

ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する提言

平成26年1月

一般社団法人人材サービス産業協議会

内容

1. 本提言書の目的	3
2. 厚生労働省案と民間人材サービスの実態とのずれ	3
求職者層の違いによる問題点	3
取り扱われている求人情報の違いによる問題点	5
求人企業の採用コストの負担に関する問題点	6
3. 人材サービス産業団体の意見	7
求人企業の採用コストの負担に関する問題点について	7
情報提供の対象になりうるサービスについて	8
求職者情報の提供ニーズについて	8
ハローワークとの連携について・その他意見について	8
4. JHR が考えるハローワークとの連携のあり方	9
提言①：求人広告事業者へのデータベース開放	9
提言②：求人広告を通じて採用した企業への助成金の給付	11
提言③：民間人材サービス企業の端末設置	12
提言④：人材派遣事業者へのデータベース開放	13
提言⑤：民間連携の目的、機能、対象の明確化して新たな連携モデルの検討	15

1. 本提言書の目的

政府は、本年 5 月 28 日から 2017 年度末までの向こう 5 年間で「緊急構造改革期間」とする成長戦略の工程表をまとめた。国が運営するハローワークの求人情報を 2014 年度からオンライン上で民間企業に開放することなどが盛り込まれている。これを受け厚生労働省では、ハローワークの求人情報を民間人材サービス事業者へ開放すべく、準備を進めている。

その背景は、労働市場全体として求人・求職のマッチング機能を強化するためにはハローワークがセーフティネットとしての機能を強化するとともに、民間人材サービスとも連携を深め、そのノウハウを活用していくことが必要ということである。これにより、官民連携での労働市場全体の求人・求職のマッチング機能強化が実現するという見込みである。

しかし、厚生労働省から民間人材サービス事業者へ提示された案は、「人材紹介会社に限って、ハローワーク求人情報を開放する」というものであった。本提言書はこれについて、民間人材サービス事業者の一意として、一般社団法人人材サービス産業協議会（以下、「JHR」と称す）が気づいた点と提言を述べるものである。

2. 厚生労働省案と民間人材サービスの実態とのずれ

求職者層の違いによる問題点

ハローワーク求人情報を民間人材紹介会社に限定してオンライン開放するにあたり、その両者の相違点のいくつかが問題になると考えている。

まずはそれぞれを利用する求職者の層に着目をした。リクルートワークス研究所が発表しているデータ（図表 1，2 参照）によると、ハローワークを利用する求職者の平均年収は約 314 万円であり、一方、民間の人材紹介会社を利用する求職者の平均年収は約 560 万円とかなり開きがある。これは、求職者の転職前年収によって求める求人情報の層（職種・地域・待遇）が異なることを示している。これにより、ハローワークの求人情報を民間人材紹介会社のみ限定して開放することは、求職者ニーズと求人情報のミスマッチが大きく、求める成果を実現するには不十分であると考えられる。

これらハローワークと民間人材紹介会社の違いについて厚生労働省は、同省が作成した資料『ハローワークの求人情報の民間職業紹介事業者へのオンライン提供』（2013 年 10 月）において、「民間職業紹介事業者は在職者、専門的な

ホワイトカラー等の職業紹介で強みを発揮する一方で、ハローワークは就職困難者を中心に支援するセーフティネットとして、職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に実施しており、両者の役割には大きな違いがある」と明記され、その両者の大きな違いを認めている。

図表 1：求職者の転職前平均年収

	ハローワーク	人材紹介	求人広告	人材派遣
求職者の 転職前平均年収	314 万円	560 万円	207～344 万円	322 万円

図表 2：入職経路別の平均年収

転職情報源		転職前年収 (平均：単位万円)
ハローワーク（職業安定所）		314.2
民間	民間人材紹介会社	560.2
	人材派遣会社	321.9
	有料の求人情報誌	343.9
	無料の求人情報誌やタウン誌	241.4
	新聞の求人広告	270.0
	折り込みチラシ	219.1
	インターネットの転職情報サイト	327.0
	携帯電話の求人サイト	219.1
家族や友人・知人、縁故		365.4
働きたい会社に直接問い合わせ		376.5
企業のホームページ		318.2
学校（学生課）の窓口や掲示板		301.2
その他		476.7
合計		344.0

（出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2010」）

取り扱われている求人情報の違いによる問題点

ハローワークの求人情報は正規雇用が 44%、非正規雇用が 56%とおおよそ正規と非正規が半々ずつ存在している。一方、民間人材紹介会社に取り扱う求人情報のそのほとんどは、正規雇用である（図表 3 参照）。

そのため民間人材紹介会社に限ってハローワーク求人情報のオンライン開放を行うということは、解放される求人情報の約半数がマッチングに使用されない状態を生み出す。また次の 2 つの理由からも、民間人材紹介会社に限定してハローワーク求人情報を開放することは、妥当でないと考える。

【理由 1】

企業の人材ポートフォリオの観点から見た場合、業務量の変動に応じてある一定程度の人材資源の柔軟性、即ち正規雇用者員と非正規雇用社員の多様性を持たせることは極めて一般的である。そうした場合、もしハローワークの求人情報が正規社員の斡旋を主とする人材紹介会社にのみ限定されたなら、企業の雇用の多様性形成を制限させ、企業の利益成長の足かせになりかねない。

【理由 2】

求職者の全てが正規雇用を望んでいるわけではない。例えば現在既に派遣社員として働いている者のうち、44.2%が「働ける限り派遣スタッフとして働きたい」と言っている。労働市場における需給調整機能たるハローワーク、及び民間人材サービス会社は、求職者が望む働き方を提供することが望ましく、全体のマッチング率を上げるためには、ハローワークの求人情報開放は民間人材紹介会社に限定すべきではないと考える。

図表 3：ハローワークと民間人材サービスの比較

	ハローワーク (※)	人材紹介	求人広告	人材派遣
求人の内容	正規雇用 44% 非正規雇用 56%	正規雇用が主	正規雇用と 非正規雇用	紹介予定派遣： 正規雇用が主 一般派遣： 非正規雇用が主

(※・・・出所：平成 21 年厚生労働省職業安定局調べ)

求人企業の採用コストの負担に関する問題点

企業がハローワークを利用する理由として最も多いのは「無料だから」である（図表4参照）。一方、民間人材紹介会社は、企業からサービス費用を貰うビジネススタイルである。ハローワークを利用する企業の多くは中小企業であるため、採用コストをどうするかという問題点が生じてくる（図表5参照）。

もしハローワークの求人情報が民間人材紹介会社のみ限定開放されたなら、無料だからハローワークに求人を出していた求人企業は民間人材紹介会社からの求職者情報を受け取らず、マッチングが成立しない可能性が高い。

図表4：求人企業がハローワークを利用する理由

求人企業がハローワークを利用する理由	事業所数
無料である	68
公的機関が実施し安心	55
求職者を紹介してもらえる	28
所在地以外にも情報を提供	27
その他	5

（出所：総務省東北管区行政評価局「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」）

図表5：ハローワークを利用する企業の従業員数



（出所：職業安定業務統計「一般職業紹介状況 平成24年度」）

3. 人材サービス産業団体の意見

人材サービスに関する業界団体は、厚生労働省職業安定局に対し、2013年7月に下記の意見を書面で提出している。

求人企業の採用コストの負担に関する問題点について

(公社) 全国求人情報協会 (全求協)	(一社) 日本人材紹介事業 協会 (人材協)	(一社) 日本人材派遣協会 (派遣協) (一社) 日本生産技能労務 協会 (技能協)
○	× (一部○)	○
<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対する情報提供量が増える。 ・特に未充足求人については、効果的な採用手法を提案することで、マッチング率の向上が期待できる。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定期間、未充足となっている求人ニーズに対し、営業活動を通じて採用成功のための提案を行う。 ・求人受理から一カ月や紹介期限日(求人受理日の翌々月末日)を過ぎても未充足となっている求人情報・求職者情報を当事者の希望に応じて民間に提供できる／民間事業者がアクセスできるようにする。 ・活用することができる事業者を全求協会員に限定することで悪用を回避する。 	<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援型人材紹介事業者の場合、マッチング機会の拡大が期待できる。 ・求職者への情報提供量が増えることでマッチング率の向上が期待できる。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全件受理原則が適用されるのかどうか。 ・有料でのサービス提供が可能かどうか。 	<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直接雇用や正社員就業を希望するスタッフの受け皿として活用できる。 ・紹介予定派遣を活用してもらうことでマッチング率・定着率向上が期待できる。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人企業に内容確認や営業の連絡が急増するおそれ。 ・利用者を業界団体会員企業に限定することで、悪質事業者による悪用を防ぐ。

情報提供の対象になりうるサービスについて

全求協	人材協	派遣協・技能協
	<ul style="list-style-type: none"> ○再就職支援 ○若年未就業者支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○紹介予定派遣 ○正社員就業を望む派遣労働者への正社員求人情報の提供（紹介免許を持っていれば紹介を行う） <p>※改正派遣法第30条において、雇用期間が1年以上の派遣労働者に対し、派遣元での無期雇用者への転換のほか、紹介予定派遣の対象とすること、無期雇用の労働者に転換できるよう教育訓練その他の支援をすることが努力義務化されているため、正社員求人情報の確保に努めたい。</p>

求職者情報の提供ニーズについて

全求協	人材協	派遣協・技能協
○	×（一部○）	○
<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者が、民間メディアからの情報も受け取ることで、情報の絶対量を増やし、マッチング率を上げる。 ・それぞれの求職者の属性や志向にあわせて情報提供を行うことで、マッチング精度の向上も期待できる。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者の希望がある場合に限り、「求職公開シート」にあるメールアドレスを民間事業者に提供し、情報が受け取れるようにする。 ・民間事業者は、求職者の志向にあった求人情報の案内メールを求人メディアから送信する。 ・活用することができる事業者を全求協会員に限定することで悪用を回避する。 	<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別に事業者から求職者本人にコンタクトするなどが行えるのであれば活用可能性あり。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「全件受理」の原則を貫く前提では、対応が極めて困難。 ・膨大な情報の中から、求人サイドのニーズに合致した人材を見つけ出すことは、効率性の観点からも難しい。 ・求職者情報が一斉に民間に流れることは、本人に対して過剰に連絡が届く心配がある。 	<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年未就業者の就職支援事業の利用者を増やし、事業成果につなげる。 ・就職困難な方や、長期失業者など、派遣会社が介在してまずは派遣で就業経験をてもらい、次につなげることで無理なく就業させ、長期失業者の減少が期待できる。 <p>【課題や活用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年層に限定して情報を提供してもらい、紹介予定派遣を活用した就職支援事業の利用者を増やす。 ・個人情報の提供・管理にまつわるリスク。 ・民間事業者に情報を提供することについて、本人からの同意をどのようにとりつけるか。 ・情報提供先の選別方法（例：業界団体の会員／優良認証を得ている事業主に限定、など）。

ハローワークとの連携について・その他意見について

全求協	人材協	派遣協・技能協
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク内に、民間メディアの求人情報にアクセスできる端末を設置してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークに、ハローワークシステムとは別に、民間人材ビジネスの求人情報を見たい求職者がアクセスできる端末の設置（場所を限ってトライするなど）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク内端末での民間事業者の求人情報へのアクセス、求人数が少ない地方などでの、ハローワークと合同での説明会や登録会などを実施し、求職者がワンストップで官民のサービスにアクセスできるようにしてほしい。

4. JHR が考えるハローワークとの連携のあり方

提言①：求人広告事業者へのデータベース開放

地域を限定して官民連携フィジビリティ・スタディを実施し、ハローワークの求人情報データベースを求人広告事業者にも開放すべきである。

【提言理由】

民間の求人広告はハローワークと並ぶ入職経路シェアを持っている。そのため、求人情報データベースの開放を人材紹介事業者に限定するのではなく、民間求人広告事業者にも開放することがより多くの雇用を生み出すうえで効果的であると言える（図表5，6参照）。

そして、ハローワークに寄せられる求人情報の過半数は非正規社員の求人であり、また「サービス」「専門的技術」「販売」の職業領域の求人が57.6%を占めている。これらは、民間求人広告の取り扱い領域とほぼ同様な傾向にあるため、民間求人広告事業者にハローワークの求人情報データベースを開放することは、求人内容の親類性の面から見ても有効的であると考えられる（図表7参照）。

この様に、ハローワークの求人情報データベースを求人広告事業者にも開放することは政府が掲げる方針にマッチしているため、まずは地域を限定した「官民連携フィジビリティ・スタディ」という形で実行すべきである。

図表5：入職経路シェア（2010年雇用動向調査）

地域	ハローワーク (インターネット含む)	求人広告
全国	28.9%	27.4%
東京	男性 14.6% 女性 13.0%	(民間全体 (求人広告・有料職業紹介等)) 男性 58.5% 女性 50.9%

図表6：ハローワークと求人広告の求人件数の比較

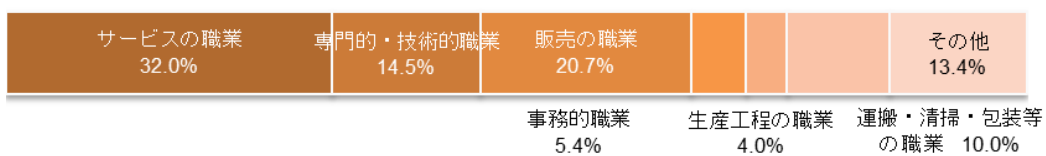
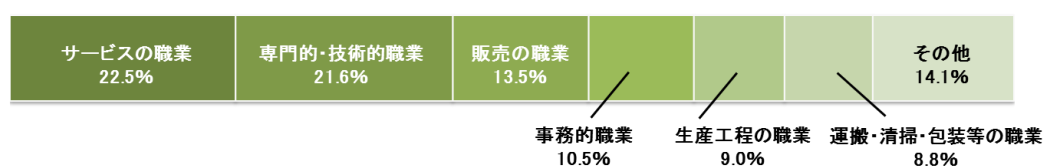
ハローワーク新規求人数 (全国：パートタイム含む)	求人広告年間掲載件数
795 万件 (平成24年度 厚労省職業安定局調べ)	703 万件 (平成24年 全国求人情報協会 (加盟51社集計) 調べ)

図表 7：職業別にみた求人内容の割合

	ハローワーク求人 ※1	求人広告件数 ※2
サービス	22.5%	32.0%
専門的・技術的	21.6%	14.5%
販売	13.5%	20.7%
合計	57.6%	67.2%

(※1 平成 24 年 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計))

※2 平成 24 年 4 月～9 月の主要な求人メディアの職種別広告件数)



(平成 24 年 11 月 7 日時点の主要な求人メディアの広告件数)

【想定される課題への対応】

ハローワークに求人を出した企業に、多数の民間求人広告事業者が営業を行うなどの混乱を避けるために、広告の自主規制団体である公益社団法人全国求人情報協会が適切な管理と指導を行う必要がある。官民連携フィジビリティ・スタディでは、その成果も検証したい。

提言②：求人広告を通じて採用した企業への助成金の給付

求人広告を通じて採用した求人企業に対しても、現在ハローワークで運用している「従業員を新たに雇い入れる場合の助成金」制度と同様に、助成金を支給すべきである。

【提言理由】

前述の図表4にあるように、求人企業にとってハローワークを利用する一番の理由が「無料であること」なので、求人企業に相応のインセンティブがなければマッチングが促進されない。

具体的には求人広告を通じて採用された場合に「トライアル雇用奨励金（対象者一人当たり月額最大4万円）」等の既存の求人企業向けの奨励金が支給されるようにすることが有効だと考えられる。求人企業への助成金・奨励金の支給については、官民イコール・オポチュニティを原則として、入職経路を限定せずに、求人メディアを通じて採用された場合にも認めていただきたい。

現在ハローワークで運用している「従業員を新たに雇い入れる場合の助成金」制度では、トライアル雇用奨励金をはじめ以下のものがある（図表8参照）。これらの求人企業へのインセンティブ（助成金・奨励金）の効果を官民連携フィジビリティ・スタディの地域内で検証したい。

図表8：「従業員を新たに雇い入れる場合の助成金」制度

ハローワークの紹介が条件の「従業員を新たに雇い入れる場合の助成金」	
・ トライアル雇用奨励金	
・ 障害者トライアル雇用奨励金	
・ 地域雇用開発奨励金	
・ 特定求職者雇用開発助成金(高年齢者・障害者・母子家庭等)	
・ 高年齢者雇用開発特別奨励金	等

【想定される課題への対応】

不正受給増加に備えては、求人広告を通じて採用した求人企業が採用後にハローワークに申請し、所定の審査を経て支給するという現状の審査フローは変えないので、不正受給を防ぐことはできる。

また本提言は、財源を増やして欲しいという提言ではなく、「官民イコール・オポチュニティの原則」に則って欲しいという要望であって、この要望の実現により求人メディアが更に活用されれば、財源を増やすことなくスピーディなマッチングが実現でき、しいては失業期間の短縮もつながることとなる。

提言③：民間人材サービス企業の端末設置

官民連携フィジビリティ・スタディ地域内のハローワークにおいて、民間人材ビジネスの情報にアクセスできる端末を多数設置し、求職者の「自己決定率」の最大化を図るべきである。

【提言理由】

求職者の自己決定率を高めることは失業期間の短縮を促し、雇用保険の支出を減らすことに直結する。

【想定される課題への対応】

ハローワーク内に設置された端末から、民間求人サイトの問題企業にアクセスすることが考えられる。この様な問題を回避するためにフィジビリティ・スタディとして、広告の自主規制団体である公益社団法人全国求人情報協会に加盟する会員の求人メディアに限定してアクセスを許可することからスタートすることが有効であると考えられる。

インターネット社会において、行政に設置される端末だけを一般社会における情報流通から隔絶することは適切な対処方法ではない。むしろ、より多くの求人情報にアクセスすることでマッチングを促進することの方が重要である。

提言④：人材派遣事業者へのデータベース開放

就業率を増やすために、正規社員就業に固執することなく幅広い選択肢を呈示するため、ハローワークの求人情報データベースを人材派遣事業者にも開放すべきである。

【提言理由】

企業にとっては、ハローワークを利用した場合も人材派遣を活用した場合も、採用時に必要なコストはともに無料である。採用後にはじめて、直接雇用した場合は給与等の人件費が、人材派遣の場合は派遣料金がかかる。もし派遣された労働者を直接雇用する場合には、派遣期間中の働きぶりに応じて正社員あるいは他の雇用形態で直接雇用することは可能であり、そこで初めて紹介手数料が発生する。

自社により適した人材を獲得するための手段として、人材派遣の活用を経て採用するということは必ずしも企業にとって負担ではなく、むしろミスマッチを最小化し、より企業、個人の双方に有益なマッチングをするための手法として、活用の拡大が推奨されるべきと考えられる。

たとえば、平成 24 年平均の労働力調査によれば、過去 1 年間に離職した非正規労働者のうち 21%は正規社員になっているが、そのうち派遣労働者は 26%が正規社員になっているなど、パートアルバイトに比べて正規社員転換率が高い。また、285 万人の完全失業者のうち、正規社員の仕事を探している者は 55%であり、残りの 45%は正規社員以外の仕事を探している。長期失業者（2 年超）においては、正規社員就業を希望する者が 57%に上っている（図表 9 参照）。

全体の失業者を減らし、就業者を増やすためにも、正規・非正規に固執せず就業機会を提供することと同時に、非正規から正規への転換支援を行っていくことが重要である。

なお、正規社員就業を希望する者に対しては、制度としての紹介予定派遣の活用拡大のほか、人材派遣事業者が正規社員就業に必要な能力向上支援とキャリア形成支援を行うことで、現在の 26%という正規社員転換率をさらに向上させる取組みが必要である（図表 10 参照）。

【想定される課題への対応】

正規社員就業を希望する者が実績を積むためなどに、一時的に派遣就労をした際に望まない派遣就労が固定化されないよう、各人材派遣事業者が個人のキャリア希望の実現をフォローするような活動がなされるべきである。これについては、一般社団法人人材派遣協会によるモニタリングや優良派遣事業者認定事業者に限定してハローワークの求人情報を開放するなど派遣社員のキャリア

形成に配慮する事業者に限定することで、その懸念を回避することができる。

図表 9：総務省労働力調査詳細集計結果 平成 24 年平均

探している仕事の形態	総数	2 年以上失業
正規の職員・従業員	55%	57%
非正規の職員・従業員	37%	29%
パートアルバイト	31%	24%
労働者派遣事業書の派遣社員	4%	3%
その他	2%	3%
自営業主 ※内職者を含む	3%	5%
内職者	0%	0%
その他	4%	8%
総計	100%	100%

図表 10：

●過去 3 年間に離職

現在の職業形態	正規	非正規	PA	派遣
正規の職員・従業員	56%	22%	20%	28%
非正規の職員・従業員	35%	74%	76%	70%
パートアルバイト	18%	53%	63%	21%
労働派遣事業者の派遣社員	3%	7%	3%	28%
契約社員・嘱託	12%	11%	8%	19%
その他	2%	3%	2%	2%
総計	100%	100%	100%	100%

●過去 1 年間に離職

現在の職業形態	正規	非正規	PA	派遣
正規の職員・従業員	60%	21%	19%	26%
非正規の職員・従業員	34%	76%	78%	74%
パートアルバイト	17%	52%	65%	22%
労働派遣事業者の派遣社員	3%	8%	4%	35%
契約社員・嘱託	11%	12%	7%	22%
その他	3%	4%	3%	0%
総計	100%	100%	100%	100%

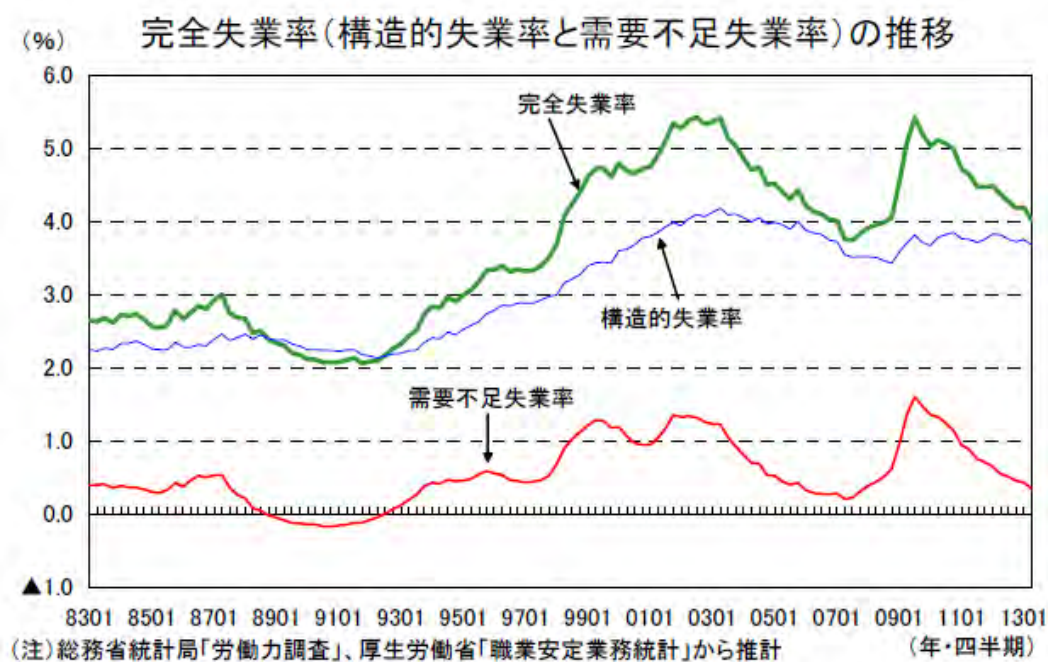
提言⑤：民間連携の目的、機能、対象を明確化した新たな連携モデルの検討

ハローワークと民間人材サービス事業者の連携においては、「構造的失業の主要因であるミスマッチの解消」を目的に、「学び直し」に加えて「期待値調整」機能を活用して「採用未充足企業」と「支援を得ることで就業可能な個人」を支援すべきである。さらに、モデル検討に於いて、自治体も含めた連携、企業ニーズ（就業）を起点とした施策の検討、民間の創意工夫を最大限に生かすことに留意すべきである。

【提言理由】

アベノミクス効果により、需要不足失業率はゼロに近い水準まで低下しており、一方で構造的失業率は3%後半で高止まりしている（図表11参照）。

図表11：完全失業率の推移



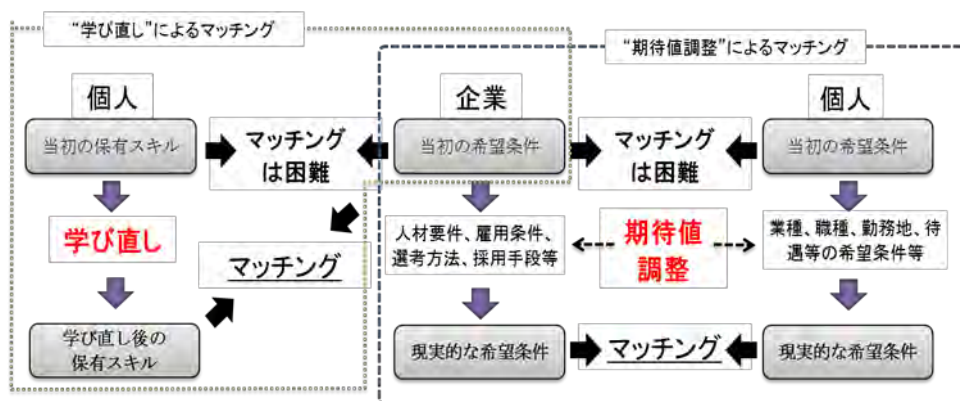
(出所：ニッセイ基礎研究所「経済・金融フラッシュ 2013/08/30」)

構造的失業の主な要因は「求人、求職者の情報が双方に伝わらない」、「企業が求める人材要件を求職者が満たしていない」、の2点であるが、求人情報へのアクセスが容易になっているため、「企業が求める人材要件を求職者が満たしていない」こと、すなわちミスマッチが優先課題である。ゆえに、連携の目的は、「構造的失業の主要因であるミスマッチの解消」とすべきである。

また、ミスマッチを解消してマッチングを創出する為に必要な機能は、研修

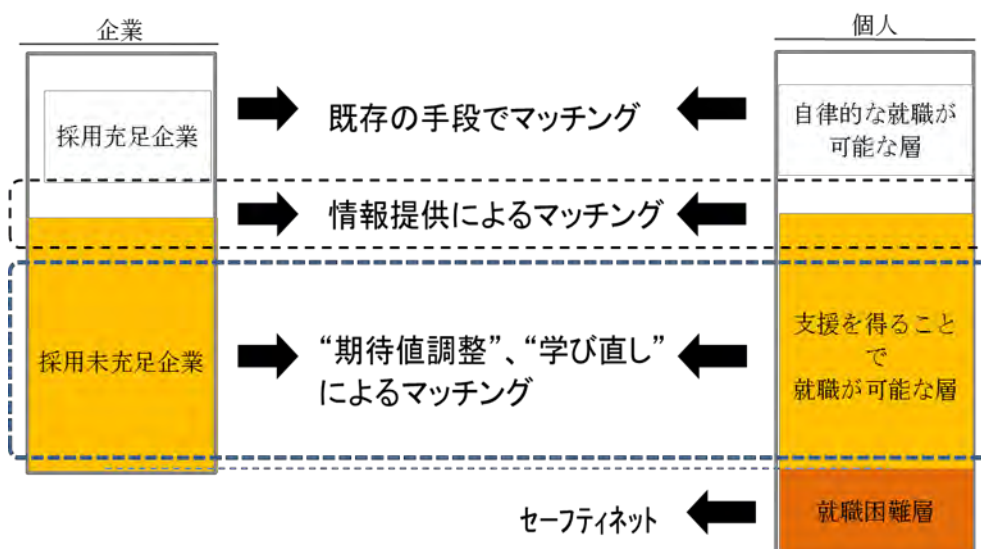
等による“学び直し”と企業-求職者双方の希望条件を“期待値調整”であるが（図表12参照）、時間軸、コスト、スケール性の観点から“期待値調整”機能にフォーカスすることが成果につながる民間連携になると考えられる。

図表12：ミスマッチの解消に必要な機能



最後に対象とすべき企業と個人であるが、「既存の手段」や「情報提供」ではマッチングに至らない層に絞り込むことが必要である。すなわち、「採用未充足企業」と「支援を得ることで就業可能な個人」にフォーカスすることがより効率的、効果的な就業の実現につながると考える（図表13参照）。

図表13：連携に向けて対象とすべき層



【想定される課題への対応】

成果を上げる連携モデルの構築に向け、自治体も含めた連携、企業ニーズ（就業）を起点とした施策の検討に留意すべきである。地方自治体も地域の実情に合せた様々な支援メニューを有しているが、企業ニーズ（就業）と分断されているケースが多く、効率を落とす原因となっている。また、民間の活力、創意工夫を生かすため、従来の受託型事業だけではなく、成功報酬の要素を取り入れた新しい連携モデルの構築も必要である。これにより、結果に対するコミットを高め、持続的なサービス向上につなげていくことが可能になる。