

第3 行政評価・監視結果

1 安定所における適格紹介の積極的な実施

勧告	説明図表番号
<p>(1) 求人・求職者の適格紹介のための基本業務の徹底</p> <p>【制度の概要】</p> <p>ア 職業紹介における基本業務についての指導</p> <p>安定所は、安定法に基づき、求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあっせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために、無料の職業紹介事業を行うこととされている（安定法第5条第3号）。</p> <p>また、厚生労働省は、安定所における職業紹介関係業務を紹介要領により定めており、紹介要領では、安定所がこれらの職業紹介業務を適切に実施していくために必要な事項として、「求職者のニーズに応じたサービス提供」を掲げており（紹介要領第1部-第1-2-(2)）、このために必要な支援として、i) 求職者のニーズの特定と専門的な相談・援助、ii) 求人情報提供の2点を挙げている。</p> <p>さらに、紹介要領において、安定所の職業紹介機能を強化するためには、求職者に対する支援を充実するだけでなく、一方の当事者である求人側への働きかけを強め、求人条件の向上・緩和を促して、安定所に申込みをしている求職者が応募・就職できるような、労働市場の実情に適合する求人内容・条件となるよう、また、求人内容の正確性・明確性が確保されるよう支援・指導を実施することとされている。</p> <p>厚生労働省は、安定所を巡る環境は非常に厳しいとした上で、安定所が公的な機関として、今後も全国的なセーフティネットとしての役割や職業紹介と雇用対策の一体的な推進等、その役割を果たしていくためには、求人と求職者の適格紹介に更に努める等、質の高いサービス提供のための不断の努力が求められるとしている。</p> <p>総務省東北管区行政評価局、山形行政評価事務所及び福島行政評価事務所は、平成17年度に管内の労働局及び安定所を対象に「ハローワークにおける求人求職情報の適正化に関する行政評価・監視」を実施し、求人票に表示されている労働時間が労働基準法（昭和22年法律第49号）に抵触する表示となっているものや求人票の内容に正確性を欠くものがみられたことから、平成18年3月28日に関係労働局に対して、求人内容の正確性・明確性の確保・徹底等の改善を図るよう指摘している。</p> <p>これを踏まえ、厚生労働省は、労働局に対し「求人内容の確認等の徹底について」（平成18年4月20日付け職業安定局首席職業指導官通達。以下「求人内容確認徹底通知」という。）を発出し、求人内容の正確性・明確性の確保を徹底するよう、労働局・安定所に指導している。</p> <p>また、その後、厚生労働省は、実際に安定所における職業紹介業務の実施状況を確認し、職業紹介の原則である、i) 適格紹介の実現、ii) 安定所が主体となって行う</p>	<p>図表Ⅱ-1-(1)-①</p> <p>図表Ⅱ-1-(1)-②</p>

計画的職業紹介の推進、iii) 雇用保険受給者の早期再就職の実現等のための取組に関して、必ずしも十分でないものがみられたとして、労働局に対し、「職業紹介業務における基本業務の徹底について」（平成18年12月4日付け職首発第1204001号職業安定局首席職業指導官通達。以下「基本業務徹底通知」という。）を发出している。

図表Ⅱ-1-(1)-③

この基本業務徹底通知では、安定所における適格紹介の実現等のための取組が不十分となっている原因として、紹介要領で求められている、i) 求人内容の正確性・明確性の確保、ii) 求職票の完全記入、iii) 求人・求職管理情報又は求人票、求職票の裏書きの的確な記録、iv) 求人部門と紹介部門の連携等、基本的な業務がおろそかになっている点を指摘しており、次の7項目の基本業務について、各安定所における実施状況の確認及び問題点があった場合の具体的な改善策の検討・実施を指示している。

【基本業務徹底通知で確認・改善策の実施が指示された職業紹介における基本業務】

- ① 的確な求職受理
- ② 求人内容の正確性・明確性の確保
- ③ 求人・求職管理情報の記録（求人票、求職票の裏書き）
- ④ あっせんサービスと支援サービスの提供の一貫性を持った判断
- ⑤ 紹介部門における求人の把握
- ⑥ 求人部門と紹介部門の連携
- ⑦ 雇用保険受給者の再就職支援

イ 求職受理時における求職者ニーズの把握

安定所における求職受理については、紹介要領においては、求職者本人の希望条件、職業適性、職業能力等を的確に把握することが必要であり、こうした状況を把握し、今後の求職活動について説明を行う等の職業相談が同時に行われるガイダンスの機能も有していることが多いとされている（紹介要領第2部-第1-2-(2)-イ）。

求職受理は、求職者が求職申込書へ必要事項を記載し、これを安定所に提出することによって行われるが、紹介要領では、提出された求職申込書に未記入欄又は不備な内容があっても、原則として、書き直しを求めることなく、職員が聴取しながら補足記入又は訂正することとされているほか、求職者に対して未記入欄又は不備な内容について聴取した際に抵抗感を示す場合は、無理に聴取することはせず、次回以降の職業相談の中で必要に応じて改めて聴取することとされている。

また、求職受理に当たっては、求職者の希望やこれまでの職業経験などに基づき、安定所が求職者の「適職」を判断し、記録することとされており、適職については、あっせんを予定する職業として職員が判断し、求職者の同意を得られた職業名及び職業分類番号を記入することとされている。

基本業務徹底通知では、厚生労働本省が確認した求職票の中には、「経験した仕事」欄の「仕事の詳しい内容」欄、「免許・資格」欄や「履修科目」欄が空欄のまま等で職業能力が詳細に把握されていない等の問題がみられたとして、i) 「就職について

の希望」欄及び「最終の職業」欄の各欄が的確に記載され、求職者のニーズが十分に把握されているか、ii)「経験した仕事」欄の「仕事の詳しい内容」欄、「免許・資格」欄や「履修科目」欄が的確に記入され、求職者の職業適性、職業能力が十分に把握されているか等について確認することとされている。

ウ 求人票の正確性・明確性等の確保

(7) 求人票の正確性・明確性の確保

紹介要領において、労働市場は、求職者と求人者の双方が安定所を媒介に、求職者は自らの適性や能力に合った仕事を、求人者は事業に必要な人材の確保を求めているものであるとし、安定所の職業紹介機能を強化するためには、求職者に対する支援を充実するだけでなく、一方の当事者である求人側への働きかけを強め、安定所に登録している求職者が応募・就職できるような労働市場の実情に適合する求人の内容・条件となるよう、支援・指導を実施することが、求職者の就職と求人の充足という目的を達成するために必要とされている。そのため、求人受理時には、求人票の表面に表示される項目の内容を正確かつ詳細なものとするとともに、ハローワークシステム上の求人管理情報（注1）に職業相談・職業紹介に役立つ情報を入力して、安定所間での情報の共有化を図り、求職者の就職と求人の充足という目的の達成を図ることが必要であるとされている。

紹介要領においては、求人票の正確性を確保するために、具体的に次のような対応を行うこととしている（紹介要領第3部-第1-4-(1)-ア）。

- ① あらゆる機会を捉えて、求人者に対し労働条件明示の原則に基づき正確な内容で申し込むべきことについての周知徹底を図る。
- ② 求人申込書の内容が虚偽又は誇大なものとならず、正確性が確保されるよう、各項目について求人者との間で確認を行い、特に、仕事の内容、賃金、就業時間、休日、時間外労働、就業場所等の項目について事実と異なる記載がないか慎重に確認する。
- ③ 過去において実際の労働条件と異なる求人の申込みがあった事業所については、慎重に確認を行う。
- ④ 求人申込書に記載されている求人条件が、地域の労働市場の実情に比べて著しく好条件であるような場合は、その内容の正確性について慎重に確認を行う。
- ⑤ 初めて安定所に求人申込みを行う求人者については、「会社の特長」、「事業内容」、「加入保険等」の基礎的な情報について詳細に聴取するとともに、必要に応じ求人事業所の実地訪問等により、より正確な実態確認と求人票等の内容の補完に努める。

（注1） 求人ごとに作成・管理される情報であり、当該求人への紹介及び採否状況、求人事業所への指導状況、求職者からの苦情、各種コメント等が記録される。

また、基本業務徹底通知では、求人票の中には、「会社の特長」、「年間休日数」欄等が空白のもの、「毎月の賃金」欄の内容が不適切なもの、「仕事の内容」欄の表記に専門用語を使用しているもの、「学歴」欄、「必要な経験等」欄及び「必要な免許・資格」欄が空白のままそれぞれ「不問」の表記もなく、求人者の人材ニーズ（職業能力、職業経験等）が分からないもの等の問題がみられたことから、充足率向上のため、求人申込書の完全記入、関係法令に違反していないことはもとより、求職者に分かりやすく、充足しやすい求人となっていることが必要であるとして、安定所が、求人票に空欄となっている欄はないか、賃金、労働時間、休日、有給休暇の付与等が法令に違反せず、的確に記入されているか等を確認し、求人内容の正確性・明確性を確保することとされている。

(イ) 求人票の求人内容の適法性の確認

紹介要領においては、求人申込みの内容、特に賃金、労働時間等の労働条件、その他の求人条件等が関係法令（労働基準法、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）等）に違反していないか、確認を行う必要があるとされており、法令の規定に抵触するものについては、是正指導を行うこととされている。

a 最低賃金額の確保

最低賃金法第 4 条では、使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとされている。

図表Ⅱ-1-(1)-④

b 雇用保険等への加入の明示

安定法及び同法施行規則において、求人者は、求人者の申込みに当たり、安定所に求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされており、明示することが求められている労働条件の一つとして、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項が定められている。

また、紹介要領では、「加入保険等」について、パートタイム労働者、有期雇用による非正規労働者又は派遣労働者などを雇入れようとする場合などには、その労働条件等によって適用関係が異なる場合があるため、求人受理に当たっては、雇入れようとする労働者に対する加入保険の実際の適用状況を聴取し、それが事業所台帳の登録内容と異なる場合には求人申込書の「加入保険等」欄及び「定年等」欄にその内容についての記入を求めることとされている（紹介要領第 3 部-第 1-4-(1)-イ-(ウ)）。さらに、紹介要領では、労働保険・社会保険の適用対象

事業所であって、必要な手続をとっていない場合は、事業者に対して是正指導を行うこととされている（紹介要領第3部-第1-4-(2)-ア）。

c 年齢による差別の禁止

平成19年10月の対策法改正により、対策法第10条では、事業主は労働者の募集及び採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないとされ、年齢制限の禁止が義務化されるとともに、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）において、次表のとおり、年齢制限禁止の例外となる場合が規定されている。

図表II-1-(1)-⑤

表 年齢制限禁止の例外となる場合（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）

図表II-1-(1)-⑥

例外事由	例外の内容
1号	定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
2号	労働基準法等法令の規定により、特定の年齢層の就労が禁止・制限されている業務について、規定に沿った年齢制限が設けられている場合
3号イ (注2)	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
3号ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
3号ニ	60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

（注2）「例外事由3号イ」については、

- ・ 新卒者などを一括採用し長期間雇用継続するなかで、自社内でのキャリア形成を図り、定年やその後の継続雇用を経て退職するという雇用慣行との調和を図るため設けられた例外事由。
- ・ また、新卒一括採用という雇用慣行のなかで、雇用情勢の悪化に伴い、特に就職の厳しい時期に正社員になれなかった年長フリーターやニートの増加といった、近年の若者をめぐる雇用問題に配慮して設けられた例外事由。
- ・ このため、①対象者の職業経験について不問とすること②新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすることを要件として、例外的に上限年齢を定めることが認められるものである。

また、安定所は、求人申込書の受理に際し、求人者が年齢制限を希望した場合には、対策法等の趣旨の理解を促しつつ、年齢制限の理由について説明を求め、年齢制限が認められる場合には、求人票に年齢制限例外事由（該当する雇用対策法施行規則第1条の3の号番号）を記載させることとしている。

さらに、紹介要領では、事業主が労働者の年齢を理由として当該労働者を排除せずに職務に適合する労働者を雇入れ、かつ、労働者がその有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することが容易になるよう、求人における労働者の適性、能力、経験、技能等の程度その他労働者が応募するに当たり必要とされる事項

をできる限り明示することとされている。

d 性別による差別の禁止

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 5 条では、労働者の募集及び採用に当たっての性別による差別を禁じている。

紹介要領においても、安定所に男女別求人が申し込まれた場合は、適用除外職種等を除き、求人者に対して、均等法の規定及びどのような機関を経由する場合でも男女別求人はできないこと等を説明した上で、職務内容、求人者が求める適性・能力、職場の特徴等を、求人票上の「仕事の内容」、「事業所・求人条件にかかる特記事項」、「学歴」、「必要な経験等」、「免許・資格」、「備考」欄等を活用して具体的かつ詳細に記入するよう指導することとしている。

図表Ⅱ-1-(1)-⑦

エ 求人票の内容に法令違反がある場合及び求人票の内容と実際とが相違する場合の対応

(7) 求人票の内容に法令違反がある場合の対応

安定所は、安定法第 5 条の 5 に基づき、いかなる求人の申込みも受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、申込みの内容となる賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められるとき、又は求人者が安定所に対し労働条件の明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

また、紹介要領では、前述（ウ-(イ) 求人票の求人内容の適法性の確認）のとおり、求人申込みの内容、特に賃金、労働時間等の労働条件、その他の求人条件等について、それが関係法令の規定に抵触していないか確認を行い、該当するものがあつた場合は、是正指導を行うこととされている。

図表Ⅱ-1-(1)-⑧

(イ) 求人票の内容と実際とが相違する場合の対応

紹介要領において、安定所は、職業紹介業務に係る求職者等からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努める必要があるとされており、特に、安定所のサービスのうち苦情の集中するものがある場合には、その苦情の真の原因をよく検討し、改善に努めることとされている。

また、求職者から求人票の内容と面接時に聞いた内容が相違していた旨の申出がある等、求人内容と実際とが相違すると思われる事例が生じた場合には、求人者に対して、求人票の記載内容を再確認するとともに、必要に応じ、事業所を訪問すること等により実態の把握（事実確認）を行い、相違していることが確認された場合には、求人内容の是正又は求人者への指導による求人条件の実質的確保を図ることとされている。

なお、求人内容と実際とが相違することについて、求職者から、妥当であると判

断できる苦情が寄せられ、その事実確認中の求人については、求人票の公開の中断、紹介保留措置（求人の紹介を保留する措置）をとることとされている。

ただし、これらに該当する求人であっても、この事実を証明する求職者が、そのプライバシーや今後の求職活動を考慮して、表立って求人者に苦情を申し立てることを拒否する場合には、本来紹介保留措置が適当であっても、求人者への理由等の説明ができないため、求人管理情報に状況の記録を行い、紹介時には求人者の動向に注意する等適切な措置を講ずることとされている。

オ 職業相談内容の記録

求職者の来所の度に担当する安定所の職員が変わる場合や、求職者の中には、複数の安定所を利用して求職活動を行う者もいることから、国の行う職業紹介として、全国の安定所において一貫した支援サービスを提供するためには、全国の安定所の職員間で、求職者支援に必要な情報が共有されることが必要不可欠である。紹介要領において、安定所は、求職管理情報を十分活用し、国として求職者支援を行うため、職業相談、職業紹介の終了後等には、その内容をハローワークシステムの求職管理情報に確実に記録し、把握された求職者の特性・求職希望条件や、安定所が行った職業相談の内容について、後日他の安定所職員が職業相談を行う場合等に、求職者から同じ事項の聴取を何度も行うことのないようにし、過去の職業相談の経緯・結果を踏まえたより綿密な職業相談が可能となるようにすることが必要であるとされている。

また、基本業務徹底通知においては、厚生労働本省が安定所において確認した求職管理情報の中には、「相談」の表示のみで具体的な相談内容の記載がなく（注3）、求職者に求人を紹介したものの採用に至らなかったものが20回から30回続きながら、安定所として必要な支援サービスを提供できず、長期失業状態に陥っている、あるいは、安定所の相談窓口への来所が遠く結果となっている事例がみられたことから、求職管理情報を的確に記録し、職業紹介に有効活用するため、求職管理情報の的確な記載がなされているか確認することとされている。

なお、同通知では、求職管理情報のみならず、求人管理情報についても、紹介記録のみで、事業所に関する情報がほとんど記載されていない状況がみられたことから、求人管理情報の記録についても、的確な記載がなされているか確認することとされている。

（注3） 職業相談時に求職者から聴取した相談内容は、ハローワークシステムに記録することができるようになっているが、相談内容を記録しなかった場合、求職管理情報には相談日だけが記録される仕組みとなっている（例：「23.10.03 相談」）。

カ 採否結果の確認及び不採用理由の把握

求人者は、職業安定法施行規則第4条の2第4項に基づき、安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該安定所にその者を採用したかどうか、及び採用しないときはその理由を速やかに通知することとされている。

図表Ⅱ-1-(1)-⑨

紹介要領においては、採否確認は、求人者から安定所に「選考結果通知」を郵送により返送させることによって行うことを原則としているが、ファクシミリによる返送や、職員からの電話、訪問、郵便又はファクシミリによる照会、求職者からの通知によって確認しても差し支えないとされている。

図表Ⅱ-1-(1)-⑩

また、紹介要領では、確認された採否結果については、必ずハローワークシステムに入力するとともに、不採用の詳細な理由等が把握できた場合には、求人管理情報又は求職管理情報のいずれかの「紹介状況」欄にその内容を記録し、その後の職業相談・職業紹介に役立てることとされている。

採否結果は、ハローワークシステムに、「採用」又は「不採用」の区分（「採」又は「否」）と、採用に至らなかった場合には、①「試験又は面接の結果当方で採用しなかった」、②「試験又は面接の結果本人が断った」、③「採用しようとしたが本人が断った」、④「本人から応募辞退の連絡があった」、⑤「本人から連絡がない」の5区分から選択し、記録することとなっている。

図表Ⅱ-1-(1)-⑪

また、不採用の場合において、その不採用理由を把握できた場合には、①「業務内容があわない」、②「技能・経験・知識の不足」、③「賃金がおりにあわない」、④「始業、就業、残業時間があわない」、⑤「その他」の5区分から選択し、記録することとなっている。

なお、紹介後、紹介の翌月末までに採否が入力されない場合は、ハローワークシステムにおいて自動的に不採用として処理され、不採用理由は記録されない。

キ 求人情報・求職者情報に関するチェックシステム

(7) 安定所によるチェック

紹介要領において、安定所は、求人受理に際しては、求人申込書を単に受け取るだけでなく、求人条件自体の修正・変更に至らないまでも、求人者に対して、求人内容の表示の正確性・明確性の確保を図るために、確認・補足聴取・助言等を行うことが重要とされているほか、申し込まれた求人を受理するに当たって、求人条件に法令違反等があれば是正指導を行うこととされている。また、求職の受理に当たっても、求職申込みの内容が、法令に違反する場合又は公共の福祉に反する場合には、求職者にその旨を説明して申込みの内容を変更するよう助言指導するほか、その求職者の能力に適合する職業に就くよう適切な助言を行うこととされている。

求人情報及び求職者情報については、安定所における求人申込み又は求職申込みの受理時に、日常的に職員が必要なチェックを実施する仕組みとなっており、安定所の中には、窓口職員が受け付けた内容を統括職業指導官、次長及び所長等がチェックすることとしているものもみられる。また、厚生労働省は、求人内容確認徹底通知において、求人受理時の確認事項の漏れを防ぐためのチェックリスト等を作成するなどによって、確認の徹底を図るよう指導している。

(イ) 労働局、厚生労働本省によるチェック

求人情報及び求職者情報の作成・管理は、直接の窓口となる安定所の業務であるため、労働局及び厚生労働本省が直接かつ日常的にチェックする仕組みとはなっていないが、次のとおり、労働局にあつては業務点検、厚生労働本省にあつては業務視察・業務監査という形で、安定所における基本業務のチェック及び必要な指導を実施している。

a 労働局における基本業務の点検

労働局は、年1回、「(基本業務)総点検」等として、基本業務の点検を実施している。

労働局では、安定所職員等の人事異動や業務の繁忙によって不十分になることも多いことから、年度前半において基本業務が適切に行われているか点検し、年度後半の業務に反映させるという趣旨で毎年度実施することとしている。

b 厚生労働本省における業務監査

厚生労働本省は、職業安定局総務課首席職業指導官による随時又は定期的な視察、業務指導において、安定所における求職票、求人票の記載状況のチェックなどの基本業務の徹底のための確認・指導を実施している。

また、厚生労働本省の中央職業安定監察官は、毎年度、職業安定行政業務全般を対象とした「中央職業安定行政監察」を実施しており、その中でも、安定所の基本業務について確認・指導を実施している。

なお、中央職業安定行政監察は、個々の業務のあい路の原因究明や改善策の提示までは目的としておらず、労働局から、それらを報告させる方式となっている。

(ウ) ハローワークシステムのエラーチェック機能

ハローワークシステムには、求人申込書や求職申込書の内容、職業相談や職業紹介の実施状況、採否結果といった情報が日常的に入力されている。安定所の職業紹介業務を的確かつ効率的に実施する等のため、ハローワークシステムの入力項目の中には、入力が必要となっている項目に何も入力されずに空白のままとなっていないか(未入力チェック)、入力された情報は正確か(毎月の賃金にあり得ない金額(1,000円未満)が指定されていないか等)、入力された情報に論理的な矛盾はないか(1週間当たりの希望勤務日数に1から7以外の日数が指定されていないか等)等のチェック機能が備わっている項目がある。

例えば、求職申込書の記載項目の一つである「生年月日」欄は、ハローワークシステムへの登録に当たって必ず入力しなければならない項目(入力必須項目)となっており、入力しなければ登録を完了することができない仕組みとなっているため、職員が入力を失念するという事態は生じ得ない。

一方、同じく求職申込書の記載項目の一つである「希望収入」欄は、入力が任意

図表Ⅱ-1-(1)-⑫

図表Ⅱ-1-(1)-⑬

の項目となっているため、仮に入力せずとも、求職申込みの登録処理を完了することができるものとなっている。

なお、ハローワークシステムによるチェックは、単純かつ機械的なチェックであるため、複雑な判断が必要となるチェックや入力ミスのチェック（求職申込書の内容と異なった情報が入力されていないか等）はできない。

【調査結果】

今回、当省が全国の437安定所（本所）から抽出調査した調査対象安定所（31安定所）において、平成22年6月1日から30日までの間に受理した求職申込みのうち、1安定所当たり30件計930件の求職者（以下「調査対象求職者」という。）を、また、同年9月1日から30日までの間に新たに申し込まれた求人（新規求人）15件及びそれ以前に申し込まれており、同年9月1日から30日までの間に、求人の有効期間が更新された求人（更新求人）30件の1安定所当たり45件計1,395件の求人（以下「調査対象求人」という。）を抽出し、安定所における基本業務の実施状況を調査したところ、次のとおり、依然として、基本業務が徹底されていない状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(1)-⑭

図表Ⅱ-1-(1)-⑮

ア 求職受理時の求職者ニーズの的確な把握

(7) 安定所における求職者の希望要件の把握状況

安定所は、求職者が記載した求職申込書の内容をハローワークシステムに入力することとされており、求職申込書に未記入部分や不備があった場合は、職員が聴取しながら補足記入することとされている。

今回、調査対象求職者の求職票（以下「調査対象求職票」という。）における求職者の希望要件（希望する仕事、希望勤務地、希望収入）について、求職申込みのおおむね半年後（平成23年1月ないし2月）の時点の把握・記録状況を調査したところ、930件のうち174件については、次表のとおり、求職者の希望要件が的確に把握されていない状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(1)-⑯

表 求職者の希望要件の把握状況

項目	調査結果
「希望する仕事」が未把握	29安定所67件（調査対象求職者930件の7.2%）
「希望勤務地」が未把握	29安定所117件（同12.6%）
「希望収入」が未把握	7安定所11件（同1.2%）

このように求職者の希望要件が未把握となっていることについて、調査対象安定所は次のような理由を挙げている。

- ・ 窓口が混んでおり長蛇の列ができている場合など、空欄のままにしておく場合がある。（名古屋中安定所）
- ・ 希望する仕事が決められない求職者には窓口の会話の中で適性を判断するなど

して、できるだけ記入するようにはしているが、それでも希望が決められない求職者もいるので、とりあえず空白を埋めるというのも難しい。空白のまま、次の相談時に先送りすることもある。(豊橋安定所)

- できるだけ職員が聴取して空白を埋めるよう努めてはいるが、本人に希望等についてのイメージがない場合は難しい。初めて相談に来て希望する仕事の整理が付かない人などに対しては、次回相談に来る時までにある程度の方向性を出せるよう、適性診断を勧めることもある。(刈谷安定所)

(イ) 安定所における適職の把握状況

今回、調査対象求職票における求職者の適職について、求職申込みのおおむね半年後(平成23年1月ないし2月)の時点の把握・記録状況を調査したところ、31安定所930件のうち21安定所52件について、適職欄(職業分類コードを入力)が空白となっているものや、適職欄に「他に分類されないその他の労務の職業」と記載(職業分類コード「809-99」又は「809-00」が入力)されているものがみられた。

また、次のとおり、安定所が記載する求職申込書の適職欄の内容が、実際の求職者の希望と異なっているものや、希望する仕事や適職を把握しないまま職業紹介を実施し、結果として採用に至っていない例がみられた。

〔事例〕 求職申込書の内容とハローワークシステムに入力された内容が相違している例

求職申込みに当たっては、求職者が記載した求職申込書を装置で読み取り、その内容をハローワークシステムに入力することで、求職票が作成される仕組みになっている。

求職申込書には、安定所が記載すべき項目もあるが、調査対象求職票の中には、求職申込書の「希望する仕事」欄が「運転手」と記載されているにもかかわらず、求職票の「適職」欄には「印刷物ラミネート加工作業員」と記載されており、実際の求職者の希望が反映されていないものがみられた。同安定所では、誤った職業分類番号を入力したことによって生じた可能性が高いとしている。

なお、本件求職者は、平成22年6月1日に求職申込みが再受理されてから約2か月後の7月29日に、求職票の「適職」欄の記載内容にもかかわらず運転手の求人紹介が行われ、その結果、就職に至っている。(川口安定所)

安定所が適合する求職者を検索して紹介を行う計画的職業紹介を実施しようとする場合や求人側から適格者の紹介を安定所に求められる場合などには、適職欄が空白又は誤っていることにより、求職者の希望していない求人を紹介したり、速やかに求職者に適した求人を紹介できなかつたりすることとなり、適格紹介の機会を失したり、求職者の適職選択を損なうことになる。

〔事例〕 希望する仕事や適職を把握しないまま職業紹介を実施している例

安定所が求職者の希望する仕事及び適職を把握しないまま、業務経験のない業種の求人を2回連続で紹介し、いずれも不採用となっているものがみられた。

同安定所では、その理由として、当該求職者が管外（隣接県）での就職を強く希望していたことから、希望就業地を優先して紹介したことが考えられるとしているが、2回目の紹介の相談時には、求職者の希望する仕事及び適職を把握し、入力すべきであったとしている。（仙台安定所）

上記(7)及び(イ)のように、「希望する仕事」、「希望勤務地」、「希望収入」、「適職」などの項目の把握が不十分な場合、求職者が希望する求人を探したり、求職の条件に合致する求人を選び出ししたりすることが困難になり、安定所による適格紹介は実現できないことになる。

求職者ニーズの把握による求職票の完全記入は、適格紹介を実施するための大前提であり、安定所における職業紹介の基本業務であり、求職者ニーズの把握を含む基本業務の徹底については、厚生労働本省による監査や当局調査において、累次指摘されているものの、依然として改善されていない状況にある。

イ 求人票の正確性・明確性の確保状況

安定所は、求人者に対して求人内容の適法性の確認、正確性・明確性の確保を始めた指導・援助を行うこととされているが、今回、調査対象求人1,395件を調査したところ、次のとおり、適格紹介の前提となる求人内容の正確性及び明確性の確保が不十分な状況がみられた。

(7) 求人票の求人内容の適法性の確認が不十分となっているもの

a 最低賃金額を下回る賃金の求人票への表示

今回、調査対象安定所における求人不受理の実施状況を調査したところ、いずれの安定所においても、求人内容が法令に反するものとなっていないか確認を実施しているとされているが、次のとおり、求人票の賃金が最低賃金法に基づく最低賃金額を下回っているにもかかわらず受理及び公開されている状況がみられた。

これらの事例は、求人受理時の確認が不十分であったことに起因するもののほか、求人受理時には問題なかったが、その後の最低賃金額改定時に即座に確認が行われなかったことから、最低賃金額を下回ることになってしまうものの2種類のケースがある。後者の場合、毎年実施される最低賃金額改定に併せ、適時に賃金見直しを行うには、安定所の全ての有効求人を対象に一挙に行わなければならない、ハローワークシステム等を用いた自動的な確認の仕組みとするなど効率的な確認方法が必要である。

【事例】 求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っている例

紹介要領では、賃金については、求職者が仕事を選択する際に最も重視する項目の一つであり、その正確性が期待されるとともに、賃金支払い形態の多様化が見られることから、求人者に賃金形態を正確に選定させ、それぞれの賃金形態に合わせて、「毎月の賃金」欄に記載させることとしており、求人受理時における法令違反の有無の確認事項としても列挙されている。

調査対象求人における求人受理時（更新時を含む。以下同じ。）の下限賃金を調査したところ、31 安定所 1,395 件のうち 6 安定所 11 件の求人において、次のように、賃金が求人受理時の最低賃金額を下回っているものや、最低賃金額改定後も求人票の見直しが行われずに最低賃金額を下回る賃金のままとされているものがみられた。（室蘭、足立、長野、堺、福山及び沖縄の各安定所）

図表Ⅱ-1-(1)-⑰

① 堺安定所及び沖縄安定所において、求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っているものがそれぞれ 1 件みられた。

この 2 件の求人は、いずれも受理時点において最低賃金額を下回っている状況にあったが、未充足のまま失効したため、その後再受理（更新）されているが、再受理の際にも賃金が見直されておらず、引き続き、最低賃金額を下回ったままの状態で開催されていたものである。

② 福山安定所において、調査対象求人 45 件のうち、求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っているものが 4 件みられた。

同安定所は、賃金については、求人受理時に確認し、最低賃金額を下回る場合は見直すよう指導することとしているが、今回、最低賃金額を下回っている求人がみられたことについて、賃金額が時給計算ではなく、月額計算（日給月給制）であったため見落とししたと思われること、また、最低賃金額改定後に紹介が 1 件もなく見落とししたことが原因としている。

当該求人 4 件のうち、2 件は求人受理時から既に最低賃金額を下回っていたものであるが、残り 2 件は、求人受理の段階では問題なかったものが、求人の有効期間中に最低賃金額が改定されたにもかかわらず、賃金の見直しが行われなかったために最低賃金額を下回ることとなったものである。

③ 堺安定所において、調査対象求人 45 件のうち、求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っているものが 3 件みられた。

なお、当該求人 3 件のうち 1 件は、前述①のとおり、求人受理時から既に最低賃金額を下回っていたものであるが、残り 2 件は、求人受理時には問題なかったものが、求人の有効期間中に最低賃金額が改定されたにもかかわらず、賃金の見直しが行われなかったために最低賃金額を下回ることとなったものである。

なお、厚生労働省大臣官房地方課が定期的実施する「都道府県労働局の行政

事務簡素・合理化」において、「求人票入力の際、最低賃金法等関係法令の自動チェック機能を付けてほしい」（平成21年度）とする意見が出されており、また、調査対象労働局の中にも最低賃金額の自動チェック機能の導入は有意義とする意見が聞かれた。しかし、ハローワークシステムを管理・運営する同省職業安定局労働市場センター業務室では「自動チェック機能を有効なものとするには、システムが判断できるような情報をさらに追加し、記入項目も増やすことが必要となり、かえって入力時間を増やす可能性もあり得る」（「行政事務簡素・合理化要望」に対する検討結果）としており、職業紹介関係システムが新システムに移行した平成23年4月以降も、最低賃金額改定時に有効求人の賃金を自動的に確認する機能はない。

b 雇用保険等への加入の明示

今回、調査対象求人における保険の加入状況（「加入保険等」欄）を調査したところ、31安定所1,395件の求人のうち9安定所10件の求人について、雇用保険又は社会保険が適用される求人であるにもかかわらず、雇用保険の加入が明示されていない求人（3安定所3件）及び社会保険（健康保険・厚生年金）の加入が明示されていない求人（6安定所7件）がみられた。

図表Ⅱ-1-(1)-⑱

c 不適切な年齢制限の設定

今回、調査対象求人における年齢制限の状況について調査したところ、31安定所1,395件の求人のうち2安定所5件の求人において、次のように、求職者に対して一定の実務経験や特殊な技能・資格を求めているにもかかわらず募集対象を若年者に制限する、年齢制限が妥当ではないと考えられる状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(1)-⑲

- ・ 求人業務の経験者を希望している又は経験者を優遇するとしているにもかかわらず、年齢制限（35歳以下、40歳以下等）をしているもの（川越安定所1件、丸亀安定所4件）

また、次のように、介護福祉士、看護師、美容師などの資格保有を条件としつつ、年齢制限（35歳未満）をしている求人がみられた。もっとも、これらは、経験不問としている以上、対策法に反することにはならないが、特殊な技能・資格を必要とした上で必要以上に年齢制限を付す場合には応募可能な求職者の範囲を狭めることになるため、可能な限り、年齢制限の緩和を図る方向で、求人者に指導する必要があるものと考えられる。

- ・ 電気工事士、溶接、フォークリフト、クレーン等の資格・免許の保有者を求めているにもかかわらず、年齢制限（30歳以下、45歳以下等）を設定しているもの（大宮安定所1件、丸亀安定所3件、観音寺安定所2件）
- ・ 医療事務、介護福祉士、看護師、助産師、美容師の資格保有者を求めている

にもかかわらず、年齢制限（28歳以下、45歳以下等）を設定しているもの（仙台安定所1件、大宮安定所1件、川越安定所3件、松本安定所1件、丸亀安定所2件）

(イ) 求人条件が不明確となっているもの

紹介要領では、求人受理時における指導事項の一つとして、求人者の提示する労働条件等に幅がありすぎるために、求職者等がそれを求人選択のための情報として活用しにくかったり、誤解を生じたりすることのないよう、その水準、範囲等を可能な限り限定することとされている。

a 賃金の範囲

毎月支払われる賃金の範囲が著しく広い場合などは、真に上限額を支払う可能性があるのかといった点について、注意が必要であるとされている。

今回、調査対象求人における賃金を調査したところ、31安定所1,395件のうち8安定所17件の求人において、次表のとおり、賃金の下限と上限の幅が2倍以上となっており、実際に適用される賃金の水準が求職者にとって分かりにくくなっている状況がみられた。（仙台、塩釜、大宮、川越、長野、松本、丸亀、観音寺の各安定所）

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

表 下限賃金と上限賃金の幅が2倍以上となっている例（抜粋）

安定所名	下限賃金	上限賃金	賃金の幅
丸亀	200,000円	400,000円	2.0倍
	180,000円	450,000円	2.5倍
	200,000円	400,000円	2.0倍
	140,000円	280,000円	2.0倍
大宮	250,000円	500,000円	2.0倍
	270,000円	570,000円	2.1倍
	185,000円	505,000円	2.7倍
川越	150,000円	300,000円	2.0倍
	133,500円	333,500円	2.5倍
	160,000円	400,000円	2.5倍

b 月平均労働日数及び年間休日数

求職者が適職選択をする上で重要な要素でもある、月の労働日数や年間の休日数については、求人条件として、求人票に明示することが必要とされている。

また、月平均の労働日数は、賃金の月額を日額や時給に換算する場合等に必要となり、例えば、時給で示される最低賃金額を月額・日額換算する際に必要となるものである。

今回、調査対象求人における月平均労働日数及び年間休日数の求人票上の明示の状況を調査したところ、31安定所1,395件のうち23安定所182件の求人において、次のとおり、月平均労働日数及び年間休日数が空欄となっているものや年

図表Ⅱ-1-(1)-㉕

間労働日数（月平均労働日数×12）と年間休日数の合計が 365 日以上となり、不正確な表示となっているものがみられた。

- ・ 月平均労働日数及び年間休日数が空欄（3 安定所 15 件）
年間休日数が空欄（9 安定所 51 件）
- ・ 年間労働日数と年間休日数を合計すると 1 年（365 日）を超えるもの（22 安定所 96 件）
〔主な例〕
 - ◇ 月平均労働日数が 22.0 日（年間労働日数 264 日）、年間休日数が 119 日であり、合計が 383 日となっている。（仙台安定所）
 - ◇ 月平均労働日数が 23.0 日（年間労働日数 276 日）、年間休日数が 118 日であり、合計が 394 日となっている。（川口安定所）
 - ◇ 月平均労働日数が 24.1 日（年間労働日数 289 日）、年間休日数が 124 日であり、合計が 413 日となっている。（松本安定所）
- ・ 必要な年次有給休暇の明示がないもの（気仙沼安定所 2 件）

ウ 職業相談内容の記録の徹底

安定所は、職業相談の内容については、後日他の職員が職業相談を行う場合等において、過去の職業相談の経緯を踏まえたより綿密な職業相談が可能となるよう、また、求職者本人から同じ事項の聴取を何度も行うことのないよう、ハローワークシステムの求職管理情報に確実に記録することとされている。

今回、調査対象求職者 930 人の求職管理情報における職業相談内容のハローワークシステムへの記録状況を調査したところ、延べ 10,682 件の相談記録のうち、7,589 件（71.0%）の相談記録について、相談内容が記録されていない（相談内容の記録がなく、相談日のみが記録されている）状況がみられた。相談内容が記録されていなかった 7,589 件の内訳をみると、職業紹介時の相談内容が記録されていないものが 5,053 件（66.6%）、職業紹介時以外の相談で相談内容の記録がないものが 2,536 件（33.4%）となっている。

このように、相談内容がシステムに記録されていないものがあることについて、調査対象安定所では、次のような理由を挙げている。

- ・ 求職管理情報に相談内容等の詳細な情報を記載する重要性は認識しているものの、その入力には相談と相談の合間に行うことになるが、次の相談者がいるため、入力に時間を割いて待たせるわけにはいかない。（川越安定所）
- ・ 相談内容等を入力して情報を共有すべきことは認識している。簡素にでも入力するよう指示しており、特記事項があれば入力しているが、それでも十分に記載できていない。（名古屋中安定所）
- ・ 自所のみを利用する求職者については常に求職票裏面の内容（手書きによるメモ）を確認しているため、必要最小限の入力で特に支障を感じていないが、他所利用者については求職票裏面に書かれた相談内容が確認できないことから同じ内容を確

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

認する等、利用者サービスの観点からは不十分である。将来的には再求職時において統一的な記載を行うべきと認識しているが、窓口の混雑状況を勘案すると、記載内容の充実を図るためにはできるだけ記載内容を簡略化し、窓口の増設を含めた人的資源の確保等も必要である。(豊橋、刈谷安定所)

- ・ 窓口に来職者が来た際には迅速に過去の記録を確認しなければならず、職業相談記録については、簡潔明瞭に記載するよう指導を行っているが、簡潔に記載することが難しい場合や、中には記録すべき相談内容がない場合もある。(広島東安定所)

なお、ハローワークシステムには、求職申込受理時、求人申込受理時、求職相談時等の各処理段階において、未入力チェック(入力必須項目が空欄となっていないか)等の機能が付加されているが、求職相談の入力に当たっては、相談内容の入力は必須となっていないため、特に入力をせずとも処理を進めることが可能となっている。

一方、調査対象安定所の中には、次のとおり、相談内容をハローワークシステムには記録していないものの、求職票の裏面等に相談内容を手書きで詳細に記録(いわゆる「裏書き」)している例がみられた。

この例は、手書きの記録があるため、当該安定所内では、情報の共有が可能となる場合が多いと考えられるが、紙媒体への記録のみでは、当該安定所以外からその内容を確認することはできない。特に、安定所のネットワークを生かした広域的な職業紹介及び被災者に対する広域的な支援を実施することが必要な場合には、職業相談の内容については、管轄安定所以外からも参照できるようにハローワークシステムへ入力することが求められる。

〔事例〕 相談内容をハローワークシステムではなく、求職票裏面等に記録している例

長野安定所では、調査対象とした求職管理情報上の職業相談 609 件(延べ数)のうち、相談内容がハローワークシステムに記録されていなかったものは 453 件に上っている。一方、職業相談 609 件のうち、相談内容がハローワークシステム(電子媒体)ではなく求職票の裏面等(紙媒体)に手書きで記録されているものは 455 件、相談内容が何ら記録されていなかったものは 152 件(25.0%)みられた。

同様に、松本安定所では、職業相談 318 件(延べ数)のうち、相談内容が同システムに記録されていなかったものは 196 件、相談内容が何ら記録されていなかったものは 73 件(23.0%)みられた。

上記の 2 安定所では、ハローワークシステムの求人管理情報上は単に相談日だけが記録されているものであっても、紙媒体に手書きで相談内容を記録している例が多い。

図表Ⅱ-1-(1)-㉔
(再掲)

図表Ⅱ-1-(1)-㉕

エ 求人内容と実際とが相違する場合等の的確な対応

(7) 求人内容である労働条件が不適當でないことの確認状況

安定所は、求人の申込みの内容となる賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であると認められるとき、又は求人者が安定所に対し労働条件の明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

しかし、次のとおり、労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であるかどうかについて確認を実施していないものがみられた。

(労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であるかどうかの確認が未実施となっているもの 11 安定所)

今回、調査対象安定所において、労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であるかどうかの確認を実施しているか調査したところ、実施が困難又は実施していないとしているものが 31 安定所中 11 安定所みられた。(札幌、千歳、室蘭、仙台、塩釜、大宮、豊橋、刈谷、広島東、那覇及び沖縄の各安定所)

実施が困難又は未実施となっていることについて、これらの安定所は次のような理由を挙げている。

- ・ 賃金等が他と比べて著しく低いような場合でも、法令に違反していなければ受理せざるを得ない。ただし、充足が難しいと思われる旨は伝えている。(豊橋安定所)

- ・ 事業所の状況にそれぞれ違いがあるので、他と比べて著しく不適當かどうかを判断するのは難しく、法令に違反していなければ求人受理を拒否するのは困難。(刈谷安定所)

- ・ 求人受理時の内容確認においては、法令違反の有無の確認が第一であり、法令違反とはならない労働条件については、助言の対象とすることがある程度である。具体的に助言の対象とする労働条件について成文化した判断基準等は設けていないが、経験上、求人の応募者が出にくいと感じた場合(例えば、経験者を希望しているのに賃金が低いもの、交通費が不支給となっているものなど)に助言を行うことにしている。

しかし、助言・指導をしたとしても、求人者は一定の理解を示すものの、在職者の賃金も引き上げることが必要であることなどから、改善に結び付く例は少ない。(広島東安定所)

- ・ 個々の求人の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當かどうかを判断するのは難しく、また、最低賃金や法定労働時間等の法令事項を遵守している限り、どのような労働条件で求人を行うかは、原則として求人者の自由であるとして、求人受理の時点でこのような確認は行っていない。(那覇安定所)

(イ) 求人票の内容と実際とが相違する場合の対応

a 求人条件と実際の相違に関する苦情への対応

安定所は、職業紹介業務に係る求職者等からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努める必要があるとされており、特に安定所のサービスのうち苦情の集中するものがある場合には、その苦情の真の原因をよく検討し、改善に努めることとされている。

求人条件と実際の相違に関する苦情を把握している 12 安定所の苦情の受付件数をみると、平成 19 年度は 117 件、20 年度は 193 件、21 年度は 391 件となっており、安定所によっては件数不明の年度もあるが、把握できた範囲においては、年々苦情が増えている状況がみられる。

このように、当該苦情の受付状況を集計・把握しているものは 12 安定所にとどまっており、残りの 19 安定所は、集計していない、苦情内容を分類していない等の理由により、集計・把握できていない状況となっている。

b 紹介保留、求人内容の適正化等の措置の徹底

安定所は、求人内容と実際が相違することについて、求職者から、妥当であると判断できる苦情が寄せられ、その事実確認中、あるいは、是正指導中の求人については、求人票の公開の中断、紹介保留措置をとることとされている。

今回、調査対象安定所における紹介保留措置の実施状況について調査したところ、次のとおり、安定所によって対応が区々となっている状況のほか、苦情申立人（求職者や労働者）保護の必要性や、罰則規定の未整備といった理由により、実効性のある紹介保留措置が実施できていないという意見がみられた。

このような状況がみられる背景には、求人条件と実態が相違していても法令違反がない限りは、求人者に対して実効性のある指導ができないという問題があるほか、適切な措置を実施するための判断基準が明確ではなく、対応が安定所任せとなっていることも原因の一つとなっているものと考えられる。紹介保留措置については、苦情申立人を保護する必要があるため、一連のプロセスを慎重に進める必要があるものの、求職者全体の保護の観点から、求人条件と実態の相違がある事業者に対する指導や紹介保留、求人公開の中断等の措置を迅速にとることが重要となる。

(調査対象安定所における紹介保留措置の実施状況)

紹介要領では、「求職者から求人票の内容と面接時に聞いた内容が相違した旨の申し出がある等、求人内容と実際が相違すると思われる事例が生じた場合は、求人者に対して、求人票の記載内容を再確認するとともに、必要に応じ事業所訪問等により実態の把握（事実確認）を行い、相違していることが確認された場合は、求人内容の是正（または求人内容の明確化のための求人票への補足記入等）又は求人者への指導による求人条件の実質的確保を図る」とされて

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

いるのみであり、具体の実施時期については明示されていない。

調査対象安定所における紹介保留措置の実施状況を調査したところ、次のように、安定所によって、その取組が区々となっている状況がみられた。

- ・ 求職者から求人内容と労働条件が相違するとの苦情があったものについては、求人者に電話等で事実関係を確認し、求人票の内容を実態に合ったものとするよう求人申込書の提出を指導するとともに、労働関係法令上違反が疑われる場合には、労働基準監督署を通して指導することとしている。(札幌、千歳及び室蘭の各安定所)

札幌及び室蘭の各安定所は、受理求人について実態と相違している可能性がある場合には、是正されるまで職業紹介を保留することとしている。なお、室蘭安定所では、苦情申立人から苦情を申し出たことを伏せてほしいとの要望があった場合には、次回の求人申込みの際に内容を確認することとしている。

また、千歳安定所では、受理求人について実態と相違している可能性がある場合には、是正されるまで求人公開を保留することとしている。

- ・ 苦情があった場合、即座に求人事業者に確認する場合と申立人のプライバシー保護のため一定の時間をおいて電話聴取又は事業所に訪問して確認する場合がある。賃金未払いなど、明確な法令違反のケースについては、紹介保留とすることとしている。(仙台安定所)
- ・ 電話で求人者に苦情内容を確認した上で、求人票の記載内容を変更している。悪質である場合は紹介保留とし、さらに、賃金滞納の場合は、労働基準監督署に連絡の上、求人公開を即座に中止する。(大宮安定所)
- ・ 苦情があった求人を全て紹介保留とすることはしない。保留とするのは、雇用ではなく請負や委託契約の仕事であるとの情報、賃金未払いや遅配の情報、法令違反の情報等が把握された場合のみであり、「仕事内容が違う」、「賃金が違う」等については、紹介時に注意を促すことができるよう、求人管理情報に「確認中」のコメントを入力し、直ちに紹介保留にはしないこととしている。(長野安定所)

(実効性のある紹介保留措置の実施が困難とする意見)

また、調査対象安定所の中には、次のように、現行制度下においては、実効性のある紹介保留措置が困難であるとして、紹介保留措置を実施していない又は実施が困難であるとする意見がみられた。

- ・ 求人票は「前提の明示」に過ぎず、仮に、求人者が求人票の内容を守らなくても、何ら罰則もないため、強い指導をしにくい。罰則規定があれば、実際に使うかどうかは別としても、抑止力にもなり、指導もしやすい。求人票の法的位置付けを明確にする必要がある。(三鷹安定所)
- ・ 賃金未払い等の明らかな違反行為のある事業者に対しては紹介保留措置を

実施するが、原則として求人は受け付けるものであるため、苦情があれば求人者に説明はしているものの、紹介保留や求人不受理などそれ以上の対応は困難である。(川口安定所)

- ・ 苦情の内容確認に当たっては、双方の言い分の違いや求職者が個人を特定されることを望まないことが多く、紹介保留措置は難しい。紹介保留措置を行う具体的な流れやその基準も明確にする必要がある。(松本安定所)

(ウ) 求人の年齢及び性別による制限に関する実態

事業主は、雇用に当たって年齢又は性別による制限を行うことが禁止されており、安定所においても、求人内容に年齢又は性別による制限（差別）が確認された場合は、求人者に対して指導を行うこととされている。

今回、調査対象求職者 930 件の求職管理情報を入手して調査したところ、次表のとおり、求人へ応募する際又は面接の際に、求人側から年齢又は性別についての希望が伝えられ、応募を断念又は不採用となったとしているケースが複数件みられた。

表 求人側から年齢又は性別についての希望が伝えられ、応募を断念又は不採用となった事例

事例	該当求職者
① 年齢不問とする求人へ応募する際に求人者から年齢の希望を伝えられ、応募を断念したとしている求職者	10安定所14人
② 職業紹介を受け、面接（書類選考）を受けたが、年齢を理由に不採用となった求職者	3安定所4人
③ 性別を理由に応募を断念したとしている求職者	10安定所19人
④ 性別を理由に不採用となったとしている求職者	3安定所5人

これらは、いずれも対策法又は均等法に違反するおそれがある事例であり、安定所は事実確認等を行う必要があるが、求職者が応募を断念した原因や求人側が不採用とした理由が年齢や性別によるものと断定することが困難な場合が多いものとみられる。求人者から年齢・性別に関する希望があった場合の対応について調査を実施したところ、次表のとおり、安定所によって様々な対応が取られている状況がみられた。

表 求人者から年齢・性別に関する希望があった場合の対応状況

対応	該当安定所
法の趣旨を説明して理解してもらう	22安定所
求職者に求人者の希望を伝える	14安定所
求人票にえん曲的な表現で求職者像を表出させる	13安定所
求人管理情報に記録する	6安定所

また、求職者においても、「年齢及び性別による制限をなくすよう指導を徹底すべきである」とする意見がある一方、「面接に行っても、希望する年齢に合わないといった話になることがあり、面接の前に書類選考すべき」、「今後は年齢的にだめというところは無駄なので避けたい」など、求職活動が無駄に終わるよりは、求人者の希望が分かれば、最初から応募したくないとの意見もみられた。

年齢及び性別による差別の禁止は、求職者保護の観点から徹底を図ることが重要であり、また、求人と求職とのミスマッチを避けるためには、求人者が求める求職者像を求職者に明示することが求められている。

オ 採否結果の確認及び不採用理由の把握状況

安定所は、確認された採否結果については、必ずハローワークシステムに入力するとともに、確認時に不採用理由等が把握できた場合には、求人管理情報又は求職管理情報のいずれかの「紹介状況」欄にその内容を記録し、その後の職業相談・職業紹介に役立てることとされている。

今回、調査対象求職者 930 人の求職管理情報について、採否結果（採用、不採用、本人辞退、採用後本人辞退、本人不参）の確認・記録状況を調査したところ、次のとおり、採否結果の確認が不十分なものとなっている状況がみられた。

（職業紹介後にどのような理由で不採用となったのか確認できない例）

職業紹介後、紹介の翌月末までに採否が入力されない場合は、自動的に理由区分不明の不採用扱いとして処理されることとなるため、どのような理由で不採用となったのか確認できず、その後の職業相談や職業紹介に役立てることができない。

今回、調査対象求職者 930 人のうち、紹介実績が 1 件以上ある求職者 31 安定所 775 人の延べ紹介件数 6,768 件における採否結果の把握状況を調査したところ、そのうち 14 安定所 53 人（延べ紹介件数 187 件）について、採否結果が把握されず、求職管理情報に一定期間採否結果が入力されなかったために自動的に不採用として処理された後、相当期間そのままになっている状況がみられた。

また、調査対象求人 1,395 求人のうち、紹介実績が 1 件以上ある 31 安定所 976 求人の延べ紹介件数 6,849 件における採否結果の把握状況を調査したところ、そのうち 24 安定所 151 求人（延べ紹介件数 300 件）について採否結果が把握されていない状況がみられた。

ちなみに、今回、調査対象安定所が自安定所で採用するため、自ら募集する職業相談員の求人管理情報を調査したところ、安定所の求人であるにもかかわらず、上記の例と同様に、職員が採否を入力せずに自動的に不採用として処理されているものがみられた。（三鷹安定所）

採否結果の確認が未実施となっている点について、該当する安定所は次のと

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

おり説明している。

- ・ 職業安定法施行規則第4条の2第4項に基づき、紹介を受けた求人は採否結果及び不採用の場合の理由を安定所に報告することとされており、通常、安定所からの紹介状に添付された採否通知書で報告があるが、報告してこない求人が多い。この場合、電話で確認を行っているが、より適当な応募者が他にいたため等、明確な理由がない場合や、担当者が覚えていない場合、採用担当者と接触できない場合など、不採用の理由を確認できないことがあり、回答がなければそれ以上の確認はしていない。(札幌安定所)
- ・ 求人に理由を執拗に求めてもトラブルの原因となるため、回答がなければ、それ以上尋ねないようにしている。(千歳、室蘭安定所)
- ・ 採否結果が返送されない場合は、電話で確認するが、まれに連絡が付かないこともある。(川越安定所)
- ・ 求人が不採用理由を記載しない。(足立、川口及び長野安定所)
- ・ 採否通知書が求人から返送され、不採用の理由欄に記載がなくとも、それ以上は求人に電話照会するなどしてまで追求はしていない。(名古屋中、豊橋安定所)
- ・ 原則、不採用理由を確認するとしているが、求人によっては安定所が確認しようとしても不採用理由が求職者に伝わり、トラブルになることを恐れ、理由を言いたくないとする場合もある。そのような場合はやむを得ず不詳扱いになる。(広島東安定所)

(調査対象求職者及び求人における不採用理由の把握状況)

今回、調査対象求職者 930 人のうち、不採用実績が 1 件以上ある 31 安定所の求職者 556 人について、延べ不採用件数 3,768 件における不採用理由の把握状況を調査したところ、不採用理由が「その他」として記録されているものが 31 安定所 1,054 件 (344 人) みられ、その後の職業相談や職業紹介に活用することができないものが多数みられた。

同様に、調査対象求人 1,395 求人のうち、不採用実績が 1 件以上ある 31 安定所 641 求人の延べ不採用件数 3,697 件について不採用理由の把握状況を調査したところ、「その他」として記録されているものが 31 安定所 1,098 件 (373 求人) みられたほか、不採用理由が不明となっているものが 31 安定所 1,055 件 (372 求人) みられた。

不採用理由が「その他」と記録されているものや不明なものが多い点について、該当する安定所は次のとおり説明している。

- ・ 採否自体は確認できるが、どのような理由で不採用としたかまでは尋ねられない場合があるのが実情である。(仙台安定所)
- ・ 不採用理由を確認しても、「書類選考の結果」、「他の人を採用した」等、なぜ不採用になったのかが不明確な回答が多い。(塩釜安定所)

図表Ⅱ-1-(1)-㉔
(再掲)

- ・ 不採用理由が、求職者の人柄に関するものなど、書きにくいものについては求人者が記載してこないケースが多い。(長野安定所)
- ・ 採否通知書に記載されていないければ、電話をして把握することまではしておらず、そこまでする余裕もない。具体的な理由はシステムに入力できるものはしているが、求職者に情報開示することがふさわしくないものについては、求職票の裏面のみに記載するなどしている。(刈谷安定所)
- ・ 「その他」の場合の不採用理由は、「他にいい人がいたから」という理由がほとんどで、具体的な回答が得られることはほとんどない。採否通知書等で「その他」の具体的な不採用理由が明示されていないものについては、件数が多いということもあり、改めて電話等での理由の確認は行っていない。(那覇、沖縄安定所)

なお、調査対象安定所に対して、不採用理由の区分の見直しの必要性について調査したところ、「不採用理由の区分の見直しが検討課題であることは事実であるが、どのように見直すべきか分からない」、「選択肢が増えると求人者が選択に迷う可能性がある」、「現行の区分のままでよい」とする意見がある一方、次のとおり、見直しの余地があるとの意見もみられた。

- ・ 履歴書、職務経歴書等の提出書類に不備があったのかどうか記載する欄があれば、書類の作成指導に生かすことができる。(豊橋安定所)
- ・ 不採用が面接の結果なのか書類選考の結果なのかが分かるようにした方がよい。(刈谷安定所)
- ・ 「その他」について1～2行程度理由を書いてくれる求人者もいるが、中には「言動が社風に合わない」といった漠然とした書き方をしてくる求人者もいるため、例えば「その他」の中に選択肢を増やすなどして、具体的な理由を記入・把握できるよう工夫をしてもらいたい。(広島東安定所)
- ・ 不採用理由に「その他」が多くなることは事実であるため、不採用理由の区分の見直しの必要性はあるかもしれないが(那覇安定所)、区分の見直しを行うとすれば本省事項であり、ハローワークとして検討を行ったことはない。(那覇、沖縄安定所)

カ 求人情報・求職者情報に関するチェックの強化及び基本業務の徹底のための措置

(7) 厚生労働本省による安定所の基本業務に係るチェック等の充実強化

厚生労働本省は、職業安定局総務課首席職業指導官による随時又は定期的な視察、業務指導と、中央職業安定監察官による毎年度の中央職業安定行政監察において、安定所の基本業務に係る実施状況の確認と指導を行っている。

このうち、首席職業指導官からは、基本業務徹底通知及び求人内容確認徹底通知のほか、「現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について」(平成 21 年 8 月 31 日付け職首発 0831 第 2 号職業安定局首席職業指導官通知)、「現地視察を

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

踏まえた業務の改善等を図るための要検討事項等の通知について」(平成 21 年 11 月 11 日付け職首発 1111 第 2 号職業安定局首席職業指導官通知)等が発出され、安定所に対して指導が行われているが、その内容は、次のように、基本業務が徹底されていないことの原因までは言及されておらず、改善方策としても「基本業務の徹底を図っていく」という内容にとどまっている。

- ・ 一部の安定所において、求人票に表示されている労働時間が法定労働時間を超過するなど労働基準法に抵触する表示となっているものや、求人票の内容が正確性を欠くものが認められた。(求人内容確認徹底通知)
- ・ 本年度訪問した安定所の中には、職業紹介の原則である適格紹介の実現、安定所が主体となって行う計画的職業紹介の推進、雇用保険受給者の早期再就職の実現等のための取組が必ずしも十分でない安定所が見受けられた。(基本業務徹底通知)
- ・ 求職者と事業主の間で求人票記載の労働条件と面接時に提示された労働条件等が異なる等、募集・選考等に係るトラブルが非常に増えている。(「現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について」)
- ・ 求職管理情報の相談記録をみると、「相談」のみで具体の相談内容が未記載なものも散見される。(「現地視察を踏まえた業務の改善等を図るための要検討事項等の通知について」)

また、中央職業安定監察官は、平成 21 年度の中央職業安定行政監察において、福岡労働局等に対して採否確認が不徹底、相談記録のチェック・活用が不十分である安定所が見受けられるなど、各安定所における基本業務の取扱いにはバラツキがみられるので、更に基本業務の徹底を図り、求人・求職のマッチングを推進し、就職率の向上に努めること等の指摘をし、労働局から措置結果(改善策)を報告させているが、基本業務が徹底されない原因究明や改善策提示までは行われていない。

このように、厚生労働省の首席職業指導官による視察、業務指導及び中央職業安定監察官による中央職業安定行政監察では、求人票や求職票の完全記入の確認や求人・求職管理情報の記録については、i) 職員の異動によって業務の仕方が変わること、ii) 求人票や求職票の完全記入がなされているか否かの判断は、安定所や労働局の点検者の判断によらなければならないもので、点検を毎年度実施することにより多様な観点からの点検指導が可能になることなど、点検と指導を継続していくことにより改善を図る必要があるとして、特段の予防・再発防止のための方策が示されていない状況となっている。

なお、安定所における求人・求職の申込みの受付や職業相談については、安定所職員のほか、非常勤職員である職業相談員等が実施しており、これらの相談員等による基本業務の徹底も重要である。

安定所が行う各種相談員の募集、選考、採用、配置等に関する業務は、厚生労働省の「職業安定行政関係の相談員に係る管理業務について」（平成23年2月7日付け職総発 0207 第1号職業安定局総務課長通知）及び各種相談員ごとに定められた設置要綱・要領等に規定されているが、必要な経験・資格等の採用条件については具体的に定められておらず、採用主体となる各安定所の判断に委ねられている。

調査対象安定所において、職業相談員（31件）、求人開拓推進員（30件）及び助成金支給申請アドバイザー（14件）の計75件の採用事例に係る採用条件の設定状況をみると、各安定所においては、一般的に、各種相談員の職務内容等に応じて次の経験や免許資格の一つ又は複数を必要な採用条件としている。

- ① パソコン（エクセル、ワード）の操作経験、資格
- ② 社会経験、職務経験、接遇経験、事務経験
- ③ 対人業務（営業含む）・カウンセリング等相談業務の経験
- ④ 人事・労務、雇用管理関係業務の経験
- ⑤ 社会保険労務士、中小企業診断士
- ⑥ キャリアコンサルタント、産業カウンセラー
- ⑦ 普通自動車免許
- ⑧ その他

しかし、職業相談員等の具体の採用条件は、採用する安定所の判断に委ねられているため、中には、次のとおり、職務に必要な経験及び資格が明示されていない例などがみられた。

- ・ 職業相談員については、安定所窓口において、ハローワークシステムを活用した職業相談、職業紹介を行うこととなっており、求職票等を基にした面談の結果得られた求職者情報や相談記録内容をシステムに入力する作業が必須となるにもかかわらず、パソコン（ワープロソフト）の操作経験や資格を明確に求めているもの（3安定所）や人事・労務、対人業務など職務経験を求めているもの（7安定所）がある。
- ・ 求人開拓推進員については、要領のみならず実務上においても、商工・労働分野に識見を有する者や経歴から企業とのつながりや知識等を生かした求人開拓が期待できる者が求められているにもかかわらず、必要な資格や職務経験、対人業務等を明確に求めているもの（6安定所）がある。

一方、東京労働局においては、従前、管内安定所間で採用条件が区々となっていた反省を踏まえ、安定所において相談員を募集・採用する際には、公平性を確保する必要があるとして、平成23年2月に各安定所に対して23年度の各種相談員の募集に係る求人情報の提供に関する依頼を行い、求人票の記載内容（必要な免許・資格）を確認し、記載内容の統一化及び正確性を期している状況がみられた。

職業相談員等の採用に当たっては、接遇・対応能力も十分に考慮する必要がある、

図表Ⅱ-1-(1)-㉓

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

資格・経験について単に厳格な条件を付して募集することはしておらず、業務の適正な遂行のためには採用後の指導（研修）が重要な役割を果たしている。

(イ) ハローワークシステムのエラーチェック機能の強化等

安定所において、求人申込書又は求職申込書の内容をハローワークシステムに入力する際には、未入力チェックや論理的な矛盾の有無の一定のチェック等が行われる仕組みとなっている。

今回の調査において、把握漏れや入力漏れを指摘した項目の中には、次のとおり、新たなハローワークシステムが本格稼働した平成 23 年度以降においても、入力必須項目となっていないものや必要なチェック機能が導入されていない項目がある。

調査対象労働局からは、ハローワークシステムにおけるチェック機能を強化することによって、チェック漏れを防ぐことができるとの意見がみられたほか、厚生労働省大臣官房地方課が毎年度実施している「行政事務簡素・合理化要望」の意見収集においても、「求人票入力の際、労働基準法、高年齢者雇用安定法、最低賃金法ほか関係法令等の自動チェック機能を付けてほしい」との要望が出されているなど、ハローワークシステムにおけるチェック機能の強化を望む意見がみられる。

現在のハローワークシステムにおけるチェック機能は、専ら、入力内容の論理的な矛盾の有無のチェック（あり得ない数字や文字が入力されている場合に注意喚起する等）となっており、入力されていない項目や誤入力をチェックする機能が働く項目は僅かである。

また、相談内容のハローワークシステムへの記録が適切に行われていないものがあるが、記録の徹底を図り、情報共有の範囲を拡大するためには、手書きメモをスキャナー等により画像情報として保存できるようにしたり、相談内容を類型化した上で項目から選択できるようにしたりするなど、入力作業の負担を減らす方法を検討し、これを併用していく必要があると考えられる。

(新たなハローワークシステムの稼働以降においても必要なチェック機能が導入されていない入力項目)

求職申込書の内容をハローワークシステムに入力する際の入力項目は 153 項目あり、うち入力必須項目は 37 項目となっている。入力必須項目となっていないものは、求職者記載項目では、「希望収入」、「性別」、「マイカー通勤の希望」、「転居の可否」が、安定所記載項目では「適職（職業分類コード）」、「広域就業希望地」、「緊要度」などがある。

前述（調査結果のア）のとおり、調査対象とした求職票の中には、適格紹介の前提となる「希望する仕事」、「希望勤務地」及び「希望収入」といった項目が把握されていないのがみられた。

このうち、「希望する仕事」欄及び「希望勤務地」欄については、旧システムからハローワークシステムへの移行に際して、入力必須項目に変更されてい

るものの、その項目に設定されているチェック機能は、当該項目を安定所職員が記入するコード番号で表示するか、求職者が記入した手書きのイメージ情報で表示するかのいずれを用いるかの選択が必須となっているものであり、未入力の場合に注意喚起するなどのチェックが行われるものとはなっていない。

なお、安定所の中には、求職申込時や初回の職業相談の段階では求職者の希望や条件が固まっておらず、空欄を埋めることが困難な場合があるとの意見もあるが、未入力の場合に注意喚起や警告を発する機能がなければ、その後の職業相談でも求職者の希望が把握されないままとなり、求職者のニーズを踏まえた効果的な支援、適格な求人紹介を実施することが難しくなるものと考えられる。

(調査対象求職者の求職管理情報における相談内容の記録状況)

前述（調査結果のウ）のとおり、調査対象求職者の求職管理情報の中には、職業相談の内容が記録されておらず、相談日のみが記録されているものが多数みられた。

その原因としては、ハローワークシステムにおける相談内容の記録欄（コメント欄）が入力必須項目となっておらず、「相談年月日」欄（入力必須項目）を入力するだけで相談記録を残すことができる仕組みとなっていることが考えられる。また、前述のとおり、調査対象安定所の中には、相談内容の入力の重要性は認識しながらも、現状では改善が難しいとしているものもみられた。

安定所の中には、求職票裏面に相談内容を詳細に記録していながら、ハローワークシステムには相談日しか記録していない例もみられたが、手書きメモには、求職票には記載されない求職者の希望や考え方の変化、緊要度の変化を示す記述といった適格紹介に必要な情報も含まれており、自安定所内のみならず、他の安定所においても情報共有が必要となる場合が多いものと考えられる。

(ハローワークシステムにおける適正な賃金額のチェック機能)

ハローワークシステムには、求人票の賃金が最低賃金法に抵触していないかどうかを自動的にチェックする機能がないため、その確認は安定所の職員の手作業により実施されている。

最低賃金額は、時間給で示され、その比較のためには、日額・月額に換算する必要があり、賃金形態によって、その計算に用いる要素が異なってくる。例えば、月給制の場合、最低賃金額の計算には、

- ① 基本給
- ② 定期的に支払われる手当（職務手当、通勤手当、時間外手当など）
- ③ 年間所定労働日数
- ④ 1日の所定労働時間（就業時間）

などの要素が必要になる。これらはハローワークシステムの入力項目として存在しているため、全ての項目が同システムに入力できている場合、同システムで自動的に最低賃金額をチェックすることは可能であるとみられる。

調査対象労働局の中には、最低賃金額を下回るおそれがある場合、ハローワークシステム上警告が表示されるなど、入力補助的な機能があれば有効であるとする意見のほか、求人票入力の際、関係法令等の自動チェック機能を導入してほしいとする意見もみられたが、ハローワークシステムを管理・運営する厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室では、自動チェック機能を有効なものとするには、システムが判断できるような情報をさらに追加し、記入項目も増やすことが必要となり、かえって入力時間を増やす可能性もあり得るとして、当該チェック機能の導入の考えはないとしている。

【所見】

したがって、厚生労働省は、安定所における適格紹介、求職者の適職選択を推進し、より一層求職者と求人との結合を進める観点から、安定所の基本業務の徹底を図るため、次の措置を講ずる必要がある。

① 適格紹介に不可欠な安定所の基本業務のうち、次の事項について、求人・求職受理担当者、職業相談員等への指導を徹底するとともに、安定所職員による日常の確認を徹底するよう安定所を指導すること。

i) 求職者に係る情報のうち、職業紹介や支援サービスを効果的に行うために必須となる、希望する仕事、適職、就業希望地や重要な求職条件などについて、求職受理時において、的確に把握し、かつ記録を徹底すること。

ii) 求人票で示される求人内容の適法性、正確性及び明確性を確保するための確認等の措置を徹底すること。

iii) 職業相談、求人紹介時の相談内容等の記録を徹底すること。

その際、ハローワークシステムにおけるチェック機能の強化によるエラーの防止と職員負担の軽減が図られるよう、都道府県労働局及び安定所の意見を踏まえてシステムの改修を行うなど、実効的な措置を講ずること。

② 職業紹介の採否結果及び不採用の場合の理由の把握・確認について、求人者や安定所職員の意見を踏まえ、不採用理由の区分を見直すなどにより、求人者からの通知の励行を図るとともに、必要な場合には、安定所からの照会・確認により早期に実施し、その結果を求職者及び求人者支援に十分活用するよう安定所を指導すること。

③ 求人条件と実際の相違に関する苦情を的確に把握し、必要な措置の実施を徹底するよう安定所を指導すること。その際、求人者指導に関する実施基準を定めるなど、安定所が統一的かつ効果的に紹介保留措置等の求人者指導を実施できるよう必要な措置を講ずること。

図表Ⅱ-1-(1)-① 一般職業紹介業務取扱要領（平成16年11月1日付け職発第1101001号別添）（抜粋）

第1部 公共職業安定所の職業紹介業務のあり方

第1 職業安定行政の役割と職業紹介関係業務のあり方

1 (略)

2 公共職業安定所における職業紹介関係業務のあり方

(1) (略)

(2) 求職者のニーズに応じたサービス提供

求職者が就職し、そこに定着して働けるようにするためには、求職者が自らを理解し、その希望や実現性を検討し、納得した上で自ら自分に適すると考えることができる職業に就くことができるようにすることが必要である。このため、安定所は、求職者がこの過程を踏み就職できるよう、その者の状態にあわせて必要な助言・援助を与えていかなければならない。この際、安定所は、求職者に対し受容的であることが必要であり、可能な限り求職者が希望通り就職できるよう、求人情報の提供のほか、公共職業訓練のあっせん、求人開拓、求人条件緩和、応募書類・面接等の応募方法に関するアドバイス等の多様な手法を活用して支援を行うとともに、求職者が自ら適切に自分の希望や求職活動の方向性を決めることができるよう十分な情報提供等を行うことが必要である。求職者が希望条件を変更しようとするときも、また、希望条件を維持しようとするときも、安定所は、求職者がいつも安定所に受容されているという感覚を維持できるよう、受容的態度で相談・援助を行うよう配慮しなければならない。

ア 求職者のニーズの特定と専門的な相談・援助

(略)

イ 求人情報提供

求人情報の提供にあたっては、労働条件、職務内容、就業形態、就業場所等の様々な側面で求職者の就業希望条件が多様化している中で、求人者が提示しようとしている労働条件の内容について、詳細かつ正確であることが必要であり、また、その質の確保が重要となっている。このため、安定所は詳細かつ具体的に正確な最新の求人情報・事業所情報等を収集して提供することが重要である。

求職者に対する求人情報提供は、安定所における求人の公開、職業相談の過程における提供及びインターネット等による広範な対象への公開等による提供とに区分される。具体的に求人への応募を検討したり、複数の求人に関する比較検討等を行う職業相談をより意義深いものとするためには、求人票の内容を補完する求人者の意向や具体的な事業所情報等を提供できることが必要である。これを実現するためには、求人票表面に記載されている以上の求人者の意向や求人事業所の事業所情報等を収集し求人管理情報や事業所台帳補足情報等を活用して総合的雇用情報システム（以下「システム」という。）への記録を積極的に行うことが必要であり（第3部第1の7「事業所情報の収集・整備」参照）、これを職業相談の過程において的確に提供することが重要である。

(6) (略)

(7) 求職者等からの苦情の適切な処理

安定所は、職業紹介業務に係る求職者等からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努める必要がある。

また、苦情には、安定所の業務運営上の問題点や向上すべきポイントを明らかにする側面があることから、特に安定所のサービスのうち苦情の集中するものがある場合には、その苦情の真の原因をよく検討し、改善に努めること。

なお、労働局においては、他に参考となる改善事例等を把握し、安定所に情報提供する。

第2～3 (略)

第2部 求職に関する取扱い

第1 求職に関する基本的業務手続き

1 (略)

2 求職受理の手続き

(1) (略)

(2) 求職申込みの方法

ア (略)

イ 求職受理は、本来、求職者本人の希望条件、職業適性、職業能力等を的確に把握することが必要であり、こうした状況を把握し、今後の求職活動について説明を行う等の職業相談が同時に行われるガイダンスの機能も有していることが多い。これらを的確に行うためには求職者との直接面接による方法が本来最も好ましいものである。

(3) 求職者サービスの流れ等の説明と誘導

ア 初回来所時の受付の説明事項とその後のサービスの選定

各安定所への初回来所の際は、求職者に自力での求人検索を指示する前に、次の(ア)～(エ)について、受付、相談窓口等において説明し、その後の提供サービスの内容を特定する。実施場所については、安定所の実情に応じて、受付、相談窓口等のいずれかから選定する。

なお、雇用保険受給者については、第5の1(3)「すべての雇用保険受給者に対する集団指導の実施」に規定する初回講習を利用した集団説明の機会を利用してこれらの情報を提供することとして差し支えない。

(7) 求職活動をするために初めて安定所に来所した求職者は、求職活動の流れとこれに沿って安定所が求職者に対して提供し得るサービスの内容を十分理解しておらず、求職活動に対する不安感と相まって、緊張感を有していることが多い。また、雇用保険の受給をしようとする者の中には、安定所に受給のために来所するといった意識が強かったり、求職活動は安定所に頼らず自分でやりたいという希望を持っている場合もあり得る。また、安定所において受けられる支援について説明を受ける前に、単に求職者に求人自己検索機等による求人票の閲覧を指示すると、安定所のその他の支援に対する期待感が下がり、結果として、利用率の低下や不評を引き起こすこともある。

これを回避するため、初めて安定所に来所した求職者に対しては、求人票の閲覧を指示する前に、必ず安定所の利用のためのガイダンスとして、リーフレット、パンフレット等も活用しつつ、最長でも5分程度を目途に、求職活動の流れ(第1部第1の2(2)「求職者のニーズに応じたサービスの提供」のA(7)i.～vii.参照)及びこの求職活動の段階に応じて安定所で求職者が受けることができる支援内容(求人情報閲覧、通常の職業相談、公共職業訓練、職業適性検査等の他、カウンセリング(本要領でいうカウンセリングとは、求職者の心理的狀態に着目し、その変容を促すことで、その就職の実現を図るものをいう。これは、例えば、建設的かつ積極的に求職活動が行えるようにすること、表面的に現れている就職を妨げている要因の心理的な理由を特定しその問題の解決を図ること等、就職という目的の達成につながるものに限る。)、キャリアコンサルティング(キャリアコンサルティングとは、労働者がその適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。これは、自己の興味・適性等に関する理解の促進、職務経歴の棚卸しによる経験・能力の理解の促進、仕事や労働市場に関する理解の促進等を含み、その後の職業生活を視野に入れて行う相談である。)、各種セミナー、履歴書チェック、職務経歴書チェック、面接チェック等を含む。また、自所で行っていないが地域内で実施しており、求職者がそこへ出かけることで受けることができるサービスも含む。)について、求職活動の段階ごとに、その内容及び支援策の受け方(窓口での相談の中で必要なものを特定して利用する方法と本人が利用希望を窓口に出すことで利用する方法(後者の場合、どの窓口に出すべきかも特定する。))について、説明を行う。

(4) (7)の説明中に次のi.～v.について問題が認められた場合又は求職者自身が(7)の説明を受けていずれかの支援策の提供を希望した場合は、第2の2(4)イの(7)～(7)のうちから必要なものを選定してサービス提供する「課題解決支援サービス」(以下「支援サービス」という。)(3(3)「態様区分と就職可能性の判断」並びに第2の2(4)「支援サービス」参照)から支援を開始する。また、特に問題が認められず本人も特段の支援策の利用を希望しない場合又は求職者が自分で求人検索することを希望する場合には、求人検索、紹介を中心とする「あっせんサービス」(3(3)「態様区分と就職可能性の判断」並びに第2の2(5)「あっせんサービス」参照)から支援を開始する。なお、求職者は自分で求人検索を行うことを希望しているが、職員等から見て明らかに次のi.～v.に問題が認められ、「支援サービス」を受ける必要があると判断される場合があるので、こうした場合は、求職管理情報の「職業選択上の問題点・あっせん上の留意事項」にその旨記録し、求職者に対しては、求人票を持参して相談・紹介を受ける度に問題がないか確認するほか、あらかじめ一定の期間後に相談窓口で綿密な相談を受けること、面接不採用回数が一定以上になった場合には相談窓口で綿密な相談を受けることを指示しておく等の策をあらかじめ講じておくこと。

いずれの場合も、求職者に指示した事項、求職者が希望した事項等については、次回以後の相談で円滑にフォローアップできるよう、求職管理情報に入力しておくこと(第6「求職管理情報の記録について」参照)。

なお、以下のi.～v.については、第2の2(4)「支援サービス」のイの職業相談・職業紹介の流れと表裏一体の関係にあるものであり、本項目を踏まえて問題の有無を判断した後は、第2の2(4)「支援サービス」のイの流れに沿って支援を行っていくこととなるものである。

i 就職に当たっての希望職種・条件等の選択に係る一貫性

ii 求職者の希望職種の実現性

以下を総合的に判断して評価する。

(i) 希望職種の求人倍率(希望職種に係る求人の労働市場での有無(量。))

(ii) 希望職種での就業能力(経験、資質、関係技能の有無。)

(iii) 希望条件の労働市場状況との合致度(賃金、休日、就業時間等の現実性。)

iii 仕事探しの能力

仕事探しの方法として、就職までの手順を把握し、適切に履歴書、必要に応じて職務経歴書等の書類を整備できるか、面接の準備を行いこれに臨むことができるか否か等。

iv 一般常識等の社会性

求人者の多くは、専門的能力を求める場合も求めない場合も含め、自社の他の従業員と良好な関係が結べるか、顧客との電話応対等において適切に受け答えできるか、無断欠勤等の問題なくまじめに働くことが期待できるかといった、一般常識のある者を求めている。ここでの評価項目は、こうした常識的

対応ができると期待できるか否かである。

V 不安等の心理的状态

自信の喪失、不安等のために、自主的に適切な求職活動を行うことが困難となっている場合があるので、そういう状態にないか確認する。

(4) 求職申込書への記入手続き等

ア 求職者が求職申込書を提出した場合、その求職申込書に未記入欄又は不備な内容があっても、原則として、書き直しを求めることなく、職員が聴取しながら補足記入（又は訂正）すること。

なお、求職者が、求職申込書の未記入欄又は不備な内容について聴取した際に抵抗感を示す場合については、プライバシーが十分保護されることを説明しつつ、無理に聴取しないようにこころがけ、求職管理情報の「求職者の状態」にその経緯等を記録しておいた上で（そのままではシステム入力ができない場合は求職申込書裏面に記入しておくこととする。）、次回以降の職業相談の中で必要に応じて改めて聴取することとする。

イ～カ (略)

(5) (略)

3 求職者の特性の把握

(1) 求職者の特性の把握の意義

ア 求職者に対する相談・援助の基本的態度として必要とされるのは、個別の求職者の状態とニーズに応じた適切なサービスを迅速に提供することにより、「人と職業の結合」を的確に促進することにある。

求職者の特性を適切に把握し就職支援を行うためには、①求職者側の意欲や安定所の支援を受けようとする意志の程度と②求職者自身の就職実現までの距離（就職可能性）の2面について、適切に把握する必要がある。

この①が「緊要度」であり、②が職業相談の過程で把握する求職者の就職を妨げている問題、いいかえれば求職者が支援を必要とする点（ニーズ）である。

①「緊要度」は安定所が求職者に行う支援の頻度及び勸奨の強さを決定する要因であり、②は求職者が就職の実現のために必要な支援内容を決定する要因である。

イ (略)

ウ 個別の求職者の緊要度と必要なサービス内容を的確に把握し、これに応じた相談・援助を実施することは、求職者に対して、そのニーズと特性に対応した、画一的でないサービスを講ずるために重要な要素となるものである。

(2) 緊要度の的確な把握

ア 緊要度

(7) 緊要度とは、(1)「求職者の特性の把握の意義」のとおり、求職者側の意欲や安定所の支援を受けようとする意志の程度に関する区分であり、時系列で変化するものである。この求職者側の意欲は、「求職者が就職を急ぐ程度」により判断するものとする。また、「安定所の相談・紹介等の援助に対する期待度」については、本人が安定所からの支援をどの程度期待し活用しようと思っているかにより判断するものとする。

(イ) 緊要度については、原則として次により区分しコード番号を決定する。

コード番号

- 当面判断ができない者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 0
- 自所の雇用保険受給資格者であって
 - ・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者・・・ 1
 - ・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者・・・ 2
 - ・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者・・・ 3
 - ・ その他の者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 自所の雇用保険受給資格者以外の求職者であって
 - ・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者・・・ 5
 - ・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者・・・ 6
 - ・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者・・・ 7
 - ・ その他の者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

なお、求人者に紹介することが好ましくないと判断される者（不良求職者）については、上記緊要度コードを使用せず、緊要度コード欄には9を記入すること。

(ウ) (略)

イ 緊要度の把握方法

(7) 緊要度は、第一に、初回の職業相談の過程の中で把握する。また、雇用保険受給者については、所定給付日数にもよるが、所定給付日数を概ね半分程度受給した時点、支給終了前の認定日の時点等に、緊要度の変化についてアンケート等を活用して把握するように努めること。雇用保険受給者以外の求職者については、初回の職業相談の過程の中で把握するとともに、求職申込みから2～3ヶ月程度おきに、再来時等をとらえて再度確認する。雇用保険の受給の有無に関わらず、以上の他にも、相談支援の過程の中で、適宜変更の必要性の有無について把握に努めるとともに、変更が必要と認められた場合は、これをすみや

かに変更すること。

(イ)～(ウ) (略)

ウ (略)

(3) (略)

4 求職受理時の指導・援助

(1) 法令違反等に係る助言指導

ア 求職申込みの内容が、法令に違反する場合又は公共の福祉に反する場合には、求職者にその旨を説明して申込みの内容を変更するよう助言指導するほか、その求職者の能力に適合する職業に就くよう適切な助言を行うものとする。

5～6 (略)

第2 求職者の状態に応じた相談・援助のあり方

1 相談・援助の基本

求職者に対する相談、援助の基本的態度として必要とされるのは、求職者の「態様区分」に応じて専門援助（第4「専門的援助を必要とする求職者に対する相談・援助」参照）とそれ以外に求職者を分類し、さらに、各求職者の状態を把握した上で必要と認められた適切なサービスを特定して提供することにより、「人と職業の結合」を求職者のニーズに即応しつつ的確に促進することである。また、この際、求職者の緊要度に応じて、安定所窓口における具体的なサービスの提供の「方向性」、「頻度」及び「積極性」を決定することとなる。

(1)～(3) (略)

2 求職者の状態に応じた支援

(1) 「求職者の状態に応じた支援」の意義

「専門援助」とは、求職者を専門援助の対象者として分類するか否かという観点で求職者を分類し、一定の支援策を適用する意味である。これにより専門援助に分類されなかった者については、それ以上求職者を分類するのではなく、個々の求職者の状態に応じて、その抱える問題を特定し、その問題の解消を図りつつ、求人情報を提供して、就職を目指すものであって、これを求職者の状態に応じた支援と呼んでいる。

求職者を分類するのではなく、求職者の状態に応じて支援策を変えるという考え方は、就職支援を(4)「支援サービス」のイ(7)～(ウ)に沿って問題がないか確認し、問題があれば、その解決を図るような支援を提供して問題解決を図り、それによって求職者の就職可能性を高めながら適切な求人を選定、応募へと進めていくという一つの一貫した流れであるとする考え方に基づいている。しかしながら現実をみると、安定所で就職活動を行っている求職者の多くは就職を急いでおり、また、問題点も固定的なものではなく、就職活動を行っていくうちに明確になっていく場合や、求職者自身が就職活動を通じて自ら問題点に気付いていくといった場合があり、単に全ての支援を時系列に並べて、必要性を判断し提供するといった固定的な対応では求職者のニーズに応えた現実的な対応にはならない。以上を踏まえ、安定所での支援は、「同一の求職者であってもその状態に応じて必要なときに、迅速に必要な支援を提供する」ことを基本とし、職業紹介を中心としつつ、求職者の状態に常に気を配り、就職を妨げている問題がないかをよく確認して、問題解決を図る支援策を効果的に織り交ぜて、求職者の早期の就職を可能としようとするものである。

(2)～(3) (略)

(4) 支援サービス

ア 「支援サービス」とは、第1の2(3)「求職者サービスの流れ等の説明と誘導」のア(イ)i.～v.を、求職者が就職活動を始めて就職するまでの流れに沿って次のイ(7)～(ウ)の8段階に分け、そのいずれかの点において問題が認められる者又は、自ら多様なサービスを受けることを希望する者に対し、綿密な個別面接相談等により、求職者ごとに就職を妨げている問題を特定し、各問題の内容に応じて、個別相談、セミナー、キャリアコンサルティング、カウンセリング等の多様な手法によって問題解決を図るものである。この際、安定所はいつも求職者に対し受容的であることが必要であり、求職者に対しても、求職者が希望通り就職できるよう、求人情報提供のほか、公共職業訓練、求人開拓、求人条件緩和等の多様な手法を活用して支援を行うものであることを明確にした上で、求職者が自ら適切に自分の就職活動の方向性を決めることができるよう十分な情報提供等を行うことが重要である。そして、求職者が希望条件を変更しようとするときも、また、希望条件を維持しようとするときも、安定所は、求職者がいつも安定所に受容されているという感覚を維持できるよう、受容的態度で相談・援助を行うよう配慮しなければならない。

また、(5)の「あっせんサービス」を受けている者であっても、就職活動がうまく進まない、明らかに問題を抱えている等が判明した場合には、「支援サービス」として、十分時間をかけた個別面接相談等により、就職を妨げている問題点の特定、問題解決のための支援を行う。

イ 求職者が就職活動を始めて就職するまでの流れに沿って、確認すべきポイント及びその際に提供すべき支援策の例については、次のとおりである。なお、職業紹介については第4部においても詳細に記述しているので、これも参照すること。

(7) 求職者の就職への意欲等の緊要度、企業内において社会生活を営むに十分な社会常識等の基礎知識の程度の判定

(略)

(イ) 求職活動中での心理的な問題の有無の確認

(略)

(f) 自己分析・労働市場での自己の位置づけ分析の支援

(略)

(e) 求職者の就職希望職種、希望条件等の聴取とその現実性の確認

(略)

(d) 履歴書、職務経歴書、面接等の求職活動方法の確認

(略)

(c) 求人検索と紹介

(略)

(b) 応募への準備の支援（履歴書、職務経歴書の修正、応募先企業情報の収集、模擬面接等の援助）

(略)

(a) 紹介結果の確認

(略)

ウ (略)

(5) あっせんサービス

ア あっせんサービス

「あっせんサービス」とは、(4)「支援サービス」イ(ア)～(エ)の過程において特段の問題が見受けられない者を中心に、同(カ)～(キ)の過程を中心とした求職活動を支援するものである。

また、「あっせんサービス」を中心に求職活動を支援している場合であっても、当該求職者の状態やニーズを把握して、必要に応じて「支援サービス」の提供も織り交ぜることが必要であるので、定期的に求職者に対して求職活動に問題がないか等を尋ねる機会を設け、(4)「支援サービス」イ(ア)～(キ)を念頭に、適宜、「支援サービス」の提供の要否を検討するよう、十分に留意する必要がある。

また、安定所の判断としては、「支援サービス」を受ける必要があると考えられる者であっても、本人が求人の閲覧と応募に固執し、「支援サービス」を受けることを固辞する場合もみられる。こうした場合には、システムの求職管理情報の「求職活動上の問題点・あっせん上の留意事項」にその旨入力しておき、当該求職者が求人窓口を持参する等の際には必ず求職活動が順調に進んでいるか、困っていることはないか等を確認し、適宜必要なセミナーの受講勧奨や、予約相談等によるキャリアコンサルティング、カウンセリング等の支援の利用を促す。

イ 「あっせんサービス」から「支援サービス」への切り換え

(7) 「あっせんサービス」を提供していた者が、(4)「支援サービス」イ(ア)～(キ)のいずれかの段階に問題があると認められた場合、又は次の i. ～xii. に該当した場合には、「支援サービス」の提供が必要であるので、求職者に対し、問題点の特定のための相談と問題を解決するための個別指導やそのための予約相談等の利用への誘導又は必要なセミナー等の受講勧奨、予約相談等によるキャリアコンサルティング、カウンセリング等の支援の利用の促進を行うこととする。

i. 求職者が選定する求人に一貫性がない

ii. 求職者が選定する求人の内容が求職者の適性・経験・能力にあっていない

iii. 求職者が選定する求人が賃金等の条件にのみこだわって、自分ができるかどうかといった観点でみていない

iv. 求職者が応募できる求人がないと申し出る

v. 求職者自身が自分のできることとできないことがわからない

vi. 求職者自身が希望条件、希望職種が決められない

vii. 応募と不採用を繰り返す（書類選考、面接のいずれの時点で落とされているかも確認が必要）

viii. 会話の中で激しい落ち込みが観察される

ix. あらかじめ「あっせんサービス」を中心に活動する期間を定めていた場合の当該期間の終了時

x. 職業経験がまったくないか、ごく乏しい

xi. 職業経験と関連のない職業への転職を希望している

xii. 離転職を繰り返している

(イ) (略)

ウ (略)

第3～4 (略)

第5 求職者の類型に応じた支援の留意点

1 雇用保険受給者に対する取扱い

(1) 雇用保険受給者の相談・援助の基本

雇用保険受給者の職業紹介については、その早期再就職を促すため、通常の相談、援助を行うだけでなく、雇用保険制度の健全な運用の観点から、さらに早期再就職を促すような積極的な情報提供等を行うことにより就職意欲の喚起を図ることが必要である。これを踏まえ、雇用保険受給者にとっては、所定給付日数及びその受給経過日数、雇用保険法第33条の給付制限（以下「雇用保険法33条の給付制限」という。）の有無とその期間、再就職手当等の支給要件等がその求職活動に大きく関わること、認定のための安定所への来所日等が予期できること等から、これらを配慮した就職支援に努めるものとする。

(2)～(7) (略)

2～7 (略)

第6 求職管理情報の記録について

1 求職管理情報の意義

安定所において、求職者の就職を支援するにあたっては、当該求職者の希望条件等のもとより、その求職者がどのような特徴を有し、どのような支援を必要とし、何を行ったか、など、その者の求職活動歴を総合的に把握し、求職活動を続ける上で問題を抱えていないかを常に確認しつつ、その者のニーズにあった支援を行っていくことが必要である。

こうした中、安定所では担当制を用いている場合を除き、来所の度に担当する職員等が変わったり、中には、複数の安定所を利用して求職活動を行ったりする求職者もいることから、国の行う職業紹介として、全国の安定所において、一貫した支援を受けられるようにするためには、全国の安定所の職員間で、求職者支援に必要な情報が共有されることが必要不可欠となっている。

こうした観点から、全求職者について、一つの求職番号により管理し、当該求職番号に求職管理情報により多様な情報を付加することにより、全国のどの安定所においても当該求職者の過去の安定所利用状況とそこで受けた支援を確認できるようになっている。本機能を十分活用し、国として求職者支援を行うため、職業相談、職業紹介の終了後等には、必ず求職管理情報に必要な情報を記録することが必要である。

2～3 (略)

第3部 求人に対する取扱い

第1 求人に関する基本的業務手続き

1 (略)

2 求人受理の原則

(1) 安定所は、いかなる求人の申込みもこれを受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、又は申込みの内容となる賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認められるとき、もしくは労働条件の明示をしないとき（特に上記1「求人申込みにおける労働条件等明示の原則」の(2)ア～カの項目については書面交付（単なる書面の提示を含まない。）により明示されていないとき）は、その申込みを受理しないことができる（職業安定法第5条の5参照）。

(2)～(4) (略)

3 (略)

4 求人受理時の指導・援助

労働市場では、求職者と求人者の双方が安定所を媒介に、求職者は自らの適性や能力に合った仕事を、求人者は事業に必要な人材の確保を求めているものである。このため、安定所の職業紹介機能を強化するためには、求職者に対する支援を充実するだけでなく、一方の当事者である求人側への働きかけを強め、求人条件の向上・緩和を促し、安定所に登録している求職者が応募・就職できるような労働市場の実情に適合する求人となるよう、支援を実施することが重要であり、求職者の就職と求人者の充足という目的を達成するためには、こうした求人者への対応が必要である。

特に、交通機関の発達やベッドタウンの発展などにより、安定所の管轄を超えて、他所管轄の求人に対して紹介を希望する求職者が増えており、他所管轄の事業所の情報や求人に関する情報についてもできる限り把握して職業相談・職業紹介を行うことが、求職者の就職という目的を達成するために必要である。

こうした観点から、求人受理時には、求人票の表面に表示される項目の内容を正確かつ詳細なものとするとともに、システム上の求人管理情報に職業相談・職業紹介に役立つ情報を入力して、所間での情報の共有化を図り、全体として求職者の就職と求人者の充足という目的の達成を図ることが必要である。

(1) 求人内容の正確性・明確性の確保

求人者の受理に際しては、求人申込書を単に受け取るだけでなく、求人条件自体の修正・変更に至らないまでも、求人者に対して、求人内容の表示の正確性・明確性の確保を図るために、次のような確認・補足聴取・助言援助を行うことが重要である。

ア 求人内容の正確性の確認

求人者の内容が実際の労働条件と異なる場合、求職者の適職選択や適格紹介が困難となるばかりでなく、それが虚偽であれば労働条件明示の原則に反し、十分な労働者保護が図られなくなる。しかしながら、実際には、採用後の実際の労働条件が、求人票上で公開した求人者の労働条件の範囲内となるようにすべきことについて理解が不足している求人者も見受けられる。このため、求人者の内容の正確性を確保するため次のような対応を行う。

(7) あらゆる機会を捉えて、求人者に対し労働条件明示の原則に基づき正確な内容で申し込むべきことについての周知徹底を図る。また、実際の求人受理に際しては、求職者の応募があった際に求人条件と異なる条件を提示することがないよう指導する。

(4) 求人受理に際しては、求人申込書の内容が虚偽又は誇大なものとならず、正確性が確保されるよう、各項目について求人者との間で確認を行う。この際は、特に、仕事の内容、賃金、就業時間、休日、時間外労働、就業場所等の項目について事実と異なる記載がないか慎重に確認する。また、このような各項目についての確認を励行することは、安定所が求人内容の正確性の確保を強く求めている姿勢を求人者に対して示す意義をもち、結果として、実際の労働条件と異なる求人者の申込みを抑制する一定の効果が期待さ

れるものである。

(7) 過去において実際の労働条件と異なる求人の申込みがあった事業所については、その経緯についてシステム内の事業所台帳補足処理に記録することとなっているため(6(8)「求人内容と実際が相違するとと思われる場合の助言指導」のエ参照)、求人受理に当たり、必要に応じてこの記録を参照し、過去にそのような経緯がある事業所については一層慎重な確認を行う。

(エ) 求人申込書に記載されている求人条件が、地域の労働市場の実情に比べて著しく好条件であるような場合は、その内容の正確性について慎重に確認を行う。特に、「毎月の賃金」又は「時間額」欄については、その最低値に、求人票等に記載されている必要最小限の応募基準を充たす者が応募した場合に当該求職者に対して求人者が提示する最低の額を記載すべきものであることについて求人者の注意を促し、正確な額を記載させる。

(オ) 初めて安定所に求人申込みを行う求人者については、紹介の実績もなく、求人者が求人提出に関する基本的な原則などについて知識がないなどの状態にあり、求人内容の正確性・明確性に問題がある場合や、まれに事業所の実態が不明である場合もありうる。

このため、「事業所登録シート」の受理に当たって(6(1)「求人データのシステムへの入力」のア参照)、「会社の特長」「事業内容」「加入保険等」の基礎的な情報について詳細に聴取するとともに、雇用保険の未手続事業所等の場合は、事業所の所在を住宅地図で確認するなどによりその実態を確認する。

さらに、聴取のみでは、把握された内容に疑問が残るような事業所については、実地訪問等により、より正確な実態確認と求人票等の内容の補完に努める。

イ 求人内容の補足聴取と助言

(7)～(イ) (略)

(ウ) 「加入保険等」については、求人受理に先立ち、事業所台帳によって既に登録されているものがあるが、パートタイム労働者、有期雇用による非正規労働者又は派遣労働者などを雇入れようとする場合などには、その労働条件等によって適用関係が異なる場合がある。

このため、求人受理に当たっては、雇入れようとする労働者に対する加入保険の実際の適用状況を聴取し(雇入れようとする労働者が非正規労働者である場合は必須)、それが事業所台帳の登録内容と異なる場合には、求人申込書の「加入保険等」欄及び「定年等」欄にその内容についての記入を求める。

(エ)～(オ) (略)

(2) 求人受理時の相談・助言指導

ア 法令違反等に係る指導

求人申込みの内容、特に賃金、労働時間等の労働条件、その他の求人条件等について、それが関係法令に違反していないか、確認を行う必要がある。これらは労働関係法令のみに限らず広い範囲の法令(社会保険関係法令等)に及ぶものであるが、日常取り扱う事例としては、次のような場合は法令違反等に該当するものであるため、その是正指導を行うものとする。

イ～オ (略)

(3) 求人の年齢条件に係る助言指導

ア 年齢指針により規定される事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置は、年齢指針第三に定める場合を除き、労働者の年齢を理由として、当該労働者を排除しないこと及び事業主が職務に適合する労働者を雇入れ、かつ、労働者がその有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することが容易になるよう、職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能等の程度その他労働者が応募するに当たり必要とされる事項をできる限り明示することとされている。

イ～エ (略)

(4)～(6) (略)

5 (略)

(1) (略)

(2) 求人開拓の方法及び開拓後の留意点

ア～ウ (略)

エ 求人者へのフォローアップ

求人を開拓した後に、当該求人に関し求職者を紹介することが出来ず、また安定所の充足努力の説明や求職者の応募見込み等の情報提供さえなされなければ、かえって、求人者からの信頼を失い、以降の求人確保が困難になってしまう危険性もある。

このため、求人受理から3週間程度経過後までに、1件の紹介もない求人を対象に、今後の見通しについて連絡するとともに、可能な限り各種の労働市場情報や個別の求職者情報等を提供し、充足が可能となるよう、求人条件の緩和の相談・援助を行うなど、フォローアップを行う。また、これらの努力にもかかわらず、求人が未充足に終わった場合は、これまでのあっせん経過を説明し、有効期限の延長等のほか、未充足原因の検討結果に基づき求人条件の緩和について相談・助言を行うことが、以後の求人者との信頼関係の構築・維持、安定した求人の確保及び円滑な充足にとり重要である。

なお、求人受理時やその後の安定所の条件緩和の相談・援助を受けて求人条件を緩和した求人については、

特にしっかりとフォローアップを行う必要があり、これらの求人をもとに所内で掲示して公開する等、集中的支援を行うとともに、紹介担当者にもその旨が明確に伝わるよう、求人管理情報に必ず記録しておくこと。

6 求人受理後の取扱い

(1)～(5) (略)

(6) 計画的職業紹介の実施

申し込まれた求人にも適合する求職者がいた場合は、当該求人に対し職業紹介を行って、その充足を図るものであるが、単に、来所する求職者を待つだけでは、充足の見込みが低いと思われる場合などは、充足促進にとって最も高い効果を実現する観点から、リクエスト紹介等の各種の計画的職業紹介を行う（第4部第1「紹介に関する取扱い」参照）。

(7) 受理求人のフォローアップ

(中略)

ア 受理求人の充足状況の確認

受理した求人のうち受理後3週間以上経過しても紹介記録のないものについては、システムから未充足求人一覧表を作成することによって把握することができるので、一定の期間を定めて紹介状況（自安定所受理求人分）のチェックを行う。

イ 求人受理後の情報提供と求人条件緩和指導

求人受理後の安定所の迅速な応答は、求人者から信頼を獲得するためにきわめて重要であり、この信頼が安定所への求人申込みの促進や安定所の求人者に対する指導力の基盤となるものであるが、逆に求人申込み後（特に、安定所が求人開拓によって求人提出を依頼した場合や、初めて安定所を利用して求人申込みをした場合、安定所の指導に応じて求人条件を緩和した場合等）、安定所から求人者に対してなんら連絡や紹介がない場合は、求人者の安定所に対する信頼が弱まり、将来的に安定所への求人申込みの意欲を削ぐものとなりかねない。求人が充足されない要因については、いくつかの想定が可能であるが、特に、①求人条件が求職者の希望条件と合っておらず、また、他の同一職種に対する求人と比べても条件が低いために、求職者が当該求人に応募しない場合、②当該事業所の業種、規模等に求職者が先入観を持っているため応募しない、当該業種に対する求職者の理解がないなどの理由により求職者が当該求人に応募しない場合、については、安定所からの働きかけが有効であると考えられる。

このため、求人受理後一定期間（おおむね3週間前後を目途）を経過しても紹介がないまま未充足の状態が続くものについては、ケース会議等によりその原因分析を行うとともに、求人者と十分に連絡をとりつつ、その原因ごとに次のような支援を行う。

また、以下のいずれの場合にも、当該未充足求人事業所の実情を知って求人票の内容をより詳細にしたり、職業紹介時により詳しい情報を提供することが、その充足に有効であることから、求人開拓、事業所訪問等の機会を捉えてこうした事業所の情報収集にも努めることが必要である。

(7) 特に求人の充足を急いでいる求人、求人条件の向上・緩和に応じる用意があると推測される求人、求人開拓により開拓した求人等への対応こうした求人については、求人条件の緩和を促進し、求職者にとって魅力的な求人を増やすように努めるとともに、安定所の指導に応じて条件緩和等を行った後には十分な応募者が生じるようにすることが、安定所への信頼を維持する上で重要である

(略)

(イ)～(ウ) (略)

ウ 未充足求人が有効期間満了により無効となった場合の相談・援助

受理した求人が未充足のまま有効期間満了間近となった場合、又は有効期間満了に至った場合には、充足に至らなかった原因について十分に検討を加え、事業主に対して充足のための相談、援助を行いつつ、引き続き安定所から紹介を受ける希望があるかを確認する。この際、希望することが確認された場合には、充足に至らなかった原因からみて必要と認められる条件緩和等を促し、充足の期待ができるものとして、紹介期限の延長又は改めて新規求人として入力を行い、その充足援助に努める。

なお、特に、この際、充足に至らなかった原因の検討の結果が求人条件等に起因すると認められる場合は、求人者と十分に連絡をとり、上記イ(7)によって、求人条件以外に起因すると考えられる場合にはイ(イ)を中心に、相談援助を行い、求職者の希望に見合った求人の確保と求人の円滑な充足を図るよう努めること。

おって、こうした未充足理由に基づく求人者との相談、必要な条件緩和指導等を行わずに、単に求人の延長を行うことは、充足しない求人を増やすだけで、労働力の需給調整に資さないものであることに留意すること。

エ 受理求人のフォローアップ状況等の記録

受理求人に対して行った指導・相談・援助・情報提供等の各種フォローアップの状況については、求人管理情報に確実に記録し、異なる安定所担当者間でフォローアップ時に同じ質問を繰り返したりするような齟齬をきたさないようにし、フォローアップを一層綿密なものとするとともに、その後の職業相談・職業紹介に活かせるようにする。

(中略)

(8) 求人内容と実際が相違すると思われる場合の助言指導

ア 国の機関である安定所が行う職業紹介は、公正な紹介を実施することが必要であり、そのためには求職者に対して正確な情報を提供する必要がある。このため、求職者から求人票の内容と面接時に聞いた内容が相違した旨の申し出がある等、求人内容と実際が相違すると思われる事例が生じた場合は、求人者に対して、求人票の記載内容を再確認するとともに、必要に応じ事業所訪問等により実態の把握（事実確認）を行い、相違していることが確認された場合は、求人内容の是正（または求人内容の明確化のための求人票への補足記入等）又は求人者への指導による求人条件の実質的確保を図らなければならない。また、例えば求職者が求人者の求める経験・技能に合わないがその者の採用を考えた場合に、求人者が求人票と異なるその求職者の経験・技能にあわせた条件を当該求職者に提示するなど、本来許容されうる理由により求人者が求職者に対して異なる条件を提示した場合には、理由について聴取し、求人管理情報の「紹介状況」のコメント欄等に記録するとともに、適宜申し出を行った求職者に対し回答することによって対処する。

なお、求職者（または就職者）が、求人の内容と実際の労働条件等が相違していることを把握した場合に、これを円滑に安定所に情報として寄せることができるよう、当該申し出の受付窓口を明確にする。

イ 求人内容と実際が相違することについて、求職者から、妥当であると判断できる苦情が寄せられ、その事実確認中（あるいは事実として確認された後の是正指導中）にある求人については、紹介保留措置をとるものとする。

ウ～オ （略）

(9) （略）

(10) 紹介保留

ア 受理した求人については、有効期間中において、次の場合に紹介を保留する措置をとること。下記によりシステム上の「紹介保留・保留解除処理」により紹介保留の入力を行うことにより、「紹介保留・保留解除処理」により保留解除の入力を行うまでは紹介等が行えないこととなる。

イ～ウ （略）

(11)～(13) （略）

7～9 （略）

第2 求人の特性に応じた指導・援助のあり方

1 男女別求人等に対する取扱い

(1) 男女別求人等に対する基本的考え方

ア 均等法では、雇用の分野において、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみを取扱いや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を持つとの考え方から、原則として禁止しており、その中で、労働者の募集及び採用についても、事業主は女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないとされている（均等法第5条）。

イ 均等法の施行については雇用均等室が担当するものであるが、安定所に申し込まれた「男女別求人等（男女のいずれかのみに限定した求人、男女を区分して申し込まれた求人、又は男女のいずれかのみを優遇する内容の求人）をいう。

適用除外職種等を除く（(2)「男女別求人等の禁止の適用除外の場合」参照）」については、均等法違反である男女別募集と表裏一体の関係にあり、これを受理することで均等法違反を直接助長することとなるため、不受理とすることとする。

ウ （略）

(2) （略）

(3) 求人受理時における指導・援助

ア 求人申込書の記載内容の確認

(7) 求人申込書の記載内容について、男女別求人等となっていないかどうかを確認し、均等法上禁止されている内容の記載があった場合は、求人者に対して、均等法の規定及びどのような機関を経由する場合でも(2)「男女別求人等の禁止の適用除外の場合」のア(7)～(e)を除き男女別求人等はできないこと等を説明した上で、職務内容、求人者が求める適性・能力、職場の特徴等を、「仕事の内容」、「事業所・求人条件にかかると特記事項」、「学歴」、「必要な経験等」、「免許資格」、「備考」欄等を活用して具体的かつ詳細に記入してもらう。

(4) （略）

2～6 （略）

第4部 職業紹介に関する取扱い

第1 紹介に関する取扱い

1～2 （略）

3 紹介の方法

第2部第2の2(4)「支援サービス」のイ(カ)の求人の検索と紹介の方法には、求職者が安定所へ来所して職業相談等を行う際にその場で紹介する「即時紹介」のほか、職業相談等の場で直ちに紹介に至らなかった求職者について、相談結果に基づいて安定所が求人・求職の照合（「マッチング」又は「求職と求人の突合」）を行

い計画的にその結合を図る「計画的職業紹介（計画紹介）」があり、その計画的職業紹介の手法としては、次回の職業相談に備えてあらかじめ適合する求人を選定、用意しておくことをはじめとして、次に示す「呼出紹介」「通信紹介」「管理選考」「合同就職面接会」のほか、安定所の職員が障害者などの就職困難な求職者に同行して紹介先求人者のもとに向いて行う「同行紹介」がある。

4～6 （略）

7 採否確認

(1) 職業紹介を行った場合は、その結果である採否の確認を行わなければならない。

(2) 求人者は、安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該安定所にその者を採用したかどうか、及び採用しないときはその理由を速やかに通知するものとされている（職業安定法施行規則第4条の2第4項）ところであり、採否確認は、求人者から「採否通知書」を郵送により返送させることによって行うことを原則とするが、これをファクシミリによって返送させることとしても差し支えなく、このほか、職員が、求人者に対して電話、訪問、郵便、ファクシミリによって照会したり、求職者からの通知によって確認しても差し支えない。

(3)～(4) （略）

(5) 確認された採否結果については、必ず「採否結果の入力処理」によってシステムに入力するとともに、確認時に不採用理由等の情報が把握された場合には、求人管理情報又は求職管理情報のいずれかの「紹介状況」欄にコメントを追加してその後の職業相談・職業紹介に役立てること（一方を入力すると他方にも反映される）。

(6) （略）

8～9 （略）

第2～3 （略）

第5～6部 （略）

(注) 下線は、当省が付した。

図表Ⅱ-1-(1)-② 求人内容の確認等の徹底について（平成18年4月20日付け職業安定局首席職業指導官通達）（抜粋）

公共職業安定所（以下「安定所」という。）の求人への受理については、職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5の規定に基づき、求人への申込の内容が法令に違反するとき等は、その申込を受理しないこととされており、このような求人への受理に当たっては、当該求人事業主に対し是正指導を行うこととしているところである。

また、求人への内容が正確かつ明確であることは、適格紹介を可能とするのみならず、公的機関としての安定所の職業紹介に対する求職者からの信頼性を獲得・維持していく上でも極めて重要である。

しかしながら、先般、一部の安定所において、求人票に表示されている労働時間が法定労働時間を超過するなど労働基準法に抵触する表示となっているものや、求人票の内容が正確性を欠くものが認められ、求人事業主に対し適切な指導等を行うよう、管区行政評価局及び行政評価事務所から関係労働局に対し指摘があったところである。

このため、各労働局においては、下記の点に留意し、求人事業主に対する求人内容の確認、指導等について徹底されるようお願いする。

記

1 求人受理に当たっての事業主指導の徹底

- (1) 求人受理に当たっては、求人内容、特に賃金、労働時間等の労働条件、労働保険や厚生年金への加入等、その他の求人条件について、それが関係法令に違反していないか、正確性を欠く内容となっていないか、その確認を徹底すること。

確認に当たっては、別添指摘事項を充分踏まえるとともに、確認事項の漏れを防ぐためのチェックリスト等を作成するなど工夫を行うこと（「求人サービスの基本」（平成18年4月4日付け中央職業指導官事務連絡）を）参考とされたい。

- (2) 求職者の適職選択、求人充足、適格紹介を実現するためには、労働条件、仕事の内容等が求職者に具体的に理解されることが必要であることから、求職者に対して、「仕事の内容」「必要な経験等」「必要な免許・資格」欄など、各項目について、記載例の提供等を行うなど、正確かつ可能な限り具体的、詳細な表現によって実際の内容を明示するよう指導すること。

2 関係法令等に関する知識の付与

- (1) 求人内容が関係法令に違反していないかの確認に際しては、労働時間、最低賃金、年齢制限緩和指導、高年齢者雇用確保措置、労働保険や厚生年金等に関する知識を有していることが望ましいことから、労働局または安定所においては、必要に応じ求人担当者をはじめ職員、相談員に対する研修を実施すること。
- (2) 関係法令に違反する内容の求人申し込みを行うことがないように、事業主に対して、関係法令等に関する周知・啓発により一層努めること。

3 求人票の再点検の実施

各労働局においては、以下の点について、局内のすべての安定所における求人票について、再点検を実施すること。

- 労働時間が法定労働時間を超過していないか。
- 年間休日数が表示されているか。
- パートタイム労働者に対する年次有給休暇数が表示されているか。
- 賃金が最低賃金法に抵触していないか。
- 賃金が不明確、不適正な額ではないか。
- 賃金の幅が大きすぎる表示となっていないか。
- 具体的な試用期間、試用期間中の賃金が明記されているか。
- 転勤範囲が表示されているか。
- 学歴、必要な経験、免許・資格等が表示されず空欄となっていないか。

- 男女雇用機会均等法の基づく指針に抵触していないか。
- 年齢制限の理由は適切か。
- 年齢資源に関する表示は適切か。
- 厚生年金、労働保険等加入の表示は適切か。
- 厚生年金、労働保険等加入の指導に関する表示は適切か。
- その他

(注) 下線は、当省が付した。

図表Ⅱ-1-(1)-③ 職業紹介業務における基本業務の徹底について（平成 18 年 12 月 4 日付け職首発第 1204001 号職業安定局首席職業指導官通達）（抜粋）

<p>1 求人内容の正確性・明確性の確保</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 充足可能性を向上させるためには、求人申込書の完全記入は当然のことながら、関係法令に違反していないことはもとより、求職者にわかりやすく、充足しやすい求人となっていること等の観点から求人内容の正確性・明確性を確保することが必要である。</p> <p>このため、求人票について、</p> <p>① <u>空欄となっている欄はないか</u></p> <p>② <u>賃金、労働時間、休日、有給休暇の付与等が法令に違反せず、的確に記入されているか</u></p> <p>③ <u>事業所登録シートからの情報を引用してくる関係から、登録する事業の内容、会社の特長等の記入がわかりやすいものとなっているか、また、内容が古くなっていないか</u></p> <p>④ <u>仕事の内容が求職者にわかりやすい表現になっているか、求人者の人材ニーズ（職業能力、職業経験等）や求職者に求める職務内容が明確になっているか</u></p> <p>⑤ <u>求人者から求職者に対して積極的なアピールができる求人内容となっているか等について、本年 12 月初めの 2 週間受理分の新規求人票（原則としてすべての新規求人を対象とするが、所の実績により 5 割程度を目安として上限を設定しても差し支えない。）を確認すること。</u></p> <p>2 的確な求職受理</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) このため、求職票において、</p> <p>① 「就職についての希望」欄及び「最終の職業」欄の各項目欄が的確に記載され、求職者のニーズが十分に把握されているか</p> <p>② 「経験した仕事」欄の「仕事の詳しい内容」欄、「免許・資格」欄や「履修科目」欄が的確に記入され、求職者の職業適性、職業能力が十分に把握されているか等について原本により 1 2 月中の任意の 2 週間分の新規求職票の 1 割程度を目安とし（ただし、500 件を上限として差し支えない。）選定して確認すること。</p> <p>3 求人・求職管理情報の記録（求人票、求職票の裏書き）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) このため、求人・求職管理情報の記録（あるいは求人票、求職票の裏書き）において、的確な記載がなされているか、有効求人票及び有効求職票の 1 割程度を目安とし（ただし、求人票、求職票それぞれについて 200 件以上ある場合は、それぞれ 200 件程度を上限として差し支えない。）選定して確認されたい。</p> <p>4～8 (略)</p>
--

(注) 下線は、当省が付した。

図表Ⅱ-1-(1)-④ 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）（抜粋）

<p>(最低賃金額)</p> <p>第三条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によつて定めるものとする。</p> <p>(最低賃金の効力)</p> <p>第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。</p>

図表Ⅱ-1-(1)-⑤ 雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抜粋）

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第八条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（指針）

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第十条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

図表Ⅱ-1-(1)-⑥ 雇用対策法及び雇用対策法施行規則（抜粋）

○ 雇用対策法施行規則（抜粋）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第一条の三 法第十条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。
- 二 事業主が、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
- 三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理

的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人者の条件としない場合であつて学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。）。

ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（以下この項において「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（六十歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

2 事業主は、法第十条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

図表Ⅱ-1-(1)-⑦ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）（抜粋）

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

図表Ⅱ-1-(1)-⑧ 職業安定法（昭和22年法律第141号）（抜粋）

<p>(政府の行う業務)</p> <p>第五条 政府は、第一条の目的を達成するために、次に掲げる業務を行う。</p> <p>一～二 (略)</p> <p>三 求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために、無料の職業紹介事業を行うこと。</p> <p>四 (略)</p> <p>五 求職者に対し、必要な職業指導を行うこと。</p> <p>(労働条件等の明示)</p> <p>第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。</p> <p>○2 求人者は求人者の申込みにより公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。</p> <p>○3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。</p> <p>(求人者の申込み)</p> <p>第五条の五 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人者の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第五条の三第二項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。</p> <p>(求職者の能力に適合する職業の紹介等)</p> <p>第五条の七 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。</p> <p>(公共職業安定所)</p> <p>第八条 公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする。</p>

図表Ⅱ-1-(1)-⑨ 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抜粋）

<p>(法第五条の三に関する事項)</p> <p>第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一～六 (略)</p> <p>2～3 (略)</p> <p>4 求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。</p>

図表Ⅱ-1-(1)-⑩ 選考結果通知（紹介状裏面）（新システム）

<p style="text-align: center;">紹介コード 46010-46010-1009010 紹介日 平成22年11月22日</p> <h3 style="text-align: center;">紹介状</h3> <p style="text-align: center;">ハローワーク株式会社 採用担当者 様</p> <p>日頃より、ハローワークをご利用いただきありがとうございます。 貴事業所からいただいております求人につきまして、下記の方をご紹介いたします。 採用に向けた選考を、よろしくお願いたします。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 20%;">紹介対象者の番号</td> <td style="width: 20%;">性別</td> <td style="width: 20%;">求人区分</td> <td style="width: 40%;">雇用形態</td> </tr> <tr> <td>46010-7701</td> <td>プログラマー</td> <td>フルタイム</td> <td>正社員</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">（フリガナ） カゴシマ ニジコ 求職者氏名： 鹿見島 虹子</p> <p style="font-size: small; margin-top: 10px;">※選考結果につきましては、求職者にご連絡されるのと併せて、裏面の採否結果通知にて、下記ハローワークまでFAX、郵送等によりご連絡下さい。</p> <p style="margin-top: 20px;">【お問い合わせ先】 鹿見島公共職業安定所 〒460-0036 豊田県豊下笠田一丁目4番28号 TEL：059-253-6060 FAX：059-253-4386 紹介担当 鹿見島通也</p>	紹介対象者の番号	性別	求人区分	雇用形態	46010-7701	プログラマー	フルタイム	正社員	<h3 style="text-align: center;">選考結果通知</h3> <p style="text-align: right;">平成 年 月 日</p> <p>鹿見島公共職業安定所 紹介担当 鹿見島通也 様 TEL：059-250-8656 ハローワーク株式会社 FAX：059-253-4386</p> <p style="text-align: right;">記入者名 鹿見島通也 (求人番号 46010-7701) (紹介コード 46010-46010-1009010)</p> <p style="font-size: small; margin-top: 5px;">さきに紹介を受けた次の方（求職番号 46010-7701）の選考結果を通知します。 また、この求人については、次の取扱いを希望します。</p> <p><input type="checkbox"/> 引き続き紹介をして欲しい（人） <input type="checkbox"/> 採用しない理由が不明なため、再選考の申込みが必要です。</p> <p><input type="checkbox"/> 求人を取り消して欲しい</p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">※記入に当たっては、裏面の紹介状で応募者氏名を正確にいただいた上で以下の記入をお願いします。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 20%;">採用した</td> <td style="width: 80%;">採用した理由（高卒・応募）</td> </tr> <tr> <td>採用（予定）日時</td> <td>平成 年 月 日</td> </tr> <tr> <td>賃金見込み</td> <td>（月額・時給額） 円程度</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">採用しなかった</p> <p>該当する事項に○を付してください。1に該当する場合は、右側の該当する番号に○を付した上で、できるだけ詳しい理由をお記入ください。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"> 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人が断った 3 採用しようとしたが本人が断った 4 本人から応募辞退の連絡があった 5 本人から連絡がない </td> <td style="width: 40%;"> 1 業務内容があわない 2 技能・経験・知識の不足 3 賃金がありあわない 4 始業、就業、残業時間があわない 5 その他 （さらに詳しく） </td> </tr> </table>	採用した	採用した理由（高卒・応募）	採用（予定）日時	平成 年 月 日	賃金見込み	（月額・時給額） 円程度	1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人が断った 3 採用しようとしたが本人が断った 4 本人から応募辞退の連絡があった 5 本人から連絡がない	1 業務内容があわない 2 技能・経験・知識の不足 3 賃金がありあわない 4 始業、就業、残業時間があわない 5 その他 （さらに詳しく）
紹介対象者の番号	性別	求人区分	雇用形態														
46010-7701	プログラマー	フルタイム	正社員														
採用した	採用した理由（高卒・応募）																
採用（予定）日時	平成 年 月 日																
賃金見込み	（月額・時給額） 円程度																
1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人が断った 3 採用しようとしたが本人が断った 4 本人から応募辞退の連絡があった 5 本人から連絡がない	1 業務内容があわない 2 技能・経験・知識の不足 3 賃金がありあわない 4 始業、就業、残業時間があわない 5 その他 （さらに詳しく）																

（注） 「ハローワークシステム（職業紹介業務に関する事務処理）操作手引き」（厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室 2009年12月作成）より抜粋。

（参考） 採否通知書（紹介状裏面）（旧システム）

<h3 style="text-align: center;">紹介状</h3> <p style="text-align: center;">求人者 様</p> <p style="text-align: center;">さきに申込みのありました求人について 次の方を紹介いたします。</p> <p style="text-align: center;">面接日</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 20%;">氏名</td> <td style="width: 60%;">イメージ又はコード</td> <td style="width: 20%;">様</td> </tr> <tr> <td>職種</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>求人番号</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>求職番号</td> <td colspan="2"></td> </tr> </table> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">年 月 日</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">所在地</td> <td style="width: 70%; text-align: center;">地図</td> </tr> <tr> <td>採用担当者 課係名 役職名 氏名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>連絡先 ☎</td> <td>内線</td> </tr> </table>	氏名	イメージ又はコード	様	職種			求人番号			求職番号			所在地	地図	採用担当者 課係名 役職名 氏名		連絡先 ☎	内線	<h3 style="text-align: center;">採否通知書</h3> <p style="text-align: right;">平成 年 月 日</p> <p>求人者 様</p> <p style="text-align: center;">さきに紹介のありました次の方の採否を通知します。</p> <p style="text-align: center;">氏名 イメージ又はコード 様</p> <p>求人番号 求職番号</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%;">採用（予定） 年 月 日</td> <td style="width: 50%;">賃金見込み月額 日額 円程度</td> </tr> </table> <p style="font-size: small; margin-top: 5px;">（通勤・住込）</p> <p>該当する事項にチェック（例）して下さい。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;"> <input type="checkbox"/> a 引き続き紹介して欲しい（人） <input type="checkbox"/> b 求人を取消して欲しい </td> <td style="width: 60%;"> (1, 2の場合の理由) <input type="checkbox"/> 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった <input type="checkbox"/> 2 試験又は面接の結果本人がこわった <input type="checkbox"/> 3 採用したがその後本人がこわった <input type="checkbox"/> 4 本人が応募しなかった <input type="checkbox"/> 5 業務内容があわない <input type="checkbox"/> 6 技能・経験・知識の不足 <input type="checkbox"/> 7 賃金がありあわない <input type="checkbox"/> 8 始業、就業、残業時間があわない <input type="checkbox"/> 9 その他 { 5～9の具体的理由 </td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">紹介結果コード</p> <p style="text-align: right;">紹介日 面接日</p> <p>紹介担当者 TEL FAX</p>	採用（予定） 年 月 日	賃金見込み月額 日額 円程度	<input type="checkbox"/> a 引き続き紹介して欲しい（人） <input type="checkbox"/> b 求人を取消して欲しい	(1, 2の場合の理由) <input type="checkbox"/> 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった <input type="checkbox"/> 2 試験又は面接の結果本人がこわった <input type="checkbox"/> 3 採用したがその後本人がこわった <input type="checkbox"/> 4 本人が応募しなかった <input type="checkbox"/> 5 業務内容があわない <input type="checkbox"/> 6 技能・経験・知識の不足 <input type="checkbox"/> 7 賃金がありあわない <input type="checkbox"/> 8 始業、就業、残業時間があわない <input type="checkbox"/> 9 その他 { 5～9の具体的理由
氏名	イメージ又はコード	様																					
職種																							
求人番号																							
求職番号																							
所在地	地図																						
採用担当者 課係名 役職名 氏名																							
連絡先 ☎	内線																						
採用（予定） 年 月 日	賃金見込み月額 日額 円程度																						
<input type="checkbox"/> a 引き続き紹介して欲しい（人） <input type="checkbox"/> b 求人を取消して欲しい	(1, 2の場合の理由) <input type="checkbox"/> 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった <input type="checkbox"/> 2 試験又は面接の結果本人がこわった <input type="checkbox"/> 3 採用したがその後本人がこわった <input type="checkbox"/> 4 本人が応募しなかった <input type="checkbox"/> 5 業務内容があわない <input type="checkbox"/> 6 技能・経験・知識の不足 <input type="checkbox"/> 7 賃金がありあわない <input type="checkbox"/> 8 始業、就業、残業時間があわない <input type="checkbox"/> 9 その他 { 5～9の具体的理由																						

（注） 「総合的雇用情報システム事務処理要領〔第2-2分冊〕V 求人・求職に関する処理（第6～第12）」（平成16年11月厚生労働省職業安定局）より抜粋。

図表Ⅱ-1-(1)-⑪ 不採用理由コード（新システム）

区分	理由	コード番号
不採用区分	試験又は面接の結果当方で採用しなかった	1
	試験又は面接の結果本人が断った	2
	採用しようとしたが本人が断った	3
	本人から応募辞退の連絡があった	4
	本人から連絡がない	5
不採用理由	業務内容があわない	1
	技能・経験・知識の不足	2
	賃金がおりにあわない	3
	始業、就業、残業時間があわない	4
	その他	5

- (注) 1 調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 不採用理由は、不採用区分が「1」の場合に記録。
 3 例えば、求職者が「経験不足を理由に不採用」となった場合は、不採用区分を「1」、不採用理由を「2」と入力する。(求職管理情報上は「否12」などと表記される。)

(参考) 採否理由コード（旧システム）

区分	理由	コード番号
採否結果	採用	0
	不採用	1
	本人辞退	2
	採用後本人辞退	3
	本人不参	4
不調理由	職務内容があわない	5
	技能・経験・知識の不足	6
	賃金がおりにあわない	7
	始業、就業、残業時間があわない	8
	その他	9

- (注) 1 調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 不調理由は、採否結果が「1」又は「2」であり、かつ、その理由が判明している場合に記録。
 3 例えば、求職者が「経験不足を理由に不採用」となった場合は、採否結果を「1」、不調理由を「6」と入力する。(求職管理情報上は「否16」などと表記される。)
 4 採否結果（「0」から「4」まで）の入力は必須だが、不調理由（「5」から「9」）の入力は任意。

図表Ⅱ-1-(1)-⑫ ハローワークシステムにおけるエラーチェック機能（求人申込書記入欄）

No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等					No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等				
			①未入力未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし				①未入力未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし
1	求人区分	2	任意				△	95	b.定期的に支払われる手当-2	任意					
2	求人票附票	条件付必須	○					96	b.定期的に支払われる手当名-3	任意					
3	受理日	必須	○	○				97	b.定期的に支払われる手当-3	任意					
4	紹介期限	任意		○				98	b.定期的に支払われる手当名-4	任意					
5	公開希望	必須	○					99	b.定期的に支払われる手当-4	任意					
6	派遣・請負	任意		○				100	a + b	必須	○	○			
7	職種	必須	○	○				101	その他の手当等付記事項選択	必須				▲	
8	仕事の内容選択	必須					▲	102	その他の手当等付記事項コード	任意					
9	仕事の内容コード	任意		○				103	賃金締切日	必須	○	○			
10	学歴(履修科目)選択	必須					▲	104	賃金締切日付	条件付必須	○	○			
11	学歴(履修科目)コード	任意		○				105	賃金支払日	必須	○	○			
12	学歴(履修科目)不問	任意					○	106	賃金支払日付	条件付必須	○	○			
13	必要な経験等選択	必須					▲	107	賃金支払日当月翌月	条件付必須	○	○			
14	必要な経験等コード	任意		○				108	通勤手当	必須	○	○			
15	必要な経験等不問	任意					○	109	通勤手当額	条件付必須	○	○			
16	必要な免許・資格選択	必須					▲	110	マイカー通勤可否	必須	○	○			
17	必要な免許・資格コード	任意		○				111	マイカー通勤に関する特記事項選択	必須				▲	
18	必要な免許・資格不問	任意					○	112	マイカー通勤に関する特記事項コード	任意		○			
19	雇用形態(フルタイム・季節・出稼ぎ)	必須	○					113	昇給	必須	○	○			
20	雇用形態(パート)	必須	○					114	昇給額	任意		○			
21	雇用形態その他選択(2.非正規労働者を選んだ場合の名称)	必須					▲	115	昇給率	任意		○			
22	雇用形態その他コード(2.非正規労働者を選んだ場合の名称)	任意		○				116	賞与	必須	○	○			
23	雇用期間区分	必須	○	○				117	賞与回数	任意		○			
24	雇用期間	任意		○				118	賞与月数	任意		○			
25	雇用期間月数	任意		○				119	賞与額	任意		○			
26	契約更新の可能性	任意		○				120	選考方法	任意				○	
27	登録地図番号	必須	○	○				121	選考方法・その他の場合選択	必須				▲	
28	事業所所在地と異なる場合	任意					○	122	選考方法・その他の場合コード	任意		○			
29	就業場所-事業所所在地と異なる場合選択	必須					▲	123	選考結果通知	必須	○	○			
30	就業場所郵便番号	任意		○				124	選考結果通知日後の日数	条件付必須	○	○			
31	就業場所	任意		○				125	応募書類等	任意				○	
32	もよりの駅	任意		○				126	履歴書-写真添付	任意		○			
33	転勤の可能性あり	任意					○	127	応募書類等・その他の場合選択	必須				▲	
34	転勤範囲選択	必須					▲	128	応募書類等・その他の場合コード	任意		○			
35	転勤範囲コード	任意		○				129	応募書類の返戻	任意		○			
36	採用人数	必須	○	○				130	選考日時	必須	○	○			
37	住込	任意					○	131	選考日時・その他の場合選択	必須				▲	
38	年齢	必須	○	○				132	選考日時・その他の場合コード	任意		○			
39	年齢下限、上限	条件付必須	○	○				133	通知方法	必須	○				
40	年齢制限該当番号	必須	○	○				134	通知方法・その他の場合選択	必須				▲	
41	年齢制限の理由選択	必須					▲	135	通知方法・その他の場合コード	任意		○			
42	年齢制限の理由コード	任意		○				136	選考場所地図番号	必須	○	○			
43	就業時間(1)	条件付必須	○	○				137	試用期間有無	必須	○	○			
44	就業時間(2)	任意		○				138	労働条件	条件付必須	○	○			
45	就業時間(3)	任意		○				139	試用期間・労働条件選択	必須				▲	
46	就業時間-時間限定	条件付必須	○	○				140	試用期間・労働条件コード	任意		○			
47	就業時間-時間限定-時間	条件付必須	○	○				141	担当者選択	必須				▲	
48	就業時間-時間限定-以上-程度	任意		○				142	担当者課係名・役職名コード	任意		○			
49	時間外	必須	○	○				143	ふりがなコード	任意		○			
50	月平均時間	任意		○				144	氏名コード	任意		○			
51	休憩時間	必須	○	○				145	電話番号事業所登録内容	条件付必須	○	○			
52	就業時間区分	任意					△	146	電話番号	条件付必須	○	○			
53	就業時間変形区分	条件付必須	○				△	147	内線番号選択	必須				▲	
54	就業時間に関する特記事項選択	必須					▲	148	内線番号コード	任意		○			

No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等					No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等				
			①未入力・未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし				①未入力・未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし
55	就業時間に関する特記事項コード	任意		○			149	FAX事業所登録内容	任意		○				
56	週所定労働日数	条件付必須	○	○			150	FAX電話番号に同じ	任意		○				
57	週所定労働日数-以上・程度・以内	任意		○			151	FAX番号	任意		○				
58	休日	必須	○	○			152	Eメール事業所登録内容	任意				○		
59	週休二日制	必須	○	○			153	Eメール選択	必須				▲		
60	休日、週休二日制のその他の場合選択	必須				▲	154	Eメールコード	任意		○				
61	休日、週休二日制のその他の場合コード	任意		○			155	優先連絡先	任意		○				
62	6ヵ月経過後の年次有給休暇日数	任意		○			156	求人条件にかかる特記事項選択	必須				▲		
63	年間休日数(フルタイム)	任意		○			157	求人条件にかかる特記事項コード	任意		○				
64	従業員数-企業全体	任意		○			158	備考選択	必須				▲		
65	従業員数-就業場所	必須	○	○			159	備考コード	任意		○				
66	従業員数-うち女性	必須	○	○			160	職業分類1	必須	○	○				
67	従業員数-うちパート	条件付必須	○	○			161	職業分類2	任意		○				
68	加入保険等-事業所登録内容に同じ	任意		○			162	職業分類3	任意		○				
69	加入保険	任意				○	163	免許・資格1	任意		○				
70	企業年金	任意				△	164	免許・資格2	任意		○				
71	退職金制度	任意		○			165	免許・資格3	任意		○				
72	退職金共済	任意				○	166	公開区分1	任意		○				
73	定年等-事業所登録内容に同じ	任意		○			167	公開区分2	任意		○				
74	定年制	任意		○			168	公開区分3	任意		○				
75	定年制一律	条件付必須	○	○			169	公開区分4	任意		○				
76	再雇用	任意		○			170	識別欄1	任意		○				
77	勤務延長	任意		○			171	識別欄2	任意		○				
78	入居可能住宅有無	必須	○	○			172	識別欄3	任意		○				
79	入居可能住宅	条件付必須	○	○			173	識別欄4	任意		○				
80	入居可能住宅に関する特記事項選択	必須				▲	174	就業場所1	条件付必須	○	○				
81	入居可能住宅に関する特記事項コード	任意		○			175	就業場所2	条件付必須	○	○				
82	利用可能な託児所有無	必須	○	○			176	就業場所3	条件付必須	○	○				
83	利用可能な託児所に関する特記事項選択	必須				▲	177	窓口番号	任意		○				
84	利用可能な託児所に関する特記事項コード	任意		○			178	公開先限定	必須	○	○				
85	賃金形態	必須	○	○			179	PRロゴ(くるみん)	任意				○		
86	賃金その他の内容選択	必須				▲	180	PRロゴ(ハローマザーズ)	任意				○		
87	賃金その他の内容コード	任意		○			181	PRロゴ(ジョブカードくん)	任意				○		
88	日給・時給・年俸・その他の額	条件付必須	○	○			182	その他	任意		○				
89	月平均労働日数	任意		○			183	求人票	任意		○				
90a	基本給	必須	○	○			184	求人票(職員用)	任意				○		
91b	定期的に支払われる手当選択	必須				▲									
92b	定期的に支払われる手当名-1	任意		○											
93b	定期的に支払われる手当-1	任意		○											
94b	定期的に支払われる手当名-2	任意		○											

(注) 1 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。

2 入力区分欄が「任意」となっている入力項目は、入力しなくてもエラーとならない項目であり、「必須」となっている入力項目は、入力又は選択をしなければエラーとなる項目を示す。また、「条件付必須」となっている入力項目は、当該入力項目以外の特定の入力項目に入力がある場合に「必須」となる項目を示す。

3 チェック機能等欄の各チェック機能の詳細は次のとおり。

- ① 未入力・未選択チェック… 当該入力項目・細目に未入力又は未選択のものがないかチェックを行う機能
- ② 論理的妥当性等チェック… 当該入力項目・細目にあり得ない値、あり得ない桁数等が入力されていないかチェックを行う機能
- ③ 警告表示…………… 当該入力項目・細目に注意を要する入力項目がある場合に警告を表示する機能
- ④ 初期入力値の削除禁止…… 受理時に入力した値を、その後に削除(未入力状態への変更)することを禁止する機能
- ⑤ チェックなし…………… 上記①～④のチェック機能を有していないもの。

なお、入力項目の入力形式が、あらかじめ用意された複数の項目から1つの値を選択する形式(ラジオボタン形式、プルダウン形式)となっている入力項

目は、あらかじめ用意された項目以外の値を入力することができない（入力値のチェックが不要）ため、ラジオボタン形式、プルダウン形式の入力項目であり、かつ、上記①から④のチェック機能を有していないものは「△」で示した。

また、入力区分が「必須」となっている入力項目の中には、ラジオボタン形式により、データを数値で入力するか（コード）、装置で読み取った求職申込書の該当欄の情報をスキャンイメージで表示するか（イメージ）の選択を必須としている項目がある（No. 8の「仕事の内容選択」、No. 10の「学歴（履修科目）選択」等）。このような項目は、入力区分が「必須」とされていても、入力値（入力内容）のチェックではなく、入力方法の選択を必須としている項目であるため、「チェックなし」として整理し、「▲」で示した。

- 4 入力区分欄が「任意」となっており、かつ「未入力・未選択チェック」の機能がある入力項目は、当該入力項目に何らかの値が入力されたことにより、当該入力項目内の細目への入力が必要となった場合に、当該細目について「未入力・未選択チェック」が行われる項目であることを示す。

例えば、No. 44の「就業時間（2）」は入力が任意の項目であるが、「就業時間（2）」の細目である下限時間又は上限時間のいずれかが入力された場合、下限時間と上限時間はそれぞれ必須項目となる。具体的には、「就業時間（2）」の上限時間が入力された場合は、論理的に下限時間の入力が必要となるため、下限時間の入力欄について「未入力・未選択チェック」が行われる。

図表Ⅱ-1-(1)-⑬ ハローワークシステムにおけるエラーチェック機能（求職申込書記入欄）

No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等					No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等				
			①未入力未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし				①未入力未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし
1	受理日	必須	○	○	○		77	経験した主な仕事(2)-直近	任意		○				
2	ハローワークからの連絡	任意		○			78	経験した主な仕事(2)-期間	任意		○				
3	公開希望	必須	○				79	経験した主な仕事(2)-内容-コード	任意		○				
4	氏名フリガナ	必須	○	○			80	経験した主な仕事(3)-選択	必須					▲	
5	氏名漢字-選択	必須				▲	81	経験した主な仕事(3)-職種-コード	任意		○				
6	氏名漢字-コード	任意		○			82	経験した主な仕事(3)-直近	任意		○				
7	性別	任意		○	○		83	経験した主な仕事(3)-期間	任意		○				
8	生年月日	必須	○	○	○		84	経験した主な仕事(3)-内容-コード	任意		○				
9	年齢	自動表示		○			85	直近の勤務先-選択	必須					▲	
10	郵便番号	任意		○	○		86	直近の勤務先-事業所名-コード	任意		○				
11	現住所-選択	必須				▲	87	直近の勤務先-雇用・自営	条件付必須	○	○				
12	現住所-コード	条件付必須	○	○			88	直近の勤務先-雇用形態-コード	任意		○				
13	もより駅-選択	必須				▲	89	直近の勤務先-働いていた期間開始	任意		○				
14	もより駅-路線-コード	任意		○			90	直近の勤務先-働いていた期間終了	任意		○				
15	もより駅-駅・バス停-コード	任意		○			91	直近の勤務先-既退職・在職中	条件付必須	○	○				
16	もより駅-駅・バス停	任意		○			92	直近の勤務先-退職(予定)の理由-コード	任意		○				
17	もより駅-徒歩-コード	任意		○			93	直近の勤務先-月収(税込)-コード	任意		○				
18	マイカー通勤の希望	任意				○	94	識別欄 1	任意		○				
19	電話	条件付必須	○	○			95	識別欄 2	任意		○				
20	呼出方-選択	必須				▲	96	識別欄 3	任意		○				
21	呼出方-コード	任意		○			97	識別欄 4	任意		○				
22	FAX-電話番号に同じ	任意		○			98	特別区分 1	任意		○				
23	携帯	任意		○			99	特別区分 2	任意		○				
24	Eメール-選択	必須				▲	100	特別区分 3	任意		○				
25	Eメール-コード	任意		○			101	特別区分 4	任意		○				
26	希望する仕事(1)-選択	必須				▲	104	F A X	任意		○				
27	希望する仕事(1)-コード	任意		○			105	職業分類 1	任意		○		○		
28	希望する仕事(2)-選択	必須				▲	106	職業分類 2	任意		○				
29	希望する仕事(2)-コード	任意		○			107	職業分類 3	任意		○				
30	希望勤務時間	条件付必須	○	○			108	産業分類 1	任意		○		○		
31	希望勤務時間(パートを希望の場合のみ記入)	条件付必須	○	○			109	産業分類 2	任意		○		○		
32	希望就業形態	必須	○				110	広域就業希望地 1	任意		○				
33	正社員	任意				○	111	広域就業希望地 2	任意		○				
34	派遣	必須	○				112	住所コード	必須	○	○				
35	請負	必須	○				113	Uターン・Iターン	任意					○	
36	希望休日	必須	○	○			114	特定求職者区分 1	任意		○				
37	週休二日制	必須	○				115	特定求職者区分 2	任意		○				
38	希望勤務地-選択	必須				▲	116	特定求職者区分 3	任意		○				
39	希望勤務地-コード	任意		○			117	特定求職者区分 4	任意		○				
40	希望勤務地-通勤	任意		○	○		118	訓練受講区分	条件付必須	○	○				
41	転居の可否	任意		○			119	訓練修了(予定)日	任意		○				
42	希望収入	任意		○	○		120	免許・資格 1	任意		○				
43	その他の希望-選択	必須				▲	121	免許・資格 2	任意		○				
44	その他の希望-コード	任意		○			122	免許・資格 3	任意		○				
45	配偶者	必須	○				123	免許・資格 4	任意		○				
46	扶養家族	任意		○			124	免許・資格 5	任意		○				
47	就業上留意を要する家族	任意		○			125	統廃合	任意		○				
48	就業上留意を要する家族-選択	必須				▲	126	在職	必須	○					
49	就業上留意を要する家族-コード	任意		○			127	緊要度	任意					△	
50	仕事をする上で身体上注意する点	任意		○			128	窓口番号	必須	○	○				
51	仕事をする上で身体上注意する点-選択	必須				▲	129	雇用期間	条件付必須	○	○				
52	仕事をする上で身体上注意する点-コード	任意		○			130	管轄区分	必須	○					
53	最終学歴	必須	○				131	被保険者番号	任意		○				
54	最終学歴-その他-選択	必須				▲	132	求職情報一覧表示禁止	任意					○	

No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等					No.	入力項目名	入力区分	チェック機能等				
			①未入力・未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし				①未入力・未選択チェック	②論理的妥当性等チェック	③警告表示	④初期入力値の削除禁止	⑤チェックなし
55	最終学歴－その他－コード	任意	○				133	前職	条件付必須	○	○				
56	最終学歴－専攻科目－選択	必須				▲	134	重複	必須	○					
57	最終学歴－専攻科目－コード	任意	○				135	未就職卒業者・新規卒業予定者	任意	○					
58	最終学歴－卒業・修了	必須	○				136	高年齢者	任意					○	
59	訓練等受講歴(1)	任意	○				137	外国人	任意	○					
60	訓練等受講歴(1)－選択	必須				▲	138	留学生卒業年月	条件付必須	○	○				
61	訓練等受講歴(1)－科目・内容－コード	任意	○				139	留学生在留期限年月日	条件付必須	○	○				
62	訓練等受講歴(1)－受講期間－コード	任意	○				140	留学生国籍	条件付必須	○	○				
63	訓練等受講歴(2)	任意	○				141	留学生在留資格等	条件付必須	○	○				
64	訓練等受講歴(2)－選択	必須				▲	142	留学生学校名	任意	○					
65	訓練等受講歴(2)－科目・内容－コード	任意	○				143	留学生学校所在地都道府県	任意					△	
66	訓練等受講歴(2)－受講期間－コード	任意	○				144	留学生学部学科	任意	○					
67	免許・資格・特技－選択	必須				▲	145	留学生専攻等	任意	○					
68	免許・資格・特技－コード	任意	○				146	留学生業種	条件付必須	○	○				
69	自動車免許の有無	条件付必須	○	○			147	留学生業種－その他	条件付必須	○	○				
70	経験した主な仕事(1)－選択	必須				▲	148	留学生従業員規模	条件付必須	○	○				
71	経験した主な仕事(1)－職種－コード	任意	○				149	留学生使用可能言語	任意					○	
72	経験した主な仕事(1)－直近	任意	○				150	留学生使用可能言語－その他	任意	○					
73	経験した主な仕事(1)－期間	任意	○				151	求人情報メール配信希望	任意					○	
74	経験した主な仕事(1)－内容－コード	任意	○				152	印刷指示	任意	○					
75	経験した主な仕事(2)－選択	必須				▲	153	求職公開情報引継ぎ	条件付必須	○					
76	経験した主な仕事(2)－職種－コード	任意	○												

(注) 1 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。

2 入力区分欄が「任意」となっている入力項目は、入力しなくてもエラーとならない項目であり、「必須」となっている入力項目は、入力又は選択をしなければエラーとなる項目を示す。また、「条件付必須」となっている入力項目は、当該入力項目以外の特定の入力項目に入力がある場合に「必須」となる項目を示す。

3 チェック機能等欄の各チェック機能の詳細は次のとおり。

- ① 未入力・未選択チェック… 当該入力項目・細目に未入力又は未選択のものがないかチェックを行う機能
- ② 論理的妥当性等チェック… 当該入力項目・細目にあり得ない値、あり得ない桁数等が入力されていないかチェックを行う機能
- ③ 警告表示…………… 当該入力項目・細目に注意を要する入力項目がある場合に警告を表示する機能
- ④ 初期入力値の削除禁止…… 受理時に入力した値を、その後削除（未入力状態への変更）することを禁止する機能
- ⑤ チェックなし…………… 上記①～④のチェック機能を有していないもの。

なお、入力項目の入力形式が、あらかじめ用意された複数の項目から1つの値を選択する形式（ラジオボタン形式、プルダウン形式）となっている入力項目は、あらかじめ用意された項目以外の値を入力することができない（入力値のチェックが不要）ため、ラジオボタン形式、プルダウン形式の入力項目であり、かつ、上記①から④のチェック機能を有していないものは「△」で示した。

また、入力区分が「必須」となっている入力項目の中には、ラジオボタン形式により、データを数値で入力するか（コード）、装置で読み取った求職申込書の該当欄の情報をスキャンイメージで表示するか（イメージ）の選択を必須としている項目がある（No. 5の「氏名」、No. 20の「希望する仕事（1）」等）。このような項目は、入力区分が「必須」とされていても、入力値（入力内容）のチェックではなく、入力方法の選択を必須としている項目であるため、「チェックなし」として整理し、「▲」で示した。

4 入力区分欄が「任意」となっており、かつ「未入力・未選択チェック」の機能がある入力項目は、当該入力項目に何らかの値が入力されたことにより、当該入力項目内の細目への入力が必要となった場合に、当該細目について「未入力・未選択チェック」が行われる項目であることを示す。

例えば、No. 22の「FAX－電話番号に同じ」は入力任意の項目であるが、No. 19の「電話」（電話番号）に入力がない場合はFAX番号を表示することができない。したがって、「FAX－電話番号に同じ」が入力された場合は、論理的に電話番号の入力が必須となるため、電話番号欄について「未入力・未選択チェック」が行われる。

図表Ⅱ-1-(1)-⑭ 調査対象とした求職票（1安定所当たり）

求職申込受理期間	就業希望地	就職状況	抽出件数(注)
平成 22 年 6 月 1 日から 30 日までに求職申込を 受理	安定所管外の就業につ いても受容	平成 22 年 11 月 30 日ま でに就職	4 件
		平成 22 年 11 月 30 日ま でに未就職	4 件
	安定所管内のみの就業 を希望	平成 22 年 11 月 30 日ま でに就職	10 件
		平成 22 年 11 月 30 日ま でに未就職	12 件
計			30 件

(注) 上記条件に該当する求職票が抽出件数に満たなかった調査対象安定所においては抽出件数の内訳が若干異なる。
(1 安定所当たりの抽出件数は 30 件で統一)

図表Ⅱ-1-(1)-⑮ 調査対象とした求人票（1安定所当たり）

区分	対象期間	開拓求人	充足状況	抽出件数(注 1)
更新 求人	平成 22 年 9 月 1 日か ら 30 日までの間に更 新された求人	平成 22 年 9 月 1 日以 前に開拓した求人	紹介実績はあるが未充 足のまま失効	5 件
			未紹介のまま失効	5 件
			充足	5 件
		上記開拓求人以外	紹介実績はあるが未充 足のまま失効	5 件
			未紹介のまま失効	5 件
			充足	5 件
新規 求人	平成 22 年 9 月 1 日か ら 30 日までの間に新 たに受理又は連絡 ^(注 2) を受けた求人	開拓求人又は開拓求人 以外	紹介実績はあるが未充 足のまま失効	5 件
			未紹介のまま失効	5 件
			充足	5 件
計				45 件

(注) 1 上記条件に該当する求人票が抽出件数に満たなかった調査対象安定所においては抽出件数の内訳が若干異なる。
(1 安定所当たりの抽出件数は 45 件で統一)

2 安定所が保有する求人には、自安定所の窓口で受理又は開拓した求人以外に、他の安定所から回付される求人（連絡求人）がある。

図表Ⅱ-1-(1)-⑯ 安定所における求職者の希望条件、緊要度、適職の把握状況

(単位：件)

No	安定所名	調査対象求職管理情報	希望する仕事未把握	希望収入未把握	希望勤務地未把握	緊要度未把握	適職未把握
1	札幌	30	3	1	6	3	4
2	千歳	30	5	1	7	0	6
3	室蘭	30	3	0	3	1	2
4	仙台	30	1	2	0	4	0
5	塩釜	30	1	0	3	2	1
6	気仙沼	30	3	2	3	1	0
7	飯田橋	30	3	0	4	6	1
8	足立	30	4	0	4	19	3
9	三鷹	30	1	0	3	12	3
10	川口	30	2	0	3	0	1
11	大宮	30	3	0	2	0	0
12	川越	30	2	0	4	0	3
13	長野	30	0	0	3	0	3
14	松本	30	1	0	1	0	2
15	名古屋中	30	1	0	4	13	1
16	豊橋	30	4	0	0	0	1
17	刈谷	30	1	1	4	0	0
18	梅田	30	2	0	5	15	2
19	堺	30	5	0	4	4	7
20	茨木	30	1	0	5	1	1
21	広島東	30	2	0	4	0	0
22	福山	30	4	3	8	1	0
23	可部	30	1	0	6	2	0
24	高松	30	4	0	4	10	2
25	丸亀	30	4	0	4	2	3
26	観音寺	30	2	0	2	2	0
27	福岡東	30	0	0	3	3	0
28	大牟田	30	1	0	9	0	3
29	久留米	30	1	0	1	1	0
30	那覇	30	1	0	4	1	2
31	沖縄	30	1	1	4	0	1
	計	930	67	11	117	103	52

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑰ 求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っている例

No.	安定所名	求人票No.	受理年月日	産業分類	求人票の下限賃金額 [円]	求人票の下限賃金額(時給換算後) [円]	受理日時点の最低賃金額(時給) [円]	最低賃金額改定日	改定日以降における最低賃金額(時給) [円]	備考
1	室蘭	室蘭求人No. 40	平成22年9月6日	自動車小売業	115,000	676	678	平成22年10月15日	691	求人受理当初から最低賃金額未滿。(未充足)
2	長野	長野求人No. 19	平成22年9月1日	農畜産物・水産物卸売業	—	690	681	平成22年10月29日	693	求人受理時は適法。 平成22年10月29日の最低賃金額改定(681円→693円)に伴い、同日を境に最低賃金額未滿の状態に移行。(充足：8人)
3	足立	足立求人No. 9	平成22年4月20日	医薬品・化粧品小売業	112,000	780	791	平成22年10月24日	821	求人受理当初から最低賃金額未滿。(未充足)
4	堺	堺求人No. 5	平成22年9月3日	一般乗合旅客自動車運送業	130,000	777	762	平成22年10月15日	779	求人受理時は適法。 平成22年10月15日の最低賃金額改定(762円→779円)に伴い、同日を境に最低賃金額未滿の状態に移行。(未充足)
5		堺求人No. 14	平成22年6月17日	一般貨物自動車運送業	118,800	685	求人受理当初から最低賃金額未滿。 当該求人は、平成22年9月21日に再受理(更新)されているが、賃金は見直されておらず、最低賃金額未滿の状態が継続している。(充足：7人)			
6		堺求人No. 33	平成22年9月3日	その他の食料品製造業	—	762	求人受理時は適法。 平成22年10月15日の最低賃金額改定(762円→779円)に伴い、同日を境に最低賃金額未滿の状態に移行。(充足：2人)			
7	福山	福山求人No. 13	平成22年6月11日	外衣・シャツ製造業(和式を除く)	119,218	687	692	平成22年10月30日	704	求人受理当初から最低賃金額未滿。 平成22年9月24日の求人更新(119,218円→121,286円)で適法となるも、平成22年10月30日の最低賃金額改定(692円→704円)に伴い、同日を境に再び最低賃金額未滿の状態に移行。(充足：1人)
8		福山求人No. 14	平成22年9月24日	外衣・シャツ製造業(和式を除く)	119,218	687	求人受理当初から最低賃金額未滿。 上記事例No. 13と同様に、求人更新により適法となるが、最低賃金額改定に伴い再び最低賃金額未滿の状態に移行。(充足：1人)			

No.	安定所名	求人票No.	受理年月日	産業分類	求人票の下限賃金額 [円]	求人票の下限賃金額(時給換算後) [円]	受理日時点の最低賃金額(時給) [円]	最低賃金額改定日	改定日以降における最低賃金額(時給) [円]	備考
9		福山求人 No. 18	平成 22 年 9 月 1 日	一般貨物自動車運送業	120,000	692				求人受理時は適法。 平成 22 年 10 月 30 日の最低賃金額改定(692 円→704 円)に伴い、同日を境に最低賃金額未滿の状態に移行。(未充足)
10		福山求人 No. 20	平成 22 年 9 月 1 日	警備業	—	700				求人受理時は適法。 平成 22 年 10 月 30 日の最低賃金額改定(692 円→704 円)に伴い、同日を境に最低賃金額未滿の状態に移行。(未充足)
11	沖縄	沖縄求人 No. 23	平成 22 年 6 月 1 日	一般乗用旅客自動車運送業	103,785	617	629	平成 22 年 11 月 5 日	642	求人受理当初から最低賃金額未滿。 当該求人は、平成 22 年 9 月 3 日に再受理(更新)されているが、賃金は見直されておらず、 <u>最低賃金額未滿の状態が継続</u> している。(未充足)

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑱ 雇用保険等への加入が必要な労働条件となっているにもかかわらず求人票に加入が明示されていない例

〔雇用保険〕 1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用見込みがある場合に適用

No.	安定所名	求人票 No.	就業時間（休憩時間除く）[時間]	1週間の所定労働日数 [日]	1週間の所定労働時間 [時間]	備考
1	広島	広島東求人 No. 31	4.5 時間	5 日	22.5 時間	
2	福山	福山求人 No. 42	6.0 時間	4 日	24.0 時間	
3	高松	高松求人 No. 22	4.0 時間	5 日	20.0 時間	

(注) 当省の調査結果による。

〔社会保険(健康保険・厚生年金)〕

従業員が5名以内の個人事業を除き、パート・アルバイトも一般従業員の労働時間・所定労働日数の4分の3以上(目安: 1か月120時間以上、月17日以上、1日6時間以上)であれば適用

No.	安定所名	求人票 No.	雇用形態	1日の所定時間 [時間]	1週間の所定労働日数 [日]	備考
1	千歳	千歳求人 No. 42	パート	6.0 時間	5 日(月 20 日以上)	
2	塩釜	塩釜求人 No. 22	正規(常用)	—	—	
3	塩釜	塩釜求人 No. 31	正規外(3か月)	8.0 時間	5 日(月 20 日以上)	
4	足立	足立求人 No. 42	パート	8.0 時間	5 日(月 20 日以上)	
5	名古屋中	名古屋中求人 No. 22	正規(常用)	—	—	
6	豊橋	豊橋求人 No. 22	正規(常用)	—	—	
7	大牟田	大牟田求人 No. 22	正規(常用)	—	—	個人事業所(レストラン)であるが、従業員6人

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑱ 不適切な年齢制限の例

区分	安定所名	求人票 No.	事例概要	募集人数 [人]	充足数 [人]
職業経験を求めているもの (経験者優遇を含む。)	川越	川越求人 No. 37	配管作業経験があれば尚可としているにもかかわらず <u>40歳以下の年齢制限を設定</u>	3	0
	丸亀	丸亀求人 No. 13	経験者を求めているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	8	27
	丸亀	丸亀求人 No. 20	経験者優遇としているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	2	0
	丸亀	丸亀求人 No. 39	経験者優遇としているにもかかわらず <u>40歳以下の年齢制限を設定</u>	3	0
	丸亀	丸亀求人 No. 40	経験者優遇としているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0
職業に必要な機器の操作等の免許の保有を求めているもの	大宮	大宮求人 No. 29	フォークリフト及びMT免許を求めているにもかかわらず <u>30歳以下の年齢制限を設定</u>	1	5
	丸亀	丸亀求人 No. 6	クレーンの免許を求めているにもかかわらず <u>45歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0
	丸亀	丸亀求人 No. 11	中型の免許を求めているにもかかわらず <u>40歳以下の年齢制限を設定</u>	1	3
	丸亀	丸亀求人 No. 14	溶接の免許を求めているにもかかわらず <u>40歳以下の年齢制限を設定</u>	1	1
	観音寺	観音寺求人 No. 7	電気工事士 2種の免許を求めているにもかかわらず <u>30歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0
	観音寺	観音寺求人 No. 10	普通・中・大型重機の免許を求めているにもかかわらず <u>45歳以下の年齢制限を設定</u>	2	1
職業に必要な資格・免許の保有を求めているもの	仙台	仙台求人 No. 30	医療事務資格を求めているにもかかわらず <u>28歳以下の年齢制限を設定</u>	2	1
	大宮	大宮求人 No. 9	美容師資格を求めているにもかかわらず <u>30歳以下の年齢制限を設定</u>	2	1
	川越	川越求人 No. 9	臨床検査技師の免許を求めているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0
	川越	川越求人 No. 13	介護福祉士の免許を求めているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	1	2
	川越	川越求人 No. 25	介護福祉士の免許を求めているにもかかわらず <u>39歳以下の年齢制限を設定</u>	3	0
	松本	松本求人 No. 7	美容師の免許を求めているにもかかわらず <u>35歳以下の年齢制限を設定</u>	4	1
	丸亀	丸亀求人 No. 7	看護師の免許を求めているにもかかわらず <u>40歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0
	丸亀	丸亀求人 No. 8	助産師の免許を求めているにもかかわらず <u>45歳以下の年齢制限を設定</u>	1	0

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑳ 求人条件が不明確となっている（下限賃金と上限賃金の幅が大きい）例

No.	安定所名	求人票 No.	下限賃金[円] (A)	上限賃金[円] (B)	賃金幅[倍] (B/A)	充足数 [人]
1	仙台	仙台求人 No.27	112,000	300,000	2.7	1
2	塩釜	塩釜求人 No.15	160,000	400,000	2.5	1
3	大宮	大宮求人 No.11	250,000	500,000	2.0	2
4	大宮	大宮求人 No.12	270,000	570,000	2.1	1
5	大宮	大宮求人 No.30	185,000	505,000	2.7	3
6	川越	川越求人 No.11	150,000	300,000	2.0	1
7	川越	川越求人 No.24	133,500	333,500	2.5	0
8	川越	川越求人 No.32	160,000	400,000	2.5	0
9	長野	長野求人 No.2	120,000	250,000	2.1	0
10	松本	松本求人 No.12	154,000	361,000	2.3	1
11	松本	松本求人 No.28	160,000	350,000	2.2	1
12	丸亀	丸亀求人 No.4	200,000	400,000	2.0	1
13	丸亀	丸亀求人 No.5	180,000	450,000	2.5	1
14	丸亀	丸亀求人 No.12	200,000	400,000	2.0	2
15	丸亀	丸亀求人 No.33	140,000	280,000	2.0	0
16	観音寺	観音寺求人 No.38	132,000	360,000	2.7	0
17	観音寺	観音寺求人 No.39	150,000	300,000	2.0	0

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-② 労働条件の記載が不適切となっている例

No.	安定所名	求人票 No.	雇用形態	雇用期間	採用 人数 [人]	紹介 件数 [件]	充足 人数 [人]	月平均労働 日数 [日] (A)	年間休日 数 [日] (B)	年間労働 日数+年間 休日数 [日] (A*12)+ B)
1	仙台	仙台求人 No.11	正社員	常雇	2	45	1	22.0	119	383
2	仙台	仙台求人 No.13	正社員	常雇	1	1	1	25.0	76	376
3	仙台	仙台求人 No.15	正社員	常雇	1	1	1	21.0	123	375
4	仙台	仙台求人 No.41	正社員	常雇	1	6	1	22.0	125	389
5	気仙沼	気仙沼求人 No.30	正社員以外 (準社員)	常雇	3	4	1	21.7	記載なし	算出不可
6	川口	川口求人 No.8	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	122	算出不可
7	川口	川口求人 No.13	正社員	常雇	1	23	4	23.0	98	374
8	川口	川口求人 No.27	正社員	常雇	3	7	1	記載なし	105	算出不可
9	川口	川口求人 No.28	正社員	常雇	1	24	3	23.0	118	394
10	川口	川口求人 No.37	登録型派遣 (紹介予定派遣)	臨時(4ヶ月 未満)	5	0	0	22.0	120	384
11	松本	松本求人 No.17	正社員	常雇	1	2	0	21.0	120	372
12	松本	松本求人 No.28	正社員	常雇	1	9	1	24.1	124	413
13	飯田橋	飯田橋求人 No.2	正社員	常雇	1	9	0	20.8	122	372
14	飯田橋	飯田橋求人 No.3	正社員	常雇	2	69	0	20.5	122	368
15	飯田橋	飯田橋求人 No.5	正社員	常雇	1	3	0	20.8	120	370
16	飯田橋	飯田橋求人 No.13	正社員	常雇	2	21	1	22.0	120	384
17	飯田橋	飯田橋求人 No.15	正社員	常雇	2	6	1	記載なし	105	算出不可
18	飯田橋	飯田橋求人 No.16	正社員	常雇	3	3	0	記載なし	121	算出不可
19	飯田橋	飯田橋求人 No.19	正社員	常雇	1	10	0	記載なし	125	算出不可
20	飯田橋	飯田橋求人 No.21	正社員	常雇	1	0	0	20.0	記載なし	算出不可
21	飯田橋	飯田橋求人 No.22	正社員	常雇	3	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
22	飯田橋	飯田橋求人 No.24	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
23	飯田橋	飯田橋求人 No.26	正社員	常雇	1	8	1	記載なし	105	算出不可
24	飯田橋	飯田橋求人 No.32	正社員	常雇	1	11	0	記載なし	118	算出不可
25	飯田橋	飯田橋求人 No.33	正社員	常雇	10	24	0	記載なし	記載なし	算出不可
26	飯田橋	飯田橋求人 No.35	正社員	常雇	3	5	0	記載なし	120	算出不可
27	飯田橋	飯田橋求人 No.36	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	115	算出不可
28	飯田橋	飯田橋求人 No.37	正社員	常雇	5	0	0	記載なし	117	算出不可
29	飯田橋	飯田橋求人 No.39	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	120	算出不可
30	飯田橋	飯田橋求人 No.41	正社員	常雇	1	18	1	記載なし	120	算出不可
31	飯田橋	飯田橋求人 No.45	正社員	常雇	1	2	1	記載なし	113	算出不可
32	足立	足立求人 No.3	正社員	常雇	1	1	0	記載なし	124	算出不可
33	足立	足立求人 No.11	正社員	常雇	2	3	1	記載なし	108	算出不可
34	足立	足立求人 No.26	正社員	常雇	1	5	1	記載なし	120	算出不可
35	足立	足立求人 No.28	正社員	常雇	1	6	1	22.0	119	383
36	足立	足立求人 No.29	正社員	常雇	1	82	4	記載なし	118	算出不可
37	足立	足立求人 No.33	正社員	常雇	1	4	0	23.0	記載なし	算出不可
38	足立	足立求人 No.45	正社員	常雇	1	8	1	22.0	106	370
39	三鷹	三鷹求人 No.13	正社員	常雇	1	5	2	22.0	105	369
40	三鷹	三鷹求人 No.14	正社員	常雇	2	1	0	記載なし	105	算出不可
41	三鷹	三鷹求人 No.26	正社員	常雇	2	4	1	22.0	131	395
42	三鷹	三鷹求人 No.27	正社員	常雇	2	0	0	22.0	107	371
43	名古屋中	名古屋中求人 No.4	正社員	常雇	1	9	1	23.0	115	391
44	名古屋中	名古屋中求人 No.7	正社員	常雇	3	1	0	21.0	122	374
45	名古屋中	名古屋中求人 No.9	正社員	常雇	1	1	0	25.0	78	378
46	名古屋中	名古屋中求人 No.13	正社員	常雇	1	8	2	21.0	128	380
47	名古屋中	名古屋中求人 No.26	正社員	常雇	2	3	1	記載なし	105	算出不可
48	名古屋中	名古屋中求人 No.31	正社員以外 (契約社員)	臨時(4ヶ月 以上)	1	5	0	21.0	120	372
49	名古屋中	名古屋中求人 No.35	正社員以外 (育児休業代 替職員)	臨時(4ヶ月 以上)	1	8	0	21.0	125	377
50	名古屋中	名古屋中求人 No.37	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	118	算出不可

No.	安定所名	求人票 No.	雇用形態	雇用期間	採用 人数 [人]	紹介 件数 [件]	充足 人数 [人]	月平均労働 日数 [日] (A)	年間休日 数 [日] (B)	年間労働 日数+年間 休日数 [日] (A*12)+ B)
51	名古屋中	名古屋中求人 No.39	正社員以外 (嘱託員)	臨時(4ヶ月 以上)	1	0	0	21.0	122	374
52	名古屋中	名古屋中求人 No.45	正社員	常雇	1	10	1	記載なし	128	算出不可
53	豊橋	豊橋求人 No.17	正社員	常雇	2	1	0	21.0	128	380
54	豊橋	豊橋求人 No.29	正社員	常雇	3	17	3	22.0	113	377
55	刈谷	刈谷求人 No.7	正社員	常雇	1	0	0	22.0	105	369
56	刈谷	刈谷求人 No.17	正社員	常雇	3	4	0	23.0	98	374
57	刈谷	刈谷求人 No.28	正社員	常雇	5	3	2	23.0	111	387
58	刈谷	刈谷求人 No.32	正社員	常雇	1	6	0	24.0	97	385
59	刈谷	刈谷求人 No.35	正社員	常雇	1	2	0	25.0	72	372
60	梅田	梅田求人 No.32	正社員	常雇	1	5	0	23.5	96	378
61	堺	堺求人 No.22	正社員	常雇	1	1	1	23.1	96	373
62	堺	堺求人 No.29	正社員	常雇	2	23	1	24.0	105	393
63	茨木	茨木求人 No.3	正社員	常雇	2	2	0	記載なし	105	算出不可
64	茨木	茨木求人 No.4	正社員	常雇	5	1	0	23.8	100	386
65	茨木	茨木求人 No.10	正社員	常雇	1	0	0	21.0	120	372
66	茨木	茨木求人 No.11	正社員	常雇	10	4	1	23.0	105	381
67	茨木	茨木求人 No.13	正社員	常雇	1	5	1	記載なし	111	算出不可
68	茨木	茨木求人 No.14	正社員	常雇	1	8	1	記載なし	105	算出不可
69	茨木	茨木求人 No.35	正社員	常雇	1	8	0	記載なし	118	算出不可
70	茨木	茨木求人 No.37	正社員	常雇	1	0	0	24.0	85	373
71	茨木	茨木求人 No.40	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	110	算出不可
72	広島東	広島東求人 No.1	正社員以外	常雇	1	1	0	記載なし	記載なし	算出不可
73	広島東	広島東求人 No.2	正社員以外 (パート社員)	常雇	1	5	0	22.0	107	371
74	広島東	広島東求人 No.3	正社員以外	常雇	10	1	0	記載なし	記載なし	算出不可
75	広島東	広島東求人 No.6	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	65	算出不可
76	広島東	広島東求人 No.7	正社員以外	常雇	3	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
77	広島東	広島東求人 No.16	正社員	常雇	1	3	0	22.0	110	374
78	広島東	広島東求人 No.19	正社員	常雇	1	2	0	記載なし	記載なし	算出不可
79	広島東	広島東求人 No.23	正社員	常雇	1	0	0	21.0	記載なし	算出不可
80	広島東	広島東求人 No.24	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
81	広島東	広島東求人 No.26	正社員	常雇	1	7	1	22.0	106	370
82	広島東	広島東求人 No.27	正社員	常雇	1	1	1	記載なし	記載なし	算出不可
83	広島東	広島東求人 No.28	正社員	常雇	1	3	1	記載なし	記載なし	算出不可
84	広島東	広島東求人 No.32	正社員	常雇	1	1	0	21.0	記載なし	算出不可
85	広島東	広島東求人 No.33	正社員	常雇	1	2	0	26.0	記載なし	算出不可
86	広島東	広島東求人 No.34	正社員	常雇	1	1	0	23.0	記載なし	算出不可
87	広島東	広島東求人 No.37	正社員	常雇	2	0	0	24.0	記載なし	算出不可
88	広島東	広島東求人 No.38	正社員	常雇	1	0	0	23.5	記載なし	算出不可
89	広島東	広島東求人 No.43	正社員	常雇	1	10	3	21.0	記載なし	算出不可
90	広島東	広島東求人 No.44	正社員	常雇	1	2	1	22.0	記載なし	算出不可
91	福山	福山求人 No.4	正社員	常雇	2	3	0	記載なし	88	算出不可
92	福山	福山求人 No.5	正社員以外 (契約社員)	臨時(4ヶ月 以上)	1	1	0	22.0	記載なし	算出不可
93	福山	福山求人 No.10	正社員	常雇	5	0	0	記載なし	108	算出不可
94	福山	福山求人 No.12	正社員	常雇	3	5	5	23.0	記載なし	算出不可
95	福山	福山求人 No.19	正社員	常雇	1	10	0	24.2	記載なし	算出不可
96	福山	福山求人 No.21	正社員	常雇	2	0	0	記載なし	72	算出不可
97	福山	福山求人 No.22	正社員	常雇	2	0	0	記載なし	72	算出不可
98	福山	福山求人 No.24	正社員	常雇	1	0	0	21.6	記載なし	算出不可
99	福山	福山求人 No.25	正社員	常雇	12	0	0	26.0	記載なし	算出不可
100	福山	福山求人 No.30	正社員	常雇	1	6	1	記載なし	97	算出不可
101	福山	福山求人 No.31	正社員	常雇	1	1	0	24.0	記載なし	算出不可
102	福山	福山求人 No.33	正社員	常雇	2	1	0	22.0	105	369
103	福山	福山求人 No.34	正社員	常雇	2	1	0	記載なし	90	算出不可
104	福山	福山求人 No.36	正社員	常雇	1	0	0	22.0	記載なし	算出不可
105	福山	福山求人 No.41	正社員以外	常雇	1	15	1	21.0	123	375

No.	安定所名	求人票 No.	雇用形態	雇用期間	採用 人数 [人]	紹介 件数 [件]	充足 人数 [人]	月平均労働 日数 [日] (A)	年間休日 数 [日] (B)	年間労働 日数+年間 休日数 [日] (A*12)+ B)
			(フレンド社員)							
106	福山	福山求人 No.43	正社員	常雇	1	2	1	記載なし	89	算出不可
107	福山	福山求人 No.44	正社員	常雇	1	4	1	22.0	110	374
108	可部	可部求人 No.1	正社員	常雇	2	1	0	22.0	記載なし	算出不可
109	可部	可部求人 No.2	正社員	常雇	2	1	0	22.0	記載なし	算出不可
110	可部	可部求人 No.3	正社員	常雇	1	8	0	22.0	記載なし	算出不可
111	可部	可部求人 No.6	正社員	常雇	1	0	0	24.0	90	378
112	可部	可部求人 No.7	正社員以外 (パート)	常雇	3	0	0	22.0	記載なし	算出不可
113	可部	可部求人 No.9	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
114	可部	可部求人 No.11	正社員	常雇	1	2	1	22.0	記載なし	算出不可
115	可部	可部求人 No.14	正社員	常雇	1	22	1	20.0	記載なし	算出不可
116	可部	可部求人 No.15	正社員	常雇	1	2	1	記載なし	記載なし	算出不可
117	可部	可部求人 No.16	正社員	常雇	1	2	0	24.0	記載なし	算出不可
118	可部	可部求人 No.17	正社員以外 (契約社員)	常雇	1	1	0	記載なし	記載なし	算出不可
119	可部	可部求人 No.21	正社員	常雇	1	0	0	23.5	記載なし	算出不可
120	可部	可部求人 No.22	正社員以外 (契約社員)	臨時(4ヶ月 以上)	2	0	0	24.0	96	384
121	可部	可部求人 No.23	正社員以外 (契約社員)	臨時(4ヶ月 以上)	2	0	0	24.0	96	384
122	可部	可部求人 No.25	正社員	常雇	1	0	0	記載なし	記載なし	算出不可
123	可部	可部求人 No.27	正社員	常雇	1	1	1	記載なし	記載なし	算出不可
124	可部	可部求人 No.31	正社員	常雇	1	5	0	23.0	記載なし	算出不可
125	可部	可部求人 No.35	正社員以外	常雇	3	3	0	20.0	記載なし	算出不可
126	可部	可部求人 No.36	正社員	常雇	1	0	0	25.0	記載なし	算出不可
127	可部	可部求人 No.41	正社員	常雇	1	2	1	24.0	記載なし	算出不可
128	可部	可部求人 No.42	正社員	常雇	2	3	2	24.0	記載なし	算出不可
129	可部	可部求人 No.43	正社員	常雇	1	3	1	21.0	記載なし	算出不可
130	高松	高松求人 No.2	正社員	常雇	2	13	6	25.0	76	376
131	高松	高松求人 No.4	正社員	常雇	3	9	3	22.0	108	372
132	高松	高松求人 No.5	正社員	常雇	1	11	1	24.0	85	373
133	高松	高松求人 No.15	正社員	常雇	2	0	0	24.0	98	386
134	高松	高松求人 No.33	正社員	常雇	1	9	1	21.0	120	372
135	高松	高松求人 No.43	正社員	常雇	1	0	0	22.0	110	374
136	丸亀	丸亀求人 No.6	正社員	常雇	1	3	0	24.0	88	376
137	丸亀	丸亀求人 No.7	正社員	常雇	1	0	0	21.0	119	371
138	丸亀	丸亀求人 No.8	正社員	常雇	1	0	0	21.0	119	371
139	丸亀	丸亀求人 No.10	正社員以外 (パート社員)	常雇	1	1	0	24.0	84	372
140	丸亀	丸亀求人 No.14	正社員	常雇	1	2	1	24.0	88	376
141	丸亀	丸亀求人 No.33	正社員	常雇	5	2	0	記載なし	85	算出不可
142	丸亀	丸亀求人 No.37	正社員	常雇	1	0	0	25.0	75	375
143	丸亀	丸亀求人 No.39	正社員	常雇	3	0	0	22.0	105	369
144	丸亀	丸亀求人 No.40	正社員	常雇	1	0	0	23.0	105	381
145	丸亀	丸亀求人 No.41	正社員	常雇	1	2	2	25.0	記載なし	算出不可
146	丸亀	丸亀求人 No.43	正社員	常雇	1	4	2	22.0	105	369
147	観音寺	観音寺求人 No.1	正社員以外	常雇	1	3	1	22.0	105	369
148	観音寺	観音寺求人 No.5	正社員以外	常雇	2	8	0	22.0	105	369
149	観音寺	観音寺求人 No.7	正社員	常雇	1	0	0	24.0	94	382
150	観音寺	観音寺求人 No.11	正社員	常雇	2	17	3	25.0	78	378
151	観音寺	観音寺求人 No.13	正社員	常雇	5	24	15	24.0	95	383
152	観音寺	観音寺求人 No.16	正社員	常雇	2	14	0	23.0	96	372
153	観音寺	観音寺求人 No.27	正社員	常雇	1	5	1	22.0	110	374
154	観音寺	観音寺求人 No.29	正社員	常雇	1	3	1	23.0	107	383
155	観音寺	観音寺求人 No.38	正社員	常雇	2	0	0	24.0	90	378
156	観音寺	観音寺求人 No.39	正社員	常雇	1	0	0	24.0	85	373

No.	安定所名	求人票 No.	雇用形態	雇用期間	採用 人数 [人]	紹介 件数 [件]	充足 数 [人]	月平均労働 日数 [日] (A)	年間休日 数 [日] (B)	年間労働 日数+年間 休日数 [日] (A*12)+ B)
157	観音寺	観音寺求人 No.40	正社員	常雇	1	0	0	24.0	88	376
158	観音寺	観音寺求人 No.43	正社員以外 (契約社員)	常雇	1	10	1	23.0	96	372
159	大牟田	大牟田求人 No.2	正社員	常雇	3	5	0	22.7	100	372
160	大牟田	大牟田求人 No.5	正社員	常雇	1	1	0	24.0	86	374
161	大牟田	大牟田求人 No.13	正社員	常雇	5	10	1	25.0	73	373
162	大牟田	大牟田求人 No.14	正社員	常雇	1	3	1	24.0	86	374
163	大牟田	大牟田求人 No.15	正社員	常雇	1	2	2	24.0	87	375
164	大牟田	大牟田求人 No.20	常用型派遣	常雇	2	4	0	22.0	110	374
165	大牟田	大牟田求人 No.23	正社員	常雇	1	0	0	25.0	70	370
166	大牟田	大牟田求人 No.26	正社員	常雇	5	4	1	20.0	記載なし	算出不可
167	大牟田	大牟田求人 No.32	正社員	常雇	1	4	0	22.0	108	372
168	大牟田	大牟田求人 No.36	正社員以外 (月給制長期 臨時職員)	臨時	2	0	0	22.0	110	374
169	大牟田	大牟田求人 No.39	正社員	常雇	1	0	0	22.0	110	374
170	大牟田	大牟田求人 No.41	正社員	常雇	1	8	1	21.0	118	370
171	久留米	久留米求人 No.7	正社員	常雇	1	0	0	24.0	85	373
172	久留米	久留米求人 No.23	正社員以外	臨時(4ヶ月 以上)	1	0	0	22.0	記載なし	算出不可
173	久留米	久留米求人 No.26	正社員	常雇	2	3	1	22.0	110	374
174	久留米	久留米求人 No.27	正社員	常雇	1	1	1	23.0	100	376
175	久留米	久留米求人 No.36	正社員	常雇	1	0	0	24.0	120	408
176	久留米	久留米求人 No.38	正社員以外 (パート労働 者)	常雇	1	0	0		記載なし	算出不可
177	那覇	那覇求人 No.19	正社員	常雇	3	33	0	23.0	97	373
178	那覇	那覇求人 No.31	正社員	常雇	2	3	0	21.0	121	373
179	沖縄	沖縄求人 No.10	正社員	常雇	1	0	0	21.0	123	375
180	沖縄	沖縄求人 No.26	正社員	常雇	2	5	3	26.0	67	379
181	沖縄	沖縄求人 No.31	正社員	常雇	1	0	0	22.0	108	372
182	沖縄	沖縄求人 No.40	正社員	常雇	1	0	0	22.0	109	373

(注) 当省の調査結果による。

【集計表】

月平均労働日数及び年間休日数の両方が空欄	3安定所15件
月平均労働日数が空欄	10安定所50件
年間休日数が空欄	9安定所51件
年間労働日数と年間休日数を合計すると1年(365日)を超過するもの	22安定所96件

図表Ⅱ-1-(1)-② 職業相談内容のシステムへの記録状況

(単位：件)

安定所名	職業相談件数 (延べ数)	職業相談内容の 記録なし	職業紹介時の相 談内容の記録な し	職業紹介時以外 の相談内容の記 録なし
札幌	151	74	59	15
千歳	199	124	90	34
室蘭	366	351	158	193
仙台	258	177	83	94
塩釜	434	253	190	63
気仙沼	169	82	50	32
飯田橋	294	213	150	63
足立	393	338	263	75
三鷹	391	320	229	91
川口	363	326	206	120
大宮	289	197	134	63
川越	312	277	193	84
長野	609	453	295	158
松本	318	196	75	121
名古屋中	350	237	141	96
豊橋	438	404	273	131
刈谷	475	416	262	154
梅田	491	431	299	132
堺	427	366	179	187
茨木	338	304	204	100
広島東	239	100	68	32
福山	503	165	145	20
可部	278	180	133	47
高松	396	223	132	91
丸亀	341	228	110	118
観音寺	325	90	77	13
福岡東	312	218	192	26
大牟田	386	258	214	44
久留米	360	230	181	49
那覇	280	223	163	60
沖縄	197	135	105	30
計	10,682	7,589	5,053	2,536

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-㉓ 相談内容が裏書きとして記録されているがシステムの求職管理情報には記録されていない例

〔相談内容の裏書き（求職票裏面のメモ）〕

21.11.15㉓	相談 新聞の求人募集に本人直接TEL。本人面談。 朝4:30～8:30までの採用と行った。午後9時 パートで探す気持ちもあるが、本当は1つ9仕事で 1日通いの仕事を希望する。と9時迄朝の仕事で 1本を慣らしてから。
22.11.18㉓	相談 働か始めて会社から「なるべく長く働いてほしい」と言われた。 時給1200円で1日3～4時間の仕事。午前中だけ仕事があるが 午後のみ探してみる。条件あわせ応募するが、 冷凍庫内作業や配送関係は体調崩しに気をつけて避けた。

〔上記求職票における求職管理情報（システム）〕

○ IAA2700009 一覧を確認し、該当するボタンを押してください。

7	H22/12/03 探訪 H22/12/06 探訪 2	株式会社 長野支店 H22/12/04 13:00	不採用
8	H22/12/03 探訪		
9	H22/11/18 相談		
10	H22/11/15 相談		
11	H22/10/20 探訪		

平成 22 年 11 月 15 日及び 18 日の相談内容は、求職票裏面には詳細に記録されているものの、システムの求職管理情報には記録されておらず、相談日と相談を実施したことを示す「相談状況」の記載のみとなっており、システム上では相談内容が把握できない。

裏書きには、「午後のみパートで探す気持ちもある」、「冷凍庫内作業や配送関係は避けたい」等の適格紹介に必要な情報も記載されているが、システム上では把握できないため、求職票を確認できる自安定所以外の安定所において適格紹介を実施することは困難。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-②④ 求人条件と実際の相違に関する苦情への対応

安定所名	苦情件数		平成 20 年		平成 21 年		求人内容と実際の相違するとの苦情の把握状況	備考
	平成 19 年度	うち求人内容と実際の相違するとの苦情	度	うち求人内容と実際の相違するとの苦情	度	うち求人内容と実際の相違するとの苦情		
札幌	127	(不明)	217	(不明)	137	(不明)	未把握	求人内容との相違に係る件数については、区分して記録しておらず不明
千歳	21	(不明)	16	(不明)	24	(不明)	未把握	区分していないがほとんどが求人内容と実際の相違するとの苦情とされている
室蘭	—	(不明)	3	(不明)	4	(不明)	未把握	区分していないがほとんどが求人内容と実際の相違するとの苦情とされている
仙台	—	(不明)	—	(不明)	—	184	把握	
塩釜	—	(不明)	12	0	—	—	把握	平成 20 年 4 月～21 年 9 月までの件数
気仙沼	2	0	0	0	3	0	把握	
飯田橋	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
足立	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
三鷹	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
川口	22	(不明)	64	(不明)	86	(不明)	未把握	
大宮	—	(不明)	—	47	—	36	把握	件数は「求人内容に関する申し出受付・連絡票」の件数
川越	—	0	—	31	—	15	把握	
長野	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	22 年度 (4～11 月) は 55 件

安定所名	苦情件数		苦情件数		苦情件数		求人内容 と実際が 相違する との苦情 の把握状 況	備考
	平成 19 年 度	うち求人 内容と実 際が相違 するとの 苦情	平成 20 年 度	うち求人 内容と実 際が相違 するとの 苦情	平成 21 年 度	うち求人 内容と実 際が相違 するとの 苦情		
松本	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	件数はカ ウントし ていない が月に5~ 6件
名古屋中	67	(不明)	66	(不明)	94	(不明)	未把握	苦情内容 を分類し ていない ため、当 該苦情の 件数は不 明である が、求職 者からの 苦情の大 半は当該 苦情
豊橋	—	4	—	2	—	9	把握	
刈谷	—	25	—	11	—	18	把握	
梅田	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
堺	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
茨木	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
広島東	11	7	31	17	53	29	把握	
福山	—	70	—	67	—	50	把握	
可部	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
高松	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
丸亀	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
観音寺	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
福岡東	—	(不明)	—	(不明)	—	44	把握	
大牟田	—	(不明)	—	8	—	2	把握	
久留米	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
那覇	—	(不明)	—	(不明)	—	(不明)	未把握	
沖縄	—	11	—	10	—	4	把握	
計	250	117	409	193	401	391		

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-②⑥ 厚生労働本省による基本業務に関する指摘

○ 現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について
(平成 21 年 8 月 31 日付け職首発第 0831 第 2 号首席職業指導官通知)

1 (略)

2 求人充足対策の強化について

(1)～(3) (略)

(4) 求人受理時の確認の徹底等

ア (略)

イ トラブルの未然防止のための確認等の徹底

求職者と事業主の間で求人票記載の労働条件と面接時に提示された労働条件等が異なる等、募集・選考等に係るトラブルが非常に増えている。

○ 現地視察を踏まえた業務の改善等を図るための要検討事項等の通知について
(平成 21 年 11 月 11 日付け職首発 1111 第 2 号東京労働局職業安定部長あて首席職業指導官通知)

1～3 (略)

4 職業相談業務の運営

○ 業務管理

(略)

○ 求職票、求職管理情報

求職管理情報を実際に確認した状況では、相談の内容が記録されていないものが多数という状況であった。

求職票と求職管理情報をセットとして、その求職者について何が合ったか、何を考えているのかが分かるようになっていくことが大切である。特に経験した仕事の内容や前職の退職理由については次の仕事を選択する上で重要なポイントとなる場合も多いことから、記載内容をチェックする際には、記載の有無だけでなく記載内容についても十分確認されるようお願いする。

なお、求職管理情報については、毎回記入することがすぐに対応できないのであれば、適格紹介に必要な情報としていくつか具体的な項目を設定し、少なくとも設定した項目については求職受理時又は次回相談時に把握、入力させることを徹底するなど、ポイントを決めることで入力の習慣づけをすることから始めるよう検討されたい。具体的な項目としては、離職理由の詳細(単なる自己都合・会社都合といった理由ではなく、その背景にある詳しい理由等)、再休職となった理由(短期退職となったミスマッチの要因)等が考えられるので参考とされたい。

○ 平成 21 年度 中央職業安定行政監察

・ 平成 21 年度 中央職業安定行政監察の実施結果について

(平成 21 年 8 月 31 日付け福岡労働局長あて厚生労働省職業安定局総務課主任中央職業安定監察官事務連絡別紙)

【職業安定行政関係】

〔文書改善指示〕

1 (略)

2 求人・求職のマッチング

採否確認が不徹底、相談記録のチェック・活用が不十分である所が見受けられるなど、各所における基本業務の取扱いにはバラツキがみられるので、さらに基本業務の徹底を図り、求人・求職のマッチングを推進し、前回指摘の就職率の向上に努めること。

図表Ⅱ-1-(1)-㉗ 非常勤職員の採用条件の設定状況

区分		職業相談員		求人開拓推進員		助成金支給アドバイザー	
		必要な経験	必要な資格	必要な経験	必要な資格	必要な経験	必要な資格
北海道	札幌所	①、③、④	⑥	①	不問	—	—
	千歳所	①	不問	④	⑦	④	⑤
	室蘭所	①、③	不問	①	⑦	④	⑦
宮城	仙台所	③、④	①、⑥	④	①、⑦	—	—
	塩釜所	②	①	④	①、⑦	—	—
	気仙沼所	①、③	⑥	④	①、⑦	—	—
東京	飯田橋所	不問	⑥	①、④	不問	①、④	⑤
	足立所	①、④	不問	①、④	不問	④、⑤	不問
	三鷹所	①、②	不問	①、④	不問	—	—
埼玉	川口所	①、④	不問	①、④	⑦	④	⑤、⑦
	大宮所	①、④	⑥	①、④	⑦	④	⑤
	川越所	①	不問	④	⑦	④	不問
長野	長野所	①、②	不問	①、②	⑦	③、④	⑤
	松本所	④	⑥	④	①、⑦	④	⑥
愛知	名古屋中所	①	不問	④	⑦	不問	不問
	豊橋所	①	不問	不問	⑦	—	—
	刈谷所	①、③	不問	①、④	⑦	—	—
大阪	梅田所	①、②	不問	④	不問	—	—
	堺所	①、②	不問	③	不問	④、⑤	⑤
	茨木所	③	不問	④	不問	④、⑤	不問
広島	広島東所	①、②	不問	①	⑦	—	—
	福山所	①、②	不問	①、②、③	⑦	①	④、⑤
	可部所	①	不問	不問	⑦	—	—
香川	高松所	①、⑧	不問	⑧	不問	④	⑤
	丸亀所	①、③	不問	①、③	⑦	—	—
	観音寺所	①	不問	④	⑦	—	—
福岡	福岡東所	①、③、④	不問	④	⑦	—	—
	大牟田所	①、②	不問	—	—	—	—
	久留米所	③、④	①	③、④	①	—	—
沖縄	那覇所	①	不問	①	⑦	—	—
	沖縄所	①、③、④	不問	①、③、④	⑦	—	—

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 必要な経験及び資格の条件には、必須ではなく「尚可」とされているものを含む。
 3 表中の番号は次の経験、資格を指す。
 ① パソコン（エクセル、ワード）の操作経験、資格
 ② 社会経験、職務経験、接客（客）経験、事務経験
 ③ 対人業務（営業含む）・カウンセリング等相談業務の経験
 ④ 人事・労務、雇用管理関係業務の経験
 ⑤ 社会保険労務士、中小企業診断士
 ⑥ キャリアコンサルタント、産業カウンセラー
 ⑦ 普通自動車免許
 ⑧ その他
 4 名古屋中安定所の助成金支給申請アドバイザーは愛知労働局が募集、採用を実施している。
 5 網掛けの欄は、採用条件として職務に必要な経験又は資格を明確には求めていないと考えられるものである。

図表Ⅱ-1-(1)-⑳ 各種相談員の募集において、必要と思われる経験等が不問とされている
 など採用条件が不適切と思われる例

区分	安定所名
<p>職業相談員（一般）は、求職申込書等を基にした面談の結果得られた求職者情報や相談記録内容のシステムへの入力作業が必須となるにもかかわらず、パソコンの操作経験や資格を不問としている安定所（3安定所）や人事・労務、対人業務などの職務経験を一切求めていない安定所（7安定所）</p>	<p>飯田橋、松本、茨木、千歳、川越、名古屋中、豊橋、可部、観音寺、那覇</p>
<p>求人開拓推進員は、商工・労働分野に識見を有する者や経歴から企業とのつながりや知識等を活かした求人開拓が期待できる者が求められているにもかかわらず、①社会・職務・接遇・事務経験、②対人業務、カウンセリング等相談業務の経験、③人事・労務、雇用関係業務の経験、④社会保険労務士、中小企業診断士、キャリアコンサルタント等のいずれの資格も不問としている安定所（6安定所）</p>	<p>札幌、室蘭、豊橋、広島東、可部、那覇</p>
<p>助成支給金アドバイザーは、支給申請届出事業所を訪問する形での調査、指導等業務も予定されているにもかかわらず、普通自動車免許を必要な資格としていないもの（7安定所）うち、1安定所では人材銀行を通じて募集を行っているが、経験、資格・免許は全て不問としている。</p>	<p>千歳、大宮、川越、長野、松本、福山、名古屋中</p>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 飯田橋安定所及び茨木安定所は、職業相談員の採用理由の一つとして、パソコンの操作能力を挙げている。