



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

＜行政評価・監視結果に基づく所見表示＞

「行政評価・監視」は、東北管区行政評価局が行う行政改善活動の一つで、行政の運営全般を対象として、主として合規性、適正性等の観点から評価を行い、行政運営の改善を推進するものです。

この行政評価・監視は、ハローワークにおける求人情報の適正な提供を求める**地域住民の声（行政相談）に基づいて、全国で初めて実施**したものです。

調査結果については、平成18年3月28日、宮城労働局に対して所見表示したものです。

シンボルマークのコンセプト

日本の国土を示す四角い枠から勢いよく飛び出していく球体は、総務省の姿を表し、国民の目につきにくい社会基盤も支えつつ、国と地方、国と国民、国民と生活、国民と海外といった要素を情報ネットワーク化によって密接に結びつけ、これまでの活動領域にとどまらない創造性豊かな活動を表しています。

総務省東北管区行政評価局

第一部第2評価監視官 大野 廣志

(担当) 赤坂 仁 氏家 三男

(電話) 022(262)8464

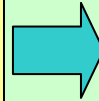
概略

背景

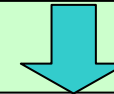
- ・ 宮城県における平成16年平均有効求人倍率0.79倍と前年比0.07ポイント上昇
- ・ しかし、依然として厳しい雇用情勢



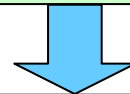
労働力の需要供給の調整業務を担うハローワークの役割重要



- ・ 求人情報は、求職者が就労先を選定する上で重要な情報源
- ・ ハローワークは、公の機関として信頼できる情報の提供が必要



- ハローワークの求人情報について不適切との行政相談あり
- ・ 仕事の内容が求人カードと面接時の会社の説明と異なっている
 - ・ 会社の面接において求人カードに記載のない資格が必要とされた など



所見表示事項

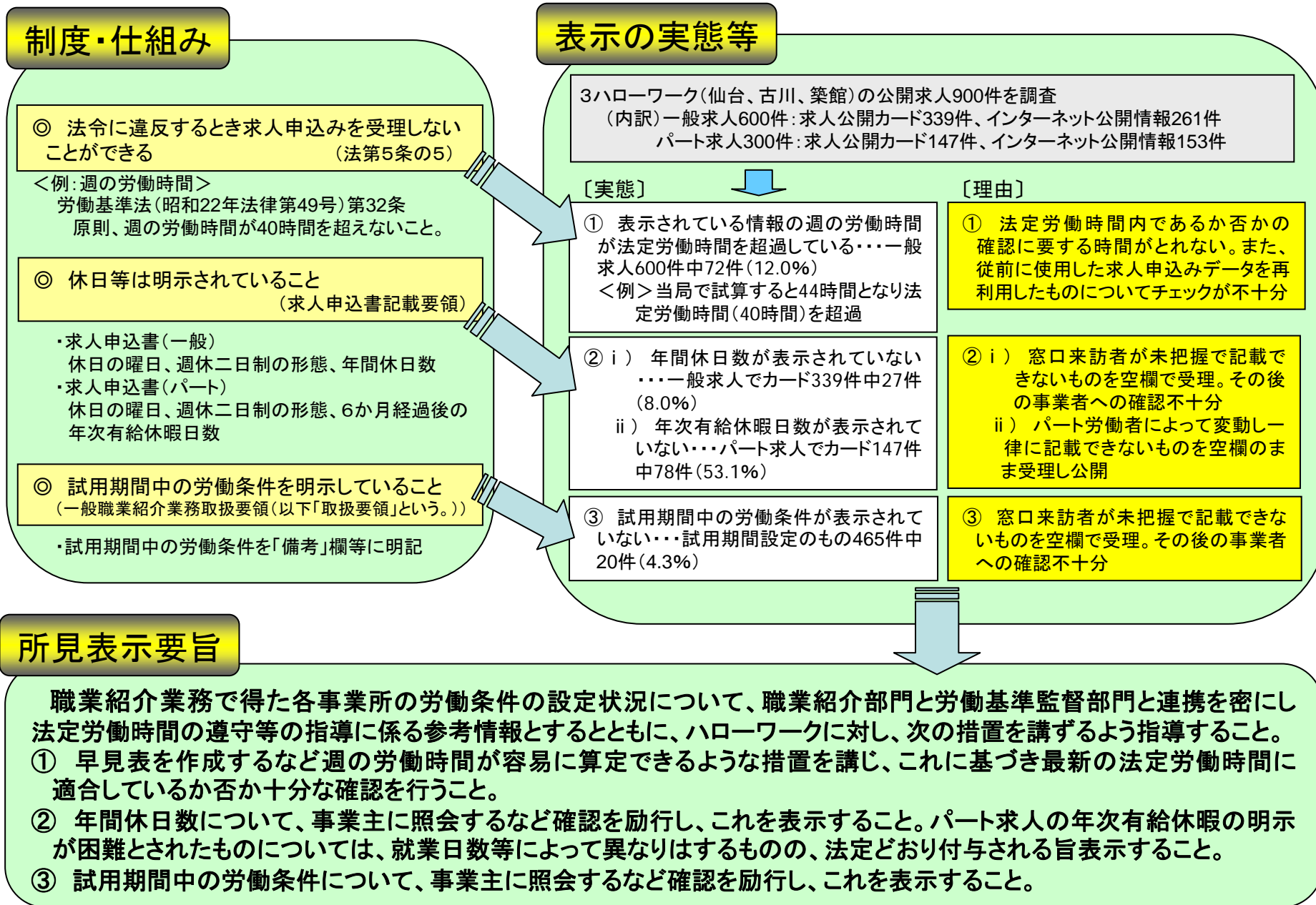
今回の行政評価・監視の結果、以下の点について改善すべき事項を所見表示

- 1 労働時間、休日等の表示の適正化
- 2 年齢制限理由等の表示の適正化
- 3 賃金、必要な経験等の表示の明確化

所見表示

宮城労働局
平成18年3月28日

所見表示1 労働時間、休日等の表示の適正化



所見表示2 年齢制限理由等の表示の適正化

制度・仕組み

年齢制限理由の提示

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第18条の2

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢(65歳以下のものに限る。)を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令の定める方法により、当該理由を示さなければならない。

◎ 年齢制限を行う場合、やむを得ない理由を提示させること (取扱要領)

<やむを得ない理由>

「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(以下「年齢指針」という。)に示される要件に該当すること。

<やむを得ない理由の例>

体力・視力等加齢に伴い低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合(指針第3の8)

◎ やむを得ない理由の提示がない場合、「理由提示指導中」との表示を行うこと (取扱要領)

表示の実態等

〔実態〕

① 年齢制限理由がやむを得ないとは認められない表示となっている…理由提示のもの444件中43件(9.7%)

<例>

通常年齢不問となっている職種(介護)の求人において、(指針第3の8を理由に)30歳以下に制限

② 年齢制限理由提示指導中の表示がされていない…年齢制限を行っている571件中127件(22.2%)

〔理由〕

① 年齢指針(第3の8)に該当するか否かについて具体的な基準が(示されていない)ため、妥当性の判断が困難

② 取扱要領の趣旨の徹底が不十分

所見表示要旨

ハローワークに対し、年齢制限の妥当性を判断するための具体的判断基準を示すとともに、年齢制限理由の提示がない求人申込みについて、年齢制限理由の提示を指導中である旨の表示を励行するよう指導すること。

所見表示3 賃金、必要な経験等の表示の明確化

制度・仕組み

◎ 労働条件等に幅がありすぎる場合には、誤解を生じたりすることのないよう、可能な限り限定すること (取扱要領)

(ハローワークにおける取扱い)
賃金の下限と上限を表示する場合、業務の経験、資格の内容等により賃金が決定する旨注記

◎ 求人申込書に学歴、必要な経験等、必要な免許・資格を記載すること (求人申込書記載要領)

(ハローワークにおける取扱い)
求人者は要件がある場合に記入し、要件がなく空欄の場合には、ハローワークにおいて「不問」との表示

表示の実態等

賃金の幅が大きすぎる表示となっている・・・カード486件中20件(4.1%)

<例>

賃金の下限と上限の額が2倍以上となっているが、業務の経験、資格の内容等により決定する旨の注記なし

求人要件である学歴、必要な経験等、必要な免許・資格が表示されず空欄となっている・・・カード486件中66件(13.6%)

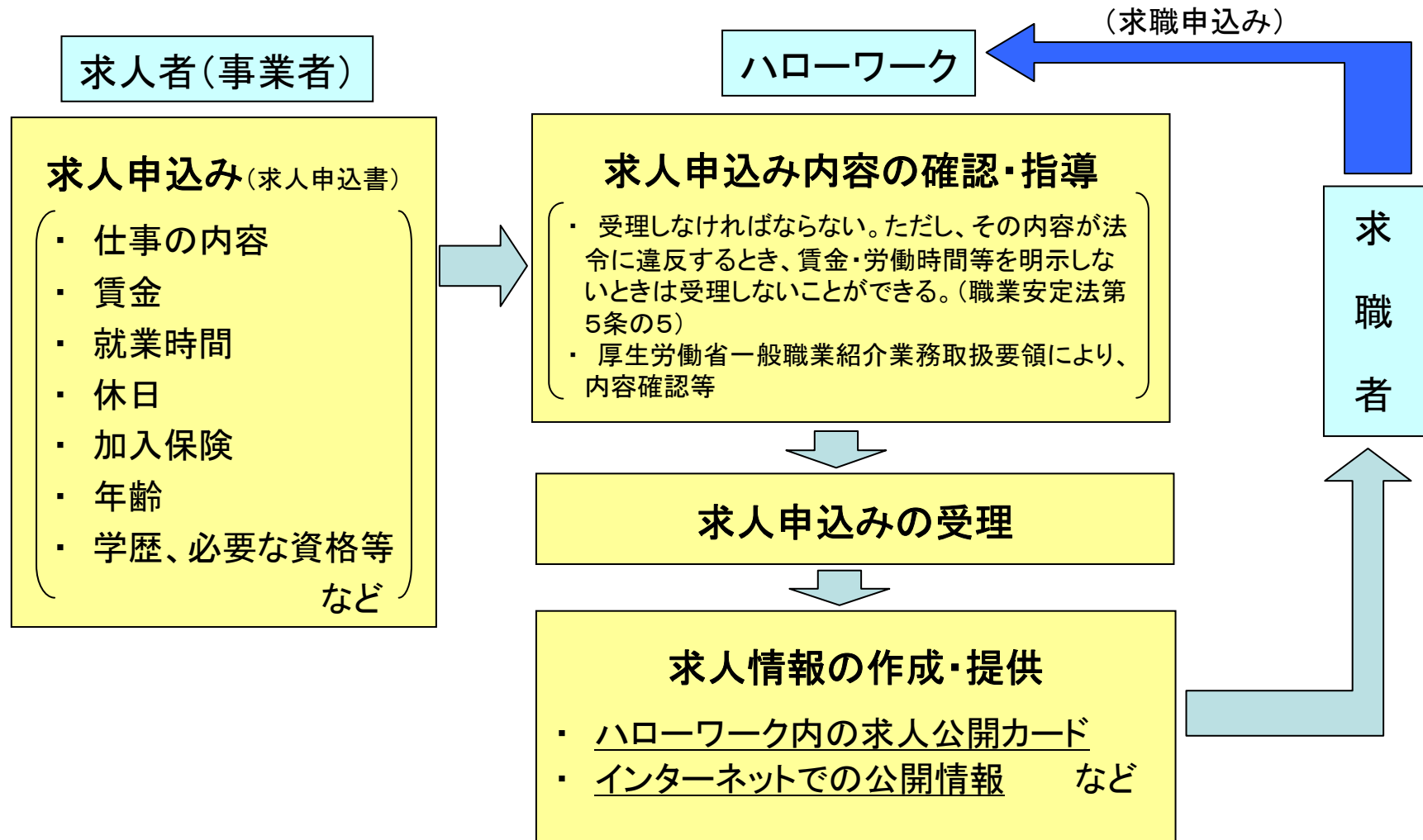
<例>

必要な経験等が空欄となっており、経験を要するかどうか不明

所見表示要旨

ハローワークに対し、求職者の立場に立った分かりやすい情報提供に努めるよう指導すること。

(参考1) ハローワークにおける求人情報の提供の仕組み



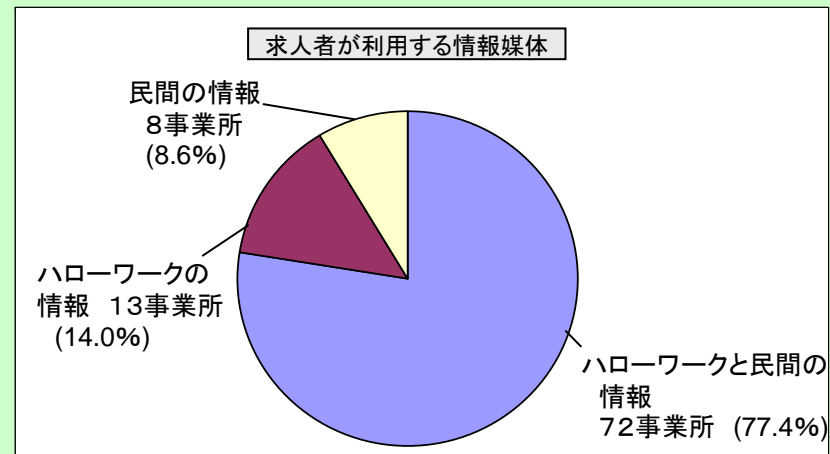
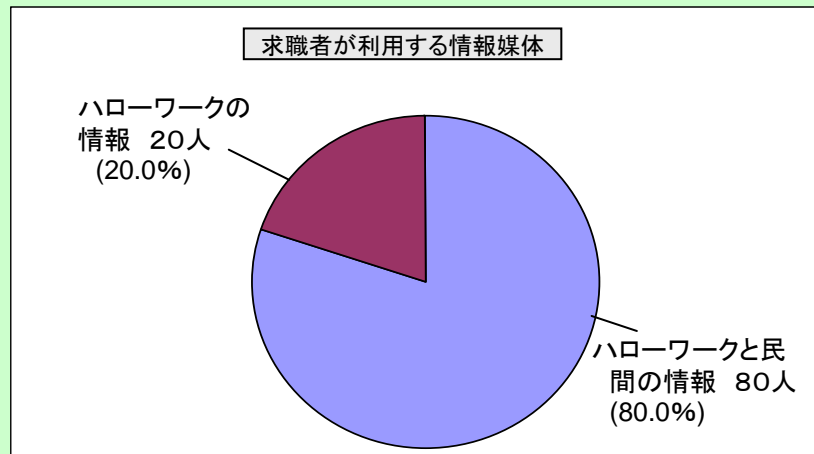
(参考2) 求職者及び求人者(事業所)に対する意識調査結果から

調査対象者

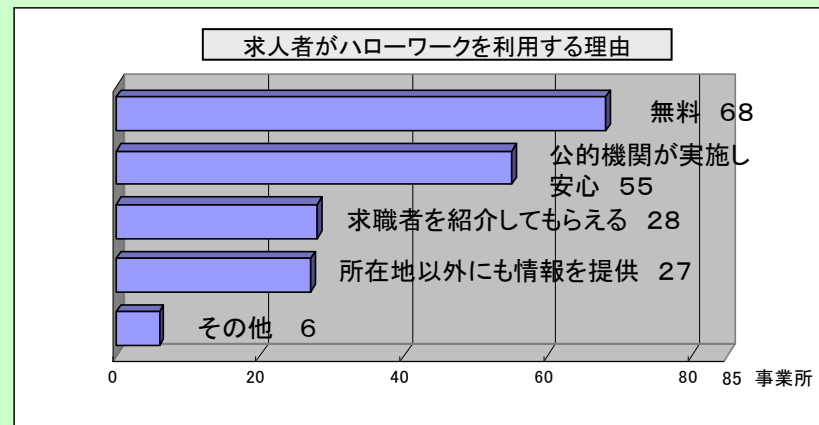
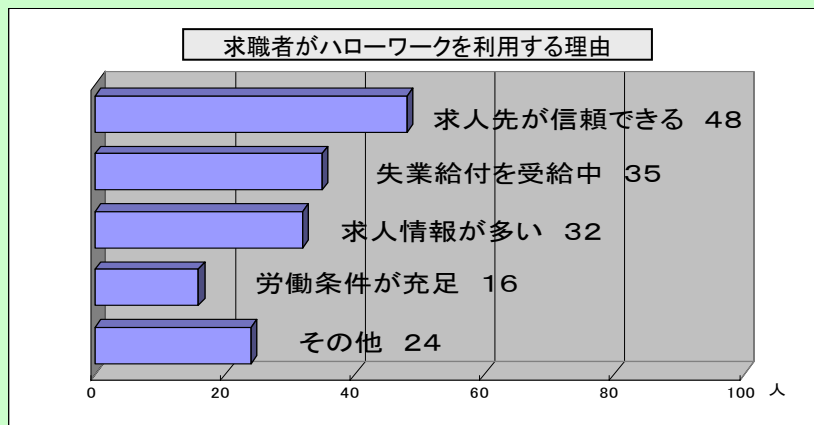
ハローワークが提供する求人求職情報について、ハローワークを利用している求職者100人、ハローワーク又は民間求人情報誌を利用している求人者158事業所を対象に意識調査を実施 → 求職者100人、求人者93事業所から回答

概要

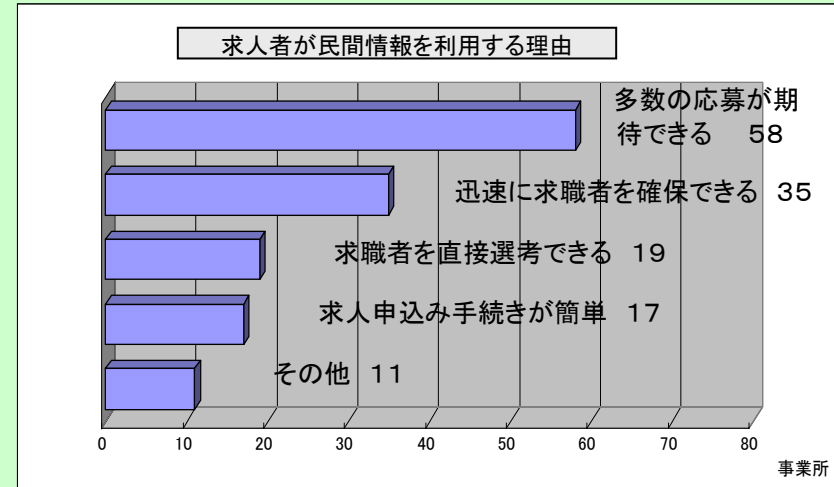
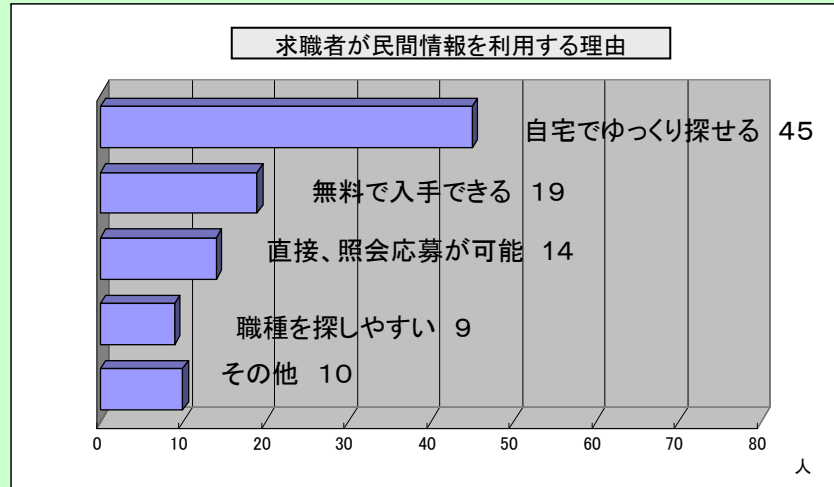
1 求職者及び求人者の多くはハローワークと民間の情報媒体を併用している



2 求職者及び求人者ともハローワークに対して信頼性を求めている



3 求職者及び求人者は、民間情報に対しては利便性と迅速性を求めている



4 ハローワークは求人申込みの確認・指導を実施しているものの、一部に求人情報と労働条件が相違している

