幾つかの無料紹介を行っている自治体を訪問し、資料 4 として取りまとめたものです。3 箇所訪問させていただきました。まず、1 つ目が茨城県の実例です。これは県が直営で実施しているものです。県内 6 箇所にいわゆる就職・生活総合支援センターを置いて、ハローワークのオンライン求人活用しながら就職支援を行っているということです。

取組の特徴で2つ目の○にありますように、オンライン求人を活用する背景としては求職者へのサービスを強化する、具体的には求職者の選択肢を拡大するという事で、オンライン求人を御活用いただいているということです。特徴としては、女性の割合が最も多いということをおっしゃっていただきました。オンライン求人者の活用方法ですが、県内6箇所にセンターを設置しておりますが、水戸のセンターにおいては、いわゆる端末方式で御利用いただいております。その他の5箇所についてはデータ提供方式によって無料のアプリケーションを利用し、情報提供いただいているということです。

裏のページに、この茨城県の平成27年度の施設運営実績を取りまとめしております。真ん中の施設運営実績のところ、女性が62%で、少し多いという状況になっております。新規求人16,452人は求人数になりますので、我々が言っている件数とは、例えば、求人1件について3人の求人を頂いたといった場合は、求人数が3、件数としては1というような統計の取り方をしておりますが、そういう意味では、人と件で割算できませんので、全体に占める割合は空白にしております。

2つ目の事例は、千葉県鎌ヶ谷市の事例です。こちらの市役所の中に「わーくプラザ鎌ヶ谷」という職業紹介事業所を設置されている、こちらも直営の事業ということです。こちらの施設の運営のきっかけのところにありますように、平成18年度までは高齢者職業相談室が運営されておりましたが、その廃止を受けて市役所として直接運営しようということで開始されております。

オンラインを活用する背景としては、最新の求人情報を利用者の方に提供するという事で、毎朝、データをダウンロードし、無料アプリで公開をしているということです。それ以外にも独自の求人も受理されており、独自求人、またはオンライン活用の求人含めて、高齢者の方が多いこともあり、紙媒体による求人情報の提供も行っておられました。いわゆるファイルにとじて、求人を見たいというやり方ですが、こちらも更新はかなり手間がかかりますが、週2回程度行っているということでした。あと、属性としては、地域に根差しているということで、高齢者、女性の方が多いというお話でした。

裏のページは、鎌ヶ谷市の無料紹介所の実績です。平成27年度の実績で求人件数が545件、オンライン求人による件数が216件ということで、求人の内の4割程度をオンラインで占めているということになっております。利用の実績としては、右下の女性が約6割ということでした。オンライン求人による採用決定者数は、女性で61%、高齢者61%ということで数字としても女性、高齢者の方が多いというのが見て取れると思います。

3つ目の事例は、埼玉県における取組事例です。こちらは「埼玉県女性キャリアセンター」を設置しておりますが、県から民間団体に委託（※オンライン求人活用による職業紹介部分は平成28年度から委託により実施。）して運営されているというセンターです。施設の取組・特徴の3つ目の○にあるように、属性としては全て女性の方対象で、30、40代の利用者が6割を占めておりました。そのうち、特にできればすぐに働きたいといった方が23%で、多くの方が条件が整ったら働きたいという方で、職業紹介に至る前のカウンセリングの需要が非常に高いというセンターでした。次に、データ提供方式については、県で独自に開発された業務システムに取り込んで紹介状の発行等に活用されているということでした。

裏のページが実績です。求人の数や件数については情報を少し頂けず（※今回の調査とオンライン求人導入以前からの事業とでは、データの取り方に違いがあるため）、空欄もありますが、就職件数については、1,792 件のうちオンライン求人による件数は 71 件と、全体に占める割合は 4%ということで、独自求人への活用が多いのかなという状況でした。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、この件について御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

○遠藤参集者 前回の会議で幾つかお願いをしたことについて資料をおまとめいただき、ありがとうございました。まず、資料 1 の 2 つ目にある「地方自治体の具体的な取組状況に係る意見」ですが、「確認すべきではないか」という発言をしたのではなくて、もう少し言葉を補いますと、属性を把握し、地方自治体で活かすべきではないかという趣旨で申し上げました。これがまず 1 点です。

資料 2 についてお尋ねします。自治体で直接行った場合と民間に委託した場合を比較すると、生活保護を対象にしたり、UIJ ターンの方々を対象にしたり、地方自治体のほうが民間に比べると特徴が出ていると思います。これは民間に委託する場合、生活保護に関わる対応で、何かまだハードルといたしますか、福祉部門との連携を図ることでネックがあるのでしたら教えてください。

資料 3、4 のところで、それぞれ特徴のある取組を行っている事例も幾つか御紹介いただいておりますので、こういう形のものが実際に好事例ということで展開していくならば、オンライン提供されたことの意味合いも十分高まるのではないかと思います次第です。

○鎌田座長 ありがとうございます。まず、資料 1 の点についてはそのような御趣旨ということでもよろしいですか。資料 2 については御質問ですが、事務局、もし分かればお願いいたします。

○首席職業指導官 確かに、地方自治体の直接実施の際は生活保護が非常に多いと、データ上なっておりますが、細かくは分析できておりません。恐らく、遠藤委員御指摘のとおり、いわゆる基礎自治体ではかなりこの生活保護の問題、非常に大きな課題になっておりますので、福祉と連携しながら紹介を行うという観点では、民間委託をするよりも自治体の中で、自治体自らがやったほうが比較的スムーズにいくというのも背景としてはあるのかなと思われまます。

○鎌田座長 よろしいでしょうか。

○遠藤参集者 はい、結構です。

○鎌田座長 そのほかありますか。よろしいですか。それでは、今日はヒアリングも控えておりますので、今の資料に関連することがありましたらお聞きください。

それでは、地方自治体関係者からのヒアリングに移らせていただきます。参集者として参加いただいている 4 団体から、企業が求める人材像、より詳細な労働条件等、そのほか本取組の運営等についての 3 点に関し、無料職業紹介事業者として、効果的・効率的なマッチングを進める上で必要と考える事項について、それぞれ意見を述べていただくよう事前にお聞きしておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日、ヒアリングにお越しいただいた方々を参考資料 1 の名簿の順に御紹介させていただきます。まず、全国知事会関係ですが、全国知事会地方分権改革推進本部事務局部長、森川世紀様。鳥取県商工労働部雇用人材局就業支援課長、小林靖尚様。全国市長会関係ですが、鎌ヶ谷市市民生活部商工振興課長、葛山順一様。同じく鎌ヶ谷市市民生活部商工振興課職員、村田敏子様です。

ヒアリングの進行は、全国知事会、全国市長会、指定都市市長会、全国町村会の順に各団体 5～10 分程度で意見を述べていただき、質疑を含めて一団体ごとに 20 分程度でお願いしたいと思っております。タイトで非常に申し訳ありませんが、御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、全国知事会関係者として三宅参集者、森川参考人、小林参考人から御発言をお願いいたします。先ほど申しましたが、質疑も含めて 20 分といたします。それでは、森川参考人、小林参考人は前の参考人の席にお座りいただきたいと思っております。お忙しいところありがとうございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。それでは今、お話いただいた御意見に対して、また、それ以外でも結構ですので、5～10 分程度で御意見をいただければと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○森川参考人 全国知事会事務局です。本日、このような機会を頂きまして、誠にありがとうございます。去る 10 月 19 日に開催されました「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」、これを踏まえて、全国知事会としては、各都道府県に対してアンケート調査を実施しています。本日は、そのアンケート結果についてまず簡単に御説明しまして、次いで埼玉県、鳥取県から各自説明をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

そのアンケート調査ですが、お手元の資料 5 です。この資料 5 ですが、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で必要と思われる情報について、どういうものがあるかということで、各都道府県から御回答いただいたものです。

1 ページ、アンケート結果の全体の傾向です。(1)「求人情報のオンライン提供」の活用状況について、「活用している」または「今後活用を検討している」という団体が 46 に上っているところです。その下(2)その活用状況です。県内求職者への就職相談、また、職業紹介が多数を占めていますが、UIJ ターンとか、県外求職者に対しても活用が見られるといったところです。

続いて、資料の 3 ページ以降です。こちらは、前回の資料 2 の 12、13 ページに記載を頂きました「地方版ハローワークに提供可能な求人に関する情報」を参考にさせていただき、就業場所に関する事項とか、仕事の内容に関する事項とか、こういうことを 1 つの調査のメルクマールとして、各都道府県から回答を頂いた形になっています。時間の関係もありまして、詳細な説明は割愛したいと思っております。

まず 3 ページについては、全般的な事項ということで回答を頂いています。また順次、4 ページは、就業場所に関する事項、また、5～6 ページにかけて、仕事の内容に関する事項、7～8 ページにかけては労働条件に関する事項です。9 ページは、会社の情報に関する事項、10 ページは選考に関する事項、また、その他労働条件に関する事項ということで、11～12

ページにまとめています。その後、13～15 ページにかけては、オンライン提供に係るシステムの仕様に関する意見・要望ということでまとめています。次いで、16～17 ページにかけて、そのシステム利用上で直面している課題、改善点、こういうものについて取りまとめをしています。

前回の検討会から少ししか時間がありませんでしたので、十分な分析を加えられた形になっていませんが、多岐にわたる内容になっています。各都道府県の現場レベルの生の声ということでお目通しをいただければと考えています。

最後、18～19 ページです。今回の検討の射程は求人情報に関するものが中心ですが、今回のアンケートに際して、求職情報のオンライン提供についても質問項目を用意しています。18 ページですが、こちらにあるとおり、まだ利用していない団体も一定数ありますが、利用している団体からは、提供範囲を拡充してもいいのではないかと御意見も頂戴していますので、その点御紹介をします。全国知事会からの説明は以上ですが、次いで埼玉県から御説明をいたします。よろしくをお願いします。

○三宅参集者 今、御覧いただきましたように、各県とも、大変積極的に、また状況に応じていろいろな形で活用していただいていることがよく御理解いただけるのではないかと考えています。私からは、特に、今後大規模なシステム改修をにらんだお願いとして申し上げたいことがあります。

こちらのアンケートの13ページの(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の中で、真ん中の所に、「端末方式の特殊な仕様について」というのがあります。この端末方式は、ハローワークでの業務用の端末にほぼ近い形で情報を提供して頂き、また使い勝手も非常に良いと現場の意見からは聞いています。ただ、仕様が非常に特殊なパソコンを用意しないと機能が発揮できないというものになっていて、ここが非常に導入に対してのネックになっています。是非、今後、大規模改修に際しては、そのところに十分御配慮いただき、一般的に普及されているパソコンで利用できるような形にしていきたい。この端末方式については、データ方式ではできないような情報提供ができていますので、非常に便利になっています。これの使い勝手がよくなれば、更に利用が促進され、住民サービスも向上すると考えています。是非この点に御配慮いただきたいと考えています。

それから16ページを御覧ください。(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の所です。真ん中の辺りです。「求職者情報とのリンクについて」という項目があります。こちらのほうは、データ方式、端末方式ともに、求職者情報との連携ができないシステムになってしまっていて、いわゆる、ハローワークの業務用端末であればできるような紹介状の発行であったりとか、求職者情報の登録、こういうものは独自にシステムを導入しないとできないようになっています。この辺りについて、是非今後改良される際に、こういうマッチングについてもできるような機能を持たせていただければ、職業紹介がよりスムーズにできて、マッチングの向上にもつながると考えています。こういうところについても、是非御配慮をいただければ有り難いと存じます。私からは以上です。

○小林参考人 鳥取県から御説明いたします。今、御覧のアンケート調査の一番最後のページにパワーポイントで、「ミドル・シニア・レディーズ仕事ぶらざの取組」という資料を入

れているので御覧ください。鳥取県では、中高年とか女性の就業支援を、この仕事ぶらざで、民間に委託して取り組んでいます。そこの実績にもありますように、平成 27 年度で 76.3% と非常に高い就職率を上げていますが、ここでは、データ提供方式というのを活用しています。下に成果を記載しています。ちょっとそこで 1 点御訂正をお願いしたいのです。赤字の矢印の所です。就職率は平成 27 年度は 78.6% となっていますが、これは 76.3% ですので、御訂正をお願いします。申し訳ございません。

先ほどの全国知事会さんのアンケートの、例えば 3 ページになりますが、ここには全般に関する事項というのがあります。是非、ハローワークと同程度に求人情報を御提供いただきたいと考えています。鳥取県では、地方版ハローワークについて現在前向きに検討を進めているところですが、やはりそこの実効性を高めるために、ハローワーク職員の端末へのアクセス権についても国に御要望しているところでして、是非ハローワークさんと同程度の情報提供をお願いできたらと考えています。

詳細な情報として、このアンケートの仕事の内容に関する事項で、必要な経験とか、こういう職業経験的なところを是非御提供いただけたらと思っています。7 ページに労働条件に関する事項があります。こういう情報の中の、特に年齢制限の有無について、私どもの中高年のマッチングの上でも、年齢制限とか年齢に係る情報は非常に貴重ですので、そういった求人情報に、更に詳細な情報の御提供を頂ければと考えているところです。私からは以上です。

○鎌田座長 よろしいですか、取りあえずは。それでは、今、お話いただいた様々な御意見、貴重な御意見、有り難いと思います。これに対して、それ以外のことでも結構ですので、参集者の皆様から御質問をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○遠藤参集者 今日はお忙しい中、御説明いただき、どうもありがとうございました。頂いているアンケートの中で、例えば、10、11 ページでは、現在オンライン提供で含まれていないもののうち必要であると思われる情報ということですが、かなり幅を持った形で取り上げられているかと思えます。御経験値の中で結構ですので、取り分け御要望が強い、あるいはこういった情報があるとマッチングに大変役立つものがあれば教えていただきたいというのが 1 点目です。

それから 2 点目です。先ほど 16 ページで、求職者情報とのリンクについて言及がありました。その下に、応募状況の把握について紹介されているのですが、これは 1 例なのか、それとも全体の中でかなりの部分を占めるのかは存じ上げませんが、紹介された方が訪問してみたらもう既に決まっていた。決まっているのでしたらそういう情報をあらかじめ頂ければ、そういうことがないようにできたのではないだろうかという御紹介の事例がありました。応募状況を知ることによって効果が出てくることを経験値としてお持ちであれば教えていただきたいと思えます。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、1 つずつお答えいただきたいと思うのです。森川さんのほうから。

○森川参考人 まずは、アンケート結果ということでお話したいと思えます。経験値というのは、ちょっと私も直接の担当ではありませんので、後ほど補足を頂きたいと思えます。選



考に関する事項では、やはり、こういう項目は満遍なく御回答を頂いているところです。特に、何かこの特定の項目に各府県の回答が集中しているという状況ではありません。ただ、複数団体から寄せられている項目としては、求人への応募状況、選考日程、筆記試験の内容、募集背景、選考実績、こういった項目については複数団体から御意見が寄せられているところです。あとは、経験ということですので補足を頂きたいと思います。

○鎌田座長 応募状況、16ページのほう、それとも今のところですか。

○小林参考人 経験上の点でちょっと補足をさせていただきます。

○鎌田座長 はい。

○小林参考人 11ページとか12ページ辺りの、その他の労働条件に関する事項というところです。1つは、今、本当に正社員の御要望が多いということで、正社員登用制度の詳細とか、そういう正社員に関する情報というのは非常に貴重かなと考えています。また、労働条件の詳細ということで、先ほども少し触れましたが、年齢に係る情報とか、あるいは今までの職務経歴とか、そういう経験に関する情報というのは非常にマッチングの上でも重要だと考えていますので、そういう点については是非御配慮をいただければと考えています。以上です。

○三宅参集者 2つ目の御質問で、応募状況の把握について、応募状況を知ることでどれくらい良いかという御質問だったかと思うのです。ケースバイケースだとは思いますが、やはり応募者が余りにも多いようですと応募をためらうような場合があったりします。あと、逆に、例えば複数人募集をしていて、今のところ何人充足しているかという情報が分かると、まだチャンスがあるなということで、では応募してみようと促進するようなことにも使えるということからも、やはり是非応募状況については、データ方式においてもなるべく早い時期に御提供いただけるようになると、より便利であると現場からは聞いています。

○遠藤参集者 どうもありがとうございます。

○鎌田座長 そのほかありますか。

○高松参集者 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟の高松と申します。今日は、大変短い期間でアンケートもお取りいただき、また丁寧な御説明ありがとうございました。1つは、知事会様にお聞きします。システム関係の話がありましたが、この話は、当検討会の議題に直接関係する部分とは少し違うと思うのです。その辺については、是非、厚労省側としっかり話をし、次回の見直し等に生かしていただきたいと思っています。

もう1つは、事務方にお聞きいたします。今、かなり細かい労働条件から人物像に対しての情報提供の依頼がありました。不勉強で申し訳ないのですが、現在、ハローワークで取り扱っている求人情報の情報量として、本当にこうした情報を全てハローワークとしても持っているのか、あるいは、実際こまでは持っていないのか。最初の全般的なところで、アンケートの回答の3ページの所に、「ハローワークと同程度」ということが書いてありましたが、同程度のレベルが分かりかねるもので、もしできましたら教えていただきたいと思っています。以上です。

○鎌田座長 それでは、事務局への御質問ということでしたので、システムのことと、それから、ハローワークと同程度のという情報の量についての比較だと思いたいますが、よろしくお

願います。

○首席職業指導官 1点目のシステムの関係について、幾つかアンケートの中でも触れられていますので、次の大規模改修の際に、対応可能なところはできるだけ対応していきたいと思えます。

2点目の、情報の質・量の話ですが、今回アンケートを取っていただいて、非常に詳細なこういう情報があればマッチングに効果的ではないかということで、私も見させていただいて、確かにそうだと思います。ハローワークでも、できる限り求人者の方々と求人者をいただく際に御相談をしながら、こういった情報の把握にも当然努めているところです。1回目の検討会の際にも、我々のほうでいろいろな項目を取っていますけれども、物理的なスペースの関係で載せられないものや、求人者の意向によって、求人票には載せないで個々の相談過程の中で提供してくださいという情報もあるので、100%載っているわけではないですという説明をしました。そういう意味では、この項目をできるだけ把握して、求人票の表面に書けるように事業主の協力を得ながら把握に努めているところです。

ただ、そうは言っても、結局は、事業主の協力に根本はあるわけですので、その辺り引き続き働きかけていきたいというのと、ここでは項目がたくさん並んでいますが、1つの求人者でこの情報が全てあるわけでは当然ありませんので、いろいろな求人の中でこういった項目があれば非常に助かるという意味では我々も確かにそうだと思います。1つの求人者でどこまでこの情報が取れているかというのは、ちょっと詳細な統計まではお持ちしていません。ただ、できるだけ求職者の方に分かりやすく求人票を作っていくという観点で、我々もこの情報について把握するよう努力はしていると思えます。

○鎌田座長 よろしいですか。

○高松参集者 はい。

○鎌田座長 そのほかありますか。

○福田参集者 御説明ありがとうございました。最後の鳥取県の小林様から御説明いただいた、ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざのところで質問いたします。就業支援実績が平成27年は1,117人ということですが、そのうち、オンライン提供での求人情報に基づく就職者数が合計450人で、それ以外の約650人の方々は、県で独自に開拓された情報を基に就職を決定されたという理解でよろしいのでしょうか。

○小林参考人 お答えさせていただきます。まずこちらは、先ほども御説明したように、民間の職業紹介事業者に委託して実施しているものです。お見込みのとおり、450人以外の就職については、この委託業者が自ら求人開拓等をして、そういう求人者でマッチングをしているものもあります。あと、それ以外に、民間の求人広告チラシとかもありまして、そういうところに独自で求職者の方が応募されてマッチングしたというケースもこの中に含まれています。以上です。

○福田参集者 いわゆる委託企業による職場訪問や、企業訪問というのはかなり効果があるという理解でよろしいのでしょうか。

○小林参考人 正しくそういった民間の委託先が求人開拓をする際に、このハローワークさんのオンライン求人を基に企業の訪問もさせていただき、その中で、もっと求職者に合った

条件を企業さんと交渉して新たな求人として出していただくこともしました。そういうところから、ここにあるような高い就職マッチング率につながっているというところですよ。

○福田参集者 分かりました。

○鎌田座長 そのほかありますか。よろしいですか。それでは、非常に貴重なアンケート調査、それから御意見を頂き、ありがとうございます。時間の都合もありますので、次のヒアリングに移りたいと思っています。それでは参考人の方、後ろにお戻りいただきたいと思えます。ありがとうございました。

続きまして、全国市長会関係者として、乾参集者代理、葛山参考人、村田参考人から御発言をお願いしたいと思います。これも質疑を含めて20分とさせていただきますと思います。葛山参考人、村田参考人は前の参考人席に座っていただきたいと思えます。それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

○乾参集者代理 全国市長会です。よろしくお願いいたします。今日はこのような場を設けていただきまして、大変ありがとうございます。具体的なことについては、鎌ヶ谷市から直接担当の課長が来ていますので、説明をしていただきたいと思えます。

○葛山参考人 それでは、千葉県鎌ヶ谷市から説明します。先ほど御説明がありました資料4に鎌ヶ谷市における取組事例があります。こちらを併用しながら御説明します。まず、千葉県鎌ヶ谷市ということで、鎌ヶ谷市はどこなのというところがあるかと思えます。基本的に、都心から25km圏、千葉の北西部に位置しています。位置的に言うと、南に船橋市があって、西には松戸市、北には柏市という形で、比較的大きな都市に囲まれている所です。現在、鎌ヶ谷市の人口は約10万8,000人となっていて、鎌ヶ谷市の無料職業紹介所は、市民の方を対象に運営しています。こちらの無料職業紹介所なのですが、昭和51年に高齢者パートタイマーの職業相談室ということで開設しております。もともと高齢者の方々、パートタイムの方々を対象ということでしたので、そういう方々の利用が今も多い状況となっています。

ここから本論に入るのですが、今回示されている内容についてということで、求職者の方への対応は私どもの部署が直接対応しております。その中で、企業が求める人材像というお話ですが、求人票に掲載されている内容については年齢が不問になっているのですが、我々が実際に求職者の方々と対応してみても率直なところ、企業側が求めている人材については年齢層が制限されていて、こちらからお問い合わせした段階で断られてしまうとか、そういうところも現状ではあるようです。そういう中で、不問については仕方ないということですが、例えば、求人票の記載事項以外のところにおいても、企業側が求める詳細な人材像を把握できるような仕組みを取っていただくと非常にいいのかと思えているところですよ。

また、もう1点については、求人票の記載欄です。必要な経験、免許、資格などの記載についてはあるのですが、それ以外にも、例えば、企業側が求める人材の資質、それから性格などの記載があってもいいのかと思えます。

2点目の質問です。より詳細な労働条件等についてです。これは、求人票の項目において、休日の日数、残業時間などが明記されておりますが、実際のところ、面接されたとき、又は就労後にちょっと条件と違うことも散見されることもありまして、辞退される方がいるのも

実状となっています。また、求職者の方からよく言われるのが、求人票だけだと、その企業がどういうところなのか分からないということがあります。例えば、求職者の方が求人情報を検索したときに、企業の事業内容、それから雰囲気などが分かるような工夫をしていただくと助かるというお話があります。これはどういうことかと言うと、例えば今、企業様の多くでホームページか何かを掲載しているところがありますので、その求人情報の端のところに URL を貼り付けていただくとか、そのような工夫をしていただくと求職者の方もイメージが湧きやすくなっていくと思います。

3 点目、その他の質問です。こちらについては、例えば、求人情報のオンライン提供に係る同意書というのがあるかと思えます。この内容については、公開区分ということで、例えば、地方自治体と民間人材サービスという箇所がありまして、この両方、公開してもいいというところにレ点を付けるような形になっているのですが、企業の立場からしますと、ハローワークさん以外はいいやということで、ほかは提供しないというところにレ点をするようなところがあるような話も聞いています。そこで、例えば同意書については、内容をもう少し簡略化していただいて、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ことで、地方公共団体にも情報を上げることに同意する企業が増えていくのではないかと担当のほうで考えていたところでした。それと、私どものほうは比較的高齢者の利用が多いのですが、高齢者においては、PC の利用よりも紙媒体を見られる方のほうが多いという特性もあるのかというところでした。

最後に、先ほど生活保護というお話があったのですが、鎌ヶ谷市においては、庁内連携ということで、例えば、生活保護の方、それから生活保護の一步手前の方々も極力自力で生活していただきたいという思いで担当部署と連携した中で、該当する方々に直接無料職業紹介所に来ていただいて、いろいろと職業相談とか、職業のあっせんとかも実施させていただいています。簡単ですが以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。それでは、ただいまのお話にも、またそれ以外でも結構ですので、参集者の皆様から御質問を頂ければ有り難いと思えます。どうぞお願いします。  
○遠藤参集者 今日は横組みの資料も御準備いただき、また、いろいろな角度から具体的な要望内容について言及いただき、ありがとうございます。今日は、とにかく議論をしたいという思いで、質問をさせていただくことをお許し願えればと思えます。御存じのように、年齢制限は原則禁止です。ただ、実態として、行ってみたらこうだったというところから、おっしゃっている部分があるかと思うのです。実態としては理解しつつも、それをハローワークに情報として求めていくというのは、現実問題として難しいのではないかと考えています。それについてどうお考えいただくのかを、お尋ねの 1 点目とさせていただきます。

もう 1 点です。具体的に労働条件に関わることは、必要なものをどうまとめて提供していくのか、それについては一定の理解があるわけですが。何回もおっしゃっていた、求められる人材像の部分です。労働条件以外で求められる人材像について持っているイメージがあれば教えてください。

○葛山参考人 1 点目の件についてです。確かに、これは年齢不問にしないといけないというところはあるかとは思っています。確かにそのとおりなのですが、ただ現場のほうとしてみ

たら、実際に求職者の方が応募したい企業の求人票を持ってきて、うちが企業に問い合わせたときに、窓口で年齢の件で止められてしまうことがあります。極力、速やかに就職までうまく橋渡ししたいのはあるのですが、そこがなかなか難しいというのがあります。2点目について、もう一度ご説明願います。

○遠藤参集者 分かりました。これは1回目のときにもありました。労働条件について、もう少し詳しい情報、働く場所がどこなのか、あるいは残業があるのかないのか、こういうところは当然職業選択の中で重要な情報だということは理解できるのですが、一方で、個々の資質に関わる部分についてイメージされているのであれば、あるいは、求められる人物像でどのようなことにお感じになって御発言されているのかをお尋ねした次第です。

○葛山参考人 こちらについては、例えば仕事の内容によって元気のある方とか、周りとの協調性があるとか、求める仕事の業種によって、採用したい方の適正みたいなものがあるかと思うのです。そういう具体的なものを記載したほうが、求職する方は、自分の性格に合っているというところでここに応募しようという動機付けになるかというところですよ。

○遠藤参集者 例えば、発想力が豊かな人、チャレンジ精神に溢れた人、主体的に行動できる人というのは、恐らくどの仕事をやるにしても求められる中身であって、それを書いてください、書くことが必要です、私はそこがちょっと理解できません。これから求職活動をしていく人にとってみても、求職活動の有り様というのも一定程度求められてきているのが今の時代だと思っていて、先ほどホームページのURLを書けば便利かもしれませんが、そのぐらいは御自身で見てくださいというのが1つの見解ではないかと思っています。戻ってしまいますが、おっしゃっているような人物像を書くことが、私はどれだけの求職活動に利する情報提供なのかというのは、最初から疑問を持っていることですので、こういう意見交換をさせていただきました。

○葛山参考人 おっしゃるのは分かります。と言うのは、私も、求める人材の資質、性格等とありましたが、求人票だけではなくて、そこからもう少し、ちょっと一歩踏み込んだ情報を提供していただくといいのかというところでお話させていただいたところですよ。

○鎌田座長 よろしいですか。

○遠藤参集者 結構です。

○鎌田座長 そのほかありますか。

○高松参集者 本日はありがとうございます。頂いた資料と口頭で詳しい御説明を頂いて、鎌ヶ谷市の状態についてはかなり分かったのですが、お求めの資料の改善要望という所に障害者の件が載っています。障害者の方から要望があるが「障害者求人がないため苦慮」しているというのが載っていましたので、これについて、何か情報提供を頂けるようであれば教えていただきたいと思えます。

○葛山参考人 これは実際に最近うちの紹介所であった事案です。障がいのある方が、例えば、鎌ヶ谷近隣のハローワークとなりますと、船橋、松戸という形になるのですが、そこに行くためには、ドアツードアで1時間ぐらいかかってしまう状況です。障がい者の方々が公共交通機関を使うとなると、非常に時間も掛かり大変だということで、身近な鎌ヶ谷市の無料職業紹介所で求人を探したいという方が多いのです。その辺の求人情報が障がい者に対し

ては提供されていないということがありまして、できれば身近な地元で求職活動をしたいというところでは。

○高松参集者 分かりました。ありがとうございました。

○鎌田座長 ほかにありますか。

○福田参集者 どうもありがとうございました。頂いた資料で、地域住民の方の施設の認識度が高いという内容があります。これは、施設のサービス開始が平成19年4月1日からで、オンライン求人を利用を開始されたのが平成26年からということですが、オンライン求人を利用開始されてから更に施設の、例えば利用者数が高まったとか、そういう実績はあるのでしょうか。

○葛山参考人 利用者数については、今、大体年間3,700人ぐらいの利用があります。1日当たり20人弱の利用があるのですが、スペース的なところがありまして、人数的には、基本的にはオンラインになったからといって増加しているということではないです。

○鎌田座長 ほかにありますか。

○遠藤参集者 わかものハローワークを視察したときに、いろいろ意見交換をさせていただきました。その中で、場所が渋谷だったものですから、若者の行動パターンというのは大体昼から始まり、やはり夜のほうにかなりシフトしているというお話がありました。その現場で、「夜間の窓口を開くことができますか」とお尋ねしたら、人員確保の問題等があって難しいというお話がありました。鎌ヶ谷市さんのこれを見ましたら、窓口対応の部分については、今後広げていこうという動きがありましたら教えてください。

○葛山参考人 今現在のところは、これを拡大することは、考えておりません。

○遠藤参集者 十分です。分かりました。

○鎌田座長 ほかにありますか。よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。参考にさせていただきます。それでは後ろにお戻りいただきたいと思えます。

続いて、指定都市市長会関係者として、山本参集者から御発言をお願いします。これも、恐縮ですが、質疑も含めて20分としたいと思います。それでは山本さん、よろしくをお願いします。

○山本参集者 お願いします。指定都市市長会からですが、照会して、それを取りまとめた結果を報告させていただきます。内容につきましては、今、お話が出た知事会様とか、鎌ヶ谷市様と重なるところが多々ありますけれども、その辺はちょっと御了承いただきたいと思えます。

大きく3つに分けてお話をします。1つ目ですが、まず企業が求める人材像ということですが、この中でも3点ほどですが、第1回の検討会のときに、求人票に載らない補足情報というものがあるということでした。例えば、資料を見ますと、「営業先は主に医療法人や総合病院など」といった記載とか、「全国の支社への転勤の可能性あり」といった情報が載っていましたが、こうした情報は全て企業が求める人材を明確にするためには、とても重要な情報と考えられるので、こうした補足情報は提供範囲に極力含めていただきたいという意見でした。また、こうした聞き取った情報につきましては、各県ごとのハローワークにおいて差が出ないような統一的な聞き取り情報として、御収集いただければということでした。

2つ目ですが、これは年齢・性別に関する情報ということで、意見が多かったものですから、遠藤参集者からも意見はありましたけれども、あえてお話をさせていただきます。同様に年齢不問となっていることは承知しているのですが、例えば体力的な負担が大きい業務のため、企業様の本音では若者が欲しいと考えていて、若者しか採用しないケースもあると。現場ではそういったミスマッチやトラブル防止のために、各企業様に事前に電話等で確認することが多々あるそうです。こうした負担を少しでも減らしていただくために、求人票に掲載されていない情報で、年齢や性別に関する補足情報をもしお持ちであるならば、当初から提供していただけることで求職者への紹介を回避できて、より効率的な職業紹介が可能となるという意見がありました。

3つ目ですが、より詳細な人材像の記載についてということです。これは提供範囲ではなく、記載方法に関するものかもしれません。先ほども人材像のお話は出ていましたが、例えば、明るくてコミュニケーション能力のある方といった抽象的な表現をよく見受けられますけれども、現場のほうからは、もう少し実務に照らし合わせた具体的な表現をできればお願いしたいという意見でした。ちょっと細かいですが、例えば、窓口対応業務が主な仕事なので、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、極力具体的な、詳細な記載をしていただけるとミスマッチを防ぐことにつながるのではないかとという意見でした。

2つ目の分野に入ります。より詳細な労働条件についてですが、6点あります。1点目が年次有給休暇の取得状況です。平均取得日数でもいいのですが、多分、今は制度の有無の記載があると思うのですが、実際にどの程度休暇が取得できているのかという情報。

2つ目は時間外勤務の状況です。今でも10時間ぐらいとかの記載はあるようですが、1年を通じて時期的なものとか、本当に必ず毎月発生してしまうものなのか。そういったものをより詳しく知りたいという意見が、やはり窓口ではあるそうです。ちょっと語弊がありますが、ブラック企業が社会問題化している現状を踏まえると、こうした情報というのは、求人企業が提示すべき重要な労働条件であると考えますので、是非、御提供いただければと考えます。

3つ目としては、「正社員登用制度有り」という記載がある場合における、正社員として実際に登用した実績率等も欲しいということです。

4点目ですが、社員育成に係る情報で、研修制度や試験制度などの有無などもあればということです。自分はこの会社でステップアップできるのかどうかということの判断材料にしたいということでした。

5点目ですが、出勤日に関する具体的な情報ということでした。これもちょっと細かいのですが、女性、特に母親が就職はしたいのだけれども、本音で言うと家事や育児や学校行事等を優先したいという希望が非常に強いものですから、そうしたときにシフトを変更できるのかとか、そういった可否のことが判断できる情報などがもしあればいいなという声が多いそうです。

最後に、労働条件ではないかもしれませんが、従業員の年齢構成です。20代が何人いる、30代が何人いるなどといったものとか、平均年齢などの記載がもしあればいいと。実際に

就職してみたら若い人ばかりでなじめなかったというお話があったり、いざ面接に行ってみると、「うちは若い人ばかりだけど大丈夫か」などと暗に駄目出しをされてしまったというケースもあるということを窓口では言っていました。そうしたことを回避、抑止の効果も期待できるのではないかと考えます。

3つ目の分野、つまり、その他ですが、本取組の運用に関することです。1点目がハローワークインターネットサービスを利用して、来庁されるお客様が多いそうです。ただ、窓口に来られてもオンライン提供されている情報とリンクしていないということがありますので、確認できないことが多々あり、そうした場合にも窓口におきましては、地方公共団体への情報提供を望まない事業者さんへも電話で連絡をして、職業紹介をしているというのが現状であります。ですので、両事業の連携を希望したいという声がありました。

前回の検討会で、75%が地方公共団体への情報提供に同意しているというお話がありました。これは各県ごとに差があるのでしょうかと、もしあるようならば、是非解消をお願いしたいという声もありました。

最後です。ちょっとこの検討会から外れることかもしれませんが、地方版ハローワークが認められるようになりましてけれども、地方公共団体への情報提供に同意している求人情報のみ提供されると伺っております。この地方版ハローワークが国と同等の位置付けとして考えていただけるのならば、地方版ハローワークに提供される求人情報については、事業主に同意を得る方法ではなくて、国と同様に原則提供というようなことができないかなという声もありました。雑駁ですが、以上になります。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。ただいまの件につきまして、御質問あったら、どうぞよろしくをお願いします。

○遠藤参集者 こだわらうで申し訳ありません。やはり人物像ですが、新卒採用に関するアンケート調査を一部御紹介します。「採用に当たって、特に重点的に見ている能力は何ですか」という問いがあります。項目としても幾つも書いておいて、そこから選んでいただく形ですが、1位がコミュニケーション能力で、それから、主体性、チャレンジ精神、協調性、誠実性という、この上位5つというのは、多少、2番と3番の部分が逆転したりとか、そういうことがあったにしても、この5項目は、上位5つです。ということは、どのお仕事を取っても最大公約数的に、やはりこの部分は求められるということです。

先ほども、こういうのはどうでしょうかという御提案があって、最後にコミュニケーション能力で結んでしまうと、それほど差異が出るようなものでなくて、それを書くことによって、あるいはそれを見ることによって、どの程度プラスになるのかというのが、今ひとつ、理解が進まないといえますか、そういう情報提供を求めていくところに力を注ぐのであれば、むしろ労働条件の詳細な部分のところをどこまで提供できるのか、どういう形で出せば情報が独り歩きしないで職場の実態が相手に伝わるのか、そのようなところに意を払うほうが私は効率的だと思っています。

○山本参集者 ありがとうございます。

○鎌田座長 何かその点について、コメントがもしあれば、その他ありますか。

○高松参集者 指定都市市長会からお話のあったその他のところは、是非、事務方から御回



答いたきたいと思います。それと、2つ目の詳細な労働条件等については、正しく求職側の立場、我々労働者の立場からすると、今は職場の労働条件に問題が生じていても、実態がわからない「隠れブラック企業」や、「おしろい企業」などと言われる企業が出てきていますので、ご指摘のあった労働条件に関する情報は自治体に対する提供だけではなく、求人票の基礎的項目の中に、新卒者求人だけではなく、是非入れていただきたいという意味では全く同感ですので、大変参考になりました。ありがとうございました。

○鎌田座長 それでは、最後の、特に提供情報の同意の部分、御質問もあったのですが、各県ごとに差があるのかということに関して、事務局のほうでいかがでしょうか。

○首席職業指導官 各県ごとは、今は手元に資料がありませんが、確認すれば分かると思いますので、次回にもし間に合えば冒頭でまた情報提供したいと思います。

インターネットサービスとのリンクについては、1回目にも説明しましたが、インターネットサービスのほうがより早い段階から事業として取り組んでいますので、そもそもが違う趣旨の事業であるということです。それぞれ事業主の方々に趣旨を御説明して選んでいただいているということになりますので、直接的なリンクというのは、なかなかこの趣旨からしても少し難しいのかなという感じはしております。

もう1つ、地方版ハローワークの点については、検討は可能かなと思いますけれども、その場合に企業の皆さんにどのように説明していくのが重要なところなのかなと思いました。

○鎌田座長 よろしいですか。そのほかありますか。どうもありがとうございました。続いて、全国町村会関係者として、種参集者から御発言をお願いいたします。それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

○種参集者 全国町村会の代表で、島根県邑南町です。私の所の町は1万1,000人程度の町でして、求人を出されておりますのは、ほとんどが中小企業、小規模事業所です。そういった中で、企業が求める人材像についてですが、企業から出されている求人票には記載されていないが、実際に企業が求める人材像として、邑南町無料職業紹介所が企業に問い合わせをして得た情報です。例えば、看護師の職種にブランクを持っておられる方が応募して来られたときに、問い合わせをしたところ、ある院からはブランクのある方も安心して応募してくださいという情報をいただきました。こういった情報がありますと、ブランクを持っておられる方にも安心して紹介ができるということがあります。

それから、産直市で販売員の募集がありました。これにおきましても、できれば販売経験のある方という情報を頂いております。ある食品製造業からは、いずれは責任者を目指していただきますというような情報を頂きました。また、別な所からは、未経験者大歓迎、未経験の方には丁寧に指導いたしますというような情報もいただきました。

また、多くの企業が年齢を不問にされておりますが、高齢者の雇用が現実的に可能であるというような企業におきましては、高齢者活躍中ですというような情報も頂きました。こういう情報がありますと、安心して職業紹介をできますので、マッチングが高くなると考えております。

より詳細な労働条件等についてですが、現在、男女別の求人表記はありませんが、女性の

求職者がおいでになられたときに、食品製造販売会社の製造及び営業職の募集がありました。が、詳細な情報を問い合わせたところ、重量物最大 30kg 程度の取扱いや機械操作がありませんというような詳細な情報を得て、それで判断していただいたというようなケースがありました。

また、自動車部品製造業におきましては、土日祝日は原則休日ですが、繁忙期には出勤をお願いする場合がありますというような情報もいただきました。そういう情報があれば、その労働条件を納得の上で面接を受けに行ってもらえますので、かなりマッチングは高くなると考えております。

その他のところですが、求人情報のオンライン提供の導入以降、他地域での求人情報がよく分かるようになり、町内企業との比較検討ができるようになりました。それによって効果的、効率的なマッチングができるようになっております。例えば、邑南町内の企業では、近くの都市でいいますと広島市近郊の企業に比べまして、給与面での待遇は劣っておりますが、勤務体系や通勤時間、通勤手当等を考え、総合的に判断すると、それほど差がないということが分かり、町内での求職活動にマッチング効果が表れているというような状況があります。以上です。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。それでは、ただいまの御意見に対して、皆様からの御質問を頂ければ有り難いと思えます。どうぞお願いいたします。

○遠藤参集者 ただ今の御説明、どうもありがとうございました。特に最初に並べていただきました、資格を持っていて現在は離れているけれども、そういう方でも歓迎ですというようなお話、あるいは経験の有無、更には将来は責任者という形で仕事の中身を変えていきますということ。未経験の方であったとしても最初から教えますから、あるいは、高齢者についても現在活躍しています、こういう中身であれば私は求めていく価値もあると思えますし、提供する価値もあると思えます。本当に欲しい人物に関わることを、ハローワークと連携を取りながら、それを密接につなげていくようなことがあれば、マッチングは高まってくるし、マッチングに対して効果のある情報だと思えました。どうもありがとうございました。

○鎌田座長 よろしいですか。どうもありがとうございました。それでは、本日予定しておりましたヒアリングにつきましては、これで終了したいと思います。今日おいでいただいた皆様、どうも本当にありがとうございました。

次に、議題(3)の公共職業能力開発施設等の取扱いについて、事務局から説明をお願いいたします。

○首席職業指導官 お手元の資料 6 を御覧ください。第 1 回目の検討会での御意見等を踏まえまして、今後の論点として何点か整理し、御提案するものです。議題としては、公共職業能力開発施設等の取扱いについてということで挙げておりますが、もともと本検討会の立ち上げの際に、本日も参考資料 3 として検討会の開催要綱をお付けしておりますが、求人の情報そのものの拡大とともに、この能開施設での取扱いをどうするかという点も議題として挙げておりましたが、それも含め、今後の論点として整理したものです。

まず 1 つ目ですが、効果的・効率的なマッチングを進める上で必要となる情報とは何かということ、これは正しく今、行っていただいたヒアリングにおきまして、いろいろな御意

見を頂きましたので、参集者間での御議論を踏まえて、一定の整理をしてみたいと思っております。

又書きにありますように、これらの中で、今後、効果的・効率的なマッチングを進める上で必要となる情報については、我々としまでも、求人受時時に把握すべき補足的な情報として整理して、できる限りオンラインで提供する際に合わせて、こういった情報も自治体に提供できるように、次期のシステム更改に合わせて検討してはどうかと考えております。

2点目として、追加的な情報を把握した場合の提供方法について、これは前回の第1回でも御説明したように、求人受時時に把握した追加的な情報については、①としてスペースの制約により掲載できないもの、②として事業主が広く公開を希望されないものといったような情報がありますので、こういったものについては求人票の表面には、現在掲載されていないということになります。

①のスペースの制約による部分については、本来であれば求人票の表面に記載すべき情報も多いと考えられますので、次回の見直し時には求人票に記載できるようにしてはどうかという整理です。②の事業主の外部に公開されることを望まない情報につきましては、こういった事業主の意向に十分配慮しながら、オンライン提供に含めることによって地方自治体が実際に職業紹介を行う際に活用できるようにしてはどうかという点です。なお書きとしまして、自治体の直接実施ではなくて、民間に委託して実施している場合の取扱いについても、同様の取扱いとしてよいかどうかという点を論点として挙げております。またこれは後ほど御説明します。

3番目として、本検討会で拡充する求人情報の提供先についてということですが、基本的に今回の検討会で求人情報の範囲を拡充した場合には、提供先としては地方自治体を想定しておりますけれども、次のようなケースをどのように取り扱うこととするのかということですが、まず1つ目が、検討会の要綱にもあり、主な検討事項の2番目に当たる、地方自治体等が設置している公共職業能力開発施設等をどうするか。現在、オンライン提供の利用団体の整理として、自治体、民間、特別な法人、学校等の4種類を類型として挙げておりますが、そもそも公共職業能力開発施設そのものは、設置主体が地方自治体等ですので、その公的な性格を踏まえて、拡充する求人情報の提供先としてはどうかということですが、

2つ目として、地方自治体から委託を受けて訓練を実施している、いわゆる専門学校等の民間教育訓練施設についてということですが、現行では、委託訓練を実施している民間教育訓練施設に対しては、地方自治体がオンラインで入手した求人情報を、当該施設に提供できるという取組をこの4月からしております。恐らく委託先の民間教育訓練施設におきましては、職業紹介を実施するというよりも、訓練の最後のほうになった段階で求人情報を提供することによって、参考として御活用されているのではないかと推測されますので、こういった観点から言うと、拡充した求人情報の提供先としては不適切ではないかということですが、

(3)ですが、これは先ほど少し申し上げた、地方自治体から委託を受けて無料紹介を行う民間人材ビジネスの取扱いについてということですが、現行では、地方自治体と委託先の民間ビジネスの方々が連名で利用団体として登録していただいております、細かい話になりますが、1つの利用番号が発行されております。この結果、委託を受けている民間人材ビジネスの

方々が、我々のデータセンターのほうに直接アクセスをして、情報の提供を受けているというのが現状です。

こういった現状を踏まえると、地方自治体からの委託先として、公的な機関に準じたような取扱いになっておりますので、特段の問題がない限りは、今回、拡充する求人情報の提供先としてはどうかということです。ただし、今回、事業主の希望によって広く外部に公開されることを望まないという情報も、拡充した求人情報の中に提供していくことになると、一定の措置が必要ではないかということです。

最後、4点目として、現行のオンライン提供の運用の改善に向けた取組についてということです。1つ目が今回のヒアリングでもお話がありましたが、地方自治体への提供割合を向上させるということで、御案内のとおり事業主の皆様から求人を頂いたときには、この4つの取扱いから選択してもらっています。私どもの窓口では、①の地方自治体及び民間人材ビジネスが原則ですよということで、この取組について事業主の皆様には啓発等をしているわけですが、現行では平成27年度の実績①と②を合計して、地方自治体には72.5%が提供されております。

先般も少し御紹介しましたように、この上半期でも少し実績は向上してきているわけですが、この提供割合を更に向上させるために、現行では、初めて受付する段階ではかなり説明して働きかけを行っておりますけれども、例えば、求人の更新時にも改めて事業主の方に積極的に働きかけることとしてはどうかということです。

②ですが、オンライン提供による活用実態の把握ということで、現行では四半期ごとに利用団体から報告していただいておりますが、採用決定者の数だけを頂いておりますので、こういった活用実態を把握して、更にうまくこのオンライン提供を活用していただくという観点から、報告様式を見直して、例えば性別や年齢といった決定者の属性等を把握してはどうかと考えております。私からは以上です。

○鎌田座長 それでは、前回そして今お聞きしたヒアリング結果等を踏まえて、今後の論点ということでまとめていただきました。どこからでも結構ですので御意見を頂ければと思います。

○高松参集者 1回目の論点としては、こういう内容だったと把握しております。その上で、特に2番の提供方法のところ。①にスペースの制約により掲載できない情報がありますけれども、これは正しく次回の見直しには記載していただきたいと思っておりますし、上の1.のほうで書かれている情報と、今日ヒアリングでお聞きしたような情報を参考に、情報の質を高めていただきたいと思っております。

②のほうの問題かと思っております。これは事業主の方が「公開されることを望まない」という情報についても、「求人事業主の意向に十分配慮しつつ、オンライン提供に含めることとしてはどうか」となっております。「十分配慮しつつ」という部分について、具体的に事務方のほうでセーフティ的なものも含めて、事業主に理解いただけるような対応を想定されているのであれば、少し詳しく御説明いただければ有り難いと思っております。以上です。

○鎌田座長 では、今の御質問の部分について、事務局どうぞお願いします。

○首席職業指導官 1点目の2の①の掲載できていない情報につきましては、高松委員が御

指摘のとおり、できるだけ公開できるような方向で検討していきたいと思っております。

2点目の「求人事業主の意向に十分配慮しつつ」のところですが、資料6の裏のページ、3の(3)が正しく論点になろうかと思えます。基本的に自治体直営の場合は、例えば地方公務員として、それぞれ守秘義務等も当然関わっておりますので、特段大きな問題はないかと思えますが、地方自治体から民間に委託した場合の取扱いについて、我々として直接、今のところ担保できているわけではありません。例えば、地方自治体と委託先の間で、事業に関しての委託契約が恐らく締結されているのではないかと思います。そういった契約の中できちっと守秘義務をうたっていただくとか、そういう形で、企業が公開を望まない情報の取扱いについても、何らかの根拠を定めていただくというやり方も1つではないかなと思えます。

○高松参集者 今の私の説明が悪かったのか、私が質問したのは表面の2.の、「事業主が公開を希望していない」情報についても提供してはどうかという書き方でした。それはいわゆる外部の民間人材ビジネスであるか、あるいは地方自治体であるかにかかわらず、望んでいないものを提供することについて何か方法があるのかどうかを聞いたのですが。

○首席職業指導官 申し訳ありませんでした。現在でもこういった情報を把握する際には、企業のほうに確認した上で、あくまで、例えばこの情報については職業相談の中で、相手方の求職者の方に伝えてよろしいですかというのは確認を取った上で提供しております。今後こういった情報も提供するとなると、その御説明も1件1件、やはりしっかりと行っていく必要があるのかなと思っております。

○鎌田座長 よろしいですか。

○高松参集者 はい。

○鎌田座長 ほかにありますか。

○渡辺参集者 先ほど答弁いただいた中で、委託先への情報提供について、そういったことを考えているというのが、2ページ目の3に書いてある一定の措置の内容ということで理解してよろしいでしょうか。

○首席職業指導官 冒頭の高松委員の御指摘は、直営だろうが委託だろうがという趣旨ですので、1件1件の事業主の御理解を頂くことになろうかと思えます。裏のほうは委託先の話ですので、民間人材ビジネスの際には先ほど御説明したような取扱いを更に被せて担保していく必要があるのではないかという趣旨です。

○渡辺参集者 今、委託をしていることで、何か問題が生じた事例などはありますでしょうか。

○首席職業指導官 今のところ、私どものほうには、そういった事例は上がってきておりません。把握しておりません。

○渡辺参集者 今後、新たにこうした一定の措置をした上で、情報提供していくとなった場合、こうした措置を講じたにもかかわらず問題が生じたような場合、今の段階で結構ですけれども、こういった対応を想定しているか、今の時点で何かお考えがあれば、お聞かせ願いたいと思うのですが。

○首席職業指導官 我々の取組につきましては、利用に際して利用規約というものを定めて

おります。それに従って活用していただいているので、取り得る手段としては、その利用規約を少し見直して、きっちりと委託契約の中でそういった旨を担保していただくようなものを盛り込むといったことも考えられるのではないかと思います。

○鎌田座長 よろしいですか。ほかにありますか。

○三宅参集者 3の(2)のところですが、地方自治体から委託を受けて訓練を実施している民間教育訓練施設に関して、単なる情報提供にとどまっているものと推測されるとあるのですが、私どものほうで実際に現場のほうに確認しましたところ、埼玉県においてはですが、委託契約の仕様の中に、「積極的に職業紹介をできる条件が整っている団体においては、積極的にそれをするように」と促しております。

そう申しますのも、その職業訓練においてはインセンティブ契約になっていると理解しており、就職率が何パーセント以上の所には報奨金のようなものが払われる仕組みになっております。早期に就職を促すという意味からも、委託先においても条件が整っているのであれば、積極的に活用を促しているところでもあり、必ずしも単なる情報提供にとどまっているわけではないとのことでしたので、情報提供として御説明をさせていただきます。

それから、今、議論のありました3の一定の措置に関しては、厚生労働省様のほうで今、お考えになっている向きというのは、そういったところなのだ和理解いたしました。

それからもう1点、4の(1)に関して、最後の文なのですが、「②を選択するように積極的に働きかけるものとしてはどうか」というような表現なのですが、この「積極的に働きかける」というようなことを、例えばどのようにしてというイメージが既にあれば教えていただきたいと思っております。以上です。

○鎌田座長 事務局、いかがでしょうか。

○首席職業指導官 最後の点についてお答えすればよろしいでしょうか。求人受理時の段階でリーフレットを活用しながら事業の趣旨を説明して、①が原則ですよという形でお話しておりますので、やはり更新時もこういった積極的な働きかけを事業主のほうに、資料に基づいて再度徹底していくというようなイメージでおります。

○三宅参集者 分かりました。ありがとうございました。

○鎌田座長 よろしいですか。ほかにありますか。

○遠藤参集者 資料6の「2」に関してです。先ほど高松さんからお話がありましたように、情報公開あるいは求職者保護ということを求めて、求人票の見直しが必要だと思っております。一方で、例えば制度の有無だけではなくて実績を求められるような場合に実績がゼロということだけをもって当該制度が機能していないのではないかと断じられてしまうのも、やはり制度の実態を示しているとは思えないので、情報の一人歩きといったようなものは、絶えず私どもとしては懸念という形で持っているところです。したがって、求人票の見直しに関わる部分が、もし今後出てくるということであれば、是非その見直しに当たって意見を述べさせていただけるような機会を頂戴できれば有り難く思っているところです。

さらに今日、ヒアリングも伺うことができまして、自治体側から活用に向けての必要な視点を、アドバイスも含めて頂けたと思っておりますので、是非その辺の必要性にお答えできる形で、取りまとめをしていただければ有り難く思います。

○鎌田座長 今、遠藤さんの御質問で、求人票の見直しの場合に、意見を言う機会についてどうしているかという御質問でしたよね。

○遠藤参集者 それもあります。

○首席職業指導官 大幅に見直しするとすると、ユーザーとして当然、求人者、求職者の方にも御意見を聞かないといけないとは思いますが、日常的な小さい見直しは適宜運用上やっておりますので、今後、システムの公開に合わせて、求人票を見直すことだけではなくて、追加的な情報として提供する、ほかの方法も幾つかあろうかとは思いますが、その選択肢の中で検討して行って、場合によっては求人票の見直しに係るとすると、また別途、御相談をさせていただくことになるのかなと思います。

○鎌田座長 よろしいですか。それでは、本日はヒアリングを受けまして、非常に貴重な示唆を受けました。有り難く存じております。

それから、本日は前回と今回での論点につきまして御意見を頂きました。幾つか御意見もありましたが、様々な御意見を踏まえて、次回は事務局で報告書案を作成して御提示いただくと、私としては考えておりますが、そのような進行でよろしいでしょうか。

(異議なし)

○鎌田座長 それでは、そのようなことで、次回に報告書案を作成していただきたいと思えます。では事務局、そういうことでよろしく願いしたいと思えます。

それでは、次回につきまして、事務局から何かあればお願いいたします。

○首席職業指導官 第3回目の日程ですが、事前に調整して、12月15日木曜日、13時30分から15時30分で開催いたします。場所はまだ調整中ですので、場所が決まり次第、また参集者の皆様には御連絡を差し上げますので、よろしく願いいたします。

○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。本日はヒアリングに来ていただいた皆さん、お忙しいところ、どうもありがとうございます。また、参集者の皆さんもありがとうございました。もう一度、次回、またどうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

(了)