

# 厚生労働省作成 説明資料

(ハローワーク関連業務「新卒応援ハローワーク」、「わかものハローワーク」及び「マザーズハローワーク」)

平成27年 3月10日

# 公共職業安定所(ハローワーク)とは？

- ハローワークは、民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティーネットとしての役割を担っている。
- 地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施する点がハローワークの特徴。
- ハローワークは1日約17万人が利用する国民にもっとも身近な行政機関の一つであり、全国544所にハローワークを設置するなど、地域に密着した業務を実施。

・平成25年度実績

新規求職者数 634.7万人 新規求人数 973.6万 就職 210.8万人

雇用保険受給資格決定件数 166.7万件

・ハローワークの人員体制 職員数:11,140人 相談員数:16,737人

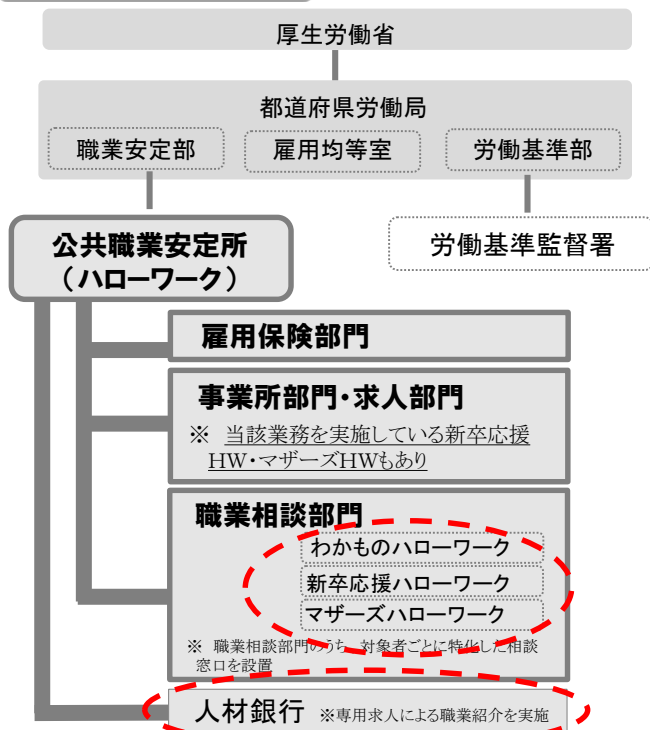
(求職活動の様子)



(職業相談の様子)



## 組織の位置づけ



## 主な所掌事務

失業認定に当たっては保険者たる国が、直接職業紹介を実施して、再就職の意思を厳格に認定することが必要。

### 職業紹介

職業紹介・職業相談、求人開拓

就職の実現には、企業の指導等と一体となった職業紹介や、関係機関と連携したチーム支援が効果的。

### 雇用保険／求職者支援

- ・失業認定、失業給付の支給
- ・職業訓練の受講指示、職業訓練受講給付金の支給 等

### 雇用対策 (企業指導など)

- ・障害者の雇用率達成指導 (雇入計画の作成命令・勧告等)
- ・高齢者雇用確保措置導入指導 (違反事業主に対する勧告等)
- ・雇用維持のための支援 等

※OECDの雇用戦略でも、職業紹介・失業給付・雇用対策の3機能は統合されるべき、との勧告がなされている。(1994年・2006年)

# ハローワークの利用者の特徴

- ハローワークは、就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとして機能。
- 民間は主に規模の大きい企業、ハローワークは主に規模の小さい企業(特に零細)のマッチング機関として機能。
- ※ 就職経路に占めるハローワークの割合は2割。
- ※ 零細企業(5~29人規模)ではハローワークが最も活用されており、入職経路の3分の1を担っている。
- わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークにおいては、長期フリーターや母子家庭の母など、より就職困難性の高い求職者を主な対象とし、対象を限定のうえ集中的に支援している。

採用手段／規模	規模計	300人以上規模	300人未満規模	うち零細企業(5~29人規模)	平均年収(※)
広告・情報提供	<b>34.8%</b> 32.2%(100.0%)	<b>44.2%</b> 40.3%(56.7%)	<b>28.6%</b> 26.9%(41.7%)	<b>21.2%</b> 19.9%(11.4%)	343.9万円
民間職業紹介所	2.6%(100.0%)	3.9%(62.7%)	1.7%(32.8%)	1.3%(9.6%)	<b>560.2万円</b>
ハローワーク	<b>24.3%(100.0%)</b>	<b>17.6%(32.9%)</b>	<b>31.0%(63.8%)</b>	<b>33.4%(25.4%)</b>	<b>314.2万円</b>
学校	6.3%	7.6%	5.2%	4.6%	301.2万円
その他	14.0%	13.2%	12.1%	13.7%	476.7万円
縁故	20.5%	17.4%	23.1%	27.1%	365.4万円

※「規模別の入職経路割合」は厚生労働省「平成24年雇用動向調査」、「入職経路別平均年収」は「リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」(平成26年1月一般社団法人人材サービス産業協会まとめ)」出典。「平成24年雇用動向調査」と「ワーキングパーソン調査2010」は採用手段の項目立てが同一ではないため、項目内容が似通った数値を記載。

## わかものハローワーク

非正規雇用を繰り返し長期フリーターとなってしまった者など、不安定就労の期間が長い方や就労経験が少ない方を主な対象としている。

【実績(フリーター)】	平成24年度	平成25年度
のべ来所者数	62,071人	134,964人
就職者数	2,273人	5,872人

※ わかものハローワークは平成24年10月に3カ所設置。上記実績も3カ所のもの。

## 新卒応援ハローワーク

民間就職支援サイトや民間職業紹介機関の支援ではうまくいかず、年度後半になっても内定を得られない学生や未就職卒業者を主な対象としている。

【実績】	平成24年度	平成25年度
のべ来所者数	709,648人	699,864人
就職者数	94,173人	99,942人

※うち約4割が年度後半になっても内定を得られない学生、約5割が既卒者

## マザーズハローワーク

子育てと仕事の両立を希望する女性を対象としている。また、その中でも特に、働く必要性の高い母子家庭の母も主な対象としている(求職者のうち2割程度)

【実績(母子家庭の母)】	平成24年度	平成25年度
求職者数	40,637人	39,079人
就職件数	15,472人	15,146人

# わかものハローワークについて

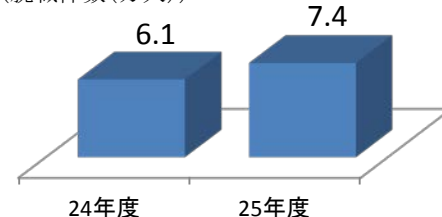
## 1. 対象者

概ね45歳未満で正規雇用での就職を希望する求職者であり、不安定就労の期間が長い方や就労経験が少ない方

## 2. 箇所数

全国28箇所（そのほか、ハローワーク内にコーナーを設置しているもの 210箇所）

(就職件数(万人))



## ◎ハローワーク内の体制例

### 事業所部門・求人部門

職業紹介のための求人受理、求人開拓、事業主指導、助成金関係業務

連携

- ・求職者から求人内容に関する苦情への対応、事業主指導
- ・求職者の訓練担当部門への誘導
- ・若者応援企業の募集・面接会

### 職業相談部門

職業紹介・職業相談、求職受理  
公的職業訓練受講指示等、求人条件緩和指導

### わかものハローワーク(呼称)

- 職業相談部門のうちフリーター等の若者に特化した相談窓口。就職支援機能を強化。
- 利用者の利便性や庁舎スペースに応じ、庁舎外に設置

連携

失業認定に当たり再就職の意思確認、わかものハローワークへの誘導等

### 雇用保険部門

(失業認定、失業給付支給等)

## ◎主な業務

### 【求職者】

- 担当者制による職業相談・職業紹介
- グループワーク形式でのセミナー、模擬面接、応募書類作成支援等
- 就職活動が長期化している方等への心理カウンセリング
- 若者向け中小企業求人の情報提供(若者応援企業等)
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業、求人内容と労働条件の相違に係る在職者からの相談対応
- セミナーや個別相談等を通じた就職後の定着指導

### 【求人事業主(事業所部門と連携)】

- 職業相談の過程での求人条件緩和指導
- 求職者からの苦情に関する事業主指導
- 事業所の訪問等による職場定着に関する事業主援助・指導
- トライアル雇用を活用したフリーター等の未経験者の採用の検討に係る事業主への働きかけ

### 【関係機関との連携等】

- 労働基準監督署と連携した法違反事業所への対応
- 地域若者サポートステーションとの連携(ケース会議、ハローワークへの誘導)によるニート等の若者の就職支援
- 求人・求職情報の提供に関し、民間職業紹介事業者等に対して事実確認・指導を実施



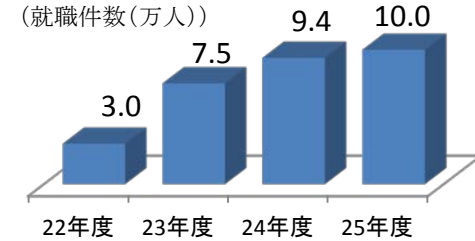
# 新卒応援ハローワークについて

## 1. 対象者

卒業年次の在学生及び卒業後3年以内の既卒者(年度後半になっても未内定となっている学生や未就職のまま卒業した者が中心層となっている)

## 2. 箇所数

全国57箇所



## ◎ハローワーク内の体制例

### 事業所部門・求人部門

職業紹介のための求人受理、求人開拓、  
事業主指導、助成金関係業務

※当該業務を実施している新卒応援ハローワークもあり

連携

- ・求職者から求人内容に関する苦情への対応、事業主指導
- ・求職者の訓練担当部門への誘導
- ・若者応援企業の募集・面接会

### 職業相談部門

職業紹介・職業相談、求職受理  
公的職業訓練受講指示等、求人条件緩和指導

### 新卒応援ハローワーク(呼称)

- 職業相談部門のうち新卒者に特化した相談窓口。就職支援機能を強化。
- 利用者の利便性や庁舎スペースに応じ、庁舎外に設置

連携

- 失業認定に当たり再就職の意思確認、  
新卒応援ハローワークへの誘導等

### 雇用保険部門

(失業認定、失業給付支給等)

## ◎主な業務

### 【求職者】

- 担当者制による職業相談・職業紹介
- 模擬面接、エントリーシート作成指導等
- 就職活動が長期化している方等への心理カウンセリング
- 若者向け中小企業求人の情報提供(若者応援企業等)
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業、求人内容と労働条件の相違に係る在職者からの相談対応
- セミナーや個別相談等を通じた就職後の定着支援

### 【求人事業主(事業所部門と連携)】

- 新卒者・既卒者向けの求人開拓の実施
- 職業相談の過程での求人条件緩和指導
- 求職者からの苦情に関する事業主指導
- 事業所の訪問等による職場定着に関する事業主援助・指導
- 採用内定取消事案の把握、事業主指導(公表制度あり)
- 新卒採用枠で既卒3年応募可とする措置に係る事業主指導

### 【関係機関との連携等】

- 労働基準監督署と連携した法違反事業所への対応
- 大学等からの要望に応じたセミナー・出張相談等の実施や、未内定学生や未就職卒業者の集中支援の実施
- 求人・求職情報の提供に関し、民間職業紹介事業者等に対して事実確認・指導を実施





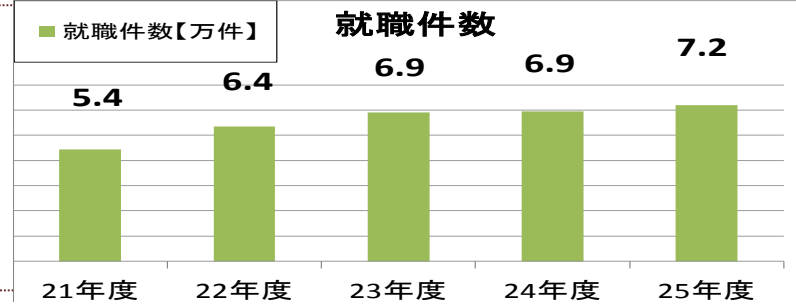
# マザーズハローワークについて

## 1. 対象者

子育て中の女性のほか、子育てをする予定のある女性等の求職者

## 2. 箇所数

全国20箇所（そのほか、ハローワーク内等にコーナーを設置しているもの 160箇所）



## ◎ハローワーク内の体制例

### 事業所部門・求人部門

職業紹介のための求人受理、求人開拓、事業主指導、助成金関係業務

※当該業務を実施しているマザーズハローワークもあり

連携

- ・求職者から求人内容に関する苦情への対応、事業主指導
- ・求職者の訓練担当部門への誘導
- ・仕事と子育てが両立しやすい求人確保等

### 職業相談部門

職業紹介・職業相談、求職受理  
公的職業訓練受講指示等、求人条件緩和指導

### マザーズハローワーク(呼称)

- 職業相談部門のうち子育て女性等に特化した相談窓口。
- 利用者の利便性や庁舎スペースに応じ、庁舎外に設置

連携

失業認定に当たり再就職の意思確認、マザーズハローワークへの誘導等

### 雇用保険部門

(失業認定、失業給付支給等)

## ◎主な業務

### 【求職者】

- 担当者制・予約制による職業相談・職業紹介
- 出張相談、就職支援セミナー等の実施
- 模擬面接、履歴書作成指導等
- 仕事と子育てが両立しやすい求人の情報提供
- 就職後の定着指導



### 【求人事業主(事業所部門と連携)】

- 職業相談の過程での求人条件緩和指導
- 求職者からの苦情に関する事業主指導
- 仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓
- 個々の求職者のニーズに合わせた個別求人開拓

### 【関係機関との連携等】

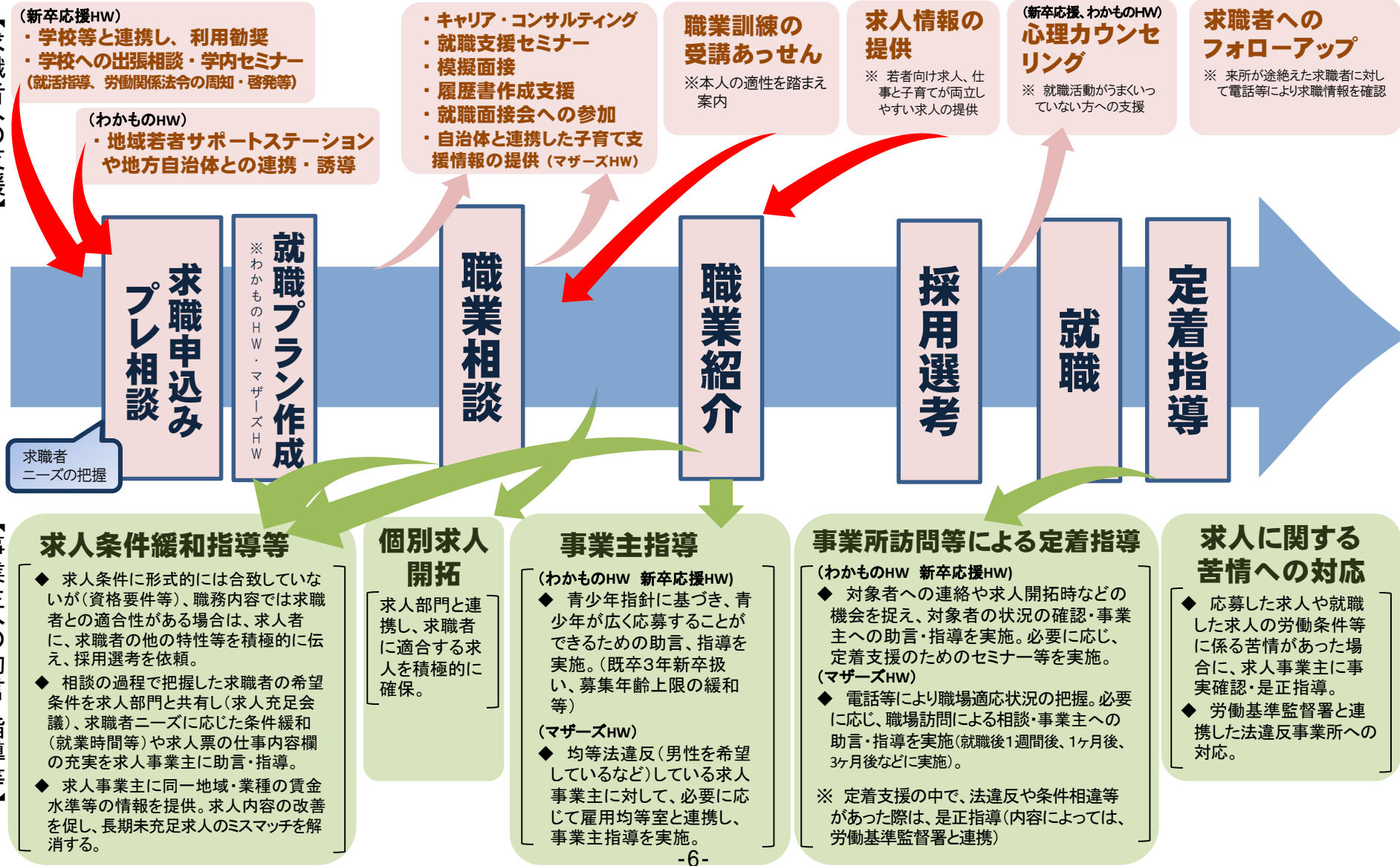
- 労働基準監督署や雇用均等室と連携した法違反事業所への対応
- 地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供
- 「子育て女性等の就職支援協議会」を設置し、関係機関と具体的な就職支援に係る連携事項を協議
- 求人・求職情報の提供に関し、民間職業紹介事業者等に対して事実確認・指導を実施

# 3施設における求職者支援の流れ

- 3施設においては、担当者制による職業相談・職業紹介に加え、各種セミナー、キャリア・コンサルティング等の支援や定着支援まで、**きめ細かな支援**を実施。
- また、求職者の就職可能性を高めるとともに、適切な求人確保するため、**積極的に事業主への働きかけ**を実施。

【求職者への支援】

【事業主への助言・指導等】



# 安定行政と基準行政・雇用均等行政の連携

労働者の労働条件の確保、雇用の安定等を図り、労働行政をめぐる課題に的確に対応するためには、労働者や事業主を初めとする国民に対し、労働局・労働基準監督署・ハローワークにおいて、**労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮するとともに、関連行政の連携を密にし、分野横断的に行政を展開していくことが重要。**

HWから監督署

わかものハローワーク及び新卒応援ハローワークの在職者相談窓口など、ハローワークにおいて求人票と実際の勤務条件が異なるなどの**苦情・相談**が繰り返し寄せられる事業所及び**労働基準関係法令違反の疑いのある事業所を把握した場合**には、ハローワークから監督署に情報提供等を行う。

⇒ 監督署はこの情報の内容に応じて、監督指導を実施

監督署に申告・相談が多く寄せられ、監督指導を行っても、なお**労働基準関係法令違反を繰り返す事業所を把握した場合**は、監督署からハローワークに情報提供等を行う。

⇒ ハローワークは、この情報の内容に応じ、当該事業所に係る求人に対する紹介保留等の措置を実施

ハローワーク



○ ハローワークが紹介した求人に係る求人事業主の対応で、均等法第5条(性別を理由とする差別の禁止)及び第7条(性別以外の事由を要件とする措置)に関して**求職者がハローワークに苦情を申し出た場合**、ハローワークは事業主に対して事実確認・指導し、事業主が是正に応じない場合は、雇用均等室に連絡をする。

○ 求職者が、ハローワークの求人事業主の採用面接を受け、当該**求人者の性別を理由とする差別等について雇用均等室に直接苦情を申し出た場合**、雇用均等室は、ハローワークに対して経緯を連絡し、ハローワークが求人者に対して状況を聴取した上で助言指導を行う。それでも解決されない場合は、雇用均等室に連絡し、求人事業所及び苦情者への対応を行う。

⇒ 連携による再三の指導によっても是正されない場合は、職業紹介の保留等必要な措置を実施

HWから均等室

均等室からHW



労働基準監督署



事業主



雇用均等室



# 「日本再興戦略」改訂2014～未来への挑戦～ (抜粋)

## 平成26年6月24日(閣議決定)

## 2. 雇用制度改革・人材力の強化

### 2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

#### (3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進 > (企業等における女性の登用を促進するための環境整備)

#### ⑨「女性活躍応援プラン(仮称)」等の実施

「育児等の経験を生かして主婦等が現場で能力を最大限発揮できるよう、(省略)総合的推進体制を整備する。具体的には、(省略)正社員や保育士等として再就職を希望する方、(省略)向けに、マザーズハローワークや学び直し支援、トライアル雇用(省略)等の取組を進める。」

ii) 若者・高齢者等の活躍推進

#### ①未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

「就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、以下の施策をはじめとする総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す。

- ・ 求人条件や若者の採用・定着状況等の情報が適切に表示されるようにする。
- ・ 「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する。
- ・ 企業による雇用管理改善の取組を促進する。
- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。
- ・ 「わかものハローワーク」、「地域若者サポートステーション」等の地方や民間との連携の在り方を含む総合的な見直しにより、フリーター・ニートの就労支援を充実させるとともに、正規雇用化等を進める。
- ・ 職業教育・職業訓練機会の充実等により、キャリアアップを促進する。

# 「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」 (抜粋)

平成25年6月14日(閣議決定)

## 2. 雇用制度改革・人材力の強化

### ② 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ハローワークの情報等の民間開放を図りながら、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、民間人材ビジネスを最大限に活用する。

#### ○ ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。 本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、必要な措置を講ずる。
- ・ ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論を得る。 また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始する。
- ・ ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。

# 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案要綱の概要 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

## 1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

### (1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

### (2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。  
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。  
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

### (3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブカード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

### (4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。(職業安定法改正)

## 2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

### (1) ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

### (2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

### (3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1. (2)①及び②は平成26年3月1日、1. (3)②、2. (2)及び(3)は平成28年4月1日)

# 『正社員実現加速プロジェクト』の推進

- 経済の好循環の動きを更に進めるため、雇用情勢が着実に改善している今、フリーターや団塊ジュニア世代を重点として、非正規雇用労働者の正社員化の実現を強力に進める。

## ハローワークによる正社員就職の実現

- 正社員求人拡大に取り組み、正社員就職の実現を加速
- フリーター女性に配慮したキャリア・コンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口の設置

## 正社員実現に取り組む事業主への支援

- 派遣労働者の正社員転換、『多様な正社員』の導入支援、人材育成の促進に向けた『キャリアアップ助成金』の拡充
- 勤務地・職務等限定の『多様な正社員』の普及・拡大
- 『トライアル雇用奨励金』によるフリーター・ニート等の正社員就職の実現

## 派遣労働者の直接雇用・正社員化促進

- 派遣先に対する正社員応募機会の提供の義務づけ等必要な法制上の措置
- 派遣先が派遣労働者を正社員雇用する場合の『キャリアアップ助成金』を拡充(1人当たり80万円支給)
- 派遣先に直接雇用される際のルールを派遣契約に定めるよう措置・周知啓発

## 未来を創る若者のための総合的・体系的な法的整備

- 就職準備、就職活動、就職後のキャリア形成までの若者雇用対策を総合的・体系的に推進、法的整備の検討

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

## 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

## 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

## 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

## その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。



# 「働く女性の処遇改善プラン」の推進

- 働く女性には、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由でパートなどの非正規雇用での働き方を選択している者も多い。このため、女性が多様なニーズに応じた働き方で多様な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に資する各種施策を「働く女性の処遇改善プラン」としてとりまとめ、着実に実施する。

## 「均衡待遇実現キャンペーン」を強力に推進

- 各地域で、パートタイム労働法、労働契約法等の集中的な周知を実施

### 働きに見合った処遇改善の推進

- 経済の好循環実現に向けた非正規雇用労働者の着実な処遇改善に向け、以下の取組を実施
  - ・ 処遇改善に向けた「キャリアアップ助成金」の活用促進
  - ・ パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保
  - ・ 最低賃金引上げのための環境整備

### 女性のライフステージに応じたスキルアップ・ステージアップの支援

- 離職によるブランク等に対応する再就職支援のための公的職業訓練の充実
- 子育て女性等に対するマザーズハローワーク事業による就職支援
- 非正規雇用労働者の育児休業中の能力アップに向けたキャリアアップ助成金の拡充
- キャリアチェンジ等を支援する教育訓練給付制度の活用促進
- パートタイム労働者に対するキャリアアップ支援

### いきいき働ける職場環境の実現に向けた雇用管理の改善

- 期間雇用者の育児休業取得を促進するため、新たに「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施
- セクシュアルハラスメント・妊娠出産等による不利益取扱いが起こらない職場環境づくりの推進
- 事業主に対するパートタイム労働法、労働者派遣法、育児・介護休業法による指導の的確な実施
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進する企業による宣言サイトの構築、表彰制度の創設
- 人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築・普及等を行うとともに、職場定着支援助成金(仮称)を通じ、「魅力ある職場づくり」を推進

### 「正社員実現加速プロジェクト」による正社員化を強力に推進

# ハローワークの求人情報のオンライン提供

○ 労働市場全体としての求人・求職のマッチング機能を強化するため、ハローワークが保有する求人情報をオンラインで提供(平成26年9月1日より開始、システムを改修し平成27年9月より本格運用を予定)。

○ 求人情報提供端末方式では、3年間2台で857万円の導入・運用費用となるが、システム改修後は、既存の端末・インターネット接続環境が厚労省指定の仕様を満たせば追加費用なしで利用可能となる。

※必要な機器を全て新規・定価で調達した場合

➡ 民間事業者や地方自治体等は、ハローワークが全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した、多様なサービスの提供が可能

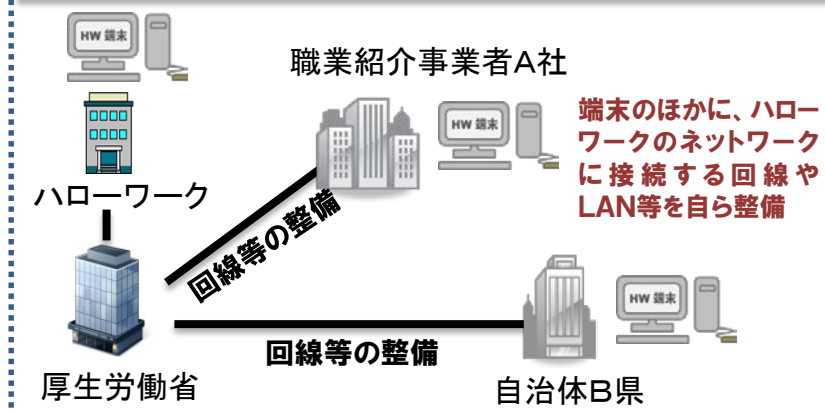
➡ 平成26年9月1日時点で333の民間事業者、219の自治体(43都道府県176市区町村)が利用申請

○ 具体的な実施方法として、2つの方式(①求人端末提供方式、②データ提供方式)を準備。

○ 民間事業者、地方自治体等は、希望に応じて、実施方式を選択できる(併用も可)ようにし、その利便性を高めている。

## ① 求人情報提供端末方式(4事業者、2自治体)

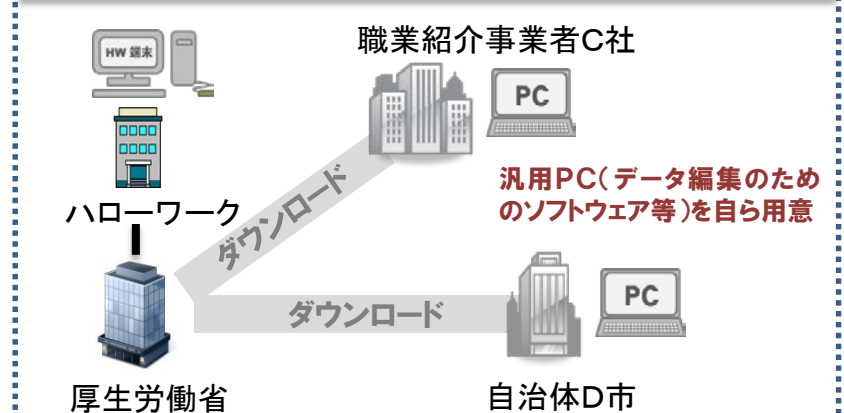
○ ハローワークの求人情報提供端末と同等の端末を自ら設置していただく。



➡ **ハローワークの端末と同等の操作性**

## ② データ提供方式(332事業者、219自治体)

○ 求人情報データをインターネット回線でダウンロード。汎用PCで当該データを使用。



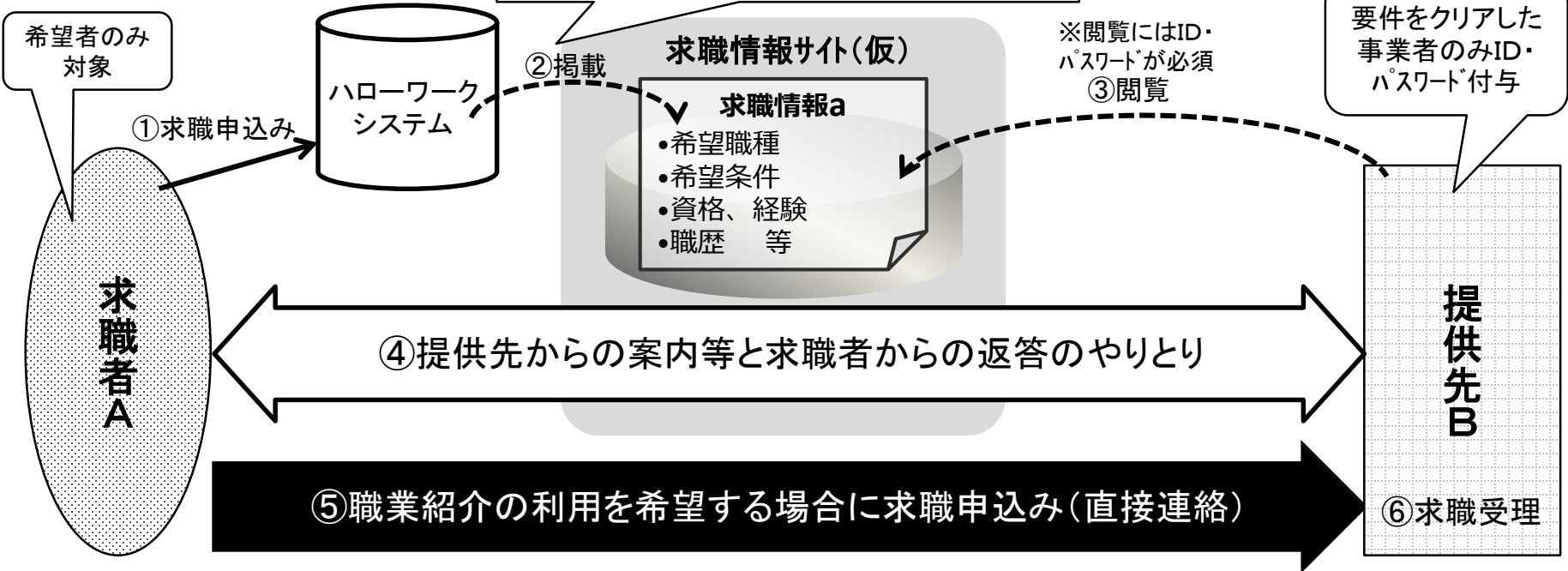
➡ **独自のデータ編集等が可能**

※次回スケジュール、「求人情報提供端末方式」:平成27年5月1日～6月30日、「データ提供方式」:平成27年6月1日～7月31日

# ハローワークの求職情報の提供の仕組み

平成27年度中に開始予定

## 【提供イメージ】



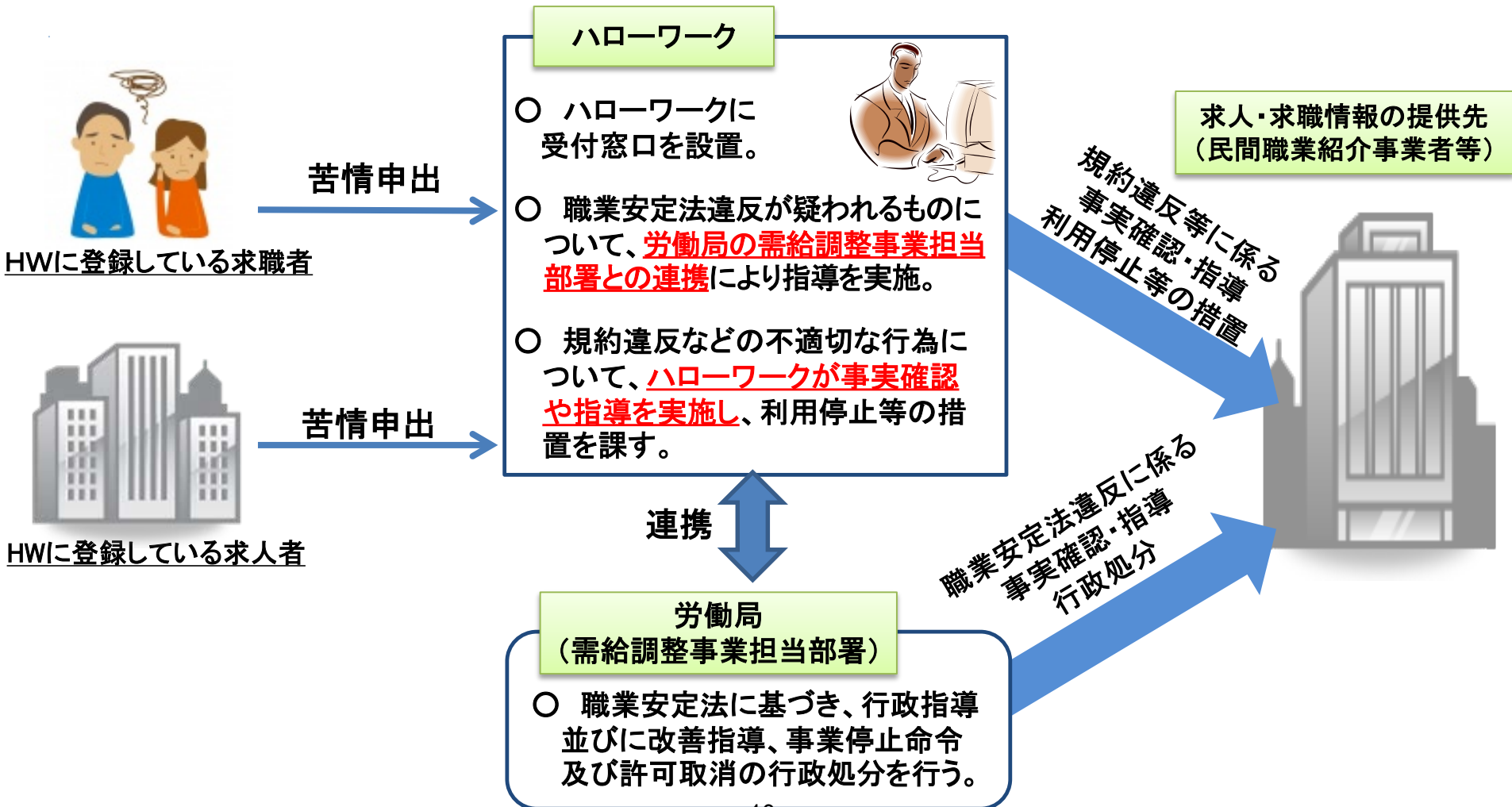
- ① 求職者がハローワークに求職申込み(ハローワークシステムに求職情報が登録される)。
- ② 希望する求職者について、ハローワークシステムに登録された求職情報(氏名、連絡先等の個人情報等は除く。)を求職情報サイト(仮)に自動掲載。
- ③ 掲載されている求職情報を、一定の要件をクリアし、IDとパスワードを発行された提供先が閲覧。
- ④ 閲覧した提供先が、特定の求職者に連絡を取りたい場合は、当該サイトを経由して案内等を送信し、メールを受信した求職者は、当該サイト経由でサービスの利用希望や質問等について提供先へ返答(必要に応じて、両者間のやりとりを繰り返す)。  
※ 求職者の判断により、個人情報を含めて、提供先が提示する連絡先へ直接連絡することは可能。
- ⑤ 提供先の職業紹介の利用を希望する求職者は、求職申込の案内を受け、提供先へ直接求職申込みを行う。  
※ 求職申込み・受理以降のやりとりは、求職者Aと提供先Bの当事者同士が直接行う。

# ハローワークの求人・求職情報の提供における民間事業者への指導

ハローワークの求人・求職情報の提供においては、提供先となる民間事業者に対して、ハローワークが労働局の需給調整事業担当部署と一体となって指導を行う。

**公的機関による規約違反(※)等に係る指導等を行わなければ、適正な運営が図られず、求人者・求職者にとって不利益が生じることとなる。**

※例(求人情報のオンライン提供): 提供を受けた求人情報を、①労働者派遣や請負など求人事業主の直接雇用ではない形態への転換や②無期雇用から有期雇用への雇用形態の転換、③賃金などの労働条件の切り下げの働きかけを行った場合など



民間委託の状況(ハローワーク関連業務)

番号	委託事業(契約)等の名称	委託事業(契約)の概要	委託先	委託期間 (○年○月～○年○月)	委託金額 (単位:千円)	契約等の形態	落札率	応札者数
1	民間事業者によるキャリアコンサルティングの実施(わかものハローワーク)	東京労働局内の3か所のわかものハローワークに併設した場所において、フリーター等の若年者を中心に、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要な者に対して、キャリアカウンセリングやジョブカードの交付など円滑な就職の実現に向けた支援を実施する。	ヒューマンタッチ(株)	平成26年12月～平成27年3月	47,364	企画競争	95%	5者
2	民間事業者によるキャリアコンサルティングの実施(わかものハローワーク)	愛知労働局内のわかものハローワークに併設した場所において、フリーター等の若年者を中心に、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要な者に対して、キャリアカウンセリングやジョブカードの交付など円滑な就職の実現に向けた支援を実施する。	テンプスタッフキャリア・コンサルティング(株)	平成26年12月～平成27年3月	20,904	企画競争	100%	2者
3	民間事業者によるキャリアコンサルティングの実施(わかものハローワーク)	大阪労働局内の2か所のわかものハローワークに併設した場所において、フリーター等の若年者を中心に、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要な者に対して、キャリアカウンセリングやジョブカードの交付など円滑な就職の実現に向けた支援を実施する。	テンプスタッフキャリア・コンサルティング(株)	平成26年12月～平成27年3月	31,356	企画競争	100%	5者
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								



# わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの対応方針

- ハローワークは民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとしての役割を担っている。
- 特に、わかものハローワーク・新卒応援ハローワーク・マザーズハローワークは、長期フリーターや母子家庭の母など、より就職困難性の高い求職者を主な対象とし、求人企業への助言指導などを強化するとともに、集中的に就職支援を行っている。
- 一方、民間企業の創意工夫を活用して、国民のため、より良質かつ低廉なサービスを実施することが重要であるため、以下のような方針で検討していくこととする。

## わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワーク

### 対応方針

- 求職者向けセミナー、キャリア・コンサルティングについて、モデル的に全国数カ所の労働局で民間競争入札の実施を検討

# 参 考 资 料

# 事業主指導の根拠条文等①

## ○ 雇用対策法(昭和四十一年七月二十一日法律第百三十二号)

(助言、指導及び勧告)

第三十二条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導及び勧告をすることができる。

(報告等)

第三十三条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を明示、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

※第二十七条：大量の雇用変動の届出等、第二十八条：外国人雇用状況の届出等

(第2項、第3項 略)

第三十四条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項及び第二十八条第一項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(権限の委任)

第三十六条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

# 事業主指導の根拠条文等②

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年七月二十五日法律第二百二十三号)

(事業主に対する助言及び指導)

第十八条 公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項(次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。)についての助言又は指導を行うことができる。

## ○ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号)

(求人者等に対する指導及び援助)

第十四条 公共職業安定所は、高年齢者等にその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、年齢その他の求人条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、高年齢者等を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業の設備又は環境等高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、必要な助言その他の援助を行うことができる。

## ○ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案要綱

第一 勤労青少年福祉法の一部改正関係

一 題名

勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改めること。

十四 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主、職業紹介事業者等、求人者及び労働者の募集を行う者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする。

# 事業主指導の根拠条文等③

## ○ 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(昭和四十七年七月一日法律第百十三号)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(権限の委任)

第十四条 法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

## ○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年五月十五日法律第七十六号)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。



# 職業安定組織の構成に関する条約(ILO第88号条約)(抜粋)

(日本は1953年10月20日に批准)

## 第 一 条

- 1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。
- 2 (略)

## 第 二 条

職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。

## 第 三 条

- 1 その体系は、当該国の各地理的区域について十分な数であつて使用者及び労働者にとつて便利な位置にある地区職業安定機関及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。
- 2 (略)

## 第 四 条

- 1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。
- 2 それらの取極においては、一又は二以上の中央の審議会並びに必要な場合には地方及び地区の審議会の設置を定めなければならない。
- 3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。

(中略)

## 第 九 条

- 1 職業安定組織の職員は、分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員でなければならない。
- 2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。
- 3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。
- 4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。 (以下略)

# 民間活用によるキャリア・コンサルティング等就職支援事業

- 時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対し、ジョブ・カードの交付等、円滑な就職の実現に向けた支援を実施。
- 具体的には、わかものハローワークを設置しているなど、若年者の利用者が多い主要な都市において、民間人材ビジネスへの委託により、わかものハローワーク等に隣接する場所に相談窓口を設置し、以下の支援を実施。
  - ・ キャリア・コンサルティング
  - ・ ジョブ・カードの交付
  - ・ その他、就職活動支援セミナー等の支援 等

時間をかけた支援が必要なフリーター等



誘導等



隣接する場所に  
相談窓口を設置



民間人材ビジネス

わかものハローワーク等における就職支援

本人の希望や官民の役割分担を踏まえた  
連携・協力による支援の実施

キャリア・コンサルティング、  
ジョブ・カードの交付

【その他の支援】

- ・ 職業訓練などに関する情報提供、受講の提案
- ・ 就職活動支援セミナー等の開催

就職



平成26年度6か所(東京、愛知、大阪)