

令和 5 年新春講演会

「しなやかな労働市場の構築と職業紹介事業者に期待すること」

本年の「新春講演会」は、1 月 13 日に、中野サンプラザでオンラインとの併用で開催されました。厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の篠崎拓也氏を講師にお招きし、「しなやかな労働市場の構築と職業紹介事業者に期待すること」と題して、最近の労働市場の動向、改正職業安定法、雇用・労働総合政策パッケージなどについてご説明いただいた上で、職業紹介事業者に期待することについて熱く語っていただきました。



篠崎課長

その後、中野サンプラザでは参加者による賀詞交歓会も行われました。

講演内容の概要を以下にご紹介いたします。

1. 労働市場の動向

(1) 転職者を採用する際の課題

「雇用動向調査」によると、転職者を採用する際の課題としては、「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が最も多く、次に「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」、「採用時の賃金水準や処遇の決め方」が続いています。

転職者を採用する際の課題（2020年）



(資料出所) 厚生労働省
「雇用動向調査」より作成

(2) 人材ビジネスを取り巻く環境

- ・女性、高齢者等は人数も多く、パート、テレワーク、副業・兼業等の多様な働き方で労働力を確保していく必要があります。そのためには、そういう方々が働きやすいような業務の見直し（業務の切り出し）を、職業紹介事業者から求人者に対して促していただきたいと思います。
- ・外国人材の雇用では、最近は専門的・技術的分野の在留資格者も増えてきています。
- ・デジタル化への対応では、紹介事業者自身の経営のデジタル化をぜひお願いします。

- ・日本の場合には内部労働市場（企業等）が大きなウエイトを占めるため、内部労働市場の労働者に対して、社内でのリスクリングによるスキルアップ等を働きかけていきたいと思います。内部労働市場が活性化すれば、外部労働市場も活性化するので、企業への働きかけも施策として取り組んでいます。

人材ビジネスを取り巻く環境

○女性、高齢者等の活躍

正社員はもちろん多様な働き方（パートタイム、テレワーク、兼業・副業等）への対応。
（マッチングだけでなく、業務の切り出しも含む）
（従前からの課題であるが、引き続き、日本において中心的な課題）

○外国人材の活躍（留学生、海外大学等）

最近、「専門的・技術的分野の在留資格」も増加

○あらゆる世代の活躍（在職者含む）

若年層の減少や上記人材の活躍を踏まえても、あらゆる世代にキャリアアップやキャリアチェンジが期待される

○デジタル化への対応

（マッチングのための新しい産業や職種への理解に加え、自らの経営のデジタル化も含む。）
（脱炭素化のグリーン成長のためには、デジタル化だけでなく、既存の製造業等での変革が求められる）
（経済産業政策や労働政策においても、様々な支援措置）

○外部労働市場と内部労働市場の活性化

職務の明確化や情報公開によるマッチング環境の整備だけでなく、社内でのリスクリングや労働者の主体性を尊重した人事等の内部労働市場の活性化の動きも進むと考えられる

2. 令和4年改正職業安定法など

今回の改正のポイントは、「求人等に関する情報の的確表示の義務化」、「個人情報の保護」、「求人メディア等に関する届出制の創設」です。求人メディア等の義務の創設では、的確表示など、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、求人企業などに共通するルールを定めたものです。多様化が進むメディアを幅広く法的に位置づけるとともに、各々の事業者のルールを明確化し、労働市場の機能強化を図ることで、安心してサービスを利用できる環境整備をしていきます。

求人等に関する情報の的確表示

募集情報等提供事業者が書面、インターネット等の広告等により提供する**求人等に関する情報（求人情報、求職者情報、求人企業に関する情報、自社に関する情報、事業の実績に関する情報）**について、①**正確かつ最新の内容に保つための措置を講じること**、②**虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしてはならない**ことを義務付け。求人企業（労働者の募集を行う者）にも同様の義務づけ。

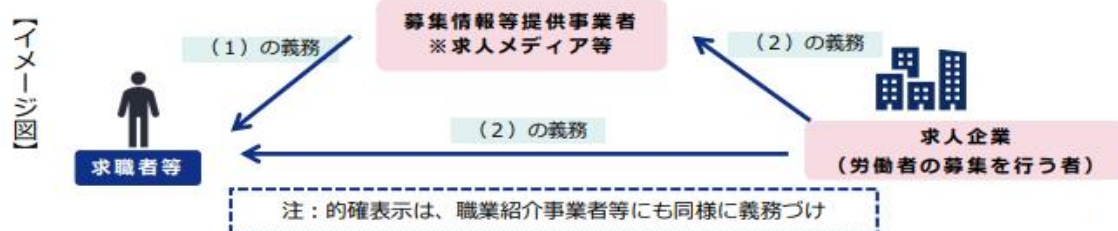
改正の内容

（1）募集情報等提供事業者の的確表示の義務

- ① 求人等に関する情報について、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。
- ② 求人等に関する情報について、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

（2）求人企業（労働者の募集を行う者）の的確表示の義務

- ① 求人等に関する情報について、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- ② 求人等に関する情報について、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。



個人情報保護規定の適用

利用者が納得・安心してサービスを利用できる環境とするため、募集情報等提供事業者を求職者等の個人情報の取扱いに関する規定等の対象とするとともに、個人情報の利用目的を明らかにする義務を創設する。

改正の内容

(1) 個人情報取扱規定等を適用 (対象：特定募集情報等提供事業者)

職業紹介事業者	募集情報等提供事業者
職業紹介事業者に対して、以下の規定の適用がある。 - 求職者等の個人情報の取扱いに関する規定 - 求職者等の秘密を守る義務 - 個人情報のみだりな第三者提供の禁止	特定募集情報等提供事業者(※)について、新たに以下の規定を適用。 - 求職者等の個人情報の取扱いに関する規定 - 求職者等の秘密を守る義務 - 個人情報のみだりな第三者提供の禁止

(※) 募集情報等提供事業者のうち、求職者(労働者になろうとする者)に関する情報を収集して行うもの

(2) 個人情報利用目的の明示の義務付け (対象：特定募集情報等提供事業者を含む職業紹介事業者等)

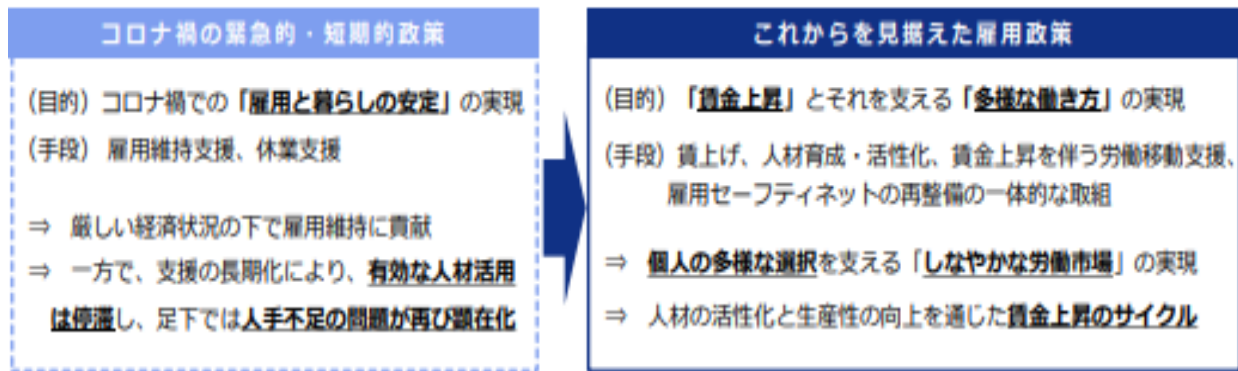
求職者等の個人情報の取扱いに関する規定	
職業紹介事業者等は、求職者等の個人情報を業務の目的の達成に必要な範囲内で収集・保管・使用しなければならない。 ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。(改正前)	職業紹介事業者等は、求職者等の個人情報を業務の目的の達成に必要な範囲内で、 厚生労働省令で定めるところにより目的を明らかにして 収集・保管・使用しなければならない。 ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。(改正後)

インターネットの利用その他適切な方法により行う

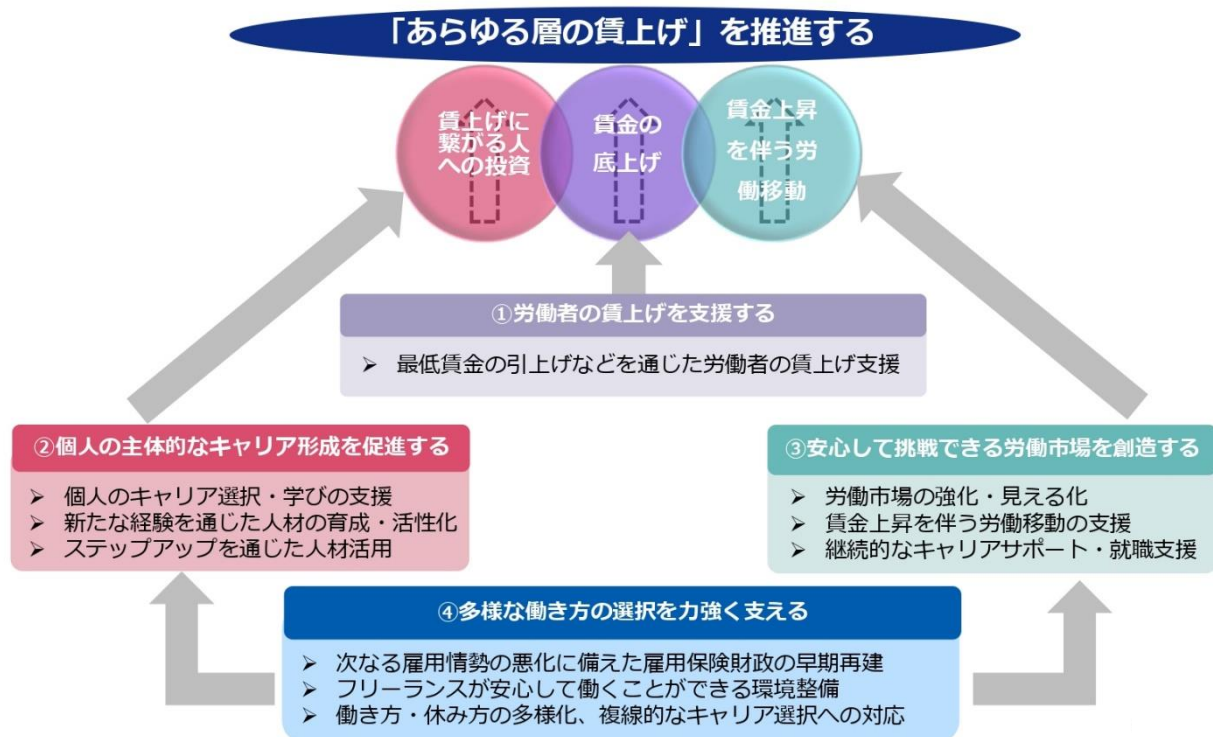
3. 雇用・労働総合政策パッケージ

【基本的な考え方】

- ・コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援を行い、経済状況が不安定化する中での雇用と暮らしの安定に貢献しました。
- ・一方、コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる人手不足の問題が再び顕在化しはじめています。
- ・また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズは高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、賃金が上昇していく仕組み作りが求められています。
- ・意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組を推進していきます。
- ・この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」を実現し、人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルを目指します。



「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ



4. 職業紹介事業者に期待すること

(1) 「情報の量・質の充実」と「マッチング」

- 企業に関する情報開示の動き
 - ・女性活躍促進法、若者雇用促進法、等における情報開示ほか、企業統治の分野でも情報開示の動きが進んできました。
- ネットの活用
 - ・行政も労働者も企業もネットの活用は不可避です。
 - ・しかし、ネットだけでうまくいくわけではありません。

一方で、ハローワークにおける就職困難者への寄り添い型の就職支援はもちろん、一般の就労支援でも「支援者」の役割は重要です。職業紹介事業者等が求職者の相談に乗り、職業選択等にあたり背中を押す働きも重要です。

○ 細分化やネット以外のツールの重要性

- ・マスの情報提供とともに、分野を限ったサイトでの情報提供ややりとりも存在します。
- ・新しい縁故（リファール）も存在します。
- ・民間職業紹介やSNSでも、求職前の人間関係構築を支援したり、スキルアップを支援しています。
- ・ハローワーク、民間就労支援機関、知人・同僚等のほか、社内での人間関係の再構築や 社外での兼業・副業等もマッチングの「潤滑油」となる可能性があります。

○以上のように、職務の明確化や企業情報の開示など、情報提供は「量」・「質」とともに進み、企業における情報開示に加え、情報がネット上も含めあふれる状況の中、以下のことに取り組むことが必要です。

① 「仲介事業者」（職業紹介、求人メディア等）の情報活用・情報発信

② 「労働者個人」の分析・開示・交渉力の向上

※ 在職者も含め、キャリアコンやジョブカード（職務経歴等記録書）活用等

キャリアコンサルティングやジョブカードの活用は、「節目でのキャリアの棚卸し」として有効です。

（2）職業紹介事業者に期待すること

- ・職業紹介事業者には法令遵守だけでなく、求人企業、求職者に選ばれ信頼される事業者になるために、よりよいビジネスモデルを追求していただくことが重要です。

多様なメディア等による情報発信や企業の情報開示等が進む中、職業紹介事業者の皆さまも、ぜひ情報発信、情報活用等を積極的に進めていただきたい。

例えば、自社で工夫されている **自社の得意分野や特徴等を積極的に情報発信していただければと思います。**

- ・転職に関しては、**賃金上昇を伴う転職や満足度向上を伴う転職等の支援**をしていただくとともに、その事例の情報を発信していただきたい。
- ・**情報の活用**としては、例えば、job tag（厚生労働省の職業情報提供サイト）では、**職業紹介事業者に対しては「求職支援」の様々な情報提供あるいは活用のしくみがあります。**（職業紹介事業者向けの「支援ガイド」も作成してあるので活用を）
- ・**情報の開示**では、最近は男女の賃金格差や中途採用実績等、様々な情報を企業が開示してきています。そうした情報を職業紹介に活かしていただきたい。
- ・**生きた事例の発信**も重要です。例えば、「今迄の仕事の延長上だけでなく少しでもジョブシフトがうまくいった事例」、「もう少し働きたいと思う女性がうまく仕事を広げられた事例」など、生きた事例の発信をお願いします。

職業紹介事業者に期待すること

求人企業・求職者がより選択しやすい環境づくり

- 令和4年改正職業安定法に関する法令遵守はもちろんとして、引き続き、求人企業・求職者に選ばれ信頼される、**より良いビジネスモデル**を追求していただきたい。
- 自社のビジネスモデルの特徴や得意分野なども分かりやすく情報発信**していただきたい。

労働市場の重要なプレイヤーとしての情報活用・情報発信

<情報活用>

例えば、

job tag（厚生労働省の職業情報提供サイト）の活用
マイナポータルとの連携ができる「マイジョブ・カード」（※）の活用
 ※オンラインで、個人がジョブカードを作成、保存、更新できる
 企業の男女別賃金格差や中途採用実績など、進展する企業の公開情報の活用

<情報発信>

- 賃金上昇を伴う転職や満足度向上を伴う転職についての更なる発信
- キャリアチェンジ、これまで労働市場に出ることがなかった層へのアプローチなど
 人手不足基調が続く日本における**マッチングや労働生産性向上につながる事例の発信。**

（参考）job tag（厚生労働省職業情報提供サイト）の活用例

下図のうち「求職支援」の部分は全ての対策に有効であり、職業紹介事業者も積極的な取組が期待されます。

課題1 自己理解		キャリア ア教育	求職 支援	能力 開発
対策1	興味や価値観を明確化し、目指す方向を確認する。	●	●	●
対策2	経験を棚卸し、能力を整理する。		●	●
対策3	ポータブルスキル・能力面の特徴を明確化する。		●	●
対策4	優先して考慮すべきことを整理する。		●	
課題2 職業理解		キャリア ア教育	求職 支援	能力 開発
対策1	職業の分類から職業を発見する。	●	●	
対策2	興味・スキル・知識等から職業を発見する。	●	●	
対策3	興味のある職業について知る。	●	●	
対策4	業界・職業間の関連性について知る。	●	●	●
課題3 能力開発		キャリア ア教育	求職 支援	能力 開発
対策1	能力の過不足を確認する。	●	●	●
対策2	訓練を検索する。		●	●
課題4 応募・面接			求職 支援	
対策1	求人を検索する。		●	
対策2	自分の能力等を言語化し、アピールポイントを整理する。		●	
対策3	面接時・内定時に必要な情報を確認する。		●	