

公共職業安定所の職業紹介等に関する行政評価・監視 結 果 報 告 書

— 一般職業紹介業務を中心として —

平成 24 年 1 月

総務省行政評価局

前 書 き

我が国の雇用失業情勢は、平成 20 年秋以降の世界的な景気後退の影響を受けて急速に悪化し、厚生労働省発表の「一般職業紹介状況」によると、21 年 7 月、8 月、9 月及び 11 月の有効求人倍率（季節調整値。新規学卒者を除きパートタイムを含む。）は、いずれも昭和 38 年以降、最も低い 0.43 倍（求職者 100 人当たり 43 人分の求人が公共職業安定所に登録）を記録した。その後、雇用失業情勢は、一部に持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況となっている。

また、就職率及び求人の充足率については、平成 14 年 1 月から 23 年 9 月までの期間で見ると、就職率は 23.9%から 33.2%、充足率は 20.1%から 35.1%の幅で増減を繰り返しており、景気の動向にかかわらず、いずれも高くとも 3 割台にとどまっており、求人の約 7 割ないし約 8 割が、未充足のままとなっている。

このような状況が生じている原因の一つとして、いわゆる雇用のミスマッチ（求人者と求職者の間における職種、求人（採用）条件、求職者の資質などの不一致）が挙げられており、これを解消することが、若年者雇用、高齢者雇用、障がい者雇用等と並び職業安定行政における大きな課題の一つとなっている。

これに対し、厚生労働省は、従前から、雇用のミスマッチの解消に向けた取組として、公共職業安定所を中心に、情報提供の充実、求人開拓の推進、スキル不足や年齢等が就職のネックとなっている求職者への支援などを講じてきているが、依然としてミスマッチによるとみられる未充足求人が多数あるとされている。

一方、職業紹介事業に参入する地方公共団体及び民間事業者は、近年、増加傾向にあり、それらの中には、公共職業安定所と連携するなどにより、職業紹介事業や就労支援に積極的に取り組む例がみられる。

この行政評価・監視は、このような状況を踏まえ、公共職業安定所における雇用のミスマッチの解消を図り、求人・求職者の結合を促進する観点等から、公共職業安定所における職業紹介業務の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するため実施したものである。

目次

第1	調査の目的等	1
第2	公共職業安定所における職業紹介等の概況	2
1	最近の雇用・就業の動向	2
2	公共職業安定所業務の概要	4
3	安定所以外の職業紹介事業による需給調整と都道府県労働局等の指導	6
4	調査対象安定所における職業紹介等	7
5	東日本大震災被災者に係る職業紹介の取扱い	9
第3	行政評価・監視結果	25
1	安定所における適格紹介の積極的な実施	25
(1)	求人・求職者の適格紹介のための基本業務の徹底	25
(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	96
2	地方公共団体等に対する支援・連携強化	189
(1)	地方公共団体における無料職業紹介事業等に対する支援及び連携	189
(2)	民間団体等が実施する職業紹介事業等に対する支援及び指導	205
3	職業相談員等の非常勤職員の配置及び公募の適正化	228

図表目次

第2 公共職業安定所における職業紹介等の概況

図表Ⅰ-① 完全失業率及び有効求人倍率の推移（平成14年1月～23年9月）	11
図表Ⅰ-② 就職率及び充足率の推移（平成14年1月～23年9月）	11
図表Ⅰ-③ 労働力の需要と供給との関係	12
図表Ⅰ-④ リーマンショック前後の時点における一般職業紹介状況（全数）（新規学卒者を除きパートタイムを含む）	13
図表Ⅰ-⑤ 職種間ミスマッチの状況（未充足原因1）	13
図表Ⅰ-⑥ 採用条件のミスマッチの状況（未充足原因2）	14
図表Ⅰ-⑦ 事業所が採用時に重視する求職者の資質（未充足原因3）	15
図表Ⅰ-⑧ 職業安定法（昭和22年法律第141号）（抜粋）	16
図表Ⅰ-⑨ 企業規模別入職経路別入職者数（平成21年度）	17
図表Ⅰ-⑩ 調査対象安定所における一般職業紹介状況（平成22年度）	18
図表Ⅰ-⑪ 調査対象安定所の充足率・就職率・就職件数（平成22年度）	19
図表Ⅰ-⑫ 労働局及び安定所における数値目標とその達成状況（平成22年度）	20
図表Ⅰ-⑬ 調査対象安定所（31）の職業相談・求人部門の職員（相談員）配置数（平成22年度）	21
図表Ⅰ-⑭ 調査対象安定所における職業紹介関係業務量の比較（平成22年度）	22
図表Ⅰ-⑮ 東日本大震災被災者に係る職業紹介の留意事項（平成23年4月5日付け職首発0405第1号職業安定局首席職業指導官通知別添）（抜粋）	23

第3 行政評価・監視結果

1 安定所における適格紹介の積極的な実施

(1) 求人・求職者の適格紹介のための基本業務の徹底

図表Ⅱ-1-(1)-① 一般職業紹介業務取扱要領（平成16年11月1日付け職発第1101001号別添）（抜粋）	54
図表Ⅱ-1-(1)-② 求人内容の確認等の徹底について（平成18年4月20日付け職業安定局首席職業指導官通達）（抜粋）	64
図表Ⅱ-1-(1)-③ 職業紹介業務における基本業務の徹底について（平成18年12月4日付け職首発第1204001号職業安定局首席職業指導官通達）（抜粋）	66

図表Ⅱ-1-(1)-④	最低賃金法（昭和34年法律第137号）（抜粋）	66
図表Ⅱ-1-(1)-⑤	雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抜粋）	67
図表Ⅱ-1-(1)-⑥	雇用対策法及び雇用対策法施行規則（抜粋）	67
図表Ⅱ-1-(1)-⑦	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 （昭和47年法律第113号）（抜粋）	68
図表Ⅱ-1-(1)-⑧	職業安定法（昭和22年法律第141号）（抜粋）	69
図表Ⅱ-1-(1)-⑨	職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抜粋）	69
図表Ⅱ-1-(1)-⑩	選考結果通知（紹介状裏面）	70
図表Ⅱ-1-(1)-⑪	不採用理由コード	71
図表Ⅱ-1-(1)-⑫	ハローワークシステムにおけるエラーチェック機能（求人申込書記入 欄）	72
図表Ⅱ-1-(1)-⑬	ハローワークシステムにおけるエラーチェック機能（求職申込書記入 欄）	75
図表Ⅱ-1-(1)-⑭	調査対象とした求職票（1安定所当たり）	77
図表Ⅱ-1-(1)-⑮	調査対象とした求人票（1安定所当たり）	77
図表Ⅱ-1-(1)-⑯	安定所における求職者の希望条件、緊要度、適職の把握状況	78
図表Ⅱ-1-(1)-⑰	求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っている例	79
図表Ⅱ-1-(1)-⑱	雇用保険等への加入が必要な労働条件となっているにもかかわらず求 人票に加入が明示されていない例	81
図表Ⅱ-1-(1)-⑲	不適切な年齢制限の例	82
図表Ⅱ-1-(1)-⑳	求人条件が不明確となっている（下限賃金と上限賃金の幅が大きい）例	83
図表Ⅱ-1-(1)-㉑	労働条件の記載が不適切となっている例	84
図表Ⅱ-1-(1)-㉒	職業相談内容のシステムへの記録状況	88
図表Ⅱ-1-(1)-㉓	相談内容が裏書きとして記録されているがシステムの求職管理情報に は記録されていない例	89
図表Ⅱ-1-(1)-㉔	求人条件と実際の相違に関する苦情への対応	90
図表Ⅱ-1-(1)-㉕	採否結果及び不採用理由の把握状況	92
図表Ⅱ-1-(1)-㉖	厚生労働本省による基本業務に関する指摘	93
図表Ⅱ-1-(1)-㉗	非常勤職員の採用条件の設定状況	94
図表Ⅱ-1-(1)-㉘	各種相談員の募集において、必要と思われる経験等が不問とされている など採用条件が不適切と思われる例	95

(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

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	129
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）	130
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）	132
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）	133
図表Ⅱ-1-(2)-⑤ 求人開拓事業に係る関係法令	133
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）	134
図表Ⅱ-1-(2)-⑦ 求人開拓事業に係る通達等	139
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）	141
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）	141
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）	141
図表Ⅱ-1-(2)-⑪ 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）	142
図表Ⅱ-1-(2)-⑫ トライアル雇用実績	146
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	147
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）	148
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）	151
図表Ⅱ-1-(2)-⑯ 震災復興訓練の例	152
図表Ⅱ-1-(2)-⑰ 緊要度の区分	153
図表Ⅱ-1-(2)-⑱ 職業紹介業務の流れ	154
図表Ⅱ-1-(2)-⑲ 職業紹介の方法	155

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 広域的な労働市場圏の分析状況等	156
図表Ⅱ-1-(2)-㉕ 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）	157
図表Ⅱ-1-(2)-㉖ 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	158
図表Ⅱ-1-(2)-㉗ 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	159
図表Ⅱ-1-(2)-㉘ ピックアップ求人選定基準	160
図表Ⅱ-1-(2)-㉙ ピックアップ求人の実施効果（飯田橋安定所）	161
図表Ⅱ-1-(2)-㉚ 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）	161
図表Ⅱ-1-(2)-㉛ 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	162
図表Ⅱ-1-(2)-㉜ 気仙沼安定所を除く調査対象30安定所における、有効求人倍率が低く、かつ有効求職者数が多い職業に係る求人開拓の状況等	163
図表Ⅱ-1-(2)-㉝ 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）	164
図表Ⅱ-1-(2)-㉞ 求人開拓推進員による求人開拓実績（平成22年度）	165
図表Ⅱ-1-(2)-㉟ トライアル雇用対象求職者の把握状況	166
図表Ⅱ-1-(2)-㊱ 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）	167
図表Ⅱ-1-(2)-㊲ トライアル紹介件数が5件以上の求人（29求人）	169
図表Ⅱ-1-(2)-㊳ 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）	170
図表Ⅱ-1-(2)-㊴ 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）	171
図表Ⅱ-1-(2)-㊵a 職業訓練に関し課題のある事例	172
図表Ⅱ-1-(2)-㊵b 受講内容が求職活動に生かされていない例（13件）	173
図表Ⅱ-1-(2)-㊶ 職業訓練に関する推奨事例	174
図表Ⅱ-1-(2)-㊷ 職業訓練受講後、1か月以上紹介を受けていない例	175
図表Ⅱ-1-(2)-㊸ 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	176
図表Ⅱ-1-(2)-㊹ 調査対象安定所における職業紹介の実施状況（緊要度別）	177
図表Ⅱ-1-(2)-㊺ 調査対象安定所における即時紹介の実施状況	178

図表Ⅱ-1-(2)-④② 調査対象労働局における計画的職業紹介の実施状況	179
図表Ⅱ-1-(2)-④③ 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	180
図表Ⅱ-1-(2)-④④ 更新求人に対するフォローアップの実施状況	182
図表Ⅱ-1-(2)-④⑤ フォローアップの内容（構成率）	183
図表Ⅱ-1-(2)-④⑥ フォローアップの内容別充足率	184
図表Ⅱ-1-(2)-④⑦ 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）	185
図表Ⅱ-1-(2)-④⑧ 求人検索端末における特化求人検索メニュー	186
図表Ⅱ-1-(2)-④⑨ 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「りフレッシュ求人」の取組）	187
図表Ⅱ-1-(2)-⑤⑩ 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	188

2 地方公共団体等に対する支援・連携強化

(1) 地方公共団体における無料職業紹介事業等に対する支援及び連携

図表Ⅱ-2-(1)-① 地方公共団体等における無料職業紹介事業に関する規程（抜粋）	198
図表Ⅱ-2-(1)-② 無料職業紹介事業を実施している地方公共団体における労働市場及び求人情報の情報源	201
図表Ⅱ-2-(1)-③ 地方公共団体における無料職業紹介事業の実績（平成21年度）	202
図表Ⅱ-2-(1)-④ 地方公共団体における就業支援事業の実施状況及び労働局等による支援状況（平成21年度）	203
図表Ⅱ-2-(1)-⑤ 無料職業紹介事業を実施している地方公共団体における電子媒体等による求人情報の活用状況	204

(2) 民間団体等が実施する職業紹介事業等に対する支援及び指導

図表Ⅱ-2-(2)-① 求人広告に関する規程	211
図表Ⅱ-2-(2)-② 求人広告掲載基準（社団法人全国求人情報協会）（抜粋）	212
図表Ⅱ-2-(2)-③ 労働局における民間求人広告に係る苦情等の把握状況	213
図表Ⅱ-2-(2)-④ 求人情報誌における求人募集内容について法定労働条件との適合性を確認している労働局の例	214

図表Ⅱ-2-(2)-⑤ 求人メディアへの要請文	215
図表Ⅱ-2-(2)-⑥ 求人情報提供事業指導援助事業の実施結果（平成22年度）	216
図表Ⅱ-2-(2)-⑦ 民間求人情報誌における求人条件をチェックし、求人票の記載内容との 整合性を図っている安定所の例	217
図表Ⅱ-2-(2)-⑧ 求人情報提供事業指導援助事業に係る仕様書	218
図表Ⅱ-2-(2)-⑨ 求人情報提供事業指導援助事業の実施結果（平成22年）	224
3 職業相談員等の非常勤職員の配置及び公募の適正化	
図表Ⅱ-3-① 職業紹介事業に従事する職員数等の推移	237
図表Ⅱ-3-② 求人開拓業務に係る規程（抜粋）	238
図表Ⅱ-3-③ 職業相談員等の採用、要件に係る設置要綱・要領（抜粋）	239
図表Ⅱ-3-④ 調査対象労働局・安定所における職業紹介関係業務量の比較（平成22年度）	241
図表Ⅱ-3-⑤ 安定所管内1km ² における求人開拓推進員1人当たりの雇用保険適用事業所 数（平成22年度）	242
図表Ⅱ-3-⑥ 各種相談員の募集に係る公開区分及び公募期間の設定状況	243
図表Ⅱ-3-⑦ インターネットで公開していない又は公開区分が不明であり、かつ、選考時 に競合者がいなかったものに係る採用条件と採用者の職歴等の比較	244

第 1 調査の目的等

1 目的

我が国の雇用失業情勢は、平成 22 年 9 月の有効求人倍率が 0.55 倍、完全失業率が 5.0% となっており、ともに前月よりも改善したものの、依然として厳しい状況となっている。

こうした中、いわゆる雇用のミスマッチ（求人者と求職者のニーズの不一致）の解消は、職業安定行政における大きな課題の一つとなっている。

厚生労働省は、従前から、雇用のミスマッチの解消に向けた取組として、公共職業安定所を中心に、情報提供の充実、求人開拓の推進、スキル不足や年齢等が就職のネックとなっている求職者への支援などを講じてきている。

しかし、平成 21 年度の公共職業安定所における新規求職者数に対する就職者数の割合は 26.1%、新規求人数に対する就職者数の割合（充足率）は 32.8% と、依然として、公共職業安定所が受理する求人においてミスマッチによるとみられる未充足求人が多数ある。

一方、近年、職業紹介事業に参入する地方公共団体及び民間事業者は増加傾向にあり、それらの中には、公共職業安定所と連携するなどにより、職業紹介事業や就労支援に積極的に取り組む例がみられる。

この行政評価・監視は、このような状況を踏まえ、公共職業安定所における雇用のミスマッチの解消を図り、求人・求職者の結合を促進する観点等から、公共職業安定所における職業紹介業務の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するため実施したものである。

2 対象機関

(1) 調査対象機関

厚生労働省（都道府県労働局、公共職業安定所）

(2) 関連調査等対象機関

地方公共団体、NPO 法人、民間職業紹介事業者、関係団体等

3 担当部局

行政評価局

管区行政評価局 全局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国四国、九州）

四国行政評価支局

沖縄行政評価事務所

4 実施時期

平成 22 年 12 月～24 年 1 月

（全国（実地）調査 平成 22 年 12 月～23 年 3 月）

第2 公共職業安定所における職業紹介等の概況

公共職業安定所における職業紹介等の概況	説明図表番号
1 最近の雇用・就業の動向 我が国の雇用失業情勢は、平成 20 年秋以降の世界的な景気後退の影響を受けて急速に悪化し、厚生労働省発表の「一般職業紹介状況」(注1)によると、21 年 7 月、8 月、9 月及び 11 月の有効求人倍率(季節調整値。新規学卒者を除きパートタイムを含む。以下同じ。)(注2)は、いずれも昭和 38 年以降最も低い 0.43 倍(求職者 100 人あたりに 43 人分の求人が安定所に登録)を記録した。直近の雇用失業情勢をみると、平成 23 年 9 月の有効求人倍率は 0.67 倍となっており、前年同月比(22 年 9 月は 0.55 倍)で 0.12 ポイント上昇しており、一定の改善がみられる。同じく就職率(注3)をみると、30.7%と前年同月比で 2.4 ポイント上昇しているが、充足率(注4)は、27.6%と前年同月比で 3.3 ポイント低下している。 また、総務省発表の「労働力調査」の結果によると、平成 23 年 9 月の完全失業率(注5)は 4.1%であり、前月に比べて 0.2 ポイント低下しているが、雇用失業情勢は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況となっている。 (就職率と充足率との関係) 一般的に景気が好況の時には、求職者数の伸びよりも求人数の伸びが大きくなることから求人倍率が上昇する。また、求人数が増えると求職者数がよほど減らない限り就職件数が伸び、その就職件数と求職申込件数との割合である就職率は高くなる半面、就職件数と伸びが大きい求人数との割合である充足率は低くなる傾向にある。求職申込件数と求人数は景気動向に大きく左右される要素であり、その増減にかかわらず、就職率と充足率との双方を向上させるには就職数をいかに増やすかが重要となっている。 就職率及び充足率については、平成 14 年 1 月から 23 年 9 月までの期間でみると、就職率は 23.9%から 33.2%、充足率は 20.1%から 35.1%の幅で増減を繰り返しており、いずれも高くとも 3 割台となっている。 (未充足の原因) 安定所で受け付けた求人の約 7 割は、求職者の増減にかかわらず未充足のまま失効しており、いわゆる雇用のミスマッチが生じている。 雇用のミスマッチについては、様々な発生要因が考えられるが、主なものとして、次のとおり、職種、求人(採用)条件、求職者の資質などの不一致が挙げられる。 ① 職種の不一致 職業は大分類、中分類、小分類、細分類に区分され、大分類では 9 分類(専門的・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業、	図表 I-① 図表 I-② 図表 I-③ 図表 I-④ 図表 I-⑤

農林漁業の職業、運輸・通信の職業、生産工程・労務の職業）に区分される。平成22年度の実績をみると、求職者に人気のある職業は生産工程・労務の職業や事務的職業でそれぞれ約200万件の新規求職申込件数があるが、有効求人倍率は事務的職業で0.19倍、生産工程・労務の職業で0.37倍と求職者数に比べ求人数が大幅に少ないものとなっている。一方、保安の職業、サービスの職業及び専門的・技術的職業の求職申込者はさほど多くないが、有効求人倍率はそれぞれ2.26倍、1.12倍、1.08倍と求人数の方が多いものとなっている。

また、例えば事務的職業では、求人の46.3%が充足しているが、求職者にとっては、就職率18.3%と9分類中最も低く、逆に保安の職業では、就職率が87.3%と高いものの、充足率は27.2%となっている。

② 求人（採用）条件の不一致

採用条件の違いによる充足可能性の高低をみると、正社員での雇用、書類選考のない選考方法、残業時間が短いもの（月に1時間から9時間まで）、昇給賞与があるといった条件の求人の充足率が高い傾向となっており、求職者の望む条件と求人者が求める条件が必ずしも一致しない場合がある。

図表 I-⑥

③ 求職者の資質に関する不一致

すぐに充足させたいと考えている求人者が重視する求職者の資質は、専門知識・技術・資格を持った経験者で、コミュニケーション能力のある積極性のある人材とするものが多く、限られた求職者から採用者を探す傾向が伺える。一方、一般常識や教養を備えた健康的で体力のある、協調性、忍耐力に優れた人材という比較的多くの求職者が有する資質を重視するものは、適当な人材が見つかるまでじっくり探したいと考えている求人者に多い傾向がみられる。

図表 I-⑦

（注1） 一般職業紹介状況：公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況を取りまとめ、求人倍率などの指標を作成し、毎月公表している業務統計。

（注2） 有効求人倍率：有効求職者数（注6）に対する有効求人数（注7）の割合。

（注3） 就職率：求職者に対する就職件数の割合。「就職件数」を「新規求職申込件数」で除して算出したもの。

（注4） 充足率：求人数に対する充足された求人の割合。「充足数」（全国計では「就職件数」と同数）を「新規求人数」で除して算出したもの。

（注5） 完全失業率：労働力人口（15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。）に占める完全失業者の割合。完全失業者とは、①仕事がなく調査期間中に少しも仕事をせず（就業者ではない）、かつ、②仕事があればすぐ就くことができ、かつ、③調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。）者を指す。就業者とは、従業者と休業者を合わせた者を指す。

（注6） 有効求職者数：前月から繰越された求職者数（前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者）と当月の新規求職申込件数（注8）の合計を指す。

（注7） 有効求人数：前月から繰越された有効求人数（前月末日現在において、求人票の有効期限が翌月以降にまたがっている未充足の求人数をいう。）と当月の新規求人数（注9）の合計。

（注8） 新規求職申込件数：期間中に新たに受け付けた求職申込みの件数。

（注9） 新規求人数：期間中に新たに受け付けた求人数（採用予定人員）。

2 公共職業安定所業務の概要

(1) 公共職業安定所の業務

公共職業安定所（以下「安定所」という。）は、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「安定法」という。）第 8 条に基づき、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕することとされている。

このうち、職業紹介は、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」（安定法第 4 条第 1 項）とされている。

安定所における職業紹介業務の具体的な取扱いについては、「一般職業紹介業務取扱要領」（平成 16 年 11 月 1 日付け職発第 1101001 号別添。以下「紹介要領」という。）に定められており、職業紹介は、労働者の職業選択の自由と事業主の雇入れの自由を前提として、求職者と求人者の間に立って、雇用関係の成立をあっせんするものであり、安定所は、次の原則に基づいて職業紹介を行わなければならないとされている。

① 自由の原則

職業紹介にあつては、求職者は紹介された職業に就くことを強制されるものではなく、求人者も紹介された求職者を雇い入れることを強制されるものではない（安定法第 2 条、第 5 条の 5、第 5 条の 6、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 3 条関連）。

この自由の原則の中で、求職者が適職に就く機会及び求人者が必要な労働力を確保する機会をより多く提供するためには、安定所はできるだけ多くの求人・求職者の利用を確保するよう努めなければならない。

② 適格紹介の原則

安定所が行う職業紹介は、人と職業との結合の観点に立って、求職者に対しその能力に適合する職業を紹介するとともに、求人者に対してその雇用条件に適合する求職者を紹介するよう努めなければならない（安定法第 5 条の 7）。

③ 公益の原則

公共の機関である安定所が行う職業紹介は、求職者又は求人者の一方の利益に偏ることなく行わなければならない（安定法第 5 条第 3 号関連）。

④ 均等待遇の原則

人と職業との結合は、その労働能力に基づいて行われるべきものであり、安定所の職業紹介は、労働能力以外の理由（人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等）でその取扱いを差別してはならない（安定法第 3 条関連）。

⑤ 中立の原則

公正な労働関係の維持を図るために、安定所は、労使に対して中立の立場を維持しなければならない。中でも労働争議の場合に求職者を紹介することは労働争

図表 I-⑧

議そのものを無意味にするか、又は一方を援助することになるので、安定所は労働争議の自主的な解決を妨げるような求人申込みに対して求職者を紹介してはならない（安定法第 20 条）。

⑥ 労働条件等明示の原則

職業紹介に当たり、労働条件等を明示することは、労働者の保護、就職後の紛争回避及び労働者の職場適応と能力発揮のためにも必要なことであり、また、求人者が最も適格な労働者を得るためにも必要なことである。

このため安定所は、職業紹介を行うに当たり、求職者に対し、その従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない（安定法第 5 条の 3 第 1 項）とされ、求人者は、求人の申込みに当たり、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を安定所に明示しなければならないこととされている（安定法第 5 条の 3 第 2 項）。

(2) 職業紹介業務の概要

安定所による職業紹介業務は、おおむね、次の①から⑤までのような流れで実施されており、各種業務の具体的取扱いについては紹介要領に規定されている。

- ① 求職〔求人〕申込受理
- ② 職業相談・求人検索〔求人事業所訪問・条件緩和指導等〕
- ③ 職業紹介
- ④ 採否確認
- ⑤ （不採用の場合）求職者〔求人事業所〕へのフォローアップ

（注）〔 〕内は求人者への対応を示す。

(3) ハローワークシステムによる職業紹介業務の電算処理

安定所は、職業紹介業務の処理時間の短縮、安定所間等の情報交換の迅速化・容易化等を図るために、昭和 63 年 6 月から「総合的雇用情報システム」（平成 23 年度から「ハローワークシステム」に移行）を運用している。

ハローワークシステムでは、求人・求職申込みの受理、職業紹介、被保険者資格取得・喪失の確認、失業の認定、各種助成金の支給等の各種業務を処理することができるほか、各安定所で受理・記録した求人・求職申込みの内容（求人票、求職票、各種管理情報）や職業相談等の内容については、入力又は更新処理を行った安定所以外の安定所からも閲覧することが可能となっている。

また、ハローワークシステムへの情報の入力処理（求人申込書、求職申込書の入力）に当たっては、一部の項目について、入力内容の整合性チェック等（性別欄の「男」及び「女」の両方にチェックが入っていないか、全ての曜日が休日となっていないか等）が自動で行われる。

さらに、各安定所には、求職者が自ら、自身の希望する条件に合う求人を検索することができる求人検索端末が設置されており、平成 23 年 4 月からは、どの安定

所においても日本全国の求人を検索することができるようになっている。

3 安定所以外の職業紹介事業による需給調整と都道府県労働局等の指導

(1) 安定所以外の職業紹介事業

安定所が行う職業紹介業務のほか、安定法では、地方公共団体や民間団体等が行う有料又は無料の職業紹介事業について定められている。これらの事業を行う場合は、同法に基づき、厚生労働大臣の許可（有料職業紹介事業及び一部の無料職業紹介事業）又は届出（一部の無料職業紹介事業）が必要となる。職業紹介事業については、平成 15 年の安定法改正により、民間事業者や地方公共団体による参入規制が緩和され、21 年度における全国の有料職業紹介事業所数は 17,823 事業所（対前年度比 0.7%増）、無料職業紹介事業所数（国及び地方公共団体によるものを除く。）は 701 事業所（対前年度比 3.2%増）、地方公共団体による無料職業紹介事業所数は 142 団体（40 都道府県 1 区 58 市 38 町 4 村 1 組合）の 284 事業所（対前年度比 25.1%増）となっており、近年は増加傾向で推移している。

(2) 安定所と安定所以外の職業紹介事業の利用状況

厚生労働省の平成 21 年度雇用動向調査によると、入職経路（注 10）で最も多いものは広告（注 11）の利用で 31.6%、以下、縁故・出向の 26.8%、安定所利用の 22.2%、その他（商工会議所、地方公共団体の広報、地方公共団体の職業紹介等）の 12.5%、民営職業紹介所利用の 2.1%などの順となっており、安定所を利用して就職する者は全体の 2 割強に過ぎない。

また、中小零細企業ほど安定所経由で採用する従業員の割合が大きく、反対に大企業ほど新聞・雑誌・チラシ・インターネット等の広告経由で採用する従業員の割合が大きい。

（注 10）事業所が新たに採用した常用労働者が、当該事業所に入職（就職）する際によった経路。

（注 11）広告：新聞、雑誌（求人情報誌を含む。）、チラシ、はり紙、折込広告、テレビ・ラジオなどの募集広告やインターネット・パソコン通信上の求人情報を指す。

(3) 民間の求人情報提供事業者に対する都道府県労働局及び安定所の指導

入職経路で最も多く占めるものは広告の利用であるが、こうした求人情報の提供を業とする民間事業者は、安定法第 42 条により、「当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない」とされている。

また、求人広告等の掲載の依頼主である求人者及び職業紹介事業者については、安定法第 5 条の 3（労働条件等の明示）、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号。以下「対策法」という。）第 10 条（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）、同法第 14 条（求人者に対する指導）等の規定が適用され、都道府県

図表 I-⑨

労働局（以下「労働局」という。）及び安定所が必要な指導を行うこととされている。

なお、虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者等については、安定法第 65 条第 8 号により、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金を課すこととされている。

さらに、厚生労働省は、労働力需給調整市場に適正かつ信頼できる求人情報を提供する観点から、求人情報誌等の求人広告掲載内容のチェックなどを内容とする、求人情報提供事業指導援助事業を実施している。

4 調査対象安定所における職業紹介等

(1) 求人・求職者の動向、就職率、充足率等

今回、当省において、11 労働局（北海道、宮城、東京、埼玉、長野、愛知、大阪、広島、香川、福岡及び沖縄。以下「調査対象労働局」という。）及びこれら管内の 31 安定所（札幌、千歳、室蘭、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、梅田、堺、茨木、広島東、福山、可部、高松、丸亀、観音寺、福岡東、大牟田、久留米、那覇及び沖縄。以下「調査対象安定所」という。）を対象に平成 22 年度の職業紹介状況（パートタイムを含む常用雇用）を調査したところ、次表のような状況である。

表 調査対象安定所における職業紹介状況（平成 22 年度）

区分	調査対象安定所全体	安定所別	
		最多(最高)	最少(最低)
新規求人数	945,201 人 (全国計に占める割合 14.8%)	141,375 人 (飯田橋安定所)	3,956 人 (気仙沼安定所)
有効求人数	2,421,311 人 (同 15.0%)	—	—
新規求職申込件数	845,596 件 (同 11.3%)	61,390 件 (仙台安定所)	5,001 件 (気仙沼安定所)
有効求職者数	3,725,518 人 (同 11.8%)	—	—
有効求人倍率	0.65 倍 (全国平均 0.51 倍)	2.54 倍 (飯田橋安定所)	0.27 倍 (可部安定所)
就職件数	181,098 件 (全国計に占める割合 9.4%)	—	—
充足数	255,661 件 (同 13.3%)	—	—
就職率	21.4% (同 25.6%)	37.8% (観音寺安定所)	11.5% (那覇安定所)
充足率	27.0% (同 30.0%)	44.2% (大牟田安定所)	18.2% (三鷹安定所)

図表 I-⑩

また、厚生労働省は、毎年度、各労働局及び安定所ごとに目標値を設定し、PDCAサイクルによる管理を行うものとして、各労働局及び安定所ごとの地方計画策定項目を指定している。

平成 22 年度の調査対象労働局等における目標値として設定された就職率及び求人充足率の達成状況をみると、次表のとおり、就職率では 5 労働局 18 安定所が達成しているが、求人充足率では 1 労働局 4 安定所にとどまり、就職率及び求人充足率ともに達成できているものは 3 安定所（塩釜、刈谷、可部）となっている。

表 調査対象安定所における職業紹介に係る目標達成状況（平成 22 年度）

目標の項目	目標達成	目標達成せず
就職率 (参考: 全国目標 26%以上)	【労働局】 北海道・埼玉・長野・広島・香川 (計5労働局) 【安定所】 札幌・室蘭・塩釜・気仙沼・三鷹・大宮・川越・長野・松本・刈谷・広島東・福山・可部・丸亀・観音寺・福岡東・大牟田・久留米 (計 18 安定所)	【労働局】 宮城・東京・愛知・大阪・福岡・沖縄 (計6労働局) 【安定所】 千歳・仙台・飯田橋・足立・川口・名古屋中・豊橋・梅田・堺・茨木・高松・那覇・沖縄 (計 13 安定所)
求人充足率 (同 31%以上)	【労働局】 東京 (計1労働局) 【安定所】 塩釜・飯田橋・刈谷・可部 (計4安定所)	【労働局】 北海道・宮城・埼玉・長野・愛知・大阪・広島・香川・福岡・沖縄 (計 10 労働局) 【安定所】 札幌・千歳・室蘭・仙台・気仙沼・足立・三鷹・川口・大宮・川越・長野・松本・名古屋中・豊橋・梅田・堺・茨木・広島東・福山・高松・丸亀・観音寺・福岡東・大牟田・久留米・那覇・沖縄 (計 27 安定所)

図表 I -⑫

(2) 調査対象安定所の職業紹介業務の実施体制

厚生労働省は、行政改革の流れの中で、業務の効率化に取り組むとともに、安定所の再編整理を進めている。定員が削減されるとともに、安定所について再編整理を積極的に進めることとされており、近年、安定所の体制について見直しを図ってきている。

安定所は、平成 23 年 8 月現在、全国に 545 か所（本所 437 か所、出張所 95 か所、分室 13 か所）設置されているが、一方で安定所の再編により統廃合の対象となる安定所が所在する地方公共団体については、地方公共団体の希望に基づき「ふるさとハローワーク（市町村連携型）」（注 13）を設置しており、23 年 7 月現在、全国に 127 か所設置されている。

（注 12） 職業安定組織については、国の各地理的区域について十分な数であって労使にとって便利な位置にある地区職業安定機関の網状組織（ネットワーク）から成る旨、国際労働機関（ILO）第 88 号条約第 3 条に規定。

（注 13） 国と地方公共団体が共同で地域の実情に応じた雇用対策を積極的に実施するため、ハローワークの職業紹介機能と都道府県等が講ずる就業支援施策とを共同で提供す

図表 I -⑬、⑭

る拠点として「ふるさとハローワーク」を整備する事業であり、都道府県等連携型と市町村連携型の2種類がある。

また、職員の定員が年々減少する中、職業相談等の窓口業務や求人開拓業務を担う職員として非常勤の相談員（注14）を増員し、各労働局及び各安定所に配置している。

（注14）相談員には、適正な職業選択及び就職後における職場への適応について求職者の相談に応じる職業相談員や、管内の事業所への電話、訪問等により求人開拓を行う求人開拓推進員などがあり、職務内容や委嘱要件等はそれぞれの設置要綱・要領等に規定されている。

特に、平成20年度から21年度にかけては、リーマンショック以降の雇用情勢の悪化に伴い、求職者の急増による窓口の混雑緩和に対応するための職業相談員を1,357人増員するとともに、求人の急減による総量確保に対応するための求人開拓推進員を1,215人増員するなど、相談員全体で約6,000人を増員している。このため、平成22年度では職業紹介業務に従事する職員等のうち正規職員5,748人に対し相談員は13,386人と2倍強の規模となっている。

調査対象安定所における平成22年度の職業紹介業務の体制（求人部門及び職業相談（紹介）部門）をみると、常勤職員及び各種相談員を合わせた人数が最も大きい安定所は仙台安定所と名古屋中安定所の266人、最も小さい安定所は気仙沼安定所の12人となっている。

さらに、求人部門及び職業相談（紹介）部門別の業務量（22年度）をそれぞれの部門に配置されている職員（各種相談員を含む）1人当たりで比較すると、①求人部門の1人当たり新規求人数で3.6倍（室蘭安定所913人/人から梅田安定所3,300人/人）、同じく雇用保険適用事業所数で4.4倍（室蘭安定所231所/人から梅田安定所1,020所/人）、②職業相談（紹介）部門の1人当たり新規求職者数で2.6倍（仙台安定所306人/人から川口安定所804人/人）、同じく職業紹介件数で4.2倍（沖縄安定所449件/人から茨木安定所1,867件/人）の差が生じている。

5 東日本大震災被災者に係る職業紹介の取扱い

厚生労働省は、東日本大震災の発生を受け、被災者に対する雇用に関する支援を講じるため、「東日本大震災被災者に係る職業紹介の留意事項」（平成23年4月5日付け職首発0405第1号職業安定局首席職業指導官通知別添。以下「紹介留意事項通知」という。）を定め、労働局に対して徹底を図るよう通知している。

この紹介留意事項通知では、特に、現在の本人の状況（現在の住所・居所、離職等の状況）及び求職希望条件（希望勤務地、遠隔地就職の場合の条件、住居確保の必要性）の確認を行うとともに、丁寧な職業相談を行うこととされている。また、確認された内容については、求職申込書（求職票）の所定欄に付記するか、ハローワークシステムの求職管理情報（注15）に記録することとされている。

図表Ⅰ-⑮

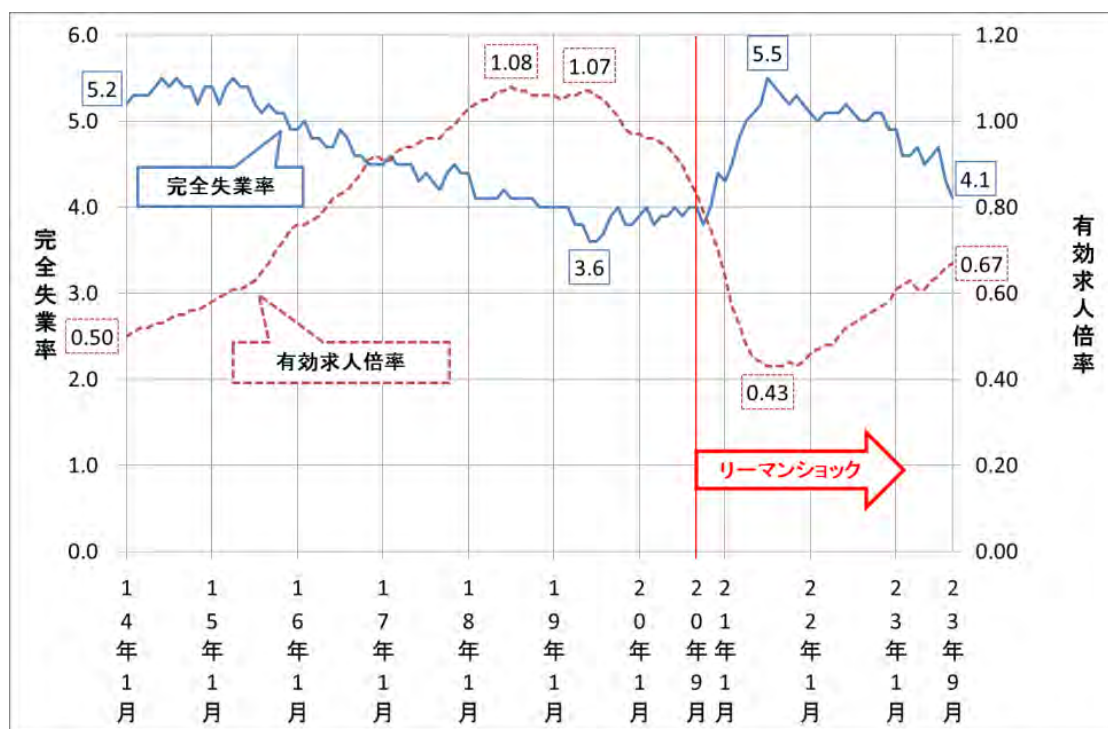
また、紹介留意事項通知では、被災者である求職者に係る広域職業紹介（後述第3-1-(2)「求人・求職者のニーズや状況に応じた効果的かつ的確な職業紹介業務の推進」参照）の留意事項も定めており、i) 被災地域の安定所において、被災地域以外の地域の求人を検索し職業紹介を行う、ii) 被災者である求職者の雇入れについて優先的な取扱いあるいは一定の配慮を行う意向のある求人について、被災地域以外の安定所が被災地域の安定所に対して充足依頼を行う等の広域的な職業紹介を積極的に実施することとされている。

同通知は、被災地及び被災地の近隣地域ではない地域において避難や住居移転をした被災者が求職申込みを行う場合や、被災者を優先的に雇入れようとする求人申込みが行われる場合も想定するなど、安定所の全国ネットワークを生かした広域的な対応を求めるものとなっている。

このように、被災者に対する職業紹介の実施に当たっても、求職ニーズの把握を始めとした基本業務の徹底や労働市場に関する情報提供、広域職業紹介、必要な求人開拓の実施などの業務を重点的かつ効果的に進めることが重要となっている。

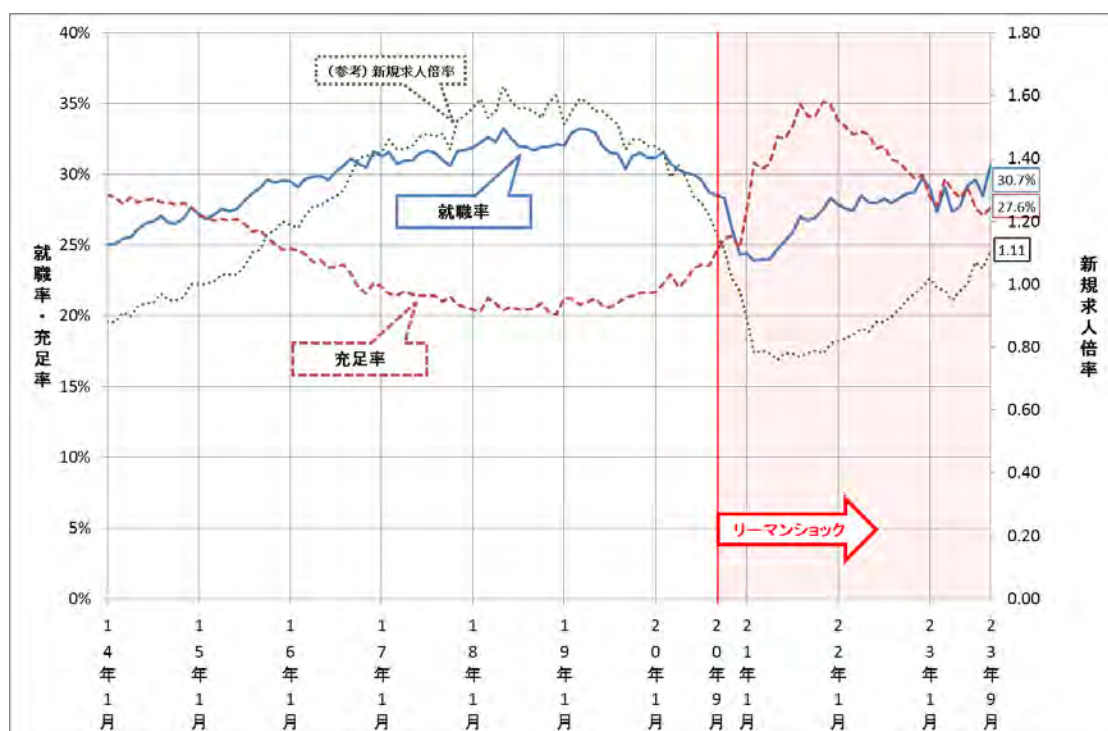
（注15） 求職者ごとに作成・管理される情報であり、当該求職者に対する職業相談の実施状況、紹介及び採否状況、職業訓練の実施状況等が記録される。

図表 I-① 完全失業率及び有効求人倍率の推移（平成 14 年 1 月～23 年 9 月）



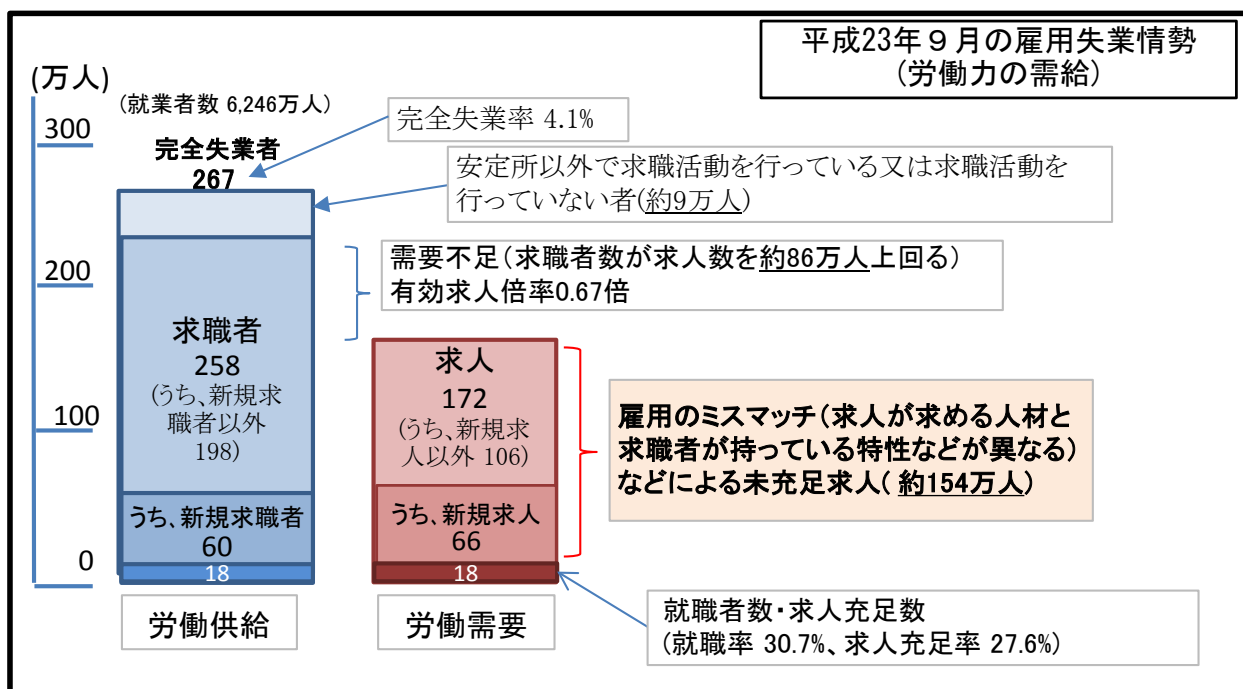
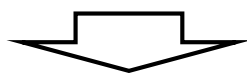
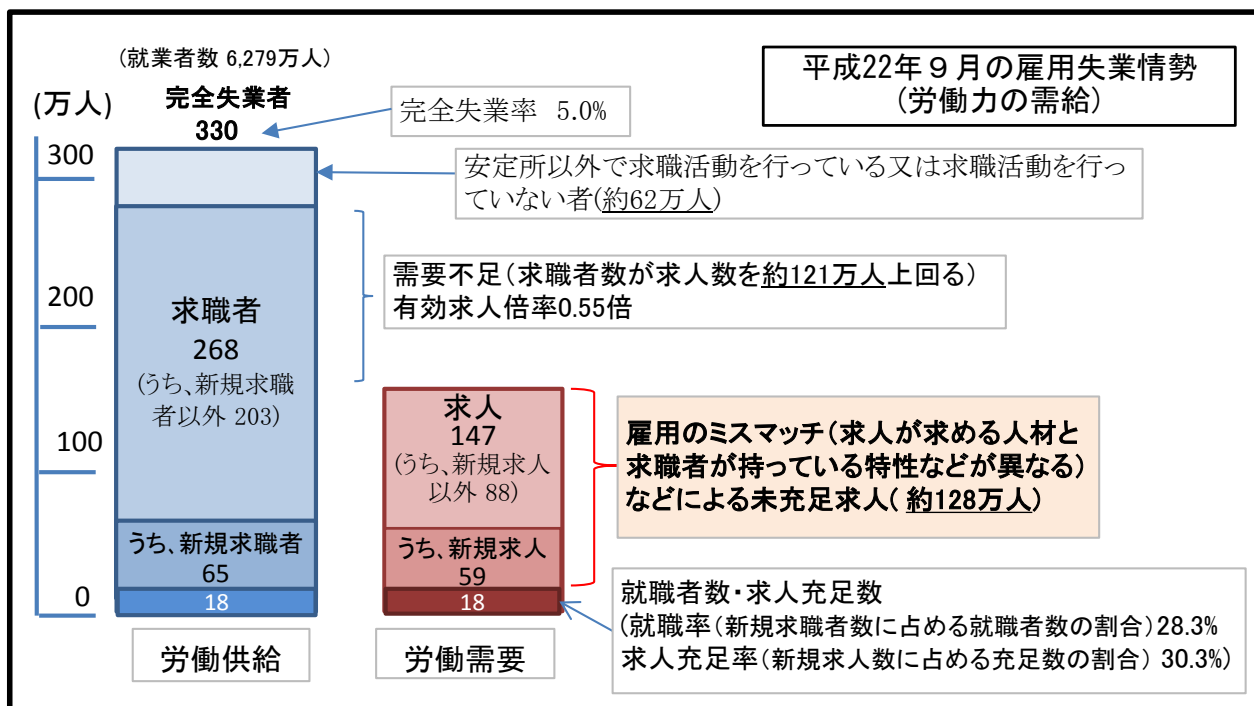
(注) 1 有効求人倍率は「職業安定業務統計」(厚生労働省)、完全失業率は「労働力調査(基本集計)平成 23 年 9 月分(速報)全国」(総務省)に基づき、当省が作成した。
2 いずれも季節調整値である。

図表 I-② 就職率及び充足率の推移（平成 14 年 1 月～23 年 9 月）



(注) 「職業安定業務統計」(厚生労働省)に基づき、当省が作成した。

図表 I -③ 労働力の需要と供給との関係



- (注) 1 厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき作成した。説明は、当省が付した。
2 数値は、全数、季節調整値を用いた。

図表Ⅰ－④ リーマンショック前後の時点における一般職業紹介状況（全数）（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

（単位：件、人、％）

区分	新規求職申込件数	新規求人数	就職件数	新規求人倍率	就職率	充足率
平成20年5月	544,600	676,470	166,269	1.34	30.1	22.5
21年5月	625,338 (114.8)	443,386 (65.5)	155,250 (93.4)	0.76 (56.7)	24.7 (82.1)	32.7 (145.3)

（注）1 厚生労働省の「職業安定業務統計」に基づき、当省が作成した。

2 新規求人倍率、就職率及び充足率は、季節調整値である。

3 カッコ内は、対前年度比（単位：％）である。

図表Ⅰ－⑤ 職種間ミスマッチの状況（未充足原因1）

職業区分	新規求職申込件数	有効求人倍率	充足率	就職率
A 専門的・技術的職業	1,059,178	1.08	21.8	35.6
B 管理的職業	17,754	0.48	20.5	20.0
C 事務的職業	1,932,232	0.19	46.3	18.3
D 販売の職業	869,315	0.62	20.8	21.1
E サービスの職業	606,130	1.12	22.2	35.6
F 保安の職業	56,778	2.26	27.2	87.3
G 農林漁業の職業	44,141	0.63	57.8	63.5
H 運輸・通信の職業	282,088	0.81	31.3	39.1
I 生産工程・労務の職業	2,034,115	0.37	41.1	29.4
全職種	7,490,639	0.51	30.0	25.6

（注）1 厚生労働省の「職業安定業務統計」（平成22年度）に基づき、当省が作成した。

2 充足率は、就職件数／新規求人数、就職率は、就職件数／新規求職申込件数である。

3 全職種欄には、分類不能の職業を含む。

図表Ⅰ－⑥ 採用条件のミスマッチの状況（未充足原因２）

（単位：％）

区分	充足率低	充足率高
雇用形態	正社員以外(9.2)	正社員(12.5)
経験	不問(11.1)	不問以外(12.0)
書類選考	書類選考あり(9.4)	書類選考なし(13.0)
時間外労働	30～39時間(5.6)	1～9時間(17.6)
昇給	記入なし(11.0)	昇給あり(12.1)
賞与	記入なし(9.3)	賞与あり(12.4)

（注）１ 東京労働局の「採用に結びついた求人、就職の条件について―平成 19 年度関東地区における労働市場のサンプル調査結果―」（平成 19 年度 関東地域労働市場圏連絡会議 取りまとめ）に基づき、当省が作成した。

２ カッコ内は、サンプル調査の対象とされた求人に対する充足求人の割合（充足率）である。

図表Ⅰ－⑦ 事業所が採用時に重視する求職者の資質（未充足原因３）

安定所に求人申込を行ったものの未充足となった事業所が採用時に重視する求職者の資質の内訳 （単位：％）

区分	コミュニケーション能力	専門知識、専門技術、資格	積極性	経験	一般常識・教養	行動力・実行力	協調性	健康・体力	忍耐力	その他	特になし	計
すぐに充足させたい	① 52.1	③ 47.0	⑤ 32.3	② 48.6	9.2	27.0	29.8	④ 36.2	6.1	2.3	0.3	100
すぐにというわけではないが早く充足させたい	① 44.3	② 43.7	④ 33.9	22.4	18.9	⑤ 32.4	③ 43.5	30.8	6.8	—	1.0	100
適当な人材が見つかるまでじっくり探す	④ 35.0	28.4	19.0	28.1	② 40.8	⑤ 29.9	③ 39.1	① 45.4	13.1	8.4	—	100
募集を取りやめた	34.1	21.9	34.5	70.6	18.2	7.8	49.2	35.6	13.0	4.0	0.1	100
計	43.8	39.3	29.7	38.2	20.4	27.3	37.8	36.7	8.6	3.2	0.4	100

（注）１ 厚生労働省の雇用状況実態調査（平成17年度）の結果に基づき、当省が作成した。

２ 本表中の番号は、重視する資質の順位である。

図表Ⅰ-⑧ 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抜粋）

第二章 職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導

第一節 通則

（公共職業安定所）

第八条 公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする。

図表 I－⑨ 企業規模別入職経路別入職者数（平成 21 年度）

（単位：千人、％）

区分 企業規模	職業紹介機関等						縁故・出向等	計
	安定所	ハローワークイ ンターネット	民営職業紹介所	学校	広告 (注 2)	その他		
1,000 人以上	147.3(12.1)	50.7(4.1)	28.6(2.3)	12.6(1.0)	535.7(43.8)	130.1(10.6)	317.4(26.0)	1222.4(100)
300～999 人	139.9(19.0)	24.3(3.3)	15.1(2.1)	7.2(1.0)	308.3(41.9)	85.4(11.6)	156.0(21.2)	736.2(100)
100～299 人	247.4(25.2)	31.8(3.2)	20.0(2.0)	6.3(0.6)	325.7(33.1)	108.9(11.1)	242.9(24.7)	983.0(100)
30～99 人	321.3(26.3)	52.8(4.3)	42.3(3.5)	10.7(0.9)	275.0(22.5)	131.2(10.7)	387.7(31.8)	1221.0(100)
5～29 人	368.4(27.9)	54.7(4.1)	15.1(1.1)	12.9(1.0)	363.9(27.6)	146.8(11.1)	358.0(27.1)	1319.8(100)
全企業 (官公営含む)	1286.4(22.2)	222.1(3.8)	122.1(2.1)	53.6(0.9)	1829.7(31.6)	723.5(12.5)	1548.2(26.8)	5785.6(100)

(注) 1 厚生労働省の平成 21 年雇用動向調査結果に基づき、当省が作成した。

2 「広告」は、新聞、雑誌（求人情報誌を含む。）、チラシ、はり紙、折込広告、テレビ、ラジオなどの募集広告、インターネット・パソコン通信上の求人情報を指す。

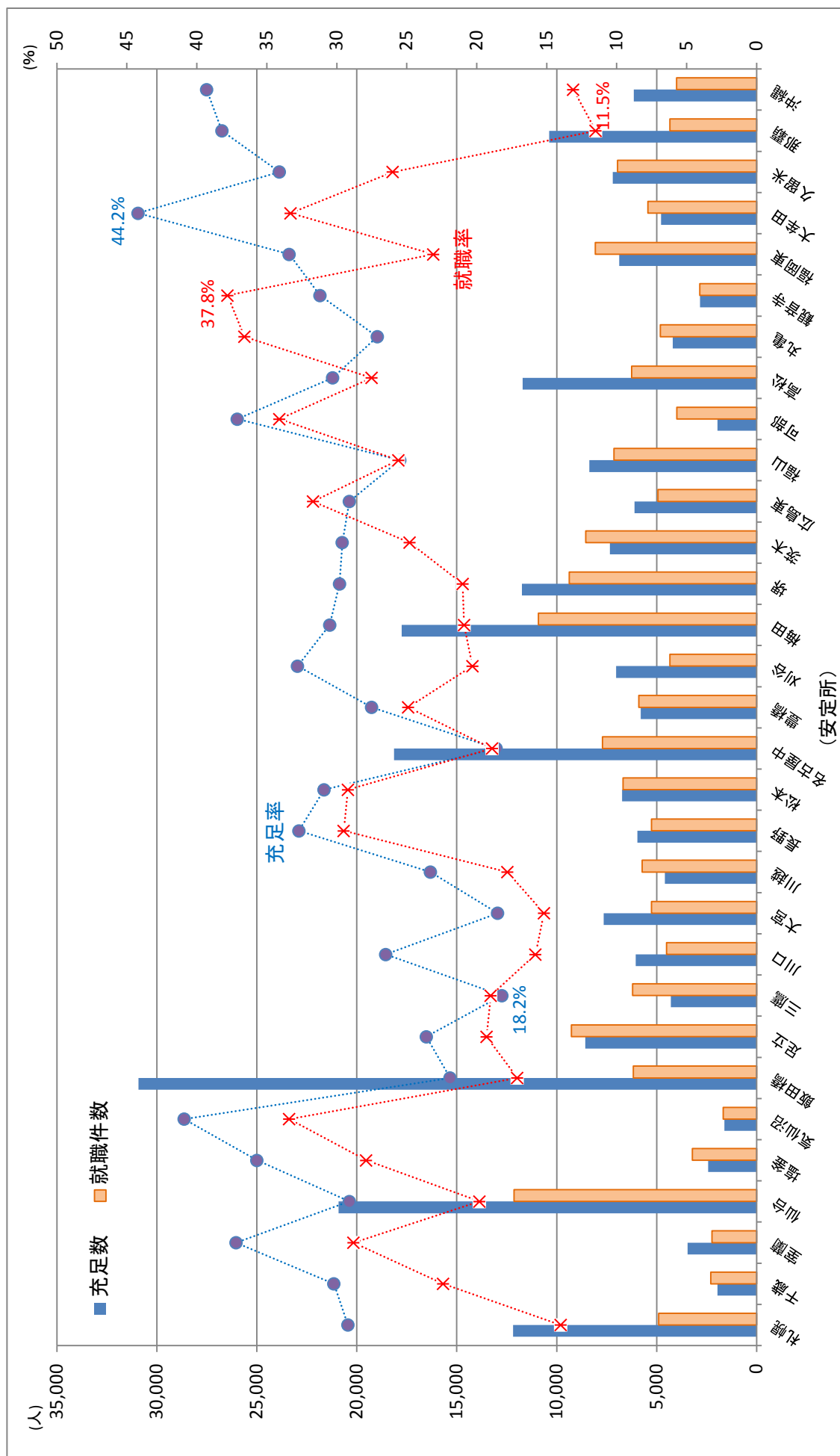
3 カッコ内は構成比。四捨五入して表記したため、合計が 100 にならない場合がある。

図表 I-⑩ 調査対象安定所における一般職業紹介状況（平成 22 年度）

安定所名	新規求 人数 (a) [人]	有効求 人数 (b) [人]	新規求 職申込 件数(c) [件]	有効求 職者数 (d) [人]	紹介件 数 (e) [件]	充足数 (f) [人]	就職件 数 (g) [件]	新規求 人倍率 (a/c) [倍]	有効求 人倍率 (b/d) [倍]	充足率 (f/a) [%]	就職率 (g/c) [%]
札幌	41,689	99,869	35,003	164,811	51,818	12,184	4,899	1.19	0.61	29.2	14.0
千歳	6,508	16,199	10,277	42,390	13,359	1,966	2,298	0.63	0.38	30.2	22.4
室蘭	9,285	22,993	7,772	33,018	9,727	3,451	2,237	1.19	0.70	37.2	28.8
仙台	71,880	179,045	61,390	285,495	117,922	20,916	12,133	1.17	0.63	29.1	19.8
塩釜	6,794	16,857	11,526	48,501	20,663	2,428	3,219	0.59	0.35	35.7	27.9
気仙沼	3,956	9,245	5,001	21,443	7,307	1,619	1,670	0.79	0.43	40.9	33.4
飯田橋	141,375	356,487	36,083	140,163	120,129	30,913	6,165	3.92	2.54	21.9	17.1
足立	36,281	91,678	48,005	210,639	134,439	8,576	9,267	0.76	0.44	23.6	19.3
三鷹	23,581	64,052	32,736	147,260	90,030	4,296	6,210	0.72	0.43	18.2	19.0
川口	22,815	59,987	28,442	136,803	52,959	6,050	4,508	0.80	0.44	26.5	15.8
大宮	41,423	115,124	34,569	170,189	52,914	7,647	5,263	1.20	0.68	18.5	15.2
川越	19,655	51,726	32,112	145,793	73,420	4,585	5,723	0.61	0.35	23.3	17.8
長野	18,268	45,067	17,846	72,621	34,629	5,969	5,262	1.02	0.62	32.7	29.5
松本	21,795	58,104	22,888	99,602	40,371	6,727	6,686	0.95	0.58	30.9	29.2
名古屋中	97,625	261,796	40,713	191,047	65,696	18,132	7,708	2.40	1.37	18.6	18.9
豊橋	21,114	56,806	23,685	100,510	40,643	5,801	5,893	0.89	0.57	27.5	24.9
刈谷	21,416	54,253	21,407	89,559	29,502	7,035	4,341	1.00	0.61	32.8	20.3
梅田	58,100	148,262	52,133	211,123	149,906	17,749	10,910	1.11	0.70	30.5	20.9
堺	39,367	101,004	44,560	202,085	94,497	11,738	9,369	0.88	0.50	29.8	21.0
茨木	24,798	64,546	34,388	153,308	83,457	7,339	8,544	0.72	0.42	29.6	24.8
広島東	20,982	53,200	15,552	86,036	31,381	6,115	4,935	1.35	0.62	29.1	31.7
福山	32,826	86,765	27,855	116,533	37,916	8,363	7,140	1.18	0.74	25.5	25.6
可部	5,290	13,141	11,723	48,236	22,918	1,960	3,993	0.45	0.27	37.1	34.1
高松	38,581	95,335	22,765	97,770	36,514	11,701	6,252	1.69	0.98	30.3	27.5
丸亀	15,452	40,389	13,183	50,950	24,364	4,191	4,822	1.17	0.79	27.1	36.6
観音寺	9,094	22,974	7,514	28,157	11,863	2,833	2,841	1.21	0.82	31.2	37.8
福岡東	20,570	51,090	35,021	159,120	70,587	6,880	8,073	0.59	0.32	33.4	23.1
大牟田	10,819	26,724	16,348	68,373	29,012	4,783	5,443	0.66	0.39	44.2	33.3
久留米	21,074	53,522	26,699	105,578	47,189	7,192	6,955	0.79	0.51	34.1	26.0
那覇	27,151	68,119	37,818	168,078	32,880	10,373	4,337	0.72	0.41	38.2	11.5
沖縄	15,637	36,952	30,582	130,327	25,376	6,149	4,002	0.51	0.28	39.3	13.1
調査対象安定所計	945,201	2,421,311	845,596	3,725,518	1,653,388	255,661	181,098	1.12	0.65	27.0	21.4
(参考1)全国計	6,394,145	16,164,739	7,490,639	31,610,007	14,356,314	1,918,406	1,918,406	0.85	0.51	30.0	25.6
(参考2)平成 21 年度	867,632	2,236,298	1,005,531	4,296,459	2,116,923	244,727	210,147	0.83	0.50	28.2	20.9

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 本表は、パートタイムを含む常用雇用に係る数値である。
3 本表は出張所、分室及び付属施設を含んだ数値である。

図表 I ー⑪ 調査対象安定所の充足率・就職件数・就職率（平成22年度）



(注) 当省の調査結果による。

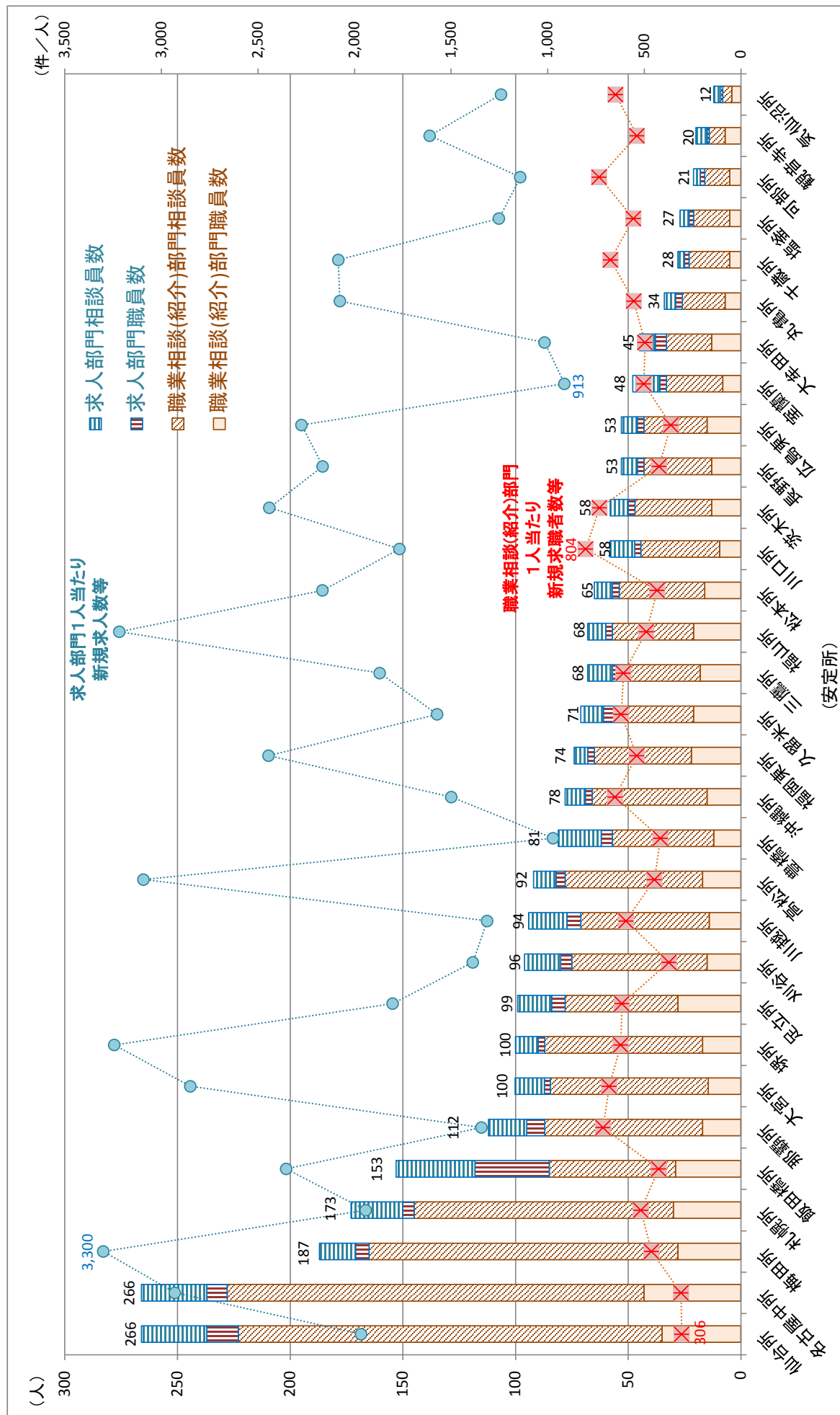
図表 I - ⑫ 労働局及び安定所における数値目標とその達成状況（平成22年度）

（単位：％）

区分	就職率			求人充足率		
	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率
全国	26以上	25.6	98.5%	31以上	30	96.8%
北海道労働局	23以上	23.1	100.4%	38以上	32.5	85.6%
札幌所	15.7	16	101.9%	33.4以上	29.2	87.4%
千歳所	25	23.3	93.2%	37.6以上	31.2	83.0%
室蘭所	28.7	33.6	117.1%	42.1以上	36.7	87.2%
宮城労働局	26	24.6	94.6%	34	33.1	97.4%
仙台所	22.7	19.2	84.6%	30.9	29.1	94.2%
塩釜所	27	27.9	103.3%	31	35.7	115.2%
気仙沼所	31	33.4	107.7%	44.2	40.9	92.5%
東京労働局	19	18.1	95.3%	22.2	22.2	100.0%
飯田橋所	17.3	16.2	93.6%	20.2	21.9	108.4%
足立所	20	19.3	96.5%	26	23.6	90.8%
三鷹所	18.9	19	100.5%	21.9	18.2	83.1%
埼玉労働局	19	19.8	104.2%	27.1	24.3	89.7%
川口所	18.7	17.9	95.7%	28	26.5	94.6%
大宮所	15.7	16	101.9%	20.8	18.5	88.9%
川越所	17.7	17.8	100.6%	25.2	23.3	92.5%
長野労働局	27以上	30.6	113.3%	37以上	32	86.5%
長野所	26.9	29.5	109.7%	37.2	32.7	87.9%
松本所	25.9以上	29.2	112.7%	34.5以上	30.9	89.6%
愛知労働局	24	22.4	93.3%	24	22.5	93.8%
名古屋中所	24	18.7	77.9%	21	18.6	88.6%
豊橋所	25	24.9	99.6%	30	27.5	91.7%
刈谷所	21	21.1	100.5%	29	32.8	113.1%
大阪労働局	23.5	22.4	95.3%	33	29.5	89.4%
梅田所	21.1	19.6	92.9%	34.7	30.5	87.9%
堺所	24	22.5	93.8%	34.2	30.2	88.3%
茨木所	26	24.8	95.4%	31	29.6	95.5%
広島労働局	29.2以上	31.4	107.5%	29.6以上	28.0	94.6%
広島東所	27.3	31.7	116.1%	30	29.1	97.0%
福山所	25.1	25.6	102.0%	27	25.5	94.4%
可部所	31.2	34.1	109.3%	35.9	37.1	103.3%
香川労働局	32.5以上	32.7	100.6%	33.6以上	30.2	89.9%
高松所	29以上	28.9	99.7%	34.3以上	30.3	88.3%
丸亀所	34.8以上	36.3	104.3%	28.2以上	27.1	96.1%
観音寺所	37.6	37.8	100.5%	35.3	31.2	88.4%
福岡労働局	25以上	24.8	99.2%	37以上	32.3	87.3%
福岡東所	20.7	23.1	111.6%	40	33.4	83.5%
大牟田所	31	33.3	107.4%	44.5	44.2	99.3%
久留米所	26.7	26.8	100.4%	37.5	35.4	94.4%
沖縄労働局	22.5以上	17.9	79.6%	47.7以上	38.2	80.1%
那覇所	20.6以上	16.6	80.6%	47.1以上	38.2	81.1%
沖縄所	22.1以上	16.9	76.5%	47.3以上	39.3	83.1%

- （注） 1 当省の調査結果による。
 2 数値目標及び実績は、各安定所本所に係る数値である。
 3 就職率及び充足率は、常用雇用に係る数値である。
 4 網掛け部分は達成率が100%以上のものである。

図表 I -⑬ 調査対象安定所(31)の職業相談・求人部門の職員(相談員)配置数(平成22年度)



(注) 当省の調査結果による。

図表 I -⑭ 調査対象安定所における職業紹介関係業務量の比較（平成22年度）

(単位:人)

区分	職業相談(紹介)部門							求人部門						
	正規職員数 a	相談員数 b	計 c (a+b)	新規求職者数 d	職業紹介件数 e	職員1人当たり 新規求職者数 f (d/c)	職員1人当たり 職業紹介件数 g (e/c)	正規職員数 h	相談員数 i	計 j (h+i)	新規求人数 k	雇用保険適用 事業所数 l	職員1人当たり 新規求人数 m (k/j)	職員1人当たり 事業所数 n (l/j)
札幌所	30	115	145	75,031	149,699	517	1,032	5	23	28	54,369	15,302	1,942	547
千歳所	5	18	23	15,528	16,588	675	721	2	3	5	10,420	2,782	2,084	556
室蘭所	8	25	33	16,577	22,124	502	670	3	12	15	13,694	3,469	913	231
仙台所	35	188	223	68,291	196,086	306	879	14	29	43	84,544	19,601	1,966	456
塩釜所	5	16	21	11,673	21,927	556	1,044	2	4	6	7,511	2,291	1,252	382
気仙沼所	4	4	8	5,185	8,915	648	1,114	1	3	4	4,964	1,569	1,241	392
飯田橋所	29	56	85	36,167	126,565	425	1,489	33	35	68	160,063	60,355	2,354	888
足立所	28	50	78	48,050	140,063	616	1,796	6	15	21	37,858	13,525	1,803	644
三鷹所	18	36	54	32,805	95,036	608	1,760	3	11	14	26,169	7,400	1,869	529
川口所	9.4	35	44.4	35,687	79,070	804	1,781	2.7	11	13.7	24,211	9,643	1,767	704
大宮所	14.5	70	84.5	57,614	130,615	682	1,546	2.7	13	15.7	44,739	10,949	2,850	697
川越所	14	57	71	42,253	97,688	595	1,376	6.2	17	23.2	30,470	8,269	1,313	356
長野所	13	30	43	18,192	37,255	423	866	3	7	10	21,649	5,339	2,165	534
松本所	16	38	54	23,372	42,880	433	794	3	8	11	23,821	6,837	2,166	622
名古屋中所	43	185	228	70,654	135,390	310	594	9	29	38	111,327	23,839	2,930	627
豊橋所	12	45	57	23,704	43,295	416	760	5	19	24	23,328	6,206	972	259
刈谷所	15	60	75	27,895	44,348	372	591	5	16	21	29,136	7,064	1,387	336
梅田所	28	137	165	76,421	231,754	463	1,405	6	16	22	72,603	22,430	3,300	1,020
堺所	17	70	87	54,127	124,776	622	1,434	3	10	13	42,171	11,273	3,244	867
茨木所	13	34	47	34,402	87,746	732	1,867	3	8	11	26,845	7,704	2,440	700
広島東所	15	28	43	15,570	32,750	362	762	3	7	10	22,746	6,840	2,275	684
福山所	21	36	57	27,896	40,077	489	703	3	8	11	35,394	8,343	3,218	758
可部所	5	11	16	11,732	23,799	733	1,487	2	3	5	5,707	2,253	1,141	451
高松所	17	61	78	34,904	66,975	447	859	4	10	14	43,288	8,986	3,092	642
丸亀所	7	19	26	14,418	26,672	555	1,026	3	5	8	16,606	2,925	2,076	366
観音寺所	7	7	14	7,529	12,369	538	884	1	5	6	9,662	2,044	1,610	341
福岡東所	22	43	65	35,044	71,985	539	1,107	3	6	9	22,003	6,678	2,445	742
大牟田所	13	20	33	16,367	30,648	496	929	5	7	12	12,189	3,457	1,016	288
久留米所	21	34	55	34,095	59,494	620	1,082	6	10	16	25,148	7,354	1,572	460
那覇所	17	70	87	62,098	89,806	714	1,032	8	17	25	33,574	12,170	1,343	487
沖縄所	15	51	66	43,010	29,638	652	449	3	9	12	17,992	6,097	1,499	508

(注) 1 当省の調査結果による。
2 新規求職者数等の数値は、一般（常用及び臨時・季節雇用）に係る数値である。
3 各安定所の数値には、出張所、分室及び附属施設分を含む。
4 雇用保険適用事業所数は、平成23年3月末時点である。

図表 I-⑮ 東日本大震災被災者に係る職業紹介の留意事項（平成 23 年 4 月 5 日付け職首発 0405 第 1 号

職業安定局首席職業指導官通知別添）（抜粋）

1 被災者である求職者の求職受理等の留意事項

新規に求職申込みを受けた求職者が震災の被災者である可能性がある場合の求職受理と職業相談については、「一般職業紹介業務取扱要領」（以下「紹介要領」という。）によるほか、特に次の点について確認をするとともに、丁寧な職業相談を行う。また震災前に求職受理をしていた有効求職者についても、職業相談等の中で被災者である求職者に該当する可能性が判明した場合、これらの確認と職業相談を改めて行う。

なお、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をする。

(1) 現在の本人の状況の確認

① 現在の住所・居所

現在、避難所等や親戚・知人宅等を居所とする場合は、「住所」欄に震災前の住所を記載するとともに、その避難所等の名称や親戚・知人等の氏名及びその所在地を付記する。

② 離職等の状況

事業所の廃業・事業停止等による離職、農林漁業等からの離職又は内定取消しなど、求職申込みを行うに至った離職等の状況及び就業していた市町村名（内定取消し者にあつては就業が予定されていた事業所の所在する市町村名）を確認し、求職申込書の「退職の理由」欄に記入する。なお、事業所の一時休業により求職申込みをしてきた場合、事業再開までの一時的就業先を希望するのか転職を希望するのかを確認する。

(2) 求職希望条件の確認

① 希望勤務地

就職を希望する地域について確認する。これについては、被災地域内やその近隣地域内では就業先の確保が期待できない場合も多いと考えられることから、遠隔地への就職の必要性についても相談を行い、仮に遠隔地へ就職することとなった場合にどの地域範囲までであれば可能であるか、具体的な希望地域があるかなどを確認する。また、遠隔地への就職ができない状況にある場合は、その事情を確認する。

② 遠隔地就職の場合の条件

仮に遠隔地に就職する場合、出稼的な就業か、あるいは住居自体を当該遠隔地へ移転させた上で就業するか、遠隔地への家族の帯同があるかどうかなど、その条件を確認する。

③ 住居確保の必要性

震災により自宅や賃貸住宅等の住居を失い、就業先の確保とあわせて新たな住居の確保が必要な者については、寮・社宅付きや住込の求人を希望するかどうかを確認する。希望しない場合は、どのような方法で住居を確保しようと考えているかについて確認する。

(3) 職業相談

① 心理的支援

職業相談に当たっては、被災者である求職者の心理状態に最大限の配慮を行い、きめ細かで丁寧な支援を行う。必要に応じて、保健師や臨床心理の専門家などによる専門相談に誘導する。

② 遠隔地の労働市場情報・求人情報等の提供

遠隔地に就職する可能性がある場合、遠隔地への就職活動について可能な限り現実的な判断が可能となるよう、本人が希望する遠隔地または想定される遠隔地の労働市場情報や具体的な求人情報を本人に提供する。

また、当該遠隔地の生活関連情報についても、当該遠隔地の安定所や労働局に照会することにより可能な範囲で提供を行う。

③ 住居の確保に関する相談

震災により住居を喪失したため、就業先の確保と併せて住居の確保が必要な求職者については、地域の状況に応じて、雇用促進住宅の利用可能状況や地方自治体が準備している被災者を

対象とした住宅の確保の状況に関する情報を提供するとともに、担当機関に誘導する。

２～５ （略）

６ 被災者である求職者に係る広域職業紹介の留意事項

被災者である求職者に対する広域職業紹介については、紹介要領の第４部第２「広域職業紹介」に示すところにより実施する。具体的には次のような手法により実施する。

- ① 他所求人の検索（紹介要領第４部第２の２（１）参照）
例えば、被災地域の安定所において、被災地域以外の地域の求人を検索し職業紹介を行うなど。
- ② 他所への紹介依頼（紹介要領第４部第２の２（２）参照）
例えば、被災地域の安定所において、被災地域以外の安定所に対して被災者である求職者の紹介を依頼するなど。
- ③ 他所への充足依頼（紹介要領第４部第２の２（３）参照）
例えば、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意向のある求人について、被災地域以外の安定所が被災地域の安定所に対して充足依頼を行うなど。
- ④ 他所求職の検索（紹介要領第４部第２の２（４）参照）
例えば、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意向のある求人について、被災地域以外の安定所が、それに適合する被災者である求職者を検索し、その結果に基づいて当該求職者の登録している安定所にリクエスト紹介を依頼する。あるいは当該被災地域以外の安定所自体において当該求職者に対するリクエスト紹介を行うなど。

（注）下線は、当省が付した。

第3 行政評価・監視結果

1 安定所における適格紹介の積極的な実施

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

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

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

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

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

イ 求職受理時における求職者ニーズの把握

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-③

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

ウ 求人票の正確性・明確性等の確保

(7) 求人票の正確性・明確性の確保

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

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

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

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

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

(イ) 求人票の求人内容の適法性の確認

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

a 最低賃金額の確保

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

b 雇用保険等への加入の明示

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-④

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

c 年齢による差別の禁止

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

表 年齢制限禁止の例外となる場合（雇用対策法施行規則第1条の3第1項）

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

（注2）「例外事由3号イ」については、

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑤

図表Ⅱ-1-(1)-⑥

をできる限り明示することとされている。

d 性別による差別の禁止

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑦

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

(7) 求人票の内容に法令違反がある場合の対応

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑧

(イ) 求人票の内容と実際とが相違する場合の対応

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

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

なお、求人内容と実際とが相違することについて、求職者から、妥当であると判

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

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

オ 職業相談内容の記録

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

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

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

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

カ 採否結果の確認及び不採用理由の把握

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑨

紹介要領においては、採否確認は、求人者から安定所に「選考結果通知」を郵送により返送させることによって行うことを原則としているが、ファクシミリによる返送や、職員からの電話、訪問、郵便又はファクシミリによる照会、求職者からの通知によって確認しても差し支えないとされている。 また、紹介要領では、確認された採否結果については、必ずハローワークシステムに入力するとともに、不採用の詳細な理由等が把握できた場合には、求人管理情報又は求職管理情報のいずれかの「紹介状況」欄にその内容を記録し、その後の職業相談・職業紹介に役立てることとされている。 採否結果は、ハローワークシステムに、「採用」又は「不採用」の区分（「採」又は「否」）と、採用に至らなかった場合には、①「試験又は面接の結果当方で採用しなかった」、②「試験又は面接の結果本人が断った」、③「採用しようとしたが本人が断った」、④「本人から応募辞退の連絡があった」、⑤「本人から連絡がない」の5区分から選択し、記録することとなっている。 また、不採用の場合において、その不採用理由を把握できた場合には、①「業務内容があわない」、②「技能・経験・知識の不足」、③「賃金がおりにあわない」、④「始業、就業、残業時間があわない」、⑤「その他」の5区分から選択し、記録することとなっている。 なお、紹介後、紹介の翌月末までに採否が入力されない場合は、ハローワークシステムにおいて自動的に不採用として処理され、不採用理由は記録されない。	図表Ⅱ-1-(1)-⑩ 図表Ⅱ-1-(1)-⑪
キ 求人情報・求職者情報に関するチェックシステム (7) 安定所によるチェック 紹介要領において、安定所は、求人受理に際しては、求人申込書を単に受け取るだけでなく、求人条件自体の修正・変更に至らないまでも、求人者に対して、求人内容の表示の正確性・明確性の確保を図るために、確認・補足聴取・助言等を行うことが重要とされているほか、申し込まれた求人を受理するに当たって、求人条件に法令違反等があれば是正指導を行うこととされている。また、求職の受理に当たっても、求職申込みの内容が、法令に違反する場合又は公共の福祉に反する場合には、求職者にその旨を説明して申込みの内容を変更するよう助言指導するほか、その求職者の能力に適合する職業に就くよう適切な助言を行うこととされている。 求人情報及び求職者情報については、安定所における求人申込み又は求職申込みの受理時に、日常的に職員が必要なチェックを実施する仕組みとなっており、安定所の中には、窓口職員が受け付けた内容を統括職業指導官、次長及び所長等がチェックすることとしているものもみられる。また、厚生労働省は、求人内容確認徹底通知において、求人受理時の確認事項の漏れを防ぐためのチェックリスト等を作成するなどによって、確認の徹底を図るよう指導している。	

(イ) 労働局、厚生労働本省によるチェック

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

a 労働局における基本業務の点検

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

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

b 厚生労働本省における業務監査

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

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

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

(ウ) ハローワークシステムのエラーチェック機能

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

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

一方、同じく求職申込書の記載項目の一つである「希望収入」欄は、入力が任意

図表Ⅱ-1-(1)-⑫

図表Ⅱ-1-(1)-⑬

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

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

【調査結果】

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑭

図表Ⅱ-1-(1)-⑮

ア 求職受理時の求職者ニーズの的確な把握

(7) 安定所における求職者の希望要件の把握状況

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑯

表 求職者の希望要件の把握状況

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

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

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

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

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

(イ) 安定所における適職の把握状況

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

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

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

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

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

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

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

〔事例〕 希望する仕事や適職を把握しないまま職業紹介を実施している例

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

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

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

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

イ 求人票の正確性・明確性の確保状況

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

(7) 求人票の求人内容の適法性の確認が不十分となっているもの

a 最低賃金額を下回る賃金の求人票への表示

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

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

〔事例〕 求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っている例

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑰

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

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

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

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

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

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

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

なお、厚生労働省大臣官房地方課が定期的実施する「都道府県労働局の行政

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

b 雇用保険等への加入の明示

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑱

c 不適切な年齢制限の設定

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑲

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

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

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

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

(イ) 求人条件が不明確となっているもの

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

a 賃金の範囲

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

表 下限賃金と上限賃金の幅が 2 倍以上となっている例（抜粋）

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

b 月平均労働日数及び年間休日数

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉕

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

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

ウ 職業相談内容の記録の徹底

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

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

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

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

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

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

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔
(再掲)

図表Ⅱ-1-(1)-㉕

エ 求人内容と実際とが相違する場合等の的確な対応

(7) 求人内容である労働条件が不適当でないことの確認状況

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

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

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

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

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

- ・ 賃金等が他と比べて著しく低いような場合でも、法令に違反していなければ受理せざるを得ない。ただし、充足が難しいと思われる旨は伝えている。(豊橋安定所)
- ・ 事業所の状況にそれぞれ違いがあるので、他と比べて著しく不適当かどうかを判断するのは難しく、法令に違反していなければ求人受理を拒否するのは困難。(刈谷安定所)
- ・ 求人受理時の内容確認においては、法令違反の有無の確認が第一であり、法令違反とはならない労働条件については、助言の対象とすることがある程度である。具体的に助言の対象とする労働条件について成文化した判断基準等は設けていないが、経験上、求人の応募者が出にくいと感じた場合（例えば、経験者を希望しているのに賃金が低いもの、交通費が不支給となっているものなど）に助言を行うことにしている。

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

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

(イ) 求人票の内容と実際とが相違する場合の対応

a 求人条件と実際の相違に関する苦情への対応

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

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

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

b 紹介保留、求人内容の適正化等の措置の徹底

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

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

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

(調査対象安定所における紹介保留措置の実施状況)

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

いるのみであり、具体の実施時期については明示されていない。

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

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

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

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

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

(実効性のある紹介保留措置の実施が困難とする意見)

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

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

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

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

(ウ) 求人の年齢及び性別による制限に関する実態

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

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

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

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

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

表 求人者から年齢・性別に関する希望があった場合の対応状況

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

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

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

オ 採否結果の確認及び不採用理由の把握状況

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

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

（職業紹介後にどのような理由で不採用となったのか確認できない例）

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

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

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

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

採否結果の確認が未実施となっている点について、該当する安定所は次のと

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

おり説明している。

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

(調査対象求職者及び求人における不採用理由の把握状況)

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔
(再掲)

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

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

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

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

(7) 厚生労働本省による安定所の基本業務に係るチェック等の充実強化

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-㉔

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

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

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

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

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-②⑦

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-②⑧

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

職業相談員等の採用に当たっては、接遇・応対能力も十分に考慮する必要があり、

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

（イ）ハローワークシステムのエラーチェック機能の強化等

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(調査対象求職者の求職管理情報における相談内容の記録状況)

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

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

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

(ハローワークシステムにおける適正な賃金額のチェック機能)

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

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

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

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

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

【所見】

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

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

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

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

iii) 職業相談、求人紹介時の相談内容等の記録を徹底すること。

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

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

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

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

第1部 公共職業安定所の職業紹介業務のあり方

第1 職業安定行政の役割と職業紹介関係業務のあり方

1 (略)

2 公共職業安定所における職業紹介関係業務のあり方

(1) (略)

(2) 求職者のニーズに応じたサービス提供

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

ア 求職者のニーズの特定と専門的な相談・援助

(略)

イ 求人情報提供

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

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

(6) (略)

(7) 求職者等からの苦情の適切な処理

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

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

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

第2～3 (略)

第2部 求職に関する取扱い

第1 求職に関する基本的業務手続き

1 (略)

2 求職受理の手続き

(1) (略)

(2) 求職申込みの方法

ア (略)

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

(3) 求職者サービスの流れ等の説明と誘導

ア 初回来所時の受付の説明事項とその後のサービスの選定

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

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

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

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

(4) (7)の説明中に次のi.～v.について問題が認められた場合又は求職者自身が(7)の説明を受けていずれかの支援策の提供を希望した場合は、第2の2(4)イの(7)～(9)のうちから必要なものを選定してサービス提供する「課題解決支援サービス」(以下「支援サービス」という。)(3(3)「態様区分と就職可能性の判断」並びに第2の2(4)「支援サービス」参照)から支援を開始する。また、特に問題が認められず本人も特段の支援策の利用を希望しない場合又は求職者が自分で求人を検索することを希望する場合には、求人検索、紹介を中心とする「あっせんサービス」(3(3)「態様区分と就職可能性の判断」並びに第2の2(5)「あっせんサービス」参照)から支援を開始する。なお、求職者は自分で求人検索を行うことを希望しているが、職員等から見て明らかに次のi.～v.に問題が認められ、「支援サービス」を受ける必要があると判断される場合があるので、こうした場合は、求職管理情報の「職業選択上の問題点・あっせん上の留意事項」にその旨記録し、求職者に対しては、求人票を持参して相談・紹介を受ける度に問題がないか確認するほか、あらかじめ一定の期間後に相談窓口で綿密な相談を受けること、面接不採用回数が一定以上になった場合には相談窓口で綿密な相談を受けることを指示しておく等の策をあらかじめ講じておくこと。

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

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

i 就職に当たっての希望職種・条件等の選択に係る一貫性

ii 求職者の希望職種の実現性

以下を総合的に判断して評価する。

(i) 希望職種の求人倍率(希望職種に係る求人の労働市場での有無(量)。)

(ii) 希望職種での就業能力(経験、資質、関係技能の有無。)

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

iii 仕事探しの能力

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

iv 一般常識等の社会性

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

対応ができると期待できるか否かである。

V 不安等の心理的状态

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

(4) 求職申込書への記入手続き等

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

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

イ～カ （略）

(5) （略）

3 求職者の特性の把握

(1) 求職者の特性の把握の意義

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

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

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

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

イ （略）

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

(2) 緊要度の的確な把握

ア 緊要度

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

(イ) 緊要度については、原則として次により区分しコード番号を決定する。

コード番号

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

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

(ウ) （略）

イ 緊要度の把握方法

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

かに変更すること。

(イ)～(ウ) (略)

ウ (略)

(3) (略)

4 求職受理時の指導・援助

(1) 法令違反等に係る助言指導

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

5～6 (略)

第2 求職者の状態に応じた相談・援助のあり方

1 相談・援助の基本

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

(1)～(3) (略)

2 求職者の状態に応じた支援

(1) 「求職者の状態に応じた支援」の意義

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

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

(2)～(3) (略)

(4) 支援サービス

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

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

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

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

(略)

(イ) 求職活動中での心理的な問題の有無の確認

(略)

(ウ) 自己分析・労働市場での自己の位置づけ分析の支援

(略)

(エ) 求職者の就職希望職種、希望条件等の聴取とその現実性の確認

(略)

(オ) 履歴書、職務経歴書、面接等の求職活動方法の確認

(略)

(カ) 求人の検索と紹介

(略)

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

(略)

(ク) 紹介結果の確認

(略)

ウ (略)

(5) あっせんサービス

ア あっせんサービス

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

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

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

イ 「あっせんサービス」から「支援サービス」への切り換え

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

i. 求職者が選定する求人に一貫性がない

ii. 求職者が選定する求人の内容が求職者の適性・経験・能力にあっていない

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

iv. 求職者が応募できる求人がないと申し出る

v. 求職者自身が自分のできることとできないことがわからない

vi. 求職者自身が希望条件、希望職種が決められない

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

viii. 会話の中で激しい落ち込みが観察される

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

x. 職業経験がまったくないか、ごく乏しい

xi. 職業経験と関連のない職業への転職を希望している

xii. 離転職を繰り返している

(イ) (略)

ウ (略)

第3～4 (略)

第5 求職者の類型に応じた支援の留意点

1 雇用保険受給者に対する取扱い

(1) 雇用保険受給者の相談・援助の基本

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

(2)～(7) (略)

2～7 (略)

第6 求職管理情報の記録について

1 求職管理情報の意義

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

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

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

2～3 (略)

第3部 求人に対する取扱い

第1 求人に関する基本的業務手続き

1 (略)

2 求人受理の原則

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

(2)～(4) (略)

3 (略)

4 求人受理時の指導・援助

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

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

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

(1) 求人内容の正確性・明確性の確保

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

ア 求人内容の正確性の確認

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

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

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

れるものである。

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

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

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

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

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

イ 求人内容の補足聴取と助言

(ア)～(イ) (略)

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

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

(エ)～(サ) (略)

(2) 求人受理時の相談・助言指導

ア 法令違反等に係る指導

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

イ～オ (略)

(3) 求人の年齢条件に係る助言指導

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

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

イ～エ (略)

(4)～(6) (略)

5 (略)

(1) (略)

(2) 求人開拓の方法及び開拓後の留意点

ア～ウ (略)

エ 求人者へのフォローアップ

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

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

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

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

6 求人受理後の取扱い

(1)～(5) (略)

(6) 計画的職業紹介の実施

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

(7) 受理求人のフォローアップ

(中略)

ア 受理求人の充足状況の確認

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

イ 求人受理後の情報提供と求人条件緩和指導

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

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

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

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

(略)

(イ)～(ウ) (略)

ウ 未充足求人が有効期間満了により無効となった場合の相談・援助

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

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

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

エ 受理求人のフォローアップ状況等の記録

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

(中略)

(8) 求人内容と実際が相違すると思われる場合の助言指導

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

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

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

ウ～オ （略）

(9) （略）

(10) 紹介保留

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

イ～ウ （略）

(11)～(13) （略）

7～9 （略）

第2 求人の特性に応じた指導・援助のあり方

1 男女別求人等に対する取扱い

(1) 男女別求人等に対する基本的考え方

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

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

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

ウ （略）

(2) （略）

(3) 求人受理時における指導・援助

ア 求人申込書の記載内容の確認

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

(4) （略）

2～6 （略）

第4部 職業紹介に関する取扱い

第1 紹介に関する取扱い

1～2 （略）

3 紹介の方法

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

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

4～6 （略）

7 採否確認

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

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

(3)～(4) （略）

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

(6) （略）

8～9 （略）

第2～3 （略）

第5～6部 （略）

(注) 下線は、当省が付した。

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

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

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

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

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

記

1 求人受理に当たっての事業主指導の徹底

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

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

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

2 関係法令等に関する知識の付与

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

3 求人票の再点検の実施

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

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

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

(注) 下線は、当省が付した。

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

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

（注）下線は、当省が付した。

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

（最低賃金額）

第三条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によつて定めるものとする。

（最低賃金の効力）

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

図表Ⅱ-1-(1)-⑤ 雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抜粋）

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

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

（指針）

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

（募集及び採用における年齢にかかわらずない均等な機会の確保）

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑥ 雇用対策法及び雇用対策法施行規則（抜粋）

○ 雇用対策法施行規則（抜粋）

（募集及び採用における年齢にかかわらずない均等な機会の確保）

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

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

的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

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

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

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

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

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

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

（性別を理由とする差別の禁止）

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑧ 職業安定法（昭和22年法律第141号）（抜粋）

（政府の行う業務）

第五条 政府は、第一条の目的を達成するために、次に掲げる業務を行う。

一～二 （略）

三 求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために、無料の職業紹介事業を行うこと。

四 （略）

五 求職者に対し、必要な職業指導を行うこと。

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○2 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

（求人者の申込み）

第五条の五 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人者の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第五条の三第二項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

（求職者の能力に適合する職業の紹介等）

第五条の七 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

（公共職業安定所）

第八条 公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする。

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

（法第五条の三に関する事項）

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一～六 （略）

2～3 （略）

4 求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。

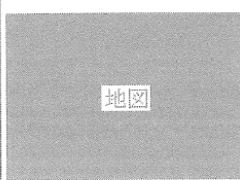
図表Ⅱ-1-(1)-⑩ 選考結果通知（紹介状裏面）（新システム）

紹介コード 46010-46010-1000010		紹介日 平成22年11月22日	
紹介状			
二次ハローワーク株式会社 採用担当 様			
白紙より、ハローワークをご利用いただきありがとうございます。 貴事業所からいただいております求人につきまして、下記の方をご紹介いたします。 採用に向けた選考を、よろしくお願いいたします。			
紹介対象者の番号 46010- 7701	職種 プログラマー	求人区分 フルタイム	雇用形態 正社員
（フリガナ） カゴシマ ニジコ 求職者氏名： 鹿見島 虹子			
※選考結果につきましては、求職者にご連絡されるのと併せて、裏面の採否結果通知にて、下記ハローワークまでFAX、郵送等によりご連絡下さい。			
【お問い合わせ先】 鹿児島公共職業安定所 〒 890-0055 鹿児島市下笠田一丁目4番28号 TEL：099-253-8060 FAX：099-253-4986 紹介担当 鹿見島 通也			

選考結果通知（紹介日：平成22年11月22日）	
鹿児島公共職業安定所 紹介担当 鹿見島 通也 TEL：099-253-8060 FAX：099-253-4986	
二次ハローワーク株式会社	
記入者名	連絡先
(求人番号 46010- 7701)	(紹介コード 46010-46010-1000010)
	
上記に紹介を受けた次の方（求職番号 46010- 8621）の選考結果を通知します。 また、この求人については、次の取扱いをお願いします。	
☐ 引き続き紹介をして欲しい（人） ☐ 求人を取り消して欲しい	
※記入に当たっては、裏面の紹介状で応募者氏名を正確に記入した上で以下の記入をお願いします。	
採用した	採用しなかった
採用（予定）日時 平成 年 月 日 賃金見込み (月給・時給) 円/月	該当する事項に○を付してください。1に該当する場合は、右側の該当する番号に○を付した上で、できるだけ詳しい理由をお答えください。
1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人が断った 3 採用しようとしたが本人が断った 4 本人から応募辞退の連絡があった 5 本人から連絡がない	1 業務内容が合わない 2 技能・経験・知識の不足 3 賃金がありえない 4 始業、就業、残業時間が合わない 5 その他 →(さらに詳しく)

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

（参考） 採否通知書（紹介状裏面）（旧システム）

紹介状		採否通知書	
求人者 様		平成 年 月 日	
さきに申込みのありました求人について次の方を紹介いたします。 面接日		さきに紹介のありました次の方の採否を通知します。 氏名 イメージ又はコード 様	
氏名	イメージ又はコード 様	求人番号	求職番号
職種		採用	(通勤・住込)
求人番号		雇用(予定)	賃金見込み月額
求職番号		年 月 日	日額 円程度
所在地	年 月 日	該当する事項にチェック(例 [x])して下さい。	
採用担当者		☐ a 引き続き紹介して欲しい(人) ☐ b 求人を取消して欲しい	
課係名		(1, 2の場合の理由) 1 試験又は面接の結果当方で採用しなかった 2 試験又は面接の結果本人が断った 3 採用しようとしたが本人が断った 4 本人から応募辞退の連絡があった 5 業務内容が合わない 6 技能・経験・知識の不足 7 賃金がありえない 8 始業、就業、残業時間が合わない 9 その他 →5～9の具体的な理由	
役職名			
氏名		紹介経過コード	紹介日
連絡先	内線	紹介担当者	TEL FAX

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑪ 不採用理由コード（新システム）

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

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

(参考) 採否理由コード（旧システム）

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

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

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

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

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

（注） 1 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。

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

3 チェック機能等欄の各チェック機能の詳細は次のとおり。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(注) 1 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。

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

3 チェック機能等欄の各チェック機能の詳細は次のとおり。

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

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

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

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑭ 調査対象とした求職票（１安定所当たり）

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

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

図表Ⅱ-1-(1)-⑮ 調査対象とした求人票（１安定所当たり）

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

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

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

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

(単位：件)

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

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑰ 求人票に記載された賃金が最低賃金額を下回っている例

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

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

(注) 当省の調査結果による。

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

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

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

（注）当省の調査結果による。

〔社会保険（健康保険・厚生年金）〕

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

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

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-⑱ 不適切な年齢制限の例

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

(注) 当省の調査結果による。

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

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

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-② 労働条件の記載が不適切となっている例

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

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

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

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

(注) 当省の調査結果による。

【集計表】

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

図表Ⅱ-1-(1)-② 職業相談内容のシステムへの記録状況

(単位：件)

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

(注) 当省の調査結果による。

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

〔相談内容の裏書き（求職票裏面のメモ）〕

21.11.15㉓	相談
	新聞の求人募集に本人直接正し。本面接。
	朝4:30～8:30までのパートとしたい。午後9時
	パートで探す気持ちもあるが、本当は1つ9仕事で
	1日通いの仕事を希望する。とりあえず朝9仕事で
	1本を慣らしてから。
22.11.18㉓	相談
	働きはじめて会社から「なるべく長く働いてほしい」と言われた。
	時給1200円で1日3～4時間の仕事。午前中に2つの仕事があるが、
	午後のみ探しているも、条件あわず。応募を断る。
	冷凍庫内作業や配送関係は体調崩しに合うのを避けた。

〔上記求職票における求職管理情報（システム）〕

○ IAA2200009 一覧を確認し、該当するボタンを押してください。

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

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

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

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-②④ 求人条件と実際の相違に関する苦情への対応

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

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

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(1)-②5 採否結果及び不採用理由の把握状況

安定所名	調査対象者数 [人]		紹介実績あり [人]		不採用実績あり [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人]		調査対象者数 [人	
------	---------------	--	---------------	--	----------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	--------------	--

(注) 1 当省の調査結果による。

2 求職管理情報又は求人管理情報上の採否結果が「シス不」(旧システムにおいては「否」のみ)と記録されているもの。

3 求人票に不採用理由が入力されていないものの中には、不採用という結果は把握されているが、理由が不明なものや採否結果そのものが確認できていないものが含まれる。

図表Ⅱ-1-(1)-②⑥ 厚生労働本省による基本業務に関する指摘

- 現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について
(平成 21 年 8 月 31 日付け職首発第 0831 第 2 号首席職業指導官通知)
 - 1 (略)
 - 2 求人充足対策の強化について
 - (1)～(3) (略)
 - (4) 求人受理時の確認の徹底等
 - ア (略)
 - イ トラブルの未然防止のための確認等の徹底
求職者と事業主の間で求人票記載の労働条件と面接時に提示された労働条件等が異なる等、募集・選考等に係るトラブルが非常に増えている。

- 現地視察を踏まえた業務の改善等を図るための要検討事項等の通知について
(平成 21 年 11 月 11 日付け職首発 1111 第 2 号東京労働局職業安定部長あて首席職業指導官通知)
 - 1～3 (略)
 - 4 職業相談業務の運営
 - 業務管理
(略)
 - 求職票、求職管理情報
求職管理情報を実際に確認した状況では、相談の内容が記録されていないものが多数という状況であった。
求職票と求職管理情報をセットとして、その求職者について何があったか、何を考えているのかが分かるようになっていくことが大切である。特に経験した仕事の内容や前職の退職理由については次の仕事を選択する上で重要なポイントとなる場合も多いことから、記載内容をチェックする際には、記載の有無だけでなく記載内容についても十分確認されるようお願いする。
なお、求職管理情報については、毎回記入することがすぐに対応できないのであれば、適格紹介に必要な情報としていくつか具体的な項目を設定し、少なくとも設定した項目については求職受理時又は次回相談時に把握、入力させることを徹底するなど、ポイントを定めることで入力の習慣づけをすることから始めるよう検討されたい。具体的な項目としては、離職理由の詳細（単なる自己都合・会社都合といった理由ではなく、その背景にある詳しい理由等）、再休職となった理由（短期退職となったミスマッチの要因）等が考えられるので参考とされたい。

- 平成 21 年度 中央職業安定行政監察
 - ・ 平成 21 年度 中央職業安定行政監察の実施結果について
(平成 21 年 8 月 31 日付け福岡労働局長あて厚生労働省職業安定局総務課主任中央職業安定監察官事務連絡別紙)
 - 【職業安定行政関係】
 - 〔文書改善指示〕
 - 1 (略)
 - 2 求人・求職のマッチング
採否確認が不徹底、相談記録のチェック・活用が不十分である所が見受けられるなど、各所における基本業務の取扱いにはバラツキがみられるので、さらに基本業務の徹底を図り、求人・求職のマッチングを推進し、前回指摘の就職率の向上に努めること。

図表Ⅱ-1-(1)-㉗ 非常勤職員の採用条件の設定状況

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

(注) 1 当省の調査結果による。

2 必要な経験及び資格の条件には、必須ではなく「尚可」とされているものを含む。

3 表中の番号は次の経験、資格を指す。

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

4 名古屋中安定所の助成金支給申請アドバイザーは愛知労働局が募集、採用を実施している。

5 網掛けの欄は、採用条件として職務に必要な経験又は資格を明確には求めていると考えられるものである。

図表Ⅱ-1-(1)-㊹ 各種相談員の募集において、必要と思われる経験等が不問とされている
など採用条件が不適切と思われる例

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

（注）1 当省の調査結果による。

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

勧告	説明図表番号
(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 【制度の概要】 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 (7) 労働市場の分析 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。 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。 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。 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。 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。 (イ) 求人の連絡（求人充足依頼）及び広域職業紹介 a 求人の連絡 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。 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	図表Ⅱ-1-(2)-① 図表Ⅱ-1-(2)-② 図表Ⅱ-1-(2)-③ 図表Ⅱ-1-(2)-① (再掲) 図表Ⅱ-1-(2)-② (再掲) 図表Ⅱ-1-(2)-④

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、より迅速かつ的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。	図表Ⅱ-1-(2)-② (再掲)
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。	図表Ⅱ-1-(2)-① (再掲)
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。	図表Ⅱ-1-(2)-② (再掲)
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	図表Ⅱ-1-(2)-⑤
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。	

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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑥
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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑦
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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑧
(イ) 求人開拓推進員による求人開拓	
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、労働局を経由して厚生労働本省に報告することとされている。	図表Ⅱ-1-(2)-⑨
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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑩
ウ トライアル雇用事業及び職業訓練	
(7) トライアル雇用事業	
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	

(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)-⑪

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 月以降卒業の新規学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。 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。 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)-⑭ 図表Ⅱ-1-(2)-⑮ 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。 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)-⑰ 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 求人の検索と紹介
- 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、申し込まれた求人に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。

（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。

図表Ⅱ-1-(2)-⑱

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）～被災者用求人の確保等～」(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)-⑩
(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)-⑪
(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。 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）	図表Ⅱ-1-(2)-⑫ (再掲)
(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)-㉓
(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)-㉓

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)-②⑥
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。 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。	図表Ⅱ-1-(2)-②⑦
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)-②⑧
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)-②⑨

(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)-③⑩

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ないまま、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)-㉔
(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-㉕
(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ないう留意することとされている。	図表Ⅱ-1-(2)-⑪ (再掲)
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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑫
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。	図表Ⅱ-1-(2)-⑬
〔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	

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。 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。 〔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	図表Ⅱ-1-(1)-㉔ (再掲) 図表Ⅱ-1-(2)-㉕

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活かされていない者が13人みられた。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔a, 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活かされていない。

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)-㉔

〔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。

〔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。

(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所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。

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」

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

図表Ⅱ-1-(1)-㉒
(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-㉔

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)-㉔
(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ものがみられた。

（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)-④③

図表Ⅱ-1-(2)-④③
(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。

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。）。

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。

図表Ⅱ-1-(2)-④⑤

図表Ⅱ-1-(2)-④⑥

(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）

(Ⅰ) 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、求職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〕 条件緩和と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。

図表Ⅱ-1-(2)-④⑨

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。

図表Ⅱ-1-(2)-⑤⑩

条件緩和と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、条件緩和と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

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な実施

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)-④⑧

(再掲)

図表Ⅱ-1-(2)-⑤⑩

(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はなく、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 公共職業安定所の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 高年齢者や障害者など、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つた場合には、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、充足求人の条件、未充足求人の条件等の情報（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、求人の開拓を行う。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、事業主が求人の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、安定所への求人の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、求人の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、求人の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。）が求人の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、障害者向けの求人の確保についても、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、正社員求人だけではなく、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の確保を図るため、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)

1. 被災者の雇入れに積極的な求人の確保 (1) 確保する求人の内容 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。 ① 住宅が附帯する求人（社宅・寮付き求人、住込可能求人） 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 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 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） (2) 求人確保の方法 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。 ① 略 ② 略 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。
--

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)

2 職務 求人開拓推進員は、次の職務を行う。 (1) 雇用対策推進協議会の運営に関すること (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 (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 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 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 (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
--

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）

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。 第四 平成二十三年度の主な雇用施策 二 非正規労働者の正社員化の推進対策 (二) 求人開拓推進員を活用した求職者の正社員就労支援 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。

図表Ⅱ-1-(2)-⑪ 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る

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、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はいけ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提出し、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。

図表Ⅱ-1-(2)-⑯ 震災復興訓練の例

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

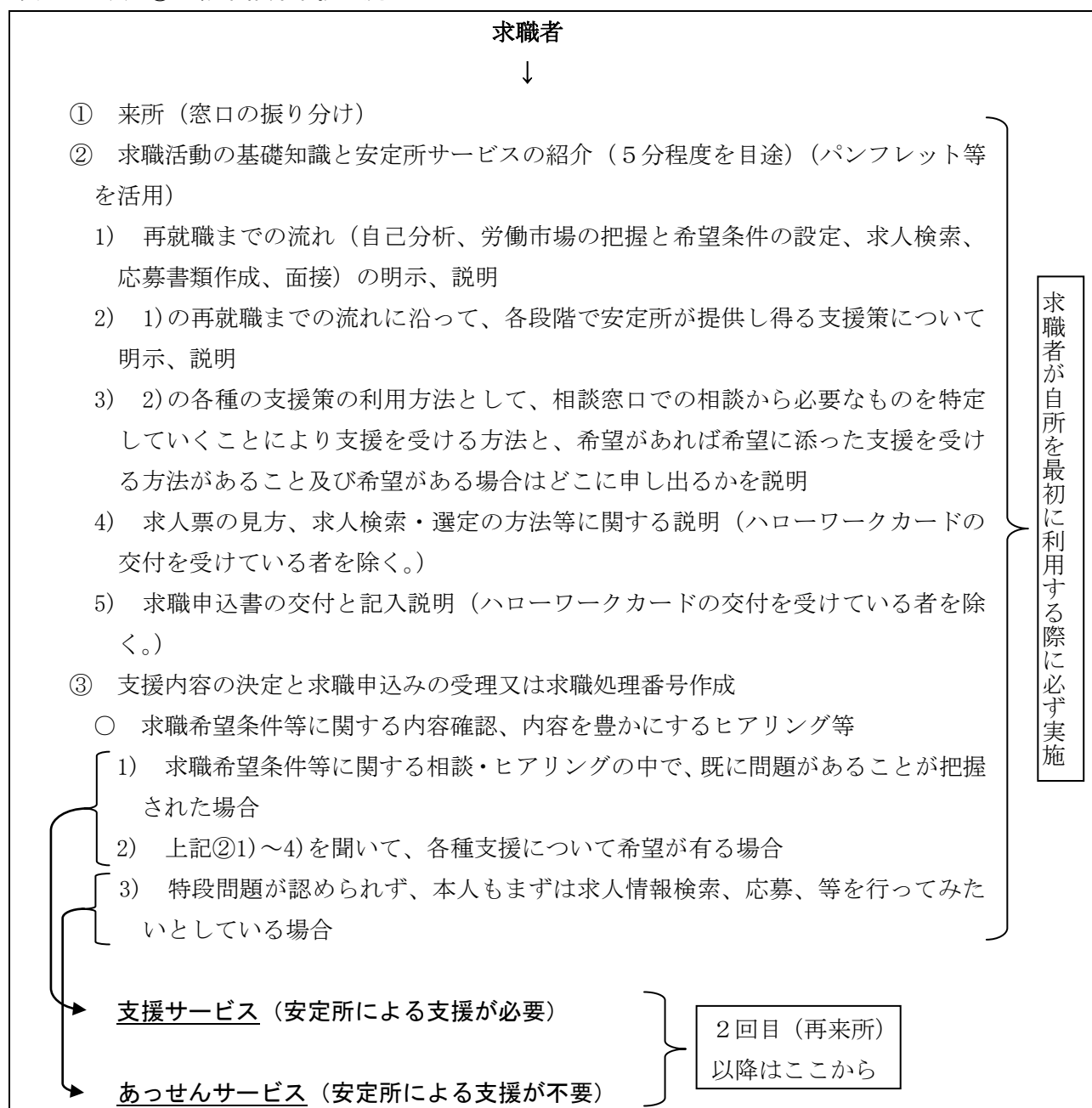
○ 当面判断ができない者……………	0
○ 自所の雇用保険受給資格者であって	
・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者……………	1
・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者……………	2
・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者……………	3
・ その他の者……………	4
○ 自所の雇用保険受給資格者 <u>以外</u> の求職者であって	
・ 就職を急ぎかつ安定所の支援に対する期待度の高い者……………	5
・ 就職を急ぐが安定所の支援に対する期待度が低い者……………	6
・ 就職を急がないが安定所の支援に対する期待度が高い者……………	7
・ その他の者……………	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)-(㉔) 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		
		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	503	足立	287	57.1%	墨田	32	6.4%	松戸	30	6.0%	王子	27	5.4%
三鷹	232	三鷹	111	47.8%	立川	37	15.9%	新宿	18	7.8%	池袋	15	6.5%

(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に係る集計結果である。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 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

埼玉県	求職申込 安定所	都内求人 への充足 件数(a)	月平均の 就職件数 (b)	都内への 就職割合 (a/b)	都内求人受理安定所との組合せ順位					
					1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
埼玉県	比企	105	487	21.6%	飯田橋	36	34.3%	王子	13	12.4%
	所沢	97	402	24.1%	飯田橋	21	21.6%	池袋	17	17.5%
	草加	85	359	23.7%	飯田橋	23	27.1%	足立	22	25.9%
	浦和	77	315	24.4%	飯田橋	28	36.4%	新宿	11	14.3%
	比叡	67	465	14.4%	飯田橋	32	47.8%	池袋	20	29.9%
埼玉県	朝霞	62	216	28.7%	池袋	32	51.6%	飯田橋	13	21.0%
								新宿	5	8.1%

千葉県	求職申込 安定所	都内求人 への充足 件数(a)	月平均の 就職件数 (b)	都内への 就職割合 (a/b)	都内求人受理安定所との組合せ順位					
					1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
千葉県	松戸	225	769	29.3%	飯田橋	89	39.6%	足立	30	13.3%
	船橋	162	566	28.6%	飯田橋	70	43.2%	木場	37	22.8%
	市川	106	296	35.8%	木場	39	36.8%	飯田橋	34	32.1%
	千葉	91	674	13.5%	飯田橋	47	51.6%	木場	15	16.5%
	千葉南	21	319	6.6%	飯田橋	8	38.1%	木場	5	23.8%
千葉県	成田	18	301	6.0%	飯田橋	8	44.4%	墨田	5	27.8%
								上野	4	22.2%

神奈川県	求職申込 安定所	都内求人 への充足 件数(a)	月平均の 就職件数 (b)	都内への 就職割合 (a/b)	都内求人受理安定所との組合せ順位					
					1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
神奈川県	横浜	131	1,116	11.7%	飯田橋	43	32.8%	品川	28	21.4%
	川崎北	118	494	23.9%	渋谷	35	29.7%	飯田橋	27	22.9%
	川崎	87	326	26.7%	大森	32	36.8%	品川	18	20.7%
	相模原	85	480	17.7%	町田	28	32.9%	八王子	19	22.4%
	港北	80	363	22.0%	飯田橋	25	31.3%	渋谷	18	22.5%
神奈川県	鶴見	38	217	17.5%	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ことを示す。

図表Ⅱ-1-(2)-②④ 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・高年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	求人件数 (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次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)-㉔ 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	うち、 採用あり	
管 外 紹 介 許 容 (A)	454	111	57	37	94	29	249
県 外 紹 介 許 容 (B)	121	33	13	13	26	7	62
管 外 ・ 県 外 双 方 を 許 容 (C)	109	30	13	10	23	7	56
小 計 (A+B-C) [採用率]	466	114	57	40	97	29 [29.9%]	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	44 [43.1%]	274
合 計 [採用率]	930	202	123	76	199	73 [36.7%]	529

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-㉔ 気仙沼安定所を除く調査対象30安定所における、有効求人倍率が低く、かつ有効求職者数が多い職業に係る求人開拓の状況等

事務的職業に係る求人開拓状況等										単位：人、件、％			
No.	安定所名	新規 求人数 (a)	月平均	有効 求人数 (b)	月平均	新規求職 申込件数 (c)	月平均	有効 求職者数 (d)	月平均	新規 求人倍率 (a/c)	有効 求人倍率 (b/d)	開拓 求人数	有効求職者数 (月平均)に占 める割合
1	札幌	8,333	694	17,150	1,429	21,474	1,790	83,088	6,924	0.39	0.21	4	0.1%
2	千歳	1,010	84	1,979	165	2,401	200	10,214	851	0.42	0.19	11	1.3%
3	室蘭	1,361	113	2,825	235	3,039	253	11,720	977	0.45	0.24	7	0.7%
4	仙台	10,090	841	20,351	1,696	26,666	2,222	116,265	9,689	0.38	0.18	10	0.1%
5	塩釜	592	49	1,189	99	2,511	209	11,329	944	0.24	0.10	3	0.3%
6	飯田橋	26,518	2,210	61,368	5,114	14,885	1,240	59,333	4,944	1.78	1.03	15	0.3%
7	足立	3,435	286	6,754	563	11,974	998	57,789	4,816	0.29	0.12	1	0.0%
8	三鷹	1,991	166	4,442	370	10,530	878	50,025	4,169	0.19	0.09	7	0.2%
9	川口	2,109	176	4,820	402	10,840	903	50,680	4,223	0.19	0.10	8	0.2%
10	大宮	5,155	430	12,390	1,033	20,191	1,683	87,256	7,271	0.26	0.14	6	0.1%
11	川越	2,174	181	4,934	411	8,616	718	41,246	3,437	0.25	0.12	26	0.8%
12	長野	2,744	229	5,246	437	4,713	393	19,276	1,606	0.58	0.27	9	0.6%
13	松本	2,563	214	5,843	487	5,564	464	24,715	2,060	0.46	0.24	7	0.3%
14	名古屋中	12,761	1,063	29,212	2,434	10,798	900	51,620	4,302	1.18	0.57	5	0.1%
15	豊橋	2,008	167	4,468	372	5,005	417	21,327	1,777	0.40	0.21	0	0.0%
16	刈谷	1,806	151	4,011	334	5,229	436	22,736	1,895	0.35	0.18	5	0.3%
17	梅田	8,492	708	18,439	1,537	15,697	1,308	66,347	5,529	0.54	0.28	9	0.2%
18	堺	4,309	359	9,457	788	10,880	907	51,630	4,303	0.40	0.18	22	0.5%
19	茨木	2,344	195	5,159	430	9,150	763	42,618	3,552	0.26	0.12	10	0.3%
20	広島東	2,341	195	5,007	417	3,795	316	21,919	1,827	0.62	0.23	5	0.3%
21	福山	2,776	231	6,114	510	6,881	573	29,292	2,441	0.40	0.21	12	0.5%
22	可部	487	41	1,017	85	2,580	215	11,213	934	0.19	0.09	5	0.5%
23	高松	6,932	578	14,509	1,209	9,837	820	38,886	3,241	0.70	0.37	16	0.5%
24	丸亀	1,259	105	2,655	221	3,130	261	12,058	1,005	0.40	0.22	4	0.4%
25	観音寺	826	69	1,751	146	1,492	124	5,794	483	0.55	0.30	1	0.2%
26	福岡東	2,692	224	5,407	451	9,547	796	44,716	3,726	0.28	0.12	6	0.2%
27	大牟田	1,137	95	2,450	204	3,190	266	14,401	1,200	0.36	0.17	3	0.2%
28	久留米	2,656	221	5,418	452	8,834	736	35,121	2,927	0.30	0.15	5	0.2%
29	那覇	7,689	641	18,363	1,530	19,651	1,638	75,627	6,302	0.39	0.24	8	0.1%
30	沖縄	3,555	296	8,433	703	13,990	1,166	52,281	4,357	0.25	0.16	7	0.2%
合計		132,145	11,012	291,161	24,263	283,090	23,591	1,220,522	101,710	-	-	237	-
平均		4,405	367	9,705	809	9,436	786	40,684	3,390	0.45	0.23	7.9	0.3%

生産工程・労務の職業に係る求人開拓状況等										単位：人、件、％			
No.	安定所名	新規 求人数 (a)	月平均	有効 求人数 (b)	月平均	新規求職 申込件数 (c)	月平均	有効 求職者数 (d)	月平均	新規 求人倍率 (a/c)	有効 求人倍率 (b/d)	開拓 求人数	有効求職者数 (月平均)に占 める割合
1	札幌	4,798	400	11,029	919	15,704	1,309	68,905	5,742	0.31	0.16	5	0.1%
2	千歳	2,370	198	5,578	465	4,150	346	18,828	1,569	0.57	0.30	269	17.1%
3	室蘭	3,310	276	8,054	671	3,268	272	12,796	1,066	1.01	0.63	30	2.8%
4	仙台	12,495	1,041	28,300	2,358	13,083	1,090	60,681	5,057	0.96	0.47	12	0.2%
5	塩釜	1,771	148	4,089	341	1,601	133	13,842	1,154	1.11	0.30	8	0.7%
6	飯田橋	19,116	1,593	42,678	3,557	4,537	378	17,240	1,437	4.21	2.48	3	0.2%
7	足立	9,305	775	22,231	1,853	11,190	933	51,815	4,318	0.83	0.43	40	0.9%
8	三鷹	2,635	220	6,431	536	6,535	545	28,473	2,373	0.40	0.23	11	0.5%
9	川口	7,059	588	17,638	1,470	8,911	743	40,315	3,360	0.79	0.44	15	0.4%
10	大宮	6,807	567	17,345	1,445	11,535	961	52,720	4,393	0.59	0.33	31	0.7%
11	川越	4,604	384	11,468	956	10,282	857	47,137	3,928	0.45	0.24	37	0.9%
12	長野	3,657	305	8,801	733	5,861	488	25,914	2,160	0.62	0.34	18	0.8%
13	松本	5,436	453	13,848	1,154	7,575	631	37,161	3,097	0.72	0.37	20	0.6%
14	名古屋中	17,635	1,470	44,040	3,670	10,519	877	54,044	4,504	1.68	0.81	23	0.5%
15	豊橋	5,141	428	13,174	1,098	8,018	668	37,582	3,132	0.64	0.35	13	0.4%
16	刈谷	8,849	737	20,801	1,733	8,319	693	35,068	2,922	1.06	0.59	27	0.9%
17	梅田	9,491	791	23,103	1,925	8,506	709	36,955	3,080	1.12	0.63	7	0.2%
18	堺	9,388	782	22,442	1,870	15,064	1,255	73,537	6,128	0.62	0.31	27	0.4%
19	茨木	5,693	474	13,939	1,162	7,558	630	35,442	2,954	0.75	0.39	22	0.7%
20	広島東	5,340	445	12,775	1,065	4,815	401	28,568	2,381	1.11	0.45	18	0.8%
21	福山	7,820	652	19,125	1,594	9,455	788	43,536	3,628	0.83	0.44	25	0.7%
22	可部	1,624	135	3,924	327	4,346	362	18,476	1,540	0.37	0.21	15	1.0%
23	高松	7,880	657	19,204	1,600	7,522	627	32,146	2,679	1.05	0.60	11	0.4%
24	丸亀	5,336	445	13,323	1,110	5,215	435	20,494	1,708	1.02	0.65	22	1.3%
25	観音寺	3,071	256	7,391	616	3,301	275	12,856	1,071	0.93	0.57	11	1.0%
26	福岡東	4,042	337	9,587	799	6,007	501	29,849	2,487	0.67	0.32	9	0.4%
27	大牟田	2,564	214	5,735	478	4,660	388	20,131	1,678	0.55	0.28	18	1.1%
28	久留米	4,891	408	11,303	942	8,386	699	34,261	2,855	0.58	0.33	11	0.4%
29	那覇	3,748	312	9,020	752	9,502	792	42,264	3,522	0.39	0.21	4	0.1%
30	沖縄	2,105	175	2,993	249	7,612	634	33,904	2,825	0.28	0.09	5	0.2%
合計		187,981	15,665	449,369	37,447	233,037	19,420	1,064,940	88,745	-	-	767	-
平均		6,266	522	14,979	1,248	7,768	647	35,498	2,958	0.87	0.46	25.6	1.2%

(注) 1 当省の調査結果による。
2 調査対象安定所のうち、気仙沼安定所分については大震災によりデータ喪失。

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)-㉔ 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)-㉑ 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)	年齢・スキル				職業紹介		紹介結果の確認								
			職種	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	採否結果					
												うち トライアル	採 用	不 採 用	うち トライアル	理由として いるもの	
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	8	1	1	9	7	選 考 中
2	札幌	2人	営業	40以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	4	2	1	1	3	1	
3	仙台	179人	経理事務	30以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	15	3	0	0	15	3	
4	塩釜	1人	リファームアドバイザー	59以下	不問	不問	不問	1	正規	常雇	6	2	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	6	0	0	9	6	
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	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	不問	2	正規	常雇	6	3	1	1	5	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	12	1	1	14	11	
9	三鷹	1,211人	営業	35以下	大卒	不問	不問	3	正規	常雇	7	4	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	9	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	8	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	18	0	0	24	18	
14	大宮	10人	ヘルメット塗装工	39以下	高卒	不問	不問	2	正規	常雇	48	41	3	2	44	39	
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	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	不問	2	正規	常雇	14	3	3	2	10	1	
17	大宮	10人	機械修理及び配線工事	不問	高卒	不問	不問	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	1	6	5	
19	川越	15人	医療事務	不問	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	20	17	1	1	19	16	
20	川越	11人	電気工事士	39以下	高卒	不問	不問	2	正規	常雇	3	3	0	0	3	3	
21	川越	8人	不動産事務	39以下	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	6	6	2	2	4	4	
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	5	
23	名古屋中	15人	プラスチック成形加工	不問	不問	不問	不問	1	正規	常雇	15	4	4	2	11	2	
24	名古屋中	10人	金属加工・装飾金物の製造	不問	不問	経験者優遇	AT可	1	正規	常雇	8	2	2	0	6	2	
25	名古屋中	6人	営業	28以下	大卒	不問	不問	1	正規	常雇	10	6	1	1	9	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	不問	2	正規	常雇	4	3	1	1	3	2	
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	不問	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	不問	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	不問	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	不問	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	不問	2	正規	常雇	5	5	1	1	4	4	
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	不問	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)	年・ス・キル				職業紹介			紹介結果の確認							
			職種	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	採否結果					
												採用	うち トライアル	うち トライアル	不 採用	うち トライアル	選 考 中
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	鋳型製造	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	エスデアイジャン	34以下	不問	不問	不問	2	正規	常雇	9	7	3	2	6	5	4
69	沖縄	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	沖縄	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)-㉔ 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・スキル		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	採否結果					
				年齢 制限	年 齢								採 用	不 採 用	不採用のうち 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	41	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	18	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	17	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	13	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	12	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	10	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	9	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	9	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	9	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	8	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	8	0	0	14	8	
12	大宮	2,500人	介護職	64以下	不問	不問	経験者	ヘルパー2級	1	正規	常雇	18	7	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	5	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	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	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	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	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	6	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	6	15
22	可部	100人	ゴム・スポンジの加工	35以下	高卒	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
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	6	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	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	5	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	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	1	
28	久留米	10人	鋳造製造	不問	高卒	不問	不問	MT	2	正規	常雇	10	5	4	2	6	3	
29	沖縄	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	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、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	求人企業 模(従業員数)	選考方法		職種	求人内容・募集条件等					職業紹介		紹介結果の確認										
						年齢・スキル							賃金(千円)		採否結果								
			面接	書類		その他	年齢 制限	学歴	必要経験	必要 免許・資格	下限	上限	採用 人数	雇用 形態	雇用 期間	紹介 件数	うち トライアル	採用	うち トライアル	不 採用	うち トライアル	選 考 中	
1	千歳	14人	-	○	-	医療事務・検査助手	25以下	高卒	不問	不問	不問	不問	130	180	1	正規	常雇	13	1	0	13	1	
2	室蘭	8人	-	○	-	営業職(苫小牧配属)	不問	高卒	不問	不問	不問	AT可	172	252	3	正規	常雇	5	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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)-㉔ 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 入 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	年 齢 ・ ス キ ル		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	紹 介 件 数	採 否 結 果		採 用	不 採 用		
						年 齢	ス キ ル								採 用	うち トライアル				
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	6	2	2	4	4	23歳、23歳	採用	不採用
2	福山	11人	電気工事作業者	25以下	不問	不問	不問	MT	2	正規	常雇	1	1	0	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	不問	MT	1	正規	常雇	6	5	0	0	6	5	18歳、20歳、20歳、21歳、24歳	-	-
4	名古屋中	6人	営業	28以下	大卒	大卒	不問	AT可	1	正規	常雇	10	6	1	1	9	5	23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	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	1	0	0	30歳		
7	豊橋	10人	税理士業務補助員	30以下	高卒	高卒	不問	AT可	1	正規	常雇	1	1	0	0	1	1	24歳	-	-
8	刈谷	37人	機械工	30以下	高卒	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	2	2	1	1	1	1	26歳		
9	堺	9人	調理	30以下	高卒	高卒	不問	不問	2	正規	常雇	5	3	2	1	3	2	21歳、22歳	-	-
10	茨木	58人	段ボールケース製造	30以下	高卒	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	2	2	0	0	2	2	23歳、23歳		
11	福山	20人	めっき工	30以下	高卒	高卒	不問	MT	1	正規	常雇	3	1	1	1	2	0	21歳	-	-
12	丸亀	130人	営業員	30以下	高卒	高卒	不問	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	不問	AT可	3	正規	常雇	15	13	3	2	12	11	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、25歳、25歳、27歳、27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	高卒	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	24歳、25歳		
17	川越	0人	臨床検査技師	35以下	高卒	高卒	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	短大卒	不問	TOEIC750	2	正規	常雇	6	3	1	1	5	2	25歳		
19	三鷹	1,211人	営業	35以下	大卒	大卒	不問	MT	3	正規	常雇	7	4	3	1	4	3	31歳	-	-
20	名古屋中	20人	一般事務	35以下	高卒	高卒	不問・ エクセル操作	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	不問	AT可	2	正規	常雇	4	3	1	1	3	2	23歳	-	-
22	刈谷	29人	店員	35以下	高卒	高卒	不問	普免	1	正規	常雇	3	1	0	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	高卒	不問・ エクセル操作	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	高卒	不問	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	高卒	不問	不問	1	正規	常雇	1	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ャリスト・エクセル(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(星間)	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・パソコンエキシブパート科 ②IT初級科 ③ビジネス基礎エキシブパート科	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・ティエリ(クランックピアノ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化学繊維紡糸工 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ト1級、カラーコーディネーター3級、日本漢字能力検定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	沖縄	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)-③⑦ 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）を考慮すると訓練修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	紹介		大牟田	
面接日時	20. 8. 6 14:00			
20. 8. 18	採用 (予定) 日	20. 8. 18	大牟田	
20. 8. 5	相談		大牟田	
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)	1 8 万円
就業時間 : 1 0 時 0 0 分 ~ 2 1 時 0 0 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)-④⑩ 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】					安定所に対する期待度が低い者【人】					就職を急ぐ者【人】 (緊要度1, 2, 5, 6)				
		うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職	うち就 職
		13	13	5	5	5	50%	0	0	0	0	19	12	7	71	69
1	札幌	26	13	13	5	5	50%	0	0	0	0	19	12	7	71	69
2	千歳	19	9	10	4	2	47%	11	8	3	6	29	17	12	152	64
3	室蘭	25	13	12	8	3	52%	4	1	3	5	26	13	13	219	2
4	仙台	25	16	9	27	18	64%	0	0	0	—	16	10	6	72	37
5	塩釜	25	15	10	15	10	60%	3	2	1	21	22	13	9	356	2
6	気仙沼	28	17	11	9	4	61%	1	1	0	4	21	14	7	45	108
7	飯田橋	15	9	6	8	7	60%	1	1	0	9	10	5	5	275	1
8	足立	10	4	6	19	17	40%	1	0	1	1	7	4	3	499	4
9	三鷹	10	5	5	9	13	50%	7	3	4	16	15	7	8	227	1
10	川口	29	21	8	11	8	72%	0	0	0	—	14	10	4	536	4
11	大宮	24	17	7	9	8	71%	6	5	1	10	15	14	1	273	7
12	川越	25	15	10	7	5	60%	1	1	0	23	20	14	6	140	2
13	長野	27	6	21	20	14	22%	3	2	1	19	23	8	15	671	7
14	松本	29	17	12	11	5	59%	0	0	0	—	21	12	9	168	3
15	名古屋中	16	6	10	7	3	38%	1	1	0	1	13	6	7	240	3
16	豊橋	26	14	12	8	6	54%	3	1	2	10	29	15	14	210	0
17	刈谷	25	10	15	11	7	40%	4	2	2	6	27	12	15	271	2
18	梅田	10	5	5	8	11	50%	2	2	0	9	9	5	4	190	3
19	堺	16	8	8	6	3	50%	9	3	6	4	21	8	13	520	4
20	茨木	23	11	12	10	10	48%	6	5	1	8	27	14	13	311	2
21	広島東	19	8	11	6	2	42%	11	3	8	5	27	11	16	324	3
22	福山	25	12	13	11	5	48%	4	2	2	53	24	13	11	404	5
23	可部	20	6	14	12	7	30%	5	3	2	4	23	8	15	413	2
24	高松	19	8	11	11	5	42%	0	0	0	—	16	5	11	253	3
25	丸亀	24	16	8	8	4	67%	2	2	0	4	21	15	6	117	5
26	観音寺	24	11	13	5	2	46%	3	2	1	4	18	8	10	159	9
27	福岡東	26	15	11	11	25	58%	1	0	1	1	15	8	7	142	7
28	大牟田	29	22	7	13	11	76%	1	0	1	1	6	3	3	159	24
29	久留米	26	18	8	12	9	69%	0	0	0	—	25	17	8	462	1
30	那覇	19	11	8	12	8	58%	3	0	3	1	19	10	9	353	3
31	沖縄	16	8	8	12	5	50%	2	1	1	5	12	7	5	421	6
全体		680	366	314	11	8	54%	95	51	44	9	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。

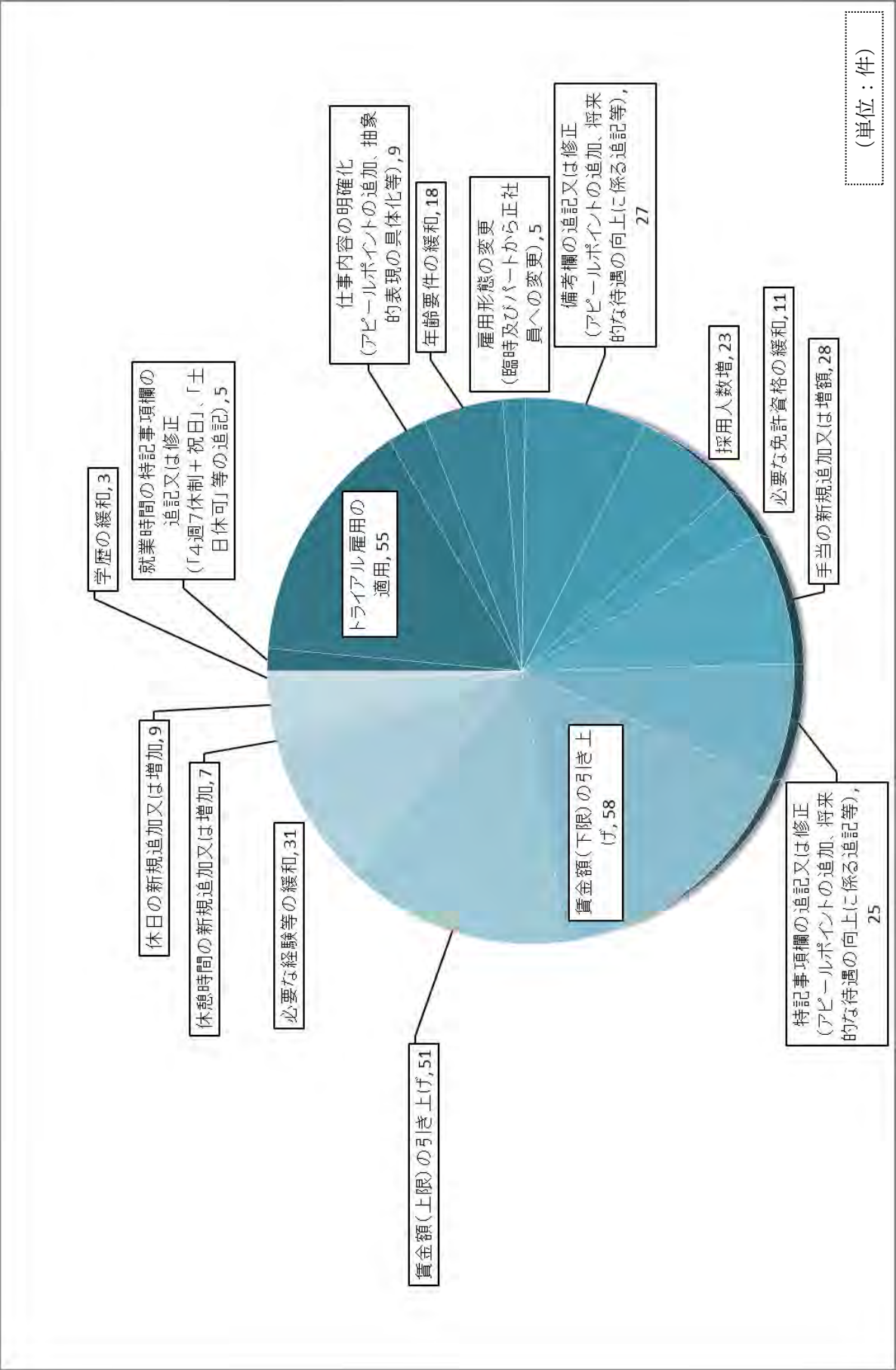
（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-(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] (A)	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)	充足率 [%] (D/C)	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)
1	札幌	45	30	7	10	1	10.0%		23	43	14	32.6%	未実施			
2	千歳	45	30	9	26	10	38.5%		21	37	4	10.8%	実施			
3	室蘭	45	30	6	10	3	30.0%		24	44	14	31.8%	未実施			
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%	未実施			
7	飯田橋	45	30	5	13	3	23.1%		25	41	8	19.5%	実施			
8	足立	45	30	不明	不明	不明	不明		不明	不明	不明	不明	実施			
9	三鷹	45	30	11	21	8	38.1%		19	52	5	9.6%	実施			
10	川口	45	30	5	16	14	87.5%		25	41	31	75.6%	未実施			
11	大宮	45	30	7	12	10	83.3%		23	40	21	52.5%	未実施			
12	川越	45	30	14	23	16	69.6%		16	33	16	48.5%	実施			
13	長野	45	20	8	14	13	92.9%		12	18	13	72.2%	未実施			
14	松本	45	30	8	18	5	27.8%		22	35	5	14.3%	未実施			
15	名古屋中	45	30	9	17	9	52.9%		21	57	24	42.1%	未実施			
16	豊橋	45	30	5	6	0	0.0%		25	57	26	45.6%	未実施			
17	刈谷	45	30	4	19	6	31.6%		26	52	18	34.6%	未実施			
18	梅田	45	30	6	11	1	9.1%		24	42	16	38.1%	実施			
19	堺	45	30	6	12	12	100.0%		24	61	29	47.5%	実施			
20	茨木	45	26	3	5	0	0.0%		23	59	11	18.6%	実施			
21	広島東	45	30	11	16	7	43.8%		19	33	6	18.2%	実施			
22	福山	45	30	13	40	11	27.5%		17	39	3	7.7%	実施			
23	可部	45	30	10	15	7	46.7%		20	29	7	24.1%	実施			
24	高松	45	30	6	9	5	55.6%		24	51	27	52.9%	実施			
25	丸亀	45	29	4	7	5	71.4%		25	54	48	88.9%	実施			
26	観音寺	45	30	7	13	22	169.2%		23	39	10	25.6%	実施			
27	福岡東	45	30	7	22	5	22.7%		23	41	15	36.6%	実施			
28	大牟田	45	30	11	19	9	47.4%		19	36	7	19.4%	実施			
29	久留米	45	30	17	26	11	42.3%		13	16	2	12.5%	実施			
30	那覇	45	30	16	25	12	48.0%		14	25	4	16.0%	実施			
31	沖縄	45	30	8	15	6	40.0%		22	55	9	16.4%	実施			
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）



図表Ⅱ-1-(2)-④⑥ 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)-(2)-④⑦ 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 勤務延長 なし	育児休業取得実績 なし 介護休業取得実績 なし	その他 の場合
選考方法 面接	選考及び就業場所までの地図 (もよりの駅・バス停からの道順) 事業所所在地に同じ	a 基本給 月額換算・月平均労働日数 160,000円～ 33
選 日 時 随時		b 定額的に支払われる 研修手当 手当 手当 手当
考 携 行 品 履歴書		a+b 190,000
採否決定 5日後		備考 <年齢制限例外事由>長期勤務 *若年者トライアル雇用併用

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④⑧ 求人検索端末における特化求人検索メニュー

検索メニュー

メニューへ 操作をやめる

検索方法を選択し「近隣の求人をさがす」または「全国の求人をさがす」をタッチしてください。

求人条件検索

特化求人検索

新着求人検索

フリーワード検索

もどる 全国の求人をさがす 近隣の求人をさがす

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-④9 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 Japanese job application form (求人票) with a red box highlighting a specific section. The 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

A red line connects this section to a larger, more detailed view of the same section below, which shows the full form with various fields and a red box around the highlighted section.

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-1-(2)-⑤⑤ 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	《東日本大震災被災者対象求人》 ・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 ※現地に面接場所が確保出来れば現地面接も検討中。

- （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、上図の手続きセンター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。

2 地方公共団体等に対する支援・連携強化

勸 告	説明図表番号
(1) 地方公共団体における無料職業紹介事業等に対する支援及び連携 【制度の概要】 国及び地方公共団体は、対策法第 31 条により、「国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする」とされている。 また、紹介要領では、安定法第 33 条の 4 により自ら無料職業紹介を行う地方公共団体に対して、当該地域の労働力の円滑な需給調整を図る観点から、情報・意見交換の場の設定、求人者が安定所外に提供することに同意している求人情報の提供、各種事業・イベントの共催などの連携を図ることとされている。 このうち、求人情報の提供について、厚生労働省は、「職業紹介に係る市町村等に対する支援・協力等について」(平成 20 年 8 月 12 日付け職首発第 0812001 号職業安定局首席職業指導官通達。以下「支援・協力通達」という。)に基づき、無料職業紹介事業を行う地方公共団体やその委託を受けて就業支援事業(注 1)を実施する社会福祉協議会等(以下これらを「無料職業紹介事業実施団体」という。)に対しては、その要望に応じ、従来の「求人情報一覧表」等のほか、求人者の同意を得て、ハローワーク・インターネットサービスにおいて公共職業安定所の求職者以外にも公開されている求人情報を電子媒体に格納したものを提供することとしている。 (注 1) 一般的に、就職に向けた支援が必要な者を対象とした、就労相談、講座・セミナー(履歴書の書き方や面接対策、ビジネスマナー、PC スキルを中心とした研修等)や各種イベントの開催等がある。 また、支援・協力通達では、電子媒体による求人情報の利用に際しての留意事項として、無料職業紹介事業実施団体は、電子媒体による求人情報を利用して職業紹介を実施しようとするときは、あらかじめ、自ら求人者に連絡を取り、求人を受理しなければならないとされている。 安定所の無料職業紹介業務については、地域主権戦略大綱(平成 22 年 6 月 22 日閣議決定)に基づく事務・事業の自己仕分けの結果、引き続き国が実施することが適切であるとした上で、①国と地方公共団体との協働を推進する体制を検討すること、②全国ネットワークの職業紹介の上乗せ事業の地方公共団体への委託等や求人情報の地方公共団体への開放を検討することとされている。 さらに、「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(平成 22	図表Ⅱ-2-(1)-①

年 12 月 28 日閣議決定）において、「利用者である地域の住民の利便性を向上させる観点から（略）国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう、所要の措置を講ずることとする。」とされており、国の求人情報等の地方公共団体への提供等、具体的な制度の内容については、地方公共団体の実情に応じて、国と地方公共団体が協議して設計すること、当該一体的な実施を 3 年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証することとされている。

【調査結果】

調査対象とした 41 地方公共団体（10 都道府県、31 市区町）及び調査対象安定所（31 安定所）において、平成 21 年度における地方公共団体の無料職業紹介事業及び就業支援事業の実施状況、当該安定所管内の地方公共団体に対する情報提供等の支援・連携の実施状況を調査したところ、大半において何らかの支援等が行われているが、中には、次のとおり、無料職業紹介事業実施団体に対する情報提供が不十分な例や提供された求人情報を基にした職業紹介手続に改善を図る余地がみられた。

ア 地方公共団体における無料職業紹介事業の実施状況

調査対象とした 41 地方公共団体のうち、無料職業紹介事業（安定法第 33 条の 4 第 1 項に基づくもののほか、地方公共団体が民間職業紹介事業者に委託して実施しているものを含む。以下この項目(1)において同じ。）を実施しているのは 15 団体（8 都道府県、7 市町）となっている。

（無料職業紹介事業の実施理由）

無料職業紹介事業を実施する理由としては、①「ハローワーク又はその庁舎外窓口が廃止されたため（サービスを維持するため）」が 3 団体（南三陸町、川越市、福岡市）、②「ハローワークのサービスでは不十分なため」が 3 団体（三鷹市、大阪府、大阪市）などとなっている。

なお、無料職業紹介事業を実施している 15 団体の中には、駅前に設置されていたハローワークプラザ（安定所の庁舎外窓口の一つ）の廃止に伴い、ハローワークと同等のサービスを受けることができる「ふるさとハローワーク（市町村連携型）」の設置を検討したものの、同一市内に安定所が存在する場合の設置基準に合わないとして、設置を断念し、やむを得ず地方公共団体自らが無料職業紹介事業を実施したという例もみられた。（川越市）

図表Ⅱ-2-(1)-②

(無料職業紹介事業の実績、特徴) 無料職業紹介事業実施団体 15 団体の 27 事業の職業紹介実績をみると、取扱件数は同一地域を管轄する安定所には及ばないものの、中には、農業等の特定の職業分野において、就職率等に関し一定の成果を上げているものがある。これらの団体では、次のとおり、労働局及び安定所の協力があれば、より効果的に職業紹介を実施することが可能であるとしている。 ① 紹介対象となる求職者が在籍する大阪農業大学校では、学生が2年間の履修期間を通じて農業実習及び学科を履修等することで、農業に関する専門性を身に付けられる。しかし、農業関係の求人は数が少ないため、安定所から提供を受けることができれば効率的な紹介が可能である。(大阪府環境農林水産総合研究所農業無料職業紹介所) ② 職業紹介従事者及び教職員は農業関係の専門家でもあるため、就労を希望する学生の指導を行う一方で、農業関連事業所等に対して指導や助言を行っているなどつながりが強い。これら事業所に就職する学生の指導も行っている。そのため、両者の実情に精通しており、両者を結び付けやすくなっている。一方、農業関連業種以外については、求人情報が少なく、学生の求職に対応するためどのように対処したらよいかが課題となっている。(宮城県農業大学校無料職業紹介所) (無料職業紹介事業の未実施理由、実施する上でのあい路) 調査対象とした 41 地方公共団体のうち、無料職業紹介事業を実施していない 26 団体における未実施理由を調査したところ、最も多かったのが「管内に安定所やふるさとハローワークが設置されており、実施する必要性がない」(21 団体)とする理由であった。その他の理由としては、「予算、人員が確保できないため」(7 団体)、「職業紹介に係るノウハウがない」(6 団体)、「求人確保が困難」(3 団体)、「全国ネットワークによるサービスが困難」(2 団体)などとなっている。 また、無料職業紹介事業を実施している 15 団体の中には、試行雇用奨励金の適用範囲を安定所による職業紹介案件のみならず地方公共団体が行うものにも拡大されれば求人・求職者の利便向上や増加につながるものとするものが4団体(宮城県、南三陸町、埼玉県、福岡県)みられ、こうした制度上の制約(注2)も地方公共団体が無料職業紹介事業を実施する上でのあい路になっていることが考えられる。 (注2) 各種助成金のうち、高齢者や障がい者等の就職困難者等を雇い入れた求人者に	図表Ⅱ-2-(1)-③
---	--------------------

支給される「特定求職者雇用開発助成金」は、安定所の紹介だけでなく、適正な運用を期すことのできる有料又は無料の職業紹介事業者による紹介であっても支給される。しかし、「試行雇用奨励金」は、安定所による紹介が受給要件となっているため、地方公共団体が実施する無料職業紹介による紹介では、求人者に対して同奨励金が支給されない。

イ 地方公共団体における就業支援事業の実施状況

調査対象とした 41 地方公共団体全てにおいて、地方公共団体単独又は労働局及び安定所と連携の上で、何らかの就業支援事業（ふるさとハローワーク事業を除く。）を実施している。（41 団体 324 事業）

調査対象とした 324 就業支援事業を事業内容別にみると、セミナーや講演会（85 事業）、相談・カウンセリング（79 事業）が多く実施されているほか、面接会（43 事業）などが開催されている。

図表Ⅱ-2-(1)-④

ウ 地方公共団体に対する労働局及び安定所の支援・協力

これら就業支援事業 324 事業に対する労働局及び安定所の支援・協力状況をみると、労働局及び安定所から、i) 何らかの支援・協力があるとしているものは 39 団体 257 事業、ii) 支援・協力が無いとしているものは 12 団体 17 事業、iii) 支援・協力は不要としているものは 16 団体 43 事業となっている。

このうち、労働局及び安定所から何らかの支援・協力があるとしている 39 団体 257 事業について、支援・協力の内容を調査したところ、次表のとおり、周知・広報を中心として各種の連携が図られている。

図表Ⅱ-2-(1)-④
(再掲)

表 支援・協力の内容

内容	該当事業延べ数（構成率）
安定所等における就業支援事業の周知・広報（地方公共団体が実施する就業支援事業に関する資料・ポスター等を安定所内に掲示）	68事業（26.5%）
求人情報の提供	33事業（12.8%）
安定所職員等のセミナー等への派遣	28事業（10.9%）
安定所職員等による職業相談・職業紹介	26事業（10.1%）

（労働局及び安定所からの支援・協力の必要性）

一方、労働局及び安定所からの支援・協力が無いとしている 12 団体 17 事業においても、次のとおり、情報提供の充実等に関する支援・協力が必要であるとしているものが 8 団体 8 事業みられ、労働局及び安定所による情報提

供等に対するニーズは総じて高いものとなっている（後述エ参照）。

（情報提供の充実等を要望する意見）

- ① 市では市内に居住する季節労働者等の雇用の確保と通年雇用化を図るため、公共施設の清掃業務・冬期除雪業務を行う雇用対策救援事業を実施しているが、季節労働者の実態把握が困難である。安定所別の季節労働者数は公表されているが、市町村別業種別の季節雇用労働者数や可能であれば市内に在住する季節労働者の住所・氏名等の情報が提供されれば、市が実施する事業を通じた雇用機会の提供が可能となる。（登別市（後述エ関連））
- ② 地元企業への就職促進及び若年労働力等人材確保を図ることを目的として、新規学卒者を中心に求人活動に積極的な地元企業情報を市ホームページで公開しているが、安定所から情報提供があれば企業情報を増やすことができる。（大牟田市）
- ③ 中高年齢者に対してキャリアカウンセリング、就職支援セミナー及び就職面接会を行う「中高年就職活動支援コーナー埼玉」を運営しているが、安定所による職業紹介の支援があればワンストップでサービスを提供することができる。（埼玉県）
- ④ 県の地域巡回マッチングプログラム事業（沖縄県が実施する就業支援事業の一つ。求職者と求人企業のマッチングの機会を増やすため、県内5圏域において、福祉・介護等の求人の多い分野等を重点的に、合同企業説明会、面接会等を実施）において、安定所職員の面接会への派遣を要請しているが、開催回数が休日も含めた年間20回と多いため、派遣協力が得られていない。（沖縄県）

エ 労働市場に関するきめ細かな情報の提供

上記の無料職業紹介事業を実施している15団体の27事業について、事業取扱地域内の労働市場情勢の把握状況を聴取したところ、9団体（4県及び5市町）16事業において、労働局又は安定所が作成する資料を活用して労働市場情勢を把握しているとしている。

このように労働市場に係る情報源として労働局又は安定所からの資料やデータを挙げる地方公共団体は多く、また、無料職業紹介事業を実施していない26地方公共団体（2県及び24区市）においても、これらの資料・データを職業紹介以外の就業支援事業に活用している例がみられるなど、労働局又は安定所が作成する情報に対する地方公共団体のニーズは高いものと考えられる。

図表Ⅱ-2-(1)-②
(再掲)

しかし、これらの資料等を活用している地方公共団体の中には、次のとおり労働局又は安定所から提供される資料又はデータでは不十分とする意見がみられた。

(提供される労働市場情報の算出単位の細分化を求める意見)

- ① 気仙沼安定所から毎月、同安定所管内に係る労働市場情報の提供を受け、活用しているが、無料職業紹介所設立当時、南三陸町内の情報を提供してほしいと要望したところ、気仙沼管内から南三陸町のみの情報を抽出することはハローワークシステム上できないと言われた。現在も南三陸町の雇用失業情勢が分かる資料があれば良いと思っている。(南三陸町)
- ② 求職者数を始めとする様々な数値を把握し、市の雇用施策に反映させる必要から、札幌安定所から札幌圏（札幌安定所管内の札幌市、石狩市、当別町）に係る求職者数などの数値の提供を受けているが、安定所のハローワークシステム機能の制約から、札幌市のみの数値の提供が得られておらず、改善を望む。(札幌市)

こうした市町村単位での労働市場情報（雇用失業情勢）は、当該地方公共団体が行う職業紹介事業や就労支援事業のみならず、生活保護や公営住宅対策といった福祉行政を的確に実施する上で必要な需要予測に役立つものと考えられる。

また、全国の安定所（出張所等を含む。）545 か所のうち、管轄区域が安定所所在市町村のみとなっているものは、36 安定所（平成 23 年 8 月 1 日現在）あり、これらの関係市町村においては、管轄する安定所から提供される労働市場情報は当該市町村区域に限定した情報となっている。

一方、それ以外の 509 安定所に係る大多数の市町村においては、安定所等から得られる情報が南三陸町や札幌市と同様に複数の市町村分に係る情報であることから、市町村単位での情報提供に関する潜在的なニーズは高いものと考えられる。

なお、各種指標に係るデータを市町村単位で集計することについて、厚生労働省は、市町村単位でのデータ集計・提供は想定しておらず、旧システムはもとより、新しいハローワークシステムにおける「紹介自由統計」機能（注 3）によっても集計できないものとなっているとしている。

（注 3） 「紹介自由統計」機能：労働局や安定所の端末において、各安定所単位の各種統計指標を自由に組み合わせて集計することができる機能

(提供される労働市場情報の内容の充実を求める意見)

労働局ホームページから情報を入手しているが、障がい者の雇用状況について、i) 身体・知的等重複障がい者のデータ、ii) 障がいの種別（上肢、下肢、視覚等）の就職率、iii) 障がい者の定着率、iv) 雇用された障がい者が常用雇用になっているか、正社員かパートタイムか短期なのか、が分からないので、情報提供を望む。(福岡県)

オ 無料職業紹介事業実施団体へのきめ細かな求人情報の提供

安定所は、支援・協力通達に基づき、無料職業紹介事業を行う地方公共団体の要望がある場合には、求人者の同意を得て、ハローワーク・インターネットサービスに公開されている求人情報を電子媒体により提供することができる旨地方公共団体に周知するとともに、求人情報の効果的な提供に努めることとされている。

今回、上記の無料職業紹介事業実施団体 15 団体の 27 事業において、支援・協力通達に基づく安定所からの電子媒体による求人情報の提供状況をみると、提供を受けているものは延べ 5 団体 6 事業にとどまり、安定所以外の民間等の求人情報誌を活用しているものは延べ 7 団体 13 事業、ハローワーク・インターネットサービスを活用しているものは延べ 7 団体 10 事業となっている。

(安定所からの求人情報の提供内容の充実・拡大を求める意見)

これら無料職業紹介事業を実施している 15 団体の中には、次のとおり、提供される求人情報の充実・拡大を求める意見がみられた。

- ① ハローワーク・インターネットサービスにおいて提供(公開)されていない安定所の求人情報については、求人企業が安定所以外での公開を希望しないものであると思われるが、民間の職業紹介事業者や求人情報提供者ではなく、地方公共団体が行う無料の職業紹介事業については、提供情報の拡大が図られるような措置を望む。(川越市、福岡市)
- ② 労働局から毎月、報道発表（紙媒体。労働局ホームページに掲載されているもの）の提供を受けており、県内の雇用失業情勢を把握するには十分であるが、数値からは求人側の採用意欲までは把握できないため、そのような求人の状況が把握できるような情報の提供を望む。(香川県)
- ③ 安定所が受理した求人の一部について情報の提供を受けているが、提供を受けた求人について職業紹介を実施する場合は、地方公共団体でも求人を受理することが必要であるとされており、市が改めて求人開拓を実施しなければならない。しかし、安定所と異なり、雇用保険の情報や自己都合退職が多い職場かどうか等の求人企業を判断するための基礎となる情報

を保有していないため、独自に開拓しても開拓求人の信頼性が不確実であり、こうした求人に係る企業の情報を安定所から提供して欲しい。(川越市) (安定所から提供される求人情報の充足状況の情報提供) 厚生労働省は、支援・協力通達において、無料職業紹介事業実施団体が安定所から提供された求人情報を利用して職業紹介した場合、その充足結果を安定所に連絡するよう徹底を求めている。しかし、逆に、安定所から提供した求人情報について、提供後に安定所の職業紹介により充足した場合などに連絡が行われることとはなっておらず、次のとおり、求人情報の提供を受けた無料職業紹介事業実施団体が苦慮している状況がみられた。 ① 安定所から求人情報の提供を受けているが、当該求人情報は、1週間ごとに作成されるものであるため、既に充足されている求人や取り下げられた求人も含まれている可能性もあり、安定所の紹介で充足された求人等については、何らかの形で知らせて欲しい。(南三陸町) ② 労働局からの県内安定所に係る求人情報の提供が1週間ごとになっているため、当該求人情報を当紹介所で紹介する段階では、既に安定所で充足し取消しとなっている場合が多い。(社会福祉法人愛知県母子寡婦福祉連合会) カ 安定所が提供した求人情報の無料職業紹介事業実施団体における活用の促進 支援・協力通達において、無料職業紹介事業実施団体は、安定所が提供した求人情報を利用して職業紹介を実施しようとするときは、自ら求人者に連絡を取り、求人を受理しなければならないとされている。 今回、安定所の電子媒体による求人情報の提供を受けている5団体6事業について、提供された求人情報に基づく求人受理の状況を調査したところ、いずれの団体においても、地方公共団体又はその委託事業者側が改めて求人開拓をし直して求人受理を行い、職業紹介につなげている状況がみられた。この中には、安定所から求人情報の提供を受けても、直接求職者に職業紹介することができるのは、独自に開拓した求人のみであるとしているものや求人の受理に当たって、当該求人の信頼性を確認するために、安定所が有する企業情報等の情報提供を受けて活用したいとするもの(前出オの川越市意見③参照)がみられる。 このように、一度安定所が受理又は開拓した求人について、地方公共団体が同一求人に対して事業所訪問や求人内容等の確認を再度行うことについては、	図表Ⅱ-2-(1)-⑤
---	--------------------

地方公共団体だけではなく、求人者にとっても事務負担になることも考えられるため、地方公共団体が提供された求人に基づいて職業紹介を行う場合に可能な限り、事務の効率化、負担軽減を図ることが、提供された求人情報の活用促進につながり、さらには安定所と地方公共団体との連携強化による適格紹介、求人充足の促進の観点から有用であると考えられる。

【所見】

したがって、厚生労働省は、無料職業紹介事業を実施する地方公共団体における円滑かつ効果的な職業紹介の実施により、求人者及び求職者の適格紹介を促進する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 無料職業紹介事業を実施する地方公共団体等の需要を踏まえ、同団体が職業紹介等を実施するに当たって必要とする労働市場に係る情報を可能な限りきめ細かく提供するように安定所を指導すること。
- ② 無料職業紹介事業を実施する地方公共団体に提供する求人情報の充実・拡大を図るとともに、提供した求人情報の充足状況等についても、情報提供先において必要に応じ、活用できるような措置を講じるよう安定所を指導すること。

図表Ⅱ-2-(1)-① 地方公共団体等における無料職業紹介事業に関する規程（抜粋）

○ 雇用対策法

（国と地方公共団体との連携）

第三十三条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

○ 職業安定法

（地方公共団体の行う無料職業紹介事業）

第三十三条の四 地方公共団体は、当該地方公共団体の区域内における福祉サービスの利用者の支援に関する施策、企業の立地の促進を図るための施策その他当該区域内の住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附随する業務として無料の職業紹介事業を行う必要があると認めるときは、厚生労働大臣に届け出て、当該無料の職業紹介事業を行うことができる。

○ 一般職業紹介業務取扱要領

第5部 関係機関との連携・協力

第1～2 （略）

第3 地方公共団体との連携

国の行う職業紹介業務は、雇用保険関係業務、雇用対策関係業務、民間の労働力需給調整機関に対する指導監督業務等と密接な連携を図りながら実施されているものであるが、さらに都道府県等の地方公共団体の行う雇用対策、職業能力開発対策、企業誘致や企業振興策などの産業政策、福祉政策などとも密接に連携を図るよう努めることが必要である。このため、当該地方公共団体が地域内の労働力需給調整について有している意向を踏まえ、次により連携を図る。

1 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の連携

職業安定法第33条の4により自ら無料職業紹介を実施しようとする地方公共団体については、独立して求人・求職の受理から職業紹介、就職後の支援に至るまで、その特性を活かしたサービスを実施することを基本とし、サービスを提供する場所も独立して事業を実施するものである。

しかしながら、当該地域の労働力の円滑な需給調整を図るという観点からの協力は必要であり、例えば次のような連携を図る。

(1) 情報・意見交換の場の設定

(2) 求人者が安定所外に提供することに同意している求人情報の提供

(3) 相互に、回付することで充足の期待できる求人、就職の期待できる求職者の

情報に関し、本人の意思を確認したうえで適宜情報回付

(4) 相互に、相手方の各種施設、施策、イベント等に関する周知・広報

(5) 各種事業・イベントの共催

(6) 地方公共団体が適切に職業紹介を行うことができるようにするための研修の支援

○ 職業紹介に係る市町村等に対する支援・協力等について（平成 20 年 8 月 12 日付け職
首発第 0812001 号職業安定局首席職業指導官通達）

第 1 市町村等に対する支援・協力について

1 市町村等の無料職業紹介事業に対する支援及び協力

市町村等（市町村、特別区、都道府県並びに地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）
第 284 条第 1 項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。以下同じ。）が地域の実
情に応じて自ら無料職業紹介事業を実施する場合には、次のとおり、公共職業安定所
の求人情報の提供を始めとする支援及び協力を行うこと。

(1) 具体的な連携方法の協議等

無料職業紹介事業を行う市町村等との連携を図るため、必要に応じ、当該市町村
等との間で情報や意見の公開、具体的な連携の方法の協議を行うこと。

(2) 電子媒体による求人情報の提供

無料職業紹介事業を行う市町村等に対しては、当該市町村等の要望に応じ、従来
の「求人情報一覧」等のほか、次のとおり、求人者の同意を得てハローワークイン
ターネットサービスにおいて公共職業安定所の求職者以外にも公開されている求人
情報を電子媒体に格納したもの（以下「提供対象求人情報」という。）を提供するこ
ととしているので、無料職業紹介事業を行う市町村等の担当者に周知するとともに、
求人情報の効果的な提供に努めること。

ア 対象となる市町村等

提供対象求人情報の提供を受けることができる市町村等は、職業安定法（昭
和 22 年法律第 141 号）第 33 条の 4 の規定に基づく無料職業紹介事業の届出を
した地方公共団体（他の事業者に委託して無料職業紹介事業を行うものを含
む。）とする。

イ （略）

ウ 求人情報の提供

(ア) （略）

(イ) 提供の範囲

市町村等の無料職業紹介事業に必要となる求人者が所在する都道府県の区
域内の公共職業安定所で受理された求人のうち、求人者の同意を得てハロー
ワークインターネットサービスにおいて公共職業安定所の求職者以外にも公

開されているものに係る情報を提供する。

(ウ) (略)

エ (略)

オ 提供対象求人情報の利用に際しての留意事項

電子媒体による求人情報の提供は、市町村等が、無料職業紹介事業を行うに当たり、提供対象求人情報を自ら設置したパソコン等に入力することにより、提供対象求人情報を求職者が操作しやすい自己検索端末等で求職者に提供すること等を可能とすることを目的とするものであるが、無料職業紹介事業者として提供対象求人情報を利用するに当たっては、次に掲げる点に留意する必要があるので、市町村等に周知し、その徹底を図ること。

また、求人情報のメンテナンスを確実にを行うため、電子媒体による求人情報の提供の対象となっている市町村等に関する情報を各公共職業安定所で共有すること。

① 求人の受理

市町村等は、提供対象求人情報を利用して職業紹介を実施しようとするときは、あらかじめ、自ら求人者に連絡をとり、求人を受理しなければならないこと。

②～④ (略)

○ アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～（平成 22 年 12 月 28 日閣議決定）

2 地方自治体が特に移譲を要望している事務・権限については、次のように整理する。

(1)～(2) (略)

(3) 公共職業安定所（ハローワーク）

利用者である地域の住民の利便性を向上させる観点から、まずは、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう、所要の措置を講ずることとする。その際、国は地方自治体からの特区制度等の提案にも誠実に対応することを基本とし、国の求人情報等の地方自治体への提供等当該一体的な実施の具体的な制度の内容については、地方自治体の実情に応じて、国と地方自治体が協議して設計する。

上記について速やかに着手し、当該一体的な実施を 3 年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証することとし、広域的实施体制の枠組みの整備状況も踏まえ、地方自治体への権限移譲について検討することとする。（略）

図表Ⅱ-2-(1)-② 無料職業紹介事業を実施している地方公共団体における労働市場及び求人情報の情報源

区 分	無料職業紹介事業	労働市場情報		安定所の求人情報		
		労働局等作成資料	独自分析	求人情報紙	電子媒体データ	ハローワークイン ターネット
北海道	1	0	1	0	0	0
宮城県	3	0	3	0	0	0
南三陸町	1	1	0	1	1	0
埼玉県	1	1	0	0	0	0
川越市	1	1	0	0	1	1
東京都	1	0	0	0	0	0
三鷹市	1	0	0	0	1	0
大阪府	3	0	2	0	0	1
大阪市	1	1	0	0	0	1
和泉市	1	1	0	1	1	1
広島県	1	1	1	1	0	0
香川県	2	2	0	2	2	2
高松市	2	0	0	2	0	2
福岡県	5	5	0	3	0	0
福岡市	3	3	0	3	0	2
15 団体	15 団体 27 事業	9 団体 16 事業	4 団体 7 事業	7 団体 13 事業	5 団体 6 事業	7 団体 10 事業

(注) 当省の調査結果による。

図表Ⅱ-2-(1)-③ 地方公共団体における無料職業紹介事業の実績（平成21年度）

機関名・事業者名	職業紹介所名等	職業紹介実績									
		常用求人数 【人】 （A）	求人人数 臨時求人数 延数【人日】	日雇求人数 延数【人日】	有効求職者数 【人】	新規求職申込件数 【件】（B）	常用就職 件数【件】（C）	就職者数 臨時就職 延数【人日】	日雇就職 延数【人日】	充足率 （C/A） 【％】	就職率 （C/B） 【％】
北海道	北海道立農業大学校無料職業紹介所	85	0	0	0	9	9	0	0	10.6	100.0
宮城県	宮城県地域医療医師登録紹介事業	96	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
宮城県	宮城県O T ・ P T ・ S T 無料職業紹介事業	74	104	0	8	12	2	0	0	2.7	16.7
宮城県	宮城県農業大学校無料職業紹介所	48	0	0	不明	不明	23	0	0	47.9	—
南三陸町	南三陸町無料職業紹介所	387	601	3	2,925	461	140	141	14	36.2	30.4
埼玉県	埼玉県若年者無料職業紹介所、埼玉県就業支援課無料職業紹介所	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
川越市	川越市無料職業紹介所、川越市ひとり親家庭無料職業紹介所、川越市生活保護無料職業紹介所、川越市障害者就労支援センター	5	0	0	23	130	5	0	0	100.0	3.8
東京都	東京都しごとセンター（飯田橋）	0	0	0	159,973		10,285			—	—
三鷹市	わくわくサポート三鷹 （委託先であるNPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹の高齢者職業紹介実績）	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—
		(2,373)			(3,087)	(759)	(130)			(5.5)	(17.1)
大阪府	大阪府環境農林水産総合研究所農業無料職業紹介所	80	0	0	18	12	9	1	0	11.3	75.0
大阪府	大阪府障がい者雇用促進センター無料職業紹介所	13	0	0	95	120	8	0	0	61.5	6.7
大阪府	JOBプラザOSAKA	不明	0	0	22,448	0	2,088	0	0	—	—
大阪市	しごと情報ひろば	5,369	0	0	3,576	5,242	1,211	0	0	22.6	23.1
和泉市	和泉市無料職業紹介センター	1,017	0	0	0	664	99	0	0	9.7	14.9
広島県	広島県無料職業紹介所雇用人材確保課、広島県無料職業紹介所東京ふるさと就職情報コーナー、広島県無料職業紹介所大阪ふるさと就職情報コーナー、広島県無料職業紹介所U・Iターン無料職業紹介コーナー	680	0	0	195	182	3	0	0	0.4	1.6
香川県	香川県人材Uターンセンター、香川県東京人材Uターンコーナー、香川県大阪人材Uターンコーナー	242	0	0	564	325	7	0	0	2.9	2.2
香川県	香川県医師育成キャリア支援センター	40	0	0	3	3	3	0	0	7.5	100.0
高松市	高松市無料職業紹介所	17	0	0	0	34	6	0	0	35.3	17.6
高松市	高松市ひとり親家庭無料職業紹介所	95	0	0	41	62	7	0	0	7.4	11.3
福岡県	福岡県求職者支援無料職業紹介所	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—
福岡県	新雇用開発課無料職業紹介所（障害者雇用関連）	152	0	0	316	472	55	0	0	36.2	11.7
福岡県	福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課無料職業紹介所（子育て女性等関連）、労働者支援事務所子育て女性無料職業紹介所（県内4か所）	813	0	0	0	1,008	93	0	0	11.4	9.2
福岡県	保健福祉事務所生活保護受給者無料職業紹介所	1,966	18,055	0	477	468	131	0	202	6.7	28.0
福岡県	福岡県農林水産業無料職業紹介所	312	0	0	379	379	150	0	0	48.1	39.6
福岡市	福岡市中高年就業相談窓口	756	0	0	不明	不明	317	0	0	41.9	—
福岡市	ひとり親家庭無料職業紹介所	437	578	0	361	422	15	0	0	3.4	3.6
福岡市	各区保護課自立支援室	91	123	0	193	182	5	23	0	5.5	2.7

(注) 1 当省の調査結果による。
2 本表中、「不明」となっている欄は、事業を委託して実施している団体に係るものであり、必ずしも安定法第33条の4第1項の届出団体と同一の指標で実績把握していないことによる。
3 「宮城県OT・PT・ST無料職業紹介所」のOTは「作業療法士」、PTは「理学療法士」、STは「言語聴覚士」を意味する。
4 本表中、東京都しごとセンターの求職者数は利用者数に読み替えるものとする。
5 「埼玉県若年者無料職業紹介所、埼玉県就業支援課無料職業紹介所」については、平成22年12月から届出による無料職業紹介事業が行われているものである。
6 三鷹市の「わくわくサポート三鷹」（高齢者職業紹介）は、NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹（事業許可番号13-ム-17001）に委託して実施されており、実績はすべてNPO法人の実績として計上（厚生労働省に対する報告上）されているものである。

図表Ⅱ-2-(1)-④ 地方公共団体における就業支援事業の実施状況及び労働局等による支援状況（平成21年度）（単位：事業）

事業内容別内訳(調査対象:就業支援事業を実施している41団体324事業)																	
区分	相談・カウンセリング	面接会	説明会	職業紹介	マッチング	助成事業	求人・求職情報の提供	求人開拓	協議会等実施・支援	雇用開発	人材確保・人材育成	就業環境改善	総合的就職支援	講師派遣	セミナー・講演会・研修・訓練	労働市場等分析	その他
事業数	79	43	19	10	4	17	15	6	10	33	13	3	6	2	85	4	51
支援・協力内容別内訳(調査対象:労働局等の支援・協力がある39団体257事業)																	
区分	求人情報提供	求人開拓	事業所情報提供	雇用状況情報提供	その他情報提供	職業相談・紹介	職員派遣	利用者の(相互)誘導	周知・広報	各種事務	イベント開催に係る総合調整	その他					
事業数	33	6	2	7	12	26	28	3	68	6	9	136					

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-2-(1)-⑤ 無料職業紹介事業を実施している地方公共団体における電子媒体等による求人情報の活用状況

区分	求人情報の活用内容
東京都（委託事業）	東京しごとセンター（東京都が財団法人東京しごと財団に委託して実施している就業支援事業の拠点）では、飯田橋安定所のシニアコーナー（専門援助第3部門）から定期的に求人情報の提供を受け、同じく東京都の高齢者向けの就業支援事業であるアクティブシニア事業を実施（地方公共団体が民間職業紹介事業者に委託）する民間職業紹介事業者（12拠点）に提供している。 情報提供を受けた民間職業紹介事業者は、必要に応じて、当該求人情報を基に求人開拓を実施し、紹介を実施している。
大阪府和泉市（自主事業）	毎月3回、泉大津安定所から、同安定所の求人誌「求人情報【泉大津市・和泉市・高石市・忠岡町】」の提供を受けており、同誌を求職者に提供。また、和泉市では、同安定所から提供された同安定所作成の求人情報データをAccessで加工し、求人開拓の参考資料として用いている。
広島県（自主事業）	求人情報誌に掲載された求人について、県の紹介所への登録を要請する資料として利用している。
高松市（自主事業）	高松安定所のしごとプラザ高松から「子育て支援求人情報」（毎週発行）が提供され、本職業紹介所に備え付けられている。当該求人情報に掲載されている求職者に連絡を取り、本職業紹介所への求人申込みを依頼する場合もある。

（注）当省の調査結果による。（川越市を除く）

勸 告	説明図表番号
(2) 民間団体等が実施する職業紹介事業等に対する支援及び指導 【制度の概要】 ア 民間団体等が実施する有料・無料の職業紹介事業に対する支援・指導 有料職業紹介事業を行おうとする者は安定法第 30 条により、無料職業紹介事業（職業安定機関の行うものを除く。以下同じ。）を行おうとする者は同法第 33 条により、原則、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととされている。 民営職業紹介事業の平成 21 年度実績をみると、事業所数は 1 万 8,524 所あり、新規求職申込件数は 422 万 4,882 件、求人数は 221 万 8,085 件、就職件数は 38 万 7,228 件であり、平成 17 年度に比べ、事業所数が 1.7 倍、新規求職申込件数が 2.7 倍、求人数が 0.9 倍、就職件数が 1.1 倍と増加している。 厚生労働省は、民営職業紹介事業者に対し、職業紹介事業における制度の周知及び法令遵守を徹底するため、委託事業等により、①就職困難者を対象とした無料職業紹介事業を行う事業者等に対する研修の開催、②職業紹介事業者に対する個別指導援助業務の実施、③新規許可事業者を対象にした事業の適正運営等を徹底させるためのセミナーの開催等の支援策を講じている。 また、支援・協力通達により、地方公共団体からの委託を受けて就業支援を実施する母子福祉団体等民間団体に対しては、その要望に応じ、電子媒体により求人情報を提供することとされているが、地方公共団体の委託によらない民営職業紹介事業者には、当該情報は提供されない仕組みとなっている。 なお、労働局及び安定所は民営職業紹介事業者による関係法令への違反を確認した場合には、指導、助言、行政処分又は告発を行うこととされている。 イ 民間求人広告に関する苦情の把握 求人情報の提供を業とする民間事業者（以下「求人情報提供事業者」という。）による求人広告等の情報については、安定法第 42 条により「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。」とされている。労働局及び安定所は、当該規定に抵触する求人情報を掲載する求人情報提供事業者を把握した場合には、直接に是正指導する権限はな	図表Ⅱ-2-(2)-①

いが、必要に応じ法令遵守の協力を要請することとしている。

なお、求人広告等の掲載の依頼主である求人者については、安定法第 65 条第 8 号により、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」に該当する場合、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金が課せられる。

また、対策法により原則禁止とされている年齢制限については、「労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に係る取組等について」（平成 19 年 9 月 28 日付け職発第 0928006 号職業安定局長通達）により、求人広告等に掲載された求人に係る対応として、求人広告等に掲載された求人に係る募集、面接又は採用時の事業主の対応等に関して、求職者等から苦情の申出があった場合には、その事業主又は求人情報提供事業者の所在地を管轄する安定所が、事業主に対し、資料の提出の要求等により事実確認を行うとともに、必要な助言、指導又は勧告を行うこととされている。

ウ 求人情報提供事業指導援助事業

厚生労働省は、労働力需給調整市場に適正かつ信頼できる求人情報を提供する観点から、求人情報誌等の求人広告掲載内容のチェックなどを内容とする、求人情報提供事業指導援助事業を委託事業として実施している。

当該事業は、社団法人全国求人情報協会（以下「協会」という。）が、平成 21 年度までは随意契約（企画競争）により、22 年度からは一般競争入札を経て受託（22 年度の委託費は 12,732,300 円）しており、同協会の会員企業（求人情報提供事業者 60 社（平成 23 年 10 月現在））等の求人情報提供事業者に係る求人情報誌等のチェック、同事業者に対する指導のほか、啓発資料の作成・配布を実施することとなっている。具体の事業内容としては、①非常勤の嘱託職員 4 人（平成 22 年度）が求人広告チェック担当者として、求人情報誌（紙媒体、インターネット）等を定期的に収集し、協会が求人情報提供事業者向けに定めた求人広告倫理綱領や求人広告掲載基準に基づき、募集主の事業内容、雇用形態、職種、勤務時間、給与等の項目について表示内容をチェックし、不適正と認められる内容について個別指導を行うこと、②常勤の嘱託職員 1 名（平成 22 年度）が相談担当者として、読者からの苦情相談に対応し、必要に応じ、求人情報提供事業者に連絡するほか、相談事例集を作成して募集主に提供することなどを実施するものとなっている。

図表Ⅱ-2-(2)-②

【調査結果】

ア 民間団体等が実施する職業紹介事業に対する労働局等の情報提供の実施状況

調査対象とした 10 民営職業紹介事業者において、労働局又は安定所からの情報の提供状況を調査したところ、労働市場に係る情報については労働局等のホームページや情報交換の場を通じて入手しており内容も十分とする事業者が大半であったが、中には、次のとおり、職業訓練に係る情報提供を求める意見がみられた。

- 北海道労働局のホームページ「ハローワーク札幌圏」の「統計情報」から労働市場情報を入手しているが、母子家庭の母等のスキルアップにつなげるため、公共職業訓練についての情報提供を望む。(社団法人札幌市母子寡婦福祉連合会)

また、求人情報については、調査対象とした 10 民営職業紹介事業者のうち 9 事業者が安定所の求人情報を活用（ハローワーク・インターネットサービスが 4 事業者、安定所からの電子媒体による求人情報が 4 事業者、安定所の求人情報誌（紙媒体）が 3 事業者（重複あり））しているが、次のとおり、提供内容の充実・拡大等を望む意見がみられた。

- ① 求職者が安定所からナースセンター（注）を紹介されて来所する場合はあるが、現状では、安定所の求人情報の提供は受けていない。安定所との連携で相互に求人情報の提供ができると、求職者により多くの求人情報を提供することができて望ましい。(社団法人埼玉県看護協会)

（注）ナースセンターは、看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成 4 年法律第 86 号）に基づき、日本看護協会が厚生労働省から中央ナースセンターの、都道府県看護協会が都道府県知事から都道府県ナースセンターの指定を受けて、無料職業紹介事業を始めとする各種事業を運営している。

- ② 近年、ナースセンターに係る厚生労働省の補助金が削減され、事業の運営が厳しくなってきたことから、日本看護協会は、平成 23 年度を最後に中央ナースセンターの指定を返上することを決定しており、無料職業紹介事業のコンピュータシステム（e-ナースセンター）の運用業務も終了することとなっている。

このため、i) 無料職業紹介事業から撤退する可能性が大きくなってきている（社団法人沖縄県看護協会）、ii) e-ナースセンターの現在の契約が終了する平成 24 年度以降、その代替措置として、ハローワーク・インターネットサービスのホームページ機能に付加する形でナースセンターのページ

を展開するなどの方法をとることができないかと考えている（社団法人埼玉県看護協会）。 ③ より多くの求人を紹介することができるよう、安定所に設置されている求人自己検索機の貸与を望む。（社団法人札幌市母子寡婦福祉連合会）	
イ 不適正な民間求人情報に係る苦情や広告の把握状況 今回、調査対象労働局における、不適正な民間求人情報に関する苦情や広告の把握状況をみたところ、苦情を最も多く受け付けている東京労働局でも年間 22 件（平成 21 年度）であり、5 労働局（長野、大阪、広島、香川、福岡）では、近年、実績がない又は 1 件程度となっている。 一方、沖縄労働局が、平成 22 年 2 月に発行された県内の主要求人情報誌を対象に、掲載事業所 1,074 か所における労働基準法や最低賃金法の遵守状況を調査した結果によると、法定労働時間を超えているものや最低賃金に満たないものなど掲載内容が法定労働条件を下回っている疑いのある事業所が 460 か所（42.8%）と多数を占めていることが判明しており、同局は、求人情報誌各社に対する是正要請を実施（22 年 3 月）している。 また、協会における求人情報誌等の求人広告掲載内容のチェックや苦情相談の実施状況をみても、次のとおり、年齢制限を含む不適正な広告が恒常的に掲載されている状況となっている。 ① 平成 22 年度に 172 社 240 媒体に係る 142,615 件の求人広告の内容をチェックした結果、賃金や勤務時間の表示がないなど協会が定める求人広告掲載基準に抵触する不適正な記載が 11,057 件（7.8%）みられた。 ② 平成 22 年度に読者から受け付けた求人広告の内容に関する苦情は、事業内容、雇用形態、募集職種、賃金等の採用条件に係るものを中心として延べ 171 件みられた（相談を含めた総受付件数は 1,180 件）。	図表Ⅱ-2-(2)-③ 図表Ⅱ-2-(2)-④、⑤ 図表Ⅱ-2-(2)-⑥
（不適正な求人広告に対し是正措置等を講じている労働局等の例） 調査した労働局及び安定所の中には、前述の沖縄労働局のほか、不適正な求人広告に対し積極的な是正措置や創意工夫を講じている労働局及び安定所として、次の例がみられた。 〔推奨事例〕 求人広告に係る苦情について、求人者名が明らかになっている場合には、その事業所を管轄する安定所に通報し、当該安定所が指導を行っている。また、求人情報提供事業者については、求人広告に複数の求人者の不適切な情報が掲載されている場合などには、指導することとしている。（東京労働局）	図表Ⅱ-2-(2)-③ （再掲）

〔推奨事例〕 管内で配布されている民間求人情報誌を必ずチェックし、求人情報誌と求人票の採用条件を突合し、賃金情報が異なっていた求人票の記載内容を是正させるとともに（平成 21 年度 1 件）、安定所に求人申込みを行っていない事業所がある場合には、求人開拓の情報源として活用し、接触した半数程度の事業所から求人申込みを得ている。（観音寺安定所）	図表Ⅱ-2-(2)-⑦
ウ 不適正な民間求人広告の情報共有及び求人情報の適正化 厚生労働省は、求人情報提供事業指導援助事業の委託先の公募に当たり仕様書を提示し、また、委託先と委託契約書を取り交わしている。これらの書面には、協会から厚生労働省に対して行う受託事業に係る年度実施結果報告（平成 23 年度から四半期ごとの報告に変更）について規定されているが、報告内容は苦情、相談や類型別の指摘等件数などの実績にとどまり、指摘に係る具体の企業名や内容は報告することとなっていない。 また、協会と労働局又は安定所との連携状況をみても、協会から労働局又は安定所に啓発資料を送付している実績はあるが、協会が把握した苦情等について、情報の信ぴょう性に欠けるものが含まれているなどとして、苦情等に係る求人者名、求人情報提供事業者名及び具体の指摘内容は労働局又は安定所に情報提供していない。 協会が把握した不適切な求人広告に係る求人者や求人情報提供事業者の情報を踏まえ、労働局又は安定所が指導等を行うことが可能となれば、前述の沖縄労働局や観音寺安定所における取組のような、民間求人広告や安定所が提供する求人情報の適正化などの効果が期待できる。	図表Ⅱ-2-(2)-⑧、⑨
【所見】 したがって、厚生労働省は、無料職業紹介事業を実施する民間団体等における円滑かつ効果的な適格紹介を確保するとともに、求職者が適正かつ信頼できる求人情報の提供を受けられるようにする観点から、次の措置を講ずる必要がある。 ① 無料職業紹介事業を実施する民間団体等に提供する求人情報等の提供内容の充実・拡大を図るとともに、提供した求人情報の充足状況等についても、情報提供先において必要に応じ、活用できるような措置を講じるよう安定所を指導すること。 ② 求人情報提供事業指導援助事業の委託契約内容を見直し、受託事業者が把握した不適正な民間求人広告及びこれに関する苦情の個別具体的な内容を	

関係労働局等に回報する仕組みとすること。 ③ ②の受託事業者から報告された情報と併せ、労働局等が独自に把握した不適正な民間求人広告や苦情を踏まえ、求人者に対する指導を積極的に実施するとともに、可能な限り求人情報提供事業者に対する法令遵守の協力依頼をするよう労働局等を指導すること。	
--	--

図表Ⅱ-2-(2)-① 求人広告に関する規程

○ 職業安定法

(募集内容の的確な表示)

第四十二条 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。

第六十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一～七 略

八 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者

○ 「労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に係る取組等について」(平成19年9月28日付け職発第0928006号職業安定局長通達)〈抜粋〉

第5

4 助言、指導又は勧告

(1)、(2) 略

(3) 職業紹介事業者の求人や求人広告等に掲載された求人に係る求職者等からの申し出、職業紹介事業者からの情報提供等に係る助言、指導又は勧告

ア 職業紹介事業者の求人や求人広告等に掲載された求人に係る求職者等からの申し出に基づく助言、指導又は勧告

職業紹介事業者の求人や求人広告等に掲載された求人に係る募集、面接又は採用時の事業主の対応等に関する求職者等から違法な年齢制限が行われているとの申し出があった場合においては、上記3の資料の提出の要求等により事実確認を行い、当該事実が確認された場合には、上記(2)のア及びイ(※)により事業主に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うこと。

※ 上記(2)のア及びイ：助言は、原則口頭により行い、繰り返しの助言や指導にもかかわらず是正の意思が確認できない場合には、勧告書を交付する等

図表Ⅱ-2-(2)-② 求人広告掲載基準（社団法人全国求人情報協会）（抜粋）

【事前確認項目】

I～V（略）

VI. 以下に掲げるものは、掲載を差し控えなければならない。

- 1 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの、またはそのおそれがあると認められるもの
- 2 基本的人権の侵害、就職差別を助長し、均等な雇用機会を損なうもの、またはそのおそれがあると認められるもの
- 3 社会倫理または社会秩序に反すると認められるもの
 - ① いわゆる悪徳商法等の社会的に指弾を受けるような事業を行う求人企業・事業主等からの募集
 - ② 風俗営業関係事業からの募集であって、風紀上好ましくないもの
- 4 読者・ユーザーに不利益を与えるもの、またはそのおそれがあると認められるもの
 - ① 応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの
 - ② 求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集にかかる掲載項目の内容が判然としないもの
 - ③ 応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、登録料等の納入、金銭による出費や特定の教育施設等における経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、もしくはそそのかし、またはそのおそれがあるもの

5～6（略）

【募集条件表示基準】

I（略）

II

掲載明示項目

- 1 求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地
- 2 事業の内容
- 3 募集雇用形態（雇用期間の定めの有無がわかること）
- 4 職種名または職務内容
- 5 応募資格（必要に応じて学歴、経験、公的資格等）
- 6 勤務時間
- 7 賃金（採用時に一律に支払われる最低支給額）
- 8 就業の場所
- 9 応募方法（応募のための電話番号等連絡手段。その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接、選考の場所等）
- 10 採用時と本採用後とで雇用形態や賃金等の条件が異なる場合は、本採用までの期間と条件

（後略）

図表Ⅱ-2-(2)-③ 労働局における民間求人広告に係る苦情等の把握状況

区分	苦情の把握状況又は未把握理由
北海道労働局	平成22年度（4月～12月）に10件の苦情を受付
宮城労働局	（東日本大震災のため、調査未了）
東京労働局	苦情の受付件数は、19年度3件（確認できる範囲内）、20年度5件、21年度22件ある。求人広告の苦情について求人者名が明らかになっている場合には、その事業所を管轄する安定所に通報し、当該安定所が指導を行う。また、求人情報提供事業者については、同一の求人広告に複数の不適切な情報が掲載されている場合などには、是正要請することとしている。
埼玉労働局	平成22年度（4月～2月）に5件の苦情を受付。求人情報の提供と職業紹介との区別が難しいことも多く、情報の提供であれば必要な情報をすべて掲載しなくても差支えない。
長野労働局	特に不適切な民間求人情報の把握に努めてはいないが、新聞社等から求人広告を掲載する際、掲載の適否についての照会がある都度対応している。
愛知労働局	平成20年度以降、8件の苦情を受付
大阪労働局	最近1年では苦情実績なし
広島労働局	平成19年度以降、1件の苦情を受付
香川労働局	最近では苦情受付の実績なし。申出がある場合には所轄安定所に連絡し、対応を指示
福岡労働局	平成22年度に求人事業主に対する苦情1件あり、所轄所に確認と指導を依頼
沖縄労働局	苦情を受けた場合、ハローワークで処理せず、労働局において、個別労働紛争解決制度に基づく個別労働相談として対応

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-2-(2)-④ 求人情報誌における求人募集内容について法定労働条件との適合性を確認している労働局の例

労働局名	取組内容
沖縄労働局	(内容) 沖縄労働局は、県内の主要求人情報誌（平成 22 年 2 月第 1 週発行）を対象に、労働基準法及び最低賃金法と求人条件との整合性を調査した。その結果、調査対象求人情報誌における掲載事業場 1,074 か所のうち、法令労働時間を超えているものや最低賃金に満たないものなど掲載内容が法定労働条件を下回っている疑いのある事業場が 460 か所（42.8%）を占めることが判明した。このため、同局では、県内主要求人情報誌各社に対して、適切な求人情報の掲載に努めてもらうよう、平成 22 年 3 月 11 日付けで同労働局長が要請を行った。 (経緯) 沖縄県は求人の絶対数が少なく（平成 21 年度有効求人倍率 0.28）、求人の総量確保が課題であるため、以前の沖縄県のハローワークでは、求人条件が法定労働条件を下回っている疑いのある求人であっても、早期に是正するよう指導をするだけで、当該求人を受理していたという状況があった。 しかし、平成 21 年度に、現在の沖縄労働局長から、「求人の絶対量が少ないのであれば、総量確保のための取組だけではなく、その少ない求人の質を高めていくことが必要であり、それがマッチングの向上にもつながっていく」との方針が示され、それ以降、管内のハローワークでは、求人受理時の法定労働条件の確認の厳格化を図ることとなった。 求人情報誌の求人募集内容についての確認はこの一環として、3 月の「労働条件明示・書面交付強化月間」に合わせて実施したもの。

（注）当省の調査結果による。

沖労発第 号
平成 22 年 3 月 11 日

求人情報誌 殿

沖縄労働局長

労働関係法令で定める労働条件となっていない求人情報の対応について（要請）

日頃より労働行政への御理解と御協力に感謝申し上げます。

さて、貴社発行の求人情報誌を拝見いたしましたところ、各企業における求人募集の中に、法定労働時間を超えるなど労働関係法令で定める最低基準が遵守されていない疑いのある内容の求人募集が多数掲載されております。

掲載されている求人の条件が法令の定める最低基準を満たしていないことをもって、直ちに当該企業が法令違反とはなりません。

しかしながら、求職者が貴誌の求人情報を得て就職し、掲載された条件で労働することで労働法令違反が構成され、当該企業は刑事責任を負う場合もあります。また、なによりも貴社の情報誌を頼って職を求めている方がトラブルに巻き込まれたりする等、読者の信頼を裏切ることにもなりかねません。

貴社は県下での求人の情報提供に重要な役割を担っており、また「求人広告としてふさわしくない広告を排除する」との規範を会員に求める（社）全国求人情報協会の会員でもあることから、企業責任、社会的責任を果たす観点からも、是非とも下記の措置を講じていただくよう要請する次第であります。

沖縄労働局としても、法定で定める労働条件に満たない企業を糺していくよう、更に指導を強化してまいりますので、何卒御理解の上よろしくお願いいたします。

記

- 1 求人条件が労働関係法令の定める最低労働条件を満たしていない求人、特に労働時間法制違反の求人を広告しようとする事業主に対して、その旨の指摘とともに、適法な求人となるよう要請を行っていただきたいこと。
- 2 1の要請にしたがっていただけない事業主に対して、当該求人広告を掲載しないでいただきたいこと。
- 3 1の要請にしたがっていただけない事業主に関する情報を沖縄労働局に提供いただきたいこと。

図表Ⅱ-2-(2)-⑥ 求人情報提供事業指導援助事業の実施結果（平成22年度）

（単位：件）

求人広告掲載内容のチェック状況		苦情相談の受付状況	
実施体制	求人広告チェック担当者 4名 (非常勤嘱託)	主任相談員 1 名（常勤嘱託）	
対象社数	172	苦情件数 171	
対象媒体数	240		
対象広告件数	142,615 (100.0)		
うち、不適正件数	11,057 (7.8)		
内訳	①賃金の記載がないもの、最低額とみせないもの	5,065	
	②勤務時間の時間帯もしくは実働時間がないもの	3,816	
	③募集職種名または職務内容が均等法に抵触すると思われるもの	1,793	
	④雇用形態が不明瞭なもの、記載がないもの	374	
	⑤応募書類として不適切と思われるもの	5	
	⑥事業内容が性風俗と思われるもの	3	
	⑦就業場所の表示がないもの	1	
疑わしいもの（参考）			
①年齢制限		計 20,410	
②応募（身分証明や不適切な表現）		①12,936	
③雇用形態（派遣が区別できないもの）		②6,107	
④事業内容（ピンク系、内職商法、出会い系などの疑い）		③1,172	
		④195	
		計	1,180

（注） 1 社団法人全国求人情報協会からの提出資料に基づき当省が作成した。
2 不適正件数欄の（ ）内は、対象広告件数に対する割合である。

図表Ⅱ-2-(2)-⑦ 民間求人情報誌における求人条件をチェックし、求人票の記載内容との整合性を図っている安定所の例

安定所名	取組内容
観音寺安定所	観音寺安定所では、管内で配布されている民間求人情報誌（3誌）を必ずチェックし、求人情報誌と求人票の求人条件に相違がある場合には必要な是正措置を講ずることとしている。この結果、平成21年度以降では、民間求人情報誌と求人票の求人条件（賃金）が異なっていた案件について、求人票に記載されている賃金を求人情報誌の記載金額に合わせて増額修正した例が1件みられる。 なお、同所では、民間求人情報誌に掲載がありながら、安定所に求人申込みを行っていない事業所の求人開拓にもつなげており、接触した半数程度の事業所に求人票を提出してもらっているとしている。

（注）当省の調査結果による。

図表Ⅱ-2-(2)-⑧ 求人情報提供事業指導援助事業に係る仕様書

1 件名

求人情報提供事業指導援助事業

2 実施期間

平成22年4月1日から平成23年3月31日までとする。

3 事業の趣旨

求人情報提供事業指導援助事業（以下、「本事業」という。）は、インターネット求人サイト、求人情報誌等の求人情報を、労働市場において適正かつ信頼できるものとするという観点から、求人条件と採用後の労働条件の相違等が要因となる雇用のミスマッチの防止、失業者の早期再就職支援及び在職者の失業なき労働移動を促進することにより、雇用の安定を図るものである。

4 事業の概要

- (1) 求人情報誌、求人広告等の掲載内容に係る苦情相談に対応する指導員を配置し、必要に応じ求人情報提供事業者に指導を行うほか、求人情報誌等を定期的に収集して表示内容のチェックを実施する。
- (2) 求人情報誌等を利用する事業主を対象に適正な募集選考や雇用のための正しい知識の啓発を図るための啓発資料を作成・配布する。

5 事業に係る実施事項

(1) 求人情報誌等の求人広告掲載内容チェック

求人情報誌、求人広告等の掲載内容に係る苦情相談に対応する指導員を以下のとおり配置し、求人情報誌（紙媒体・インターネット）等を定期的に収集して、募集主の事業内容、雇用形態、職種、勤務時間、給与等の項目について表示内容をチェック（年間13万件程度）し、不適正と認められる内容については個別に指導を行う。

また、上記によりチェックした結果については、様式1「チェック結果」を個別に作成し、各月ごとに、様式2「チェック結果集計表」を作成する。

〔求人広告適正化指導員の配置〕

- ・求人広告適正化指導員（紙媒体）については、3名以上配置すること。
- ・求人広告適正化指導員（インターネット）については、2名以上配置すること。

(2) 読者からの苦情相談の実施（参考：1,400件程度）

電話にて読者からの苦情相談に対応するとともに、必要に応じ、求人情報提供事業者に連絡を行うほか、相談事例集を作成して募集主に提供することにより、同種のトラブルの再発防止に努める。

また、求職者等からの苦情や相談に対し、より迅速、かつ適切に対応するため電子

メールによる相談受付を行う。

イ 電話・インターネット等による苦情処理に係る相談指導員については、1名以上配置すること。

ロ 相談等の結果については、様式3「相談記録」を個別に作成し、各月ごとに様式4「相談記録集計表」を作成する。

(3) 求人者に対する啓発資料の作成等

求人情報誌や折込求人紙、インターネットによる求人情報提供サイトを利用する募集主を対象に、募集・採用・労働条件・退職等に関する労働関係諸法令を解説した冊子（12万部以上・各労働局、求人者等に配布）及び募集等に関する啓発資料を（2万部以上・求人事業主等に配布）配布する。

イ 求人者啓発資料は、現在の労働市場の状況、求人者のニーズ等を十分に調査・分析したものを作成し、提供すること。

ロ 求人者への周知・啓発の方法・内容は、十分な効果を期待しうるものであること。

ハ 労働関係諸法令について十分に理解した上で、求人者に対する啓発資料の作成等を執り行うこと。

(4) その他の留意事項

本事業を実施するにあたり、一部の地域に限定せずに、全国に展開し、全国的規模により本事業を執り行うこと。

6 事業実施に係る基本事項

(1) 事務所の設置

① 設置場所

受託者において本事業を実施する事務所を設置すること。

② 広さ

事務所は、本事業に係る相談に対応できるよう必要な人員が配置できる広さとするとともに、相談等、関係者との打合せスペース、書類等を整理・保存するスペースを確保すること。

③ 開業日・開業時間

開業日は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。）に規定する祝日及び年末年始（12月29日から1月3日まで）を除き週5日以上とし、開業時間は、1日7時間30分以上で、利用者の利便性に配慮した時間帯とすること。

(2) 実施体制

労働関係諸法令を遵守して本事業を確実に実施するため、必要な知識経験等を有する人員を配置すること。本事業に従事する者（労働時間等要件に該当する者）は、労働保険及び社会保険に加入すること。

また、本事業全体を統括し、厚生労働省、労働局、事業主等との関係において受託団体を代表して対応する総括責任者を置くとともに、各業務ごとの担当責任者を明確にしておくこと。

(3) 受託団体の責務等

- ① 本事業に従事する者は、刑法（明治40年法律第45号）その他罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなされること。
- ② 会計検査院が必要と認めるときは、会計検査院法（昭和22年法律第73号）第25条及び第26条により、会計検査院の実地の検査を受けたり、同院から直接又は厚生労働省職業安定局長（以下、「委託者」という。）を通じて、資料、報告等の提出を求められたり、質問を受けたりすることがあるので、その場合には当該検査等に誠実に対応しなければならないこと。

（4）報告等

- ① 委託者は、本事業の適正かつ確実な実施を確保するために必要があると認めるときは、受託団体に対し、事業の状況に関し必要な報告を求め、又は事業所に立ち入り、事業の実施の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは関係者に質問することができる。
- ② 委託者は、本事業を実施するために必要があると認めるときは、本事業の実施状況を公表することができる。

（5）労働局等関係機関との連携体制の整備

本事業の実施に当たっては、関係機関（労働局、ハローワーク、事業主団体等）との連携体制を整備すること。

（6）その他の留意事項

本事業の実施にあたり、必要な電話、パソコン、その他の備品及び消耗品等については、受託団体が用意すること。

7 本事業開始までの準備

（1）平成21年度受託団体からの引継ぎ

委託者は引継ぎに必要な措置を講じるので、受託団体は、本事業の開始前に平成21年度の受託団体から、本事業の実施に必要な引継ぎ（苦情相談等、相談・援助等の本事業に係るこれまでの個別案件、関係書類等の引継ぎ、関係機関との連絡状況の引継ぎ、各種パンフレット、マニュアル等の業務用資料、管理帳簿の引継ぎその他特に引き継ぐべき事項）を受けること。

8 秘密の保持等

（1）個人情報の取扱等

- ① 受託団体は、利用者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本事業の実施に必要な範囲内でこれらの個人情報を収集し、並びに当該情報の収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用すること。

ただし、利用者の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

- ② 受託団体は、利用者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講ずること。
- ③ 上記①及び②については、受託団体が本事業に関して知り得た団体の情報についても同様とする。

（2）秘密の保持

受託団体、受託団体の役員・従業員等で、本事業に従事している者又は従事していた者は、本事業の実施に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

(3) コンプライアンスの確保

本事業に関するコンプライアンスの確保、利用者の苦情への適切な対応等に取り組むこと。

9 再委託

- (1) 受託団体は、本事業の全部を第三者に委託することはできない。
- (2) 受託団体は、再委託する場合には、本事業委託契約書（様式第11号）により委託者経由で甲に再委託に係る承認申請書を提出し、その承認を受けること。
ただし、当該再委託が50万円未満の場合は、この限りでない。
- (3) 受託団体は、本事業の一部を再委託するときは、再委託した業務に伴う当該第三者（以下「再委託者」という。）の行為について、支出負担行為担当官厚生労働省職業安定局雇用保険課長（以下、「支出負担行為担当官」という。）に対しすべての責任を負うものとする。
- (4) 受託団体は、本事業の一部を再委託するときは、受託団体がこの契約を遵守するために必要な事項について本事業委託契約書を準用して、再委託者と約定すること。

10 委託費の支払い

- (1) 官署支出官厚生労働省職業安定局長は、受託団体が本事業を本仕様書に基づき実施した場合は、受託団体からの支払請求書に基づき、委託費を支払うものとする。
この場合、官署支出官厚生労働省職業安定局長は、受託団体からの適法な支払請求書を受理した日から30日以内に支払うものとする。
- (2) (1)にかかわらず、委託者が必要と認めた場合に限り、受託団体の請求により国の支払計画承認額の範囲内で概算払することができる。
- (3) 受託団体は、(2)により概算払を請求するときは、委託事業費概算払請求書を官署支出官厚生労働省職業安定局長に提出すること。

11 業務の改善

受託団体は、次のいずれかに該当する場合、速やかに業務の改善策を作成、提出し、委託者の承認を得た上で実施すること。

なお、受託団体は、改善策の作成及び提出に当たって、委託者に対して必要な助言、協力を求めることができること。

- (1) 受託団体からの報告に基づき、業務ごとに、特に業務の改善が必要と委託者が判断した場合
- (2) 受託団体の業務実施状況を委託者が随時指導又は検査し、各業務の不履行を認めた上で、特に業務の改善が必要と委託者が判断した場合
- (3) その他利用者からの苦情が寄せられるなど、本業務の運営に問題があると認められ、業務の改善が必要と委託者が判断した場合

1 2 契約の解除等

(1) 支出負担行為担当官は、受託団体が次の各号のいずれかに該当するときは、本事業の全部若しくは一部の停止を命じ又は契約を解除することができる。

① 重大な法令違反があったとき

② 重大な契約違反があったとき

③ 受託団体からの本業務の中止又は廃止の承認申請があった場合で、委託者が承認したとき

④ 本事業を実施することが困難であると委託者が認めたとき

(2) 受託団体は、(1)により契約の解除があったときは、本事業委託契約書第11条及び第13条の規定に準じて委託費の精算を行うものとする。

ただし、契約の解除について受託団体に故意又は重大な過失が認められたときは、支出負担行為担当官は、その一部又は全部を支払わないことができる。

また、既支払分がある場合には、その返還を求めることができるものとする。

1 3 損害賠償

(1) 受託団体は、この契約に違反し又は故意若しくは重大な過失により国に損害を与えたときは、その損害に相当する金額を損害賠償として国に支払うものとする。

(2) 支出負担行為担当官は、本事業の委託契約書第20条第1項第4号の規定により契約の解除をしたときは、受託団体に対して損害賠償の請求をしないものとする。

(3) 受託団体は、この契約を履行するに当たり、第三者に損害を与えたときは、受託団体の負担においてその損害の賠償を行うものとする。

ただし、その損害の発生が支出負担行為担当官の責に帰すべき理由による場合は、この限りではない。

1 4 本事業の実施結果報告

(1) 受託団体は、国の会計年度が終了したとき又は本事業が終了（中止又は廃止を含む。）したときは、本事業終了の日から30日以内又は翌年度の4月10日のいずれか早い日までに委託事業実施結果報告書（様式第5号）を委託者に提出するものとする。

(2) 委託者は、(1)の規定による実施結果報告を受けたときは、当該報告に係る書類の審査及び必要に応じて行う現地調査等により、本事業の成果が契約の内容に適合するものであるかどうか検査を行うものとする。

(3) 委託者は、検査の結果、不合格であったときは、受託団体に対し指定する期間内に未履行部分の業務を実施させることができる。この場合に要する費用は受託団体の負担とする。

(4) (2) 及び (3) については、不合格後の再検査の際にも適用するものとする。

1 5 書類の備付け及び保存

(1) 受託団体は、本事業の実施経過並びに本事業に係る収入及び支出の関係を明らかにする帳簿及び一切の証拠書類並びに事業内容に係わる書類等を国の会計及び物品

に関する規定に準じて整備すること。

(2) 受託団体は、前項の書類等を本事業の終了（中止又は廃止の承認を受けた場合を含む。）の日の属する年度の終了後5年間保存すること。

16 引継ぎ

受託団体は、国の会計年度又は本事業が終了（中止又は廃止を含む。）し、甲が本事業を委託する次の事業者が22年度受託団体でない場合には、本事業の引継を22年度受託団体が実施する本事業が終了するまでに適切に行うものとする。

17 その他

実施時期、仕様等については、平成22年度予算案が可決されない場合、または国の予算額に変更があった場合は変更もあり得るので、留意すること。

図表Ⅱ-2-(2)-⑨

求人情報提供事業指導援助事業の実施結果
(平成22年)



(様式第5号)

委託事業実施結果報告書

平成23年 4月 8日

厚生労働省職業安定局長
森山 寛 殿

社団法人全国求人情報協会

理事長 村井俊朗

東京都千代田区富士見2-6-9



「求人情報提供事業指導援助事業」の実施結果を別添により報告します。

求人情報提供事業指導援助事業実施結果

社団法人全国求人情報協会
理事長 村井俊朗

区分	計画内容	具体的実施状況
1.求人情報誌等の 求人広告掲載内容 チェック	平成 22 年 4 月より広告チェック担当者を配置し、社団法人全国求人情報協会の会員が発行する求人メディア（求人情報誌・折込求人紙）を発行されるごとに収集するとともに、会員及びしごと情報ネット参画機関の求人サイトを閲覧することにより合計 13 万件のチェックを行う。チェック内容は、求人者の事業内容、職種・職務内容、雇用形態、勤務時間、賃金、就業の場所、応募の項目について、別添のチェック基準に基づき行うものとする。 その結果をまとめて求人メディアに提供し、必要に応じて表示内容の改善を指導するとともに、改善のための課題解決や計画立案について相談に応じ、積極的にノウハウを供与し、掲載内容の改善に努める。	平成 22 年度に発行された求人情報誌、折込求人紙、求人サイトの任意の号についてチェックを行った。 ・求人広告チェック担当者 4 名（週 3 日以内勤務・非常勤嘱託） ・チェック実施媒体数 172 社 240 媒体 ・チェック求人広告件数 142,615 件 ・不適正件数 11,057 件 ①事業内容（性風俗と思われるもの） 3 件 ②職種・職務内容（均等法に触れるもの） 1,793 件 ③雇用形態が不明確なもの 374 件 ④勤務時間が不明確なもの 3,816 件 ⑤賃金の記載がないもの・最低額と見せないもの 5,065 件 ⑥就業の場所が記載されていないもの 1 件 ⑦応募書類として不適切と思われるもの 5 件 上記広告チェックの結果について、求人メディアに通知するとともに改善のためのアドバイスを行い、不適正な広告内容が比較的多く見受けられた求人メディアには個別指導を行うことにより求人広告の適正化促進に努めた。

2.読者からの苦情 相談の実施	苦情相談員を協会に配置し、土・日、国民の祝日を除く 9:00～16:30 の間、求人広告掲載内容等にかかる苦情相談を電話及びEメール、FAX等で受け付ける。広告主名や求人メディア名が判明したケースは、当該メディアの苦情相談窓口担当者に連絡し、必要な苦情解決を図るなど、事後の広告掲載をより適正なものとする。 苦情相談の中で、今後とも発生する可能性が高いものや頻繁に起こるケースについては、事例集を作成し、協会ホームページや印刷物により求人メディアや求人者に提供する。	求職者等からの苦情や相談に対し苦情相談員を配置し、電話やメールにより苦情・相談に応じるとともに、必要に応じて文書で求人情報提供事業者に通報するほか、事例集を作成し、求人メディアや求人者に配付することによって同種のトラブルの再発防止に努め、求人広告の適正化を図った。 ・主任相談員 1 名 (週 5 日勤務・常勤嘱託) ・苦情相談件数 865 件 内容については別添の読者苦情相談取扱状況を参照
3.求人者に対する 啓発資料の作成	「Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識」として、募集・採用から採用後の手続き、労働条件・退職に関する労働関係法令を解説する 52 ページ程度の小冊子を 12 万部作成し、会員の求人メディアを通じて配布するとともに協会ホームページにも掲出する。あわせて都道府県労働局に見本を配布することによって、当該ホームページの閲覧を誘導することにより正しい知識の啓発を行う。 募集・採用時の重点啓発資料として「男女雇用機会均等法」「社会保険の加入」「年齢制限緩和」「労働条件の明示」「試用期間中の労働条件の明示」「個人情報保護法」等を解説した資料を 2 万部作成し、求人メディアを通じて求人者に配布する。	「Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識」として A5 版 52 ページの小冊子を 12 万部作成し、配布した。また、「男女雇用機会均等法」や「年齢制限禁止」「労働条件の明示」「履歴書の取扱いなどの個人情報保護」「募集・面接・選考時の重点ポイント」をまとめた 12 ページのパンフレットを 2 万部作成し、配布した。 1.Q&A の作成・配布 A5 版 52 P、12 万部 2 募集関係啓発資料 A4 版 12 P、2 万部

別添 読者苦情相談取扱状況

受理件数	865件	構成比
苦情	171	
(就労前)	105	100.0%
1. 事業内容	7	6.7%
2. 雇用形態	4	3.8%
3. 募集職種、勤務地	5	4.8%
4. A. 勤務時間、休日等	2	1.9%
B. 社会保険、待遇等	3	2.9%
5. 賃金額、賃金形態	10	9.5%
6. A. 応募資格、応募方法等	29	27.6%
B. 応募時の対応等	34	32.4%
C. その他	11	10.5%
(就労後)	66	100.0%
1. 事業内容	1	1.5%
2. 雇用形態	9	13.6%
3. 募集職種	5	7.6%
4. A. 勤務時間、休日等	7	10.6%
B. 社会保険、待遇等	4	6.1%
5. A. 賃金不払い	15	22.7%
B. 賃金、賃金形態の相違等	14	21.2%
6. A. 会社の対応への不満	11	16.7%
B. 表示にない経費の負担、その他	0	0.0%
相談	1,009	100.0%
1. A. 賃金、労働時間、その他労働条件等	43	4.3%
B. 賃金不払い	34	3.4%
2. A. 履歴書の書き方、提出書類の内容等	50	5.0%
B. 応募・面接時の対応等（企業の対応への不満）	100	9.9%
3. A. 募集状況等の問合せ	37	3.7%
B. 求人者の信用度の問合せ等	67	6.6%
4. A. 労働者派遣業	39	3.9%
B. 業務請負業	8	0.8%
C. 内職、在宅ワーク等	5	0.5%
5. A. 求人情報メディアに対する不満や要望等	218	21.6%
B. 掲載依頼の問合せ等	22	2.2%
C. 購読、情報誌の設置場所の問合せ等	15	1.5%
D. その他, 求人情報メディアについて	118	11.7%
6. 就職・転職・退職について	56	5.6%
7. 社会保険、雇用保険、税金等	32	3.2%
8. 解雇について	22	2.2%
9. A. 均等法、年齢制限、障害者雇用等	38	3.8%
B. 1～9 A以外の相談	105	10.4%

受理1件につき複数の項目があるため合計と内訳は一致しない

3 職業相談員等の非常勤職員の配置及び公募の適正化

勸 告	説明図表番号
【制度の概要】 (1) 職業相談員等の配置状況 厚生労働省は、職業安定関係業務に従事する職員として正規の職員のほかに非常勤の相談員を各労働局及び各安定所に配置している。相談員には、適正な職業選択及び就職後における職場への適応について求職者の相談に応じる職業相談員や、管内の事業所への電話、訪問等により求人開拓を行う求人開拓推進員などがある。 これらの相談員は、常勤職員の指揮監督の下、職業紹介業務を担う職業相談（紹介）部門及び求人部門における窓口業務など求人・求職者に直接接する業務等に従事している。その配置人員数は、原則として業務量や業務指標等を踏まえて厚生労働本省から労働局に配分し、さらに安定所に配分することとなっており、各安定所ではこの割当てを受け募集選考を行っている。 このうち、職業紹介関係業務に従事する相談員は、雇用情勢の悪化に伴い平成 20 年度から 21 年度にかけて約 6,000 人増員された結果、21 年度で全国の安定所（労働局を含む。）に約 1 万 3,000 人が配置され、労働局及び安定所において職業紹介関係業務に従事する職員（相談員を含む。）約 2 万人の 7 割を占めるに至っている。とりわけ、平成 20 年度から 21 年度にかけての増員では、求人部門に配置される求人開拓推進員が 1,000 人強と多数を占め、職業相談（紹介）部門と求人部門における正規職員と職業相談員等の比率をみると、調査対象労働局（管内安定所分を含む。）では、職業相談（紹介）部門で 1 対 2.5、求人部門で 1 対 2.1 となっている。 (2) 求人開拓推進員の配置及び職務内容 各種の相談員のうち、とりわけ求人開拓推進員については、「現下の雇用失業情勢を踏まえた取組について」（前出）において掲げられた、求人の総量を確保し求人開拓を強化する方策の実現のため、平成 21 年度補正予算における「経済危機対策」の緊急雇用対策により、21 年度当初の人員の 185 人の 7 倍弱に相当する 1,215 人が増員された結果、正規職員の配置数との差が拡大している。 求人開拓推進員の配置に当たって、厚生労働省は、労働局に対して、求人開拓事業を実施する安定所を定める際には、求人倍率のみならず、求人・求職の増減の状況、適用事業所数等を総合的に勘案して、どの安定所に求人開拓推進員を何人配置すれば、求職者の就職に資する求人の量的確保が効率的かつ効果的に行えるかを十分検討し、配分人数案を厚生労働本省に報告するよう求めている。 また、求人開拓推進員は、「求人開拓推進員設置要領」（前出）に基づき、	図表Ⅱ-3-① 図表Ⅱ-1-(2)-⑦ (再掲)

労働局長が委嘱（採用業務は安定所が実施）しており、その職務内容は、次のとおりとなっている。 ① 雇用対策推進協議会の運営に関すること 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 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 i) 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 ii) 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確保するに当たり効果的な情報を提供すること 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 (3) 求人開拓推進員による求人開拓業務 求人開拓推進員による求人開拓については、「平成 21 年度求人開拓事業の実施に係る留意点について」（前出）において、同推進員を置く安定所は、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、月ごとに厚生労働本省作成の様式により記録し、また、月別の総括表を四半期ごとに作成の上、労働局から厚生労働本省に報告することとされている。 また、「平成 22 年度求人開拓事業の具体的取扱いについて」（平成 22 年 3 月 30 日付け職首発 0330 第 3 号職業安定局首席職業指導官通知）では、求人開拓推進員の活動状況等について、必要な記録、集計を行うこととされているほか、同推進員 1 人当たりの年間求人開拓数 480 人以上、同開拓求人充足数 180 人以上とする目標値が示されている。 なお、「求人開拓業務の具体的取扱いについて」（平成 23 年 3 月 30 日付け職首発 0330 第 1 号職業安定局首席職業指導官通知）において、求人の確保に当たっては、求職者の選択の幅を広げるため、求人件数の確保を念頭に置いて取組を進めることとされ、上記の求人開拓推進員 1 人当たりの年間求人開拓数については、480 人以上から 735 人以上に目標が上方修正されている。 (4) 相談員の公募 各安定所が行う相談員の募集、選考、採用、配置等に関する業務は、厚生労働省の「職業安定行政関係の相談員に係る管理業務について」（平成 23 年 2 月 7 日付け職総発 0207 第 1 号職業安定局総務課長通知）」及び各種の相談員ごとに定められた設置要綱・要領等に規定され、募集に際しては、相談員が公的な身分と職務内容であることに鑑み、縁故による募集・採用は行わず、	図表 II-1-(2)-⑦ (再掲) 図表 II-3-② 図表 II-3-③
--	---

求人票は全て安定所庁舎内及びハローワーク・インターネットサービス上で公開することとされている。

【調査結果】

(1) 安定所の業務量、特性等に応じた相談員の適正配置

今回、調査対象安定所において、平成 22 年度の求人部門の相談員 1 人当たりの業務量をみると、新規求人数では 4.0 倍（室蘭安定所 1,141 人/人から飯田橋安定所 4,573 人/人）、同じく雇用保険適用事業所数で 6.0 倍（室蘭安定所 289 所/人から飯田橋安定所 1,724 所/人）の差が生じており、相談員 1 人当たりの業務量に偏りがみられた。

図表 II-3-④

(2) 求人開拓推進員の配置状況及び配分数の決定に当たっての判断要素

厚生労働省は、平成 21 年度第 1 次補正予算に伴う求人開拓推進員の各労働局への配分に際して、雇用保険適用事業所に求人開拓推進員が接触する見込み数として同事業所数の半数を求人開拓推進員 1 人当たりの年間延べ接触事業所数（平成 17 年度から 19 年度までの平均）で除し、これを配分人数原案として、労働局別に提示し、調整後、決定している。また、求人開拓推進員は、平成 23 年度に 200 人増員され、計 1,600 人体制となっており、増員分の 200 人については労働局の開拓求人件数（平成 22 年 4 月から 11 月までの実績）に応じて割り振っている。

一方、調査対象労働局において、本省から配分された求人開拓推進員を管内安定所に配分するに当たって勘案している事項をみたところ、①管内雇用保険適用事業所数、事業所の立地条件、交通の便（東京労働局）、②管内雇用保険適用事業者数（大阪労働局）、③安定所管轄区域内の事業所数、求職者数、有効求人数（香川労働局）などとなっている。

（地域の実情に即した統一的な配置基準の策定）

求人開拓推進員の配分に当たって勘案する要素は、厚生労働本省段階では雇用保険適用事業所数及び求人開拓実績の 2 点のみ、また労働局段階ではこれ以外に各種業務指標などが加わるものの、区々となっており、こうしたことが安定所間の求人開拓推進員の業務量の格差を生んでいるものと考えられる。安定所の中には、創意工夫により就職率等業務実績を上げているものもみられることから、こうした運用改善を行いつつ、求人開拓推進員については、統一的な配分基準に基づき、地域の実情に即した効率・効果的な配置とすることが必要である。

具体には、開拓先の事業所は一般的に都市部では密集し、地方部では点在していることに着目した判断要素として、管内の面積当たりの事業所数を勘

案することが考えられる。この点につき、調査対象安定所において、安定所管内 1 ㎢における求人開拓推進員 1 人当たりの雇用保険適用事業所数をみると、可部安定所が 0.8 事業所と最も少なく、梅田安定所が 43.0 事業所と最も多い。事業所の密集度を勘案する場合には、安定所管内に占める市街地や山間地等の面積の割合を考慮する必要があるものの、いまだ訪問事業所数を増やす余地があるとしている飯田橋安定所の 1 ㎢における求人開拓推進員 1 人当たりの雇用保険適用事業所数が約 12 事業所であり、これと同等又はこれ以上のものが 6 安定所（足立、三鷹、川口、梅田、堺、茨木）みられることから、求人開拓推進員の配置に当たって、こうした事業所の密集度合いが高い安定所に優先的に配置することで効率的に求人開拓することができるものと考えられる。	図表Ⅱ-3-⑤
(3) 求人開拓推進員による求人開拓実績等 ア 求人開拓推進員による求人開拓実績 今回、調査対象安定所における求人開拓推進員の求人開拓実績等を調査したところ、厚生労働省が定めた求人開拓推進員 1 人当たりの求人開拓目標数 480 人（1 月当たり 40 人）以上を達成していないものが 31 安定所中 8 安定所（千歳、室蘭、長野、名古屋中、豊橋、刈谷、福岡東、大牟田）みられた。 このような状況がみられる原因としては、次のように、求人開拓の方法が非効率であること、安定所管内の事業所等の立地状況に適した求人開拓体制となっていないことが考えられる。 ① 愛知労働局管内において抽出調査した 3 安定所（名古屋中、豊橋、刈谷）においては、平成 21 年度の緊急雇用対策による求人開拓推進員の増員を受けて、管内を地区割りし、求人開拓推進員を 2 人 1 組の班別で担当させている。こうした班編成による求人開拓は、名古屋中安定所では平成 21 年 12 月まで、豊橋安定所及び刈谷安定所では平成 22 年度まで行われていた。 これら 3 安定所における平成 22 年度の開拓求人数及び同開拓求人充足数（1 月当たり 15 人）をみると、いずれの安定所についてもこれらの目標は未達成となっており、調査した 31 安定所の中でも低位に属する。 特に、豊橋安定所や刈谷安定所は、管内の雇用保険適用事業所がそれぞれ 6,206 か所と 7,064 か所で、調査対象安定所の平均 10,096.6 か所に比べ少ないが、一方で求人開拓推進員の配置数をみると、豊橋安定所が 12 人、刈谷安定所が 8 人と調査対象安定所の平均 5.9 人に比べ多いものとなっている。 また、名古屋中安定所についても、同安定所の管轄面積は 135.0 ㎢（調	図表Ⅱ-1-(2)-㊸ (再掲)

査対象安定所平均 451.2 ㎡）と調査対象安定所の中では狭く（調査対象安定所中 27 位）、また、管内の雇用保険適用事業所数は 23,839 事業所と飯田橋安定所に次ぐ規模と事業所の密集度が高い上、同安定所における求人開拓推進員の配置数（16 人）は、安定所の中で最も多い（1 人当たりの雇用保険適用事業所数は 1,490 事業所（同平均 1,676 事業所））にもかかわらず、1 人 1 月当たりの開拓求人数は 14.3 人、同じく開拓求人充足数では 3.0 人と飯田橋安定所のそれぞれ 133.2 人と 24.5 人に比べ相当程度少ないものとなっており、必ずしも求人開拓推進員の配置数が求人開拓の実績や開拓求人の充足などの成果に結び付いていないものとなっている。 ② 千歳安定所では、管轄面積が 889.8 ㎡と広く、また、管轄面積 1 ㎡当たりの雇用保険適用事業所数は 1.6 事業所と散在していることから、管内企業を自動車で訪問する必要があるため、求人開拓が非効率なものとなっているにもかかわらず、平成 22 年度において、求人開拓推進員 2 名の体制で求人開拓業務を実施している。 一方、調査対象安定所の中には、目標（1 人 1 か月 40 人以上）の 2 倍以上の求人開拓実績（平成 22 年度）を上げているものが 7 安定所（飯田橋、足立、川口、松本、梅田、茨木、高松）ある。それらの安定所では、いずれも、1 人当たりの接触事業所数が多い、求人開拓の効率がよい（開拓成功率が高い）ことが要因となって実績を上げているものとみられるが、開拓求人の充足率は、総じて低いものとなっている。 イ 開拓求人の充足状況 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、開拓求人充足目標数 180 人（1 月当たり 15 人）以上を達成していないものが 14 安定所（千歳、仙台、塩釜、気仙沼、三鷹、大宮、川越、長野、名古屋中、豊橋、刈谷、福山、可部、福岡東）みられた。 また、調査対象安定所のうち、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おらず、目標数の達成状況が確認できないものとなっている。 さらに、求人受理時において、開拓求人であることを示す番号「88」を入力し忘れることが多いため、開拓求人の充足数が実際よりも少なくなっているなど、開拓求人の充足数を正確に把握していないものがみられた。（詳細は、前述第 3-1-(2)-イ-(イ)参照） （安定所における創意工夫等の取組） 可部安定所では、職業相談（紹介）部門の相談員 1 人当たりの新規求職者	図表Ⅱ-1-(2)-㊼ （再掲）
--	--

数等の業務量が他の安定所に比べ比較的多い（相談員 1 人当たりの新規求職者数は 31 安定所中 3 位）が、就職率及び充足率はいずれも、今回調査した 31 安定所の中でも高い部類に属している。この理由としては、①職業相談部門の職員 1 人当たり 2 人ないし 3 人の求職者を個別支援対象者として割り当て、求職申込みから就職後の定着指導まで一貫としたサービスを提供していること、②繁忙期を中心に、求人部門から求職部門に人員をシフトし支援する取組を行っていること、③求人票に記載することができない年齢や性別に関する求人者の希望を把握し、求職者に伝えていることなどきめ細かな様々な工夫を行っていることも影響しているものと考えられる。 これに対し、飯田橋安定所においては、前述(第 3-1-(2)-ア)のとおり、広域労働市場圏内の安定所間で「ピックアップ求人」等の創意工夫した求人の連絡を実施するなど充足率の向上策を講じているが、「事業所を回りきれていない感もあり、人員（求人開拓推進員）が確保できれば、まだ充足可能性の高い求人を増やせると思う。」との意見も有している。 ウ 個別求人開拓推進員による求人開拓実績 調査対象安定所の中には求人開拓推進員以外に、求職者のニーズに合わせ個別に求人開拓を行う求人開拓推進員（以下「個別求人開拓推進員」という。）を配置しているものがある。平成 22 年度の求人開拓実績をみると、次のとおり、ほとんど求人開拓を行っておらず、他の業務に従事している状況がみられた。 これらの個別求人開拓推進員は、各種相談員の大括り化により、平成 23 年度から求人開拓推進員と統合されたが、少なくとも 22 年度については、不適切な配置が行われ要員過剰状態であったものとみられる。 ① 仙台安定所 平成 20 年度に 2 人、21 年度に 3 人、22 年度には 4 人の個別求人開拓推進員が配置されたが、個別求人開拓は毎年 1 件ないし 5 件にとどまっており、さらに開拓した求人によって就職した実績は皆無となっている。 平成 22 年度（11 月実績まで）においては、配置されている 4 人のうち個別求人開拓を行ったのは 2 人（2 人で 1 事業所を訪問）だけで、通常は求人部門の窓口で事務補助の仕事に従事している。 これについて、同安定所は、「個別求人開拓は、特定のスキルを持った求職者個々に対して求人開拓を実施し、充足に結び付けるものであるが、現状のように求職者が多い場合、同じようなスキルを持った人材が多く、個別求人開拓の対象者を選別するのが困難となっている。個別求人開拓の効果は現時点では低くなっていると思われる。」としている。	図表Ⅱ-3-④ (再掲) 図表Ⅰ-⑩ (再掲)
--	---

② 那覇安定所 個別求人開拓推進員全員を紹介後の採否確認の業務に従事させ、個別求人開拓を実施していない。 ③ 久留米安定所 個別求人開拓推進員は、求人部門の窓口配置され、職業相談対応の中で、特定の求職者について求人開拓を行っていた（平成 22 年度以降 1 件）。通常の求人開拓については、求人開拓推進員であることの意識付けのため、毎月中旬から下旬にかけて窓口が手すきとなる時に電話で行うこともあるが、事業所訪問については、使用できる車が 1 台で求人開拓推進員が使用しているため、実施することはないとしている。 ④ 大牟田安定所 個別求人開拓推進員は、求人事業所部門の窓口配置され、職業相談対応の中で、特定の求職者について求人開拓を行うことがある（実績未把握）。 ⑤ 福岡東安定所 個別求人開拓推進員は、平成 21 年度までは求人部門の窓口配置していたが、21 年 7 月に 1 人から 6 人に増員されたことから、22 年度からは求職部門の窓口配置し、職業相談業務を担当している。 ⑥ 刈谷安定所 求人開拓推進員については、ハローワークシステム上、求人が充足すると自動的に厚生労働省職業安定局労働市場センターで集計されるが、個別求人開拓推進員については、こうした仕組みになっておらず、開拓求人の充足数を把握していない。 (4) 各種相談員の公募状況 今回、調査対象安定所において、職業相談員（一般担当）（注）、求人開拓推進員及び助成金支給申請アドバイザーの募集状況を調査したところ、次のとおり、公開区分の設定等について不適切なものがみられた。 （注）厚生労働省は、平成 22 年度まで、「職業相談員（一般担当）」、「求人開拓推進員」、「助成金支給申請アドバイザー」のほか、「職業相談員（学生担当）」、「大卒就職ジョブサポーター」等 75 種類の相談員を採用していたが、23 年度からは 11 種類に大括り化されている。 (求人情報の公開状況) 調査対象安定所における計 75 件の職業相談員等の採用事例について、求人情報の公開状況をみたところ、①交通費の支給上限額が 1 日 350 円であり遠方からの通勤は負担となることから求職者の範囲を狭める意図があった、②人気職種であり応募者が殺到する可能性があったなどとして、	図表Ⅱ-3-⑥
--	----------------

インターネット上で求人情報を提供していないものが 26 事例（34.7%）、公開されたか否かが不明なものが 3 安定所（長野、松本及び丸亀所）で 6 事例（8.0%）みられ、これら 32 事例のうち 8 事例が求人受付年月日から選考日までの公募期間が 1 週間に満たない短期間での募集となっている。 （インターネット未公開で、選考時に競合者がいなかった事例） 求人票をインターネットで公開していない又は不明な 32 事例について、選考時の応募状況を見ると、うち 7 事例は、応募者が 1 人でその応募者が採用されている。これらの中には、次のとおり、特定の採用候補者に対象を絞って採用手続を進めているものなど、公平・公正な相談員の採用が確保されていない例がみられる。 〔事例〕 広島東安定所が平成 21 年 9 月に職業相談員（一般担当）1 人を採用した際には、労働局から急な採用枠の配賦通知があり取り急ぎ採用する必要があったことや、多数の応募があった場合に対応が困難となることが危惧されたため、インターネットによる求人情報の提供を行わなかった。求人情報は安定所内で公開し、かつ、直前に行った別件の臨時事務補助員の選考で不採用になった者に対し情報提供したところ、当該者のみから応募があり、選考・採用している。 〔事例〕 名古屋中安定所が平成 22 年 4 月に職業相談員（一般担当）1 人を採用した際には、通勤手当が日額 350 円と少額であるため、遠方から応募があった場合に、自己負担が大きくなることが心配であったとして、求人情報は安定所内で公開し、インターネットによる求人情報の提供を行わなかった。結果として、応募があったのは、安定所所在区に在住する求職者 1 人のみであり、求人公開 2 日後には選考が行われ、採用されている。 （安定所ではなく、管内の人材銀行登録者のみに求人を公開して採用者を決定している例） 愛知労働局では、助成金支給申請アドバイザーを平成 21 年度に 29 人、22 年度に 1 人採用し、このうち 16 人を同局に、14 人を管内の安定所に配置しているが、これら全ての求人を名古屋中安定所の附属機関である名古屋人材銀行で行っている。同人材銀行での求人は、あらかじめ登録している 40 歳以上の専門職、技術職又は管理職の 3 年以上の経験者に対して行われるものであり、求人が限定的なものとなっている。	図表Ⅱ-3-⑦
---	----------------

【所見】

したがって、厚生労働省は、求人開拓等の業務の効率的かつ効果的な実施を図るとともに、求人者・求職者の信頼を確保する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 求人開拓推進員について、安定所における求人開拓推進員の活動実績や開拓求人の充足状況の把握・分析結果及び年間目標の達成状況に基づく統一的な配置基準を定め、優先度を考慮した配置を行うこと。
- ② 各種相談員の募集に当たっては、インターネットを通じた求人情報の公開の徹底など公平・公正な採用手続が行われるよう労働局及び安定所への指導を徹底すること。

図表Ⅱ-3-① 職業紹介事業に従事する職員数等の推移

全国

(単位:人、%)

区分		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
職員数	正規職員数	6,358 (100.0)	6,242 (98.2)	5,944 (93.5)	5,748 (90.4)
	相談員数	6,924 (100.0)	8,060 (116.4)	13,735 (198.4)	13,386 (193.3)
	計	13,282 (100.0)	14,302 (107.7)	19,679 (148.2)	19,134 (144.1)
新規求職者数		6,307,182 (100.0)	7,033,306 (111.5)	7,822,577 (124.0)	7,661,557 (121.5)
職員1人当たり求職者数		474.9	491.8	397.5	400.4
新規求人数		9,299,371 (100.0)	7,598,495 (81.7)	6,215,717 (66.8)	7,149,694 (76.9)
職員1人当たりの求人数		700.1	531.3	315.9	373.7

調査対象労働局(11)の計

区分			平成19年度	20	21	22
職員数	職業相談部門	正規職員数	1,928.4 (100.0)	1,887.3 (97.9)	1,884.9 (97.7)	1,850.2 (95.9)
		相談員数	2,581.0 (100.0)	2,588.5 (100.3)	3,244.5 (125.7)	4,591.5 (177.9)
		計	4,509.4 (100.0)	4,475.8 (99.3)	5,129.4 (113.7)	6,441.7 (142.9)
	求人部門	正規職員数	642.0 (100.0)	618.1 (96.3)	548.8 (85.5)	589.3 (91.8)
		相談員数	421.0 (100.0)	381.5 (90.6)	650.5 (154.5)	1,228.5 (291.8)
		計	1,063.0 (100.0)	999.6 (94.0)	1,199.3 (112.8)	1,817.8 (171.0)
	計	正規職員数	2,570.4	2,505.4	2,433.7	2,439.5
		相談員数	3,002.0	2,970.0	3,895.0	5,820.0
		計	5,572.4	5,475.4	6,328.7	8,259.5
	新規求職者数		2,761,897 (100.0)	3,069,516 (111.1)	3,502,981 (126.8)	3,464,783 (125.4)
	職業相談部門職員1人当たり求職者数		612.5	685.8	682.9	537.9
	新規求人数		4,388,390 (100.0)	3,536,570 (80.6)	2,841,438 (64.7)	3,305,121 (75.3)
	求人部門職員1人当たり求人数		4,128.3	3,538.0	2,369.2	1,818.2

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 新規求職者及び求人者数は、一般(常用及び臨時・季節雇用)に係る実績である。
3 表中の()内は、平成19年度を基準年度とした各年度実績の比率である。
4 全国の職員数には、再任用短時間職員を含まない。
5 平成19～21年度は補正予算ベース、平成22年度は当初予算ベースで計上している。

図表Ⅱ-3-② 求人開拓業務に係る規程（抜粋）

○ 平成22年度求人開拓事業の具体的取扱いについて（平成22年3月30日付け職首発0330第3号職業安定局首席職業指導官通知）

4 求人開拓事業の実施に伴う業務の状況等の把握

求人開拓推進員の活動状況等について、必要な記録、集計を行うこと。

5 目標等

（1） 目標

求人開拓推進員が開拓する求人に関し、同推進員1人当たりの年間求人開拓数480人以上、同開拓求人充足数180人以上を目標とすること。

（2） （略）

○ 求人開拓業務の具体的取扱いについて（平成23年3月30日付け職首発0330第1号職業安定局首席職業指導官通知）

4 業務目標

求人開拓推進員が開拓する求人に関し、同推進員1人当たりの年間開拓求人数 735 人以上、同開拓求人の充足数 180 人以上を目標とする。なお今後、本省職業安定局で目標を検討する過程で、目標が変更される場合は、別途通知する。

5 求人開拓の実施における留意事項

（1） （略）

（2） （略）

（3） 正社員求人、求人件数の確保を念頭においた求人開拓

最近の求人数の増加傾向や、正社員求人に対する求職者ニーズが高いことを踏まえ、正社員求人の確保を念頭において取組を進めること。

また、求人の量的確保に当たっては、求職者の選択の幅を広げるため、求人件数の確保を念頭において取組を進めること。

（4）以降 （略）

図表Ⅱ-3-③ 職業相談員等の採用、要件に係る設置要綱・要領（抜粋）

○ 職業安定行政関係の相談員に係る管理業務について（平成 23 年 2 月 7 日付け職総発第 0207 第 1 号職業安定局総務課長通知）

1. ～ 2. （略）

3. 募集

(1) 求人公開の原則

相談員の募集は、その公的な身分と職務内容に鑑み、縁故による採用は一切行っ
てはならず、国民が広く応募の機会を得られるようにする必要があることから、
原則として、全て公共職業安定所（以下「安定所」という。）の求人として
安定所庁舎内及びハローワークインターネットサービス上で公開すること。

(2)～(3) （略）

(4) 求人公開の原則の特例

8. (2)により、既に者を適格者として再採用する場合に限り、当該相談員の
求人については例外的に(1)の方法をとらなくても差し支えないこと。

4. 選考

(1)～(3)（略）

(4) 職業安定行政OBへの委嘱

公正性及び公平性確保の観点から、職業安定行政OB（過去に職業安定行政職員
であった者を指す）については、公開した求人へ自ら応募した場合であって、公募
による他の応募者と比較しても能力及び適性面で優れている場合にのみ採用する
ことができる。（略）

5. ～ 7. （略）

8. 任期の終了・再採用の手続き

(1) （略）

(2) 再採用

再採用に当たっては、前年度において設置されていた相談員で、補充しようと
する相談員と同一の大分類に属する相談員に就いていた者を採用する場合におい
て、面接及び以下による能力の実証等を行った場合は、公募によらないことがで
きるものとする。

なお、公募によらない採用は、同一者について、連続2回を限度とするよう努
めるものとする。

ア～エ （略）

(3)～(6) （略）

9. ～17. （略）

○ 職業相談員規程（平成 13 年 1 月 6 日厚生労働省訓第 57 号）

第 1 条～2 条（略）

第 3 条 相談員は、公共職業安定所長の定めるところにより、次の職務を行う。

- (1) 適正な職業選択及び就職後における職場への適応について対象者の相談に応じ、必要な援助及び指導を行うこと。
- (2) 対象者の雇用に関する事項について、対象者を雇用する事業主の相談に応じ、必要な援助及び指導を行うこと。

（略）

○ 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）

1 委嘱等

次の要件を全て具備している者

- i) その経歴からこれまでの企業とのつながりや企業に関する知識等を活かした求人開拓推進を期待できる者
- ii) 社会的信望のある者
- iii) 2 の職務を行うにあたって、必要な熱意と見識のある者

○ 助成金支給申請アドバイザー要領

3. 委嘱

- (1) アドバイザーは、以下の要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が委嘱する。

ア 社会保険労務士や中小企業診断士など中小企業の雇用管理の改善に関し深い知識と経験を有する者

イ 助成金等の制度を十分に理解でき、事業主等に対して明確に説明が行える者

ウ 社会的信望がある者

（略）

図表Ⅱ-3-④ 調査対象労働局・安定所における職業紹介関係業務量の比較（平成22年度）

(単位:人)

区分	職業相談(紹介)部門							求人部門						
	正規職員数	相談員数	計	新規求職者数	職業紹介件数	相談員1人当たり新規求職者数	相談員1人当たり職業紹介数	正規職員数	相談員数	計	新規求人数	雇用保険適用事業所数	相談員1人当たり新規求人数	相談員1人当たり事業所数
北海道労働局	213	493	706	447,302	602,357	907	1,222	46	157	203	297,197	97,833	1,893	623
宮城労働局	79	271	350	160,705	333,736	593	1,231	28	56	84	134,499	34,471	2,402	616
東京労働局	480	886	1,366	744,169	2,239,885	840	2,528	154	280	434	888,031	323,112	3,172	1,154
埼玉労働局	113	445	558	327,082	721,843	735	1,622	52	118	170	247,551	69,641	2,098	590
長野労働局	82	196	278	128,988	232,948	658	1,189	26	55	81	134,719	37,105	2,449	675
愛知労働局	181	632	813	353,779	631,816	560	1,000	54	183	237	410,814	105,481	2,245	576
大阪労働局	244	728	972	600,076	1,469,728	824	2,019	98	137	235	551,312	164,373	4,024	1,200
広島労働局	117	236	353	154,202	281,560	653	1,193	31	64	95	194,637	48,761	3,041	762
香川労働局	48	110	158	72,539	132,924	659	1,208	11	29	40	87,795	17,908	3,027	618
福岡労働局	239	451	690	354,401	647,657	787	1,438	75	115	190	298,154	79,726	2,604	696
沖縄労働局	54	144	198	121,540	166,068	844	1,153	14	35	49	60,412	22,006	1,726	629
11労働局計	1,850	4,592	6,442	3,464,783	7,460,522	755	1,625	589	1,229	1,818	3,305,121	1,000,417	2,690	814
全国	-	-	-	7,661,557	15,292,954	-	-	-	-	-	7,149,694	2,033,692	-	-
札幌所	30	115	145	75,031	149,699	652	1,302	5	23	28	54,369	15,302	2,364	665
千歳所	5	18	23	15,528	16,588	863	922	2	3	5	10,420	2,782	3,473	927
室蘭所	8	25	33	16,577	22,124	663	885	3	12	15	13,694	3,469	1,141	289
仙台所	35	188	223	68,291	196,086	363	1,043	14	29	43	84,544	19,601	2,915	676
塩釜所	5	16	21	11,673	21,927	730	1,370	2	4	6	7,511	2,291	1,878	573
気仙沼所	4	4	8	5,185	8,915	1,296	2,229	1	3	4	4,964	1,569	1,655	523
飯田橋所	29	56	85	36,167	126,565	646	2,260	33	35	68	160,063	60,355	4,573	1,724
足立所	28	50	78	48,050	140,063	961	2,801	6	15	21	37,858	13,525	2,524	902
三鷹所	18	36	54	32,805	95,036	911	2,640	3	11	14	26,169	7,400	2,379	673
川口所	9.4	35	44.4	35,687	79,070	1,020	2,259	2.7	11	13.7	24,211	9,643	2,201	877
大宮所	14.5	70	84.5	57,614	130,615	823	1,866	2.7	13	15.7	44,739	10,949	3,441	842
川越所	14	57	71	42,253	97,688	741	1,714	6.2	17	23.2	30,470	8,269	1,792	486
長野所	13	30	43	18,192	37,255	606	1,242	3	7	10	21,649	5,339	3,093	763
松本所	16	38	54	23,372	42,880	615	1,128	3	8	11	23,821	6,837	2,978	855
名古屋中所	43	185	228	70,654	135,390	382	732	9	29	38	111,327	23,839	3,839	822
豊橋所	12	45	57	23,704	43,295	527	962	5	19	24	23,328	6,206	1,228	327
刈谷所	15	60	75	27,895	44,348	465	739	5	16	21	29,136	7,064	1,821	442
梅田所	28	137	165	76,421	231,754	558	1,692	6	16	22	72,603	22,430	4,538	1,402
堺所	17	70	87	54,127	124,776	773	1,783	3	10	13	42,171	11,273	4,217	1,127
茨木所	13	34	47	34,402	87,746	1,012	2,581	3	8	11	26,845	7,704	3,356	963
広島東所	15	28	43	15,570	32,750	556	1,170	3	7	10	22,746	6,840	3,249	977
福山所	21	36	57	27,896	40,077	775	1,113	3	8	11	35,394	8,343	4,424	1,043
可部所	5	11	16	11,732	23,799	1,067	2,164	2	3	5	5,707	2,253	1,902	751
高松所	17	61	78	34,904	66,975	572	1,098	4	10	14	43,288	8,986	4,329	899
丸亀所	7	19	26	14,418	26,672	759	1,404	3	5	8	16,606	2,925	3,321	585
観音寺所	7	7	14	7,529	12,369	1,076	1,767	1	5	6	9,662	2,044	1,932	409
福岡東所	22	43	65	35,044	71,985	815	1,674	3	6	9	22,003	6,678	3,667	1,113
大牟田所	13	20	33	16,367	30,648	818	1,532	5	7	12	12,189	3,457	1,741	494
久留米所	21	34	55	34,095	59,494	1,003	1,750	6	10	16	25,148	7,354	2,515	735
那覇所	17	70	87	62,098	89,806	887	1,283	8	17	25	33,574	12,170	1,975	716
沖縄所	15	51	66	43,010	29,638	843	581	3	9	12	17,992	6,097	1,999	677
31安定所計	516.9	1,649	2,165.9	1,076,291	2,316,033	653	1,405	158.6	376	534.6	1,094,201	312,994	2,910	832

(注) 1 当省の調査結果による。
2 新規求職者数等の数値は、一般（常用及び臨時・季節雇用）である。
3 各安定所の数値には、出張所、分室及び附属施設分を含む。
4 雇用保険適用事業所数は平成23年3月末時点である。

図表Ⅱ-3-⑤ 安定所管内1km²における求人開拓推進員1人当たりの雇用保険適用事業所数（平成22年度）

区分	管内雇用保険 適用事業所数 (所) [a]	求人開拓推進 員数(人) [b]	1人当たり雇 用保険適用事 業所数(所) [a/b]	管轄総面積(k m ²) [c]	1km ² たりの雇 用保険適用事 業所数(所) [a/c]	1km ² 当たりの1 人当たり雇 用保険適用事業 所数(所) [(a/c)/b]
1札幌	15,302	8	1,913	835.5	18.3	2.3
2千歳	2,782	2	1,391	889.8	3.1	1.6
3室蘭	3,469	4	867	292.8	11.8	3.0
4仙台	19,601	15	1,307	1,033.6	19.0	1.3
5塩釜	2,291	2	1,146	231.6	9.9	4.9
6気仙沼	1,569	1	1,569	497.1	3.2	3.2
7飯田橋	60,355	15	4,024	329.7	183.1	12.2
8足立	13,525	7	1,932	63.4	213.3	30.5
9三鷹	7,400	6	1,233	66.2	111.8	18.6
10川口	9,643	5	1,929	85.2	113.1	22.6
11大宮	10,949	5	2,190	338.8	32.3	6.5
12川越	8,269	6	1,378	202.2	40.9	6.8
13長野	5,339	3	1,780	844.1	6.3	2.1
14松本	6,837	4	1,709	1,869.1	3.7	0.9
15名古屋中	23,839	16	1,490	135.0	176.5	11.0
16豊橋	6,206	12	517	450.2	13.8	1.1
17刈谷	7,064	8	883	199.5	35.4	4.4
18梅田	22,430	9	2,492	58.0	386.8	43.0
19堺	11,273	5	2,255	150.0	75.2	15.0
20茨木	7,704	3	2,568	213.5	36.1	12.0
21広島東	6,840	4	1,710	334.0	20.5	5.1
22福山	8,343	4	2,086	518.1	16.1	4.0
23可部	2,253	2	1,127	1,341.8	1.7	0.8
24高松	8,986	3	2,995	465.1	19.3	6.4
25丸亀	2,925	2	1,463	378.8	7.7	3.9
26観音寺	2,044	1	2,044	340.1	6.0	6.0
27福岡東	6,678	6	1,113	391.8	17.0	2.8
28大牟田	3,457	3	1,152	263.6	13.1	4.4
29久留米	7,354	5	1,471	415.7	17.7	3.5
30那覇	12,170	9	1,352	387.2	31.4	3.5
31沖縄	6,097	7	871	365.7	16.7	2.4
全体	312,994	182	51,955	13,987	1,629.7	9.0
平均	10,096.6	5.9	1,676	451.2	53.6	7.9

(注) 1 当省の調査結果による。

2 雇用保険適用事業所数は平成23年3月末時点のものである。

3 安定所管内の面積は、国土地理院の全国都道府県市区町村別面積調（平成22年10月1日現在）に基づき、管轄地域の面積を合計して用いた。

4 「求人開拓推進員」欄には、個別求人開拓推進員を含まない。

図表Ⅱ-3-⑥ 各種相談員の募集に係る公開区分及び公募期間の設定状況

(単位:人)

公開区分		i1	i2	i3	i4	公開区分不明	計
募集期間							
7日以上		24	4	5	19	4	56
	うち、無競争で採用された者	3	0	0	1	1	5
6日以下		6	1	0	6	2	15
	うち、無競争で採用された者	0	0	0	3	2	5
募集期間不明		3	0	0	1	0	4
	うち、無競争で採用された者	0	0	0	0	0	0
計		33	5	5	26	6	75
	うち、無競争で採用された者	3	0	0	4	3	10

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 「公開区分」欄の記号の意味は、次のとおりの公開の程度を表す。
① i1ー全利用者に事業所名を含む求人情報を提供
② i2ーハローワーク求職登録者に限定して、事業所名等を含む求人情報を提供
③ i3ーインターネットに求人情報を掲載するが、事業所名等は提供しない
④ i4ーインターネットでは求人情報を提供しない
3 網掛けの欄は、インターネットで未公開であるなど募集形態が不適切と考えられるものである。

図表Ⅱ-3-⑦ インターネットで公開していない又は公開区分が不明であり、かつ、選考時に競合者がいなかったものに係る採用条件と採用者の職歴等の比較

区分	相談員の名称	募集 区分	募集 期間	募集 人数	応募 者数	求人条件			採用者の職歴、保有免許資格			備考
						① 学歴			① 最終学歴			
						② 必要な経験等			② i) 経験した主な仕事、ii) 最終の職業			
						③ 必要な免許資格等			③ 保有している免許資格			
名古屋中	職業相談員 (一般)	i4	2	1	1	① 不問			① 高卒			インターネット公開しなかった理由は、遠方から応募があった場合に、通勤手当が月額 350 円と少額であるため、自己負担が大きくなることを心配したため
						② パソコン（ワード、エクセル）			② 電話応対、資料作成、接客等営業事務			
						③ 不問			③ 医療事務、パソコン操作（エクセル・ワード）			
川越	助成金支給申請 アドバイザー	i4	3	1	1	① 不問			① 大卒			—
						② 会社等で労務関係、各種申請手続等の経験ある方尚可			② i) 美術館での事務、通訳、ii) 不動産鑑定関係事業所での不動産の調査、事務			
						③ 不問			③ 宅地建物取引主任者、簿記検定 2 級、パソコン操作（ワード・エクセル・web）、自動車免許			
塩釜	職業相談員 (一般)	i4	6	1	1	不明（震災により調査未了）						—
						① 不問			不明（求職票等不存在）			
						② 窓口業務の経験がある方						
広島東	職業相談員 (一般)	i4	7	1	1	① 不問			① 不明			インターネットで公開しなかった理由は、多数の応募があった場合に、窓口業務が混雑している中で、採用業務の対応が困難となることが危惧されたため。また、労働局から急な採用枠の配賦通知があったため、直前に行った臨時事務補助員の選考で不採用になった者の中から採用
						② 窓口業務の経験がある方			② 大卒			
						③ パソコンのできる方（ワード、エクセル）			② i) 経理、人事、総務、営業等管理業務、ii) 民間会社取締役副社長			
松本	助成金支給申請 アドバイザー	不明	3	1	1	① 高卒以上			① 大卒			緊急に採用する必要があるため、求職登録者の中から、社労士の有資格者等適任者を選し、採用
						② 人事・労務管理経験			② i) 経理、人事、総務、営業等管理業務、ii) 民間会社取締役副社長			
						③ 産業カウンセラー、キャリアアコンサルタント資格あれば尚可			③ 自動車免許、衛生管理者、甲種防災管理者			
松本	職業相談員 (一般)	不明	8	1	1	① 高卒以上			① 短大卒			—
						② 人事労務管理経験、就職支援（相談）経験			② i) 事務、ii) 松本安定所での相談業務			
						③ 産業カウンセラー、キャリアアコンサルタント資格あれば尚可			③ 自動車免許			
長野	助成金支給申請 アドバイザー	不明	6	1	1	① 高卒以上			① 高卒			助成金の支給申請の急増に対応するため、関連業務の知識がある者を採用する必要から、別途、安定所 0B に求人案内し、募集と同時に採用
						② 雇用管理経験者、対人業務経験者			② i) 行政事務、ii) 財団法人での事務			
						③ 社会保険労務士、中小企業診断士等あれば尚可			③ 自動車免許			

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「募集区分」欄の「i 4」は、インターネットでは求人情報を提供しないことを指す。

3 「募集期間」欄は、求人受付年月日から選考日までの期間を示す。

4 長野安定所の応募者数は、書類審査を通過し、面接を実施した人数である。