

勧告	説明図表番号
<p>(2) 求人・求職者のニーズや状況に応じた効果的かつ的確な職業紹介業務の推進</p> <p>【制度の概要】</p> <p>ア 労働市場の分析を踏まえた広域職業紹介及び情報提供の実施</p> <p>(7) 労働市場の分析</p> <p>厚生労働省は、安定法第 14 条に基づき、労働局及び安定所から労働力の需要供給に関する調査報告等を受け、雇用失業状況に関する情報を収集し、整理、分析、公表等の措置を講ずるよう努めることとされている。</p> <p>また、紹介要領においては、求職者及び求人者が、就職及び充足といった目標を実現するためには、相互に相手の状況を理解し、労働市場の実情に適合した求人・求職条件を設定することが必要不可欠であり、求人・求職受理時、その後の相談、職業紹介の連絡時等の機会を利用して働きかけていること、安定所が正確かつ適切な労働市場情報を求職者及び求人者に説明できること、が必要とされている。</p> <p>また、労働市場情報は、各安定所管内の単位で作成されるだけでなく、必要に応じて、関係安定所等と連携の上、広域にわたるものを含む各労働市場圏単位で作成されることが必要とされている。</p> <p>さらに、厚生労働省は、平成 15 年に雇用のミスマッチの状況に関する調査を実施し、これを踏まえた「ミスマッチ解消のための緊急対応策について」（平成 16 年 1 月 15 日付け職発第 0115003 号・能発第 0115002 号職業安定局長・職業能力開発局長連名通知）を労働局長宛てに通知し、この中で、労働市場圏単位の的確な情報分析及び情報提供の充実・徹底を指示しており、特に、関東及び関西については、労働局の管轄を超えて労働市場圏が構成されているとして、このような広域労働市場圏の情報分析を行うよう、東京労働局及び大阪労働局に対し指示している。</p> <p>なお、厚生労働省は、安定法第 15 条に基づき、安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する「職業分類」を定めている。当該分類は、職業・職種を大分類（9）・中分類（80）・小分類（379）・細分類（2,167）の 4 段階の区分によって詳細に分類しており（調査時点）、4 段階の区分ごとに求人倍率、就職率、充足率等が整理され、労働市場の分析に使用されている。</p> <p>(イ) 求人の連絡（求人充足依頼）及び広域職業紹介</p> <p>a 求人の連絡</p> <p>紹介要領においては、労働市場圏、生活圏の広域化とそれに対応した利用者のニーズに安定所が柔軟に対応するためには、あらかじめ設定された同一通勤労働市場圏における複数の安定所が協力し、当該市場圏内の利用者に対するあっせんサービスの向上を目的とした求人の連絡が、日常的かつ積極的に行われることが必要であるとされている。</p> <p>ハローワークシステムに移行する前の総合的雇用情報システムでは、連絡先の</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-①</p> <p>図表Ⅱ-1-(2)-②</p> <p>図表Ⅱ-1-(2)-③</p> <p>図表Ⅱ-1-(2)-① (再掲)</p> <p>図表Ⅱ-1-(2)-② (再掲)</p> <p>図表Ⅱ-1-(2)-④</p>

安定所番号を入力することで当該安定所に求人票が自動的に印刷出力される機能（求人連絡機能）があったが、ハローワークシステムには当該機能がなく、厚生労働省は、広域の求人紹介については、電話、電子メール、文書といった方法により就業場所周辺の安定所に求人充足を依頼する必要がある旨の通知を労働局・安定所に発出している（「平成 22 年度 都道府県労働局職業安定課長ヒアリング」の結果について」（平成 22 年 9 月 1 日付け職首発 0901 第 1 号））。

b 広域職業紹介

広域職業紹介は、紹介要領において、安定所間における労働力の需要、供給の格差を是正し、求職者に対しては、就職の機会を、求人者に対しては、求人充足の機会を増大し、より迅速かつ確な人と職業との結合の促進を図るため、2以上の安定所が相互に協力し合って行う職業紹介活動とされている。

安定所は、求職者に対してできる限り住所・居所の変更を必要としない職業を紹介するよう努めなければならないとされているが（安定法第 17 条第 1 項）、職業安定法施行規則第 12 条においては、①求職者にとって最もよい就職の機会を与える場合、②その地域で適当な求職者を得ることができない求人者に対し、最もよい求職者を雇用し得る機会を与える場合は、広域職業紹介を実施するよう努めなければならないとされている。

こうした広域職業紹介は、同一労働市場圏内にある安定所間で協力して行う労働市場圏単位の職業紹介と、他の労働市場圏において求職者を募集する求人に対して行うものがある。

このうち、特に、労働市場圏単位の職業紹介は、紹介要領において、安定所が日常的に行うことが、労働力の需要と供給の適正かつ円滑な調整を図ることにつながるものであり、自安定所を利用している求職者への職業紹介において、自安定所に申し込まれた求人と同一労働市場圏内の他の安定所に申し込まれた求人とを一体的に運営し、労働市場圏単位の効果的な労働力の需給調整に努めなければならないとされている。

イ 求人開拓の実施

(7) 安定所における求人開拓業務

安定所は、安定法第 18 条に基づき、求職者に対しその能力に適合する職業に就く機会を与えるため、及び求人者に対しその必要とする労働力を確保することができるようにするために、必要な求人又は求職の開拓を行うものとするとしている。

これを受け、職業安定法施行規則第 13 条では、求人又は求職の開拓は、職種別、年齢別及び地域別の労働力需給等の状況に応じ、計画的に行わなければならないとされている。

図表 II-1-(2)-②
(再掲)

図表 II-1-(2)-①
(再掲)

図表 II-1-(2)-②
(再掲)

図表 II-1-(2)-⑤

<p>また、紹介要領では、労働市場の需給調整を図るに当っては、より多くの充足が見込まれる求人確保することが重要であり、また、求職者に適合する求人が有効求人の中にないか又は不足する場合には、求人開拓を行うことが必要とされている。</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-⑥</p>
<p>さらに、求人開拓の方針については、「現下の雇用失業情勢を踏まえた取組について」（平成21年8月31日付け職発0831第2号職業安定局長通知）において、求人の総量確保のための求人開拓の強化として、労働局及び安定所が求人の確保に向けて総力を挙げて求人開拓に取り組むこととされている。</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-⑦</p>
<p>なお、「東北地方太平洋沖地震被災者に係る職業紹介について（その3）～被災者用求人の確保等～」（平成23年3月30日付け職首発0330第6号・職農発0330第17号）において、就職活動を行う被災求職者の数が増加しつつある中で、東日本大震災の被災者の雇入れに積極的な求人についてはその絶対量が不足している状況にあることから、社宅・寮付き求人のような住宅附帯求人、求人者が求職者の住宅確保のために一定の支援を行う意向のある求人などについて積極的な確保の強化を図る必要があるとしている。</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-⑧</p>
<p>(イ) 求人開拓推進員による求人開拓</p>	
<p>安定所における求人開拓業務は、主として求人開拓推進員が担っており、同推進員は「求人開拓推進員設置要領」（平成21年6月1日付け職発第0401019号）に基づき、労働局長が委嘱（採用業務は安定所が実施）している。その求人開拓実績については、「平成21年度求人開拓事業の実施に係る留意点について」（平成21年6月1日付け事務連絡）において、安定所は、求人開拓推進員の日々の活動状況等（接触した事業所、接触日、接触の方法、求人申込書の提出の有無等）を、月ごとに記録し、月別の総括表を四半期ごとに作成の上、労働局を經由して厚生労働本省に報告することとされている。</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-⑨</p>
<p>また、厚生労働省の「平成二十三年度雇用施策実施方針の策定に関する指針」では、「安定所等に求人開拓推進員を配置し、非正規求人からの転換を含めた正社員の求人確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行うことにより、求職者の正社員就労支援を進める」としている。</p>	<p>図表Ⅱ-1-(2)-⑩</p>
<p>ウ トライアル雇用事業及び職業訓練</p>	
<p>(7) トライアル雇用事業</p>	
<p>厚生労働省は、職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、これらの者を一定期間試行雇用（トライアル雇用）することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、平成13年からトライアル雇用事業を実施している。その具体の対象求職者は、要支援者</p>	

(中高年齢者、若年者等、母子家庭の母、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者)及び就職困難者(障がい者、日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレス)のうち、その職業経験、技能、知識、労働市場の状況等から判断して、安定就業の実現や雇用機会の確保のためには試行雇用期間を経ることが適当であると、安定所長が認める者となっている。

このうち、若年者等を対象としたトライアル雇用事業(以下「若年者等トライアル」という。)については、「トライアル雇用事業実施要領」(平成23年4月1日付け職発0401第33号。平成22年度については、平成22年4月1日付け職発0401第34号。以下「トライアル要領」という。)において、その対象者は、トライアル雇用開始時に40歳未満の者であって、次のいずれかに該当する者とされている。

- ① 学卒未就職者等、職業経験のない者
- ② 従前に経験のない職種又は業務に就くことを希望する者
- ③ 過去の相当期間において短期間の就業及び転職を繰り返していたが、今後は長期的に安定した就業を希望する者
- ④ 過去の相当期間において離職している者
- ⑤ その他、就業経験や職業能力に鑑みて、安定的な職業に就くためには、若年者等トライアル雇用の対象とすることが必要と認められる者

また、トライアル要領では、労働局は、職業安定局関係各課室から別途指示する件数の範囲内で、試行雇用奨励金の支給対象となるトライアル雇用を推進し、当該指示された件数の範囲内において、管轄する安定所におけるトライアル雇用実施計画数を調整するものとされている。

(トライアル雇用事業の流れ)

トライアル要領によれば、安定所は、トライアル雇用事業の対象者となる求職者について、次の方法により登録、職業相談等を行うものとされている。

- ① 対象者に係る求職票の表面上部に「試」の印を押すとともに、他の求職票と区分し、整理を行うこと。
- ② 対象者を、トライアル雇用対象者名簿(対象者氏名、希望職種、事業所名、採否、トライアル雇用開始日・終了日、てん末等)に記載すること。
- ③ 安定所は、対象求職者に対し、トライアル雇用に係る職業相談を行うに当たっては、次のi)からiv)について説明すること。
 - i) トライアル雇用は、求職者の早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るものであり、また、当該求職者の安定的な就業の場が確保されるようにする観点から、その後の常用雇用への移行を図るものであること。
 - ii) トライアル雇用期間について、一定の要件を満たせば実施事業主に対し奨励金が支給されること。
 - iii) 実施事業主は、トライアル雇用に係る計画書を作成し、当該トライアル雇用に係る対象者の同意を得た上で当該計画書を安定所に提出する必要があるが、

図表Ⅱ-1-(2)-⑩

特に「常用雇用に移行するための要件」については、トライアル雇用終了時にトラブルが生じないよう、対象者と実施事業主とが十分に話し合う必要があること。ただし、「常用雇用に移行するための要件」を満たせば必ず常用雇用に移行する義務が実施事業主に生じるものではなく、安定所からはできる限り常用雇用に移行させるよう指導はするものの、何らかの事情により常用雇用に移行しない場合もあり得ること。

iv) トライアル雇用の期間及び期間中の労働時間、賃金等の労働条件、常用雇用に移行するための措置。

また、当該事業の活用を希望する求人者に対しては、事業の趣旨、流れを説明し、当該求人者の求人票にトライアル雇用事業を適用する旨を明示することとされている。

トライアル雇用対象求人に申込みをした求職者は、採用決定後、原則3か月の試行雇用期間（試行雇用期間中、1月当たり4万円の試行雇用奨励金が求人者に支給される。）を経て、試行雇用期間中の業務内容等を考慮の上、常用雇用（期間の定めのない雇用）に移行することとなる。

なお、トライアル要領においては、対象者が中高年齢者、若年者等の場合、最初の登録の際に生年月日を確認することとし、トライアル雇用対象求人者の紹介までに確認できなかった場合には、トライアル雇用が開始される前までに、対象者から雇用保険受給資格者証等の官公署が発行した書類の提示を求め確認・記録することとされている。

（トライアル雇用事業の実績）

トライアル雇用事業のうち、最も実績の多い若年者等についてみると、開始者数は、平成20年度40,852人（終了者数33,689人、常用雇用移行者数26,746人）、21年度52,852人（同42,721人、同33,725人）と、対前年度比29.4%増で推移しており、常用雇用移行率（終了者数に対する常用雇用移行者数）は、20年度79.4%、21年度78.9%と高いものとなっている。

しかし、若年者等トライアル雇用奨励金の平成21年度の執行実績をみると、予算額77億5,200万円に対し、執行額は43億5,300万円（執行率56.2%）となっており、4割強が未執行となっている。厚生労働省は、当省の勧告（「雇用保険二事業に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」（平成22年1月22日））をも踏まえ、平成21年度の執行実績に基づき、22年度予算額は36億7,900万円（21年度比47.5%）と大幅に減額しており、23年度についても、対象者の増加を見込んでいるが45億9,300万円（同59.2%）となっている（22年度執行額は51億5,600万円）。

なお、東日本大震災に係る対応として、3年以内既卒者トライアル（大学等の卒業後、1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者に限定したト

図表Ⅱ-1-(2)-⑫

図表Ⅱ-1-(2)-⑬

ライアル雇用（以下「既卒者トライアル」という。）のうち、平成 20 年 3 月以降卒業の新規卒者を対象者とするもの。）雇用奨励金について、正規雇用定着 3 か月後の奨励金額を従前の 50 万円から 60 万円に増額することで、東日本大震災で被災した既卒学生・生徒の雇用拡大を図っている。

(イ) 職業訓練の受講

職業訓練は、求職者が就職するために必要な技能・知識を身につけるために行われる訓練であり、紹介要領において、安定所は、適職への就職を実現するためには、求職者の職業能力や資格が不足しているものと判断した場合、公共職業訓練等の受講指示又は受講推薦を行うこととされている。

図表 II-1-(2)-⑭

また、職業訓練については、紹介要領において、求職者の受講希望を踏まえつつも、求職者の職業能力、求職条件、求職活動状況等に基づき、希望する仕事への就職可能性を広げるためにどのような職業能力開発を図るべきかという観点で職業相談を行った上でなされるべきものである等、その運用方法が規定されている。

さらに、「ミスマッチ解消のための緊急対応策について」（前出）においても、安定所は、求人と求職における能力のミスマッチの状況を分析し、これを踏まえて、公共職業訓練を受講することによって就職が実現する可能性が高まる者に必要な訓練が実施されるように適切な受講指示に努めることとされている。

図表 II-1-(2)-⑮

また、同通知では、職業訓練受講中及び修了間際の求職者に対しては、修了後の早期の再就職を促進するため、安定所は、当該求職者に対して求人情報提供、キャリアコンサルティング等を実施し、その再就職の実現を図るとともに、訓練受講中に就職先が決まらなかった場合にも訓練修了後に安定所での就職支援策に円滑につなげるように努めるなど、就職の実現に向けて十分なサポートを行うこととされている。

なお、東日本大震災に係る対応として、被災地に所在する公共職業能力開発施設において、住宅等の建築、設備工事等の「震災復興訓練」を実施し、被災者の雇用促進を図っている。

図表 II-1-(2)-⑯

エ 求職者のニーズ・状況を踏まえた職業紹介業務

(7) 求職者の緊要度の把握とそれに応じた支援の実施

紹介要領においては、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とされている。

図表 II-1-(2)-⑰

緊要度は、「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、安定所において、求職者が就職を急ぐか否か、安定所の職業紹介や支援に対する期待度の多寡により判断され、相談の過程によっても随時変更されるものとされている。

紹介要領では、相談・援助の基本として、各求職者の状態を把握した上で必要と

図表 II-1-(2)-⑱

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を掲げており、この際には、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」を決定することとされている。

求職者の状態に応じた支援の方法として、紹介要領においては、「支援サービス」と「あっせんサービス」の2つが示されている。紹介要領では、求職者が求職活動を始めて就職するまでの流れを次の8段階に分け、いずれかの段階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（緊要度の高い求職者）に対しては、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「支援サービス」を提供するとされている。

- ① 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
- ② 求職活動中での心理的な問題の有無の確認
- ③ 自己分析・労働市場での自己の位置づけ分析の支援
- ④ 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
- ⑤ 履歴書、職務経歴書、面接等の求職活動方法の確認
- ⑥ 求人検索と紹介
- ⑦ 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）
- ⑧ 紹介結果の確認

支援サービスにおける①から④までの過程において特段の問題が見受けられない者に対しては、⑥から⑧までの過程を中心とした求職活動を支援する「あっせんサービス」を提供するとされている。

なお、これら2つのサービスは、いずれか一方のみを継続的に提供していくものではなく、「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とされている。具体的には、上記①から⑧までの各段階のいずれかに問題が認められた場合のほか、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・能力に合っていない、iii) 応募と不採用を繰り返す等の状況がみられた場合は、「あっせんサービス」から「支援サービス」に切り替え、問題の解決を図ることとされている。

(イ) 計画的職業紹介の実施

職業紹介は、申し込まれた求人適合する求職者がいた場合は、当該求人に紹介し、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求人の充

足の見込みが低いと思われる場合などは、充足を促進するため、各種の計画的職業紹介を行うこととされている。

職業紹介の方法には、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）」がある。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、用意しておくことのほか、「呼出紹介」（注1）、「通信紹介」（注2）、「管理選考」（注3）、「合同就職面接会」（注4）、安定所の職員が障がい者などの就職困難な求職者に同行して紹介先求人者の元に出向いて行う「同行紹介」がある。

図表Ⅱ-1-(2)-⑱

（注1） 安定所への来所時の職業相談等の時点では、適合する求人がない等により紹介に至らなかったり、紹介したものの不調に終わった場合であって、その後、求職者に適合する求人が得られた場合や、求人者から求職者の紹介について要望が出され、これに適合する求職者がいた場合などに、安定所に求職者の来所を求めて紹介を行うもの。

（注2） 呼出紹介と同様の状況において、当該求職者の来所を求めず、安定所において当該求人、求職の適格性をチェックし、結合可能性があると判断した場合に当該求職者に電話等で事前に連絡し、求人条件等を説明した上で、応募の意向がある場合に紹介するもの。

（注3） 求職者、求人者の双方を一堂に集め、積極的に求職者・求人者間の面接の機会を提供し、紹介担当職員の管理の下に、求人・求職条件についての話し合いを行わせ、その過程を通じて求人・求職の適格な結合の促進を図るもの。

（注4） より多くの求職者・求人者の面接の機会を積極的に提供することにより、求人・求職の適格な結合を促進することを目的として、同一都道府県内の複数の安定所又は複数の都道府県の安定所が合同で管理選考を行うもの。

オ 未充足求人に対するフォローアップの充実

(7) 未紹介求人及び無効求人に対するフォローアップの実施

紹介要領においては、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（以下「未紹介求人」という。）については、ハローワーク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のチェックを行い、該当する求人者に対し、労働市場に関する情報等の提供や求人条件緩和指導などの支援を行うこととされている。

また、紹介要領においては、受理した求人が未充足のまま有効期間満了に至った求人（以下「無効求人」という。）については、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ととされている。引き続き紹介を受ける希望が確認された場合は、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、充足が期待できるものとし、紹介期限の延長又は改めて新

規求人として受理し、その充足援助に努めることとされている。

(イ) フォローアップの実施状況の記録

紹介要領においては、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、安定所の異なる担当者が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ことがないようにするとともに、フォローアップを一層綿密に行い、その後の職業相談・職業紹介に生かせるようにすることとされている。

(ウ) フォローアップ求人の再周知

紹介要領においては、安定所が受理した求人のうち、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としている。

また、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とされている。

カ 震災被災者に対する就職支援

厚生労働省は、紹介留意事項通知を始め、「東北地方太平洋沖地震被災者に係る職業紹介について（その2）～避難先の実態把握と出張相談～」(平成23年3月25日付け職首発0325第2号・職保発0325第1号職業安定局首席職業指導官・雇用保険課長通知)、「東北地方太平洋沖地震被災者に係る職業紹介について（その3）～被災者用求人確保等～」(前出)等を発出し、震災被災者に対する就職支援を進めている(詳細は第2-5を参照)。

【調査結果】

ア 労働市場の分析を踏まえた広域職業紹介及び情報提供の実施

調査対象労働局において、労働市場の分析及びその結果の求人・求職者への提供状況、広域労働市場圏の分析状況、求人の連絡・広域職業紹介の実施状況を調査した結果、次のとおり、労働市場分析及びその求人の連絡への活用、広域職業紹介の実施が不十分な状況がみられた。

(7) 広域労働市場圏の分析状況

今回、調査対象労働局における広域労働市場圏の分析状況を調査したところ、次のとおり、広域労働市場圏に係る分析は必要ないとしている労働局や、広域労働市場圏の労働力需給バランスに係る各種指標の分析が不十分である労働局がみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-⑳

(広域労働市場圏に係る分析を行っていないもの)

調査対象労働局のうち、広域労働市場圏に係る分析は必要ないとしている労働局が2労働局（愛知、沖縄）みられた。

しかし、当該労働局管内の安定所における広域職業紹介の実施状況をみると、特に愛知労働局管内は、平成19年度から21年度までの平均において、管外・県外からの充足数が8割を占めているもの（名古屋中安定所）や同じく6割強を占めているもの（刈谷安定所）などがみられ、労働局管内の安定所間における労働力の流動性が高い状況が認められる。また、都市雇用圏の概念（金本良嗣氏らが提唱。経済産業省地域経済研究会配布資料による。）では、愛知県内には名古屋都市圏、刈谷都市圏等が存在するとされている。

図表Ⅱ-1-(2)-㉑

(広域労働市場圏に係る分析を行っているが、各種指標等の分析が不十分なもの)

① 同一労働局管内の複数の安定所の管轄区域にまたがる広域労働市場圏の分析を行っている9労働局全てにおいて、各労働市場圏に係る需給バランス等のデータの算出が行われているが、安定所別に管内、管外の求人、求職者等の需給状況まで分析している労働局は、東京及び埼玉の2労働局にとどまっている。

図表Ⅱ-1-(2)-㉒
(再掲)

② 複数の労働局の管轄区域にまたがる広域労働市場圏に係る需給バランス等のデータの算出を行っている労働局は3労働局（東京、埼玉、大阪）となっており、その分析を行っていない労働局では次のような見解を示している。

i) 県北地域は岩手県一関地域にまたがって広域労働市場圏を構築していると認識しているが、当該市場圏に係る分析は県北地域の安定所が行っているため、労働局で行う必要はない。（宮城労働局）

ii) 同一労働市場圏の隣接する他県について、県外からの就職件数は、バランスシート等の統計に影響を与えるほどではないと考えられ、県外の求職者は地元就職を第1希望としている者が多く、自分の希望条件に見合った求人がある場合に、広島県内の求人に応募する場合が大半であると思われるため、求人情報の提供が主流となっている。（広島労働局）

(東京労働局における広域労働市場圏の分析状況)

東京労働局は、前出の「ミスマッチ解消のための緊急対応策について」に基づき、広範な労働市場圏の情報分析を行うため、首都圏1都5県（茨城、埼玉、千

葉、神奈川、山梨)の労働局から構成する関東地域労働市場圏連絡会議を設置し、次のような分析活動を実施している。

① 関東地域労働市場圏連絡会議では、平成12年国勢調査による「東京で従業、通学する者」の数の「当地に常住する従業者・通学者」数に対する割合がおおむね10%以上の地域を所管する安定所を対象に、平成16年度及び19年度に求人・就職条件に係るサンプル調査(一般事務、情報処理等の職種を選定し、それぞれについて雇用形態、昇級の有無等の条件ごとに充足率を算出し、地域別・職種別に比較。平成19年度の調査では45安定所を対象)を実施している。

また、毎月定期的に1都5県の労働局に係る労働市場分析として、「関東労働市場圏有効求人・有効求職 年齢別バランスシート」、「関東市場圏職種別有効求人・求職状況」を作成、公表している。

② 特に、1都3県(千葉、埼玉、神奈川)の労働局については、平成20年度まで職業安定部長の意見交換会を開催しており、都内の安定所別に1都3県の求職者による充足状況を分析している。

今回、都内3安定所(飯田橋、足立、三鷹)が受理した求人に対する1都3県の求職者による充足状況をみると、いずれにおいても充足件数の4割以上が他所に求職申込みしている求職者による充足となっている。

なお、上記3県内の18安定所(都内安定所の求人への充足件数が多い上位6安定所を各県から抽出。以下「抽出安定所」という。)に求職申込みした求職者の都内への就職状況をみると、いずれにおいても、飯田橋安定所が上位3位内に挙がっている。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

図表Ⅱ-1-(2)-㉕

(イ) 求人の連絡(求人充足依頼)及び広域職業紹介の実施状況

a 求人の連絡の実施状況

調査対象安定所における求人の連絡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、ハローワークシステム又はファクシミリ等の手段で、安定所間の求人の連絡及び受理が行われている。

なお、調査対象安定所のうち飯田橋安定所においては、他の安定所に紹介する求人の連絡として「ピックアップ求人」の連絡を実施している。

これは、充足可能性が高いとみられる求人を各担当者が1日1件以上ピックアップすることとし、ピックアップした求人を他の安定所に連絡するものである。ピックアップする基準は、社会保険加入事業者であり、①規模500人以上の会社等、②専門職等で日頃は出ない特殊な求人などとされている。

ピックアップ求人の実施効果についてみると、平成19年度から21年度までの平均充足率が59.2%と、一般求人の平均充足率18.2%と比較して非常に高い充足率となっており、飯田橋安定所から各安定所にピックアップ求人を送付することにより、他の安定所の求職者の就職及び飯田橋安定所管内の求人の充足に寄与しているものと考えられる。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

図表Ⅱ-1-(2)-㉕

ただし、飯田橋安定所のピックアップ求人に係る求人情報の送付先の安定所について調査したところ、いずれも飯田橋安定所の求人に就職した求職者が多いとされる安定所（抽出安定所）の中には、ピックアップ求人による求人票の送付が行われていない安定所（川口、千葉南、鶴見など）がみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-⑳

b 広域の就業のニーズを踏まえた職業紹介の促進

今回、求職者の中から、求職申込みをした安定所以外の安定所の求人紹介を許容している者、県外の安定所の求人紹介を許容している者又はそのいずれも許容している者の計 466 人（今回抽出調査した 930 人の求職者の内数）を抽出し、これらの者に対する管外・県外の求人の紹介状況を調査したところ、管外又は県外のいずれかの求人への紹介が行われている者（以下「管外等紹介者」という。）が 114 人、一方、管外・県外のいずれにも紹介されていない者（以下「管外等未紹介者」という。）が 97 人（管内・管外を問わず、紹介実績のない求職者 40 人を含む。）おり、管外・県外の求人への広域職業紹介が十分に行われていない状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-㉑

また、管外等紹介者及び管外等未紹介者の採用状況をみると、管外等紹介者 114 人のうち採用されている者が 75 人（採用率 65.8%）となっている一方、管外等未紹介者 97 人のうち採用されている者が 29 人（採用率 29.9%）となっている。

イ 求人開拓の効果的な実施

今回、調査対象安定所における求人開拓の実施状況等を調査した結果、次のとおり、安定所が求人開拓推進員による開拓求人の充足状況を正確に把握していないなど、求人開拓業務が効果的に実施されていない状況が認められた。

(7) 地域の雇用情勢、求職者のニーズを踏まえた求人開拓の実施

調査対象安定所（気仙沼安定所を除く。）において、有効求人倍率が低く、かつ有効求職者数が多い職業を調査したところ、いずれの安定所においても、「事務的職業」（平成 22 年度の 30 安定所の 1 安定所当たり有効求職者数の月平均は 3,390 人、有効求人倍率の月平均は 0.2 倍）、及び「生産工程・労務の職業」（同有効求職者数の月平均は 2,958 人、有効求人倍率の月平均は 0.5 倍）の職業のニーズが高いものとなっている。

図表Ⅱ-1-(2)-㉒

一方、今回、調査対象安定所が平成 22 年 9 月 1 日から 12 月 24 日までの間に開拓した 978 件の求人（以下「調査対象開拓求人」という。）をみると、「事務的職業」の開拓求人が最も多い安定所は 4 安定所、「生産工程・労務の職業」の開拓求人が最も多い安定所は 5 安定所（気仙沼安定所を除く。）と、残る 21 安定所では、これ以外の職種の開拓求人が多いものとなっている。また、調査対象開拓求人のうち、「事務的職業」に係る開拓求人は 30 安定所の合計で 237 人（1 安定所当たり月平均 2.6 人）、「生産工程・労務の職業」に係る開拓求人は 30 安定所の合計で 767 人

図表Ⅱ-1-(2)-㉓

(1 安定所当たり月平均8.5人)と求職者数と比して相当少ないものとなっており、求職者のニーズが高い(求人倍率の低い)職業の求人開拓が十分行われておらず、必ずしも開拓求人が地域の雇用情勢や求職者のニーズを踏まえたものとなっていない状況がみられた。

なお、開拓の結果、新規求人倍率または有効求人倍率が1.0倍以上の職業を最も多く開拓している安定所が17安定所みられた。

一方、調査対象安定所の中には、次のとおり有効求人倍率及び有効求職者数を考慮した求人開拓を実施している例がみられた。

〔事例〕

沖縄安定所では、管内の求人・求職の動向によるミスマッチ防止の観点から、平成22年9月に、「求人開拓実施年度計画」(平成22年度)の別紙として、開拓対象求人を、バランスシート(平成22年7月)に基づき、有効求人倍率0.22未満(平成21年度平均)かつ有効求職者数200人以上の職種を中心に開拓することとしている。

調査対象開拓求人のうち、沖縄安定所分の開拓求人24件47人の充足状況をみると、次表のとおり、有効求人倍率の低い職種(求職者ニーズの高い職種)の求人が、全体で50%を占め、充足を意識した求人開拓が実施されており、その充足率も約5割(46%)となっている。

	開拓求人数	調査対象開拓求人 に占める割合	開拓求人充足数 (充足率)
事務的職業	4件7人	15%	3人(43%)
農林漁業の職業	1件10人	21%	5人(50%)
生産工程・労務の職業	3件5人	11%	2人(40%)
販売の職業	1件2人	4%	1人(50%)
計	9件24人	51%	11人(46%)

(イ) 開拓求人の充足状況の把握

今回、調査対象安定所における平成22年度の求人開拓実績を調査したところ、香川労働局管内の2安定所(高松、丸亀)では、開拓求人の充足状況を把握していない状況がみられた。

また、求人受理時において、開拓求人であることを示す記号「88」の記入漏れがあるため、開拓求人の充足数が実際よりも少なくなっているとしている安定所(可部)があり、開拓求人の充足数を正確に把握していないものもみられた。

このように、充足状況を把握していない理由について、該当する安定所では、求人開拓実績は厚生労働本省に対する報告対象となっているが、その充足状況までは

図表Ⅱ-1-(2)-③〇

求められておらず、また、安定所においてシステムを用いて集計できず、求人1件ごとに求人管理情報を出力した上で、手作業で充足状況を計算する必要があるが、開拓求人に限定した充足状況を手作業で把握・検証する必要があるとは考えていないので行っていないとしている。(高松及び丸亀の各安定所)

なお、香川労働局管内の観音寺安定所では、所独自の判断で、「求人開拓一覧」を作成の上、開拓求人の充足状況を毎月確認・集計(開拓求人の求人管理情報を出力し、1件ごとに紹介・充足状況を視認の上集計)しているが、上記の2安定所(高松、丸亀)と同様に、その結果を厚生労働本省に報告していない。

一方、厚生労働省では、開拓求人の充足状況は安定所でも把握可能であり、また、開拓求人であることを示す記号「88」が未入力の場合についても、記号「88」の入力状況を翌月に再チェックし、調整報告することとなっているため、正確に把握できているはずであるとしており、開拓求人の充足状況に係る集計・報告の仕組み、集計結果が安定所に周知徹底されていない実態となっている。

(ウ) 調査対象安定所の開拓求人の充足状況

調査対象安定所のうち、開拓求人の充足状況を把握していない又は厚生労働本省に報告していない3安定所(高松、丸亀、観音寺)を除く28安定所における、平成22年度の求人開拓推進員による開拓求人の充足率は全体で22.5%となっている。これは、同じ28安定所の平成22年度の一般職業紹介全体の充足率27.1%を下回っており、求人開拓を実施することによって、充足率を低下させる結果となっている。

また、調査対象開拓求人の充足状況を調査したところ、次表のとおり、一部の安定所においては、開拓した求人のほとんどが未充足となっている状況がみられた。

	職種	開拓求人数	開拓求人充足数 (充足率)
千歳安定所	生産工程・労務の職業	7件 268人	1人 (0.4%)
川越安定所	サービスの職業	3件 43人	0人 (0%)
豊橋安定所	販売の職業	1件 10人	0人 (0%)

このような状況について、大都市に近接しており、求職者がそちらの求人に流れてしまうとする安定所(千歳)があるほか、次のとおり、求人の量的確保を重視し、開拓した求人のフォローアップが不十分としているものもみられた。

- ① 未充足のまま有効期間を更新しない求人について、求人開拓推進員が接触し、再度求人を受理したものは開拓求人(新規求人)として実績に含まれているが、再受理する際に条件緩和等の適切な指導が行われぬまま、同じ求人内容で再受理をしているものがあるため、未充足で期限切れとなった原因が改善されず、充

図表Ⅱ-1-(2)-⑳
(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-㉑
(再掲)

足可能性が低い求人が増えることが、目標を下回る一因となっている。(塩釜、福山の各安定所)

- ② 求人の量的確保を最優先に実施しており、フォローアップを十分に実施できていない。(川越安定所)

ウ トライアル雇用事業及び職業訓練の活用による求人・求職者支援の効果的な実施

(7) トライアル雇用事業

今回、調査対象安定所におけるトライアル雇用事業の実施状況等を調査した結果、次のとおり、当該事業が就職困難な求職者の支援方策や、求人の充足促進対策として適切に運用されていない状況がみられた。

a 安定所におけるトライアル雇用対象求職者の把握状況

調査対象安定所におけるトライアル雇用対象求職者の把握状況を調査したところ、次表のとおり、紹介前に対象者を把握(特定)して同制度の利用を勧め、了解を得ているものは31安定所中僅か5安定所であり、残る26安定所は、トライアル雇用対象求人への紹介時に初めて対象者を把握している。これは、若年者等の職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、早期就職、安定就業の実現を図るという同事業の趣旨から離れ、紹介の結果、採用された求職者について、一定の条件に当てはまれば、同事業を適用して、求人者に試行雇用奨励金が支給されるという運用が広く行われていることを示している。

図表Ⅱ-1-(2)-㉑

区分	安定所数 (調査対象安定所数に占める割合)
求職申込時又は職業相談時に対象求職者を把握(特定)している安定所	5 安定所 (16%)
トライアル雇用を希望する求人への紹介時に初めて対象求職者を把握している安定所	26 安定所 (84%)
うち、実際にトライアル雇用を開始した者を対象求職者とみなしている安定所	17 安定所 (55%)

トライアル雇用対象求人への紹介時に初めて把握している安定所では、その理由について、次のように説明している。

- ① 求職者の希望職種はその都度変化しており、そのような状況の中で対象者名簿を作成しても無意味である。(塩釜及び気仙沼の各安定所)
- ② 同じ求職者であっても、これまでの職歴等を詳しく検討しないと、どのような条件下でトライアル雇用を利用できるかという判断をすることは困難であるため、求職者全ての中からトライアル雇用対象者を抽出して名簿を作成する

ことは難しく、その必要性も感じない。(川越安定所)

- ③ 業務繁忙な中、名簿がなくても求職者に対するトライアル求人への紹介業務に支障は生じない。(名古屋中安定所)
- ④ 対象者が増加し、把握が困難になった。(福山及び可部の各安定所)
- ⑤ 求職者が具体的に求人票を持って紹介を希望してくるまでは対象要件を満たしているか否かを確認することができない。(那覇及び沖縄の各安定所)

b トライアル雇用求職者の選考の状況

トライアル雇用は、就職困難な特定の求職者層を対象としており、当該求職者の職務に対する適性を見極めるために一定期間試行雇用する制度であることから、トライアル要領において、①「事業主が一度に求人数を超える数の対象者の応募を受け付け、選考を行うこと」、②「求人数を超える数の対象者のトライアル雇用を実施し、トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行させる者の選考を行うこと」は望ましいものではなく、事業主に対して理解を求め、このようなことができる限り行われたいよう留意することとされている。

今回、調査対象求人(1,395件)のうち、トライアル雇用を希望する旨が求人票に明記されている201件の求人(以下「調査対象トライアル求人」という。)への紹介状況を調査したところ、募集人数を超える応募者(求職者)の紹介を受けている求人が70件みられた。これら70求人の募集人数計108人に対し、トライアル雇用を適用するとして紹介された求職者が373人、うち採用された者は59人、残る314人は不採用となっており、安定所において適格な紹介が行われていない状況がみられた。

また、調査対象トライアル求人のうち、トライアル雇用を適用するとして紹介された求職者が5人以上の求人は29件あり、そのほとんどの求人では、募集人数を大幅に上回る求職者の紹介を受けて採用を決定している状況となっている。

さらに、トライアル雇用事業は、求職者の職務に対する適性や業務遂行可能性を見極めるために一定期間試行雇用することを目的とした制度であるにもかかわらず、次のとおり、一般求職者と同様な採用選考が行われ、その結果、同事業の趣旨に適していない求人に対し、当該事業が適用されている例がみられるなど、当該制度の趣旨が求人者に十分理解されておらず、その目的が十分に達成されていない状況となっている。

〔事例〕

募集人数2人の若年者等トライアル併用求人に対し、トライアル雇用希望の求職者39人を含む紹介者44人が不採用となっており、他の一般の求人と同様に、試行雇用の前の選考において、適性や能力、業務遂行可能性の見極めが行われているとみられる状況となっている。(大宮安定所)

また、同様に、トライアル雇用希望の求職者16人を含む紹介者19人が不採用

図表Ⅱ-1-(2)-⑪
(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-⑫

図表Ⅱ-1-(2)-⑬

となっているもの(川越安定所)、さらに、トライアル雇用希望の求職者 11 人を
含む紹介者 12 人が不採用となっているもの(丸亀安定所)などがみられた。

また、調査対象トライアル求人のうち、選考方法が書類選考のみとなっている
求人が 25 件みられ、これら 25 件にトライアル雇用で紹介された求職者 38 人の
うち、30 人が書類選考のみで不採用とされており、就業経験、技能、知識等の形
式的要素では就職することが困難であるとされる者について、試行雇用期間を通
じて、その適性や業務遂行可能性等の実質的要素を見極めるというトライアル雇
用事業の趣旨にそぐわない運用が行われている状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

c 若年者等トライアル求人等における雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項第 3 号イによる年齢制限

トライアル雇用事業のうち、若年者等トライアルにおいては、その年齢要件が、
平成 13 年の事業開始時は 30 歳未満であったが、16 年 10 月からは 30 歳代前半の
フリーターの雇用対策として 35 歳未満に引き上げられ、さらに 20 年 12 月から
は年長フリーターの雇用対策として 40 歳未満に引き上げられており、社会情勢
に合わせて対象者を拡大してきており、既卒者トライアルにおいても、対象求職
者の年齢は同じく 40 歳未満とされている。

一方、雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項第 3 号イ（以下「年齢制限例外規
則」という。）は、「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」は年齢制限を行うことができる旨、年齢制限禁止の例外を設けて
いる。

図表Ⅱ-1-(1)-㉔
(再掲)

今回、調査対象トライアル求人のうち、137 件 (68.2%) が年齢制限のある求人
となっており、さらに、若年者等トライアル等の対象となる 40 歳未満を下回る
35 歳以下の年齢制限を行っている求人が 51 件となっている。これらの求人にお
ける応募者の状況をみると、若年者等トライアル又は既卒者トライアルの応募者
の年齢が確認できる 26 件 (応募者 102 人) において、求人の制限年齢を超えて、
若年者等トライアルの対象となる 40 歳未満までの応募者は、次の 2 件 4 人のみ
となっている。若年者等トライアルと年齢制限例外規則を適用した年齢制限のあ
る一般求人とが併用されている場合、その応募者の年齢は年齢制限例外規則によ
る制限年齢以下である傾向がみられ、その制限年齢を超えて若年者等トライアル
の上限年齢である 40 歳未満までの対象者の応募が行われにくいものとなってい
る。

図表Ⅱ-1-(2)-㉕

〔事例〕

若年者等トライアルと併用して、年齢制限例外規則を適用し 30 歳以下の年齢
制限を付しているが、当該求人に対する若年者等トライアル紹介者 13 人の年齢

を調査したところ、30歳を超えている応募者は3人（31歳、31歳及び32歳）であり、いずれも不採用となっている。（丸亀安定所）

また、同様に28歳以下の年齢制限を付しているが、当該求人に対する若年者等トライアル紹介者4人の年齢を調査したところ、28歳を超えている応募者は1人（33歳）のみであり、不採用となっている。（広島東安定所）

(イ) 職業訓練受講による求職活動に対する効果

今回、調査対象求職者について、職業訓練の受講状況等を調査したところ、930人中109人において職業訓練の受講が確認され、そのうち、訓練受講中・受講後の紹介実績がない者が30人みられた。また、訓練受講中・受講後の紹介実績が把握できる者（75人）の中には、職業訓練修了後、受講したことが有利に働くとは考えられない職種を紹介されるなど、訓練効果が十分にその後の求職活動に生かされていない者が13人みられた。

図表Ⅱ-1-(2)-③a, b

〔事例〕

名古屋中安定所では、営業や配達の仕事を希望する求職者（適職は「商品仕入・販売外交員」）に対して、「職種拡大を図るため」としてCADオペレーターの職業訓練を受講させている。

しかし、職種拡大を図るためとして訓練を受講させたにもかかわらず、訓練修了後CADオペレーター関連の事業所を紹介していないなど、職業訓練の受講効果がその後の求職活動に生かされていない。

なお、当該求職者は訓練受講後、当初の希望である営業や配膳を行う事業所について安定所から2度の紹介を受けたものの、採用に至っていない。

なお、調査対象安定所の中には、次のように、職業訓練の受講を希望する求職者に対し、受講の効果を勘案して、再考を促している例がみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-③

〔事例〕

那覇安定所では、パソコン基礎系コースを受講中、約半分のカリキュラムを終えた段階で「次の職業訓練コースに応募したい」と連続受講を希望する求職者に対し、「半分しか終わってない段階で、なぜ次の受講の必要性が分かるのか」、「ウェブのスキルをどのように活用しようと考えているか」との問いかけをし、受講後の就職可能性を高める効果が望めないとして、安易な連続受講を抑止している。

その後も、ITインストラクター補佐養成科を希望する求職者に対し、キャリア（家具販売、ピッキング（出荷指示等に対して品物を在庫から選び出すこと）、式場のハンドリング等）を考慮すると訓練修了後の就職が厳しいと判断し、他の職業訓練も吟味するよう指導している。

また、訓練受講中・受講後の紹介実績がない者(30人)の中には、職業訓練受講後に長期(1か月以上)にわたって紹介を受けていない者が10人みられ、次の例のように、約4年間にわたって紹介を受けていない例もみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

〔事例〕

求職者が職業訓練(ITパソコンマスター科)を平成18年12月27日に修了した後、調査対象の抽出時点(平成23年1月31日)まで1,496日の間、安定所において紹介を受けた形跡がみられない。(広島東安定所)

エ 求職者の緊要度の的確な把握

今回、調査対象求職者の緊要度について、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、次のとおり、求職者のニーズと特性に対応したサービスを実施するために必要な緊要度が未記入又は判断されていない状況がみられた。

図表Ⅱ-1-(1)-㉒
(再掲)

(調査対象求職者における緊要度の把握状況)

調査対象求職者の求職票における緊要度の把握状況を調査したところ、31安定所930件のうち20安定所103件において、緊要度が未記入又は判断されていない状況がみられた。

緊要度が未記入又は判断されていないことについて、求職受理時には、緊要度を把握しきれない場合があるとする安定所のほか、次のような理由を挙げているものもある。

- ・ 「当面判断できない者」(緊要度0)として求職申込書には記入したものの、求職票には入力していなかった。また、新規求職申込後の再来時時の相談で緊要度を把握しても、入力しないまま相談が続いてしまうものがある。(名古屋中安定所)

また、緊要度は、紹介要領において、初回の職業相談の過程の中で把握することとされているが、求職申込みから2か月から3か月程度おきに、再来時等をとらえて再度確認することとされているほか、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、これを速やかに変更することとされている。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

調査対象とした求職者の中には、相談の過程において、早急に就職を希望する意思を示しているにもかかわらず、緊要度が「3」(就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い)のまま変更されていないものが1人みられた。(大牟田安定所)

なお、この求職者は、勤務地についても「大牟田近郊を希望しているが、久留米、福岡でも構わない」との意向を示しているが、求職票の「広域就業希望地」

欄にはその旨の記載がない。

本事例のように、職業相談の過程で把握された求職者の意欲や希望の変化を求職票に反映させる作業は、システムによる自動チェック機能等では対応が困難であると考えられるため（システムにおいて職業相談の内容から求職者の意欲や希望の変化を検出し、緊要度等の求職票の内容を自動で修正するといった複雑な処理は困難）、安定所職員自らが求職者のニーズ・状態の把握を徹底しなければ対応できないものと考えられる。

オ 求職者の緊要度に応じた職業紹介・支援の実施

調査対象求職者を緊要度別に整理したところ、安定所に対する期待度が高いもの（緊要度1、3、5及び7）は31安定所680件、期待度が低いもの（緊要度2及び6）は25安定所95件となっている（なお、札幌、仙台、川口、松本、高松及び久留米の6安定所においては、期待度が低いと判定された求職者はみられなかった。）。

また、就職を急ぐもの（緊要度1、2、5及び6）は31安定所590件、就職を急がないもの（緊要度3及び7）は30安定所185件となっている（豊橋安定所においては、就職を急がないと判定された求職者はみられなかった。）。

(7) 緊要度において安定所に対する期待度が高いとされている者に対する支援の実施状況

調査対象求職者のうち、安定所に対する期待度が高いもの（緊要度が1、3、5及び7）と低いもの（緊要度が2及び6）における相談件数（求職者1人当たり）、紹介件数（求職者1人当たり）及び就職率を比較したところ、次のとおり、必ずしも、安定所に対する期待度が高い者に対して集中的な支援が実施されていない状況がみられた。

(安定所に対する期待度の高低と支援の実施状況との関係)

- 安定所に対する期待度が高い求職者1人当たりの相談件数（延べ数）が、期待度が低い求職者よりも多いものは22安定所みられたが、残り9安定所については、期待度が低い求職者よりも相談件数が少なくなっている状況がみられた。（千歳、塩釜、飯田橋、三鷹、大宮、川越、豊橋、梅田及び福山の各安定所）
- 安定所に対する期待度が高い求職者1人当たりの紹介件数（延べ数）が、期待度が低い求職者よりも多いものは25安定所みられたが、残り6安定所については、期待度が低い求職者よりも紹介件数が少なくなっている状況がみられた。（千歳、塩釜、飯田橋、川越、堺及び福山の各安定所）
- 安定所に対する期待度が高い求職者の就職率が、期待度が低い求職者の就職率よりも高いものは16安定所みられたが、残り15安定所については、期待度が低い求職者よりも就職率が低くなっている状況がみられた。（千歳、

図表Ⅱ-1-(2)-④

図表Ⅱ-1-(2)-④
(再掲)

塩釜、気仙沼、飯田橋、大宮、川越、長野、名古屋中、刈谷、梅田、茨木、福山、可部、丸亀及び観音寺安定所)

- ・ 相談件数、紹介件数及び就職率のいずれも、安定所に対する期待度が低い求職者の方が期待度が高い求職者を上回っているものが5安定所(千歳、塩釜、飯田橋、川越、福山)ある。

(イ) 緊要度において就職を急ぐとされている者に対する支援の実施状況

調査対象求職者のうち、就職を急ぐと判断されているもの(緊要度1、2、5及び6)と急がないとされているもの(緊要度3及び7)とにおける求職者の平均求職期間(就職できた求職者にあつては求人申込受理日から就職決定日まで、就職できなかった求職者にあつては求人申込受理日から最終相談日までの期間としている。以下同じ。)を比較したところ、次のとおり、必ずしも、就職を急ぐと判断されている者に対して重点的な支援が実施されていない状況がみられた。

(緊要度に基づく就職を急ぐ度合いと支援の実施状況との関係)

緊要度で就職を急ぐと判断されている求職者の平均求職期間が、就職を急がないとされている求職者よりも短くなっているものは17安定所みられたが、13安定所については、就職を急ぐとされている求職者の平均求職期間が、就職を急がないとされている求職者よりも長くなっている状況がみられた。(札幌、千歳、仙台、塩釜、飯田橋、川口、長野、名古屋中、広島東、福山、可部、高松及び観音寺の各安定所)

上記(7)及び(イ)のとおり、調査対象安定所の中には、安定所に対する期待度の高い求職者や就職を急ぐ求職者に対する支援が必ずしも十分とはなっていないものがあるなど、緊要度を活用し、求職者の状態に応じた支援が実施できていない状況がみられた。

また、緊要度は、相談の過程によっても随時変更されるものとされているが、調査対象求職者の中には、相談の過程において、早急に就職を希望する意思を示しているにもかかわらず、緊要度が「3」(就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い)のまま変更されていないものがある。

求職者の中には、安定所以外の求人情報を活用して自己就職できる者や少ない紹介件数にもかかわらず複数の内定を得られる者と、紹介不調を繰り返す者や求人者の求める基準に今ひとつ到達できていない者などがおり、後者になるほど、安定所による支援の必要性も高くなるものと考えられる。

求職者の増加に伴い、全ての求職者に対してきめ細かなサービスを提供することが困難となる現在のような雇用情勢下においては、これまで以上に緊要度を活用し、重点的に支援を実施していくことが必要である。

図表Ⅱ-1-(2)-③
(再掲)

(ウ) 計画的職業紹介の実施状況等

a 計画的職業紹介の実施状況

安定所は、申し込まれた求人に適合する求職者がいた場合は、当該求人に対して職業紹介を行い、その充足を図ることとされているが、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、充足を促進するため、各種の計画的職業紹介（次回職業相談に備えた安定所による求人の選定、呼出紹介、通信紹介、管理選考及び合同就職面接会）を行うこととされている。

今回、調査対象安定所における計画的職業紹介の実施状況を調査したところ、次のとおり、安定所における職業紹介は求職者が自ら選定した求人（以下「自選求人」という。）に対する紹介が中心となっており、安定所が求職者のニーズや状態を踏まえた求人を選択して、求職者に紹介を勧める計画的職業紹介の実施が低調となっている状況がみられた。

(求職者に対する紹介求人の選定)

調査対象求職者の求職管理情報において、求職者が応募した求人の選択者が明らかな 131 件（調査対象求職者全体の 14.1%）の紹介記録を調査したところ、自選求人に対する紹介件数が 112 件（85.5%）を占める一方、安定所が選定した求人に対する紹介件数は 19 件（14.5%）にとどまっており、安定所における職業紹介は、主に自選求人に対する紹介が中心となっている状況がみられた。

(求職者に対する計画的職業紹介の実施状況)

調査対象労働局の管内安定所（調査対象安定所以外の安定所を含む。）の平成 22 年 11 月又は 12 月の 1 か月間における計画的職業紹介（システム上で把握・集計可能な「通信紹介」及び「管理選考」並びに呼出紹介及び通信紹介に先立って実施される「職業相談連絡」）の実施状況を調査したところ、次のとおり、職業相談連絡は一定程度実施されているものの、通信紹介及び管理選考はほとんど実施されていない状況がみられた。

① 職業相談連絡…2,797 件

（調査対象労働局 1 局当たり 254 件、管内 1 安定所当たり 18 件）

② 通信紹介… 2 件

③ 管理選考…22 件

このように通信紹介及び管理選考の実績が少なくなっていることについて、該当する安定所は次のような理由を挙げている。

- ・ 通信紹介は、来所が困難な離島等の居住者が想定されるものであり、当所管内では、通信紹介を要さない。（札幌、千歳及び室蘭の各安定所）

図表Ⅱ-1-(2)-⑱
(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-⑳

図表Ⅱ-1-(2)-㉑

- ・ 通信紹介は、求職者のプライバシー保護（求職者の中には、求職活動を行っていることを家族に知られたくない者もいる。）にも配慮しなければならない場合もあり、慎重に対応している。（長野安定所）
- ・ 通信紹介は、紹介状を郵送して求職者が直接選考に臨むことになるため、マッチングの面で不安が残る。（川越安定所）
- ・ 安定所内に管理選考を実施するためのスペースがない。（札幌、千歳及び長野の各安定所）
- ・ 複数の事業者に対して、安定所の会議室を利用して管理選考を実施することも可能と誘ってみたこともあるが、事業者からは自社で採用事務を行うので必要ないとして、参加が得られなかった。（気仙沼安定所）
- ・ 体制上、管理選考の実施が困難である。（仙台、塩釜、川口及び大宮の各安定所）
- ・ 管理選考（ミニ面接会）は、平成 22 年度下半期において月 1 回程度実施してきたが、予定していた求職者が不参の場合など、選考が成立しない場合もあり、あまり効果が上がらなかった。（川越安定所）

一方、調査対象安定所の中には、次のとおり、計画的職業紹介として「ストック求人」と呼ばれる取組を実施して、効果を上げている例がみられた。

〔推奨事例〕 計画的職業紹介の実施例（ストック求人による計画的職業紹介）

長野安定所では、職業相談窓口における求職者への求人情報の提供を目的として、求職部門の相談員が求人部門から回覧された求人票を適宜抽出（ストック）しておき、求職者に対して、経験・資格及び求職者の特性等を考慮して求人との結合の可能性を判断し、当該求人の紹介状況（応募状況）にも配慮して、次のとおり、求人情報の提供及び当該求人への紹介を実施している。

- ① 求職者が紹介希望求人を選択していない場合に、適格と思われる求人を提示して応募を促す。
- ② 求職者が紹介希望求人を選択している場合は、その求人に追加して紹介する。
- ③ 求職者が紹介希望求人を選択しているが、応募状況や適合性の観点から当該求人よりも結合の可能性の高いストック求人がある場合に、代替求人として提案して紹介する。

なお、各相談員は、i) 新規にストックした求人件数、ii) 求職者に情報提供した求人件数、iii) ストック求人による紹介件数を 1 か月分取りまとめ、翌月 5 日までに職業紹介第一部門統括官に提出することとされている。

当該取組は、安定所が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、用意しておく取組であるが、求職者の自選求人への紹介が多い中で、安定所選定求人を積極的に紹介しようとするものとなっている。

長野安定所の求職管理情報の中には、安定所が提供した求人に応募し、実際に採用に至っている事例もみられるほか、同安定所における平成 21 年度及び 22 年度の就職率は、同安定所の年度目標（21 年度 24.6%、22 年度 26.9%。全国目標は 21 年度 24%以上、22 年度 26%以上）に対して、21 年度 27.5%、22 年度 29.7%といずれについても達成している。

b 計画的職業紹介の必要性

今回、調査対象求職票の求職管理情報により、求職者の求職活動の状況を調査したところ、次のとおり、安定所による積極的な支援が必要と考えられるにもかかわらず、計画的職業紹介を始めとした支援が十分実施されていないのがみられた。

（安定所による積極的な支援が必要と考えられる求職者に対する支援の実施状況）

調査対象求職者の中には、次のように、長期間（97 日ないし 1,401 日）にわたって応募と不採用を 10 回以上（10 回ないし 58 回）繰り返しているにもかかわらず、その間、安定所からの支援が未実施又は不十分となっているものが 17 安定所 34 人みられた（いずれの求職者も結果的に未就職）。

また、この中には、次のように、緊要度が「5」（就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い求職者）にもかかわらず、計画的職業紹介を始めとした支援は実施されていないものが 12 安定所 18 件みられた。

- ① 緊要度が「5」とされている求職者が、819 日にわたって 36 件の求人に応募しているが、いずれも不採用。この間、安定所により、問題解決のための支援サービスが行われた形跡がない。（川口安定所）
- ② 緊要度が「5」とされている求職者が、初回相談時までに 3 件の求人に応募しているが不採用であった。初回相談時に、ケース会議が実施され、以降 55 件の求人に応募しているが、安定所により、支援サービスが行われた形跡がない。（三鷹安定所）

計画的職業紹介が実施できていない又は不十分となっていることについて、該当する安定所は次のような理由を挙げている。

- ・ 計画的職業紹介は、時間や手間が掛かるため、担当職員が増員されない限り、これまで以上の実施は困難である。（札幌、千歳、室蘭及び川口の各安定所）
- ・ 計画的職業紹介の成功率が低いことから、安定所が主体となって実施しても、なかなかうまくいかない。（仙台安定所）
- ・ 求人の閲覧、各情報の収集、応募書類の準備、紹介など段階を追った支援が望ましいが、求人が少ない中、求職者は応募面接に重点を置いた活動を望

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

図表Ⅱ-1-(2)-㉔
(再掲)

むものが少なくない。特に、一般求職者にその傾向は強く、応募、選考の中で随時支援を実施している状況である。一定期間を設けマンツーマンによる計画的支援を実施するためには、マンパワーが必要である。(松本安定所)

カ 未充足求人に対するフォローアップの強化等

(7) 未充足求人に対するフォローアップの実施状況

無効求人については、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す等して、その充足に努めることとされている。

また、特に、有効期間中に紹介がなかった未充足求人については、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取りつつ、求人条件緩和指導等のフォローアップを行うこととされている。

今回、調査対象安定所における未充足求人のフォローアップ状況を調査したところ、次のとおり、フォローアップが十分に実施されていない状況がみられた。

(調査対象安定所における未充足求人に対するフォローアップの実施状況)

- ・ 未紹介求人に対しては、ファクシミリにより求人内容の再検討を勧めるのみとしている。(名古屋中及び刈谷の各安定所)
- ・ 求人者に対してファクシミリを送信するだけでは、求人者が求人内容を見直さないことから、平成 21 年度から事業主が安定所に来訪したり、電話をかけてきた際に求人内容についての話し合いを行うこととしているが、その対象は一部の未充足求人にとどまり、全ての未充足求人が対象となっているわけではない。(豊橋安定所)
- ・ 求人受理後 3 週間以内に紹介のない求人に対しては、文書で未充足状況について案内文の送付のみを行っているが、看護・介護等医療関係求人については、資格等の要件があり充足可能性が低くなっていることから、未紹介求人であっても案内文書等のフォローアップは行っていない。(塩釜安定所)

未充足求人へのフォローアップが不十分となっていることについて、労働局及び安定所では以下のような理由を挙げている。

- ・ 未紹介求人等へのフォローアップの重要性は認識しているが、業務量の増加に体制が見合っておらず、十分な対応ができていない。(川越安定所)
- ・ ファクシミリにより、求人内容の再検討を画一的に勧めることでは不十分であり、全ての求人を対象としていないことも不十分であると認識しているが、これらの業務の遂行には相当の時間を要するため、体制の強化(増員)が必要である。(愛知労働局)

- ・ 医療関係求人に対して条件緩和等のフォローアップを実施しても、資格要件については変更不可能であり、就労条件面についても、例えば夜勤や就業時間等について緩和することが難しく、効果が薄い。(塩釜安定所)

(未充足求人に対するフォローアップの対応が安定所によって区々となっている状況)

調査対象安定所の中には、無効求人の事業主に対して安定所から積極的に連絡を取っているものがある一方、求人者の来所又は電話連絡があった場合にフォローアップを実施するもの、全ての未充足求人に対してフォローアップを実施することとしていないものなど、その対応は安定所によって区々となっている。

このような状況について、各安定所等では以下のように説明している。

- ・ 未充足求人のフォローアップについては、求人の有効期限が切れれば、企業が来所又は電話連絡があるケースが多いので、安定所では、その機会を利用して求人条件の緩和等の指導ができるため、全ての無効求人をフォローアップする必要性を感じていない。(豊橋安定所)
- ・ 求人数が多く、フォローアップを行う余裕がない。(名古屋中安定所)
- ・ 毎月月末に多くの求人が期限切れとなり、全ての期限切れ求人のフォローやてん末(安定所以外の方法を含めた求人の充足状況)の把握を行うためには体制の強化(増員)が必要である。(愛知労働局)

なお、安定所は、職業紹介後、採否結果と不調理由を確認することとされているが、前述(第3-1-(1)の【調査結果】オ)のとおり、調査対象安定所の中には、採否結果の確認や不採用となった理由の把握が不十分となっているものが多くみられ、このことが、フォローアップが十分に行われていないことにつながっていることも考えられる。

(イ) 更新求人に対する求人条件緩和指導

無効求人については、求人の有効期間中に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す等して、その充足に努めることとされている。また、一旦無効となった求人については、ただ単に応募を継続するだけでなく、必要な求人条件緩和指導等を実施した上で、求人を継続することとされている。

今回、調査対象として抽出した更新求人(求人の有効期間内に求人が充足せず、期間を延長している求人)930件における求人条件緩和の実施状況を調査したところ、そのうち、求人条件緩和が実施されていたものが239件(27.0%)、従前の条件のまま期間が更新されているものが646件(73.0%)となっている。これらの求

図表Ⅱ-1-(2)-④

人の充足状況をみると、求人条件緩和が実施されてもの（239 件）では、充足率が 46.9%、従前の条件のままのもの（646 件）では 34.0%となっていた。

また、求人条件緩和が実施された更新求人 239 件について、その条件緩和の内容と充足効果は、次のような状況である。

a 求人条件緩和の内容

調査対象求人のうち、求人条件緩和が実施された更新求人 239 件における条件緩和の内容を調査したところ、次表のとおり、賃金額の引上げやトライアル雇用の適用により実施されている例が多くみられた。

図表Ⅱ-1-(2)-④

表 求人条件緩和の内容

内容	該当件数 (更新求人 239 件に占める割合)
賃金額（下限）の引上げ	58件（24%）
トライアル雇用の適用	55件（23%）
賃金額（上限）の引上げ	51件（21%）
必要な経験等の緩和	31件（13%）
手当の新規追加又は増額	28件（12%）

b 求人条件緩和の内容別充足率

条件緩和の内容別に充足率を比較したところ、次表のとおり、充足率が 60%から 70%に達するものがみられるなど、条件緩和の内容によっては、一定の充足効果を期待できる状況がみられた（なお、複数の条件緩和を同時に実施する例もあることから、次表の充足率は、各条件緩和のみでの充足効果を示すものではない。）。

図表Ⅱ-1-(2)-⑤

表 求人条件緩和の内容別充足率

内容	充足率
就業時間の特記事項の追記（祝日や週休の追記等）	70.0%
トライアル雇用の適用	67.4%
仕事内容の明確化（アピールポイントの追加、抽象的表現の具体化等）	63.6%
年齢要件の緩和（希望年齢の引下げ）	61.5%
雇用形態の変更（臨時及びパートから正社員へ変更）	60.0%

(ウ) フォローアップの実施状況の記録状況

安定所は、未充足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することとされている。

調査対象安定所における未充足求人のフォローアップ状況の記録状況を調査したところ、次のとおり、記録が十分に行われていないものがみられた。

(調査対象安定所における未充足求人のフォローアップの記録状況)

調査対象安定所における未紹介求人のフォローアップの記録状況を調査したところ、特段記録を行っていないとしているものが14安定所(仙台、塩釜、気仙沼、三鷹、長野、名古屋中、豊橋、刈谷、広島東、福山、可部、高松、丸亀、観音寺)、一部について記録しているものが11安定所みられた。

同様に、無効求人のフォローアップの記録状況を調査したところ、特段記録を行っていないとしているものが8安定所(足立、三鷹、豊橋、刈谷、高松、丸亀、那覇、沖縄)、一部について記録しているものが10安定所みられた。

また、未紹介求人及び無効求人のいずれについても記録していないとしているものは5安定所(三鷹、豊橋、刈谷、高松、丸亀)みられた。

フォローアップ状況を記録していないことについて、該当する安定所は以下のような理由を挙げている。

- ・ 担当者によってはフォローアップという認識がないままに紹介している場合があり、その場合はハローワークシステムに記録されない。フォローアップを実施しているかどうか、正確に把握することは難しい。(札幌安定所)
- ・ 職員数が不足していることに加え、来所する求職者も増加しており、全ての措置について正確にハローワークシステムに記録する時間がない。(千歳安定所)
- ・ ハローワークシステムに記録したものは、情報公開の対象になるため、職業紹介の参考になる情報であっても、求人企業のマイナスイメージになる情報は記録が困難である。また、記録した情報は、求職者に対してそのまま伝えても差し支えないよう、記載方法についても工夫が必要である。(川越安定所)
- ・ 効果的なフォローアップがなかなか確立できないため、ハローワークシステムへの入力も行っていない。(長野安定所)

(E) フォローアップ求人の再周知状況

紹介要領では、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、これらの求人を所内で掲示して公開する等、集中的支援を行うこととされている。

調査対象安定所のうち、フォローアップ(求人条件緩和指導)を実施した求人の再周知状況を調査したところ、次のとおり、再周知が十分に実施されていない状況がみられた。

(フォローアップ実施求人の再周知の実施状況)

調査対象安定所におけるフォローアップ実施求人の再周知状況を調査したところ、求人条件緩和指導を実施したにもかかわらず所内掲示や求人情報誌への掲載といった再周知のための方策を実施していないものが31安定所中10安

定所（札幌、室蘭、気仙沼、川口、大宮、長野、松本、名古屋中、豊橋、刈谷）みられた。

再周知のための方策を実施していないことについて、安定所は以下のような理由を挙げている。

- ・ 求人条件変更を行った時点で、変更後の条件がハローワーク・インターネットサービスのページにも反映されており、変更があったこと自体を表示するのは、他の求人との取扱上の均衡を欠くので、国の機関として困難である。
（気仙沼安定所）
- ・ 一階ロビーが狭く、掲示できるスペースが確保できないため、所内掲示による周知を行っていない。（長野安定所）

一方、残り 21 安定所のうち 19 安定所では、所内掲示（17 安定所）、求人情報誌への掲載（5 安定所）及び求人の新規登録（5 安定所）といった方法により、再周知を実施している状況がみられた。

再周知の方法は様々であるが、足立安定所や福山安定所では、求人条件が緩和された部分をマーキングした上で所内掲示するなど、求職者の目に付きやすくする工夫を行っている例がみられた。一方、求人の新規登録（求人を新規に受理し直すことによって、求人検索端末やハローワーク・インターネットサービスでの表示順位を上位にして目立たせる方法）により再周知を実施している例もみられたが、この場合、新規に受理された求人であるのか、条件緩和を実施した求人であるのかの区別がつかないため、足立安定所及び福山安定所における再掲示に比べると求職者へのアピール効果は高まらないおそれがある。

また、長野安定所のように、再周知を実施する意向はあるものの、掲示スペースを確保することができないとして実施に至っていない例もみられるが、掲示スペースを物理的に確保できなくとも、次のとおり、求人検索端末やハローワーク・インターネットサービスを活用して電子的に情報提供することも可能であると考えられる。

・ 求人検索端末を活用した周知

安定所に設置されている求人検索端末には、平成 23 年度から、安定所が任意に選択した求人をトップ画面からワンタッチで一覧表示することができる機能（特化求人表示機能）が追加された。

求人検索端末を利用しなければ閲覧できないため、所内掲示に比べると分かりやすさ（目の付きやすさ）で劣る面もあるが、安定所における求人検索は求人検索端末を用いて実施されていることから、アピール効果という面では所内掲示と同程度の効果が期待できるものと考えられる。

・ ハローワーク・インターネットサービスを活用した周知

厚生労働省は、求人・求職の結合を図ること等を目的として、平成 11 年

図表Ⅱ-1-(2)-④⑦

図表Ⅱ-1-(2)-④⑧

3月から、ハローワーク・インターネットサービスを運用しており、同サービスでは、求人者がインターネットで求人情報を公開することに同意した求人を対象に、求職者の希望する条件で求人を検索することが可能になっている。ハローワーク・インターネットサービスでは、平成23年7月31日時点で、427,625人分の求人が公開されており、同月の1日平均アクセス件数は569,802件となっている。

求人票には、求人事業所及び求人条件につき、求人公開に当たって特に求職者に留意させる必要のある事項等を記入する欄（「求人条件にかかる特記事項」欄、「備考」欄）があるため、当該記入欄に求人条件を緩和した旨を記載すること等によって、求人条件を緩和したことを示すことができる。もっとも、インターネットを利用できる求職者しか閲覧できないため、所内掲示や求人検索端末の特化求人表示機能に比べると、分かりやすさ（目の付きやすさ）や利用可能な求職者の範囲で劣る面もあるが、一方では、24時間いつでも利用可能であること、利用者（1日平均アクセス件数）が多いこと、求職者自身で検索できることなどから、一定のアピール効果を期待できるとともに、利便性の面でメリットがあると考えられる。

なお、「求人条件にかかる特記事項」欄については、次のとおり、実際に有効に活用されている例もみられた。

〔推奨事例〕 条件緩和実施求人を所内掲示するとともに、求人票の特記事項欄に条件緩和が実施された旨を明示している例

飯田橋安定所では、条件緩和が実施された求人の特記事項欄に「リフレッシュ求人」と記載した上で安定所の入口に掲示する取組を実施していた。

この取組は、安定所の入口に掲示するのみならず、特記事項欄へ記載することにより、求人票の紙面上で確認できることはもちろん、ハローワーク・インターネットサービス上でも、条件緩和が実施された求人であることを把握できるため、求職者にとって分かりやすいものとなっている。

ただし、現在では、「リフレッシュ求人」という用語が一般的ではなく、分かりにくかったことから、求人票の特記事項欄への記載は取りやめており、所内掲示のみの対応となっている。

また、特記事項欄の活用例としては、今般の震災被災者に対する支援の一つとして、ハローワーク・インターネットサービスで震災被災者対象求人を検索できるようにするために、求人票の備考欄に「震災被災者」及び「震災新卒者」を記載する取組も実施されている。

条件緩和実施求人についても、全国で統一的に「条件緩和求人」等の分かりやすいキーワードをこれらの例のように求人票の特記事項欄に記入することにより、ハローワーク・インターネットサービスを改修することなく、条件緩和実施求人を効率的に検索できるようにし、かつ、求職者にアピールすること

図表Ⅱ-1-(2)-④

図表Ⅱ-1-(2)-⑤

が可能であると考えられる。こうした電子的手段の活用等により、所内に物理的な掲示スペースがない場合であっても、条件緩和実施求人積極的に周知していくことが重要であると考えられる。

上記(ア)から(エ)までのとおり、未充足求人のフォローアップについては、必ずしも十分とはなっていない状況がみられた。

現在、厚生労働省は、求人の絶対数が不足していることを受けて、求人開拓推進員を大幅に増員し、求人開拓による求人の総量確保に取り組んでいる。開拓求人についても、窓口で受理された求人と同様にフォローアップを実施するとしているが、開拓求人の増加に伴い、全ての求人に対して安定所から能動的にフォローアップを実施することが困難となっている状況も見受けられた。また、開拓求人の全てが必ずしも充足に結び付いていない状況もみられるため、充足に結び付く求人開拓の実施と同時に、未紹介求人や無効求人等のフォローアップも平行して進めなければ、未充足求人だけを増やす結果になることも考えられるため、未充足求人のフォローアップの重要性は大きいものと考えられる。

キ 緊要度による求人の重点化

調査対象とした求人の中には、安定所が特に働きかけずとも数十人規模で応募のあるものがみられる一方、急募であることを明示したり、求人条件の緩和に積極的に応じたりするなど採用意欲が高いと考えられる求人であるにもかかわらず紹介実績がない求人もみられるなど、求職者同様に安定所による支援の必要性が高いものと必ずしも高くないものの2種類が存在する状況がみられた。

これらへの対応については、安定所による支援の必要性が高い求人に対して重点的に支援（求職者に対する積極的な求人情報の提供（求人の連絡）、求人条件緩和指導の積極的な実施等）を提供する仕組みを設けることが必要である。

なお、求職者については「緊要度」を必ず把握することとなっているが、求人については、そのようになっていない。

ク 震災被災者に対する就職支援の積極的実施

厚生労働省は、前述（第2-5及び第3-1-(2)の【制度の概要】カ）のとおり、労働局に対して紹介留意事項通知等を発出し、震災被災者に対する就職支援を進めている。

紹介留意事項通知では、求職者が被災者である場合、現在の求職者本人の状況（現在の住所・居所、離職等の状況）の確認、求職希望条件（希望勤務地、遠隔地就職の場合の条件、住居確保の必要性）の確認を行い、確認された内容は、求職申込書（求職票）の所定欄に付記するか、システムの求職管理情報に記録することとされている。

また、被災者である求職者に対しては、他所求人の検索、他所への紹介依頼、他所への充足依頼及び他所求職の検索といった広域職業紹介も活用することとされている。

る。

さらに、求人についても、被災者である求職者の雇入れについて、優先的な取扱いあるいは一定の配慮を行うこととしているものについては、求人検索端末の特化求人表示機能の活用や、求人票の備考欄に「震災被災者対象求人」として記載することでハローワーク・インターネットサービスにより震災被災者対象求人を検索可能にするといった方法により、震災被災者を対象とした求人の周知の強化を行うこととされている。

震災被災者に対する就職支援は、被災者である求職者のニーズ・状況を的確に把握した上で、特に丁寧に職業相談を行い、広域職業紹介を含めた就職支援を実施していくこととされており、安定所における基本業務の徹底や労働市場に係る情報提供、必要な求人開拓、広域職業紹介の積極的な実施が必要となっている。

【所見】

したがって、厚生労働省は、雇用のミスマッチの解消を図り、適格紹介を促進する観点から、求職者や求人者のニーズや状況に応じた効果的な職業紹介業務を推進するため、次の措置を講ずること。

- ① 労働局管内の複数の安定所やその他の労働局にまたがる広域的な労働市場圏について、労働力の需給情勢の分析を徹底するとともに、その結果及び求人・求職者の意向を踏まえ、安定所間相互における求人充足の依頼及び広域職業紹介を積極的に行うよう安定所を指導すること。
- ② 求人開拓推進員が開拓した求人の充足状況を的確に把握するとともに、求職者ニーズの高い職種を中心に求人開拓を積極的に実施するなど、ニーズに応じた効果的な求人開拓方法とするよう安定所を指導すること。
- ③ 求職者の就職の難易度に応じた効果的な支援を実施するというトライアル雇用事業の目的に沿った効果的な実施を図るため、トライアル雇用事業の運用に当たり、要領に則し、当該事業の対象者となる要支援者及び就職困難者の把握、対象者の選定を徹底し、適格な求職者の紹介を行うとともに、トライアル雇用事業の活用を希望する求人に対し、本来の目的にそぐわない、必要以上の、試行雇用開始前の選考や年齢制限が行われないようにするよう安定所への指導を徹底すること。
- ④ 求職者の適職への就職実現、希望する仕事への就職可能性の拡大という職業訓練の効果を発揮させるため、職業訓練修了間際の求職者に対し、より一層、職業相談やキャリアコンサルティング等の支援を行うとともに、職業訓練修了後には、能力開発施設等と連携して、訓練受講が有利に働くような職種の紹介を徹底するよう安定所を指導すること。
- ⑤ 就職を急ぐ求職者や安定所の支援への期待度が高いものの求人の応募と不採用を繰り返す求職者に対し、重点的かつ積極的に、計画的職業紹介等の支援を実施するため、求職者の緊要度を的確に把握・記録し、緊要度に応じた効果的な支援を实

図表Ⅱ-1-(2)-④

(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-⑤

(再掲)

施するよう安定所を指導すること。

- ⑥ 未充足求人について、その原因分析を行い、分析結果に基づく求人条件緩和指導を行うとともに、求人条件を緩和した求人を所内掲示、求人検索端末、ハローワーク・インターネットサービス等を活用して周知を行うなど、未充足求人のフォローアップを強化するよう安定所を指導すること。

図表Ⅱ-1-(2)-① 労働市場分析、求人連絡及び広域職業紹介に係る関係法令

○ 職業安定法（抜粋）

（労働力の需給に関する調査等）

第十四条 職業安定主管局長は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に資するため、都道府県労働局及び公共職業安定所からの労働力の需要供給に関する調査報告等により、雇用及び失業の状況に関する情報を収集するとともに、当該情報の整理、分析、公表等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（標準職業名等）

第十五条 職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。

（職業紹介の地域）

第十七条 公共職業安定所は、求職者に対し、できる限り、就職の際にその住所又は居所の変更を必要としない職業を紹介するよう努めなければならない。

2 公共職業安定所は、その管轄区域内において、求職者にその希望及び能力に適合する職業を紹介することができないとき、又は求人者の希望する求職者若しくは求人数を充足することができないときは、広範囲の地域にわたる職業紹介活動をするものとする。

3 前項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動は、できる限り近隣の公共職業安定所が相互に協力して行うように努めなければならない。

4 第二項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

○ 職業安定法施行規則（抜粋）

（法第十七条に関する事項）

第十二条 公共職業安定所は、次の各号のいずれかに該当する場合には、求職者を、その希望に応じ、通常通勤することができない地域の求人者に紹介するよう努めなければならない。

一 その求職者に対しては最もよい就職の機会を与えるものであること。

二 その地域で適当な求職者を得ることができない求人者に対しては、最もよい求職者を雇用し得る機会を与えるものであること。

2 公共職業安定所は、その通常通勤することができる地域において適当な労働者が得られる場合においては、求人者に対してその労働者を雇い入れるよう指導しなければならない。

3 公共職業安定所は、求人者が前項の指導に応じないで、その通常通勤することができない地域において労働者を雇い入れようとするときは、職業安定局長の特別の指示がない限り、これに対し援助を行わないものとする。

4 公共職業安定所が、その通常通勤することができない地域から労働者を雇い入れようとする求人者を援助しようとする場合は、求人者の事業所における賃金その他の労働条件が法令に違反しないこと及びその通常通勤することができる地域内における一般的水準より低くないことを確認しなければならない。

5 公共職業安定所は、必要があると認めるときは、その紹介により就職する者に対し、就業に至るまでの間移転その他に関し必要な助言援助を与えなければならない。

図表Ⅱ-1-(2)-② 一般職業紹介業務取扱要領（労働市場分析、求人連絡及び広域職業紹介に係る抜粋）

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

2 公共職業安定所における職業紹介関係業務のあり方

(5) 労働市場情報の提供

求職者及び求人者が、就職及び充足といった目標を実現するためには、相互に相手の状況を理解し、労働市場の実情に適合した求人・求職条件を設定することが必要不可欠である。

このためには、求職受理時、求人受理時、その後の相談、紹介の連絡時等の多様な機会を利用して働きかけていくことが必要であるが、これを適切に行っていくためには、正確かつ適切な労働市場情報が資料としてわかりやすくとりまとめられ、求職者、求人者にこれを提示しながら説明できることが必要である。

この目的に資するためには、労働市場情報は、各安定所管内の単位で作成されるだけでなく、必要に応じて、関係安定所等と連携の上、各労働市場圏単位で作成されることが必要であり、また、その内容も、求職票、求人票に記載されている平均的条件だけでなく、サンプル調査等の手法も用いるなど工夫し、実際に就職又は充足した時の条件、長期失業又は未充足となっている求職又は求人の条件、同一職種の経験者である求職者割合等を求職者及び求人者に対して職種別に提供することによって、該当職種の労働市場状況を全体的に把握できるものであることが必要である（第2部第3の2（5）「産業・企業に関する情報と労働市場情報等の提供」、第3部第1の4（6）「雇用情報の提供」参照）。

第4部 職業紹介に関する取扱い

第2 広域職業紹介

1 広域職業紹介の意義

(1) 広域職業紹介は、安定所間における労働力の需要、供給の格差を是正し、求職者に対しては、就職の機会を、求人者に対しては、求人充足の機会を増大し、より迅速かつ適格な人と職業との結合の促進を図るため、2以上の安定所が相互に協力し合って行う職業紹介活動である。

これには、同一労働市場圏内にある安定所間で協力して行う労働市場圏単位の職業紹介と、労働市場圏外に対して求職者を募集する求人（就業場所は、求人が出された労働市場圏内である場合と求職者を募集した労働市場圏内等他地域である場合の2種類がある。）に対して行う職業紹介がある。

(2) 特に同一労働市場圏単位で行われる職業紹介は、職業安定法の目的を達成するために、職業安定機関が行う不可欠の活動であり、これを日常的に行うことが、労働力の需要、供給の適正かつ円滑な調整を図ることにつながるものである。したがって、安定所は、自安定所に提出された求人と自所を利用している求職者の結合を図る職業紹介業務と同一労働市場圏内のその他の安定所に提出された求人と自所を利用している求職者の結合を図る職業紹介業務とを常に一体的に運営し、労働市場単位の効果的な労働力の需給調整に努めなければならない。

また、他の労働市場圏から送られた求人については、当該地域で職業紹介を行うことが重要であるために送られたものであるので、自所受理求人と同様にその充足に努めなければならない。

4 求人連絡

(1) 求人連絡の区分

ア ネットワーク求人連絡

労働市場圏、生活圏の広域化とそれに対応した利用者のニーズに職業安定機関が柔軟に対応するためには、あらかじめ設定された同一通勤労働市場圏内における安定所が協力し、当該地域の利用者に対するあっせんサービスの向上を目的とした求人連絡が、日常的かつ積極的に行われることが必要である。

ネットワーク求人連絡とは、このような労働力の需要供給が密接な関係を有している同一通勤労働市場圏内の安定所間において、自安定所の求職・求人の動向及び他安定所の求人の動向等を勘案して、連絡を受ける安定所及び求人の種類をあらかじめ協議設定しておき、それに基づきシステムにより自動的に求人の連絡が行われる方法である。

図表Ⅱ-1-(2)-③ 「ミスマッチ解消のための緊急対応策について」(平成16年1月15日
付け職発第0115003号・能発第0115002号職業安定局長・職業能力開発局
長連名通知)(労働市場分析、求人連絡及び広域職業紹介に係る抜粋)

1 労働市場の的確な分析及び情報提供の充実・徹底

求人・求職のミスマッチには、求職者、求人者双方の労働市場の状況に対する理解不足に起因する、労働市場の実情に適合しない条件設定により生じている面がある。最大のミスマッチの要因である「職種」も、求職者側の選好によるところが大きいことから、希望職種を現実的な職種に変更するよう助言することにより就職に結びつけることも可能となる。

このため、求人者及び求職者が労働市場の状況に適合する条件を設定し、求人の充足、求職者の就職の実現を果たすことが可能となるよう、公共職業安定所(以下「安定所」という。)において、労働市場に関する情報を効果的に提供しつつ、求人者及び求職者に対して働きかけを行うこととする。

(1) 安定所における効果的な情報提供の実施

イ 情報の分析

労働市場圏の拡大に対応するとともに、求人者及び求職者に対する働きかけに活用できるようなわかりやすい資料を作成する等の観点から、次の点に重点をおいた情報提供を実施する。

(イ) 労働市場圏単位の情報分析

求人者及び求職者に労働市場圏全体の状況を提供するため、安定所ごとの情報分析に加え、労働局又は同一市場圏内のいずれかの安定所において、安定所の管轄区域にとらわれず、労働市場圏を単位とした情報分析を行うこととし、同一労働市場圏内の各安定所において分析結果を共有することとする。

さらに、関東、関西においては、労働局の管轄を超えて労働市場圏が構成されていることから、東京労働局及び大阪労働局が中心となって、当該広範な労働市場圏の情報分析を行うこととし、当該労働市場圏を構成する各労働局及び各安定所において分析結果を共有することとする。

(ロ) 求人者及び求職者に対する働きかけを前提とした情報分析

求人者の募集条件の緩和及び求職者の希望条件の緩和を促すため、次のような情報を、サンプル調査等を行うなどにより整備するよう努めることとする。

また、各労働市場圏ごとに、条件緩和の促進に効果的と認められる情報についても、情報の収集、分析を進めることとする。

職種別平均

i 求人条件、充足求人の職種別平均求人条件、未充足求人の職種別平均求人条件

ii 希望職種別平均希望求職条件、希望職種別平均就職条件、長期失業者の希望職種別平均希望求職条件

iii 職種別求人倍率、希望職種別経験者割合

ロ 提供情報の加工

イにおいて分析した情報は、求人者及び求職者に対する働きかけに際して効果的に活用するため、視覚的にわかりやすい資料に加工し、活用することとする。

ハ 情報の活用方法

イ及びロにより作成した資料は、安定所の求人窓口及び職業相談窓口において、相談の過程で利用することが重要である。

特に、求人受理時及び求職受理時に、これらの資料を提供し、説明することとし、さらに、未充足求人(「未充足求人」とは、求人受理後3週間を経過しても紹介のない求人をいう。以下同じ。)のフォローアップ時及び職業相談時等に随時、当該資料を活用することとする。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 「平成22年度 都道府県労働局職業安定課長ヒアリング」の結果について」（平成22年9月1日付け職首発0901第1号 職業安定局首席職業指導官通知）（抜粋）

（略）

システム最適化により、システムによる求人連絡（連絡先安定所番号を入力することで連絡先安定所に求人票が自動的に印刷出力される仕組み）がなくなる。このため、広域求人については、電話、メール、文書といった具体的な方法により就業場所周辺の安定所に求人充足を依頼する必要があるが生じる。加えて、就業場所周辺の安定所における求人検索機能の設定を意識した求人票作成が求められることになるので、広域求人が申し込まれる安定所においては就業場所周辺の安定所との連携、協力についてこれまで以上に配慮されたい。

（略）

図表Ⅱ-1-(2)-⑤ 求人開拓事業に係る関係法令

○ 職業安定法（抜粋）

（求人又は求職の開拓等）

第十八条 公共職業安定所は、他の法律の規定に基づいて行うもののほか、厚生労働省令で定めるところにより、求職者に対しその能力に適合する職業に就く機会を与えるため、及び求人者に対しその必要とする労働力を確保することができるようにするために、必要な求人又は求職の開拓を行うものとする。

2 公共職業安定所は、前項の規定による求人又は求職の開拓に関し、地方公共団体、事業主の団体、労働組合その他の関係者に対し、情報の提供その他必要な連絡又は協力を求めることができる。

○ 職業安定法施行規則（抜粋）

（法第十八条に関する事項）

第十三条 公共職業安定所が行う求人又は求職の開拓は、職種別、年齢別及び地域別の労働力需給等の状況に応じ、計画的に行わなければならない。

図表Ⅱ-1-(2)-⑥ 一般職業紹介業務取扱要領（求人開拓事業に係る抜粋）

5 求人開拓

(1) 求人開拓の実施

ア 労働市場の需給調整を図るに当たっては、より多くの充足が見込まれる求人を確保することが重要であり、また、求職者に適合する求人が、有効求人の中にないか又は不足する場合には、求職者に適合する求人を確保して労働力の需給調整を円滑に進めるため、新たに求人の申込みを得るよう求人開拓を行うものである。

したがって、求人開拓に当たっては、職業紹介部門との連携が重要であり、効果的な求人開拓を行うためには、当該地域の求職者の就職に不足している求人の職種、条件等の傾向等を念頭におき、求人開拓を行うことが必要である。

なお、求人開拓は、一過性のものとしてではなく、安定所に対し引き続き求人の提出が行われるよう、求人者との業務上の接触、事業所情報の収集、求人者への各種サービスの提供、受理求人のフォローアップ等を通して、事業所との間に信頼関係を構築することを目指すものとして行う必要がある。

おって、求人開拓業務の重要性や頻度、これにより確保する必要のある求人数等は、景気動向に影響されること、また、求人開拓に当たっては、開拓する求人の質にも注意が必要であることに配慮する。

イ 求人開拓は、当該地域のその時期の求人倍率・職種別求人倍率といった職種別、年齢別及び地域別の労働力需給等の状況に応じ、計画的に行わなければならない（職業安定法施行規則第13条参照）。求人開拓を計画的に実施するためには、例えば次の項目などについて考慮する必要がある。

(ア) 開拓対象を限定するか否かの検討、限定する場合は労働市場の状況から求人倍率が低い職種等、重点的に開拓する求人の職種等の選定

(イ) 開拓する求人の数又は件数

(ウ) 開拓の方法

(エ) 開拓対象の地域、個別事業所名等

(オ) 開拓する時期

(カ) 開拓の担当者（担当者毎に活動の計画を策定することも一つの方法である。）

ウ 特に、早期再就職が必要な求職者の採用を前提とした求人を開拓する個別的な求人開拓（以下「個別求人開拓」という。）については、個々の求職者の相談、紹介の過程及び他安定所の有効求人の検索結果等を勘案し、随時効果的に行うことが必要である。

エ 高齢者や障害者など、特定の求職者層を対象とした求人の開拓に当たっては、一般的な求人開拓の中でそれらの特定の求人の確保に配慮をする方法と、一般的な求人開拓とは別の体制と計画によって行う方法がありうるが、後者の場合は、開拓の対象事業所等の選定等に関し、重複によるトラブル等が発生しないよう相

互に十分に連携を図る必要がある。

オ 求人開拓計画は、おおむね次の要領で策定する。

(ア) 一般的な求人開拓（個別求人開拓以外）

一般的な求人開拓の計画については、いつ、どの地域又は事業所に対し、誰がどのように実施するかを明確にするものとし（（イ）参照）、事業所単位、地域単位、担当者単位など、業務の円滑な実施を念頭にまとめるものとする。

i 通常の求人開拓を実施するに当たっては、当該地域の地場産業、大型企業の参入等がある場合は、当該企業及びその産業等を特に対象として選定し、また、こうした特殊事情がない場合には、管轄内をいくつかの地域に分類する等により、開拓を行う日程と開拓する地域を決定する。また、求人開拓を実施する担当者ごとに担当地域を割り振ることで、当該地域の求人開拓の責任者を定めておくことも一つの方法である。

ii 労働市場圏内の状況を踏まえ、求人総数が少ない時期は、広く求人開拓を行って十分な求人数を確保することに主眼をおいた計画とし、求人総数が多い時期には、特に職種別求人倍率等に着目して、求人確保が必要な分野に係る求人数を確保することに主眼をおいた計画とすることが必要である。

iii 開拓を実施する事業所の選定に当たっては、当該地域内にある事業所について、従来から求人申込みがある求人者に対する働きかけだけでなく、これまで安定所に求人を提供していない事業所に対する新規の働きかけも適宜行うよう予定を立てる。

この際、労働市場センター業務室より年1回提供される「開拓対象求人一覧表」（前年度中に受理された求人の概要とその紹介・充足の実績の一覧）及び「管内事業所便覧」（システム内に登録されている事業所台帳の一覧）の他、事業所に対する採用見込（意向）アンケート調査の結果、事業所台帳、事業所訪問の記録、雇用保険被保険者資格喪失届の「採用補充予定の有無」欄（注：システムの「求人開拓対象事業所一覧表印刷処理」を活用して採用補充予定有りとした事業所の一覧表を出力できる。）等、労働基準行政・地域経済団体・関係機関・市区町村等との連携による情報等も活用して、求人開拓対象事業所を選定する。

iv 労働基準監督署については、事業主と接触する機会が多く、採用意向等の情報の把握も可能であるところ、労働局として一体的な運営が図られていることも踏まえ、求人の開拓について連携を図る。

v 商工会、労働基準監督署などから、幅広く提供される事業所の採用意向がある旨の情報があった場合には、当該事業所と連絡をとり、求人として受理できるものであれば、計画に関わらず、急ぎ訪問等による求人開拓を実施する。

vi 求人開拓に当たっては、当該労働市場圏内における求人職種に係る求人倍率、当該職種での就職を希望する求職者の希望条件、当該職種で就職した者の採用時条件、他の求人の求人条件、充足求人条件、未充足求人条件等の情報（４（６）「雇用情報の提供」ア参照）及び安定所を利用している求職者の求職者情報シートの活用による個別情報等並びに安定所が実施しているサービス（面接会、管理選考会、求職者情報提供、求人者が希望する求職者に対する必要な公共職業訓練の実施、トライアル雇用、助成金制度、希望に応じたインターネット上での求人公開等。４（５）「求人者に対する求人者サービスの内容等の説明と協力要請」参照）に関する情報など適宜必要な情報を提供して、安定所の利用を促す。

(イ) 個別求人開拓

個別求人開拓については、個別の求職者の情報を幅広く持参して求人者がその中から希望の求職者を選定して求人を提出するリクエスト型と、対象とする求職者を限定し、その採用を前提に求人を開拓する求職者型がある。

対象となる求職者が明確であることから、これらの求職者の情報を分析・利用することで、これらの者の採用を希望するような事業所を選定して、求人開拓を実施することができる利点がある。

- i 個別求人開拓は、対象とする求職者のニーズを十分把握した上で行う必要がある。このため、個別求人開拓対象者については、対象求職者の希望職種、希望条件、経験、技能等について分析する。この際、職種別に明確に区分できない者については、適する作業内容別に分析するなどの工夫を行う。
- ii この分析により得られる職種又は作業内容の職務を有する事業所を選定し、これらの事業所に対し、個別求人開拓の対象となっている求職者の求職者情報シート又は職務経歴書等、詳細な情報（プライバシーに関する情報は伏せること。）も利用して、求人開拓を行う。なお、個別求人開拓の担当者は、自ら対象とする求職者と面談する機会を持つことで、より具体的かつ詳細な情報を事業所へ伝えることが可能となることから、こうした方法も適宜利用するとよい。
- iii 以上の他、該当する求職者が、特定の事業所への就職を希望する場合などには、これらの希望も考慮して、適宜、当該事業所に個別求人開拓を実施するなど、臨機応変な対応を行う。

カ 求人開拓のための事業所訪問の予定は、求人受理後における事業所訪問による求人内容の的確な把握とフォローアップ等の実施体制（６（５）「事業所訪問による求人内容の的確な把握等」参照）や、事業所情報の収集体制（７「事業所情報の収集・整備」参照）等も考慮して、これらの業務が全体として効率的に実施できるよう留意する（９「事業所訪問によるサービスの提供」参照）。

(2) 求人開拓の方法及び開拓後の留意点

ア 求人開拓の方法

求人開拓の方法には、事業所訪問、電話及び文書によるもののほか、雇用主懇談会の開催、雇用主の会合の利用及び一般的広報活動によるものがある。

また、事業所訪問による場合には、訪問対象事業所をあらかじめ決めておく方法と、一定地域内の事業所に対して次々に訪問していく方法があり、前者の場合は、事前に事業所に対して訪問日時を連絡しておく方法と、特に連絡しない方法がある。

なお、求人開拓を実施するに当たっては、日常から事業所訪問等により、すすんで事業主との業務上の接触を図り、雇用情報(労働市場情報、求職情報等)の提供(4(6)「雇用情報の提供」参照)、助成金等をはじめとする各種事業主援助措置に関する情報の提供、求人受理後のフォローアップ(6(7)「受理求人のフォローアップ」参照)、労働者の雇入れ等の雇用に関する助言(8「雇用管理指導」参照)を充実することにより、求人者からの高い信頼を得るとともに、安定所利用の気運の醸成を図っておくことが必要である。

また事業所訪問による求人開拓は、その場での直接的な求人確保が困難な場合であっても、個別事業所の詳細な情報の把握、職業・職務に関する知識の獲得、産業雇用動向等に関する知識の獲得が可能となることから、職員の専門性の向上が図られ、結果として説得力のある職業相談やよりの確な求人受理が可能となるなど、職業紹介業務の質の向上に資することとなる。

なお、訪問に当たっては、事前に事業所台帳を参照することにより、それまで蓄積された当該事業所の情報を把握し、継続性のある対応を行えるよう留意する。

求人開拓によって、事業主が求人提出を行うこととなった場合は4「求人受理時の指導・援助」に従って、求人申込の受理を行う。

また、求人開拓は、安定所への求人提出を事業主に依頼するものであると同時に、安定所と事業主の直接の接触の重要な機会であり、これを利用して、新しい施策の周知・広報も行うよう心がける。

なお、求人開拓の一環として無効求人について、求人更新を働きかける場合は、無効となった理由を考慮して、条件緩和を促す、記載内容をより詳細にするヒアリングを行う等を必ず実施して、充足の見込まれる求人となるようにする。

イ 求職情報の提供等

求人開拓を行うに当たっては、求人者が、一定の希望条件に合致する求職者がいるならば採用したいが、一般的な求人申込みを行う予定はないとする意向を持っている場合がある。

このような場合は、求人者が求職者に求める特性(職業能力、職業経験、技能知識、職業適性など)や職務内容などを的確に把握した上で、その希望条件に合致する求職者の情報(4(6)「雇用情報の提供」ウ参照)、紹介見込情報、充足計画を示し、あっせん見込みについて説明した上で、求人申込みを勧奨することが重要である。

ウ 開拓実績情報の整理

求人開拓の中で把握された求人者の求人提出に対する意向等(全く可能性がないのか、将来的に可能性があるのかなど)や、一般的な事業所情報については、以降の求人開拓や職業紹介に活かすことができるよう、情報として整理しておくことが必要である。

エ 求人者へのフォローアップ

(略)

図表Ⅱ-1-(2)-⑦ 求人開拓事業に係る通達等

○ 現下の雇用失業情勢を踏まえた取組について（平成21年8月31日付け職発0831第2号職業安定局長通知）

第1 求人総量の確保のための求人開拓の強化

有効求人数は全国的に前年の3分の2程度の水準となっており、求人絶対数が大幅に減少している。

求職者の再就職促進のためには、応募可能な求人を確保することが重要であり、労働局及び公共職業安定所（以下「安定所」という。）が求人確保に向けて総力を挙げて求人開拓に取り組まれない。

なお、求人開拓に当たっては、新規学卒者、障害者向けの求人確保についても、併せて要請することとする。

また、当面は、求人開拓の対象とする求人は、正社員求人だけでなく、パート求人及び有期雇用の求人も含むものとし、職業紹介に当たっても、求職者の失業期間が長期化しないよう、正社員求人以外の求人についても、求職者のニーズに応じ、積極的に応募を検討するよう促すこと。

(1) 求人開拓の効果的な方法等

訪問先の選定に当たっては、過去に求人を提出したことがある事業所、雇用保険の喪失手続きから補充ニーズありと考えられる事業所、安定所の採用意向アンケート調査に反応のあった事業所など様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むこと。

求人開拓を実施するに当たっては、緊急雇用対策における実習型雇用支援事業など事業主にとって有用なメニューについての情報を併せて提供することで、事業主の求人インセンティブを引き出すこと。

なお、求人開拓の効果的な方法等の詳細については、別途指示するとともに、先の不況の際の求人開拓推進員の経験からまとめた「事業所訪問マニュアル」の改訂版を別途提供することとしているので、これを活用して研修等を行い、効果的な求人開拓を実施すること。

(2) 求人開拓の体制

ア 求人開拓推進員の活用 求人開拓推進員については、平成21年度補正予算により、大幅に増員を図ったところであり、これを有効に活用し、求職者の再就職に資する求人確保を図るため、積極的な求人開拓を推進すること。

イ 安定所幹部等による経済団体訪問等

求人開拓は、求人開拓推進員のみならず、労働局・安定所の総力を挙げて取り組むべき課題であり、所長、次長等の安定所幹部が率先して管内の経済団体及び地域の有力企業等を訪問し、求人提出要請を行うとともに、その他の所職員についても、求人部門の職員を中心に、可能な限り求人開拓を行うこと。

ウ 労働局幹部による経済団体訪問等

労働局長及び職業安定部長等労働局幹部は、都道府県単位の経済団体幹部に対し、傘下事業主に安定所への求人提出を促すよう要請するとともに、地域の有力企業等に対し、個別に求人提出を要請すること。

また、大手企業の本社所在地の労働局幹部は、大手企業本社に対し、各支店、グループ子会社等も含めた安定所の利用を要請すること。

特に、障害者については、これまで労働局幹部が実施してきた地域の有力企業に対する特例子会社の設置等の働きかけに留まらず、障害者向けの求人が1件でも多く提出されるよう併せて要請すること。

○ 平成 21 年度求人開拓事業の実施に係る留意点について（平成 21 年 6 月 1 日付け事務連絡）

4 活動状況記録の報告等

通知 4 の必要な記録、集計は以下のとおりとします。

- (1) 推進員の日々の活動状況等について、推進員が接触した事業所、接触の日、接触の方法（訪問、郵便、電話等の別）、求人申込書の提出の有無等を当該推進員を置いている安定所において別紙 2 により記録することにより、月ごとに整理してください。

また、四半期ごとに、別紙 3 により安定所ごとの月別の総括表を作成してください。

- (2) (1) の別紙 3 の総括表については、(1) の別紙 2 の記録表記載事項と矛盾点がないことを確認の上、四半期ごとに当室あて電子メールにて送付してください。

- (3)・(4) (略)

5 求人開拓事業の目標

求人開拓事業については、通知 5 のとおり、推進員 1 人当たりの年間換算求人開拓数 480 人以上、同開拓求人充足数 210 人以上が目標とされていますが、補正予算分の求人開拓事業は 6 月からの実施となるため、補正予算による追加配付分の推進員 1 人当たりの年間求人開拓数は 400 人以上（1 月あたり 40 人）同開拓求人充足数 175 人以上（1 月あたり 18 人）となります。

図表Ⅱ-1-(2)-⑧ 「東北地方太平洋沖地震被災者に係る職業紹介について（その3）～被災者用求人確保等～」(平成23年3月30日付け職首発0330第6号・職農発0330第17号)

<p>1. 被災者の雇入れに積極的な求人の確保</p> <p>(1) 確保する求人の内容</p> <p>被災地及び被災地以外の安定所においては、次の条件に合致する求人を積極的に確保する。</p> <p>① 住宅が附帯する求人(社宅・寮付き求人、住込可能求人)</p> <p>② 求人者が求職者の住宅確保のために、不動産業者の紹介、入居保証人の確保、入居初期費用の貸与等の一定の支援を行う意向のある求人</p> <p>③ その他求人者が被災求職者の雇入れに一定の配慮を行う意向のある求人</p> <p>④ その他被災求職者のニーズに適合する求人(その具体的な内容は、被災求職者に対する出張相談等の中で把握され次第、当職あて報告いただき、これを全国の安定所に伝達する予定)</p> <p>(2) 求人確保の方法</p> <p>ア 被災地及び被災地以外の安定所においては、上記(1)の条件に合致する求人を、次の方法によって確保する。</p> <p>① 略</p> <p>② 略</p> <p>③ 特別に行う求人開拓、又は日常的に実施している求人開拓において、特に上記(1)の条件に合致する求人を確保できると見込まれる業種等への開拓を優先的に行い、上記(1)の条件に合致する求人の開拓ができた場合、被災求職者を積極的に雇い入れるよう求人者に働きかける。</p>
--

図表Ⅱ-1-(2)-⑨ 求人開拓推進員設置要領(平成21年6月1日付け職発第0401019号)(抜粋)

<p>2 職務</p> <p>求人開拓推進員は、次の職務を行う。</p> <p>(1) 雇用対策推進協議会の運営に関すること</p> <p>(2) 経済団体、個別企業等に対する協力要請に応じた求人開拓を推進すること</p> <p>(3) 次の方法により、管内の雇用失業情勢に応じた求人開拓を推進すること</p> <p>イ 事業所への電話、訪問等により、個別事業所に係る採用意向その他の企業情報等を収集すること</p> <p>ロ 事業所との接触を通じ、必要に応じ、求職情報、労働市場の情報、各種助成金制度の情報等求人を確保するに当たり効果的な情報を提供すること</p> <p>(4) 求人開拓業務に関して内部の事務処理、開拓求人のアフターフォロー等を行うこと</p>
--

図表Ⅱ-1-(2)-⑩ 平成二十三年度雇用施策実施方針の策定に関する指針(平成23年厚生労働省告示第98号)(抜粋)

<p>雇用対策法施行規則(昭和四十一年労働省令第二十三号)第十三条第二項の規定に基づき、平成二十三年度雇用施策実施方針の策定に関する指針を次のように定め、平成二十三年四月一日より適用する。</p> <p>第四 平成二十三年度の主な雇用施策</p> <p>二 非正規労働者の正社員化の推進対策</p> <p>(二) 求人開拓推進員を活用した求職者の正社員就労支援</p> <p>公共職業安定所等に求人開拓推進員を配置し、非正規求人からの転換を含めた正社員の求人確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行うことにより、求職者の正社員就労支援を進める。</p>

図表Ⅱ-1-(2)-① トライアル雇用事業実施要領（平成22年4月1日付け職発0401第34号）（抜粋）

第1 事業の内容

1 趣旨

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とするトライアル雇用事業を実施する。

2 事業の内容

(1) トライアル雇用計画数の調整等

都道府県労働局（以下「労働局」という。）又は地方運輸局（運輸管理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸管理部又は運輸支局の事務所を含む）（以下「地方運輸局」という。）は、職業安定局関係各課室又は国土交通省海事局から別途指示する件数の範囲内で、試行雇用奨励金（以下「奨励金」という。）の支給対象となる短期間の試行雇用（以下「トライアル雇用」という。）を推進するものとする。また、労働局は、当該指示された件数の範囲内において、管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）におけるトライアル雇用実施計画数を調整するものとする。

(2) トライアル雇用関係業務の実施

（略）

(3) 試行雇用奨励金の支給

（略）

3 トライアル雇用の内容

(1) トライアル雇用の対象とする者

トライアル雇用の対象とする者（以下、「対象者」という。）は、次のア及びイのいずれにも該当する者のうち、その職業経験、技能、知識、労働市場の状況等から判断して、これらの者の安定就業の実現や雇用機会の確保のためにはトライアル雇用を経ることが適当であると、安定所の長又は地方運輸局の長が認める者（地方運輸局については、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、障害者及びホームレスを除く。）とする。

ア 安定所又は地方運輸局に求職申込をしていること。

イ 次の（ア）又は（イ）のいずれかに該当する者であること。

(ア) 要支援者

「要支援者」とは、常用雇用への移行を前提とした一定期間の試行雇用に

より、適性・能力等について求人事業主との相互理解を深めることにより、安定的な就業の場の確保を図る必要がある者をいい、次の a から c の要件を満たす者とする。

a 次の (a) から (e) のいずれかに該当する者であること。

(a) 中高年齢者

(略)

(b) 若年者等

トライアル雇用開始時に 40 歳未満の者であって、次のいずれかに該当する者。

① 学卒未就職者等、職業経験のない者。

② 従前に経験のない職種又は業務に就くことを希望する者。

③ 過去の相当期間において短期間の就業及び転職を繰り返していたが、今後は長期的に安定した就業を希望する者。

④ 過去の相当期間において離職している者。

⑤ その他、就業経験や職業能力にかんがみて、安定的な職業に就くためには、若年者等トライアル雇用の対象とすることが必要と認められる者。

(c) 母子家庭の母等

(略)

(d) 季節労働者

(略)

(e) 中国残留邦人等永住帰国者

(略)

(イ) 就職困難者

(略)

(2) トライアル雇用の対象事業主

(略)

(3) 期間及び労働時間数

(略)

(4) 労働条件

(略)

(5) 常用雇用に移行するための措置

(略)

第2 トライアル雇用関係業務の実施

1 トライアル雇用開始までの措置

(1) トライアル雇用の対象となる求職者の登録及び職業相談

ア 求職者に対する周知等

安定所は、対象となる求職者に対し、事業についての周知等を行い、積極的な登録を呼びかけるものとする。

イ 対象者の登録

安定所又は地方運輸局は、(ア)及び(イ)により対象者の登録を行うものとする。なお、対象者が中高年齢者、若年者等の場合、最初の対象者登録の際に、次により、生年月日を確認すること。

①雇用保険受給者の場合には、「雇用保険受給資格者証」②雇用保険受給者でない場合には、雇用保険の本人確認に倣い、官公署が発行した書類（免許証、健康保険被保険者証、年金証書、住民票の写し等（複写を含む。））の提示を対象者に求め確認し、年齢を確認することができた書類名を、総合的雇用情報システム又はトライアル雇用対象者名簿などに記載すること。記録した後は、確認書類を本人に返却すること。

また、トライアル雇用対象求人の紹介までに確認できなかった場合には、トライアル雇用が開始される前までに、対象者より改めて上記②の書類の提示（郵送、FAXなどを含む。）を求め確認・記録すること。その際も、原本が提示された場合には、原本は必ず返却することを徹底し、複写されたものが提示された場合は、複写されたものは返却又は破棄すること。

(ア) 対象者に係る求職票表面常備に「試」の印を押すとともに、他の求職票と区分し、整理を行うこと（(イ)のトライアル雇用対象者名簿に記載すること等により、適切な対象者の管理を行うことが可能な場合は、押印及び別保管を省略して差し支えない）。

(イ) 対象者は、トライアル雇用対象者名簿（別添様式第1号）に記載すること（別添様式第1号と同等の内容をシステム等で整理している場合は、これをもって様式に代えることとして差し支えない。）。なお、安定所又は地方運輸局における対象者の登録は、労働局又は国土交通省海事局から示されるトライアル雇用計画数を踏まえて行うものとする。

ウ 職業相談

安定所又は地方運輸局は、対象者についてトライアル雇用に係る職業相談を行うに当たっては、次の(ア)から(エ)について説明するものとする。

(ア) トライアル雇用は、求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者と求人者の相互理解を促進することで、当該求職者の早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るものであること。

また、当該求職者の安定的な就業の場が確保されるようにする観点から、その後の常用雇用への移行を図るものであること。

さらに、就職困難者のトライアル雇用の場合は、上記に加え、実施事業主に当該求職者層に対する知識や雇用経験を持たせ、その受入れ等の不安感等を除去し、以後当該求職者層の雇用に取り組むきっかけ作りを進める観点からも行われるものであり、必ずしも常用雇用への移行を前提とするものではないこと。

(イ) トライアル雇用期間について、一定の要件を満たせば実施事業主に対し奨励金が支給されること。

(ウ) 要支援者の実施事業主が奨励金を受給するためには、計画書を作成し、当該トライアル雇用に係る対象者の同意を得た上で当該計画書を安定所に提出する必要があること。特に「常用雇用に移行するための要件」については、トライアル雇用終了時にトラブルが生じないように、対象者と実施事業主とが十分に話し合う必要があること。

ただし、「常用雇用に移行するための要件」を満たせば必ず常用雇用に移行する義務が実施事業主に生じるものではなく、安定所又は地方運輸局からできる限り常用雇用に移行させるよう指導はするものの、何らかの事情により常用雇用に移行しない場合もあり得ること。

(エ) 第1の3の(3)～(5)の内容。

(3) 職業紹介

ア (略)

イ (略)

ウ トライアル雇用は、対象者が就職が困難な特定の求職者層であり、その適性等を見極めるために一定期間の試行雇用を行うことをかんがみると、安定所又は地方運輸局の職業紹介により、①「事業主が一度に求人数を超える数の対象者の応募を受け付け、選考を行うこと」、②「求人数を超える数の対象者のトライアル雇用を実施し、トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行させる者の選考を行う」ことは望ましいものではない。

したがって、必要に応じて以上のことについて、事業主に対して理解を求め、トライアル雇用に係る求人数を超えるトライアル雇用開始前の選考及びトライアル雇用の実施が、できる限り行われないように留意すること。

図表Ⅱ-1-(2)-⑫ トライアル雇用実績

若年者等トライアル

- 職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者について、一定期間（原則3か月）試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図るもの。試行雇用する事業主に対して「若年者等試行雇用奨励金」を支給。
- 対象者：職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者（40歳未満の者）
- 支給額：対象者1人につき、月額40,000円（支給上限は3か月）を事業主に支給

【実績】

○ 若年者等トライアル

	開始者数（20年度比）	終了者数（20年度比）	正規雇用移行者数（移行率）
平成20年度	40,852人（－）	33,689人（－）	26,746人（79.4%）
平成21年度	52,852人（129.4%）	42,721人（126.8%）	33,725人（78.9%）

○ 若年者等試行雇用奨励金

	予算額（20年度比）	執行実績（執行率）
平成21年度	77億5,200万円（－）	43億5,300万円（56.2%）
平成22年度	36億7,900万円（47.5%）	51億5,600万円（140.1%）
平成23年度	45億9,300万円（59.2%）	－

（注）厚生労働省の公表資料に基づき、当省が作成した。

図表Ⅱ-1-(2)-⑬ 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の拡大

被災した卒業後3年以内の既卒者に限定した求人を出し、採用する事業主に対して、次の奨励金について支給額の拡充と要件緩和を行う。

「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」

「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」

- 「被災した卒業後3年以内の既卒者」（以下「震災特例対象者」という。）とは、平成21年3月以降に学校を卒業し、9県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉）の災害救助法適用地域に居住する者（被災後他地域に避難した者は含むが、平成23年3月11日以降に被災地外から被災地に転居した者は除く。）
- 平成23年4月6日以前にハローワーク又は新卒応援ハローワークから震災特例対象者の要件を満たす者の紹介を受けている場合は、各奨励金の特例措置の対象とはならない。

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

（平成21年3月以降に大学等（※1）、高校、中学を卒業後、安定した就労の経験が無い既卒者が対象）

基 本

有期雇用期間（原則3か月）：1人月額10万円、正規雇用から3か月後：**50万円**

特例措置

「震災特例専用求人（※2）」を提出し、当該対象者を雇い入れ
→正規雇用から3か月定着した場合に、**60万円支給**

- ※1 「大学等」とは、大学、大学院、短大、高専及び専修学校など。
- ※2 「震災特例専用求人」とは、震災特例対象者に限定した奨励金対象求人。

- 各奨励金とも、ハローワーク又は新卒応援ハローワークに求職登録をしていて、公共職業安定所長が奨励金の活用が必要であると認めた者が対象となる（ハローワーク又は新卒応援ハローワークから職業紹介を受ける前に、対象者を雇用することを約している場合は、支給対象にならない。）。

（注）厚生労働省の公表資料に基づき、当省が作成した。

図表Ⅱ-1-(2)-⑭ 一般職業紹介業務取扱要領（職業訓練に係る抜粋）

第2部 求職に関する取扱い

第3 求職者に対する相談・援助の手法

5 職業訓練

(1) 公共職業訓練等の受講指示・受講推薦等

職業相談を行う中で、適職への就職を実現するためには、求職者の職業能力や資格が不足しているものと判断された場合、公共職業訓練等（公共職業訓練のほか、介護労働講習、職場適応訓練及び一部の職業講習を含む。）の受講指示又は受講推薦を行う。

受講指示又は受講推薦の手続き自体は、「職業訓練受講指示要領」「職業訓練受講推薦要領」等に示すとおりであるが、あわせて以下に十分留意する。

ア 受講指示又は受講推薦は、単に求職者の受講希望のみに応じて受動的に行うべきものではなく、その希望を踏まえつつも、本人の職業能力、求職条件、求職活動状況等に基づき、本人の希望する仕事への就職可能性を広げるためにどのような職業能力開発を図るべきかという観点で職業相談を行った上でなされるべきものである。さらに、必要に応じ、求職者のこれまでの職業経歴と今後の職業生活の設計に係る長期的な視点での職業相談を行った上で受講させる訓練を決定する必要がある。

イ 雇用・能力開発機構及び都道府県庁のホームページに訓練コースに関する情報が掲載されていることがあるので、それも活用し、管内及び近隣所を中心とした、受講指示又は受講推薦が可能な職業訓練コースについて、実施主体と連絡先、応募資格、受講者選考時期、入校時期、訓練期間、受講者枠、訓練の内容、訓練によって得られる技能習得の程度・資格等、訓練期間中の援護措置等に係る情報等を整理し、これらの情報を一覧表の形にまとめるなどにより、職業相談時等に活用する。

ウ 就職に結びつくような公共職業訓練の活用を図るため、応募しようとする訓練の決定に際しては、次に注意する。

(ア) 公共職業訓練のコース別就職率を、雇用・能力開発機構のホームページ（<http://www.ehdo.go.jp>）のコース別に掲載されているページで閲覧する、雇用・能力開発機構都道府県センターより入手する等により、参考とすること。また、同ホームページで応募倍率も確認できることがあるので適宜確認して相談を進める。

(イ) 特に、未経験職種への転職を希望する者に当該職種への就職を前提とする訓練を受講させるか否かについては、当該職種の職種別求人倍率及び当該職種への就職を希望する他の求職者の状態を分析す

ることが必要であり、例えば、職種別求人倍率が低く、当該職種への就職を希望する求職者に経験者が多い、実際の就職者に経験者が多い等の場合には、未経験者に対して単に訓練を行っても就職は難しいと考えられること等について考慮し、よく求職者と話し合って応募する訓練を決定すること。

(ウ) 求職者に対し、訓練受講を勧奨する場合は、当該訓練が求職者の就職希望職種にあっているかはもとより、求職者自身がこれから受講しようとする訓練の内容を理解していることも重要であるので、パンフレットや雇用能力開発機構のホームページに掲載されているコース情報を参考にするとともに、適宜、雇用・能力開発機構都道府県センターや訓練実施施設等に直接問い合わせる等により、訓練内容の正確な把握のための相談を、訓練応募前に行うこと。

エ なお、受講指示・推薦の処理は、求職番号に対してのみ行うことが可能であるので、雇用保険受給者以外に受講指示・推薦を行う場合に、当該安定所がメイン安定所と異なっている場合は、「求職番号切替処理」により、当該受講指示・推薦を行おうとする安定所をメイン安定所とした上で、受講指示・推薦を行う。また、この際は、新しく発行されるハローワークカードを交付し、旧ハローワークカードは廃棄する。おって、旧ハローワークカードに何らかの記録が残されている場合は、適宜これを転記し、全体での円滑な業務運営に努めること。

オ 安定所は、求職者に対して公共職業訓練に関する情報の提供・相談その他の援助を与えることが必要であると認められる時は、公共職業能力開発施設その他の関係者に対して必要な協力を求めることができるとされており（職業安定法第24条参照）、必要に応じて、公共職業能力開発施設から担当職員の派遣を求めて求職者に対してこれら援助・指導を実施したり、求職者の公共職業能力開発施設に向かわせて説明させたりするものとする。

カ 訓練修了者の就職実績については常に把握し、訓練修了後において早期に就職が実現するよう、公共職業能力開発施設（介護労働講習にあっては（財）介護労働安定センター都道府県支部）の担当者と十分連携をとることによって、その就職あっせんに努める（第5の5「職業訓練受講者・受講修了者に対する取扱い」参照）

キ 職業訓練の受講指示・受講推薦を行った場合、当該訓練の修了月の末日まで求職期間が延長される（第1の2（5）「求職の有効期間」のイ（ア）、（イ）参照）。雇用保険受給者に対する受講指示の場合は、雇用保険トータルシステムからの連絡により、自動的にシステム

上の求職期間延長措置がとられるが、それ以外の場合は、システムによって「訓練受講指示・推薦入力処理」を行うことによってこの措置をとる。

(2) 公共職業訓練以外の各種訓練の受講

受講指示、受講推薦の対象とならない者であっても、就職に職業訓練を受けることが効果的であるような場合もあり、また、求職者自身も、自分で経費を負担しても職業能力の向上を図りたいといった場合がありうることから、職業相談の中で、必要に応じて就職率が高い訓練内容に関する説明、教育訓練給付の受給が可能である者には、制度の説明や対象となる訓練情報の提供等を行う。

また、職業訓練の受講は、求職者の就職の実現に資するものであり、その受講内容等については、その後の職業相談・職業紹介に反映させるために、把握しておくことが必要である。このため、把握した能力開発の内容等については、求職管理情報の「職業訓練・講習等の記録」に入力しておくこと。

図表Ⅱ-1-(2)-⑮ 「ミスマッチ解消のための緊急対応策について」(平成16年1月15日
付け職発第0115003号・能発第0115002号職業安定局長・職業能力開発局
長連名通知)(職業訓練に係る抜粋)

5 効果的な訓練の実施

(2) 的確な訓練が実施できるよう情報提供方法を充実

能力のミスマッチに対処するためには、公共職業訓練は重要な手法であるが、例えば経験者の採用が多い職種に関して未経験者に訓練を受講させても再就職は困難である可能性が高いことなどを踏まえ、求人と求職における能力のミスマッチの状況を分析し、これを踏まえて、公共職業訓練を受講することによって就職が実現する可能性が高まる者に必要な訓練が実施されるように適切な受講指示に努めることとする。



(3) 訓練受講中の就職支援

訓練受講終了者の早期の再就職を促進するため、訓練受講中、特に訓練の終了近くに、当該求職者に対して求人情報提供、キャリアコンサルティング等を実施し、その再就職の実現を図るとともに、訓練受講中に就職先が決まらなかった場合にも訓練終了後に安定所での就職支援策に円滑につなげるように努めることとする。

8/25開講 震災復興新設コース

住宅電気・配管設備施工科

受講生募集




住宅・店舗等の建築及び改修に必要な電気設備工事、配管設備工事について必要な知識及び技能・技術を習得します。(裏面のカリキュラム概要を参照してください)

訓練期間 平成 23 年 8 月 25 日 (木) ~ 平成 24 年 2 月 22 日 (水)
(訓練時間: 9 時 20 分 ~ 15 時 40 分 (6 時限) 月曜日から金曜日まで)

募集定員 20 名

キャリアアップ・ガイダンスにご参加ください
詳しい訓練内容や進め方、訓練環境などを「知る」「見る」ことができます。

日時 7/12 (火)、7/26 (火) 9:25~
場所 雇用・能力開発機構福島センター イベントホール
申込方法 参加申込書に必要事項をご記入の上、ハローワークにお申し込みください



応募要領

- 受講対象者** ハローワークに求職登録をした就職を希望している方で、就職に必要な技能・知識を習得して就職を望まれる方。
- 受講料** 無料。但し、テキスト代等が必要となります。
- 募集期間** 平成 23 年 7 月 8 日 (金) から 7 月 27 日 (水)
- 申込方法** 居住地を管轄するハローワークにご相談のうえ、職業訓練受講申込書 (※) をハローワークに提出してください。
※受講申込書はハローワーク等に設置してある「平成 23 年度受講生募集のご案内 (雇用・能力開発機構福島センター)」に綴られている様式等をご利用ください。
- 選考** 入所の可否は、職業適性検査と面接を実施、双方の結果により総合的に判断いたします。裏面の選考日程をご参照ください。
- ジョブ・カード** ・面接選考に参加していただく時にはジョブ・カード (様式 1 ~ 3) を持参していただきます。
・ジョブ・カードの制度概要や作成、交付方法については「キャリアアップ・ガイダンス」の中で説明しております。また、ジョブ・カードに関する相談・交付は、適性検査日にも実施していますが、面接までに交付を受けてください。

詳細は、最寄りのハローワーク相談窓口または下記へお問い合わせください。
独立行政法人雇用・能力開発機構福島センター 訓練課
〒960-8054 福島市三河北町 7-14
TEL 024-534-3644

(注) 厚生労働省公表資料による。

図表Ⅱ-1-(2)-⑰ 緊要度の区分

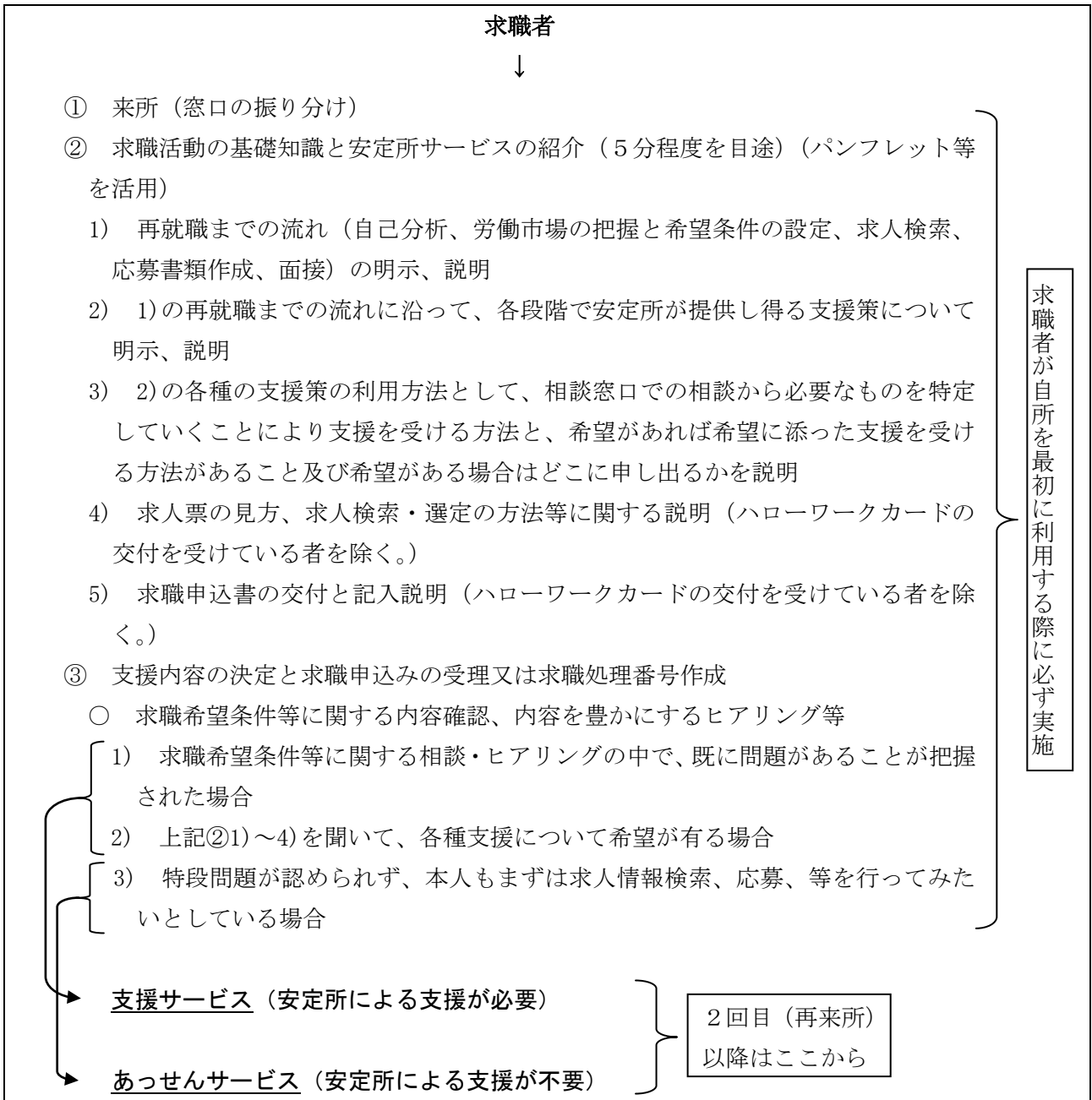
○ 当面判断ができない者	0
○ 自所の雇用保険受給資格者であって	
・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者	1
・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者	2
・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者	3
・ その他の者	4
○ 自所の雇用保険受給資格者 <u>以外</u> の求職者であって	
・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者	5
・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者	6
・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者	7
・ その他の者	8
○ 求人者に紹介することが好ましくない者	9

(注) 一般職業紹介業務取扱要領に基づき、当省が作成した。

[参考] 緊要度コードの解説表

コード	雇用保険受給者	就職を急ぐ	安定所の支援に対する期待が高い
1	○	○	○
2	○	○	
3	○		○
4	○		
5		○	○
6		○	
7			○
8			
9	紹介することが好ましくない		
0	当面判断できない		

図表Ⅱ-1-(2)-⑱ 職業紹介業務の流れ



(注) 1 厚生労働省資料に基づき、当省が作成した。
 2 支援サービス及びあっせんサービスのいずれにおいても、応募方法に係る知識の確認（履歴書、職務経歴書、応募書類、面接の受け方等）は必ず実施。

図表Ⅱ-1-(2)-⑱ 職業紹介の方法

○ 即時紹介

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もの。

紹介すべき求人の選定方法としては、求職者に自主的に求人を選択させる場合と、職員がシステムの検索機能を活用しつつ、求職者に適合する求人を探索して提示し、求職者の選職行動を援助する場合がある。

○ 計画的職業紹介

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もの。

- ・ 次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
- ・ 安定所への来所時の職業相談等の時点では、適合する求人がない等で紹介に至らなかったり、紹介したものの不調に終わった場合であって、
 - 1) その後新たな求人の申込みあるいは求人開拓（個別求人開拓を含む。）等によって適合する求人が得られた場合、
 - 2) 求職者が安定所の職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上経過する等の状況において、安定所による積極的な働きかけが必要と判断される場合、
 - 3) 求人者に対する「求職情報一覧表」や「求職者情報シート」等求職者情報の提供により、求人者から特定の求職者の紹介を求めるリクエストがあり、その求人条件が当該求職者の求職条件に適合する場合、
 - 4) 求人者より特殊な技能・資格等を有する求職者の紹介について要望が寄せられたり、求人者から求職者の迅速な紹介に係る督促等が寄せられたことにより、職員がその求人条件に適合する求職者を検索し、適格と判断される求職者があった場合、

等に、安定所に求職者の来所を求め、職業相談等を行い、当該求職者の応募の意向の確認の上で、紹介するもの（**呼出紹介**）

なお、求職者の呼び出しの方法としては、電話による方法のほか、「職業相談連絡状」又は来所勧奨文等の求職者を呼出すための任意様式の文書の郵送等の方法があり、その場合、紹介する予定の求人の情報を同封してあらかじめ検討を依頼する方法がある（呼び出しした場合はシステム上で「職業相談連絡処理」を行う。）。

- ・ 呼出紹介と同様の状況（前記1）～4）において、当該求職者の来所を求めず、安定所において当該求人、求職の適格性をチェックし、結合可能性があるかと判断した場合に当該求職者に電話等で事前に連絡し、当該事業所の概要、求人条件等を説明し、求職者の応募の意向の確認を行い、応募の意向がある場合に紹介するもの（**通信紹介**）
- ・ 求職者、求人者の双方を一堂に集め、積極的に求職者・求人者間の面接の機会を提供し、紹介担当職員の管理のもとに、求人・求職条件についての話し合いを行わせ、その過程を通じて求人・求職の適格な結合の促進を図ることを目的とするもの（**管理選考**）
- ・ より多くの求職者・求人者の面接の機会を積極的に提供することにより、求人・求職の適格な結合を促進することを目的として、複数の安定所又は複数の都道府県の安定所が合同することにより、管理選考の規模を地域的に拡大して実施するもの（**合同就職面接会**）

（注）一般職業紹介業務取扱要領に基づき、当省が作成した。

図表Ⅱ-1-(2)-⑳ 広域的な労働市場圏の分析状況等

調査対象 安定局所	分析が必要な広域的な労働市場圏の有無（労働局の認識）				分析している 職業分類のレ ベル
		需給バランス等 のデータ算出	管内・管外の求 人・求職者の需給 状況の分析	労働局の管轄区域にまたがる 労働市場圏に係る需給バラン ス等のデータ算出	
北海道労働局	あり	○			中分類
宮城労働局	あり	○			中分類
東京労働局	あり	○	○	○	中分類
埼玉労働局	あり（関東市場 圏圏内）	○関東市場圏 圏内	○東京労働局に よる	○東京労働局による	中分類
長野労働局	あり	○			中分類
愛知労働局	なし	—	—	—	中分類
大阪労働局	あり	○		○	大分類
広島労働局	あり	○			中分類
香川労働局	あり	○			中分類
福岡労働局	あり	○			中分類
沖縄労働局	なし	—	—	—	中分類

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-1-(2)-② 広域職業紹介の実施状況（管内・管外・都道府県外別 平成19年度～21年度平均）

	名古屋中安定所		豊橋安定所		刈谷安定所		那覇安定所		沖縄安定所	
	数	割合(%)	数	割合(%)	数	割合(%)	数	割合(%)	数	割合(%)
充足数	43,280	-	17,149	-	18,723	-	29,283	-	18,902	-
管内からの充足数	8,375	19.4	13,022	75.9	6,619	35.4	20,164	68.9	15,182	80.3
管外からの充足数	26,479	61.2	3,242	18.9	6,310	33.7	8,799	30.0	3,627	19.2
都道府県外からの充足数	8,426	19.5	885	5.2	5,794	30.9	320	1.1	93	0.5
紹介件数	145,552	-	96,792	-	66,232	-	92,748	-	72,488	-
管内への紹介件数	75,784	52.1	65,612	67.8	32,041	48.4	75,092	81.0	44,671	61.6
管外への紹介件数	50,731	34.9	23,309	24.1	30,189	45.6	8,589	9.3	16,356	22.6
都道府県外への紹介件数	19,037	13.1	7,871	8.1	4,002	6.0	9,067	9.8	11,461	15.8
就職数	17,736	-	17,901	-	11,501	-	13,479	-	13,543	-
管内への就職数	9,934	56.0	13,413	74.9	6,877	59.8	11,604	86.1	7,885	58.2
管外への就職数	6,404	36.1	3,465	19.4	4,218	36.7	1,374	10.2	2,049	15.1
都道府県外への就職数	1,398	7.9	1,023	5.7	406	3.5	501	3.7	3,609	26.6

(注) 1 当省の調査結果による。

2 割合については、四捨五入による表記のため、合計が100にならない場合がある。

図表Ⅱ-1-1-(2)-㉒ 調査対象の都内安定所が受理した求人に対する1都3県の求職者による充足状況

調査対象 安定所名	充足件数 (全数)	1都3県求職者による充足件数(上位5所)														
		1位			2位			3位			4位			5位		
		安定所名	充足件数	全体に占める割合	安定所名	充足件数	全体に占める割合	安定所名	充足件数	全体に占める割合	安定所名	充足件数	全体に占める割合	安定所名	充足件数	全体に占める割合
飯田橋	2,215	池袋	215	9.7%	新宿	177	8.0%	飯田橋	163	7.4%	墨田	160	7.2%	足立	131	5.9%
足立	503	足立	287	57.1%	墨田	32	6.4%	松戸	30	6.0%	王子	27	5.4%	草加	22	4.4%
三鷹	232	三鷹	111	47.8%	立川	37	15.9%	新宿	18	7.8%	池袋	15	6.5%	府中	14	6.0%

(注) 1 東京労働局資料(平成20年度第3回 1都3県労働職業安定部長意見交換会資料)に基づき、当省が作成した。

2 本表は平成20年1月の1か月間に総合的雇用情報システムにより充足が確認できたものに係る集計結果である。

図表Ⅱ-1-1-(2)-㉓ 3県内の安定所に求職申込みをした求職者の都内への就職状況

求職申込安定所	都内求人受理安定所との組合せ順位											
	1位		2位		3位		2位		3位			
	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合
埼玉県												
比呂	飯田橋	36	34.3%	王子	13	12.4%	池袋	11	10.5%			
所沢	飯田橋	21	21.6%	池袋	17	17.5%	立川	16	16.5%			
草加	飯田橋	23	27.1%	足立	22	25.9%	上野	14	16.5%			
浦和	飯田橋	28	36.4%	新袋	11	14.3%	池袋	10	13.0%			
川越	飯田橋	32	47.8%	池袋	20	29.9%	新宿	8	11.9%			
朝霞	池袋	32	51.6%	飯田橋	13	21.0%	新宿	5	8.1%			

求職申込安定所	都内求人受理安定所との組合せ順位											
	1位		2位		3位		2位		3位			
	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合
千葉県												
松戸	飯田橋	89	39.6%	足立	30	13.3%	上野	29	12.9%			
船橋	飯田橋	70	43.2%	木場	37	22.8%	品川	16	9.9%			
市川	木場	39	36.8%	飯田橋	34	32.1%	墨田	11	10.4%			
千葉	飯田橋	47	51.6%	木場	15	16.5%	品川	9	9.9%			
千葉南	飯田橋	8	38.1%	木場	5	23.8%	墨田	3	14.3%			
成田	飯田橋	8	44.4%	墨田	5	27.8%	上野	4	22.2%			

求職申込安定所	都内求人受理安定所との組合せ順位											
	1位		2位		3位		2位		3位			
	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合	求人受理安定所	充足件数	aに占める割合
神奈川県												
横浜	飯田橋	43	32.8%	品川	28	21.4%	渋谷	22	16.8%			
川崎北	渋谷	35	29.7%	飯田橋	27	22.9%	品川	16	13.6%			
川崎	大森	32	36.8%	品川	18	20.7%	飯田橋	16	18.4%			
相模原	町田	28	32.9%	八王子	19	22.4%	飯田橋	14	16.5%			
港北	飯田橋	25	31.3%	渋谷	18	22.5%	品川	11	13.8%			
鶴見	飯田橋	17	44.7%	品川	9	23.7%	大森・渋谷	4	10.5%			

(注) 1 東京労働局資料(平成20年度第3回 1都3県労働局職業安定部長意見交換会資料)に基づき、当省が作成した。

2 本表は平成20年1月の1か月間に総合的雇用情報システムにより充足が確認できたものの集計結果である。

3 「求職登録安定所」欄の安定所は、各労働局管内の安定所の中で都内求人への充足件数が多い上位6安定所である。

4 網掛けをした求職申込安定所は、飯田橋安定所からピックアップ求人による求人票の送付が行われていないところを示す。

図表Ⅱ-1-(2)-⑭ ピックアップ求人選定基準

ピックアップ求人選定基準

- ※ 各担当は1日1件以上のピックアップに励む。
 - ※ 派遣・請負を除き、社会保険加入は必須で以下の条件のもの。
 - 1 規模500人以上の会社等（パート・契約社員含む）
 - ◎ 著名企業（上場企業）であれば、500人未満でも可
（著名企業の判断は各自に任せる）
 - 2 専門職等で、日頃は出ない特殊な求人（編集・デザイナー・広告関係等）
 - ◎ 会計経理のスペシャリスト（公認会計士・税理士資格所持者を雇用するような場合等）
 - ◎ 保健師・薬剤師・情報処理技術者は除く
 - 3 事務系正社員求人（契約社員可：正社員登用または更新見込みありに限る）
 - ◎ 勤務時間が9:00～17:00に近いもの
週休2日
賃金が高いもの（20～25万円程度を基準に）
不問・高齢者の応募が可能なもの尚可
 - 4 中高年齢者に限定した求人
 - ◎ 45歳以上で職種はこだわらず（事務系が理想）
 - 5
 - ・国の機関、地方自治体、独立行政法人、財団、社団
 - ・弁護士、行政書士、司法書士、社労士、公認会計士等関係事務所
 - ◎ パート可（雇用期間が6ヶ月未満、更新なしは除く）
 - ◎ ハローワーク飯田橋の求人等、お客様に見ていただきたい求人は短期間も可
 - 6 窓口で受理しているなかでぜひオススメしたい求人
- ※ ご選択いただきましたピックアップ求人につきましては、各所に提供するにあたり内容確認の上、再選定させていただきます。

（注）東京労働局資料に基づき、当省が作成した。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ ピックアップ求人の実施効果 (飯田橋安定所)

区分	求人情数 (a)	求人数 (b)	最終紹介数 (c)	最終充足数 (d)	紹介倍率 (c/b)	充足率 (d/b)	全職業 平均充足率
平成19年度	1,385	1,941	24,957	1,050	12.9	54.1	14.9
20	1,708	2,167	46,067	1,353	21.3	62.4	16.5
21	1,453	1,904	73,426	1,157	38.6	60.8	23.3
計	4,546	6,012	144,450	3,560	24.0	59.2	18.2

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉕ ピックアップ求人に係る求人情報の送付先の安定所 (平成22年度)

調査対象安定所	送付先安定所	経緯等
飯田橋	上野、品川、大森、渋谷、新宿、池袋、王子、足立、木場、藤沢、立川、墨田、学生就業支援センター、町田、マザーズ、プラザ大宮、大宮、草加、大宮 (上尾地域相談室)、越谷、千葉、市川、松戸、船橋、川崎、港北、U-35、品川、成増ワークプラザ、立川ワークプラザ、川崎北、横浜、戸塚、横須賀、平塚、小田原、相模原、厚木、松田、横浜南、大和、浦和、所沢、竜ヶ崎、府中、三鷹 (46)	求人の早期充足対策として、飯田橋安定所から通勤圏の主要安定所の担当長あてに電子メールを送付し、求人情報提供の意向確認を行い、希望のあった安定所に提供。また、主要安定所以外の安定所からは依頼を受けて提供。

(参考)

調査対象安定所	送付先安定所	経緯等
三鷹	立川 (1)	平成20年度から立川安定所の依頼を受けて求人一覧表データを送付。立川安定所の求職者の就業希望地として、三鷹安定所管轄地域も多いことから要望があったもの。
足立	春日部、越谷、川口、大宮、草加、市川、松戸 (7)	足立安定所の充足対策の一環として、近隣安定所へ要請したものの。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉒ 管外紹介又は県外紹介を許容している求職者（466人）への紹介状況

(単位：人、[%])

区分	求職者数 (a+b+c)	管外又は県外紹介 あり (a)	管外・県外紹介なし (b)			紹介求人 の管内・管外 別が不明な求職者 (c)
			管内求人 の紹介のみ (管外・県外紹介 ともになし)	紹介実績 なし	計	
管外紹介許容 (A)	454	111	57	37	94	249
県外紹介許容 (B)	121	33	13	13	26	62
管外・県外双方を 許容 (C)	109	30	13	10	23	56
小計 (A+B-C) [採用率]	466	114	57	40	97	255
その他 (管内紹介のみ及 び希望就業地が不 明なもの) [採用率]	464	88	66	36	102	274
合計 [採用率]	930	202	123	76	199	529

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 開拓求人数が最も多い職業の充足状況（調査対象安定所における平成22年9月～12月の開拓求人からの抽出調査）

No.	安定所名	最も開拓求人数の多い職業	新規求人倍率	有効求人倍率	開拓求人数	開拓求人全体に占める割合	充足数	充足率
1	札幌	専門的・技術的職業	1.11	0.79	21	43%	8	38.1%
2	室蘭	専門的・技術的職業	1.50	1.03	23	34%	8	34.8%
3	飯田橋	専門的・技術的職業	6.63	4.49	25	48%	4	16.0%
4	三鷹	専門的・技術的職業	1.21	0.73	23	47%	5	21.7%
5	川口	専門的・技術的職業	1.33	0.82	30	47%	7	23.3%
6	大宮	専門的・技術的職業	1.50	1.05	19	25%	4	21.1%
7	松本	専門的・技術的職業	1.96	1.39	19	27%	7	36.8%
8	丸亀	専門的・技術的職業	1.96	1.42	24	33%	6	25.0%
9	福岡東	専門的・技術的職業	0.84	0.51	15	42%	1	6.7%
10	那覇	専門的・技術的職業	0.95	0.67	19	46%	4	21.1%
11	沖縄	専門的・技術的職業	0.73	0.46	18	38%	10	55.6%
11 安定所の平均			1.79	1.12	21	39%	6	27.3%
1	千歳	生産工程・労務の職業	0.57	0.30	268	88%	1	0.4%
2	気仙沼	生産工程・労務の職業	-	-	11	23%	5	45.5%
3	足立	生産工程・労務の職業	0.83	0.43	21	37%	15	71.4%
4	名古屋中	生産工程・労務の職業	1.68	0.81	14	30%	2	14.3%
5	刈谷	生産工程・労務の職業	1.06	0.59	20	43%	9	45.0%
6	福山	生産工程・労務の職業	0.83	0.44	14	26%	6	42.9%
6 安定所の平均			0.99	0.51	58	41%	6	36.6%
1	塩釜	販売の職業	0.42	0.26	12	29%	4	33.3%
2	長野	販売の職業	1.34	0.88	18	29%	5	27.8%
3	豊橋	販売の職業	1.08	0.74	10	21%	0	0.0%
4	広島東	販売の職業	1.11	0.54	14	32%	2	14.3%
5	大牟田	販売の職業	1.09	0.70	14	29%	2	14.3%
6	久留米	販売の職業	0.64	0.41	15	29%	2	13.3%
6 安定所の平均			0.95	0.59	14	28%	3	17.2%
1	仙台	事務的職業	0.38	0.18	10	28%	4	40.0%
2	梅田	事務的職業	0.54	0.28	9	21%	5	55.6%
3	堺	事務的職業	0.40	0.18	22	31%	0	0.0%
4	高松	事務的職業	0.70	0.37	16	30%	13	81.3%
4 安定所の平均			0.51	0.25	14	28%	7	44.2%
1	川越	サービスの職業	1.14	0.72	43	33%	0	0.0%
2	可部	サービスの職業	0.77	0.54	21	40%	1	4.8%
3	観音寺	サービスの職業	2.04	1.62	60	55%	5	8.3%
3 安定所の平均			1.32	0.96	41	43%	2	4.4%
1	茨木	運輸・通信の職業	1.56	0.95	12	20%	9	75.0%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 調査対象安定所のうち、気仙沼安定所分（新規求人倍率及び有効求人倍率）については大震災によりデータ喪失。

図表Ⅱ-1-(2)-㊸ 求人開拓推進員による求人開拓実績（平成22年度）

安定所名	求人開拓推進員数(人)	接触事業		開拓求人		開拓求人		開拓求人		開拓求人充足率(%) [D/C]
		所数(所) [A]	1人1月当たり	件数(件) [B]	開拓成功率(%) [B/A]	数(人) [C]	1人1月当たり	充足数(人) [D]	1人1月当たり	
札幌	8	7,469	77.8	3,286	44.0%	5,606	58.4	2,351	24.5	41.9%
千歳	2	1,250	52.1	417	33.4%	639	26.6	285	11.9	44.6%
室蘭	4	3,194	66.5	1,108	34.7%	1,873	39.0	855	17.8	45.6%
仙台	15	7,833	43.5	4,833	61.7%	8,531	47.4	1,542	8.6	18.1%
塩釜	2	1,041	43.4	648	62.2%	1,137	47.4	210	8.8	18.5%
気仙沼	1	1,382	115.2	291	21.1%	536	44.7	169	14.1	31.5%
飯田橋	15	13,616	75.6	12,974	95.3%	23,972	133.2	4,402	24.5	18.4%
足立	7	7,839	93.3	4,193	53.5%	8,049	95.8	2,052	24.4	25.5%
三鷹	6	4,948	68.7	1,806	36.5%	3,968	55.1	599	8.3	15.1%
川口	5	4,032	67.2	2,778	68.9%	8,204	136.7	1,482	24.7	18.1%
大宮	5	4,166	69.4	1,610	38.6%	3,180	53.0	784	13.1	24.7%
川越	6	3,920	54.4	1,490	38.0%	3,470	48.2	815	11.3	23.5%
長野	3	2,414	67.1	667	27.6%	1,206	33.5	339	9.4	28.1%
松本	4	6,862	143.0	2,692	39.2%	5,474	114.0	1,481	30.9	27.1%
名古屋中	16	19,020	99.1	1,387	7.3%	2,746	14.3	575	3.0	20.9%
豊橋	12	6,923	48.1	1,652	23.9%	3,496	24.3	588	4.1	16.8%
刈谷	8	4,218	43.9	1,242	29.4%	2,793	29.1	365	3.8	13.1%
梅田	9	7,216	66.8	4,461	61.8%	8,844	81.9	1,642	15.2	18.6%
堺	5	3,059	51.0	1,790	58.5%	4,002	66.7	970	16.2	24.2%
茨木	3	3,005	83.5	2,624	87.3%	5,909	164.1	1,138	31.6	19.3%
広島東	4	3,305	68.9	1,321	40.0%	2,986	62.2	853	17.8	28.6%
福山	4	3,864	80.5	792	20.5%	2,714	56.5	405	8.4	14.9%
可部	2	1,350	56.3	616	45.6%	1,868	77.8	164	6.8	8.8%
高松	3	2,802	77.8	1,502	53.6%	2,950	81.9	不明	不明	不明
丸亀	2	1,287	53.6	704	54.7%	1,431	59.6	不明	不明	不明
観音寺	1	1,644	137.0	382	23.2%	747	62.3	不明	不明	不明
福岡東	6	3,182	44.2	987	31.0%	2,351	32.7	594	8.3	25.3%
大牟田	3	1,505	41.8	730	48.5%	1,091	30.3	629	17.5	57.7%
久留米	5	3,124	52.1	2,280	73.0%	3,778	63.0	1,099	18.3	29.1%
那覇	9	2,745	25.4	3,120	113.7%	5,039	46.7	1,846	17.1	36.6%
沖縄	7	3,381	40.2	2,666	78.9%	4,297	51.2	1,680	20.0	39.1%
計	182	141,596	—	67,049	47.4%	132,887	—	29,914	—	22.5%
平均	5.9	4,568	68.0	2,163	—	4,287	62.5	965	15.0	—

(注) 1 厚生労働省資料に基づき、当省が作成した。

2 調査対象安定所のうち、2安定所（高松、丸亀）は、開拓求人者の充足状況を把握していない、1安定所（観音寺）は把握しているが厚生労働本省に報告していない。

3 網掛けは平成22年度目標（開拓求人数40人、開拓求人充足数15人。いずれも推進員1人1月当たり）未達成の安定所。

図表Ⅱ-1-(2)-③ トライアル雇用対象求職者の把握状況

区分	安定所名	安定所数
求職申込時又はその後の職業相談時に対象求職者を把握(特定)している安定所	札幌、千歳、室蘭、広島東、高松	5 (16%)
トライアル雇用を希望する求人への紹介時に初めて対象求職者を把握している安定所	仙台、塩釜、気仙沼、飯田橋、足立、三鷹、川口、大宮、川越、長野、松本、名古屋中、豊橋、刈谷、茨木、堺、梅田、可部、福山、丸亀、観音寺、福岡東、大牟田、久留米、那覇、沖縄	26 (84%)
うち、実際にトライアル雇用を開始した者を対象求職者とみなしている安定所	仙台、塩釜、気仙沼、川口、大宮、松本、名古屋中、茨木、堺、梅田、可部、福山、丸亀、観音寺、福岡東、那覇、沖縄	17 (55%)

紹介時に初めて対象求職者を把握している安定所における主な理由

【塩釜、気仙沼】

求職者の希望職種はその都度変化しており、そのような状況の中で対象者名簿を作成しても無意味である。

【川越】

同じ求職者であっても、これまでの職歴等を詳しく検討しないと、どのような条件下でトライアル雇用を利用できるかという判断をすることは困難であるため、求職者全ての中からトライアル雇用対象者を抽出して名簿を作成することは難しく、その必要性も感じない。

【名古屋中】

①名簿が無くても求職者に対するトライアル求人紹介業務に支障は生じない、②トライアル紹介件数が労働局への報告項目でなかった、③業務繁忙などのため。なお、平成21年度途中から対象者名簿を作成している。

【可部、福山】

対象者が増加し、把握が困難になったため。

【那覇、沖縄】

求職者が具体的に求人票を持って紹介を希望してくるまでは対象要件を満たしているか否かを確認することができないため。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 募集人員(採用人数)を超えるトライアル紹介を受けている求人(70求人)

番号	安定所名	求人企業の規模(従業員数)	職種	年齢・スキル				職業紹介				紹介結果の確認				
				年齢制限	学歴	必要経験	必要免許・資格	採用人数	雇用形態	雇用期間	紹介件数	採用		採否結果		
												採用	うちトライアル	採用	うちトライアル	不採用
1	札幌	100人	クリーニング工場内作業	35以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	10	1	1	9	7	
2	札幌	2人	営業	40以下	高卒	不問	普通	1	正規	常雇	4	1	1	3	1	
3	仙台	179人	経理事務	30以下	高卒	不問	普通	1	正規	常雇	15	0	0	15	3	
4	塩釜	1人	リフォームアドバイザー	59以下	不問	不問	AT可	1	正規	常雇	6	2	1	4	1	
5	飯田橋	5人	プログラマー・SE	39以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	9	0	0	9	6	3
6	飯田橋	50人	システムサポートエンジニア	25以下	不問	不問	不問	4	正規	常雇	6	2	2	4	4	
7	飯田橋	6人	カウンセラー兼営業(海外音楽留学)	35以下	短大卒	不問	TOEIC750	2	正規	常雇	6	1	1	5	2	2
8	足立	10人	段ボールケース製造工	40以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	15	1	1	14	11	
9	三鷹	1,211人	営業	35以下	大卒	不問	MT	3	正規	常雇	7	3	1	4	3	
10	川口	23人	鋳物工	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	14	2	2	12	7	
11	川口	10人	機械工	59以下	不問	不問	不問	2	正規	常雇	14	3	1	0	13	3
12	川口	10人	機械工	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	16	0	0	16	8	
13	大宮	96人	営業(建築設備機器)	34以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	24	0	0	24	18	
14	大宮	10人	ヘルプット塗装工	39以下	高卒	不問	普通	2	正規	常雇	48	3	2	44	39	1
15	大宮	2,500人	介護職	64以下	不問	経験者	ヘルパー2級	1	正規	常雇	18	7	3	11	4	
16	大宮	18人	電気通信工事スタッフ	不問	高卒	不問	普通	2	正規	常雇	14	3	2	10	1	2
17	大宮	10人	機械修理及び配線工事	不問	高卒	不問	普通	2	正規	常雇	5	3	1	0	4	3
18	川越	100人	調理	39以下	不問	不問	不問	2	正規	常雇	7	6	1	6	5	
19	川越	15人	医療事務	不問	高卒	不問	医療事務	1	正規	常雇	20	17	1	19	16	13
20	川越	11人	電気工事事	39以下	高卒	不問	普通	2	正規	常雇	3	0	0	3	3	
21	川越	8人	不動産事務	39以下	高卒	不問	AT可	1	正規	常雇	6	6	2	4	4	1
22	長野	2人	洋菓子製造	39以下	不問	不問	不問	4	正規	常雇	23	5	2	0	21	2
23	名古屋中	15人	プラスチック成形加工	不問	不問	不問	普通	1	正規	常雇	15	4	2	11	2	1
24	名古屋中	10人	金属加工・裝飾金物の製造	不問	不問	経験者優遇	AT可	1	正規	常雇	8	2	2	6	2	
25	名古屋中	6人	営業	28以下	大卒	不問	AT可	1	正規	常雇	10	6	1	9	5	5
26	豊橋	20人	ファッションアドバイザー	35以下	不問	不問	AT可	2	正規	常雇	4	3	1	3	2	1
27	豊橋	9人	調理師見習い	39以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	11	6	3	2	8	4
28	豊橋	4人	造園工(見習)	34以下	高卒	不問	MT	1	正規	常雇	6	3	1	0	5	3
29	豊橋	12人	配達運転手	39以下	不問	不問	MT	1	正規	常雇	14	6	2	0	12	6
30	豊橋	12,273人	ドライバー(セールスドライバー)	39以下	高卒	不問	MT、フォークリフト	1	正規	常雇	13	2	4	0	9	2
31	豊橋	398人	介護職	59以下	不問	不問	不問	3	正規	常雇	17	4	3	1	14	3
32	豊橋	0人	受付事務	不問	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	22	6	1	0	21	6
33	刈谷	37人	機械工	30以下	高卒	不問	普通	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	1
34	梅田	19人	塗装工	35以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	11	2	1	0	10	2
35	堺	8人	エステティシャン	不問	高卒	不問	不問	2	正規	常雇	33	6	1	0	32	6
36	堺	8人	営業	40以下	不問	不問	AT可	2	正規	常雇	5	5	1	1	4	1
37	堺	5人	調理師・調理師補助	18以上	不問	不問	不問	1	正規	常雇	5	2	0	0	5	2
38	堺	17人	築炉工事全般	59以下	高卒	不問	MT	3	正規	常雇	33	10	1	0	32	10

番号	安定所名	求人企業の規模(従業員数)	職種	年齢・スキル				職業紹介				紹介結果の確認						
				年齢制限	学歴	必要経験	必要免許・資格	採用人数	雇用形態	雇用期間	紹介件数	採用		採否結果		選考中		
												うちトライアル	採用	うちトライアル	採用			
39	堺	8人	ダクト工	18以上59以下	不問	不問	普免	3	正規	常雇	7	5	6	4	1	1		
40	堺	5人	婦人服卸内勤作業	40以下	高卒	不問	普免	2	正規	常雇	23	9	1	0	22	9		
41	堺	9人	調理	30以下	高卒	不問	不問	2	正規	常雇	5	3	2	1	3	2	1	
42	堺	6人	造園工	不問	不問	中習以上	普免	2	正規	常雇	14	4	0	0	14	4	2	
43	茨木	13人	機械オペレーター	39以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	16	9	2	2	14	7		
44	茨木	58人	段ボールケルース製造	30以下	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	2	2	0	0	2	2		
45	広島東	7人	梱包・ペーパーかけ及び軽作業補助	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	8	2	1	0	7	2		
46	広島東	104人	一般事務	28以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	7	4	1	1	6	3		
47	広島東	14人	CADオペレーター	39以下	不問	パソコン	AT可	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	1		
48	福山	30人	鋼材切断	40以下	不問	不問	AT可	1	正規	常雇	6	3	1	1	5	2		
49	可部	100人	ゴム・スポンジの加工	35以下	高卒	ワード・エクセル操作	バイク又は普免	1	正規	常雇	9	6	0	0	9	6	2	
50	可部	3人	歯科助手	40以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	1	0	
51	可部	6人	電気工事士(見習)	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	3	3	1	1	2	2	0	
52	高松	8人	配管工	35以下	高卒	不問	MT	2	正規	常雇	3	3	2	2	1	1		
53	丸亀	74人	4t冷凍トラック運転手	40以下	不問	不問	中免	1	正規	常雇	10	4	3	0	7	4		
54	丸亀	130人	営業員	30以下	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	18	3	1	0	17	3		
55	丸亀	2人	自動車整備士見習い	25以下	不問	不問	MT	1	正規	常雇	5	4	0	0	5	4		
56	丸亀	1人	営業員(墓石)	不問	不問	不問	普免	1	正規	常雇	6	2	1	0	5	2		
57	丸亀	6人	点検補助員	30以下	不問	不問	AT可	3	正規	常雇	15	13	3	2	12	11		
58	丸亀	57人	画像処理(MACオペレーター)	不問	高卒	イラストレーター	不問	1	準社員	常雇	9	3	1	0	8	3	7	
59	丸亀	5人	一般事務員	不問	不問	不問	普免	1	正規	常雇	4	2	2	0	2	2		
60	観音寺	16人	事務員	40以下	高卒	パソコン	普免	1	正規	常雇	2	2	0	0	2	2		
61	観音寺	30人	生産技術	40以下	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	2	2	0	0	2	2		1
62	観音寺	55人	総合職	30以下	短大卒	不問	普免	2	正規	常雇	5	4	0	0	5	4		
63	観音寺	36人	衣類選別工	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	5	2	1	0	4	2		
64	大牟田	10人	土木作業員	39以下	不問	不問	不問	5	正規	常雇	6	6	5	5	1	1		
65	大牟田	67人	電子部品の検査	39以下	高卒	不問	バイク又は普免	1	正規	常雇	3	2	1	1	2	1		
66	久留米	10人	鋳造製造	不問	高卒	不問	MT	2	正規	常雇	10	5	4	2	6	3		
67	久留米	35人	一般事務	39以下	不問	不問	AT可	1	正規	常雇	7	2	3	1	4	1		1
68	那覇	6人	エステティシャン	34以下	不問	不問	不問	2	正規	常雇	9	7	3	2	6	5		4
69	沖繩	4人	WEB作成	不問	不問	不問	不問	2	正規	常雇	5	4	3	2	2	2		
70	沖繩	2人	建築設計スタッフ	39以下	不問	不問	普免	1	正規	常雇	8	5	0	0	8	5		2

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「必要免許・資格」欄の記載については、普免：普通自動車免許、中免：中型自動車免許、AT可：オートマ車可能、MT：マニュアル車のみ、をあらわす。

3 「雇用期間」欄の「常雇」は常用雇用の略。ハローワークシステム下では「雇用期間の定めなし」と記載される。

図表Ⅱ-1-(2)-㉓ トライアル紹介件数が5件以上の求人(29求人)

番号	安定所名	求人企業の規模(従業員数)	求人内容										職業紹介の結果(採否結果等)					選考中
			職種名	年齢制限	学歴	必要経験	必要免許・資格	採用人数	雇用形態	雇用期間	紹介件数	採用結果		不採用のうちトライアル	不採用のうち「技能・経験・知識の不足」を理由としているもの			
												採用	うちトライアル					
1	大宮	10人	ヘルメット塗装工	39以下	高卒	不問	不問	普免	2	正規	常雇	48	3	2	44	39	1	
2	大宮	96人	営業(建築設備機器)	34以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	24	0	0	24	18		
3	川越	15人	医療事務(トライアル)	不問	高卒	不問	不問	医療事務	1	正規	常雇	20	1	1	19	16		
4	丸亀	6人	点検補助員	30以下	不問	不問	不問	AT可	3	正規	常雇	15	3	2	12	11		
5	足立	10人	段ボールケース製造工	40以下	高卒	不問	不問	不問	1	正規	常雇	15	1	1	14	12		
6	堺	17人	築炉工事全般	59以下	高卒	不問	不問	MT	3	正規	常雇	33	1	0	32	10		
7	川口	23人	鋳物工	不問	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	14	2	2	12	7		
8	堺	5人	婦人服卸内勤作業	40以下	高卒	不問	不問	普免	2	正規	常雇	23	1	0	22	9		
9	茨木	13人	機械オペレーター	39以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	15	2	2	13	7		
10	札幌	100人	クリーニング工場内作業	35以下	高卒	不問	不問	不問	1	正規	常雇	10	1	1	9	7		
11	川口	10人	機械工	不問	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	16	0	0	14	8		
12	大宮	2,500人	介護職	64以下	不問	不問	経験者	ヘルパ-2級	1	正規	常雇	18	7	3	11	4		
13	那覇	6人	エステティシャン	34以下	不問	不問	不問	不問	2	正規	常雇	9	7	3	2	6	4	
14	川越	100人	調理	39以下	不問	不問	不問	不問	2	正規	常雇	7	6	1	6	5		
15	川越	8人	不動産事務	39以下	高卒	不問	不問	AT可	1	正規	常雇	6	2	2	4	4	1	
16	飯田橋	50人	システムサポートエンジニア	25以下	不問	不問	不問	不問	4	正規	常雇	6	2	2	4	4		
17	名古屋中	6人	営業	28以下	大卒	不問	不問	AT可	1	正規	常雇	10	6	1	9	5	5	
18	豊橋	9人	調理師見習い	39以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	11	6	3	2	8	4	
19	豊橋	12人	配達運転手	39以下	不問	不問	不問	MT	1	正規	常雇	14	6	2	0	12	6	
20	豊橋	0人	受付事務	不問	高卒	不問	不問	不問	1	正規	常雇	22	6	1	0	21	13	
21	堺	8人	エステティシャン	不問	高卒	不問	不問	不問	2	正規	常雇	33	6	1	0	32	15	
22	可部	100人	ゴム・スポンジの加工	35以下	高卒	不問	ワード・エクセル操作	バイク又は普免	1	正規	常雇	9	6	0	0	9	2	
23	飯田橋	5人	プログラマー・SE	39以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	9	6	0	0	9	3	
24	大牟田	10人	土木作業員	39以下	不問	不問	不問	不問	5	正規	常雇	6	6	5	1	1		
25	長野	2人	洋菓子製造	39以下	不問	不問	不問	不問	4	正規	常雇	23	5	2	0	21	2	
26	堺	8人	営業	40以下	不問	不問	不問	AT可	2	正規	常雇	5	5	1	4	4	1	
27	堺	8人	ダクト工	18以上59以下	不問	不問	不問	普免	3	正規	常雇	7	5	6	4	1		
28	久留米	10人	鋳型製造	不問	高卒	不問	不問	MT	2	正規	常雇	10	5	4	2	6	3	
29	沖繩	2人	建築設計スタッフ	39以下	不問	不問	不問	普免	1	正規	常雇	8	5	0	0	8	2	

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「必要免許・資格」欄の記載については、普免：普通自動車免許、AT可：オートマ車可能、MT：マニュアル車のみ、をあらわす。

3 「雇用期間」欄の「常雇」は常用雇用の略。ハローワークシステム下では「雇用期間の定めなし」と記載される。

図表Ⅱ-1-1-(2)-㉔ トライアル併用求人のうち、選考方法が書類選考のみとなっている求人(25求人)

番号	安定所名	求人の規模(従業員数)	選考方法		職種	年齢・スキル			求人内容・募集条件等				職業紹介		紹介結果の確認							
			面接	書類		その他	年齢制限	学歴	必要経験	必要免許・資格	賃金(千円)	採用人数	雇用形態	雇用期間	紹介件数	うちトライアル	採否結果					
																	採用	うちトライアル	不採用	うちトライアル		
1	千歳	14人	-	○	-	医療事務・検査助手	25以下	高卒	不問	不問	不問	130	180	1	正規	常雇	13	1	0	0	13	1
2	室蘭	8人	-	○	-	営業職(苦小牧配属)	不問	高卒	不問	不問	AT可	172	252	3	正規	常雇	5	0	0	0	5	0
3	室蘭	16人	-	○	-	ナイトフロント	不問	不問	不問	不問	不問	108	108	1	パート	常雇	7	0	1	0	5	0
4	仙台	8人	-	○	-	営業	64以下	不問	不問	不問	普免	180	200	1	正規	常雇	5	0	0	0	5	0
5	仙台	55人	-	○	-	販売スタッフ	40以下	高卒	不問	不問	不問	160	170	2	正規	常雇	4	1	0	0	4	1
6	仙台	179人	-	○	-	経理事務	30以下	高卒	不問	不問	普免	157	189	1	正規	常雇	15	3	0	0	15	3
7	仙台	27人	-	○	-	施工管理	39以下	不問	不問	不問	MT	140	204	1	正規	常雇	3	1	1	0	2	1
8	塩釜	150人	-	○	-	理学療法士又は作業療法士	59以下	不問	不問	不問	理学又は作業療法士	232	290	1	正規	常雇	0	0	0	0	0	0
9	塩釜	11人	-	○	-	介護職員	30以下	不問	不問	不問	AT可	140	140	1	正規	常雇	2	0	0	0	2	0
10	塩釜	1人	-	○	-	リフォームアドバイザー	59以下	不問	不問	不問	AT可	160	200	1	正規	常雇	6	2	2	1	4	1
11	塩釜	40人	-	○	-	下水道機械レンタル営業	30以下	大卒又は高卒	不問	不問	AT可	200	250	1	正規	常雇	2	0	1	0	1	0
12	塩釜	45人	-	○	-	廃水処理設備の運用及びメンテナンス	35以下	高卒	不問	不問	普免	180	200	1	正規	常雇	29	1	1	0	28	1
13	飯田橋	3人	-	○	-	営業	39以下	不問	不問	不問	不問	200	400	2	正規	常雇	0	0	0	0	0	0
14	飯田橋	50人	-	○	-	システムサポートエンジニア	25以下	不問	不問	不問	不問	250	300	4	正規	常雇	6	6	2	2	4	4
15	飯田橋	6人	-	○	-	カウンセラー兼営業(海外音楽留学)	35以下	短大卒	不問	不問	TOEIC750	180	220	2	正規	常雇	6	3	1	1	5	2
16	飯田橋	130人	-	○	-	内勤事務	35以下	高卒	不問	不問	不問	172	239	1	正規	常雇	31	1	1	0	30	1
17	三鷹	1,211人	-	○	-	営業	35以下	大卒	不問	不問	MT	210	210	3	正規	常雇	7	4	3	1	4	3
18	三鷹	5人	-	○	-	建築現場監督	35以下	専門卒	不問	不問	AT可	250	400	1	正規	常雇	0	0	0	0	0	0
19	豊橋	10人	-	○	-	税理士業務補助員	30以下	高卒	不問	不問	AT可	165	170	1	正規	常雇	1	1	0	0	1	1
20	豊橋	0人	-	○	-	受付事務	不問	高卒	不問	不問	不問	160	180	1	正規	常雇	22	6	1	0	21	6
21	刈谷	29人	-	○	-	店員	35以下	高卒	不問	不問	普免	150	250	1	正規	常雇	3	1	0	0	3	1
22	刈谷	20人	-	○	-	工務係	40以下	不問	不問	不問	MT	180	350	2	正規	常雇	0	0	0	0	0	0
23	刈谷	37人	-	○	-	機械工	30以下	高卒	不問	不問	普免	175	220	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	1
24	高松	8人	-	○	-	配管工	35以下	高卒	不問	不問	MT	175	350	2	正規	常雇	3	3	2	2	1	1
25	観音寺	30人	-	○	-	生産技術	40以下	高卒	不問	不問	普免	150	200	1	正規	常雇	2	2	0	0	2	2

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「必要免許・資格」欄の記載については、普免：普通自動車免許、AT可：オートマ車可能、MT：マニュアル車のみ、をあらわす。

3 「雇用期間」欄の「常雇」は常用雇用の略。ハローワークシステム下では「雇用期間の定めなし」と記載される。

図表Ⅱ-1-(2)-㉞ トライアル雇用事業の対象者よりも低い年齢(35歳以下)の年齢制限を条件としているトライアル併用求人(51求人のうち、応募者の年齢が判明する26求人)

番号	安定所名	求人企業の規模(従業員数)	求人内容・募集条件										職業紹介	紹介結果の確認			トライアル応募者の年齢		
			職種名	年齢制限	学歴	必要経験	必要免許・資格	採用人数	雇用形態	雇用期間	紹介件数	トライアル紹介件数		採用	うちトライアル	不採用	うちトライアル	採用	不採用
1	飯田橋	50人	システムサポートエンジニア	25以下	不問	不問	不問	不問	4	正規	常雇	6	2	2	4	4	23歳、23歳	24歳、25歳	
2	福山	11人	電気工事業者	25以下	不問	不問	MT	MT	2	正規	常雇	1	1	0	1	1	23歳	-	
3	丸亀	2人	自動車整備士見習い	25以下	不問	不問	MT	MT	1	正規	常雇	6	5	0	6	5	19歳、20歳、20歳、21歳、24歳	24歳	
4	名古屋中	6人	営業	28以下	大卒	不問	AT可	AT可	1	正規	常雇	10	6	1	9	5	23歳	24歳、24歳、26歳、27歳	
5	広島東	104人	一般事務	28以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	7	4	1	6	3	24歳、26歳、33歳	-	
6	三鷹	3人	板前見習い	30以下	不問	不問	不問	不問	2	正規	常雇	1	1	1	0	0	30歳	-	
7	豊橋	10人	税理士業務補助員	30以下	高卒	不問	AT可	AT可	1	正規	常雇	1	1	0	1	1	24歳	-	
8	刈谷	37人	機械工	30以下	高卒	不問	普免	普免	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	26歳	-	
9	刈谷	9人	調理	30以下	高卒	不問	不問	不問	2	正規	常雇	5	3	2	1	3	20歳	-	
10	茨木	58人	段ボールケース製造	30以下	高卒	不問	普免	普免	1	正規	常雇	2	2	0	2	2	21歳、22歳	-	
11	福山	20人	めっき工	30以下	高卒	不問	MT	MT	1	正規	常雇	3	1	1	1	2	21歳	-	
12	丸亀	130人	営業員	30以下	高卒	不問	普免	普免	1	正規	常雇	18	3	1	0	17	3	22歳、23歳、27歳	-
13	丸亀	6人	点検補助員	30以下	不問	不問	AT可	AT可	3	正規	常雇	15	13	3	2	12	11	22歳、24歳、25歳、25歳、25歳、27歳、27歳、28歳、28歳、31歳、31歳、32歳	29歳、30歳
14	大宮	96人	営業(建築設備機器)	34以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	24	18	0	0	24	18	22歳、23歳、24歳、26歳、27歳、27歳、27歳、28歳、28歳、28歳、28歳、29歳、29歳、30歳、30歳、31歳、31歳、33歳	-
15	豊橋	4人	造園工(見習)	34以下	高卒	不問	不問	MT	1	正規	常雇	6	3	1	0	5	3	19歳、29歳、30歳	-
16	那覇	6人	エステティシャン	34以下	不問	不問	不問	不問	2	正規	常雇	9	7	3	2	6	5	28歳(母子)、23歳、23歳、29歳、30歳	-
17	川越	0人	臨床検査技師	35以下	高卒	不問	不問	臨床検査技師	1	正規	常雇	1	1	0	0	1	1	35歳	-
18	飯田橋	6人	カウンセラー兼営業(海外音楽留学)	35以下	短大卒	不問	不問	TOEIC750	2	正規	常雇	6	3	1	1	5	2	25歳、25歳	-
19	三鷹	1,211人	営業	35以下	大卒	不問	MT	MT	3	正規	常雇	7	4	3	1	4	3	24歳、27歳、28歳	-
20	名古屋中	20人	一般事務	35以下	高卒	不問	AT可	AT可	2	正規	常雇	5	2	2	2	3	0	25歳、26歳	-
21	豊橋	20人	ファッションアドバイザー	35以下	不問	不問	AT可	AT可	2	正規	常雇	4	3	1	1	3	2	23歳、25歳	-
22	刈谷	29人	店員	35以下	高卒	不問	普免	普免	1	正規	常雇	3	1	0	3	1	26歳	-	
23	梅田	19人	塗装工	35以下	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	11	2	1	0	2	2	17歳、28歳	-
24	可部	100人	ゴム・スポンジの加工	35以下	高卒	不問	AT可	バイク又は普免	1	正規	常雇	9	6	0	0	9	6	20歳、22歳、23歳、27歳、29歳、32歳	-
25	高松	8人	配管工	35以下	高卒	不問	MT	MT	2	正規	常雇	3	3	2	2	1	1	35歳、35歳	-
26	久留米	54人	販売および事務	35以下	高卒	不問	不問	不問	1	正規	常雇	1	1	1	0	0	22歳	-	

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「必要免許・資格」欄の記載については、普免：普通自動車免許、AT可：オートマ車可能、MT：マニュアル車のみ、をあらわす。

3 「雇用期間」欄の「常雇」は常用雇用の略。ハローワークシステム下では「雇用期間の定めなし」と記載される。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔a 職業訓練に関し課題のある事例

○ 求職者の希望職種又は適職と無関係である職種の職業訓練を受講させている例

【事例1】

名古屋中安定所では、営業や配達の仕事を希望する求職者（適職は「商品仕入・販売外交員」）に対して、「職種拡大を図るため」としてCADオペレーターの職業訓練を受講させている。

しかし、職種拡大を図るためとして訓練を受講させたにもかかわらず、訓練修了後CADオペレーター関連の事業所を紹介していないなど、職業訓練の受講効果がその後の求職活動に生かされていない。

なお、当該求職者は訓練受講後、当初の希望である営業や配膳を行う事業所について安定所から2度の紹介を受けたものの、採用に至っていない。

【事例2】

刈谷安定所では、警備員の仕事を希望する求職者（適職は「警備員」「日本語教師」）に対して、「職域拡大のため」NPOソーシャルビジネス科の職業訓練を受講させている。しかし、「職域拡大のため」に訓練を受講させたにもかかわらず、「結果としてハローワークに当該訓練に適合する求人が少なかった（刈谷安定所）」としており、訓練受講推奨を行うに当たり就職可能性を考慮していない状況がみられた。

なお、当該求職者は訓練受講後、安定所から6度紹介を受けたものの、採用に至らなかった（その後派遣会社に採用されている。）。

【事例3】

飯田橋安定所では、飲食店、ホール接客の仕事を希望する求職者（適職は「旅館・ホテル接客係」）に対して、コピーライター・編集養成科の職業訓練を受講させている。しかし、当該求職者は訓練受講後、当該訓練と関連性の薄い職種について紹介を受けており（ビジネスホテル4、法律事務所3、PC教室運営会社2、劇団1、派遣会社1、CM制作会社1）、採用に至っていない。

○ 初期段階で訓練の必要性に疑問を持っているにもかかわらず、その後「自信を持たせるため」として訓練を受講させている例

福山安定所では、電機組立、警備業を希望する求職者（適職は「電気機械組立工・修理工」）が「取得していないのはPC関連の資格のみ」という理由で訓練を希望してきた際、「訓練の必要性があまり感じられない」と分析しているにもかかわらず、その後「PCに関する技能知識を身につけることで自信をもって就職活動を行うことができる」ため訓練申込みを受理している。なお、当該求職者は訓練修了後も不採用を繰り返しており、「スキル不足を感じるため、再度PCの訓練を受講して自信を持って就職活動を進めたい」としている。

※当該求職者は、平成18年9月から23年2月まで、職業相談220件、職業紹介137件を受けている。一度に10件以上の求人を持参し、窓口で検討しているが、本人の希望等と異なる求人も持参しているため、適切な指導が必要と考えられる。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔b 受講内容が求職活動に生かされていない例（13件）

番号	安定局所名	希望職種	適職	前職	所有資格等	訓練内容	訓練期間	紹介先の職種(注2)	訓練決定後の就職先の職種(注2)
1	室蘭	介護職	福祉施設指導専門員	調理師	自動車保険募集人、調理師免許、査定士、ヘルパー2級	ホームヘルパー入門科	平成22年1月8日から3月30日	①福祉施設支援員 ②和食調理人	和食調理人
2	塩竈	事務	一般事務員	コールセンター(病院)	医療事務管理士、調剤事務管理士、マイクログロブスベシヤリスト・エグゼクセル(2003)	医療事務実践科	不明 (平成20年9月1日に合格通知についての相談有り)	①水産物加工工 ②自動車学校職員 等	水産物加工工
3	川口	運転業務 調理業務	トラック運転者 調理人	金属加工(製品の運搬)	フォークリフト	ビジネススキルPC入門科(昼間)	平成22年8月2日から11月5日	①他に分類されないその他のサービスの職業 ②弁当調理工 ③梱包工 ④他に分類されない調理人	他に分類されない調理人
4	松本	介護 販売	ホームヘルパー 販売店員	製品検査	医療事務 ヘルパー2級(H22.8.25)	介護福祉科	平成22年4月20日から8月5日	コンビニエンスストア向け弁当等の企画開発・製造・販売	コンビニエンスストア向け弁当等の企画開発・製造・販売
5	飯田橋	校正・編集 翻訳・通訳(中国語)	雑誌記者、図書編集者	辞典の編集	普通免許	①ITパソコンエキスパート科 ②IT初級科 ③ビジネス基礎エキスパート科	①平成21年8月31日まで ②平成21年10月1日から12月25日 ③平成22年6月14日から12月24日	販売係事務員	無し
6	飯田橋	飲食店、ホテル、接客	旅館・ホテル接客係	仲居	ベン習字3級、ロンドンITニティ(クランジックピアノG1)	①ITスキル養成科 ②コピーライター・編集養成科	①平成22年3月8日から5月28日 ②平成22年8月16日から11月10日 (10月中に中途退校)	①一般事務員 ②他に分類されない一般事務の職業 ③受付・案内事務員 等	無し
7	名古屋中	営業 配達	商品仕入・販売外交員	弁当の配達、製造	普通自動車、原付	①パソコン基礎科 ②CADオペレーター科	①平成22年4月7日から6月29日 ②平成22年7月6日から9月30日	①配達員 ②ガソリンスタンド販売員	無し
8	刈谷	警備員	警備員 日本語教師	製造	無し	NPO・ソーシャルビジネス科	不明 (平成21年6月29日 7月生(3か月)【合格】)	①新聞記者・編集員 ②化学繊維縫糸工 ③金属塗装工 等	無し
9	福山	電機組立 警備業	電気機械組立工・修理 工	電気機器組立	フォークリフト・液化石油ガス設備士、小型移動式クレーン、危険物乙四、電気工事士2級、高所作業車	①住宅メンテナンス科(求職票から) ②基金訓練48	①平成14年10月から15年3月(求職票から) ②平成22年2月8日から8月6日	多数	4事業所(事業所名不明) ①平成19年6月18日 ②平成19年7月12日 ③平成20年2月21日 ④平成22年10月7日
10	観音寺	屋内での仕事	他に分類されないその他の製造・制作の職業	製品の梱包、アルミの切断補助	パソコン勉強中	福祉サービス科	平成22年8月4日から10月29日	公園・ゴルフ場整備員	公園・ゴルフ場整備員
11	久留米	歯科助手 一般事務	看護補助者 一般事務員	接客販売	日商簿記3級、秘書検定3級、歯科アシスタント検定グレード1級、カラーコーディネーター3級、日本語能力検定3級	医療クラーク養成科	平成22年8月2日から10月29日	受付・案内事務員	無し
12	沖繩	医療・福祉	看護補助者	介護認定調査員	普通自動車免許、看護師、ケアマネージャー	セラピスト養成科	平成21年10月1日から平成22年1月29日	その他の社会福祉専門の職業(注3)	その他の社会福祉専門の職業
13	那覇	介護福祉	福祉施設指導専門員	看護助手	簿記3級(日商)	介護サービス科	平成21年2月2日から5月29日	①事務補助員 ②商品仕入外交員	無し

(注) 1 当省の調査結果による。
2 番号1、2及び4については、ハローワークシステムへの移行に伴い、求職管理情報に職業分類番号が記載されていないため、企業HP等から推定した。
3 社会福祉協議会などの福祉団体における相談・指導・助言など、社会福祉及び更生指導に関する専門的・技術的な業務に従事する者をいう。

図表Ⅱ-1-(2)-⑳ 職業訓練に関する推奨事例

○ 職業訓練の受講を希望する求職者に対し、再考を促している例

【事例1】

那覇安定所では、パソコン基礎系コースを受講中、約半分のカリキュラムを終えた段階で「次の職業訓練コースに応募したい」と連続受講を希望する求職者に対し、「半分しか終わってない段階で、なぜ次の受講の必要性が分かるのか」、「ウェブのスキルをどのように活用しようと考えているか」との問いかけをし、安易な連続受講を防止している。

その後も、ITインストラクター補佐養成科を希望する求職者に対し、本人のキャリア（家具販売、ピッキング、式場のハンドリング等）を考慮すると訓練終了後の就職が厳しいと判断、他の職業訓練も吟味するよう指導している。

【事例2】

那覇安定所では、職種が絞られておらず、プログラマ養成講座科、オフィスWeb基礎科、ITパソコン1科の募集要項を持ち帰り、「プログラミングを習いたい、簿記も習いたい、コールセンターにも興味がある」などとする求職者に対し、「訓練を受けたいから受けられる」のではなく「仕事に対する姿勢、意識が大切」と説き、まずは希望職種を固めるよう指導している。

【事例3】

那覇安定所では、プログラマーを希望する求職者（58歳）に対し、IT界の現状を説明し、年齢的な要素もあり、これから訓練を始めても雇用に結び付く可能性はかなり低く、熟練者の生かせる領域（営業等）やこれまでの経験を生かせる職能を活用することが雇用される確率を高めるとして、SOHO関連情報を収集すること等を案内し、再検討を促している。

なお、その後同安定所は「求職者が希望する、プログラマーとしての就職可能性は非常に低いものの、PC基礎スキルは仕事をする上で必要なものである」として受講勧奨を行っている。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 職業訓練受講後、1か月以上紹介を受けていない例

番号	安定所名	希望職種 (適職)	訓練内容	職業 訓練 終期	求職 期間 終期	未紹介 期間
1	札幌	営業 (商品販売外交員)	不動産ビジネス スキル養成科	平成 22 年 12 月 27 日	平成 23 年 1 月 26 日	30 日
2	気仙沼	部品製造、溶接工 (プリント基板組立工)	溶接訓練	平成 21 年 9 月 25 日	平成 23 年 1 月 26 日	488 日
3	川越	一般事務 (一般事務員)	医療・調剤事務科	平成 22 年 11 月 12 日	平成 23 年 2 月 1 日	101 日
4	川越	金融事務 (金融・保険事務員)	オフィスソフト マスター科	平成 22 年 11 月 30 日	平成 23 年 1 月 31 日	62 日
5	名古屋中	事務 (一般事務員)	パソコンビジネ ス実務科	平成 22 年 5 月 7 日	平成 23 年 2 月 2 日	271 日
6	名古屋中	医療事務 一般・営業事務 (医療事務員・ 一般事務員)	内容不明	平成 21 年 6 月 17 日	平成 23 年 2 月 2 日	595 日
7	広島東	販売 (百貨店・ スーパー販売店員 他に分類されない労務)	I T パソコンマ スター科	平成 18 年 12 月 27 日	平成 23 年 1 月 31 日	1,496 日
8	広島東	I T 分野 事務職 (一般事務・ システムエンジニア)	I T 基礎科	平成 22 年 7 月 12 日	平成 23 年 1 月 31 日	203 日
9	福岡東	事務 (一般事務員)	オフィスパソコ ンマスター科	平成 22 年 10 月 21 日	平成 23 年 2 月 1 日	103 日
10	那覇	一般事務 営業 (一般事務員)	初歩から学ぶパ ソコン講座科	平成 22 年 4 月 28 日	平成 23 年 2 月 1 日	279 日

(注) 1 当省の調査結果による。

2 網掛けは未紹介期間が1年以上の事例。

図表Ⅱ-1-(2)-③ 相談の過程で緊要度等に変化があったにもかかわらず求人票に反映されていない例

(求職管理情報における職業相談の記録)

年月日	求人番号	求人者名	安定所	担当者
20. 8. 5			大牟田	
20. 8. 18			大牟田	
20. 8. 5			大牟田	

面接日時 20. 8. 6 14:00
採用(予定)日 20. 8. 18

20. 8. 5 相談
早急に就職希望であり、販売職に拘らず他の職も視野に入れサーチしたい。勤務地は大牟田近郊を希望するも、久留米、福岡もかまわない。

「早急に就職希望」(緊要度が変化)

「久留米、福岡もかまわない」
(管外紹介を許容)

(上記の求職者の求職票)

住所コード : ████████ 管轄 : 管内

広域就業 1 :
希望地 2 :

免許・資格
1 : 2 3 0 5 2 : 3 :
4 : 5 :

収入(月額) 18万円

就業時間 : 10時00分~21時00分

雇用期間 : 常雇

訓練受講区分 :
訓練終了(予定)日 :

在職 : 3 緊要度 : 3 窓口番号 : 2

管外紹介(久留米、福岡)を許容しているにもかかわらず「広域就業希望地」が未指定

平成 20 年 8 月 5 日の職業相談で「早急に就職希望」との意向が確認されているにもかかわらず、求職票の緊要度は「3」(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)のまま変更されていない。
本来であれば、緊要度「1」(就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者)への変更が必要。

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 調査対象安定所における職業紹介の実施状況（緊要度別）

No	安定所名	期待度の別										緊急度の別									
		安定所に対する期待度が高い者【人】 (緊要度1, 3, 5, 7)					安定所に対する期待度が低い者【人】 (緊要度2, 6)					就職を急ぐ者【人】 (緊要度1, 2, 5, 6)			就職を急がない者【人】 (緊要度3, 7)						
		うち就職	うち未就職	相談件数(1人当たり)	紹介件数(1人当たり)	就職率	うち就職	うち未就職	相談件数(1人当たり)	紹介件数(1人当たり)	就職率	うち就職	うち未就職	平均求職期間(日)	うち就職	うち未就職	平均求職期間(日)				
1	札幌	26	13	13	5	5	50%	0	0	0	0	0	19	12	7	71	1	1	6	69	
2	千歳	19	9	10	4	2	47%	11	8	3	6	3	73%	29	17	12	152	1	0	1	64
3	室蘭	25	13	12	8	3	52%	4	1	3	5	1	25%	26	13	13	219	3	1	2	240
4	仙台	25	16	9	27	18	64%	0	0	0	0	0	—	16	10	6	72	9	6	3	37
5	塩釜	25	15	10	15	10	60%	3	2	1	21	11	67%	22	13	9	356	6	4	2	352
6	気仙沼	28	17	11	9	4	61%	1	1	0	4	1	100%	21	14	7	45	8	4	4	108
7	飯田橋	15	9	6	8	7	60%	1	1	0	9	8	100%	10	5	5	275	6	5	1	113
8	足立	10	4	6	19	17	40%	1	0	1	1	1	0%	7	4	3	499	4	0	4	560
9	三鷹	10	5	5	9	13	50%	7	3	4	16	8	43%	15	7	8	227	2	1	1	471
10	川口	29	21	8	11	8	72%	0	0	0	0	0	—	14	10	4	536	15	11	4	333
11	大宮	24	17	7	9	8	71%	6	5	1	10	6	83%	15	14	1	273	15	8	7	316
12	川越	25	15	10	7	5	60%	1	1	0	23	20	100%	20	14	6	140	6	2	4	218
13	長野	27	6	21	20	14	22%	3	2	1	19	11	67%	23	8	15	671	7	0	7	212
14	松本	29	17	12	11	5	59%	0	0	0	0	0	—	21	12	9	168	8	5	3	254
15	名古屋中	16	6	10	7	3	38%	1	1	0	1	1	100%	13	6	7	240	4	1	3	129
16	豊橋	26	14	12	8	6	54%	3	1	2	10	4	33%	29	15	14	210	0	0	0	—
17	刈谷	25	10	15	11	7	40%	4	2	2	6	3	50%	27	12	15	271	2	0	2	566
18	梅田	10	5	5	8	11	50%	2	2	0	9	9	100%	9	5	4	190	3	2	1	335
19	堺	16	8	8	6	3	50%	9	3	6	4	5	33%	21	8	13	520	4	3	1	593
20	茨木	23	11	12	10	10	48%	6	5	1	8	10	83%	27	14	13	311	2	2	0	361
21	広島東	19	8	11	6	2	42%	11	3	8	5	2	27%	27	11	16	324	3	0	3	0.3
22	福山	25	12	13	11	5	48%	4	2	2	53	35	50%	24	13	11	404	5	1	4	259
23	可部	20	6	14	12	7	30%	5	3	2	4	2	60%	23	8	15	413	2	1	1	294
24	高松	19	8	11	11	5	42%	0	0	0	0	0	—	16	5	11	253	3	3	0	167
25	丸亀	24	16	8	8	4	67%	2	2	0	4	4	100%	21	15	6	117	5	3	2	321
26	観音寺	24	11	13	5	2	46%	3	2	1	4	2	67%	18	8	10	159	9	5	4	86
27	福岡東	26	15	11	11	25	58%	1	0	1	1	1	0%	15	8	7	142	12	7	5	489
28	大牟田	29	22	7	13	11	76%	1	0	1	1	0	0%	6	3	3	159	24	19	5	559
29	久留米	26	18	8	12	9	69%	0	0	0	0	0	—	25	17	8	462	1	1	0	676
30	那覇	19	11	8	12	8	58%	3	0	3	1	1	0%	19	10	9	353	3	1	2	1,066
31	沖縄	16	8	8	12	5	50%	2	1	1	5	1	50%	12	7	5	421	6	2	4	683
	全体	680	366	314	11	8	54%	95	51	44	9	6	54%	590	318	272	546	185	99	86	222

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「期待度の別」の「相談件数（1人当たり）」及び「紹介件数（1人当たり）」は、各安定所の該当求職者（安定所に対する期待度が高い(低い)者）における延べ相談件数及び延べ紹介件数を、該当求職者数で除して算出した。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 調査対象安定所における即時紹介の実施状況

(単位：件)

安定所名	即時紹介件数（延べ数）	自選求人・安定所選択求人 の別が明確な即時紹介件数（延べ数）	うち自選求人に対する紹介件数	
			うち自選求人に対する紹介件数	うち安定所選択求人に対する紹介件数
札幌	154	10	10	0
千歳	70	4	3	1
室蘭	95	0	0	0
仙台	498	1	1	0
塩釜	280	0	0	0
気仙沼	132	0	0	0
飯田橋	188	10	9	1
足立	318	3	0	3
三鷹	311	0	0	0
川口	247	0	0	0
大宮	81	1	1	0
川越	162	0	0	0
長野	361	0	0	0
松本	134	40	40	0
名古屋中	95	0	0	0
豊橋	154	0	0	0
刈谷	198	0	0	0
梅田	255	0	0	0
堺	113	3	1	2
茨木	279	0	0	0
広島東	88	2	2	0
福山	256	26	18	8
可部	180	3	2	1
高松	131	5	4	1
丸亀	111	19	19	0
観音寺	69	0	0	0
福岡東	666	0	0	0
大牟田	315	0	0	0
久留米	264	0	0	0
那覇	223	1	0	1
沖縄	131	3	2	1
計	6,559	131	112	19

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 調査対象労働局における計画的職業紹介の実施状況

(単位：件)

労働局名 (管内安定所数)	通信紹介	職業相談連絡	管理選考
北海道 (22)	0	94	0
宮城 (10)	0	168	0
東京 (17)	1	313	0
埼玉 (16)	0	146	1
長野 (18)	0	181	2
愛知 (17)	0	159	1
大阪 (17)	0	368	1
広島 (12)	0	191	0
香川 (7)	0	86	1
福岡 (15)	1	595	7
沖縄 (5)	0	496	9
計	2	2,797	22
1局当たり	0.2	254.3	2.0
1安定所等当たり	0.01	17.9	0.1

(注) 1 当省の調査結果による。

2 北海道、宮城、埼玉、長野、広島、香川及び沖縄の7労働局は、平成22年11月の1か月間について、東京、愛知、大阪及び福岡の4労働局は、同年12月の1か月間についての実績を計上。

3 計画的職業紹介のうち、システム上で把握・集計が可能な「通信紹介」、「職業相談連絡」及び「管理選考」の実施状況を調査。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 紹介不調を繰り返している求職者に対する安定所による支援の実施状況

No.	安定所名	求職票 No.	年齢	緊要度	紹介件数(件)	求職期間(日)	職業紹介に係る支援状況	支援の内容
1	札幌	札幌求職 No. 23	45	5	15	232	支援なし	—
2	札幌	札幌求職 No. 25	35	5	15	226	推奨事例	1度応募書類の書き方の相談をするよう指導
3	仙台	仙台求職 No. 19	49	3	20	239	支援なし	—
4	仙台	仙台求職 No. 26	48	3	18	97	支援なし	—
5	塩釜	塩釜求職 No. 15	48	5	54	1,388	推奨事例	平成19年5月15日(4回目)の相談時に履歴書の添削を実施。5回目、7回目、8回目、12回目、16回目及び17回目(平成19年9月10日)の相談時に安定所が選定した求人を提供(この間7件の求人に応募)
6	塩釜	塩釜求職 No. 18	53	2	16	742	支援なし	—
7	気仙沼	気仙沼求職 No. 7	25	5	18	210	支援なし	—
8	川口	川口求職 No. 2	50	5	36	819	支援なし	—
9	飯田橋	飯田橋求職 No. 17	43	4	10	699	支援なし	—
10	飯田橋	飯田橋求職 No. 27	41	8	19	684	支援なし	—
11	足立	足立求職 No. 1	31	3	21	1,281	支援なし	—
12	足立	足立求職 No. 18	38	3	18	360	支援不十分	平成22年4月13日付け相談にてケース会議(この間18件の求人に応募)
13	足立	足立求職 No. 23	53	5	17	1,092	推奨事例	平成20年2月25日(2回目)の相談時に人材紹介会社にも平行して当たってみよう薦めている。平成20年4月16日付け相談で求職条件緩和(賃金)
14	三鷹	三鷹求職 No. 16	58	2	14	692	支援不十分	平成21年6月23日(3回目)相談時にキャリアと求人(職種)とのマッチングについて助言。平成22年3月15日付け相談時にケース会議(この間6件応募)。ケース会議以降8件応募するも支援確認できず。
15	三鷹	三鷹求職 No. 17	52	5	58	327	支援不十分	平成22年3月16日(初回。ただしこの間3件に応募)付け相談時にケース会議が実施されるも、以降55件の応募については支援確認できず。
16	三鷹	三鷹求職 No. 19	40	未把握	13	924	支援なし	—
17	三鷹	三鷹求職 No. 21	48	未把握	13	239	支援なし	—
18	三鷹	三鷹求職 No. 26	39	6	13	642	支援なし	—
19	三鷹	三鷹求職 No. 30	50	未把握	27	336	支援なし	—
20	長野	長野求職 No. 14	44	5	23	221	支援不十分	平成22年6月19日求職登録。システム上に記録はないが(手書きによる記録)平成22年9月27日に求人情報提供(10件)。10回目の応募で内定(平成22年10月21日)が出ているが保留。以降13件応募するもその間に支援は確認できず。
21	名古屋中	名古屋中求職 No. 7	29	1	10	755	支援不十分	平成21年1月8日の初回相談以降1月21日まで3回のケース会議。平成21年6月15日以降10件応募するも、その間に支援は確認できず。
22	刈谷	刈谷求職 No. 5	56	1	11	754	支援不十分	平成21年8月25日(4回目)の相談時に週間求人情報を提供しているも、以降11件の応募については支援確認できず。
23	刈谷	刈谷求職 No. 9	50	5	14	921	支援なし	—
24	刈谷	刈谷求職 No. 12	60	5	13	458	支援なし	—
25	刈谷	刈谷求職 No. 18	36	5	28	734	支援なし	—

No.	安定所名	求職票 No.	年齢	緊要度	紹介件数(件)	求職期間(日)	職業紹介に係る支援状況	支援の内容	
26	刈谷	刈谷求職 No. 21	32		5	10	231	支援なし	—
27	豊橋	豊橋求職 No. 3	53		5	13	770	支援なし	—
28	豊橋	豊橋求職 No. 11	49		5	10	253	支援なし	—
29	梅田	梅田求職 No. 4	38	未把握		24	217	支援なし	—
30	梅田	梅田求職 No. 8	66		4	11	699	支援なし	—
31	梅田	梅田求職 No. 13	22		5	11	596	支援なし	—
32	梅田	梅田求職 No. 18	27	未把握		37	378	支援なし	—
33	梅田	梅田求職 No. 25	47		5	11	331	支援なし	—
34	茨木	茨木求職 No. 6	33		5	14	764	支援なし	—
35	茨木	茨木求職 No. 13	45		1	10	519	推奨事例	平成 21 年 9 月 7 日及び 10 月 1 日に 2 件応募するも不採用。平成 21 年 10 月 9 から 29 日にかけて 3 件の相談連絡。平成 21 年 11 月 2 日に 1 件応募不採用。平成 21 年 11 月 5 日に応募書類相談・カウンセリング。以降もコンスタントに相談連絡、ケース会議、キャリアコン等実施。
36	丸亀	丸亀求職 No. 22	41		3	12	573	支援不十分	平成 21 年 7 月 7 日に 1 件応募するも不採用。平成 21 年 11 月 2～26 日の間ケース会議。平成 22 年 2 月 23 日以降相談と応募を繰り返すが、その間支援は確認できず。
37	那覇	那覇求職 No. 7	59		7	15	1,401	支援不十分	平成 19 年 5 月 28 日（2 回目）の相談時にケース会議。その後平成 19 年 6 月 1 日から 8 月 7 日の 5 回の相談においてケース会議（この間応募なし）。以降 15 件の応募（平成 20 年 2 月 28 日から 4 月 2 日）については支援確認できず。平成 22 年 6 月 8 日の相談時にケース会議を行っているが具体の支援は確認できず。
38	沖縄	沖縄求職 No. 24	32		5	16	575	支援不十分	平成 21 年 7 月 6 日以降 12 件応募するも、その間支援なし。平成 21 年 8 月 12 日以降 7 回のケース会議。

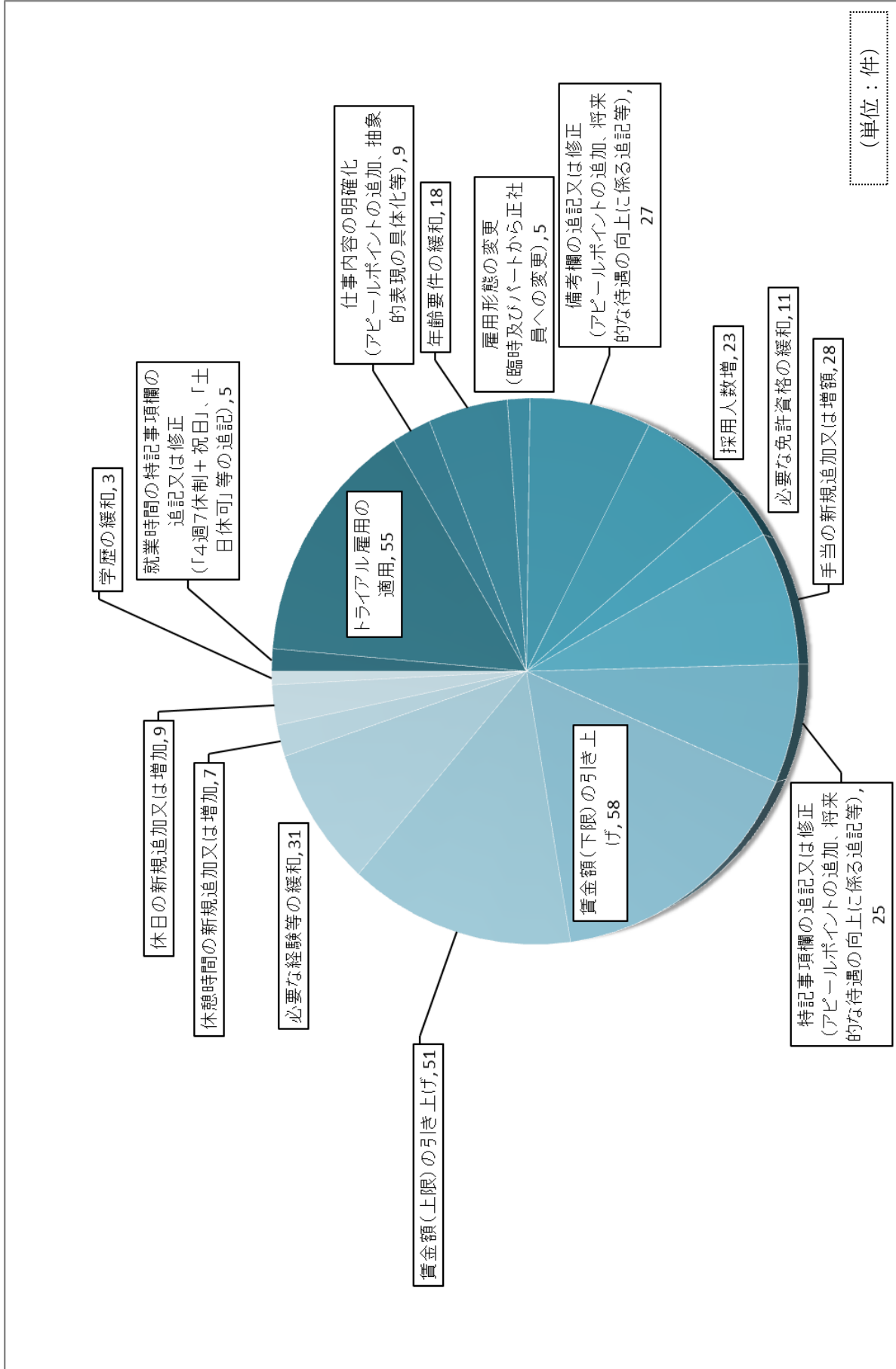
(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-1-(2)-④ 更新求人に対するフォローアップの実施状況

No.	安定所名	調査対象 求人件数 [件]	うち更新求人										フォロー アップ求人 の再周知						
			更新求人 件数 [件]		うち条件緩 和を実施し た求人件 数 [件] (B)		求人数 [人] (C)		充足数 [人] (D)		うち条件緩 和を実施し ていない 求人件数 [件]			求人数 [人] (E)		充足数 [人] (F)		充足率 [%] (F/E)	
			(A)	(B)	(C)	(D)	(D/C)	(E)	(F)	(F/E)									
1	札幌	45	30	7	10	1	10.0%	23	43	14	32.6%								
2	千歳	45	30	9	26	10	38.5%	21	37	4	10.8%								
3	室蘭	45	30	6	10	3	30.0%	24	44	14	31.8%								
4	仙台	45	30	6	8	2	25.0%	24	36	8	22.2%								
5	塩釜	45	30	7	9	4	44.4%	23	34	9	26.5%								
6	気仙沼	45	30	3	6	0	0.0%	27	49	15	30.6%								
7	飯田橋	45	30	5	13	3	23.1%	25	41	8	19.5%								
8	足立	45	30	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明	不明								
9	三鷹	45	30	11	21	8	38.1%	19	52	5	9.6%								
10	川口	45	30	5	16	14	87.5%	25	41	31	75.6%								
11	大宮	45	30	7	12	10	83.3%	23	40	21	52.5%								
12	川越	45	30	14	23	16	69.6%	16	33	16	48.5%								
13	長野	45	20	8	14	13	92.9%	12	18	13	72.2%								
14	松本	45	30	8	18	5	27.8%	22	35	5	14.3%								
15	名古屋中	45	30	9	17	9	52.9%	21	57	24	42.1%								
16	豊橋	45	30	5	6	0	0.0%	25	57	26	45.6%								
17	刈谷	45	30	4	19	6	31.6%	26	52	18	34.6%								
18	梅田	45	30	6	11	1	9.1%	24	42	16	38.1%								
19	堺	45	30	6	12	12	100.0%	24	61	29	47.5%								
20	茨木	45	26	3	5	0	0.0%	23	59	11	18.6%								
21	広島東	45	30	11	16	7	43.8%	19	33	6	18.2%								
22	福山	45	30	13	40	11	27.5%	17	39	3	7.7%								
23	可部	45	30	10	15	7	46.7%	20	29	7	24.1%								
24	高松	45	30	6	9	5	55.6%	24	51	27	52.9%								
25	丸亀	45	29	4	7	5	71.4%	25	54	48	88.9%								
26	観音寺	45	30	7	13	22	169.2%	23	39	10	25.6%								
27	福岡東	45	30	7	22	5	22.7%	23	41	15	36.6%								
28	大牟田	45	30	11	19	9	47.4%	19	36	7	19.4%								
29	久留米	45	30	17	26	11	42.3%	13	16	2	12.5%								
30	那覇	45	30	16	25	12	48.0%	14	25	4	16.0%								
31	沖繩	45	30	8	15	6	40.0%	22	55	9	16.4%								
	計	1,395	915	239	463	217	46.9%	646	1,249	425	34.0%								

(注) 1 当省の調査結果による。
2 東日本大震災の影響により、一部項目に未調査部分がある。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ フォローアップの内容（構成率）



(注) 当省の調査結果による。


図表Ⅱ-1-(2)-④ フォローアップの内容別充足率

フォローアップの内容	該当求人数 [件]	紹介数 [件]	求人1件 当たりの 紹介数 [件]	採用数 [人] (A)	充足数 [人] (B)	充足率 [%] (B/A)
就業時間の特記事項欄等の追記又は修正 (「4週7休制+祝日」、「土日休可」等の追記)	5	61	12.2	10	7	70.0%
トライアル雇用の適用	55	311	5.7	86	58	67.4%
仕事内容の明確化 (アピールポイントの追加、抽象的表現の具体化等)	9	25	2.8	11	7	63.6%
年齢要件の緩和	18	102	5.7	26	16	61.5%
雇用形態の変更 (臨時及びパートから正社員への変更)	5	10	2.0	10	6	60.0%
備考欄の追記又は修正 (アピールポイントの追加、将来的な待遇の向上に係る追記等)	27	94	3.5	52	30	57.7%
採用人数増	23	144	6.3	80	46	57.5%
必要な免許資格の緩和	11	32	2.9	16	9	56.3%
手当の新規追加又は増額	28	204	7.3	51	28	54.9%
特記事項欄の追記又は修正 (アピールポイントの追加、将来的な待遇の向上に係る追記等)	25	88	3.5	55	23	41.8%
賃金額(下限)の引き上げ	58	228	3.9	113	45	39.8%
賃金額(上限)の引き上げ	51	183	3.6	103	39	37.9%
必要な経験等の緩和	31	205	6.6	48	17	35.4%
休憩時間の新規追加又は増加	7	19	2.7	17	6	35.3%
休日の新規追加又は増加	9	46	5.1	15	4	26.7%
学歴の緩和	3	48	16.0	4	1	25.0%

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④ フォローアップ（求人条件緩和）を実施した求人の再周知の例（福山安定所）

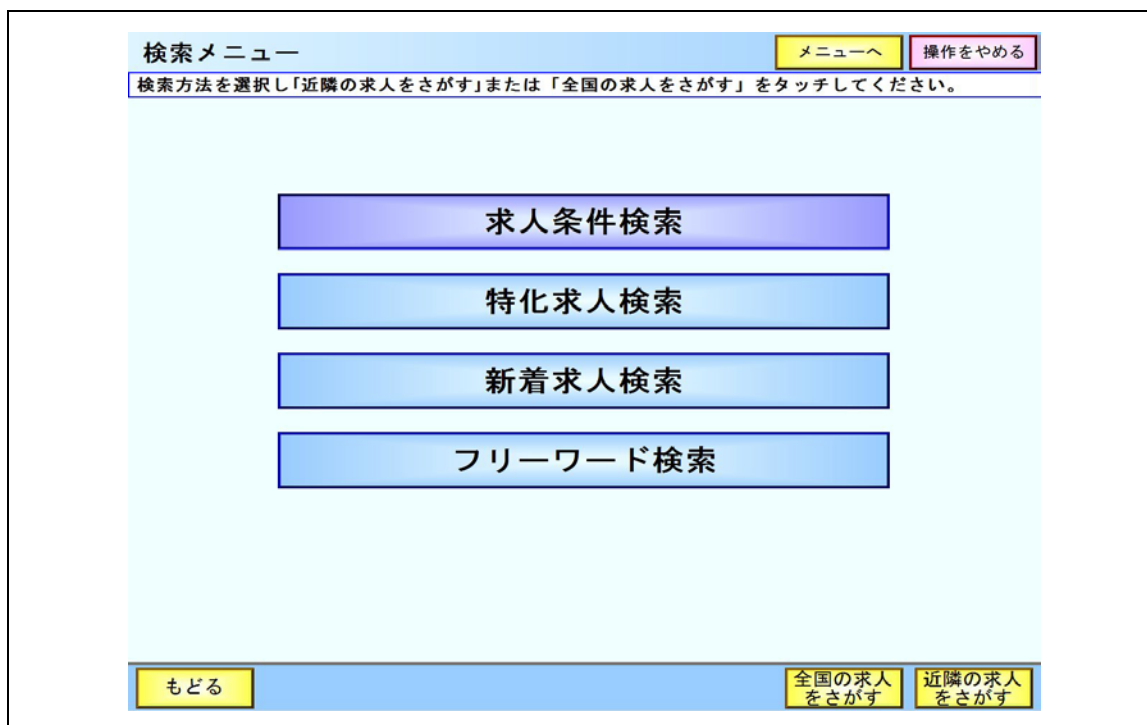
求人条件が変わりました！
(応募を再考されてみませんか)



定年制 あり	一律 60歳・再雇用あり 65歳まで	育児休業取得実績 なし	その他 の場合
勤務延長 なし	・労働組合なし	介護休業取得実績 なし	a 基本給 月額換算・月平均労働日数 160,000円～ 3.3
選考方法 面接	選考及び就業場所までの地区 (もよりの駅・バス停からの距離)	事業所所在地に同じ	b 定額的に 支払われる 手当 研修 F F F F
選日 時 随時			毎月の賃金(税込) a+b 190,000
携行品 履歴書			備考 <年齢制限例外事由>長期勤 *若年者トライアル雇用併用
採否決定 5日後			

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④ 求人検索端末における特化求人検索メニュー



(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④ フォローアップ（求人条件緩和）を実施した求人の再周知の例（飯田橋安定所における「リフレッシュ求人」の取組）

The image shows a detailed Japanese job application form (求人票) with various fields for job details, applicant information, and company information. A red box highlights a specific section of the form, which is a zoomed-in view of a portion of the document. This highlighted section contains the following text:

- 0,000円
- 実費（上限あり 毎月30,000円まで）
- 求人条件にかかる特記事項
- 11/24 リフレッシュ

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-⑤ ハローワーク・インターネットサービスにおける求人票の特記事項欄の活用例

【震災被災者の方々を対象にした求人情報検索のしかた】

○ 震災被災者対象求人

東北地方太平洋沖地震の被災者の方を対象にした求人は、次のようなものがあります。

- ・ 被災者の方を積極的に雇いたいという求人
- ・ 寮や社宅などの住居がある求人、住込みの求人
- ・ その他被災者の方に一定の配慮を行う求人
- ・ 雇用創出の基金事業の求人

○ 震災被災者対象求人検索のしかた

1. 条件検索で就業場所や賃金などの条件を入力してください。
各項目の説明については、求人情報検索のしかたをご覧ください。
2. そのあとに「詳細条件入力」のボタンをクリックし、詳細条件検索のフリーワードに「震災被災者」と入力してください。
新卒者（学校等を卒業後概ね3年以内の方）を対象とした求人はフリーワードに「被災新卒者」と入力して下さい。
雇用創出の基金事業の求人はフリーワードに「基金事業」または「雇用創造事業」と入力してください。
3. 求人を詳細に絞り込みたいときは詳細条件検索のその他の項目に入力してください（任意）。
4. 「検索」のボタン[3]をクリックすると、該当の求人情報が表示されます。
5. 条件に合う求人がないときは、基本条件、詳細条件にて条件を変えて検索してください。
6. 求人への応募をご希望の際は、あらかじめお近くの手続きセンターへご相談ください（大学等の新卒者・既卒者の方は新卒応援ハローワークでも受付をしています）。

【震災被災者対象求人における特記事項欄の記載例】

求人受理時において、求人申込書の「求人条件にかかる特記事項」欄に「東日本大震災被災者対象求人」と記載することにより、ハローワーク・インターネットサービスのフリーワード検索機能で「震災被災者」というキーワードで検索することにより、東日本大震災被災者対象求人を検索することが可能になる。（フリーワード検索機能が、「求人条件にかかる特記事項」欄内を検索対象としていることを応用したもの。）

（ハローワーク・インターネットサービスで提供されている求人情報の例）

必要な免許・資格	不問
求人条件にかかる特記事項	<p>《東日本大震災被災者対象求人》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住宅は1所帯に3人ずつぐらいで入居（部屋は個々）で、3所帯の予定です。同じ地域のグループを優先します。 家賃は会社持ち、光熱費は個人負担 ・面接（東京本社にて）交通費は1万円迄会社負担 <p>※現地にて面接場所が確保出来れば現地面接も検討中。</p>

- (注) 1 「震災被災者の方々を対象にした求人情報検索のしかた」及び「震災被災者対象求人における特記事項欄の例」は、「ハローワーク・インターネットサービス」ウェブサイトから抜粋したものを基に、当省が作成した。
- 2 求職申込書における「求人条件にかかる特記事項」欄の内容は、上図のハローワーク・インターネットサービスで提供される求人情報のほか、求人票（紙媒体）における「求人条件にかかる特記事項」欄にも記載される。