

第6章

国の取組について

—厚生労働省職業安定局公共職業安定所

運営企画室からの報告を素材に—

公益財団法人日本都市センター主任研究員 清水 浩和

はじめに

本書では、国と地方の雇用政策に関しては、一方においては自治体もまた生活保護や生活困窮者自立支援や障害者福祉などの多様な福祉事業を次第に担当するようになってきていることから、国が実施する雇用政策との連携や調整をはかる政策的意義が高まっていること（就労支援の包括化）、他方においては、自治体は住民により身近な多様な地域主体（例えば地域の社協、企業や地域組織等の公益的な支援組織）との連携を通じて、生活相談から就労支援にいたるまでの総合的で個別的な支援を実施する政策的意義が高まっていること（就労支援の総合化）について検討をしている。

本研究会の重要な論点として、国（ハローワーク、雇用保険、求職者支援給付、教育訓練給付等）と都道府県（公共職業訓練等）と市町村（生活保護・生活困窮者対策（就労支援事業等）、障害者支援、自治体雇用政策等）に分散している広義の雇用政策にかかる権限と財源を、（生活困窮者自立支援の就労支援など）多様な相談窓口を持つようになった自治体（特に都市自治体）が、国や都道府県と今後どのように連携・統合させていけばよいのかといった点があった。

本研究会では、学識委員とゲストスピーカーからの研究報告を通じて議論を深めるとともに、自治体への現地調査を進めてきたが、1年目の2024年の2月末には厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室より、ハローワークの概要、労働行政の地方分権化の現状についての貴重なご報告もいただくことができた。そこで、本章では紙幅と時間が制約されているものの、そうした国の雇用政策への取組を概観した上で（6-1節～6-7節）、研究会での意見交換を概観し（6-8節）、その上で本書のテーマである国と自治体との連携（就労支援の包括化）、地域との連携（就労支援の総合化）という観点から3つの論点を提示する（6-9節）。

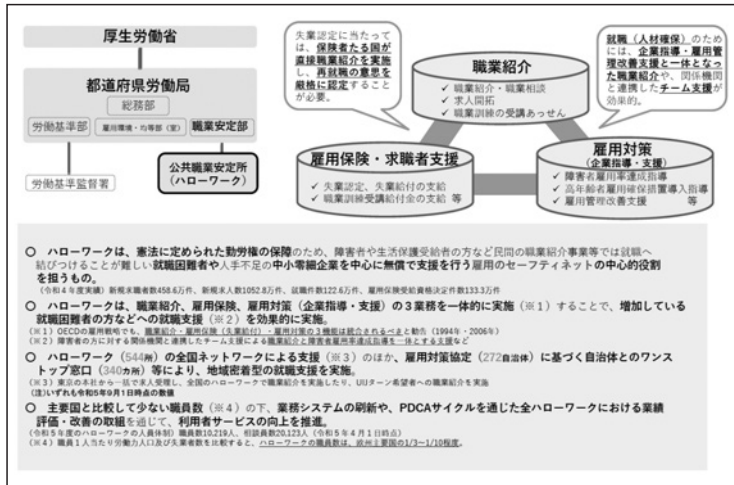
6-1 ハローワークの概要

まず、本節以降（6-1 節～6-7 節）で、厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室からのご報告の概要を紹介することとした。まず、図表 6-1 にあるように、ハローワークは憲法に定められた勤労権の保障のため、最も主要な業務として職業紹介業務を実施することで労働市場における労働者と企業をマッチングする機能を担っている。ただし、こうしたマッチングは市場原理に全面的に任せると就職しにくい求職者が出てきたり、採用しにくい企業が出てきたりといった形で一定のひずみが出てくるため、雇用対策として、例えば障害者雇用率制度を設けたり、企業を支援する助成金を設けたりすることで、市場のゆがみを補正してマッチングを実現しているという。ただ、こうした雇用対策を打ってもなお仕事にありつけない、いい仕事が見つからないという人々の生活を支えるために、雇用保険または求職者支援制度を通じて生活の安定を図るのである。具体的には、2022 年度実績で、新規求職者数 458.6 万件、新規求人数 1052.8 万件、就職件数 122.6 万件という求人と求職の 1 年間の規模感の説明があった。

さらに、ハローワークの職業紹介業務の特色として、障害者や生活保護受給者の方など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や人手不足の中小零細企業を中心に無償で支援を行う雇用のセーフティネットの中心的役割を担うものとの認識も示された。ハローワークでは近年増加している就職困難者の方などへの就職支援も実施しており、例えば障害者の方に対する関係機関と連携したチーム支援による職業紹介と障害者雇用率達成指導を一体とする支援などもしているとの指摘もなされた。

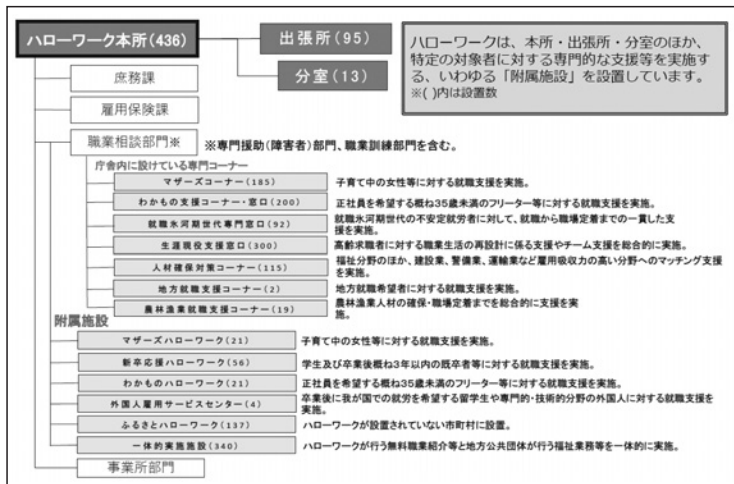
次に、図表 6-1、図表 6-2 にあるように、ハローワークは厚生労働省が 47 都道府県の労働局の職業安定部の下に全国に設置してい

図表 6-1 ハローワークの概要



出典：厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室（2023）「第6回都市自治体の就労支援・職業教育のあり方に関する研究会 説明資料」※これ以降の図表も同じ

図表 6-2 ハローワークの専門支援・施設（2023年4月現在）



出典：図表 6-1 に同じ

る国直系の組織であり、職業紹介・雇用保険・雇用対策（企業指導・支援）の3業務を一体的に実施している。また、ハローワーク（544所）は全国ネットワークによる支援のほか、雇用対策協定（272自治体）に基づく自治体とのワンストップ窓口（340カ所）等により、地域密着型の就職支援を実施しており、東京の本社から一括で求人受理して全国のハローワークで職業紹介を実施し、地域を超えてUIJターン希望者への職業紹介を実施しているとのことであった（※いずれも2023年9月1日時点の数値）。

加えて、主要国と比較して少ない職員数の下、業務システムの刷新やPDCAサイクルを通じた全ハローワークにおける業績評価・改善の取組を通じて、利用者サービスの向上を推進しているとのことであった。

例えば、2023年度のハローワークの人員体制は、職員数（※主に正規職員）10,219人、相談員数（※主に非正規職員）20,123人（2023年4月1日時点）であった。この職員数に関しては、職員1人当たり労働力人口及び失業者数を比較すると、ハローワークの職員数は欧州主要国の1/3～1/10程度ではないかとのことであった。なお、この点は最後の考察で議論することとするが、国際比較をするとこうした数値は誇張ではないことがわかる。

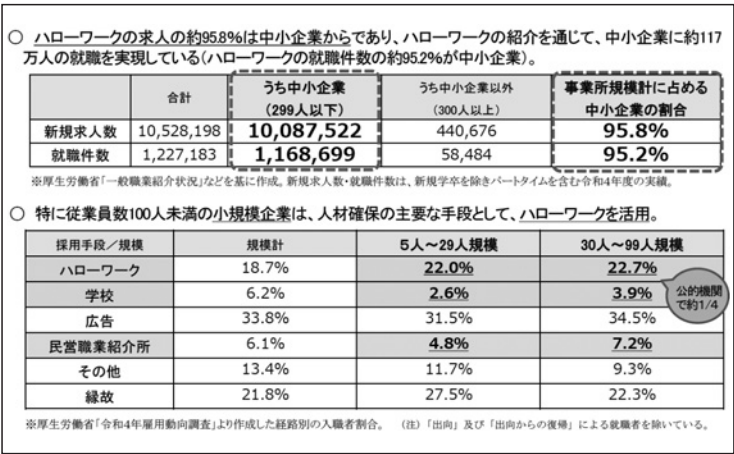
また、ハローワークとしては求職者に占める就職困難者数は増加傾向にあることから、きめ細かな支援の充実が必要との考えもまた示された。具体的には、障害者、母子世帯の母、生活保護受給者、フリーター、刑務所出所者、高齢者に加えて、コミュニケーションに困難を抱える者、長期失業者（不採用を繰り返す者など）等、就職の困難な者への対応が必要との認識が示された。かつて1995年には労働力人口が8000万人いたのに対して、2070年頃にはその約半分の4000万人ほどになることが予測されているなかで、徐々に自力で就職できる人々はオンライン環境を充実させていけば就職

をしていくものの、なかなか自力で就職は難しいと感じている方や何らかの不安を感じている方などがハローワークに来場されて利用されている傾向が年々明確になってきているのではないかと分析も示された。

さて、図表 6-3 にあるように、ハローワークにおける求人数は約 1000 万件、就職件数は約 120 万件であるが、その職業紹介業務では中小企業の求人が中心であり、その人材確保に貢献しているとのことであった。この点については、特に従業員数 100 人未満の小規模企業は、人材確保の主要な手段としてハローワークを活用していることが図表 6-3 でも具体的に示されている。実際、ハローワークの求人の約 95.8% は中小企業からのものであり、その紹介を通じて中小企業に約 117 万人の就職を実現しているとのことであった（また、ハローワークの就職件数の約 95.2% が中小企業のものであるという）。ここで、ふたたび図表 6-3 を見ると、従業員 100 人未満の小規模企業の採用手段を規模別に見ると、民間職業紹介所が存在感を年々増してきているとはいえ約 6.1% であるのに対して、ハローワークは 18.7% となおも 3 倍以上のルートが確保されていることが指摘された。なお、その他の採用手段としては、広告（33.8%）、縁故（21.8%）、ハローワーク（18.7%）、学校（6.2%）などの採用手段が多くなっている点が注目される。

次に、図表 6-4 にあるように、都道府県別の就職件数（常用）の状況をみると、職業紹介事業者（※民間事業者 筆者注）の紹介による就職件数は東京都、大阪府、愛知県などの大都市圏に集中している。これらの民間職業紹介事業者の大都市圏への集中はハローワークの紹介による就職件数に比べて非常に大きくなっているという。ここで就職件数が「最大の都道府県／最小の都道府県」の割合をとって見ると以下のようなになるが、これでハローワークが職業紹介を全国規模で満遍なく行っている様子がうかがえる。

図表 6-3 ハローワークの職業紹介の特徴②
—中小企業の求人が中心—



出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-4 ハローワークの職業紹介の特徴③
—全国ネットワークで対応—



出典：図表 6-1 に同じ

- ・ 職業紹介事業者 東京都 382,110 件／和歌山県 361 件⇒約 1058 倍
- ・ ハローワーク 東京都 65,088 件／鳥取県 8,678 件⇒約 7.5 倍

6-2 第6次分権一括法の経緯

続いて、図表 6-5 にあるように、報告ではハローワークの地方移管についての経緯の説明がなされた。具体的には、ハローワークの地方移管に関しては、当時の地方分権改革の流れの中で、（自民党から民主党への）政権交代の中で設置された地域主権戦略会議によって「国の出先機関は原則廃止」との方針が 2010 年 12 月頃から打ち出されたことに関して、国としてはそれに反対していたとのことであった。

その理由として、1 つには雇用保険は保険制度である以上はカバーする被保険者数の分母が多いほどよく（よって自治体単位よりもより広い範囲の全国民を対象とするほどよく）、もし都道府県ごとに分割されれば地域ごとに保険料に格差が出てきてしまうこと、

図表 6-5 ハローワークの地方移管の問題点

○ 「職業紹介」「雇用保険(失業認定・失業給付)」「雇用対策(企業指導・支援など)」の3つの業務は、同一の組織で実施する必要がある。(現在、ハローワークが3つの業務を実施) ○ また、3つの業務のいずれについても、地方に移管することは困難。
ハローワークの地方移管に関する主な問題点 ①雇用保険の財政責任と運営主体の不一致 ○ 雇用保険業務を自治体に移管した場合、財政責任を負わずに自治体が失業認定事務を実施することになる。 → 失業給付の監給、国民負担の増大(保険料の引き上げ・給付カット)につながるおそれがある。 ※ 主要国においても、職業紹介・失業認定・雇用保険の財政主体は一致し、日本の他の社会保障制度も運営・財政主体は一致している。 ②職業紹介の全国ネットワークが維持できなくなる ○ 求職者・求人は、都道府県を越えて、求職・募集活動を行う。ハローワークを地方移管すると、都道府県間の求人が分断され、広域的な職業紹介ができなくなる。 → 就職の減少、失業者の増大につながるおそれがある。 ※ 東京のハローワークで受理した求人への就職の約4割は東京都外の求職者(令和2年度) ※ 東京のハローワークで受理した求人の約3割は勤務場所が東京都外(令和2年度) ③全国一斉の雇用対策が講じられなくなる ○ 国は都道府県に雇用対策に関する指揮命令はできない。ハローワークを地方移管すると、全国一斉・機動的な雇用対策ができなくなる。 (例)リーマンショックや新型コロナウイルスの感染症拡大等による急激な雇用情勢悪化への対応のため、雇用調整助成金の迅速な要件緩和、厚生労働本省の指示による労働局・ハローワークが能力を挙げた求人開拓を実施。 ④ILO条約を守ることができなくなる ○ ILO第88号条約を守れなくなる。 第2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。 ※労使も地方移管に反対。労働政策審議会からも『国による全国ネットワークの体制を維持すべき』旨の意見が出されている。

出典：図表 6-1 に同じ

2つには職業紹介の全国ネットワークを使ってマッチングをしたほうが（自治体の単位で区切ってマッチングをするよりも）効果的・効率的ではないかということ（例えば、東京で受理している求人への就職の約4割が東京外からもたらされていることなど）、3つには景気悪化時や社会的な危機に際して、国が全国一斉の雇用対策（例えば、コロナ対応時の雇用調整助成金の早期支給など）を実施するほうが効果的でスピーディに実施できるのではないかということ、4つにはILO条約第88条との関連で職業安定組織は国の監督下で全国ネットワークを維持するという規定があるため、ハローワークの分権をした場合にはそれとの齟齬が生じてくる恐れがあることなどをその根拠にしていたことなどが説明された。

その後、さらに2014年にはハローワークの求職情報も本人の同意を得て開示をしていくというプロセスを経て、2016年5月にこうした分権の議論を経て、以下のように議論が決着したという。すなわち、この時の議論は主に国がやるか自治体がやるかという議論をしていたが、結果として当時の石破茂地方創生担当相は国と地方にそれぞれ言い分があり、それぞれメリットがあるということを踏まえて、それぞれのメリットを持ち寄って利用者目線で一番いい形をつくっていくべきではないかということで、ハローワークの全国ネットワークは維持しながら、国と地方公共団体の連携をもっと強化してサービスの強化を図るという方針が打ち出されたという。最終的にはこうした分権に向けた議論の中で、国と地方のどちらかではなく、国と地方で協力し合っていくという結論になったという。

その結果、図表6-6にあるように、新たに生まれた取組が主に4つの取組である。まずは雇用対策法の改正によって、国と地方公共団体で具体的にどのように連携をしていくのかという観点から2つの新たな取組が生まれたという。その1つ目が「雇用対策協定」で、具体的に国と地方のそれぞれがどのような役割を持って協力してい

図表 6-6 第 6 次地方分権一括法「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」
(ハローワーク地方分権部分：平成 28 年法律第 47 号)

概要	
ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築する。	
雇用対策法の改正 (現労働施策総合推進法)	職業安定法の改正
国と地方公共団体の連携を強化するため、雇用対策協定や地方公共団体の要請を法定化 1. 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する旨を法律に明記。 ⇒ ①雇用対策協定、②一体的実施事業 2. 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。 ※ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。 ※ 国は、要請に係る措置を行う必要があるかを否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。	地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和 1. 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の届出を廃止。民間事業者と同列に課されている規制（職業紹介責任者の選任等）や国の監督（事業停止命令等）の廃止。 2. 法律上、地方公共団体が行う無料職業紹介を独立した章に位置づけ。 ⇒ ③ 地方版ハローワーク 3. 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、ハローワークの求人情報及び求職情報のオンライン提供を法定化。 ⇒ ④ 求人求職情報の提供
施行日：公布の日から起算して 3 月を経過した日（平成 28 年 8 月 20 日）	

出典：図表 6-1 に同じ

くのかということ協定として文字で残して協力をしていくというスキームが法律に書き込まれた。2 つ目が「一体的実施事業」であり、国と自治体が窓口を並べて住民にとって利便性の高い形でサービスを提供するという取組について法律で位置づけがなされた。他方、職業安定法の改正により規制緩和がなされ、それまでは地方公共団体の無料職業紹介が民間事業者とは同列の扱いになっていた点を改め、新しい章を設けてあくまでも独立した存在として、国の指導監督を受けない、届出も必要ないという位置づけとなったという（「地方版ハローワーク」）。4 つ目が、求人情報と求職情報を提供することを法定化することになったことであるという。

ハローワークの分権化、出先機関改革の議論を経てこうした 4 つの事業が新しく生まれたが、図表 6-7 はその後の国と地方と民間のそれぞれ役割分担とともに、どのような形で労働市場の中で位置

年1月31日時点で283の自治体と協定が結ばれており、全ての都道府県とともに基礎自治体とも雇用対策協定は結ばれている。

雇用対策協定の事例としては、図表6-9にあるように、例えば三重県の事例は障害者雇用を県と国が一緒になって進める事例で、各県にある障害者雇用促進協議会をテコにして、三重県知事が県の労働局長とタッグを組んで、企業のトップに障害者雇用を働きかけていく取組を進めていったため三重県の障害者雇用率が従前よりも大幅に高くなり、最近では全国の上位のほうに入ってきているという。

また、岡山県の事例は、図表6-10にあるように、ウクライナ避難民の支援として、県と岡山労働局が企業への説明会を連携して行う取組であるという。ウクライナ避難民を受け入れるに当たっては、生活支援から就労支援まで様々な支援が必要になってくるため、生活支援については県から説明をし、就労支援や在留資格などについて

図表 6-8 雇用対策協定の概要



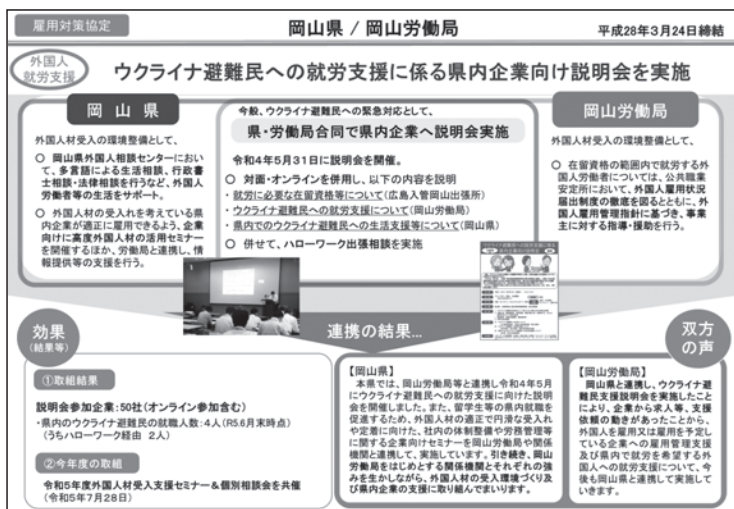
出典：図表6-1に同じ

図表 6-9 三重県と三重労働局の取組



出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-10 岡山県と岡山労働局の取組



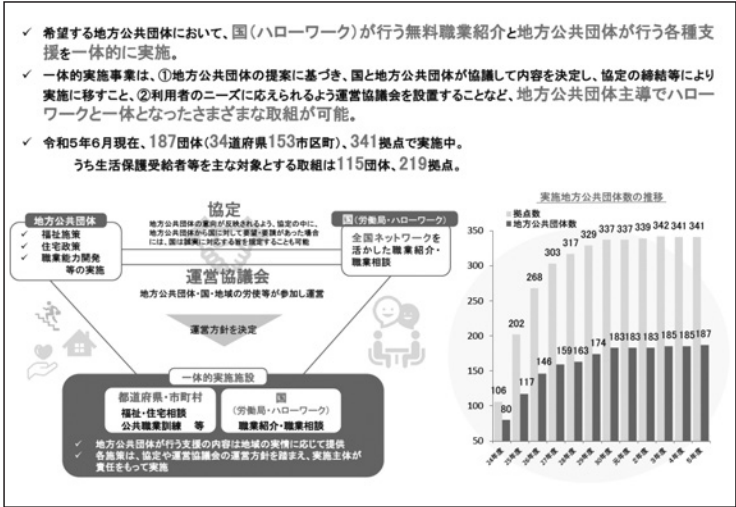
出典：図表 6-1 に同じ

は国から説明するといった形で説明会をして企業にウクライナ避難民の受入れ促進を図るといった協力をしている事例であるという。

6-4 一体的実施事業の概要・取組

一体的実施事業（国と地方公共団体が相互に窓口をつくって実施する事業）の取組については、図表 6-11 にあるように、全国で今 341 拠点が形成されているという。国と地方でそれぞれ窓口を設けるため、2023 年度はどのような運営をしていくかといったことを議論する運営協議会を設け、PDCA サイクルを回しながら事業を運営するという事となっているという。具体的には、図表 6-12 にあるように、福祉業務が最も多く、例えば生活保護の窓口の隣にハローワークの窓口が設置され、生活保護受給者を生活保護から就

図表 6-11 一体的実施事業の概要



出典：図表 6-1 に同じ

労支援まで一貫して実施する支援や、自治体で行っているキャリアカウンセリングの隣でハローワークの紹介業務を行うことで一体的に就労支援を行う取組があるとのことであった。図表 6-13 ではみやぎ JOB パーク+（プラス）（平成 26 年 9 月 1 日事業開始）の取組が紹介されている。

また、図表 6-14 にあるように、こうした一体的実施事業のアンケート結果や事業成果を見ると、利用者の方の満足度が非常に高く、一つの場所で同じサービスが受けられるということでもやはり利便性が高いとの評価を受けているという。就職率も 38.3% で、ハローワーク全体の就職率が 25% ほどということ を考慮すると、国と自治体が協力することで通常 のハローワークよりも高い就職率を出しているという意味で実績も出ているとのことであった。

図表 6-12 国及び地方公共団体が実施する業務、支援対象者（令和 4 年度）（一体的実施事業）

✓ 都道府県では、地域の課題に応じてターゲットとする対象者を特定して就労支援を実施する地方公共団体が多い。

✓ 市区町（基礎自治体）では、生活相談など福祉業務を実施する地方公共団体が多い。

▶ 地域の実情に応じた地方公共団体の業務と、国の行う職業紹介を組み合わせ、効果的な就職支援を実現。

国及び地方公共団体が実施する業務		主な支援対象者
国	無料職業紹介	① 生活保護受給者等 136 団体(241 拠点) (児童扶養手当・住居確保給付金受給者等を含む)
地方公共団体	地域の実情に応じたさまざまな支援	② 一般求職者等 87 団体(111 拠点) (支援対象者を特に限定しない取組を実施する場合を含む)
① 福祉業務 146 団体(269 拠点)	例: 生活保護・児童扶養手当・住居確保給付金受給の相談(「生保型」)(※) 施設ほか多数、障害者支援(湖南市等) ※: 福祉事務所と一体となって生活保護受給者等就労自立促進事業を実施	③ 若年者 43 団体(55 拠点)
② 就労支援 101 団体(171 拠点)	例: 若者向け就活セミナー・職場体験等(高知県等)、女性の再就職・スキルアップ等の支援(兵庫県等)、中高年齢者向けキャリアカウンセリング、求職者支援セミナー等(富山県等)	④ 子育て中の者 36 団体(42 拠点)
③ 事業主支援 20 団体(21 拠点)	例: 特に中小企業を対象に助成金制度等の相談(北海道等)、企業の人材確保・職場定着支援(堺市等)	⑤ 中高年齢者 19 団体(20 拠点)
④ U・イターン支援 11 団体(11 拠点)	例: 東京等在住の U・イターン希望者に住居相談等を実施(石川県、長野県等)	⑥ 障害者 17 団体(18 拠点)
⑤ 内職あっせん 7 団体(8 拠点)	例: 在宅ワークを希望する方に対する内職あっせん(奈良県、秋田市等)	⑦ その他(事業主、外国人など) 22 団体(26 拠点)
⑥ その他 15 団体(16 拠点)	例: 職業訓練の情報提供(新潟県・市等)、心理カウンセリング(姫田市等)	

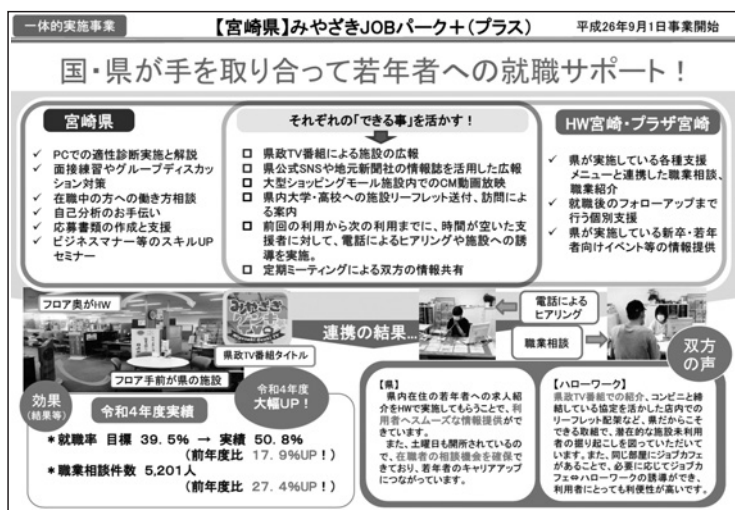
生活保護受給者等に対する支援

✓ 福祉事務所内等に「一体的実施事業」の窓口を設け、地方公共団体の生活保護に係る業務と国の職業紹介を一体的に実施、生活相談から就職支援に円滑につながることで可能になり、効果を上げている。

※ 各拠点における令和 4 年度事業計画等に基づき集計。複数の支援対象者を設定している場合があるため、重複計上している。

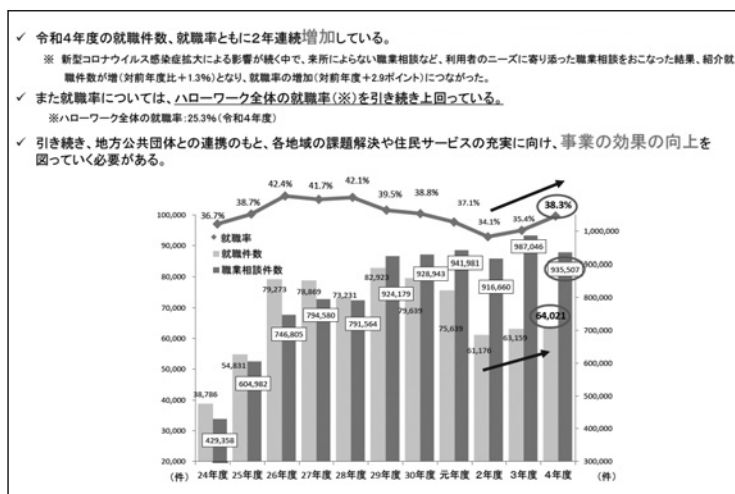
出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-13 みやざき JOB パーク+(プラス)
(平成 26 年 9 月 1 日事業開始) (一体的事業)



出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-14 一体的実施事業における就職件数の推移



出典：図表 6-1 に同じ

6-5 地方版ハローワークについて

地方版ハローワークの概要については、図表 6-15 にあるように、法改正前から自治体が行ってきた職業紹介であり、さきの法改正時点では 552 か所あったものが、直近の実績（2023 年 11 月時点）で見ると 982 か所となっているという。地方版ハローワークで取り扱っている新規求人の数は約 21 万件、就職件数は約 8,000 件ということになっている。ただし、こうした実績は 318 か所の地方版ハローワークの報告から集計したものということであり、分権化以降は自治体に関しては無料職業紹介事業の実施は国には届出のみでよいことになってからは、実績報告が義務化されていないため、国で把握できた 318 か所の実績がこうした数値となっているということである。こうした数値はハローワークの年間の就職件数など

図表 6-15 地方版ハローワークの概要

経緯 ● 平成27年11月 「地方分権改革推進会議報告書」において、地方版ハローワークの設置権限を地方に移譲することとされる。 ● 平成27年12月 「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」(閣議決定)において、地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるようにする等の見直しを行うこととされる。 ● 平成28年5月 第6次地方分権一括法(職業安定法と雇用対策法(※)の改正)が成立(同年8月20日施行) ※国・労働政策総合推進法
改正職業安定法の内容 ✓ 民間の職業紹介事業者とは異なる位置づけ・公的な主体として無料職業紹介を実施できる。 ① 無料職業紹介事業開始時の届出の廃止(通知のみ) ② その他各種規制の見直し(国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査の廃止、事業停止命令の廃止等) ✓ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人・求職情報をオンライン提供(法定化) ・ 求人情報のオンライン提供(平成26年9月開始) ・ 求職情報のオンライン提供(平成28年3月開始)
設置状況及び実績等 ✓ 設置事業所数 982所(472自治体)(令和5年11月末現在) ※ 法施行前に届出により無料職業紹介事業を行っていた事業所で、地方版ハローワークに移行したものを含む(参考:平成28年8月末時点 552所)。 ✓ 無料職業紹介事業実績(令和3年度職業紹介事業報告書) - 新規求職申込件数 26,395件(対前年度比7.9%減) 新規常用求人人数 210,142件(同10.2%増) 就職件数 8,323件(同2.3%増) ※ 事業報告を提出した特定地方公共団体無料職業紹介事業所数は、318事業所(特定地方公共団体の事業報告提出は法で義務づけられていない。) ✓ 主な実施目的 ・ 特定分野への職業紹介(医療、保育、教育、農業、漁業、造業 等) ・ 特定の対象者の職業紹介(生活保護受給者・生活困窮者、U/Iターン希望者、女性、若者、障害者、中高年層者 等) ・ 県内企業の人材確保支援 ・ 近隣にハローワークがない住民へのサービス(ハローワークまで車で1時間(約40キロ)の立地)

出典：図表 6-1 に同じ

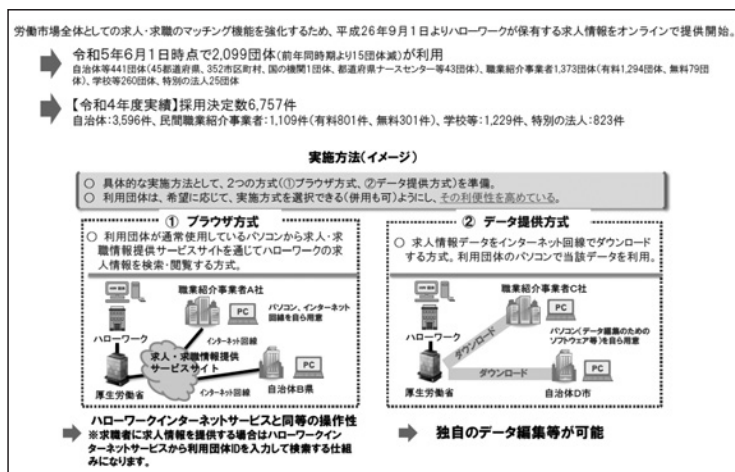
と比べると規模的には小さいが、地方版ハローワークでは支援対象者を絞ったり、企業を絞っての丁寧な支援が行われているのではないかという分析が示された。

6-6 求人・求職情報の提供について

分権改革以降の「求人情報の提供」については、図表 6-16 にあるように、既にハローワークの求人はほぼ 100%公開としているため、やや役割を終えた形ではあるが、まとまったデータの形で欲しいというニーズはまだ引き続きあるため、現在でも 2,000 団体以上に情報提供しているという状況であるという。

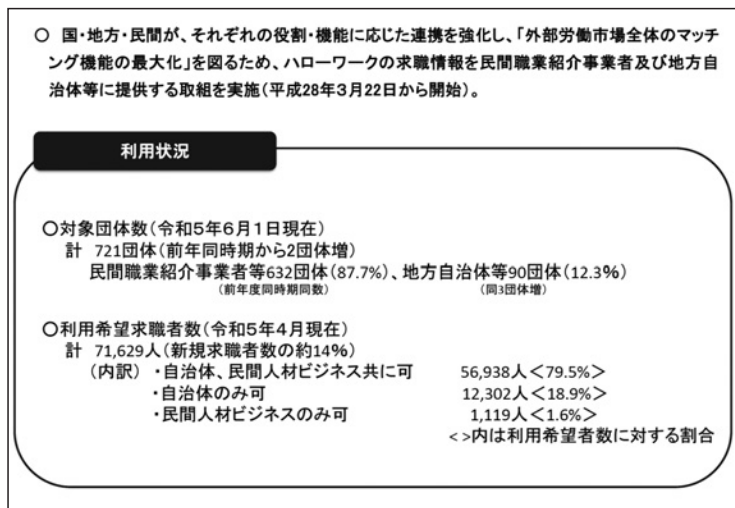
また、分権改革以降の「求職者情報の提供」については、図表 6-17 にあるように、2023 年 6 月 1 日時点で国から提供しているのが約 7 万人の求職者で、ハローワークの新規求職者の 14%という

図表 6-16 ハローワークの求人情報のオンライン提供について



出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-17 ハローワークの求人情報の提供サービス



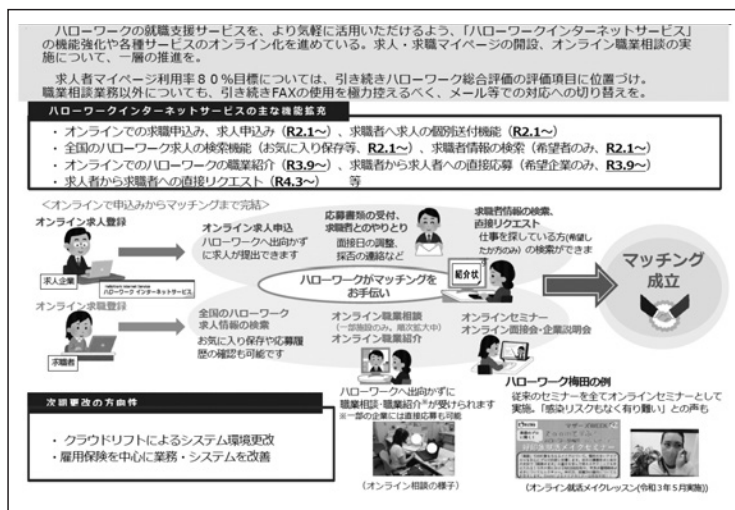
出典：図表 6-1 に同じ

数字となっている。これについては、2年前は同じ数字が6%ほどという実績だったのが、年々伸びているという状況であり、従前より自治体からの要望が強く、ひきつづきニーズがあるという認識をしているため、これも求職者本人のご理解をいただければ広げる努力をしているという状況とのことであった。また、図表 6-18 にあるように、ハローワークではサービスのオンライン化により来所せずともサービスを受けられる環境整備もまた進めている。

6-7 今後の運営の方向性

最後に、地域の関係機関との連携について、図表 6-19 にあるように、ハローワークの業務をかつては民間が実施するのか、自治体が実施するのか、国が実施するのかといった議論もあったが、今後はより一層仕事の総合拠点としてワークできるよう、地域の様々な

図表 6-18 ハローワークサービスのオンライン化について
— 来所せずともサービスを受けられる環境整備 —



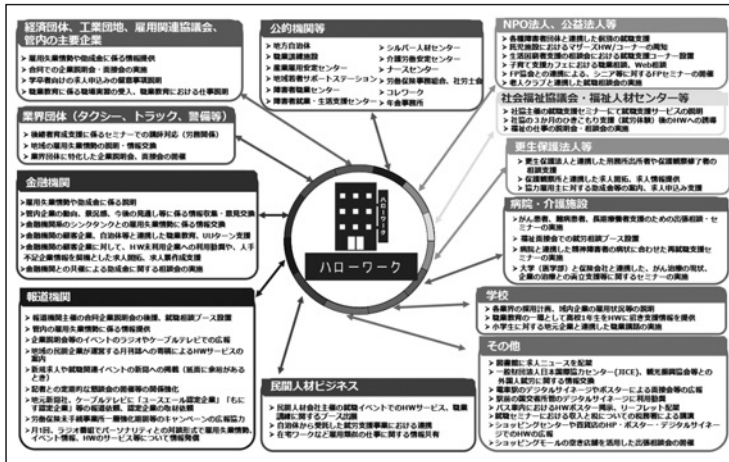
出典：図表 6-1 に同じ

関係団体と連携をして、ニーズを酌み取って業務をするように指示をしているとのことであった。したがって、地域の経済団体や業界団体、または報道機関、公共機関の方々と連携をしながら、地域のニーズを酌み取ってマッチングをしていく取組を現在進めているとのことであった。

最近の取組としては、図表 6-20 にあるように、政府方針で 2022 年より三位一体の労働市場改革の指針が決定されているが、この中でも三位一体の「リ・スキリング」と「職務給の導入」と「成長分野への労働移動」の 3 つの柱が出されており、3 つ目の成長分野への労働移動の中でハローワークのキャリアコンサルティング機能の強化が盛り込まれているという状況となっているとのことであった。

図表 6-20 の「こども未来戦略方針」の中でも、いわゆるパパと

図表 6-19 地域の機関との連携



出典：図表 6-1 に同じ

図表 6-20 ハローワーク関連の政府方針

三位一体の労働市場改革の指針（令和5年5月16日新しい資本主義実現会議）	
1 リ・スキリングによる能力向上支援 - ハローワークにおける事前コンサルティング、リ・スキリング内容の妥当性の確認 - 高い賃金・エンプロイアビリティが期待される分野における教育訓練給付の拡充	3 成長分野への労働移動の円滑化 - 職業相談部門の体制強化などによる在職からのコンサルティング機能強化 - 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化 - 転職前後の各職種の賃金情報の捕捉・比較 - job tag及びびよくばらばの機能強化 - 失業給付制度の見直し
2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入 給与制度・雇用制度を労働市場に対して可視化	
「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日こども未来戦略会議）	
3 共働き・子育ての推進 (1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～ - いわゆる「産後1ヶ月育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。 (2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～ - 柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。 (3) 多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択枝の確保～ - 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。	

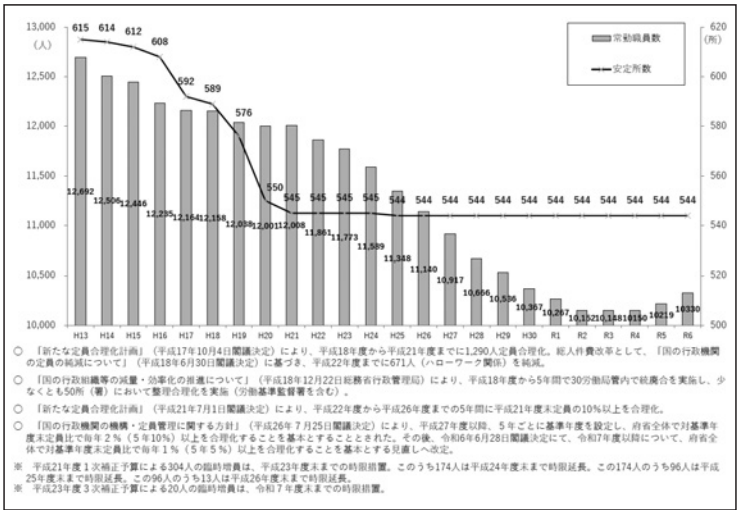
出典：図表 6-1 に同じ

ママが両方とも育児休暇を取った場合の手取りが10割になるという改正や、短時間勤務をして手取りが減る方の短時間の育児の給付金を導入するといった改正が当時盛り込まれ、これらを盛り込んだ雇用保険法の改正が進められているとのことであった（なお、この改正雇用保険法は2025年4月から施行されている）。

6-8 意見交換の概要

主な意見交換としてはまず、ハローワークにおける長期的な職員数の減少傾向が議論された。すなわち、図表6-21にみられるように、ハローワークの職員数は地方事務官制度の廃止などに伴って2000年（平成10年）代に急速に減少し、その後も職員数は漸減

図表6-21 ハローワークの職員数等の推移



出典：厚生労働省職業安定局（2024）「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」、p.47、厚生労働省 HP（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html、2025年3月19日最終閲覧）

してきている。それ以降は、景気変動の波とともに主に非正規労働者で構成される相談員数は増加と減少を繰り返して推移し、現在は 1 万人ほどの職員に対して相談員は約 2 万人であるが、希望する相談員は正規職員として雇用されるように国としても働きかけているところとのことであった。

なお、この点はさきの 6-1 節でも触れたが、職員数に関しては職員 1 人当たり労働力人口及び失業者数を比較すると、ハローワークの職員数は欧州主要国の 1/3 ～ 1/10 程度ではないかとの見解が示されていたが、図表 6-22 にあるように、あらためて厚生労働省の資料で主要国の職業紹介機関の体制を確認すると、日本では諸外国に比して正規職員数（1 万人）で見ると一人当たり 6,700 人超の

図表 6-22 主要国の職業紹介機関の体制

職業安定機関の職員 1 人当たり労働力人口及び失業者数から、ハローワークの職員体制は、欧米主要国と比較して、非常に小さい状況にあるといえる。										
	名称	機関数 (箇所)	職員数 (人) (注 1)	労働力 人口 (千人)	職員 1 人 当たり 労働力人口 (人)	機関 1 箇所 当たり労働 力人口 (人)	失業者数 (千人)	職員 1 人 当たり 失業者数 (人)	機関 1 箇所当 たり失 業者数 (人)	失業率 (%)
イギリス (注 2)	雇用年金省	778	－	34,551	－	44,410	1,393	－	1,790	4.0
フランス (注 3)	公共職業安定所 (フランス・トラ ヴァイユ)	896	59,191	30,576	517	34,125	2,234	38	2,493	7.3
アメリカ (注 4)	各州の職業安定 機関	2,254	－	167,116	－	74,142	6,080	－	2,697	3.6
スウェーデン (注 5)	職業安定所 (雇用仲介庁)	約 300	10,560	5,710	541	19,933	440	42	1,467	7.7
ドイツ	連邦雇用機関	約 755	88,800 (95,100)	43,905	494 (462)	58,152	1,376	15 (14)	1,823	3.1
日本	公共職業安定所	544	10,330 (28,923)	69,252	6,704 (2,394)	126,873	1,783	173 (62)	3,296	2.6

(注 1) 職員数、職員 1 人当たり労働力人口及び失業者数欄の () 内の数字は、非常勤職員等を含む人数。

(注 2) 機関数は、臨時機関 (Temporary Job Centre) 144 箇所を含む (2023 年 7 月時点)。また、職業安定機関のみの職員数は不明。

(注 3) 職員数について、非常勤職員数は不明であり、市民ボランティア (Volontaires en Service civique) は除く。

(注 4) 各州単位では公共職業紹介機関の設置を行っているため、全体の職員数については不明。

(注 5) 機関数は、予約制の職業安定所 (111 箇所) のほか、雇用仲介庁との契約により職業紹介サービスを提供する、国サービスセンター (142 箇所) 及び自治体の施設を含む。また、職員数は、国サービスセンター及び自治体の施設で職業紹介に従事する職員の数を除き、非常勤職員数等は不明。

(資料出所) OECD データ及び各国ホームページ上の各種統計資料等をもとに、厚生労働省作成。(なお、私、独については 2022 年時点、スウェーデン・日本の職員数・機関数は 2024 年時点、その他は 2023 年時点。)

出典：厚生労働省職業安定局（2024）「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」、p.48、厚生労働省 HP（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html、2025 年 3 月 19 日最終閲覧）

労働者数をカバーしており、また正規職員と非正規職員を合算（約3万人）してみても一人当たり2,300人超の労働者数をカバーすることになっており、確かに希望する相談員にはより一層の正規職員化の機会を増やすなどハローワークでも人員の拡充が今後図られることが望ましいことがうかがえる。

次に、ハローワークの役割の1つである「雇用対策」（図表6-1のハローワークの概要を参照）のなかの「雇用管理改善支援」について、これが求人と求職の双方のマッチングをする時の労働条件の緩和にも踏み込んだものになっているかという点について、質疑応答がなされた。この点については、ハローワークとしてもどういった求人がマッチングしないのかというノウハウがあることから、こうした層が欲しいのであればこうした処遇が必要、また、こうした制度があれば賃金が低くとも応募者が出る傾向があるといった形で、求人条件をきっかけにした企業のコンサルティングはしているとのことであった。

また、図表6-20の「ハローワーク関連の政府方針」にある「職務給の導入（給与制度や雇用制度の労働市場での可視化）」についても質疑応答がなされた。この点については、労働市場の見える化の取組として、企業の仕事の見える化については「ジョブタグ（jobtag）」で求人情報にはない情報を掲載し、企業の労働環境の見える化については「しょくばらば」を通じて公開することで、仲介者がいなくても労働市場がワークする仕組みを並行して構築しているとのことであった。また、ハローワークでも求人票やホームページではうかがえない職場の雰囲気などを企業訪問を通じて足で情報をとってくるようにはしてきているとのご意見が出された。

この点について本研究会の委員からは、そうしたことを自治体と今後やるのがいいのではないか、また、国の特定求職者雇用開発助成金（特開金と略される）の活用に対応するような雇用の内容にす

るための企業の具体的な就業規則の改正の指導なども行える専門家の派遣を企業にされるといいのではないかとのご意見があった。また、「ジョブタグ (jobtag)」で求人情報にはない情報を掲載するのはよいが、そうした求人とは異なる形で、地域の企業とつながっている自治体とハローワークが一体となってインターンシップ（職場見学等）の実施や詳細な仕事情報（＝就労条件、労働環境、仕事内容）の提供をするなど、職業紹介の前段としてこうしたことの実施を考えられたらどうかというご意見も見られた。また、ハローワークの相談員が通常行うような「（給付の）手続の相談」と自治体や福祉の現場で行うような「生活や就労の（中身の）相談」とはちがうものではないかという指摘もなされた。

さらに、一体的実施事業（6-4 節）で国と自治体が窓口を並べるだけではなく、両者の職員の間での共同的な動きや相互の窓口への誘導や人事交流などはあるのかという点についても質疑応答がなされた。この点については、ハローワークでも生活支援などで助走をしてから就職支援に結びつけていく必要がある方や、基本的なコミュニケーションに問題があるためそうした練習が必要な方が増えており、従来型の職業紹介だけでは不十分になってきているとの認識は持っていることから、現在は課題解決型の支援をしていこうとしているとのことであった。ただ、こうした業務を現在の職員体制のもとで相談員に担わせることは困難であるため、常勤職員のテコ入れをはじめ職員の増員をいただいているとのことであった。また、一体的実施事業については、ただ窓口を並べて隣を案内するというだけではなく、御本人の了解を得てその場で個人情報も一緒にシェアをして、一緒にこの支援計画を立てるといったことをやっているところもあるとのことであった。

地方版ハローワーク（6-5 節）については、自治体の行う無料職業紹介事業を基本的には地方版ハローワークと呼ぶこと、一体的実

施事業にはそれに伴う必要な補助がつくが地方版ハローワークへの補助は基本的にはつかないことなども議論された。

また、ハローワークの今後の方向性として、職業紹介業務のオンライン化と個別化の必要性については本研究会の委員から指摘されたことと同じような認識を持っているが（図表 6-18 参照）、選択肢として誰でもオンラインで予約して、オンラインで連絡できる環境をつくっていく必要はあると考えているとのことであった。ただ、現状はオンラインでの相談件数はまだ極めて少なく、徐々に増えてはいるが、新卒の方がネットを使うのに慣れているため、それで行いたいと言われたら実施することもあるという。あるいは、子育て中のシングルマザーの方が家を出られないため家で行いたいと言われたら実施することもあるとのことであった。そういった個別にニーズがあれば当然応じるが、ハローワークに来る方は来たくて来ているところがあり、何となく不安で話を聞いてほしい、いろいろと話を聞いてほしいという方々のニーズもあり、そこを無理してオンラインでという対応はしていないということであった。ただ、そうした通信環境はもっと広げたほうがいいとは考えているため、2024 年度以降は全ハローワークでオンラインで予約ができるように、オンラインですぐ Zoom につなげるようにするなど、そういった環境づくりは一方では進めているということであった。

また、就労困難者へのアウトリーチについても質疑応答があった。この点については、ハローワークでは仕事のマッチングに重きをおいているため、地域で生活支援を担う方々とより連携を深めて、就労へのパスをつくっていく、どこかのタイミングでハローワークにバトンを渡してもらうというつながりをつくっていくということが今後重要ではないかとのご意見が聞かれた。

その他、意見交換の中では、働き手がないという状況はどの自治体にも将来必ず訪れることから、いかに労働市場から遠い人が働

ける仕組みができるかということは、自治体にとってまた別の意味での財産になると思われる。そのため、そうしたことにもこれからもっと力を入れていって、今までであれば自然体では労働市場に來なかった人々をいかにして引っ張っていくか、非常に手間もかかるが、そうしたこともやっていく必要があると思われるため、そうした点は自治体とも連携できるスペースがたくさんあるのではないかと意見も聞かれた。

6-9 考察

最後に、本章では本書のテーマである国と自治体との連携（就労支援の包括化）、地域との連携（就労支援の総合化）という観点から3つの論点を提示しておきたい。

まず、1つには国全体のマクロの視点から就労困難者の増加を数量的に認識した上で、国レベルでそれへの対策を強化しつつあるのではないかという点である。ハローワークとしても求職者に占める就職困難者数は年々増加傾向にあることから、きめ細かな支援の充実が必要との考えが示されていた。具体的には、障害者、母子世帯の母、生活保護受給者、フリーター、刑務所出所者、高齢者に加えて、コミュニケーションに困難を抱える者、長期失業者（不採用を繰り返す者など）等、就職の困難な者への対応が必要との認識が示され、その対策の強化が次第にはかれつつあることが示されていたのである。今後、こうした就労困難者への対応には当然ながら地域で福祉行政を担う自治体との連携が非常に有効と考えられるのである。

2つには、国と自治体との連携の取組が少なくとも雇用対策協定、一体的実施事業、地方版ハローワークという形で、徐々にではあるが進んできているのではないかということである。例えば、五石（2023）によれば、欧州諸国では労働行政の地方分権が進むか、現

場レベルでの組織面での労働と福祉の窓口の一元化が進んでおり、また、本書の第7章の武田論文によるとドイツでも国主導のジョブセンターか自治体主導のジョブセンターが地域にあり、国と自治体の労働行政における連携が見られるという。わが国の取組もこうした動きとある意味では共通する面もあるのではないだろうか。

3つには、今回の報告では、ハローワークもまた地域の自治体や組織との連携を強化する方向を示していたという点である。この点は、すでに本章の6-7節および図表6-19でみたように、ハローワークと都道府県にある労働局もまた、地域の経済団体や業界団体、または報道機関、公共機関の方々と連携をしながら、地域のニーズを酌み取ってマッチングをしていく取組を現在進めているとのことであった。国のハローワークなどによる職業紹介や基本手当や雇用保険二事業がナショナルスタンダードだとすれば、それへの上乗せ・横出しのサービスを国と自治体が連携することでいかにして実施可能なかは今後より一層重要な論点となろう。

ただし、わが国では従来から実施されてきた雇用保険を主な財源とする労働市場政策（＝事後的な失業手当の給付や職業紹介事業など）が重視されている一方で、一般財源を主な財源とする積極的労働市場政策（＝事前的な職業教育や教育訓練投資、その受給期間中の生活費支給等）の多くはOECDの分析や先行研究を見る限りでは未実施であり、これらの充実が今後も引き続き重要な政策課題となるであろう。

加えて、詳細は本書の第1章の五石論文をご参照いただきたいが、先進諸国の多くが失業扶助等を前提に現金給付を伴う就労支援を実施しているのに対し、日本では現金給付を伴わない就労支援（生活困窮者自立支援など）が依然として多い。加えて、日本の公共職業安定機関では支援の個別化（＝個人の生涯を通じた履歴を十分に踏まえた個別的支援、福祉サービスをも組み合わせた包括的支援、就

労後にも関係を持ち続ける継続的支援など）が十分に進んでいないのに対して、先進諸国の多くでは一般就労が可能な人々にはオンラインによる支援を強化しつつ、就労困難者への支援の個別化を重点的に行うことが国際的な潮流であるとすれば、いまだ積み残された課題は数多いようにも思われる。

謝辞

本章のもとになった日本都市センターの就労支援研究会においては、厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室の皆様よりの多大なご協力をいただいた。ここに記して御礼を申し上げたい。なお、本稿の記述はこれらの皆様の所属する自治体や組織の公式見解を示すものではなく、筆者の理解に基づくものであり、これらに関する責任はすべて筆者が負うものである。

参考文献

五石敬路（2023）「日本における伴走支援の現状と課題」連合総研『DIO』、pp. 8-12

五石敬路（2025）「国際比較の観点から見た就労支援：支援の個別化とハローワーク」公益財団法人日本都市センター編『自治体の就労支援の総合化と包括化—国・自治体・地域の連携—』（本書の第1章を参照）

厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室（2024）「雇用に関する国と地方公共団体との連携状況等について」（第6回日本都市センター・都市自治体の就労支援・職業教育のあり方に関する研究会 配布資料（資料2））

厚生労働省職業安定局公共職業安定所運営企画室（2023）「雇用に関する国と地方公共団体との連携状況等について」（第7回労働政策審議会職業安定分科会地方連携部会 配布資料（資

料 2)) (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34833.html、
2023 年 12 月 6 日最終閲覧)