

キャリア交流プラザ事業支援状況(平成17年10月末日現在)

資料1

1 民間実施地域(5地域)

労働局 (受託事業者名)	期別	種別	支援期間 開始日 ~ 終了日	支援対象者数(人)								
				予定数	名簿数	開始数	就職数 (把握し ている範 囲のもの)	安定所	民間職 業紹介 事業者	就職経路別 情報誌の求 人広告	縁故	その他
北海道 (キャリアバンク(株))	1	中高年ホワイト	6月7日 ~ 9月6日	30	31	27	13	5	1	1	4	2
	2	中高年ホワイト	6月21日 ~ 9月20日		21	19	13	5	1	1	5	1
	3	中高年ホワイト	7月5日 ~ 10月4日		38	32	13	7	1	1	0	4
	4	中高年ホワイト	7月20日 ~ 10月19日		38	29	10	8	0	1	1	0
	5	壮年技術者	8月3日 ~ 11月2日		39	35	16	8	0	1	3	4
	6	中高年ホワイト	8月17日 ~ 11月16日		37	31	9	8	0	1	0	0
	7	中高年ホワイト	8月31日 ~ 11月29日		38	30	10	6	0	1	2	1
	8	中高年ホワイト	9月14日 ~ 12月13日		41	32	1	0	0	1	0	0
	9	長期失業者	10月4日 ~ 1月3日		40	29	1	1	0	0	0	0
	10	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		43	33	1	1	0	0	0	0
埼玉 (株)プライトキャリア)	1	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	25	19	9	4	1	1	2	1
	2	中高年ホワイト	6月20日 ~ 9月19日		24	21	9	2	3	0	4	0
	3	中高年ホワイト	7月4日 ~ 10月3日		24	19	7	3	2	0	1	1
	4	中高年ホワイト	7月19日 ~ 10月18日		27	23	9	3	2	0	2	2
	5	壮年技術者	8月1日 ~ 10月31日		16	12	7	5	0	0	1	1
	6	中高年ホワイト	8月15日 ~ 11月14日		23	21	7	5	1	0	0	1
	7	中高年ホワイト	8月29日 ~ 11月28日		25	22	4	3	0	1	0	0
	8	中高年ホワイト	9月12日 ~ 12月11日		19	15	3	2	0	1	0	0
	9	長期失業者	10月3日 ~ 1月2日		14	11	0	0	0	0	0	0
	10	中高年ホワイト	10月20日 ~ 1月19日		23	18	0	0	0	0	0	0
東京 (株)ジェイマムチェンジ コンサルティング)	1	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	50	49	47	26	12	5	3	2	4
	2	中高年ホワイト	6月15日 ~ 9月14日		49	44	23	17	3	0	3	0
	3	中高年ホワイト	7月5日 ~ 10月4日		55	50	12	5	2	1	2	2
	4	壮年技術者	7月15日 ~ 10月14日		46	41	16	9	5	0	1	1
	5	中高年ホワイト	7月25日 ~ 10月24日		49	39	17	12	2	0	3	0
	6	長期失業者	8月4日 ~ 11月3日		49	38	6	5	0	1	0	0
	7	中高年ホワイト	9月1日 ~ 11月30日		54	47	4	3	0	1	0	0
	8	中高年ホワイト	9月20日 ~ 12月19日		51	37	6	4	0	1	1	0
	9	中高年ホワイト	10月11日 ~ 1月10日		52	44	1	1	0	0	0	0
	10	長期失業者	10月20日 ~ 1月19日		38	35	1	0	0	1	0	0
愛知 (株)プライトキャリア)	1	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	30	30	27	16	8	4	2	2	0
	2	中高年ホワイト	6月13日 ~ 9月12日		34	28	11	4	4	2	1	0
	3	中高年ホワイト	6月27日 ~ 9月26日		30	30	21	9	5	2	3	2
	4	中高年ホワイト	7月11日 ~ 10月10日		33	28	20	10	6	1	1	2
	5	中高年ホワイト	7月25日 ~ 10月24日		36	27	18	11	4	0	3	0
	6	中高年ホワイト	8月22日 ~ 11月21日		31	26	13	8	2	0	2	1
	7	中高年ホワイト	9月5日 ~ 12月4日		34	31	10	8	1	0	0	1
	8	中高年ホワイト	9月20日 ~ 12月19日		26	19	9	6	0	0	1	2
	9	中高年ホワイト	10月3日 ~ 1月2日		34	34	2	0	1	1	0	0
	10	中高年ホワイト	10月17日 ~ 1月16日		22	22	1	0	0	0	0	1
	11	中高年ホワイト	10月31日 ~ 1月30日		31	28	0	0	0	0	0	0
京都 (オムロンパーソナル(株))	1	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	20	18	10	8	1	1	0	0
	2	中高年ホワイト	6月21日 ~ 9月20日		20	16	9	4	2	3	0	0
	3	壮年技術者	7月5日 ~ 10月4日		13	10	7	2	3	1	0	1
	4	中高年ホワイト	7月14日 ~ 10月13日		22	20	14	7	3	1	2	1
	5	中高年ホワイト	8月2日 ~ 11月1日		24	17	7	6	1	0	0	0
	6	長期失業者	8月9日 ~ 11月8日		16	11	3	1	0	2	0	0
	7	中高年ホワイト	8月18日 ~ 11月17日		27	24	10	6	1	1	1	1
	8	中高年ホワイト	9月6日 ~ 12月5日		26	21	5	2	2	0	1	0
	9	中高年ホワイト	9月21日 ~ 12月20日		18	14	0	0	0	0	0	0
	10	中高年ホワイト	10月12日 ~ 1月11日		26	20	1	1	0	0	0	0
	11	中高年ホワイト	10月27日 ~ 1月26日		26	19	1	1	0	0	0	0

事業内容

- (1) セミナー、ガイダンス(就職に向けた意欲の喚起等)
- (2) 経験交流(登録者相互の情報交換、相互の心理的なサポート等)
- (3) キャリアコンサルティング(自己・労働市場の理解の促進等)
- (4) 求職者に対する無料の職業紹介その他の就職支援

評価指標

- 就職件数
- 就職率
- 定着状況
- 利用者の満足度等
- 事業の運営に要した経費

支援コース設定

[規模、期数]( )内は同規模の国直轄のもの

- 東京 50人規模 18期。(大阪)
- 北海道 愛知 30人規模 18期。(宮城、広島、福岡)
- 埼玉 京都 20人規模 18期。(千葉、神奈川、新潟、長野、兵庫、熊本)

[コースの種類別の設定]

- ホワイトカラーコース(概ね45以上60歳未満) 14期(最低10期)
- 壮年技術者コース(概ね30以上45歳未満) 2期(最低1期)
- 長期失業者コース(概ね45以上60歳未満、1年以上の失業者)2期(最低1期)

2 国実施地域(10地域)

労働局 (受託事業者名)	期別	種別	支援期間 開始日 ~ 終了日	支援対象者数(人)									
				予定数	名簿数	開始数	就職数 (把握し ている範 围のもの)	就職経路別				その他	
								安定所	民間職 業紹介 事業者	新聞・広告 情報誌の求 人広告	縁故		
宮城	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	30	30	20	11	6	1	0	3	1	
	(2)	中高年ホワイト	6月20日 ~ 9月19日		31	29	18	13	0	0	2	3	
	(3)	壮年技術者	7月4日 ~ 10月3日		13	11	7	4	0	1	1	1	
	(4)	中高年ホワイト	7月13日 ~ 10月12日		28	27	15	11	1	1	0	2	
	(5)	中高年ホワイト	8月1日 ~ 10月31日		16	16	5	2	0	0	1	2	
	(6)	中高年ホワイト	8月18日 ~ 11月17日		32	28	9	5	2	0	1	1	
	(7)	中高年ホワイト	9月5日 ~ 12月4日		25	20	7	3	0	0	3	1	
	(8)	中高年ホワイト	9月26日 ~ 12月25日		18	15	1	0	0	0	1	0	
	(9)	長期失業者	10月11日 ~ 1月10日		8	7	0	0	0	0	0	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月24日 ~ 1月23日		28	27	0	0	0	0	0	0	
千葉	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	20	20	14	7	2	2	2	1	
	(2)	中高年ホワイト	6月15日 ~ 9月14日		20	20	14	11	1	1	1	0	
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		20	20	14	9	2	1	2	0	
	(4)	中高年ホワイト	7月12日 ~ 10月11日		20	20	8	4	2	1	1	0	
	(5)	長期失業者	7月27日 ~ 10月26日		5	5	4	2	0	1	1	0	
	(6)	壮年技術者	8月10日 ~ 11月9日		16	16	8	6	1	1	0	0	
	(7)	中高年ホワイト	8月24日 ~ 11月23日		21	21	10	6	2	1	1	0	
	(8)	中高年ホワイト	9月7日 ~ 11月29日		19	19	3	2	1	0	0	0	
	(9)	中高年ホワイト	10月3日 ~ 12月25日		23	23	3	1	1	0	1	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月10日		22	22	2	0	1	0	1	0	
神奈川	(1)	長期失業者	6月1日 ~ 8月31日	20	24	22	13	8	0	2	3	0	
	(2)	中高年ホワイト	6月15日 ~ 9月14日		26	20	16	6	5	2	1	2	
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		17	16	8	7	1	0	0	0	
	(4)	壮年技術者	7月13日 ~ 10月12日		18	16	1	1	0	0	0	0	
	(5)	中高年ホワイト	7月27日 ~ 10月26日		25	20	9	6	0	1	2	0	
	(6)	中高年ホワイト	8月17日 ~ 11月16日		25	21	8	5	1	0	1	1	
	(7)	長期失業者	8月31日 ~ 11月30日		19	17	10	7	0	1	2	0	
	(8)	中高年ホワイト	9月12日 ~ 12月11日		21	21	4	2	2	0	0	0	
	(9)	中高年ホワイト	10月4日 ~ 1月3日		23	22	5	5	0	0	0	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		24	21	1	1	0	0	0	0	
新潟	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	19	19	9	6	0	1	1	1	
	(2)	壮年技術者	6月20日 ~ 9月19日		24	24	11	7	1	2	0	1	
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		21	21	6	5	0	1	0	0	
	(4)	中高年ホワイト	7月13日 ~ 10月12日		20	20	8	5	1	0	1	1	
	(5)	中高年ホワイト	7月27日 ~ 10月26日		20	20	10	7	0	1	0	2	
	(6)	中高年ホワイト	8月10日 ~ 11月9日		20	20	7	4	1	1	0	1	
	(7)	中高年ホワイト	8月24日 ~ 11月23日		20	20	10	9	0	0	0	1	
	(8)	中高年ホワイト	9月7日 ~ 12月6日		20	20	8	6	0	0	0	2	
	(9)	中高年ホワイト	9月21日 ~ 12月20日		18	18	5	4	0	1	0	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月5日 ~ 1月4日		24	24	3	2	1	0	0	0	
	(11)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		22	22	2	2	0	0	0	0	
長野	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	21	15	4	1	0	2	0	1	
	(2)	壮年技術者	6月16日 ~ 9月15日		22	19	14	12	1	1	0	0	
	(3)	中高年ホワイト	7月1日 ~ 9月30日		30	28	15	13	1	1	0	0	
	(4)	壮年技術者	7月19日 ~ 10月18日		20	19	11	8	1	0	0	2	
	(5)	中高年ホワイト	8月3日 ~ 11月2日		22	19	10	10	0	0	0	0	
	(6)	壮年技術者	8月22日 ~ 11月21日		24	20	4	3	0	1	0	0	
	(7)	中高年ホワイト	9月6日 ~ 12月5日		20	18	10	7	0	2	1	0	
	(8)	中高年ホワイト	9月22日 ~ 12月21日		23	20	6	5	0	1	0	0	
	(9)	壮年技術者	10月11日 ~ 1月10日		23	21	8	6	1	1	0	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月27日 ~ 1月26日		22	19	2	2	0	0	0	0	
大阪	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	50	51	48	29	19	3	4	1	2	
	(2)	中高年ホワイト	6月15日 ~ 9月14日		53	49	34	22	7	1	1	3	
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		46	39	22	12	5	1	3	1	
	(4)	中高年ホワイト	7月13日 ~ 10月12日		59	50	29	15	6	0	4	4	
	(5)	壮年技術者	7月28日 ~ 10月27日		44	37	22	13	3	0	3	3	
	(6)	中高年ホワイト	8月17日 ~ 11月16日		55	49	21	12	5	1	1	2	
	(7)	中高年ホワイト	8月31日 ~ 11月30日		56	48	19	9	4	2	0	4	
	(8)	中高年ホワイト	9月14日 ~ 12月13日		53	50	10	7	1	0	0	2	
	(9)	中高年ホワイト	10月4日 ~ 1月3日		50	47	2	1	0	0	0	1	
	(10)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		45	39	1	1	0	0	0	0	

兵庫	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	20	22	20	11	5	4	0	0	2	0	
	(2)	長期失業者	6月15日 ~ 9月14日		15	12	1	1	0	0	0	0	0	0
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		21	21	9	4	3	0	0	0	0	2
	(4)	長期失業者	7月12日 ~ 10月11日		17	15	3	3	0	0	0	0	0	0
	(5)	中高年ホワイト	7月27日 ~ 10月26日		21	17	8	6	2	0	0	0	0	0
	(6)	壮年技術者	8月17日 ~ 11月16日		20	18	12	8	1	0	0	2	1	0
	(7)	長期失業者	8月31日 ~ 11月30日		15	15	1	1	0	0	0	0	0	0
	(8)	中高年ホワイト	9月14日 ~ 12月13日		16	16	3	2	1	0	0	0	0	0
	(9)	中高年ホワイト	10月5日 ~ 1月4日		17	15	2	2	0	0	0	0	0	0
	(10)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		13	12	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	30	34	27	12	9	0	1	1	1	1	
	(2)	壮年技術者	6月15日 ~ 9月14日		37	31	16	10	0	2	4	0	0	0
	(3)	中高年ホワイト	6月29日 ~ 9月28日		42	30	8	5	0	3	0	0	0	0
	(4)	中高年ホワイト	7月19日 ~ 10月18日		37	27	9	7	0	1	1	0	0	0
	(5)	中高年ホワイト	8月3日 ~ 11月2日		36	30	9	5	1	1	2	0	0	0
	(6)	中高年ホワイト	8月22日 ~ 11月21日		37	27	6	2	0	1	3	0	0	0
	(7)	中高年ホワイト	9月5日 ~ 12月4日		37	27	8	4	2	0	2	0	0	0
	(8)	中高年ホワイト	9月20日 ~ 12月19日		32	23	3	2	1	0	0	0	0	0
	(9)	中高年ホワイト	10月5日 ~ 1月4日		38	22	1	1	0	0	0	0	0	0
	(10)	中高年ホワイト	10月24日 ~ 1月23日		32	30	1	1	0	0	0	0	0	0
福岡	(1)	中高年ホワイト	6月1日 ~ 8月31日	30	28	25	13	10	2	0	1	0	0	
	(2)	長期失業者	6月15日 ~ 9月14日		14	10	2	0	0	1	1	0	0	
	(3)	中高年ホワイト	7月6日 ~ 10月5日		35	27	10	2	3	2	3	0	0	
	(4)	中高年ホワイト	7月20日 ~ 10月19日		16	13	2	0	1	0	1	0	0	
	(5)	中高年ホワイト	8月3日 ~ 11月2日		19	18	8	3	0	2	3	0	0	
	(6)	長期失業者	8月17日 ~ 11月16日		16	13	6	5	0	1	0	0	0	
	(7)	中高年ホワイト	9月7日 ~ 12月6日		41	24	6	5	1	0	0	0	0	
	(8)	壮年技術者	9月21日 ~ 12月20日		9	9	2	0	0	2	0	0	0	
	(9)	中高年ホワイト	10月5日 ~ 1月4日		35	28	2	2	0	0	0	0	0	
	(10)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		34	27	2	2	0	0	0	0	0	
熊本	(1)	壮年技術者	6月1日 ~ 8月31日	20	22	15	5	2	0	2	0	0	1	
	(2)	中高年ホワイト	6月15日 ~ 9月14日		22	20	6	5	0	0	0	0	1	
	(3)	長期失業者	6月15日 ~ 9月14日		11	5	3	1	0	2	0	0	0	
	(4)	中高年ホワイト	7月20日 ~ 10月19日		24	17	2	0	0	0	2	0	0	
	(5)	長期失業者	7月20日 ~ 10月19日		7	5	3	1	0	0	2	0	0	
	(6)	中高年ホワイト	8月17日 ~ 11月16日		26	23	5	2	0	2	1	0	0	
	(7)	中高年ホワイト	9月14日 ~ 12月13日		26	21	2	0	0	1	1	0	0	
	(8)	壮年技術者	10月5日 ~ 1月4日		14	10	0	0	0	0	0	0	0	
	(9)	中高年ホワイト	10月19日 ~ 1月18日		21	19	3	2	0	1	0	0	0	
	(10)	長期失業者	10月19日 ~ 1月18日		8	5	0	0	0	0	0	0	0	

若年者版キャリア交流プラザ事業の実施状況

10月末現在

期	コース名*	支援対象期間	予定者数	安定所送込数	支援対象者		就職者数	就職経路			不明
					支援開始者数	支援開始者数		ハローワーク	民間	知人その他	
1期	転職活動支援コース	6月23日～7月28日	40		47	20	16	4			
2期	就職活動支援コース	6月24日～7月29日	40	148	17	4	3	1			
3期	ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース	6月25日～7月30日	40		18	10	5	2			3
4期	パーソナル・カウンセリングコース	6月23日～7月28日	15		9	1		1			
小計			135		91	35	24	8	0		3
5期	転職活動支援コース	7月5日～8月23日	40		36	18	14	3			1
6期	就職活動支援コース	7月6日～8月24日	40	139	22	10	4	3			3
7期	ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース	7月4日～8月29日	40		13	5	3	1			1
8期	パーソナル・カウンセリングコース	7月4日～8月29日	15		17	8	6	1			1
小計			135		88	41	27	8	1		5
9期	転職活動支援コース	8月4日～9月22日	40		58	18	14	4			4
10期	就職活動支援コース	8月5日～9月22日	40	192	21	14	6	7			1
11期	ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース	8月6日～9月24日	40		28	9	5	3			1
12期	パーソナル・カウンセリングコース	8月1日～9月30日	15		18	7	2	4			1
小計			135		125	48	27	18	2		1
13期	転職活動支援コース(午前)	9月6日～10月25日	40		36	11	1	6			4
14期	転職活動支援コース(午後)	9月6日～11月1日	40		30	2	1				1
15期	就職活動支援コース	9月7日～10月26日	40	212	35	4	2	1			1
16期	ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース	9月5日～10月31日	40		37	10	2	5			2
17期	パーソナル・カウンセリングコース	9月5日～10月31日	15		6	0					
小計			175		144	27	6	12	2		7
18期	転職活動支援コース(午後)	10月6日～11月24日	40		32	6	1	3			1
19期	転職活動支援コース(午前)	10月6日～11月24日	40		34	10	2	5			2
20期	就職活動支援コース(午後)	10月7日～11月25日	40		19	3	1	1			1
21期	就職活動支援コース(午前)	10月7日～11月25日	40	254	10	0					
22期	ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース	10月8日～11月26日	40		39	4	1	1			2
23期	パーソナル・カウンセリングコース	10月3日～11月30日	15		13	1	1				
小計			215		147	24	6	10	3		5
転職活動支援コース計			280		273	85	49	25	2		9
就職活動支援コース計			240		124	35	16	13	3		3
ビジネスベースツクスキル・トレーニングコース計			200	945	135	38	16	12	1		9
パーソナル・カウンセリングコース計			75		63	17	9	6	2		0
コース合計			795	945	595	175	90	56	8		21

\* 受託事業者があらかじめ設定したコース及び内容を記載

# 求人開拓事業の実施状況(平成17年6月～10月分)

## 1 民間実施地域(3地域)

地域名	開拓推進員数 (設置数)	開拓新規求人件数(累計)		開拓新規求人件数(累計)		充足件数 (累計)	充足数 (累計)②	充足率 ②/①
		開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり			
北海道(札幌) (キャリアバンク㈱)	11	1150	20.9	2073	37.7	178	270	13.0
秋田(中央) (㈱廣済堂)	6	99	3.3	145	4.8	23	35	24.1
福岡(北九州) (㈱ブライトキャリア)	12	894	14.9	1868	31.1	131	221	11.8

## 2 国実施地域(比較対照地域のみ)

地域名	開拓推進員数 (設置数)	開拓新規求人件数(累計)		開拓新規求人件数(累計)		充足件数 (累計)	充足数 (累計)②	充足率 ②/①
		開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり	開拓新規求人件数 1月当たり			
兵庫(神戸)	15	1626	21.7	2562	34.2	411	656	25.6
鹿児島(鹿児島)	12	770	12.8	1489	24.8	184	342	23.0

※ 比較対照地域(平成15年度 各月合計(新規学卒を除きパートを含む。全数))

地域名	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率
北海道(札幌)	839,921	428,122	0.51
福岡(北九州)	359,814	186,380	0.52
兵庫(神戸)	405,478	225,873	0.56

地域名	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率
秋田(中央)	189,625	95,005	0.50
鹿児島(鹿児島)	190,221	91,485	0.48

### 事業内容

- (1) 求人未提出事業所に係る求人提出につながる情報を収集すること
- (2) 求人未提出事業所に対し求人提出を勧奨すること
- (3) 具体的な求人につながる求人未提出事業所の情報について、その詳細を把握、確認の上、管轄のハローワークに提供すること
- (4) 求人開拓時には、紹介に当たり希望する事項等の把握に努め、把握できた事項を補足事項として報告すること

### 評価指標

- 開拓された求人件数
- 当該求人の求人数及び充足数
- 事業に要した経費

(注) 数値は、本事業において、開拓対象求人(①地域内に所在する事業所のもの)であり、②地域内を就業地とするものであり、③雇用保険への加入が見込まれるもの)として、ハローワークが受理したものの数を速報的に取りまとめたもの。

## 市場化テスト（モデル事業）の実施状況について

### 1. 市場化テスト（モデル事業）の基本的な考え方

市場化テスト（モデル事業）においては、民間事業者の創意工夫を最大限活用するとともに、国は入札に参加しないが、国と民間との間の透明・中立・公正な比較を実施することを目的としている。このため、落札した民間事業者が国に対して不利にならないよう競争条件均一化のための措置を講ずるとともに、サービスの質やコスト（当該事業に要する直接的な費用に加え間接的な費用を適切に参入）の面から国及び民間の実績評価を行う。

### 2. 市場化テスト評価委員会の設置

厚生労働省に「市場化テスト評価委員会」を設置し、国が作成する入札仕様書、落札者の選定に当たっての評価基準等について、第三者、民間事業者等の意見を反映させるとともに、実際の落札者の選定に当たって応募した民間事業者の企画書について質の評価を行い、事業開始後は定期的の実績の評価を行う。

### 3. 入札に関する事項

#### (1) 入札方式

受託事業者の決定方法は、総合評価方式の一般競争入札による。

契約の主体は、各都道府県労働局長とし、評価基準に基づく質に関する評価の結果及び入札価格により落札事業者を決定する。ただし、質に関する評価については「市場化テスト評価委員会」の意見を反映させるものとする。

#### (2) 総合評価方式による落札決定の方法

予定価格の範囲の入札額であって、質に関する評価点を価格で除して得られる総合評価点が最も高いものを落札とする。

質に関する評価点は、支援の内容が確実に実施されると評価される場合に与えられる基礎点と、支援の内容の質の高さにより与えられる加算点の合計点とし、基礎点と加算点の配点比率は10対2とする。

### 4. 対象事業の概要

#### (1) キャリア交流プラザ事業

中高年ホワイトカラー求職者、壮年技術者及び中高年長期失業者を登録制により対象として、求職活動に有用な知識等の付与、経験交流、キャリ

アコンサルティング等を集中的に実施し、これらの者の再就職の促進を図るもの。

① 実施箇所

北海道、埼玉、東京、愛知、京都の5労働局のキャリア交流プラザ

② 事業の実施期間

事業の実施期間は、平成17年6月から平成18年5月まで（就職状況のフォローアップ業務については9月まで実施）

③ 支援対象者

支援対象者の選定は、選定基準を開示の上、安定所が実施する。

支援対象者数とコース設定は次のとおり。（1期3ヶ月）

[規模、期数]（ ）内は同規模の国直轄のもの

東京 50人規模 18期。（大阪）

北海道 愛知 30人規模 18期。（宮城、広島、福岡）

埼玉 京都 20人規模 18期。（千葉、神奈川、新潟、長野、兵庫、熊本）

[コースの種類別の設定]

ホワイトカラーコース（概ね45以上60歳未満） 14期（最低10期）

壮年技術者コース（概ね30以上45歳未満） 2期（最低1期）

長期失業者コース（概ね45以上60歳未満、1年以上の失業者）2期（最低1期）

④ 支援の内容

ア セミナー、ガイダンス（就職に向けた意欲の喚起等）

イ 経験交流（登録者相互の情報交換、相互の心理的なサポート等）

ウ キャリアコンサルティング（自己・労働市場の理解の促進等）

エ 求職者に対する無料の職業紹介その他の就職支援

⑤ 提供されるべきサービスの水準

就職支援開始後6ヶ月時点における就職率（支援対象者のうち雇用保険被保険者資格を取得した者及び自営を開始した者の割合）55%以上を目標とし、併せて、支援対象者にとって適切な就職が実現されることが望まれる。

⑥ 事業の実績評価

実績評価は、支援開始後6か月時点までの就職件数、就職率、定着状況、利用者の満足度等並びに事業の運営に要した経費により行う。

国の直轄事業においても、受託事業者と同様の方法により実績評価を行う。経費については、実際に要した費用により、民間と比較する。

(2) 若年者版キャリア交流プラザ事業

的確、円滑な就職のための支援の必要性が高い若年求職者を対象として、求職活動に有用な知識等の付与、経験交流、キャリアコンサルティング等職業紹介事業を含む一連の幅広い就職支援に関わる事業を集中的に実施し、これらの者の再就職の促進を図るもの。

① 実施箇所

大阪

② 事業の実施期間

事業の実施期間は、平成17年6月から平成18年5月まで（就職状況のフォローアップ業務については9月まで実施）

③ 支援対象者

支援対象者は、安定所が次の者を選定し、若年者版キャリア交流プラザあて推薦する。

一定の就業経験、就職の明確な意思を有する概ね35歳未満の求職者のうち、

ア 職業経験、能力等に適合しない職種、労働条件に固執する等、就職のためには、自己の能力、適性や労働市場の実情等について正しい理解、認識をさせることが必要な者

イ 短期の離転職を繰り返す等、本人の希望する安定した就職を実現するためには、離転職を繰り返すことになった原因を分析、理解した上で、求職活動を行うことが必要な者

ウ 離職をめぐって精神的なダメージを受けた者等、意欲的かつ自信をもって求職活動が行えるよう、心理的なケアや勇気づけ等が必要な者

エ これまでパート、アルバイトの就業経験しかない者等、本人の希望する正規雇用で就職、定着するためには、就職活動に係る基本的心構え・技法の習得、コミュニケーション能力の向上等が必要な者

1コースは、30人規模、48期（概ね月4期、1期2ヶ月）とする。

④ 支援の内容（ア～ウは必須事項）

ア セミナー、ガイダンス（就職活動に係る基本的心構え・技法の習得、コミュニケーション能力向上等）

イ 経験交流（登録者相互の情報交換、グループカウンセリングやグループでの共同作業を通じた基礎的能力等の向上支援、相互の心理的なサポート等）

ウ キャリアコンサルティング（自己・労働市場の理解の促進等）

エ 職業適性検査・興味検査等の実施による就職の方向付けの支援

オ 職場見学、体験機会の提供



カ 求職者に対する無料の職業紹介その他の就職支援

⑤ 提供されるべきサービスの水準

就職支援開始後6ヶ月時点における就職率（支援対象者のうち雇用保険被保険者資格を取得した者及び自営を開始した者の割合）55%以上を目標とし、併せて、支援対象者にとって適切な就職が実現されることが望まれる。

⑥ 事業の実績評価

実績評価は、支援開始後6か月時点における就職件数、就職率、定着状況及び利用者の満足度等並びに事業の運営に要した経費により行う。

(3) 求人開拓事業

現下の雇用失業情勢は、引き続き改善しつつあるものの、依然求人情勢が厳しい地域にあっては引き続き求人を量的に確保するための求人開拓を推進するもの。

① 対象地域

北海道札幌地域（札幌所、札幌東所、札幌北所、小樽所、岩見沢所）

秋田中央地域（秋田所、本荘所）

福岡北九州地域（八幡所、小倉所、行橋所、若松所、門司所）

② 事業の実施期間

事業の実施期間は、平成17年6月1日から平成18年5月31日までとする。

③ 開拓対象となる求人

開拓により確保する求人の対象及び内容は、求職者の再就職に資する求人の量的確保を目的とし、次の条件に該当するものとする。

ア 労働市場圏内に所在する事業所のものであること

イ 労働市場圏内を就業地とするものであること

ウ 雇用保険への加入が見込まれるものであること

④ 実施内容

求人開拓として実施する内容は次のとおりとする。

受託事業者は、一の求人開拓ごとに次の①から④までのすべてを行うものとする。

ア 求人未提出事業所に係る求人提出につながる情報を収集すること。

イ 求人未提出事業所に対し求人提出を勧奨すること。

ウ 具体的な求人につながる求人未提出事業所の情報について、その詳細を把握、確認の上、管轄のハローワークに提供すること。具体的に

は、求人申込書（ハローワークに求人を出したことがない事業所にあつては事業所登録シートを含む。）を提出すること。

なお、求人票を提出しようとする事業主が、過去において安定所に求人申込を行ったことがない場合、事業所訪問を行うことが必要である。

エ 求人開拓時には、紹介に当たり希望する事項等の把握に努め、把握できた事項を補足事項として報告すること。

⑤ 事業の実績評価

開拓された求人件数、当該求人の求人数及び充足数並びに要した経費（落札額、実際に要した費用の双方）を指標として、事後的な事業評価を実施する。

国の直轄事業についても、受託事業者と同様の方法により実績評価を行う。経費については、直接経費について、実際に要した費用により、国と民間と比較する。

## 市場化テスト（モデル事業）の落札者について

### I 入札の経緯

- 3月14日 実施方針の公表  
官報公告
- 3月23日 入札説明会（北海道会場、東京会場、福岡会場）実施
- 3月24日 入札説明会（秋田会場）実施
- 3月25日 入札説明会（大阪会場）実施
- 4月25日 入札書受領期限
- 5月13日 市場化テスト評価委員会
- 5月16日 開札、落札事業者決定

### II 各事業の落札者について

#### 1. キャリア交流プラザ事業

##### (1) 北海道

① 落札者 キャリアバンク（株）

② 落札価格 40,425,000 円

※ 参考 北海道地区入札事業者数 8事業者

##### (2) 埼玉

① 落札者 （株）ブライトキャリア

② 落札価格 34,007,715 円

※ 参考 埼玉地区入札事業者数 9事業者

##### (3) 東京

① 落札者 （株）ジェイマムチェンジコンサルティング

② 落札価格 52,895,850 円

※ 参考 東京地区入札事業者数 11事業者

(4) 愛知

① 落札者 (株) ブライトキャリア

② 落札価格 31,950,450 円

※ 参考 愛知地区入札事業者数 8 事業者

(5) 京都

① 落札者 オムロンパーソネル (株)

② 落札価格 32,550,000 円

※ 参考 京都地区入札事業者数 6 事業者

2 若年者版キャリア交流プラザ事業 (大阪で実施)

(1) 落札者 (株) 学生援護会

(2) 落札価格 70,350,000 円

※ 参考 入札事業者数 9 事業者

3 求人開拓事業

(1) 北海道

① 落札者 キャリアバンク (株)

② 落札価格 38,850,000 円

※ 参考 北海道地区入札事業者数 4 事業者

(2) 秋田

① 落札者 (株) 廣濟堂

② 落札価格 23,100,000 円

※ 参考 秋田地区入札事業者数 6 事業者

(3) 福岡

① 落札者 (株) ブライトキャリア

② 落札価格 39,900,000 円

※ 参考 福岡地区入札事業者数 4 事業者

## ハローワーク関連事業の市場化テストについて（案）

## 一 対象事業について

## 1 人材銀行の公設民営

- 3カ所とする。
- 事業の開始は平成19年4月とする。

## 2 キャリア交流プラザ事業の箇所数の拡大

- 名称、求人の活用、委託費については、今年度実施しているモデル事業と同様とする。
- 8カ所（3カ所増）とする。
- 事業の開始は平成19年4月とする。

## 3 各ハローワークの求職動向を踏まえた求人開拓の民間委託の対象地域の拡大

- 5地域（2地域増）とする。
- 事業の開始は平成18年度中とする。

## 二 規制の特例措置について

「公共サービス効率化法（市場化テスト法）案」を制定する際には、規制の特例措置として、以下の旨を規定する。

有料職業紹介事業者が、公共サービス効率化法に基づき国から受託した事業に関し、当該事業の対象者について有料職業紹介事業を行う場合において、国のみから当該職業紹介に係る手数料、報酬等の対価を受ける場合には、職業安定法第32条の11の取扱職業の範囲の規定を適用しないものとする。

なお、今後「公共サービス効率化法（市場化テスト法）案」（仮称）については、第三者機関の在り方や情報開示の在り方、独立行政法人制度との関係、民間委託することとなった場合の職員の処遇等、いわゆる総論事項について十分に調整するものとする。

## 職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）

（取扱職業の範囲）

第三十二条の十一 有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（港湾労働法第二条第二号に規定する港湾運送の業務又は同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として厚生労働省令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあつせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を求職者に紹介してはならない。

2 第五条の五及び第五条の六第一項の規定は、有料職業紹介事業者に係る前項に規定する職業に係る求人の申込み及び求職の申込みについては、適用しない。

## 主な質問事項等

### ○ 施行日関係

- ・ 法律の施行日はいつを予定しているのか。
- ・ 人材銀行、キャリア交流プラザ事業については、評価基準の策定、入札等の手続きに一定期間要すること、年度途中の職員の配置転換等は困難であること等から、「公共サービス効率化法」に基づく事業として平成19年4月からの事業開始を予定しているが、それでよいか。
- ・ 求人開拓事業については、「公共サービス効率化法」に基づく事業として平成18年度中の事業開始を予定している。平成18年度予算の改要求を速やかに行う必要があり、開始時期を特定させたいが、例えば、平成18年10月からの事業開始としてよいか。
- ・ 「公共サービス効率化法」に基づく事業として実施するまでの間の現在実施しているモデル事業の取扱いは、キャリア交流プラザ事業については、18年6月～19年3月末までの10か月間、本年度実施した5地域でモデル事業として実施することとし、求人開拓事業については、18年6月～18年9月末までの4か月間と期間が短いことから、全ての地域で官において実施することとしたいが、それでよいか。

### ○ 官民競争入札について

- ・ 国が入札に参加することは法律上の義務か。  
例えば、国が応札する場合に想定される価格をあらかじめ提示し、当該価格より低い価格での応札を表明した民間で競争入札を行う方式は可能か。
- ・ 官の側の情報のファイアウォールは具体的にどのように構築するのか。
- ・ 入札方式は、総合評価方式の一般競争入札によるのか（モデル事業の経験からすれば、サービス水準の事前審査には限界があることから、入札価格が低い業者が落札する傾向にある。）、あるいは、「公共サービス効率化法」に基づく新たな方式となるのか。

### ○ 第三者機関について

- ・ 第三者機関と事業実施官庁との役割分担如何。
- ・ 事業実施責任は従来どおり実施官庁が担うのであれば、事業を市場化テストにかけるか否かの最終判断は事業所管官庁が行うべきではないか。



○ その他

- ・ 市場化テスト開始後に何らかの事情により民間事業者が事業を継続できなくなった場合、あるいは、2期目の入札において官が落札した場合、年度途中等に改めて職員の配置を行う必要があるが、制度上どのように担保されるのか。

英文	和文
<p>C88 Employment Service Convention, 1948</p> <p>Article 1</p> <p>1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.</p> <p>2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.</p> <p>Article 2</p> <p>The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.</p> <p>Article 3</p> <p>1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.</p> <p>2. The organisation of the network shall:</p> <p>(a) be reviewed--</p> <p>(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and</p> <p>(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and</p> <p>(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.</p>	<p>職業安定組織の構成に関する条約(第88号) (日本は1953年10月20日に批准)</p> <p>第一条</p> <p>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。</p> <p>2 職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力し、完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。</p> <p>第二条</p> <p>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。</p> <p>第三条</p> <p>1 その体系は、当該国の各地理的的区域について充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。</p> <p>2 この網状組織の構成は、</p> <p>(a) 次の場合には再検討しなければならない。</p> <p>(i) 経済活動及び労働力人口の分布に重大な変化が起つた場合</p> <p>(ii) 権限のある機関が、実験期間中に得た経験にかんがみて再検討が望ましいと認める場合</p> <p>(b) 前記の再検討の結果改正を必要とする場合には、改正しなければならない。</p>

<p>Article 4</p> <p>1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.</p> <p>2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.</p> <p>3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.</p>	<p>第四 条</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>Article 5</p> <p>The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.</p>	<p>第五 条</p> <p>職業安定組織の労働者に対する職業紹介についての一般的政策は、第四条に定める審議会を通じて使用者及び労働者の代表者に諮問した上で決定しなければならない。</p>

## 第六 条

## Article 6

The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:

- (a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis---
  - (i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,
  - (ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,
  - (iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,
  - (iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;
- (b) take appropriate measures to---
  - (i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations,
  - (ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities,
  - (iii) facilitate temporary transfers of workers from one area to another as a means of meeting temporary local maladjustments in the supply of or the demand for workers,
  - (iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;

職業安定組織は、効果的な募集及び斡旋を確保することができるように構成しなければならず、また、この目的のため、

(a) 労働者が適当な職業を見出すこと及び使用者が適当な労働者を見出すことを援助し、特に、全国的に適用される規程に従って次のことを行わなければならない。

- (i) 求職者を登録し、その者について、職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接し、必要な場合には、その肉体的及び職業的能力を評価し、並びに適当な場合にはその者が職業指導又は職業訓練若しくは職業再訓練を受けることを援助すること。
- (ii) 使用者が職業安定機関に通告する求人及び使用者の求めている労働者の具備すべき要件について正確な情報を使用者から得ること。
- (iii) 職業的及び肉体的能力を有する求職者を適当な職業に紹介すること。
- (iv) 最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができないか若しくは求人を適当に充足することができない場合又は他の適当な理由がある場合には、求職及び求人をして他の職業安定機関に連絡すること。

(b) 次のことを行うため適当な措置を執らなければならない。

- (i) 労働力の供給を各種の職業における雇用機会に適応させるため職業間の移動を容易にすること。
- (ii) 適当な雇用機会のある地域への労働者の移動を援助するため地域間の移動を容易にすること。
- (iii) 労働力の需要供給の一時的な地方的不均衡に應ずる手段として、一地域から他の地域への労働者の一時的移動を容易にすること。
- (iv) 関係政府の承認を得て行われる一國から他國への労働者の移動を容易にすること。

<p>c) collect and analyse, in co-operation where appropriate with other authorities and with management and trade unions, the fullest available information on the situation of the employment market and its probable evolution, both in the country as a whole and in the different industries, occupations and areas, and make such information available systematically and promptly to the public authorities, the employers' and workers' organisations concerned, and the general public;</p> <p>(d) co-operate in the administration of unemployment insurance and assistance and of other measures for the relief of the unemployed; and</p> <p>(e) assist, as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.</p>	<p>(c) 適当な場合には、他の公の機関、経営者及び労働組合と協力して、全国並びに各産業、各職業及び各地区における雇用市場の状況及び予想される発展に関する限り完全な情報を収集分析しなければならず、また、これを組織的且つ迅速に関係のある公の機関、使用者団体及び労働者団体並びに一般国民の利用に供さなければならぬ。</p> <p>(d) 失業保険、失業者扶助その他の失業者救済措置の実施について協力しなければならぬ。</p> <p>(e) 必要がある場合には、好ましい雇用状態を確保するための社会上及び経済上の計画の立案について他の公私の団体を援助しなければならぬ。</p>
<p>Article 7</p> <p>Measures shall be taken:</p> <p>(a) to facilitate within the various employment offices specialisation by occupations and by industries, such as agriculture and any other branch of activity in which such specialisation may be useful; and</p> <p>(b) to meet adequately the needs of particular categories of applicants for employment, such as disabled persons.</p>	<p>第七 条</p> <p>次のことを行うため措置を執らなければならない。</p> <p>(a) 職業別及び産業別による専門化を有益とする農業その他の活動部門については、各種の職業安定機関においてその専門化を促進すること。</p> <p>(b) 身体障害者のような特殊な種類の求職者の要求を充分に満たすこと。</p>

<p>Article 8</p> <p>Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.</p>	<p>第八條</p> <p>職業安定及び職業指導の業務の範囲内において年少者に対する特別の措置を執り、且つ、発展させなければならない。</p>
<p>Article 9</p> <p>1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.</p> <p>2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.</p> <p>3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.</p> <p>4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.</p>	<p>第九條</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>