

JILPT 資料シリーズ

No.150 2015年5月

諸外国の公共職業安定機関 —イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—

諸外国の公共職業安定機関

ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカー

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の公共安定機関に関する調査」の結果をとりまとめたものである。イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国を対象に、これらの国の公共職業安定機関の組織・体制やパフォーマンス等に関する調査を行った。

本報告書が諸外国の公共職業安定機関について理解を深める一助となれば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
<small>なかむら</small> 中村 <small>しんいち</small> 慎一	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員	調査の概要
<small>ひぐち</small> 樋口 <small>ひでお</small> 英夫	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員補佐	第1章
<small>いいた</small> 飯田 <small>けいこ</small> 恵子	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員補佐	第2章
<small>きたざわ</small> 北澤 <small>けん</small> 謙	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員補佐	第3章
<small>やまさき</small> 山崎 <small>けん</small> 憲	労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員補佐	第4章

※2015年3月31日時点

諸外国の公共職業安定機関
— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ —
目 次

調査の概要	3
図表 1 諸外国の公共職業安定所（英独仏米）	5
第 1 章 イギリス	9
第 1 節 組織の概要	9
1. 設置主体	9
2. 拠点設置数	9
3. 所掌事務	10
4. 失業保険事務の実施主体	11
5. 失業保険の財政責任を負う主体	12
6. 職員数・職員の身分	13
第 2 節 業務実施状況および主要指標	15
1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携	15
2. 業務の民間委託の状況	15
3. 主要な労働市場の指標	18
4. 主要業務指標	19
5. 最近の業務の動向	21
第 2 章 ドイツ	25
第 1 節 組織の概要	25
1. 設置主体	25
2. 拠点設置数	25
3. 所掌事務	25
4. 失業保険事務の実施主体	27
5. 失業保険の財政責任を負う主体	27
6. 職員数・職員の身分	28
第 2 節 業務実施状況および主要指標	30
1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携	30
2. 業務の民間委託の状況	32
3. 主要な労働市場の指標	33
4. 主要業務指標	33

5. 最近の業務の動向	37
第3章 フランス	41
第1節 組織の概要	41
1. 設置主体	41
2. 拠点設置数	42
3. 所掌事務	43
4. 失業保険事務の実施主体	44
5. 失業保険の財政責任を負う主体	44
6. 職員数・職員の身分	45
第2節 業務実施状況および主要指標	47
1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携	47
2. 業務の民間委託の状況	48
3. 主要な労働市場の指標	51
4. 主要業務指標	53
5. 最近の業務の動向	58
第4章 アメリカ	63
第1節 組織の概要	63
1. 設置主体	63
2. 拠点設置数	65
3. 所掌事務	66
4. 失業保険事務の実施主体	67
5. 職員数・職員の身分	67
第2節 業務実施状況および主要指標	68
1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携及び業務の民間委託の状況	68
2. 主要な労働市場の指標	69
3. 主要業務指標および評価手法	72
4. 最近の動向－労働力革新機会法(WIOA)の成立	75

調査の概要

調査の概要

〈調査の背景〉

ハローワークの業務改善・組織の在り方等についての検討が、今後進められていくことに伴い、その検討に資する基礎資料とするため、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国の公共職業安定機関の組織体制・パフォーマンス等について調査するよう、厚生労働省より当機構に対して要請があった。本報告書はその調査内容を取りまとめたものである。

〈調査項目と調査手法〉

調査項目とその概要については、図表1に示したとおりである。調査手法は、文献、資料、統計データ等を調査し、項目ごとに整理した。

〈調査概要〉

イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国における公共職業安定機関の運営体制は、1990年代後半から2000年以降、幾度かの変遷を経ている。例えばイギリスの“ジョブセンター・プラス”は、2002年に一旦は国から独立したエージェンシーの形態での運営となったが、財政赤字削減策の一環あるいは社会保障給付制度改革の再編に合わせ、2011年より再び国（雇用年金省）の運営の下に戻った。ドイツでは、国（連邦雇用庁）による運営から、ハルツ第Ⅲ法の成立により、2004年より国から連邦直属の行政機関で連邦労働社会省の監督下であり、自治管理を行う権利能力を有する公法上の法人である“連邦雇用エージェンシー”による運営に変わった。フランスでは、職業紹介業務については、国立雇用紹介所によって、失業保険業務については、全国レベルの労使協定に基づいた民間の公益法人全国商工業雇用連合によって、それぞれ運営されていたが、2009年にこの2つの組織が統合して労働省の下に“雇用局”が設立され、職業紹介業務と失業保険関連業務はそこで運営されることとなった。また、アメリカにおける公共職業安定機関は、州レベルで運営されているが、1998年の労働力投資法により、それ以前にも既にいくつかの州で先行的に開始されていた職業紹介、キャリアカウンセリング、社会保険給付、職業訓練等を包括的に提供して支援するサービスを“ワンストップ・センター”として、全国レベルでも実施するようになった。このように、当該4カ国の公共職業安定機関の運営体制及びその所掌業務は、今日までにそれぞれの国の事情に応じた改編を経験してきた。改編の方法はそれぞれ異なるが、その方向は、いずれも求職者への包括的なサービスの提供に向けられている。

地域社会における生活者にとって、包括的サービスに結びつくと考えられるもののひとつは「地方自治体との連携」である。これについても、当該4カ国のいずれの国においても実施されている。ただし、イギリスのように、定型的な連携としてはやっていないが地域によっては必要に応じて連携している、というところから、地方自治体との共同運営体制を整え

た（そのために、憲法改正まで行った）ドイツのようなところまであり、程度の差は大きい。アメリカのワンストップ・センターについては、そもそも州単位の運営であり、そのサービスは様々な団体、コミュニティ等との連携によって運営されている。したがって、当然そこには「民間業者へ委託」するサービスも含まれている。また、アメリカ以外でも、民間業者が提供するサービスを公共職業安定機関を通じて受けられる仕組みは、イギリス、ドイツ、フランスでも導入されている。

以上のように、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国はいずれも、利用者に対するサービスの向上を目指し、「組織体制・業務内容の改編」「地方自治体との連携」「民間業者との協力」を実践しており、更にはその有効性を測るために、各国各様の「主要業務指標」を設定することで、パフォーマンスを最大限に発揮させるよう試みている。本報告書はその状況についても紹介している。

図表1 諸外国の公共職業安定所（英独仏米）

	イギリス	ドイツ	フランス	アメリカ
設置主体、公共職業安定所の名称	国（ジョブセンター・プラス）	国（雇用エージェンシー）	国（雇用局:ポール・アンブロワ）	国（ワンストップ・センター）
所管省庁	雇用年金省	労働社会省	労働・雇用・職業教育・労使対話省	州政府
最近の組織形態の変化	従来は所管省庁から独立のエージェンシーとして運営されていたが、2011年の組織改編により、雇用年金省の一部門とされた。	2003年12月に成立したハルツ第三法に基づき、「連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）」から、「連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）」へ組織改編された。	2009年1月、国立雇用紹介所（ANPE）と失業保険制度の運営組織の全国商工業雇用連合（Unédic）及びその地方機関の商工業雇用協会（Assédic）が統合して、職業紹介と失業給付の双方を行う雇用局（Pôle emploi）が創設された。	1998年8月に成立した労働力投資法に基づき、運営が各州、市、郡等に置く労働力投資委員会に委ねられた。
拠点設置数	740カ所（2011年3月時点）	連邦雇用エージェンシー（本部）1、地域総括局10、雇用エージェンシー156、支所600	26の地域機関（本土22及び4つの海外県）、100の地方機関、905の現地事務所、141の専門機関	労働力投資法に基づくもの（Comprehensive American Job Centers）が全米で1,657カ所、労働力投資法に基づかない限定されたサービスを提供するもの（Affiliate American Job Centers）が全米で810カ所
所掌事務	職業紹介、職業相談、職業訓練の紹介、各種失業関連給付（求職者給付等）の申請受付・支給業務等。	職業紹介、職業相談、職業訓練の紹介、各種失業関連給付（失業手当Ⅰ等）の申請受付・支給業務等。	職業紹介、職業相談、職業訓練の紹介、各種失業関連給付の申請受付・支給業務等。	職業紹介、職業相談、職業訓練の提供・紹介等。
失業保険の給付事務	ジョブセンター・プラス	雇用エージェンシー（失業手当Ⅰ）	雇用局	各州エージェンシー
職員数	7万2,939人（2011年3月）	約9万4,300人（2013年）	5万3,000人（2013年）	－
地方自治体等との連携	失業者支援に関して、定型的な業務上の連携なし。	求職者基礎保障制度（失業手当Ⅱ、租税が財源）の分野で地方自治体と共同で303のジョブセンターを運営。	求職者支援に関して、県、郡評議会又は地域レベルの関連部局などの地方機関との連携。	連邦政府は助成金を提供。実質的な運営は州政府。
民間委託の状況	長期失業者向け就労支援等。	積極的職業紹介クーポン（AVGS）等を通じた民間職業紹介機関との連携。	民間の職業斡旋業者（opérateurs privés de placement : OPP）に、再就職が困難な状況にある求職者の再就職支援業務を委託。	政府系非営利組織がとりまとめ、地域ごとや事業内容ごとに民間プロバイダーに委託している例がみられる。
主要労働市場指標（OECD調整失業率※）	7.5%（2013年）	5.3%（2013年）	10.3%（2013年）	7.4%（2013年）
主要業務指標	失業者の給付離脱率	失業期間、就職人数、職業訓練紹介数、顧客満足度等	初回求職照会の処理期間、求職者1件当たり処理期間、カウンセラーの担当率（1人当たりの担当求職者数）等	就職率、雇用残存率、平均収入、資格証明取得率、スキル取得率、顧客満足度

※OECD調整失業率（Harmonised unemployment rates）は、各国ともEmployment Outlook 2014（2014年9月3日発表）の数値。

第1章 イギリス

第1章 イギリス

第1節 組織の概要

1. 設置主体

公共職業安定機関ジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) は、雇用年金省 (Department for Work and Pensions : DWP) によって設置されている。従来は所管省庁から独立のエージェンシーとして運営されていたが、2011年の組織改編により、雇用年金省の一部門として吸収された¹。組織改編は、政府の掲げる財政赤字削減の一環として各省庁に課された予算削減を受けて、雇用年金省が打ち出したもので、同じく独立の組織として設置されていた年金サービス (Pensions Service) 及び障害・介護サービス (Disability and Care Service) とともに、雇用年金省が直接運営する形となった²。

ジョブセンター・プラスは3つの中核的な機関から成る。ジョブセンターは、求職者の就職を支援し、資格や求職活動のチェックを行う。コンタクト・センターは、給付に係る問い合わせに対応し、給付支給ネットワーク (benefit delivery) は、給付申請の処理、不正行為の調査などを行う。給付支給ネットワークは広範な地理的エリア (中央イングランドなど) を網羅するグループで管理されており、関連の地区事務所 (District Offices) の活動を調整する。地区事務所は、当該地区で顧客と直接対応する個別の事務所 (Local Offices) の活動を調整する。

2. 拠点設置数

組織改編前までは、独立した機関として、年次報告の中で拠点数や独自の予算・執行状況が公表されていたが、組織改編以降はジョブセンター・プラス単独での拠点数や予算額は報告されていない。組織改編直前の状況に関する会計検査院の報告書³によれば、2011年3月時点の拠点数は全国で740カ所である。ただし、組織改編後に国内拠点の整理統合が実施されており、現在の拠点数はこれを下回るとみられる⁴。

¹ House of Commons Work and Pensions Committee (2014)

² 従来の幹部相当のポストの削減、管轄地域の整理統合などが実施されたとみられる。雇用年金省はこのほか、組織改編の理由の一端に社会保障給付制度の改革に合わせた体制の再編を挙げている。 (“Government announces organisational changes to Jobcentre Plus and the Pension, Disability and Carers Service”, DWP press release, 12 September 2011)

³ National Audit Office (2013)

⁴ 網羅的な拠点リストは公表されておらず、政府による情報提供サイト (Gov.uk) では、個別の郵便コードにより最寄のジョブセンター・プラスの検索のみが可能。なお、民間の職業紹介サイト (Totaljobs) が提供するジョブセンターのリストは、全国451カ所の拠点に関する情報が掲載されているが、網羅的なリストか否かは不明 (<http://www.totaljobs.com/careers-advice/job-centres/job-centres>) (2014年12月確認)。なお、現地メディアによれば、ジョブセンター・プラスの整理統合に関しては、DWP内部の報告書でも求職者支援機能の縮小によるリスクが指摘されていた。 (“Jobcentre Plus shake-up pushed through despite ‘high risk’ warnings” Daily Telegraph, 07 Apr 2011 (<http://www.telegraph.co.uk/finance/jobs/8435109/Jobcentre-Plus-shake-up-pushed-through-despite-high-risk-warnings.html>)). また、閉鎖対象となった拠点の所在する地方自治体がこれに反対し、DWPが閉鎖を撤回する事態も生じている。 (“7/11/2014 - Council helps keep Penrith Jobcentre open” (http://www.cumbria.gov.uk/news/2014/november/10_11_2014-092459.asp))

3. 所掌事務

ジョブセンター・プラスは、従来国内に設置されていたジョブセンターと給付事務所 (benefit offices) の拠点を整理統合した組織であり、求職者および雇用主向けの職業紹介・就労支援に関する業務と、求職者や就労困難者、低所得者を対象とした各種給付の支給に関する業務を担っている。

求職者向けの職業紹介・就労支援サービスの対象は、求職者手当 (Jobseekers Allowance) の受給者のほか、受給資格が停止されている者、また手当自体の受給資格はないが、失業期間中の国民保険 (National Insurance)⁵の保険料の支払い免除 (国民保険クレジット: National Insurance Credits) を受けている者を含む。支援内容は、求人・求職のマッチングシステム (Universal Jobmatch) による求人情報の提供のほか、履歴書の作成や希望職種に要するスキルなど、求職に関するアドバイスなど。支援は、長期失業者向けプログラム「ワークプログラム」(後述)に移行するまでの間行われる (若年者 (25歳未満) については通常、失業期間が9カ月以下、成人 (25歳以上) で失業期間12カ月以下、また困難を抱える者は3カ月以下)。

図表1-1 求職者向けサービスの種類及び方法

サービス	対象・期間	提供方法	協力組織
個別カウンセリング	若年者は最長9カ月間、その他は最長12カ月	対面	なし
ジョブクラブ		対面	地域コミュニティの市民ボランティア
スキル評価		対面	あり
セルフサービス		オンライン	—
起業支援		対面	あり
就職支援のための補助 (面接のための交通費、仕事道具等の購入費の提供)		対面	なし
ワークプログラム	長期失業者等	該当せず (手法は民間プロバイダーに一任)	あり

出所: European Commission (2014) を基に作成

具体的な就労支援の内容は、求職者の教育・職業能力の水準や、就労への準備の度合い、希望する職種に必要なスキルなど、個々の求職者の状況に応じて異なる。必要なサービスの多くは、外部プロバイダーにより提供される (図表1-2)。

⁵ 失業者や就労困難者向けの拠出制手当のほか、公的年金等を含む単一の社会保険制度。

図表1-2 積極的労働市場政策に関するサービス

対策名	概要	提供主体
仕事・職業訓練その他の機会に関する情報提供・ガイダンス	マッチングシステムを含むオンラインでのアドバイスのほか、就職困難者（6カ月以上失業している者）など一部の求職者には面談での助言を提供	ジョブセンター・プラス及びオンライン
履歴書の準備及び面接技術に関する支援	ジョブセンター・プラスから紹介された求職者に対する外部機関による訓練の提供	外部プロバイダー
エンployアビリティ訓練	求職者がエントリーレベルの雇用にアクセスできるようにするため、基本的なエンployアビリティに関する訓練を提供	外部プロバイダー
基礎的訓練	基礎学力のない求職者に、読み書き計算に関する教育訓練の受講を義務化	外部プロバイダー
業種別ワークアカデミー	求職者は、現行のスキルを補ううえで、最長13週間の訓練を受けることができる。この訓練により、特定部門の特定の求人に応募することができる。	外部プロバイダー
ワークプログラム	外部プロバイダーは、就職困難者に対し個別訓練を提供することができる。	外部プロバイダー
失業者の活性化	失業者が継続的に求職活動を行っていることを定期的にチェックする。	ジョブセンター・プラス
義務的就労活動	求職に向けた適切な姿勢を促すために、就職困難者にこのプログラムを薦めることができる。	外部プロバイダー
賃金インセンティブ（Wage Incentive）	使用者は、若年の失業者採用に対して補助金を受け取ることができる。中小企業が徒弟制度を創設した場合、使用者のための徒弟制度助成金（Apprenticeship Grant for Employers（AGE））に係る徒弟制度助成金を受け取ることができる。	外部プロバイダー
ワーク・トライアル（Work Trials）	使用者は失業者の永続的雇用を検討する前に、試用期間を設けて（ジョブセンター・プラスにより紹介された）失業者を採用することができる。	外部プロバイダー
新規企業手当	起業を目指している人に対し専門家の助言を求めるよう薦める。外部査定人が、事業計画に十分な利点があるとみなす場合には、補助金が支払われる。	外部プロバイダー（ジョブセンター・プラスが補助金を管理

出所：European Commission（2014）を基に作成

一方、雇用主向けのサービスとしては、求人・求職のマッチングシステム（Universal Jobmatch）を通じた求人情報の提供や、中小企業の雇用主への採用等に関するアドバイスの提供、その他の情報提供（失業者の雇用や人材開発への助成制度に関する情報提供等）などを実施している。

4. 失業保険事務の実施主体

求職者手当は、被用者としての国民保険料の所定の拠出を前提とする拠出制手当と、低所得層向け⁶の所得調査制手当に分かれ、前者は国民保険料、後者は税を財源として実施されている。ジョブセンター・プラスは、求職者手当（拠出制・所得調査制）のほか複数の給付⁷の申請受け付け及びその支給に関する業務を担う。求職者手当の申請者には、ジョブセンター・

⁶ 主として拠出期間が要件を満たさないか、拠出制手当の支給期間の上限に達した者が対象。ただし、拠出制手当受給者のうち所得・資産要件を満たす者については、所得調査制手当の条件に基づいて追加的支給（配偶者、子供の有無等による加算）を受けることができる。

⁷ 求職者手当のほか、雇用・生活補助手当、所得補助。

プラスに失業者として登録の上、アドバイザー（「ジョブ・コーチ」）との面談を通じて求職活動の支援を受けることが義務付けられる。また、外国人労働者など国民保険番号の未取得者について、登録申請の受け付け・審査を行う。

一方、国民保険料の徴収およびこれを主体とする国民保険基金の運営は、歳入関税庁（HM Revenue and Customs）が所管する。保険料は、被用者の給与に対する所定の拠出率（雇用主13.8%、被用者12%）に基づいて雇用主により納付される⁸。

5. 失業保険の財政責任を負う主体

国民保険料の徴収は歳入関税庁が実施し、また年度毎の国民保険基金（National Insurance Fund）の支出内容について、議会に対して会計報告⁹を提出する責任を負う。国民保険基金の支出全体の91%（各種給付支給に関する支出の93%）を公的年金の支給が占め、拠出制の求職者手当、雇用・生活補助手当など年金以外の給付支給は全体の1割弱となっている（図表1-3）。

図表1-3 国民保険基金の収支（2013年度、千ポンド）

	2013年度	2014年度
(A) 収入	81,946,589	84,807,252
うち国民保険料	79,119,934	82,236,514
(B) 支出	91,457,552	90,694,380
うち給付支給…①	87,464,810	88,933,118
公的年金（State pension）	80,008,745	82,522,101
求職者手当（拠出制）	669,184	533,630
雇用・生活補助手当	2,312,374	3,554,301
就労不能給付	3,355,345	1,213,380
その他（産休手当等）	3,355,345	1,213,380
うち整理解雇給付の支給…②※	453,577	356,069
(A)－(B)	－9,510,963	－5,887,128
年度末の基金収支	29,082,990	23,195,862
給付支給等支出額（①＋②）に対する比率	33.1%	26.0%

※倒産等で雇用主が法定の整理解雇手当を支払えない場合に、基金が一定の補償を行う。

出所：HM Revenue and Customs（2014）を基に作成

基金収支には、年度の給付支給等の支出額¹⁰の16.7%（6分の1）が下限値として設定されている。基金収支がこれを下回ることが想定される場合、財務相の判断により国庫金（Consolidated Fund）からの補助（Treasury Grant）を行うことが出来るが、その額は年度の給付支給に関する支出の17%が上限となる¹¹。なお2009年度以降は、国民保険基金の年度

⁸ このほか、自営業者や自発的な加入者には定額の拠出が設定されているが、求職者手当の受給資格に要する拠出期間には算定されない。

⁹ HM Revenue and Customs（2014）。なお、国民保険制度は医療保険を含むが、国民保険基金とは別途に予算化されている。

¹⁰ 1990年度より、整理解雇給付（redundancy payment）支給に関する支出額が分母に加算されている。

¹¹ House of Commons Library（2014a）

毎の支出額が収入額を上回る状態にある¹²。

6. 職員数・職員の身分

DWPの年次会計報告書¹³によれば、ジョブセンター・プラスの2011年3月時点（改編前）の人員数は7万2,939人（図表1-4）で、直接賃金支払いの対象になっている職員（payroll staff）のうち、外郭団体（Arm's Length Bodies）を除いた人員数（Core Department）9万7,963人の75%を占める。組織に関する法改正により、2011年10月に年金・障害・介護者向けサービス機関と併せて雇用年金省の一部に吸収されて以降、ジョブセンター・プラスに相当する部門の人員数はDWPの年次報告には記載されていない。なお、2010年度に関するジョブセンター・プラスの年次会計報告によれば、被用者7万7,222人の98%にあたる7万6,471人が期間の定めのない契約に基づく被用者であった¹⁴。

なお、European Commission (2014)によれば、職業安定業務の従事者数、また利用者向け業務に従事する職員数は2010年をピークに減少している（図表1-5）。大半を占める利用者向け業務の従事者（多くは失業者や給付申請者に対応する業務の従事者とみられる）は、2013年時点でおおよそ8万人弱のDWPの人員のうち6万人を占める。

National Audit Office (2013)は、フルタイム換算による職務別従事者数を図表1-6のとおり示している。各職務の従事者における雇用形態別の内訳数は公表されていないが、経済危機に伴う求職者の急増に対応するため、おおよそ1万人の有期契約のアドバイザーが増員されたという。現地報道は、こうしたアドバイザーが組織改編前後の人員削減の対象となったとみているが¹⁵、実際の実施状況は不明である。また一方で、雇用年金省の2011年度の年次事業・会計報告には、7,000人弱のジョブセンター・プラスの求職者支援業務従事者を有期契約により雇用したとの記述もあり、有期契約の活用が拡大している状況が窺える。

¹² 歳入関税庁は、2018年まで同様の状況が続くと予測している。

¹³ Department for Work and Pensions (2013)

¹⁴ Jobcentre Plus (2011)。なお、請負労働者、派遣労働者、代替的労働者を除く。年次報告によれば、こうした労働者はフルタイム換算（職員の所定内労働時間の和を1人当たりのフルタイム職員の所定内労働時間で除して算出）で年間35人、うち24人がITシステム関連のプロジェクトに従事していた。

¹⁵ Daily Telegraph “Jobcentre Plus to axe 9,300 jobs” (19 Jan 2011)および “Jobcentre Plus shake-up pushed through despite ‘high risk’ warnings” (07 Apr 2011)。2011年初めの時点で、おおよそ9,000人の人員削減が計画されていた。

図表1-4 雇用年金省および関連機関の職員数

Table 5: Staff in Post

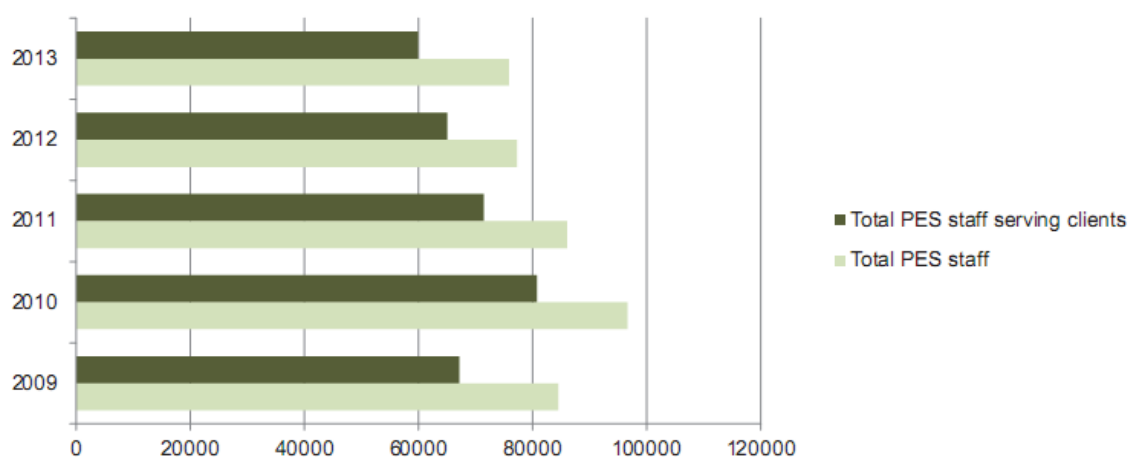
Staff in Post		31 March 2013	31 March 2012	31 March 2011
Payroll Staff	Departmental Group	98,549	104,182	115,129
	Core Department (Not including Arm's Length Bodies)	92,530	88,626	97,963
	Jobcentre Plus (included in core departmental total)	Not applicable	Not applicable	72,939
	Pensions Disability and Carers Service (included in core departmental total)	Not applicable	Not applicable	13,139
	Arm's Length Bodies	6,019	15,556	17,166
Non-Payroll Staff	Departmental Group	397	417	434
	Core Department	121	81	138
	Arm's Length Bodies	276	336	296

出所：Department for Work and Pensions (2013)

(<https://www.gov.uk/government/publications/department-for-work-and-pensions-annual-report-and-accounts-2012-to-2013>)

図表1-5 職業安定業務の職員数ならびに利用者向け業務従事者の推移

Total PES staff and staff directly serving clients



出所：European Commission (2014)

図表1-6 職務別職員数（2011年度、フルタイム換算）

給付申請者向けアドバイス	
求職者手当アドバイザー	15,890
所得補助（一人親向け）アドバイザー	1,300
雇用・生活補助手当及び就労不能給付アドバイザー	560
アドバイザー・チームリーダー及びマネージャー	3,510
アドバイザーの事務的補助	3,260
カスタマー・サポート	4,040
その他	
雇用主向け・地域パートナーシップサービス	2,200
ジョブセンター部門の管理・補助	1,760
その他の活動	4,280
計36,800人	

出所：National Audit Office (2013)

第2節 業務実施状況および主要指標

1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携

公的な職業紹介事業や失業保険事業は、ジョブセンター・プラスに一元化されており、地方自治体がこれを代替するといった状況は生じていない。地方自治体では、コミュニティ向けサービスとして無業の若年層や失業者、就労困難者、あるいは困難を抱える家庭向けの支援を実施しており¹⁶、地域によってはジョブセンター・プラスとのパートナーシップが締結されている場合もあるものの、地域によって内容は異なり、定型的な連携は必ずしも行われていないとみられる¹⁷。

なお、ジョブセンター・プラスが所管していない一部の低所得層向け給付制度（住宅給付（Housing Benefit）、カウンシル税控除（council tax reduction）¹⁸など）については、地方自治体が支給事務を所管している。これに関連して、雇用年金省による給付制度改革の一環として、低所得層向け給付制度を統合した「ユニバーサルクレジット」の導入が現在進められているが、同制度の導入に際して申請者向けの支援を行うにあたり、ジョブセンター・プラス、地方自治体および地域のプロバイダー間の協力関係に関する枠組み案が、2013年に雇用年金省と地方自治体協議会（Local Government Association）により公表されている¹⁹。とりわけ、新制度に関連して多くの給付申請者が支援を必要とするであろう領域として、①オンラインでの給付申請の管理、②受給のための銀行口座の開設ならびに月単位の受給額の管理を挙げている²⁰。

2. 業務の民間委託の状況

上記のとおり、求職者向けサービスに関する多様なメニューが外部プロバイダーにより提供されているが、中でも代表的な民間委託は、長期失業者向け就労支援プログラム「ワーク・プログラム」の実施である。このほか、求職者に対して必要に応じて提供される職業教育訓練や、雇用主の下での就労体験や試用的雇用機会を提供するといったことが、継続教育カレッジや教育訓練プロバイダー、あるいは雇用主とのパートナーシップを通じて実施されている。

¹⁶ 例えば、若年層向けの支援として前労働党政権が導入した「コネクションズ」と呼ばれるサービスは、困難な状況にある若者を主な対象に、パーソナル・アドバイザーが教育や就業から生活面まで広範な相談を受ける支援サービスであったが、2008年に地方自治体に実施が移管されて以降、多くの自治体が予算不足に直面してサービスを廃止している（一部の自治体では継続）。

¹⁷ 例えば Department for Business, Innovation and Skills(2013)を参照。なお、地方自治体の連合体である Local Government Association は、若年長期失業者に対する支援に関して、ジョブセンター・プラス から権限の移譲を求める趣旨の声明を発表している。（LGA ‘Scrap failing Jobcentre Plus to save long-term unemployed youngsters’, 29 October 2014 (http://www.local.gov.uk/media-releases/-/journal_content/56/10180/6664268/NEWS））。

¹⁸ 従来のカウンシル税給付（council tax benefit）。2013年までは政府が財源を負担し、自治体が支給業務を担っていたが、2013年に財源が移管され、給付の継続の可否や給付水準も裁量に委ねられている。

¹⁹ DWP ‘Universal Credit local support services framework’, 11 February 2013 (<https://www.gov.uk/government/publications/universal-credit-local-support-services-framework>)

²⁰ House of Commons Work and Pensions Committee (2014)

・ワークプログラム

成人・若年層など、一定期間の給付の受給を経て、ジョブセンター・プラスにおける支援策を通じて就職できなかった長期失業者等に対して、民間の営利・非営利の支援組織への委託を通じて提供されるプログラム。国内各地域において元請事業者となる営利・非営利事業者が決定され、地域毎の下請け組織を通じて就労支援事業を実施するもの。2009年の導入から5年間で、500億ポンドの予算が充てられている。委託費は、原則として継続的な雇用（または累積の雇用）期間の実績に応じて支払われる（導入から3年間は、参加者の受け入れ自体にも一定の額が加算される）。なお、失業者のプログラムへの参加期間は最長2年間で、この期間を経て仕事に就けなかった者は、再びジョブセンター・プラスの支援に戻るようになる。

ワークプログラムの導入に際しては、前政権が成人や若年、高齢者、障害者等の対象別に実施していた長期失業者等の支援プログラム「ニューディール」に対して、プログラムを一本化して簡素化を図るとともに、実績ベースの委託費支払い方式を導入することで、費用対効果を高めることが意図された。また、従来プログラムとは異なり、支援内容を規定せずに事業者に一任することで、より個々人の状況に合わせた支援が可能となる、とされた。

・効果

雇用年金省の公表するデータによれば、2011年6月の導入以降、国内でおよそ166万人がジョブセンター・プラスからプロバイダーに紹介され、157万人がプログラムに参加、うち約36万8,000人がプログラムを通じて所定の期間（6カ月または3カ月）以上²¹就業した²²。主要なカテゴリーである成人（25歳以上・受給期間が12カ月以上）及び若年者（18-24歳・受給期間9カ月以上）の長期失業者では、それぞれ9月末までの累計で紹介対象者の30%と25%が継続的な就労等の実績につながっている。一方、雇用・生活補助手当の受給者に関する実績は、新規申請者で12%、その他5%と低い。

プログラム導入当初は、就労実績が当所政府が設定した期待水準（就業実績の達成率）を大きく下回っているとして、議会決算委員会などから厳しい批判を受けたが²³、次第に改善した。ただしこの間も、支援が困難な就労困難者の実績は想定を下回る水準で推移しており、こうした参加者の就労実績に対して設定された委託料の水準が、インセンティブとして働いていないと見られている²⁴。

²¹ プログラムは、参加者の所定の期間以上の就業（断続的な場合は累積）を実績とみなして委託費を加算する仕組みで、成人・若年層の求職者手当申請者については6カ月、就労困難者等は3カ月など。以降も、4週間毎の持続的な就業が加算対象となる（最長52週）。

²² DWP (2014b)

²³ House of Commons Public Account Committee (2013)

²⁴ このほか、一部のプロバイダーによる不正な委託料の請求が露呈し、警察の介入を招く事態となった。

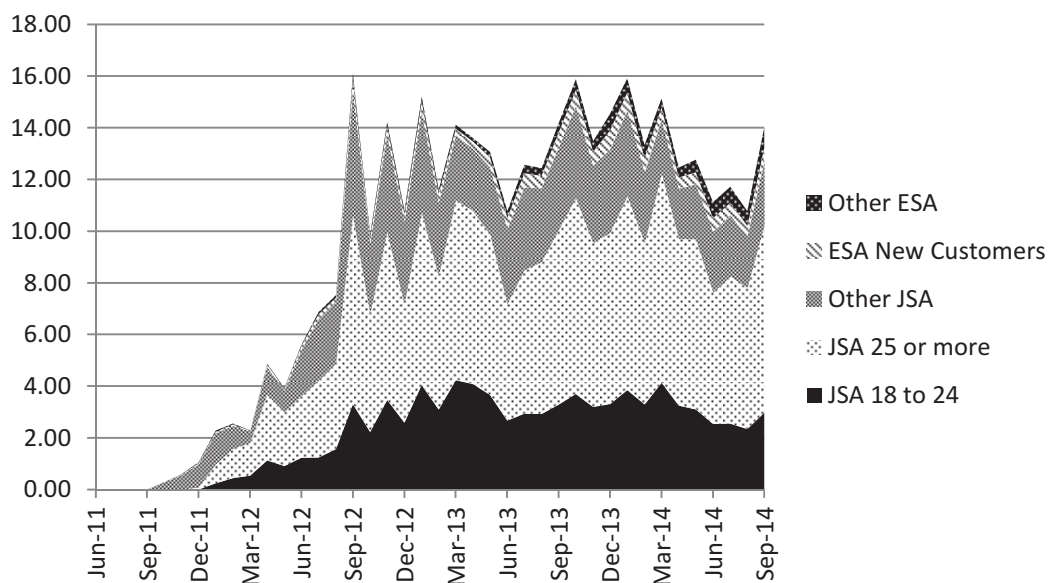
図表1-7 ワークプログラムの対象者

グループ	対象者	委託開始時期*	参加義務
1	失業者（求職者手当申請者）	18～24歳	9カ月後
2		25歳以上	12カ月後
3		非常に不利な条件から早期の参加が必要な者（大きな困難を抱える若者、ニート等）	3カ月後
4		就労不能給付から最近移行した者	3カ月後
5	就労困難者（雇用・生活補助手当申請者）	抛出制または所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループに属するが短期的には就労が困難な者、または支援グループに属する者	随時
6		所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループ（3カ月以内に就労可能になると見込まれる場合）または支援グループに属する者	随時
7		就労不能給付から最近移行した所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループ（3カ月以内に就労可能になると見込まれる場合）または支援グループに属する者	随時
8	就労困難者（就労不能給付または所得補助受給者）	就労能力評価を受けていない者	随時
9	受刑歴のある求職者手当申請者等	釈放初日、または3カ月以内に給付を申請した日から	随時

* 各種手当の受給開始からの期間。

出所：DWP (2010)、(2014a)

図表1-8 ワークプログラムによる就労実績（3または6カ月）の推移（千人）



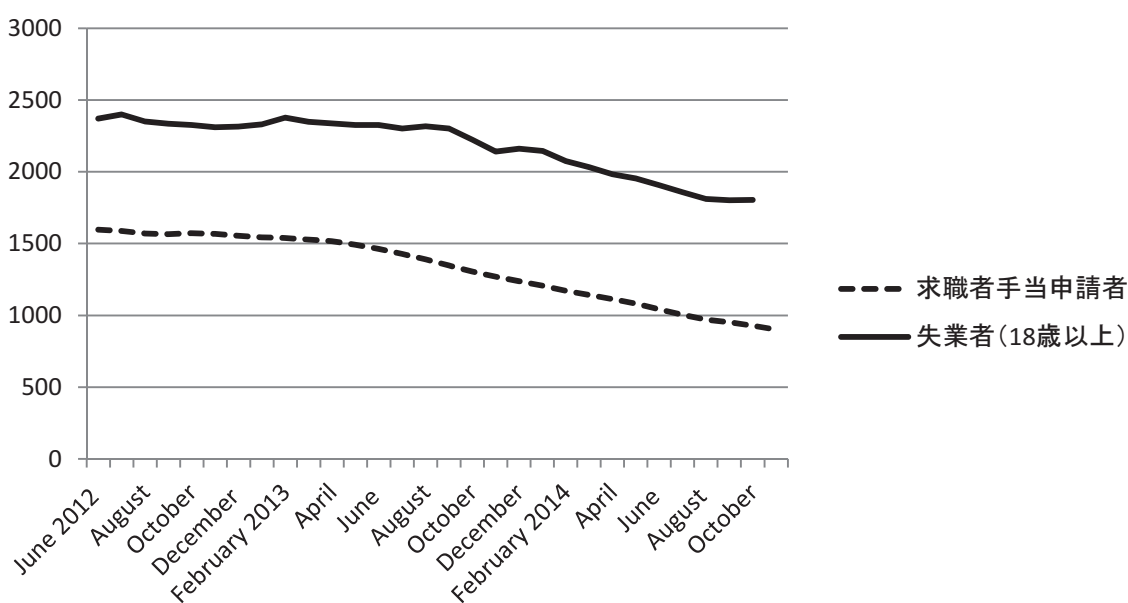
出所：DWP (2014b)

3. 主要な労働市場の指標

統計局が毎月提供している雇用統計には、就業者数・被用者数（パートタイムおよびフルタイム）、失業者数、非労働力人口のほか、主な産業の週当たり給与額、実労働時間数、求人件数、解雇件数、争議による損失日数、このほか地域別の外国人労働者数などがある²⁵。

失業者に関する指標としては、ILOの定義に基づく失業者数に加えて、毎月の求職者手当の申請者数が提供されている²⁶。申請者数には、受給者、受給資格が停止されている者、受給資格はないが失業期間中の国民保険料の支払い免除（国民保険クレジット）を受けている者を含む²⁷。直近の水準は、8-10月期の18歳以上の失業者数が180万人（16歳以上の場合は196万人）、11月時点の求職者手当申請者数が90万人となっている。なお、求職者手当の種類別（抛出制・所得調査制）の受給者についても、別途データベースにより提供されており、性別、年齢階層別、地域別など、多様な区分によるデータが得られる（図表1-9：申請期間別の例）。

図表1-9 失業者数（18歳以上）及び求職者手当申請者の推移（千人）



出所：Office for National Statistics

²⁵ Office for National Statistics - Labour Market Statistics
(<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/index.html>)

²⁶ 毎月第2木曜日の手当申請者数。

²⁷ ILO 定義に基づく失業者数には、制裁措置により受給資格を停止された者、積極的労働市場政策の一環として就労体験プログラムに参加している者は含まれない。

図表1-10 期間別求職者手当申請者数（2014年5月、千件）

	計	拋出制	拋出制+所得調 査制	所得調査制	手当支給なし（国民 保険クレジット）
申請期間計	1,035.30	97.3	10.9	842.4	84.7
3カ月未満	345.7	65.3	6.3	228.7	45.5
3～6カ月未満	198.6	29.4	4.1	152.6	12.5
6カ月～1年未満	176.1	2.2	* 0.4	161.2	12.2
1～2年未満	143.1	* 0.1	* 0.1	136	6.9
2～5年未満	137.5	* 0.2	-	130.9	6.4
5年以上	34.2	-	-	32.9	1.3

注：*はサンプリング誤差が大きいもの。

出所：DWP Tabulation tool : Jobseeker's Allowance Claimants (5% sample)
(http://tabulation-tool.dwp.gov.uk/5pc/jsa_prim/tabtool_jsa_prim.html)

4. 主要業務指標

組織改編と併せて、業務の実績管理の方法にも変更が行われた²⁸。従来実施されていた実績管理の制度は、基幹となる就労支援の達成に関する目標（Job Outcome Target : JOT）のほか、5項目の目標が設定されていた。すなわち、利用者サービス目標（Customer Service Target : CST）、適切な時期における支援の実施に関する目標（Intervention Delivery Target : IDT）、給付の請求処理に要した平均的時間（Average Actual Clearance Time : AACT）、給付請求の運営管理における不正受給・誤給額（Monetary Value of Fraud and Error : MVFE）、雇用主へのサービスの提供と質の指標（Employer Engagement Target : EET）である。これらの公式な目標に加えて、機能の異なる部門（コールセンター、給付処理センター、ジョブセンター）毎に様々な目標・指標が用いられ、これに基づく「スコアカード」により、管轄区（district）や各所（センター）のランク付けも行われていた。

これらの達成目標が、2011年4月の制度改正により大幅に削減された。従来の達成目標のうち、不正受給・誤給額（MVFE）以外については廃止となり、新たに失業者の受給からの早期離脱が経過的な目標（intermediate target）として導入された。政府はこの理由として、支援のプロセスに関する従来の目標項目は、求職者手当受給者の早期の就業への移行というジョブセンターの本来の事業目的に必ずしも沿っていないため、成果に関する指標を採用する必要があること、また従来の指標は指標として評価しにくかったことなどを挙げられている²⁹。この2つの基幹的指標を、部門ごとに異なる60あまりの補助的指標（supporting data）

²⁸ European Commission (2012)

²⁹ House of Commons Work and Pensions Committee (2014)

によって補足する形をとっている（補助的指標の具体的な内容は不明）³⁰。

達成目標は引き続き国レベルで設定され、主に国レベルでの政策担当官と統計専門家との交渉によって管轄区（Districts）に適用され、管轄区毎の月々の実績には非公式な順位付けが行われる。管轄区毎の実績、管轄区内各所の実績の精査には各管轄区のマネージャーが責任を負う。

なお、管轄区あるいは各所毎の実績や目標達成の状況、あるいは補助的指標による「スコアカード」は、公表されていない。全国レベルでは、年次計画に規定された求職者手当及び雇用・生活補助手当の給付からの離脱率に関する目標値（求職者手当は13週、26週、39週及び52週、雇用・生活補助手当は65週について設定されている）のうち、それぞれ受給開始から52週後（求職者手当）および65週後（雇用・生活補助手当）の離脱率に関する実績が定期的に報告されるにとどまる。

図表1-11 実績として報告される給付離脱率

(a) 求職者手当受給者の52週後の離脱率（％）

	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
2013/14	89.5	89.3	89.7	89.4	89.4	90.5	90.9					
2012/13	87.4	87.7	88.3	88.3	87.9	88.9	89.4	90.0	90.3	90.2	90.0	89.9
2011/12	90.7	90.5	90.5	89.7	89.0	88.8	88.5	88.5	87.7	87.3	86.6	87.2
2010/11	89.8	90.7	90.9	90.4	90.3	91.0	91.3	91.9	92.0	91.2	90.6	90.8

出所：DWP business plan transparency measures

(<https://www.gov.uk/government/publications/dwp-business-plan-transparency-measures/dwp-business-plan-transparency-measures>)

(b) 雇用・生活補助手当受給者の65週後の離脱率（％）

	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
2013/14	55.1	50.2	49.8	51.0	51.1	50.7	50.1					
2012/13	73.8	73.8	73.6	73.0	71.9	66.1	61.8	57.4	54.0	53.0	52.2	58.7
2011/12	73.4	73.2	73.1	74.0	73.8	73.3	73.3	72.7	73.4	73.1	73.7	72.5
2010/11										73.5	74.1	74.0

出所：同上

³⁰ なお、雇用年金省に対する情報公開請求の回答（Ref: FOI 4747 15th October 2013）によれば、従来ジョブセンター・プラスで実施されていた業務実績管理の枠組み（Performance Management Framework）は、雇用年金省への吸収後、同省の年次事業計画において示される各種指標（DWP Operations Business Plan 2013/14における Measures and Planning assumptions for 2013/14）に吸収された。年度ごとの業務実施に関する目標（Performance Agreement）の遂行状況についての根拠として用いられるもので、ジョブセンター・プラスに限定された計測指標ではないが、上述の給付離脱率のほか、アクセシビリティや対応の質（電話・オンラインによるコンタクトに関する指標）、各種給付の申請を受けてから処理完了までの期間、処理の正確さ（過払いを行っていないか等）などについて、年度の計画値が示されている。

5. 最近の業務の動向

ジョブセンター・プラスは、若年層向け就労支援策のパッケージ「ユース・コントラクト」(Youth Contract) の実施を管理している。ユース・コントラクトは、若年失業者や無業者に就業機会や訓練を提供することを目的に、2012年から3年間で9億8,000万ポンドを投じる政策パッケージで、民間プロバイダー、雇用主、継続教育カレッジなどを通じて、50万人近くの若者を支援することが目標に掲げられた。

内容は、既存の就業支援策の拡充を含む複数の施策からなる。

・賃金助成

18-24歳層のワークプログラム参加者（失業期間が9カ月を超える者）を6カ月間雇用する民間企業に対して2,275ポンドを助成する。政府はこの金額について、若者向け最低賃金額の半額に相当し、企業が若者を直接雇用した場合の社会保険料を上回る額であると説明している³¹。雇用主は最終的に、最低賃金以上の賃金の支払いを求められる。実施はワークプログラムの請負事業者が担う。

・業種別ワークアカデミー、就業体験

18-24歳層で失業期間が3カ月超の失業者に対しては、ワークプログラムへの参加に先立って、業種別ワークアカデミー³²での訓練を提供する。また、16-24歳層で同じく3カ月超の失業者に、就業体験プログラムを提供する。

・ジョブセンター・プラスによる追加的支援

18-24歳層ジョブセンター・プラスでの面談やキャリア相談を強化し、通常は2週に1回の面談を毎週とする、あるいは追加的な面談などを行う。

・アプレンティスシップの拡充

1,000人規模までの企業が16-24歳層の訓練生を初めて受け入れる場合に、最高で1,500ポンドを助成する。また、訓練の質的向上を図る方策として、訓練生の英語と数学の教育資格が一定水準を下回る場合、その取得を訓練内容に盛り込むことを全ての受け入れ企業に義務付ける。

・ニート向け教育訓練支援

16-17歳層の無業者を対象に、教育やアプレンティスシップ、訓練を伴う雇用に移行するための支援を提供する。

このほか、一部の地方自治体³³による若年就労支援プログラムの作成に対して、補助が行われた³⁴。賃金助成プログラムについては、既に昨年8月に終了している。所期の目標とされた16万人を大幅に下回る10,030人が対象となり、またこのうち6カ月以上雇用された者は

³¹ 経営者団体 CBI が、若年失業者を雇用する場合に社会保険料を免除するよう提言していたことに対応したもの。

³² 就業前訓練、就業体験を提供、修了者に就職のための面接の機会を保証するプログラム。

³³ リーズ市、リバプール、ニューキャッスル。

³⁴ House of Commons Library (2014b)

4,140人に留まった³⁵。

[参考資料]

European Commission (2012) “Performance Management in Public Employment Services”

European Commission (2014) “EEPO 2014 Small Scale Study on PES Business Models - Country Fiches – UK”

Department for Business, Innovation and Skills (2013) “Employment, Partnership and Skills”

Department for Work and Pensions (2010) “The Work Programme - Invitation to Tender, Specification and Supporting Information”

Department for Work and Pensions (2013) “Annual Report and Accounts 2012-13”

Department for Work and Pensions (2014a) “Work Programme National Statistics: Background Information Note”

Department for Work and Pensions (2014b) “Quarterly Work Programme National Statistics to Sept 2014”

HM Revenue and Customs (2014) “National Insurance Fund Account For the year ended 31 March 2014”

House of Commons Library (2014a) “National Insurance Fund Accounts 1975-2014”

House of Commons Library (2014b) “Youth Contract”

House of Commons Public Account Committee (2013) “Department for Work and Pensions: Work Programme outcome statistics”

House of Commons Work and Pensions Committee (2014) “The role of Jobcentre Plus in the reformed welfare system”

Jobcentre Plus (2011) “Jobcentre Plus Annual Report and Accounts 2010-11”

National Audit Office (2013) “Responding to change in jobcentres”

³⁵ 同上

第2章 ドイツ

第2章 ドイツ

第1節 組織の概要

1. 設置主体

公共職業安定機関である連邦雇用エージェンシー（BA、Bundesagentur für Arbeit）は、連邦直属の行政機関であり、自治管理¹を行う権利能力を有する公法上の法人である²。BAの前身は、連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）で、2003年12月23日に成立したハルツ第三法に基づき、組織改編が行われて独立法人となった³。BAは連邦労働社会省（BMAS）の監督下にある⁴。

2. 拠点設置数

本部はニュルンベルグにあり、州レベルでは10の地域統括局（Regionaldirektion）、地方レベルでは156の雇用エージェンシー（AA、Agenturen für Arbeit）と約600の支所（Geschäftsstelle）がある。また、地方自治体と共同で303のジョブセンターを設置している（2014年）⁵。このほか、中央外国・専門職業仲介局（ZAV⁶）、労働市場・職業研究所（IAB）、労働市場管理に関する専門大学（HdBA）等の組織も内包している。

3. 所掌事務

連邦雇用エージェンシー（BA）は、各地の雇用エージェンシー（AA）や支所等を通じて、雇用促進の諸規定を定めた社会法典第3編に基づき、失業者や求職者への職業紹介、職業相談、雇用主に対する助言、障がい者への就労支援、失業手当I等の各種給付を行っている⁷。また、AAに設置されている家族金庫（Familienkasse）において児童手当（Kindergeld）の

¹ 「自治管理」とは、本部に設置されている政労使三者構成（政労使各7名、計21名）の「管理評議会（Verwaltungsrat）」を指す。管理評議会は、民間企業の外部監査役会に類似した機能を持ち、日常の業務運営を行う理事会（Vorstand）に対する監視や助言等を行う。これは、失業保険の拠出金の担い手である労使の、BAの運営に対する関与を保障するものである。ただし、労使の拠出金が財源でない労働市場プログラムや給付金については、管理評議会の関与を得ずにBAが実施する（社会法典第3編371条4項）。なお、管理評議会は中央レベルであるが、地方レベルでも同様に政労使三者構成の地方管理委員会（Örtlicher Verwaltungsausschuss）があり、地方のAAや支所の業務運営に対する監視や助言を行っている。

² 社会法典第3編367条。公法上の法人（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）は、public-law corporationと英訳されることが多い。

³ JILPT(2006)『労働政策研究報告書 No.69 ドイツにおける労働市場改革-その評価と展望-(野川忍執筆部分)』p.16。

⁴ 社会法典第3編393条。

⁵ 連邦雇用エージェンシーサイト

(<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm>) (2015年1月14日閲覧)。ジョブセンターは、ほかに認可された地方自治体が単独で運営するものが105あり、ドイツ全体で408ある（Bundesagentur für Arbeit(2014) *Geschäftsbericht 2013*, p.43）。

⁶ ボンにある国際的・専門的分野の職業仲介機関の本部。

⁷ 失業手当Iは、失業者に対し、社会保険方式による失業手当を給付する。ここでいう「失業者」は、週15時間未満の就業（自営含む）で、AAに失業登録し、その職業斡旋を受けている求職中の65歳未満の者を指す。給付期間は、失業保険加入期間及び年齢によって決まる。

給付も行っている。

BAはこのほか、就労能力を有する（1日3時間以上就労できる）生活困窮者の最低生活保障（求職者基礎保障）の諸規定を定めた社会法典第2編に基づき、対象者⁸に対する就労支援や失業手当Ⅱ等の各種給付を、地方自治体が共同で運営する303のジョブセンターを通じて行っている。失業手当Ⅱは、租税を財源としており、主に長期失業者とその家族に対する生活保障給付と就労支援を一元化したものである。

図表2-1、2-2は、失業者や求職者、雇用主を対象としたBAの主な業務をまとめたものである。

図表2-1 失業者、求職者向けの業務

サービス内容	対象	提供方法	協力組織	受給者数
カウンセリング	失業者、求職者 ほか	個別面談、グループセッション（必要に応じて心療内科等、専門相談サービスを提供）	必要に応じて第三者機関に照会（例：商工会議所、債務カウンセラー等）	N/A
求職者基礎保障スキームにおける個別カウンセリング	同スキームの受給資格者	個別面談	なし	受給資格者1人当たり年間2～4回の面談
求職者基礎保障スキームにおける雇用志向型のケースマネジメント（注）	複数の問題を抱えた人	個別面談、ネットワークパートナーの関与	ネットワークパートナー（例：債務カウンセラー、家族給付等）	約14万人
職業紹介サービス	失業者、求職者	BAの求職サイトJOBBOERSEを通じたマッチング（必要に応じて心療内科等、専門相談サービスを提供）	職業紹介クーポンを通じた民間職業紹介機関（派遣業者を除く）	N/A
資格取得	失業者、求職者	担当官との個人面談の結果によっては利用可能（必要に応じて心療内科等、専門相談サービスを提供）。	各地の初期職業訓練、継続職業訓練プロバイダー	N/A
PCによる申請や自己適性・分析等	失業者、求職者 ほか	職業情報センター（BIZ等）、紙媒体、ネットを通じた職業に関するあらゆる情報を提供（職業情報、継続職業訓練等）	継続職業訓練イベントに関する他のプロバイダーの情報	N/A
BAの求職サイトJOBBOERSE	求職者	ネットによる求人情報と求職者情報の提供	他のデータベースと接続	月平均310万の求職者プロフィール発行
内的専門サービス	失業者、求職者 ほか	対象者の雇用適性のチェックやプロファイリング、評価、職場の手配等	なし	N/A

注：ケースマネジメントとは、個々の事例によって適切な対処を模索する方法で、医療や福祉分野で用いられることが多い。

出所：European Commission (2014) *PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014*.

⁸ 「求職者基礎保障」制度の対象は、その名が示す通り、失業者ではなく、「求職者」である。そのため、給付される「失業手当Ⅱ」の対象は、「失業者」ではなくさらに広い概念の「求職者」である。

図表2-2 雇用主向けの業務

サービス内容	対象	提供方法	協力組織
<ul style="list-style-type: none"> 求人ポストや初期職業訓練ポストへの希望者の配置。 求人ポストや職業訓練ポストの空席を埋めるためのカウンセリング；熟練労働者確保のための代替戦略（例：外国人労働者の採用など）。 従業員の愛社精神の育成や維持に関する対策（例：ワークライフバランス支援など）。 支援ツールを利用したカウンセリング。 地域や全国レベルのプロジェクトやイニシアチブに関するカウンセリング（例：Perspective 50plusプログラム（注）、若年者に対する初期訓練プログラムなど）。 	<ul style="list-style-type: none"> 連邦雇用エージェンシーのサービスを希望する全ての企業。 雇用主（特に中小企業）の労働力確保に向けた集中的かつ個別的な支援。 ネットを中心とする支援（例：大企業、派遣事業主など）。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業ニーズに沿ったカウンセリングや調整。 応募者の確保（国内外） ネットによるサービスの提供。 雇用主向けのリーフレット、ニュースレターなどによる情報提供。 フェアやイベントの組織団体や参加。 プロジェクトへの協力 助成金の提供。 	<ul style="list-style-type: none"> 商工会議所、産業界、手工業業界。 使用者団体。 民間職業訓練プロバイダー。 地域のパートナー（例：地域産業支援）。 地域や全国におけるイニシアチブのネットワーク関係者など。

注：Perspective 50plusは、50歳以上の中高年失業者を対象とした政策。

出所：European Commission (2014) *PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014*.

4. 失業保険事務の実施主体⁹

雇用促進のための諸制度を規定する社会法典第3編に基づいて支払われるのは「失業手当Ⅰ（労使拠出の保険料が財源）」で、雇用エージェンシー（AA）が事務窓口となっている。

一方、「失業手当Ⅱ（租税が財源）」は、求職者基礎保障の諸制度を規定する社会法典第2編に基づいて支払われ、ジョブセンター（AAと地方自治体の共同運営303、認可された地方自治体の単独運営105）が事務窓口となっている。

5. 失業保険の財政責任を負う主体

「失業手当Ⅰ」の財源は、主に労働契約関係にある労使が折半して負担する保険料（保険料率は賃金の3.0%、2014年）によって賄われている（社会法典第3編340条、341条、346条）。一方、「失業手当Ⅱ」の財源は連邦政府の租税で賄われているが、失業手当Ⅱの受給者に対する住宅・暖房費等については地方自治体が財政負担責任を負っている。

図表2-3、2-4は、社会法典第3編に基づく雇用促進分野（労働市場・職業訓練市場対策等）の財源と支出に関する主な項目を示したものである。失業保険の財源が年々増額傾向にある

⁹ JILPT (2014) 『資料シリーズ No.143 失業保険制度の国際比較（榊原嘉明 執筆部分）』 pp.70-73、武田公子（2012）「ドイツ社会保障制度における政府関係」『海外社会保障研究 No.180』国立社会保障・人口問題研究所 p.28 をもとに記述。

中で、連邦政府や欧州基金（ESF）などの財源は2010年以降、減少傾向にある。

図表2-3 連邦雇用エージェンシー（BA）の財源（雇用促進分野、2010-2014年）（単位：百万ユーロ）

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
失業保険料	22,614	24,575	26,570	27,594	28,365
連邦政府、公金	16,161	16,899	7,266	3,483	3,470
欧州社会基金（ESF）	65	50	3	5	4
自己収入	215	155	5	4	4
その他	6,158	440	0	1,550	1,593

注：2010-2013年は実際の財源額、2014年は見込額。

図表2-4 連邦雇用エージェンシー（BA）の年間経費（雇用促進分野、2010-2014年）（単位：百万ユーロ）

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
失業保険給付	17,342	14,459	14,805	16,324	15,718
積極的労働市場経費	14,982	11,195	8,983	8,632	9,651
人件費	5,857	5,764	5,539	5,728	6,032
管理費	724	687	561	577	723
その他	1,052	909	1,132	1,216	1,155

出所：PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014, p.2を基に作成（図表2-3、2-4）。

BAは2013年、図表2-4に示すように雇用促進分野に約325億ユーロを支出した。この他、表にはないが、租税を財源とする求職者基礎保障について約325億ユーロ、子ども手当について約330億ユーロを支払った。この中で会計報告を承認する管理評議会（Verwaltungsrat）の見解に基づき、全社会的な性質を示すサービス（つまり失業保険財源からではなく、租税を財源とすべき事項）に対する総支出が約28億ユーロあり、BAは年次報告書の中で政府に対して該当部分の拠出を求めている¹⁰。

6. 職員数・職員の身分

（1）職員数

連邦雇用エージェンシー（BA）の職員数の内訳は図表2-5の通りである。2013年の総数94,300万人は、フルタイムに換算した有効職員数¹¹であるが、BAはドイツ全土に広がる巨大組織で常時多くの職員が出入りしているため、このような表示をしている¹²。

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit(2014) *Geschäftsbericht* 2013, pp.52-53.

¹¹ パートタイム全員の所定内労働時間の和を、フルタイムの所定内労働時間で除した値。例えば、パートタイム労働者2人は、フルタイム換算では、1人となる。

¹² Kea Eilers氏（Head of International Cooperations, BA）へのメールによる聞き取り（2014年8月）。

図表2-5 連邦雇用エージェンシー (BA) の職員数 (フルタイム換算、2012・2013年、人)

	総数		失業保険、および 求職者基礎保障サー ビス ^{注1)}		求職者基礎保障 ^{注2)}		家族金庫	
	2012年	2013年	2012年	2013年	2012年	2013年	2012年	2013年
無期雇用	83,700	82,900	49,100	47,400	31,900	32,600	2,700	2,900
有期雇用	9,800	11,400	5,000	6,400	4,300	4,300	500	700
総数	93,500	94,300	54,100	53,800	36,200	36,900	3,200	3,600

注1) 失業保険の職員が求職者基礎保障のサービスに関与することがあるため。

注2) ジョブセンターにおける求職者基礎保障のための広範な遂行職務を指す。

この他、2013年には、BAに学生約800人、職業訓練生約1,400人が在籍していた。

出所：Bundesagentur für Arbeit(2014) *Geschäftsbericht 2013*, p.50.

なお、BAはダイバーシティ・マネジメントを推進しており、人事上の重要指数を毎年公表している(図表2-6)。この指数は、職員を対象としたオンラインアンケートに基づいており、2013年は、職員の78%が職場の「機会均等」について「非常に高い」、もしくは「高い」と回答していた。

図表2-6 人事分野の重要指数

	割合 (%)
重度障がいを持つ職員	10
女性職員	69
パートタイム職員	27
管理職における女性割合	45
50歳以上の職員	37
移住の背景を持つ職員	16

注：数値は、BA内の職員アンケートによる自主申告に基づく。

出所：Bundesagentur für Arbeit(2014) *Geschäftsbericht 2013*, p.51.

(2) 職員の身分

2003年時に約9.4万人の職員のうち、顧客に直接サービスを提供する職員は約8万人弱であった(図表2-7)。

2003年から2005年にかけて実施されたドイツ労働市場改革(通称ハルツ改革)によって、就労支援体制の強化が図られ、改革前は相談員1人あたり350人の失業者であったのが、改革後は75人になったとされる¹³。

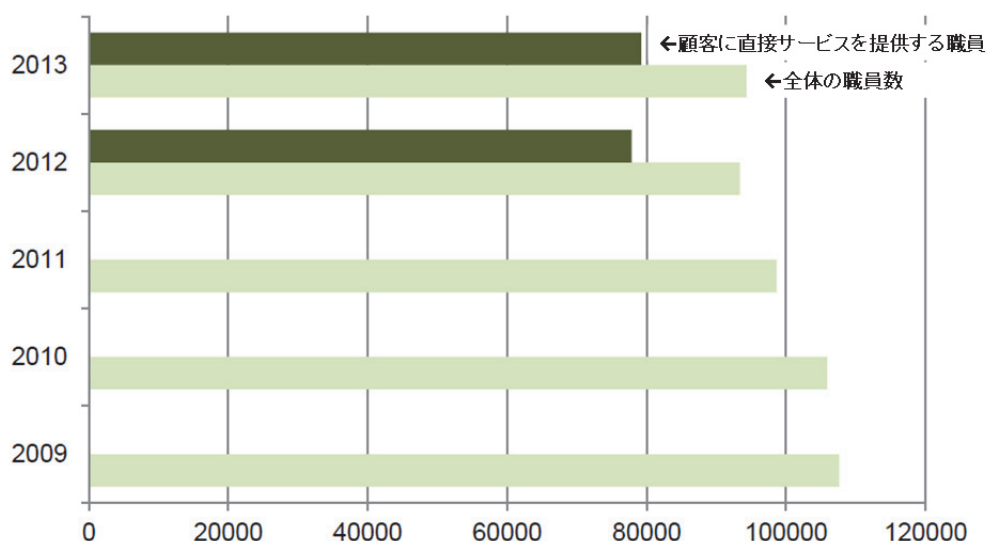
なお、正規(Regular Employee)と非正規(Non Regular Employee)で、特に業務内容や責任の区別はなく、労働条件は同じ¹⁴だが、これは職務給が基本となっているためと考えられる。

¹³ 内閣府サイト(平成26年4月7日第5回「選択する未来」委員会 資料3 人口減少下の経済成長：ドイツの事例を中心に、内閣府事務局資料)

(<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0407/agenda.html>) (2014年12月12日閲覧)。

¹⁴ Kea Eilers氏(Head of International Cooperations, BA)へのメールによる聞き取り(2014年8月)。

図表2-7 全職員数、および顧客に直接サービスを提供する職員



出所：European Commission's DG for Employment, Social Affairs & Inclusion(2014)*PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014*, p.3.

職員の身分については、ハルツ第Ⅲ法に基づいて、2004年1月1日に、連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）から連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）へと改組された。それによって、改編前から勤務する職員はそのまま連邦職員の身分を有し、改編後に採用された者は、連邦職員ではなくなった¹⁵。

第2節 業務実施状況および主要指標

1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携

連邦雇用エージェンシー（BA）は、雇用エージェンシー（AA）と地方自治体が共同で運営する303のジョブセンターを通じて、社会法典第2編に基づき、就労能力を有する生活困窮者に対する就労支援や給付業務を行っている。ジョブセンターで行われる就労支援の多くは社会法典第3編と共通しており、職業紹介は第3編に基づいて行い、職業相談、職業訓練、基礎学校修了資格取得支援等は第3編を準用して行う。このほかにジョブセンター独自の支援として、自治体が支援する統合サービス（保育、家族の世話、債務相談及び薬物カウンセリング）、統合手当金（社会保険付きの職に就いた求職者に給付）、労働機会（1ユーロジョブと呼ばれ、自治体などが提供する公益的な仕事）の提供などがある。なお、現金給付としては、ジョブセンターにおいて求職者本人に給付される失業手当Ⅱ（離職前の賃金に関わりなく、生活に最低限必要な金額）とその家族に提供される社会手当がある¹⁶。

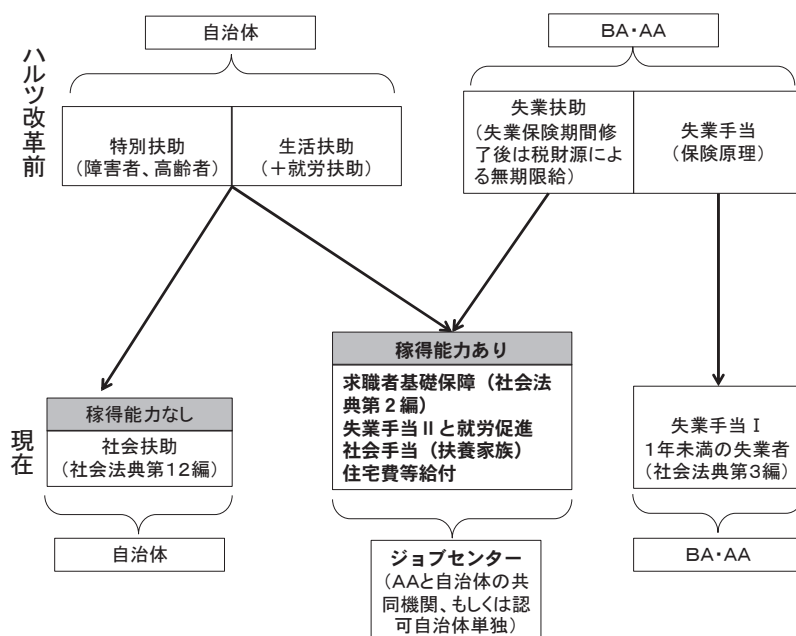
ジョブセンターの変遷について簡単に記述すると、「ハルツ第Ⅳ法（2005年）」によって、

¹⁵ 2009年現地調査時。対応者の Frau Leonia Dignat(Büro der Selbstverwaltung-VV5)によると、通常の労働条件に差はないが、退職後の年金等が異なるとのことであった。

¹⁶ 戸田典子(2010)「失業保険と生活保護の間—ドイツの求職者のための基礎保障—」『レファレンス平成22年2月号』国立国会図書館、p.23。

連邦機関が担ってきた労働行政の一部と、自治体が担ってきた公的扶助の一部とを統合して、長期失業者に対する生活保障給付と就労支援を一元化するためにAAと地方自治体の共同運営が始まった（図表2-8）。これは、雇用エージェンシー（AA）が保有する斡旋や職業訓練・教育に関する行政資源と、自治体もつ社会的包摂・自立支援に関する行政資源とを「ひとつの手から（ワンストップで）」提供する仕組みを作ることを目指すものであった。しかし、両者の役割分担や連携等の実施主体をめぐり、ドイツの郡（Landkreise）から憲法（基本法）違反の訴えが出され、2007年に違憲判決が出された。そのため、2010年7月に憲法を改正し、91e条によって社会法典第2編にかかる業務に関してはAAと地方自治体の共同運営を例外的に認め、執行にかかる必要経費は連邦が負担すること等が定められた¹⁷。

図表2-8 実施主体と業務分担（ハルツ改革前・現在）



出所：武田公子(2012)p.30をもとに作成。

憲法改正を受けて実施された主な改正は、次の3点である。(1) ジョブセンターの意思決定権限を明確にし、独立性を高めることで、現場の実施上の裁量を拡大した。(2) 実施成果をジョブセンター間で比較可能にするために、地方自治体が単独で運営しているジョブセンターも連邦の統一的な評価システムの下に置き、BAの電算システムの共通化を図った。(3) 地方自治体が単独で運営するジョブセンターへの監督は連邦ではなく、州が行うことを明確にした。

2014年時点でジョブセンターは、AAと自治体の共同機関が303、認可された自治体の単独

¹⁷ ジョブセンターの変遷と役割については、武田公子(2012)「ドイツ社会保障制度における政府間関係」『海外社会保障研究 No.180』国立社会保障・人口問題研究所、が詳しい。

機関が105ある。

このほかBAと地方自治体との連携については、BAの下部組織である州レベルの地方統括局は本部の同意を得て、行政協定に基づいて、州の期限付きの労働市場プログラムの実施を、引き受けることができる。また、地方レベルのAAも郡および市町村との協力を、行政協定に基づいて行うことができる¹⁸。

2. 業務の民間委託の状況

業務の民間委託に、雇用エージェンシー（AA）が失業者等に対して付与する「積極的職業紹介クーポン（Aktivierungs-und Vermittlungs- gutschein-AVGS¹⁹）」がある。AAは、対象者となる失業者等に支援の目的や内容等の条件を提示した上でクーポンを発行し、それにより対象者は民間職業紹介機関等を無料で利用できるようになる（使用期間と使用地域に制限あり）。民間職業紹介機関が、社会保険加入義務のある職業紹介を成功した場合にのみ、連邦雇用エージェンシー（BA）からその民間業者に上限2,000ユーロの報酬額が直接支払われる（長期失業者、重度障がい者については上限2,500ユーロ）。報酬は、雇用開始後6週間目に1,000ユーロ、その後6カ月間雇用が継続された場合に1,000ユーロが支払われる。2012年9月時点で、積極的職業統合措置への参加者数は約14.6万人、積極的職業紹介クーポンの発券数は189件であった²⁰。

なお、ハルツ第I法（2003年1月施行）によって、全てのAAに民間人材派遣会社等を活用したPSA（人材サービス機関）の設置が導入されたが、その後、失業者の再就職に有効な手段となっていないという政府の中間・最終評価が出された²¹。AAにおけるPSA設置は、2005年6月以降は任意となり、さらに2009年1月施行の労働市場政策機関再編法（Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente）によって、社会法典第3編45条に基づく民間委託事業の1つに、解消された²²。

¹⁸ 社会法典第3編368条4項、5項。

¹⁹ 2011年に可決した「労働市場への編入機会のための法律：編入機会法（Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt）（2012年4月1日施行）」によって、社会法典第3編421g条に規定されていた旧来の時限的な「職業紹介クーポン（VGS）」は、無期延期と修正が決定された。これにより「積極的職業紹介クーポン（AVGS: Aktivierungs-und Vermittlungs- gutschein）」は、社会法典第3編45条で規定される積極的職業統合措置に統合された。

²⁰ 厚生労働省（2012）『2011-2012 海外情勢報告書』pp.146-147。

²¹ JILPT(2006)『労働政策研究報告書 No.69 ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』p.26、pp.65-66、p.116、124、Bundesministerium für Arbeit und Soziales（2006）*Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht 2006*, p.V
<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/die-wirksamkeit-moderner-dienstleistungen-am-arbeitsmarkt.html;jsessionid=C67D1EC25D4D850CF968EC2DFCC4D830>（2015年1月15日閲覧）。

²² 橋本陽子（2014）「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌 June 2014 No.647』JILPT p.63（注43）。

3. 主要な労働市場の指標

国内において最も頻繁に引用されている失業統計値は連邦雇用エージェンシー（BA）の統計である²³。これはBAの業務統計で、各地の雇用エージェンシー（AA）等に登録されている失業者のみを統計対象としている。具体的には、「仕事への従事が週15時間未満であって、AAが紹介する仕事に応じることが可能で、求職活動を行った65歳未満の者」を指す。

それに対して、国際比較の際によく利用されるOECDの調整失業率はILOガイドラインに基づくもので、失業者は「生産年齢の者で就業しておらず、就業可能の状態、かつ求職活動を積極的に行った者」と定義される。OECDの数値はすべて労働力調査に基づく推計を基準にしており、ドイツをはじめとする他の欧州諸国については、欧州統計局（Eurostat）が算出している。

両者を比較すると、BAの登録失業率の方が、数値が高めに出る傾向がある（図表2-9）。

図表2-9 失業の動向（％）

項目	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OECD 調整失業率	9.8	10.5	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	6.0	5.5	5.3
BA 登録失業率	10.5	10.5	11.7	10.8	9.0	7.8	8.1	7.7	7.1	6.8	6.9

出所：OECD Employment Outlook 2014, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

4. 主要業務指標

連邦雇用エージェンシー（BA）には、雇用エージェンシー（AA）が実施主体の「失業保険制度に基づく就労支援サービス」とジョブセンターが実施主体の「求職者基礎保障制度に基づく就労支援・生計保障サービス」という2つの異なる財源、実施主体、実績管理制度があり、社会法典によってそれぞれ規定されている（図表2-10）。

このような背景から、失業保険業務はBAを通じて比較的自律性の高いものとなっており、一方で求職者基礎保障業務は連邦労働社会省（BMAS）から実績管理を課せられている。

図表2-10 2つの異なる実施主体

助成/給付のタイプ	実施主体	財源	根拠法
失業保険 (失業手当Ⅰ、操業短縮 手当、倒産手当等)	雇用エージェンシー (AA)	失業保険 (労使折半)	社会法典第3編
求職者基礎保障 (失業手当Ⅱ)	ジョブセンター (AAと地方自治体の共 同運営機関、認可地方自 治体の単独運営機関)	連邦政府の租税 (一部は自治体負担)	社会法典第2編

²³ JETRO ユーロトレンド 2000年4月

(https://www.jetro.go.jp/jfile/report/05000435/05000435_002_BUP_0.pdf) (閲覧日 2015年1月8日)。

なお、社会法典第3編の分野において、BMASは適法性の監督は行おうが、原則としてBAに対する直接指示を与えることはできない。BA内では上位組織がそれぞれ下位組織の適法性の監督を行い、会計検査は連邦会計検査院が行う。一方、社会法典第2編の分野においては、BMASは適法性に関する監督を行うとともにBAが給付の実施者である限りにおいて、同省は指示を与えることができる²⁴。

BAが2013年に欧州委員会に提出した資料²⁵によると、組織にとって最も重要なことは、「失業の抑止（失業給付の回避）」であり、失業が出た場合は迅速な労働市場への再編入を最優先で行い、それが困難な場合はとにかく失業者を労働市場に近づけるようにして失業給付期間の長期化抑止を目指している。

（1）業務指標の策定と実績管理

上記の目的意識に沿って指標（目標）が決められ、連邦労働社会省（BMAS）と本部、本部と地域統括局の間では四半期ごとに実績管理に関する対話を実施され、地域統括局と雇用エージェンシー（AA）や支所の間でも定期的に対話を実施される。地方レベルの諸機関は、実績報告とともに、状況説明や、改善のための行動計画を明らかにし、同計画は実行をモニタリングするための基礎として使用される。これらの指標は等しく重要だと考えられているため、実績を総合的に判断するために、職業紹介、失業の防止、受給継続期間、利用者満足度等の指標がバランスよく用いられている（図表2-11）。

求職者基礎保障については、ジョブセンターにはBMASが課した目標が適用される（図表2-12）。中央と地域レベル、地域レベルと地方レベルの間では、指標と実績の進捗状況を議論する月次会議が頻繁に実施されている。この他、業務改善に関するその他の支援ツールとしては、顧客満足の分野においてISO9000²⁶を、地方の公共職業安定所において試行的にCAFモデル²⁷を導入している²⁸。

両分野の主要業務指標と実績について、BAが発表した2010年の数値は以下の通りである

²⁴ Team Dr. Kaltenborn und Rambøll(2010) Zielsteuerung in derArbeitsverwaltung -ein europäischer Vergleich pp.48-49、87-89.

²⁵ Bundesagentur für Arbeit(2013) *Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)*, pp.1-11.

²⁶ ISO9000 シリーズはサービスの品質管理に関する国際規格のことで、定期的に審査を受け、指摘された点を改善する必要がある。

²⁷ 共通評価フレーム（CAF：Common Assessment Framework）は、公共部門で開発された公共部門のための共通の欧州の品質マネジメントの手段である。CAF は欧州全般の公的部門の機関が業績を改善するため品質マネジメント技術を用いる際に支援するための使い易いフリーツールである。CAF は、一般には主要な総合的品質モデルに、個別には欧州品質マネジメント財団(EFQM)の優秀モデルに啓発された総合的品質マネジメント(TQM)ツールである。特に公的部門の組織に向け、その特性を考慮して設計されている。このモデルは、組織の業績、市民や顧客、人々と社会の優れた成果は戦略と計画、人々、パートナーシップ、資源とプロセスを動かすリーダーシップを通じて達成されるという前提に基づいている。これは組織を同時に異なった視点から見る、すなわち、組織の業績分析の全体的なアプローチである

(cf. http://www.nstac.go.jp/services/pdf/skk-yogosyu3_1.pdf).

²⁸ Bundesagentur für Arbeit (2013) *Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)*, pp.1-11.

(図表2-11、2-12)。

図表2-11 失業保険（社会法典第3編）における主要指標と実績（2010年）

	指標（目標）	実績
社会統合と失業手当Iの支給、および非受給者のための市場開拓		
失業期間(受給者)	128.0日	146.6日
失業期間(非受給者)	93.6日	97.0日
社会統合度(全体)	42.1%	46.0%
社会統合度(転職Job to Job)	12.3%	12.8%
就職者数	39万4,260人	47万8,161人
最低限の失業手当処理	75.0%	83.6%
新社会人のための市場開拓		
社会編入率	25.2%	25.9%
職業、および職業訓練の紹介成功件数	90,132件	95,940件
職業リハビリテーション		
障がい者の社会統合度	35.8%	44.2%
失業期間	590.7日	632.7日
顧客満足度(評点) (注)		
顧客満足度指数（求職者）	2.3	2.2
顧客満足度指数（雇用主）	2.1	2.1

図表2-12 求職者基礎保障（社会法典第2編）における主要指標と実績（2010年）

	指標（目標）	実績
消極的給付合計額	139億3,900万ユーロ	133億7,400万ユーロ
社会統合度	17.0%	21.0%
24ヵ月超接触のある顧客	892,581人	882,546人
顧客満足度指数(注)	2.59	2.56

注：顧客満足度指数については、数値が小さいほど満足度が改善されたことを示す。

出所：Bundesagentur für Arbeit (2010) *Geschäftsbericht 2010*, pp.10-11（図表2-11、2-12）。

顧客満足度は、四半期毎に電話調査で行い、求職者、雇用主双方に対して行う。例えば求職者基礎保障分野における2008年上半期のアンケート結果は、図表2-13の通りである。

（2）評価結果の活用（給与への反映）

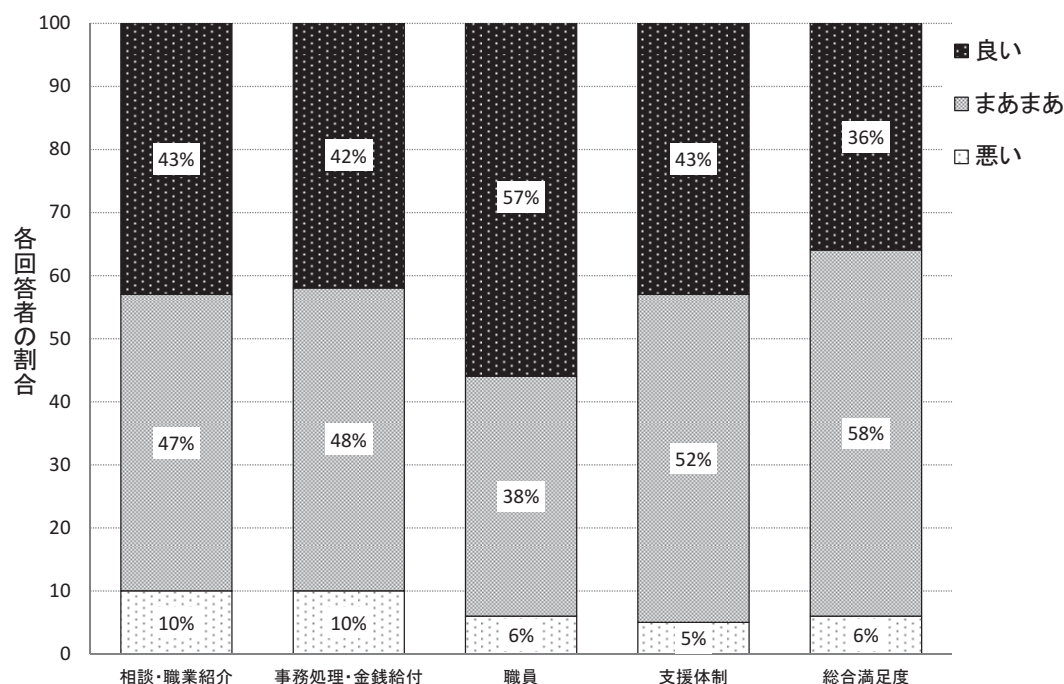
連邦雇用エージェンシー（BA）における一定の管理職については、同職員の責任分野における目標達成度に応じた報奨金が設けられている。ここでいう管理職とは、協約対象外で雇用された業務等級Ⅰの職員（計約250名）²⁹、ならびに業務等級「上級管理職³⁰」である。さらに失業保険および求職者基礎保障における目標達成度は、人事考課においても考慮され、場合により昇進に関係する³¹。

²⁹ 主にAAの管理職およびジョブセンターの業務管理者。

³⁰ 主に地域統括局の管理職、およびBA本部の上級役員。

³¹ Team Dr. Kaltenborn und Ramböll(2010) *Zielsteuerung in derArbeitsverwaltung -ein europäischer Vergleich* p89.

図表2-13 2008年上半期の顧客満足度調査結果（求職者基礎保障分野）



注：支援対象者約3.6万人に対する2008年の第1、第2四半期の電話調査結果。ポジティブからネガティブの1～6段階評価で、「非常に良い」または「良い」、「まあまあ」または「どちらかというともまあまあ」、「悪い」または「非常に悪い」と回答した人を3段階にまとめて示している。「総合満足」はサービス全般に対する満足度である。

出所：Team Dr. Kaltenborn und Rambøll(2010) *Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung - ein europäischer Vergleich*, p.71.

（3）課題³²

指標の設定における主要課題として、「個々の職員が持つ潜在性と経済状況等の外的要因をどの程度考慮するかのバランス」が挙げられる。さらに、指標設定時のトップダウン/ボトムアップの関係者とのコミュニケーションの中で、各機関の数値目標に対する各関係者の合意とコミットメントを得ることの大切さ、その過程における様々な個々の熱意を大幅にそがないようにすることの重要性が指摘されている。評価については、数値を見るだけではなく、各々の地方の現実を知ることが重要で、そのため地域統括局や地方のAA等との頻繁な相互の情報交換を実績管理の前提条件としている。総じて、このような実績管理制度を用いた継続的な業務改善のためには、「オープンコミュニケーションでミスに寛容な職場風土」が重要であり、クラスター内のベンチマーキングにおいて、ベストプラクティス（最良事例）の確認が大切であるとも記述している。例えば、「失業が予定されている求職者に対する相談員の直接接触」は好事例として他のAAにも広がり、失業抑止に効果をあげたとされる。

³² Bundesagentur für Arbeit(2013) *Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)*, pp.1-11.

なお、こうした実績評価の公開について、「実績管理は基本的に内部の業務改善のためのツールであり、重要なパフォーマンス指標は世間的に自明なものではなく、誤解される恐れもある。そのため公表する情報については賢明な選択が不可欠である」としている。

なお、実施上の課題としては、実績管理によるクリーミングやパーキング³³の可能性が指摘されている。ドイツの場合、失業保険と租税の2つを財源とする制度責任の分化が、支援を最も必要としている就職困難者への対応を後回しにしている可能性があることが指摘されている。この課題の解決のために、12カ月経過後に失業保険受給を離脱する利用者（求職者基礎保障へ移行した利用者等）は実績上マイナスとしたり、利用者の区分化プロセスにおいては、個々のカウンセラーが就労困難者の求職目標期間を比較的長く設定したり、幅広い訓練機会の選択を可能にしているとの説明がなされている。

5. 最近の業務の動向

連邦雇用エージェンシー（BA）は、失業の予防、求職者の労働市場への統合に向けて様々なサービスを提供しているが、ここでは、2013年から開始された若年層に対する取り組みを紹介する。

（1）ユースギャランティー

「ユースギャランティー」は、オーストリアが発祥の若年雇用対策プログラムで、欧州各国で同名の若年プログラムが展開されている。学校卒業や失業開始から4カ月以内の全ての25歳未満の若者に、教育訓練や雇用を提供することを目標とするもので、公的職業安定機関と民間の専門的支援機関や教育機関が共同で取り組むことが想定されている。ドイツでは2013年4月に導入されたが、連邦雇用エージェンシー（BA）が同プログラムの遂行に主導的な役割を果たしているわけではなく、対象となる若者への支援を行って実績のある団体の活動に協力するといったスタンスで取り組まれており、特別の予算や支出をしているわけではない³⁴。同プログラムの実施には、BAのほか、ZDH（ドイツ手工業会議所）、ドイツ労働総同盟（DGB）、6つの公益・福祉団体³⁵の合同組織（BAGFW）、ドイツ公共民間福祉協会（Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.）等の団体が活動している。

³³ クリーミング（いいとこどり）とパーキング（停滞）は、より多くの支援を行うべき利用者よりも、就職しやすい利用者への対応の方が優先される状況をいう。例えば公共職業機関に対してマッチング数などが実績指標として課されている場合、「労働者に仕事を提供する」という本来の目的を軽視して、「使用者に対して労働者を提供する」ことを主な目的として、失業者の中から最も良い候補者を使用主に送り出すことを優先してしまうケースなどがこれに当たる。それにより、本来職業紹介を最も必要としている失業者の中核群へのサービスが停滞し、サービスの提供に偏りが生じてしまう。

³⁴ European Commission(2014) *PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014* pp.8-10.

³⁵ パリテート福祉団体、労働者福祉団体、ユダヤ中央福祉会、ドイツ赤十字、ディアコニー福祉団体、カリタス・フェアバント。

(2) イニシアチブ「(職業訓練)教育はものになる (AusBILDUNG wird was³⁶)」

ドイツでは平均150万人の、25歳から35歳までの若者が、認定職業訓練資格 (Berufsabschluss) を有していない。そのうち、平均より高い割合—32万9,000人—が2013年、失業状態にあった。BAの管理評議会 (Verwaltungsrat) によって連邦労働社会省と共同で開始されたイニシアチブ「(職業訓練)教育はものになる—来たれ、遅い参加者—」は、2013年から2015年までに合計で約10万人の認定職業訓練資格を持たない若年者に対して、資格の取得に向けた職業教育を開始するように動機付けることが目標である。BA内の「労働市場における機会均等」特命チームは、情報提供イベントやネットワークを通じて、再就職希望者および25歳から35歳までの若年層に的を絞り、フルタイムもしくはパートタイムでの職業訓練、または企業内での企業再教育を受けるためのアプローチを図った。その結果、2013年9月までに合計で2万1,000人の若年者 (うち1万2,000人は失業手当I受給者) に対して、職業訓練を開始させることができた。さらに、5,200人の若年者がBAの支援なしに職業訓練を開始している。このイニシアチブの目標は、全ての参加者が「資格取得への投資は自分のためになる」という意識を持たなければ達成できない。BAはそのため、政界、労働市場政策等のすべての関係者に支援を求めている。2013年第4四半期には、このイニシアチブを人々に幅広く周知するために、追加的なメディアキャンペーンも実施した³⁷。

[参考資料]

- Bundesagentur für Arbeit (2011) *Geschäftsbericht 2010*
 Bundesagentur für Arbeit (2014) *Geschäftsbericht 2013*
 Bundesagentur für Arbeit (2013) *Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)*
 European Commission (2014) *PES Business Models Study – Country fiche Germany – June 2014*
 Team Dr. Kaltenborn und Rambøll (2010) *Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung - ein europäischer Vergleich*
 厚生労働省 (2012) 『海外情勢報告書2011-2012』
 武田公子 (2012) 「ドイツ社会保障制度における政府関係」『海外社会保障研究 No.180』IPSS
 戸田典子 (2010) 「失業保険と生活保護の間—ドイツの求職者のための基礎保障—」『レファレンス平成22年2月号』国立国会図書館
 橋本陽子 (2014) 「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌 June 2014 No.647』
 JILPT (2006) 『労働政策研究報告書No.69 ドイツにおける労働市場改革-その評価と展望-』
 JILPT (2014) 『資料シリーズNo.143 失業保険制度の国際比較』
 ほか各種政府サイト等

³⁶ 「AusBILDUNG wird was (職業訓練)教育はものになる」は、“Aus Bildung wird was (教育はものになる)”と、Ausbildung (職業訓練) が掛詞のようになっている。

³⁷ Bundesagentur für Arbeit(2014)*Geschäftsbericht 2013*, p.26,32.

第3章 フランス

第3章 フランス

第1節 組織の概要

1. 設置主体

フランスの職業紹介や失業保険関連の業務を担っている組織は、雇用局（Pôle emploi）である。この雇用局はサルコジ政権時の2009年1月、旧・公共職業安定所（ANPE : Agence nationale pour l'emploi＝国立雇用紹介所）と失業保険制度の運営組織の全国商工業雇用連合（Unédic : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce）及びその地方機関の商工業雇用協会（Assédic : Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce）が統合されて創設された組織である。統合前、失業者は求職者登録のためにANPEに出向き、失業手当の受給手続きをするためにAssédicに出向く必要があった。複数の窓口を訪れる必要があったため失業者にとって大きな負担となっていて、速やかな再就職活動の開始を妨げていると考えられていた。そこで求職者登録、再就職活動の指導、失業保険給付といった失業者の再就職支援をワンストップ・サービスで提供するため組織統合が行われた。また、失業保険制度の保険料徴収はUnédicが行っていたが、統合後には社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟（URSSAF : Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales）が担当することになった。

現在の雇用局の前身となるANPEが設置された際の法的根拠は、1967年のオルドナンスである（Ordonnance n°67-578 du 13 juillet 1967 creation d'une agence nationale pour l'emploi＝雇用のための国の機関の設立に関する1967年7月13日のオルドナンス¹）。現在の職業紹介業務と失業保険関連業務が一体化された雇用局設置の法的根拠は「公共雇用サービスの組織の改革に関する2008年2月13日の法律」（Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi）²である。

雇用局の最高意思決定機関（Conseil d'administration）は18人のメンバーからなり、国家公務員が国の代表者として5人が参画し、労働組合側としてフランス民主労働総同盟（CFDT）、管理職総同盟（CFE-CGC）、フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）、労働総同盟（CGT）、労働総同盟労働者の力（CGT-FO）から5人、使用者側としてフランス企業運動（MEDEF）、中小企業総連盟（CGPME）、手工業連合会（UPA）から6人、この他に労働大臣が任命する有識者、地域や地方自治体の代表者等からなる。国は雇用局に対して最高

¹ 以下の URL 参照。

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19670719&numTexte=&pageDebut=07238&pageFin=

以下、本稿におけるホームページ最終閲覧は2015年4月22日。

² 以下の URL 参照。

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018117826>

意思決定機関において影響力を発揮する³。国は雇用局をコントロールする対象と同時に、パートナーという位置づけになっている⁴。このような意味において雇用局は国の機関である。

雇用局が行う失業保険制度は、労働組合中央組織（ナショナルセンター）と経営者団体が締結する全産業を対象とした労働協約に基づいて管理・運営されている。国が主体となって行う法定社会保障制度とは区別されたものであり、社会保障法典（Code de la sécurité sociale）L.111-124に規定されている法定の「社会保障（sécurité sociale）」には含まれず、法定外制度のひとつとして「社会保護（protection sociale）」制度の一部を担っている。

失業保険制度の根拠法は、労働法典L.5422-1条～L.5422-22及び2011年5月6日の労働協約である。制度の根底にあるのは労働協約であるが、失業手当の給付要件をはじめとする制度の基本的な枠組みは労働法典に規定されているため、労使による自由な協約というよりも法定の制度という性格が強い。

失業保険制度の管理・運営の基本となる労働協約は、労組側として、CFDT、CFE-CGC、CFTC、CGT、CGT-FOの5つの組織と、使用者側としてMEDEF、CGPME、UPAの3つの組織によって合意されたものである。管理・運営の意思決定を担う運営協議会（Conseil d'administration）の会長には労使のメンバーが2年ごとに交互で就くことになっている。2014年1月からの運営体制は以下のとおりである。

会長（Présidente）：Patricia Ferrand, CFDT

第一副会長（Premier vice-président）：Jean-François Pilliard, MEDEF

第二副会長（Deuxième vice-président）：Yves Razzoli, CFTC

第三副会長（Troisième vice-présidente）：Geneviève Roy, CGPME

財務担当（Trésorier）：Patrick Liébus, UPA

財務担当アシスタント（Trésorier adjoint）：Franck Mikula, CFE-CGC

監査役（Assesseeurs）：Stéphane Lardy, FO - Denis Gravouil, CGT - Eric Le Jaouen,
MEDEF - Dominique Tellier, MEDEF

2. 拠点設置数

雇用局の組織構造は、組織の中心に総局があり、総局は戦略管理・運用・対外関係局、人的資源管理・社会関係局、行政・財政管理局、リスク管理局、情報システム管理局の5局で構成されている。雇用局の拠点数については、26の地域機関（本土22及び4つの海外県⁵）、

³ 雇用局ホームページの「組織とガバナンス」参照。

<http://www.pole-emploi.org/poleemploi/organisation-et-gouvernance-@/13901/view-category-13901.html?>

⁴ 雇用と公共政策に関する政府のポータルサイト参照。

<http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/pole-emploi>

⁵ 労働問題リサーチセンター・日本生産性本部（2009）参照。

100の地方機関、905の現地事務所、141の専門機関となっている⁶。

3. 所掌事務

雇用局は、既述のとおりANPE、Unédic、Assédicの三組織が統合して創設された。旧ANPEに相当する部門が求職者（失業者）登録、認定の業務を担っていた。旧Unédicに相当する部門が失業保険料の徴収と支出管理に関する関連業務を担い、旧Assédicに相当する部門が実際の失業保険給付業務を担当していた。旧Unédicは、全国の旧Assédicを統括する組織で、全国レベルの基金の管理、財源調達、行政組織を検討し、施行上の責任を負う組織であった。旧Assédicは、旧Unédicの下部組織で、失業保険制度への加入、保険料徴収、失業保険給付、報告資料作成等、窓口業務を中心に行っていた。旧3組織が担っていた業務が雇用局に引き継がれている⁷。

職業紹介業務に関して、中央組織と地方組織の指揮命令関係と示したのが、図表3-1である。図表3-1中にあるDIRECCTEとは企業・競争・消費・労働・雇用地方局 (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte)) のことであり、フランス本土の地域及び海外県に置かれている労働、雇用、経済、産業に関係する省庁の行政当局である⁸。

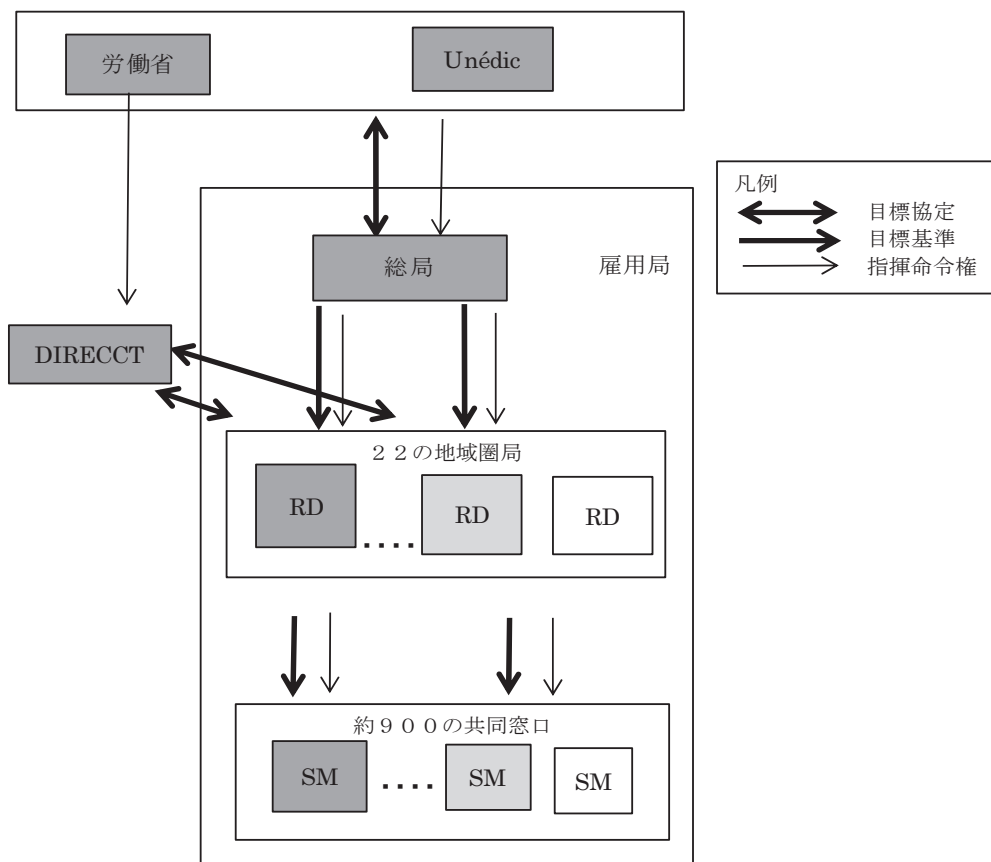
⁶ European Commission, 2014 参照。

⁷ 2009年1月1日の組織統合により、職業紹介関連及び失業保険関連の窓口が一本化されたが、労働問題リサーチセンター・日本生産性本部（2009）によれば、統合されたのはANPEとAssédicの窓口機関であり、Unédicに関しては統合されず、100人程度の職員が残り、失業手当額や保険料の設定、労働協約締結などについて担当するとされている。

⁸ 以下のホームページ参照。

<http://www.direccte.gouv.fr/la-direccte-un-interlocuteur-unique-pour-les-entreprises>

図表3-1 職業安定行政における中央と地域圏・地方圏の関係と指揮命令



注：DIRECCTEは部分的に2011年になってDRTEFPとDDTEFPの合併によって成立

出所：Kaltenborn et al. (2011)より（DGEFP = Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelleの資料に基づく）

4. 失業保険事務の実施主体

既述のとおり、ANPEとUnédicとAssédicの三組織は2009年に統合され、失業保険事務は2009年以降、雇用局が実施している。統合以前はAssédicが失業保険制度への加入、保険料徴収、失業保険給付、報告資料作成等、窓口業務などの失業保険関連事務を行っていた。失業保険業務に関する年次報告書等は、現在もUnédicの名前で発行されている⁹。

5. 失業保険の財政責任を負う主体

失業保険制度は、労使代表の合意により定められた協定を政府が承認するかたちで成り立っている。労働組合中央組織（ナショナルセンター）と経営者団体が締結する全産業を対象

⁹ 労働問題リサーチセンター・日本生産性本部（2009）によれば、ANPEとUnédic及びAssédicの統合は、ANPEの窓口とAssédicの窓口が統合されるというもので、Unédic自体は存続している（36ページ）。求人求職関連及び失業保険関連業務の統合後も組織としてUnédicとして存在し、失業保険業務の年次報告書がUnédicの名前で発行されている。

とした労働協約に基づいて管理・運営されている。制度の根底にあるのは労働協約であるが、失業手当の給付要件をはじめとする制度の基本的な枠組みは労働法典に規定されているため、労使による自由な協約というよりも法定の制度という性格が強い。このように失業保険の財政責任を負う主体は、労使団体及び国ということになる。

6. 職員数・職員の身分

(1) 職員数

雇用局の年次報告書 (Pôle Emploi, 2014) によると、2013年の雇用局の職員数は5万3,000人であった。最新の数値ではないが、旧組織との関係がわかる職員数の構成は2010年のデータ¹⁰によると、雇用局の職員数は約4万4,500人で、ANPE (2万8,600人) およびUNÉDIC、ならびにAssédic (1万4,900人) の元職員である。ANPEとAssédicの共同窓口は、総数900余りが2009年末までに予定されていた¹¹。失業者(求職者)に直接接する職員 (再就職指導カウンセラー=conseiller、以下、カウンセラー) は、平均として1名で約90人の求職者のサポートに当たっている。ちなみにEuropean Commission (2014) に記載された雇用局職員数及びカウンセラー数は図表3-2の通りである。

図表3-2 雇用局職員総数及び直接求職者に対応する職員総数

本局の雇用局職員総数 (フルタイム換算) ¹²	2,391.21人
地域及び現地事務所の雇用局職員総数 (フルタイム換算)	46,768.49人
地域事務所のカウンセラー	84.7%

(2) 職員の身分¹³

雇用局職員数5万3,000人 (2013年) のうち、フルタイム労働者数換算では、4万7,218人となる。そのうち、4万3,321人が無期雇用契約 (CDI)、2,682人が有期雇用契約 (CDD)、1,215人が特殊雇用契約 (将来契約 (Contrat d'avenir) など) を締結して就労していた。

職員の配置状況は不明であるが、2013年前半時点でカウンセラーは、2万9,000人であった。

職員の身分は、ANPEが公的部門、Unédicは民間部門となっていたが、2010年1月以降、旧Unédicの職員及び新たに採用される職員は民間部門、旧ANPEの職員は、公的部門か民間部門の身分を選択することになった。公的部門としての身分は、雇用局職員の身分に関する政令¹⁴などにに基づき、準国家公務員¹⁵という位置付けである。それに対して、民間部門の職員

¹⁰ Kaltborn et al. (2011)

¹¹ 最新の実現状況については、情報がないが一般的に雇用局の支所の数は900から1,000とされている。

¹² パートタイムの職員全員の所定内労働時間の和を、フルタイム職員の所定内労働時間で除した値。例えば、パートタイムの労働者2人は、フルタイム労働者数換算では、1人となる。

¹³ 本項目を執筆するにあたって、藤本玲氏 (パリ・デカルト大学 (パリ第5大学) 博士課程) の協力を得た。

¹⁴ Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003, fixant le statut applicable aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi

¹⁵ agent public non titulaire de l'Etat

としての身分は、民間企業の雇用労働者と同様に、労使協約¹⁶にその詳細（労働条件等）が定められている。

そのため、賃金は公的部門の職員としての身分で就労する者と、民間部門の職員としての身分で働く者で異なる。例えば、公的部門の職員としての身分で就労する者にのみ、扶養家族手当や困窮都市地区（ZUS）¹⁷勤務手当などが支給される一方、クリスマス手当やヴァカンス手当など（合計で2カ月分以上の賃金に相当）は、民間部門の職員としての身分で就労する者にのみ支払われる。その結果、雇用局職員のジャン＝シャルル・ステイジェ氏は、2014年12月9日、「現在、同じ業務で、公的部門の職員として就労しているカウンセラーは、民間部門の身分で就労しているカウンセラーと比べて、22%低い賃金である」と指摘している。

また、健康保険に関しては、公的部門の身分で就労する職員も民間部門の身分で就労する職員のいずれもが一般制度¹⁸に加入するが、加入する健康保険補足制度は異なる。

公的年金制度については、「基礎部分」及び「補足部分」に関しては、同じ制度に加入するが、「再補足部分」は、公的部門の身分で就労する職員にのみ適用される。したがって、仮に賃金が同額でも、公的部門の身分で就労する職員と民間部門の身分で就労する職員の年金額が異なることになる。

そのほかにも、民間部門の身分で就労する職員は、勤続15年を超える者には有給休暇日数が上乘せされるが、公的部門の身分で就労する職員にはそれがない。さらに、年齢を理由にした解雇（定年）は、公的部門の身分で就労する職員に対しては67歳以上で可能であるが、民間部門の身分で就労する職員は70歳以上でなくてはならない。また、年金生活に入るために退職した場合、民間部門の身分で就労する職員には退職金が支給されるが、公的部門の身分で就労する職員には支給されない。

逆に、通勤に掛かる交通費の半額支給や食費（昼食費）補助に関しては、公的部門の身分で就労する職員と民間部門の身分で就労する職員の間で差はない。また、失業した場合の扱いも差はなく、失業保険に関する全国労使協約に基づいて処理される¹⁹。

国民議会の特別委員会の報告書²⁰によると、2013年時点で、雇用局の職員の9割が、民間部門の身分で就労していた。また、2014年12月9日、公的部門の職員として就労している雇用局の職員のストライキが行われたが、その際の報道でも職員の1割弱に当たるおよそ5,000人が公的部門の身分で就労しているとされていた。このようなことから、ANPEと

¹⁶ Convention collective nationale de Pôle emploi

¹⁷ Zones Urbaines Sensibles：様々な社会問題を抱え、その解決に優先的に取り組む地区。

¹⁸ régime général de la Sécurité sociale

¹⁹ 雇用局の公務員としての職員と民間部門として職員は、賃金や労働時間等の労働条件は異なるが（民間部門としての職員は労働協約で労働条件が決定）、ともに職務命令に従う義務、守秘義務等は同等のものであり、雇用主である雇用局の職員に対する保護規定（心身の安全を保障）は、公的部門の身分で就労する職員と民間部門の身分で就労する職員のどちらにも適用される。

²⁰ Iborra (2013)参照。

Unédicの統合時は、3分の2の職員が公的部門の職員だったが、賃金の高さなどから²¹、民間部門の身分を選択した旧ANPEの職員が多かったことが判る。民間部門の身分を選択した者が多かったため、2.5億ユーロの労務費が増加したと雇用局では推定している。

第2節 業務実施状況および主要指標

1. 国以外の行政組織（地方自治体等）との連携

(1) 地域評議会、県評議会、地域ミッション等

フランスにおける公共職業安定行政は、県、郡評議会又は地域レベルの関連部局などの地方機関との連携で行われている²²。国以外の行政機関とのパートナーシップについては図表3-3のとおりである。

図表3-3 雇用局（公共職業安定）業務の地域組織

パートナー	パートナーシップの目的	パートナーシップの取決め
地域評議会	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練、経済発展という観点での地方発展に関する合同評価（訓練ニーズの分析、地方の魅力、求職者支援） ・公共オリエンテーション・サービスの設置：雇用機会、訓練の実施、支援のための財源 ・職業訓練と学習：訓練への参加、訓練開発のための地域計画契約（Regional Plan） contract）の交渉 	フランス地域協会との取決め及び各地域評議会との年次地域取決め
県評議会	<ul style="list-style-type: none"> ・最低補償給付（積極的連帯所得手当（Revenu de Solidarité Active）（RSA））の実施 ・障害者に対する県営住宅サービスの実施：職業ガイダンス、訓練、監視、評価 ・社会的支援及び専門的支援の分野における県政策を定め、社会参入支援の必要性を明らかにし、関連の社会参入支援措置をオファーし計画する県の社会参入支援プログラムの管理 ・補助金付雇用契約の管理 ・若年者支援基金の特性に関する助言的意見 	フランス県協会との取決め社会参入支援、ガイダンス、支援取決めの地方協定雇用へのアクセスに関する取り決め
地方自治体	<ul style="list-style-type: none"> ・貧困市街地の社会的団結のための契約 ・雇用局は、市長に対し各町の求職者リストに関する情報を提供する。 ・地方自治体のジョブセンターである雇用センター（Maisons de l'emploi）と協力して現地雇用及び雇用へのアクセスの進展を確保する。 	雇用センターに関する労働省、雇用局、都市雇用協会（Association Ville Emploi）（AVE）の間の国内枠組みの取決め
地域ミッション（Missions locales）	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用局は、若年者が特に若年者を対象にした助言の恩恵を受けられるよう、また、仕事又は職業訓練に関連した助言の恩恵を受けられるよう、地域ミッションに誘導することができる。 	国家、雇用局、地域ミッション間のパートナーシップ取決めにおいて創出されたPEと地域ミッション間の取決め

²¹ 給与水準が民間部門の職員として選択した場合、約20%高くなったとされている。

²² European Commission (2014) 2 ページ参照。

（２）市町村議会が主体となって設立される若年支援²³

特に若年者支援について市町村（コミューン）議会が主体となっているものとして、受入れ・情報提供・指導センター（Missions locales et PAIO, Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation）がある。法的にはほとんどが非営利団体（NPO法人）の形態をとっており、財源は国、コミューン、州、欧州委員会、県が負担している。平均的な負担の内訳は、国が34%、コミューン及びコミューン間広域行政組織が25%、州が18%、欧州社会基金（欧州委員会）が10%、県が5%、その他の公的・私的機関が8%を負担している形となっている。ただ、これは全国平均であって実際の出資者や財源構成は個々の受入れ・情報提供・指導センターによって大きな幅があるとされている。

２．業務の民間委託の状況

（１）求職者の再就職支援の民間委託²⁴

雇用局は2008年の経済・金融危機を発端とする失業者の急増に対応するため、民間の職業斡旋業者（opérateurs privés de placement : OPP）に対して、再就職が困難な状況にある求職者の再就職支援業務を委託した。これは、Trajectoire emploi（直訳すれば、就労軌道、以下、TRA）プログラムと名付けられ、2009年9月から本格実施された。このプログラムは、困難な状況に直面している求職者の再就職支援を民間の職業斡旋業者が6カ月間行うというものだった。一方、雇用局も同じく困難な状況に直面している求職者に対して、従来の再就職支援をより強化したCap vers l'entreprise（直訳すれば、企業への針路、以下、CVE）プログラムを展開した。この雇用局の再就職支援強化の期間は、原則として6カ月間で、カウンセラーとの接触頻度を増加させるなどの施策を行った。

雇用局と労働省の調査・研究・統計推進局（DARES）は、これらの再就職支援強化プログラムの有効性などを検証するため、2009年11月と2010年3月における当該プログラムが適用された求職者を対象とした追跡調査を行った²⁵。調査結果によると、2009年9月から2011年6月の間に、18万人の求職者が民間の職業斡旋業者のTRAプログラムの下で再就職活動をおこなった。同期間に雇用局のCVEプログラムの下で再就職活動をしたのは4.9万人であった。

このプログラム開始8カ月後に就労していた者の比率は、民間の職業斡旋業者の支援（TRAプログラム）の下で再就職活動を行った者については38.3%、雇用局のCVEプログラムの下で再就職活動をした者では43.3%であった。このように、開始8カ月後に就労していた者の比率はCVEプログラムの方が高かったものの、対象地域別に見てみると民間プログラムも再就職達成が高くなっていた。広域でTRAプログラムを展開する民間の職業斡旋業者の

²³ 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2007）参照。

²⁴ 本項目を執筆するにあたって、藤本玲氏（パリ・デカルト大学（パリ第5大学）博士課程）の協力を得た。

²⁵ Bonnet et al. (2012)

下で再就職活動を行った者に限れば41.2%となっており、雇用局による支援強化プログラムの場合に近い水準であった。逆に、2 地方圏以下で展開している民間の職業斡旋業者の下で再就職活動を行った者のうち、支援強化プログラム開始 8 カ月後に就労していたのは36.4%であった。また、支援プログラム開始 8 カ月後に失業者であった者の比率は、TRAプログラムの下で再就職活動を行った者で50.3%、CVEプログラムの下で再就職活動をした者で45.7%であった。その他、TRAプログラム、CVEプログラム双方とも、支援プログラム開始 8 カ月後に、およそ 5 %が起業の準備中か再就職が内定しており、3 %程度が職業訓練中、3 %弱が未就業であった。

支援プログラム開始 8 カ月後に就業していた者のうち、安定した雇用契約（無期限雇用契約（CDI）か 6 カ月以上の有期雇用契約（CDD））の雇用労働者の割合は、民間の職業斡旋業者の支援（TRAプログラム）を受けて再就職できた者の52%であったのに対して、雇用局のCVEプログラムで再就職できた者では58%であった。これに、起業者や契約期間が 6 カ月以上の派遣などの職に就いていた者も含めると、TRAプログラムで再就職できた者の60%、CVEプログラムで再就職できた者の65%が安定した職に就いていた。したがって、支援プログラム開始 8 カ月後に安定的な職（起業者なども含む）に就いていた者の比率は、TRAプログラムを受けた者の23%、CVEプログラムを適用された者の28%であった。なお、安定的な職に就くまでの平均期間は、TRAプログラムを受けた者も、CVEプログラム適用者もともに4.5カ月であった。このように、民間のプログラムは、雇用局のプログラムと比べて、わずかながら効果が低い、その差は縮まる傾向が見られたという。これは民間の職業斡旋業者の求職者支援方法に改善が見られるためと考えられている。

ただ、支援プログラムを受けた者の学歴や職業能力の違いについても加味すれば、また違った結果が見えてくる。というのはTRAプログラムを受けた者と、CVEプログラムを適用された者の学歴や職業能力は異なっていたからである。例えば、バカロレア（高校卒業及び大学入学資格）以上の資格を持っていない者の比率は、TRAプログラムを受けた者では47%であったのに対して、CVEプログラムを適用された者では36%であった。また、失業前に非熟練の現場労働者（ブルーカラー）や一般事務職に就いていた者の比率は、TRAプログラムを受けた者では30%であったのに対して、CVEプログラムを適用された者では24%であった。さらに、失業者登録の期間はTRAプログラムの受講者では11.3カ月であったのに対して、CVEプログラムを適用された者では8.7カ月であった。このように両方で求職者に学歴や経歴の違いがあることによって、TRAプログラムとCVEプログラムの効率（再就職者の比率）の違いが見られた可能性もある。

これを踏まえて他の条件を一定にすると、すなわち学歴や職業能力、失業期間などの違いを加味して統計処理した場合、支援プログラム開始 8 カ月後に就労していた者の比率は、雇用局のCVEプログラムの下で再就職活動をした者の場合と比べると、広域で展開する民間のTRAプログラムの下で再就職活動を行った者では3.2ポイント低く、しかも 2 地方圏以下で

展開している民間の職業斡旋業者の下で再就職活動を行った者では5.8ポイント低いという結果となった。また、安定的な職に就いていた者の比率も、CVEプログラムの下で再就職活動をした者の場合と比べて、広域で展開するTRAプログラムの下で再就職活動を行った者で3.7ポイント低く、さらに2地方圏以下で展開している民間の職業斡旋業者の下で再就職活動を行った者で5.0ポイント低かった。

なお、支援プログラム開始8カ月後に就労していた者を、失業前の雇用形態と比較すると、無期雇用契約（CDI）の比率が低下した一方、有期雇用契約（CDD）や派遣の比率が上昇していた。また、安定した職に就いている者の比率やフルタイムで就業している者の比率も失業前より低く、平均賃金も低下した。さらに、就労する産業や職種が変わった者も半数に上った。支援プログラム開始8カ月後に就労していた者の3割は、就職するために、賃金や通勤時間などで自分の要望を譲歩したと考えている。しかしながら、支援プログラム開始8カ月後に就労していた者の多くは、労働条件（労働時間や職種、通勤時間など）に満足しており、この点において民間のTRAプログラムを受けた者と、雇用局のCVEプログラムを適用されていた者の間で差異が見られない。

DARESによる検証の他に、求職者の再就職支援の民間委託に関する報告書が、会計検査院（Cour des comptes）によって2014年7月8日に公表された。その報告書によると、雇用局は失業者の再就職に関して、民間の職業斡旋業者より優れていると評価している。その理由として雇用局が民間の職業斡旋業者を選定する際、業務の内容の視点、すなわち求職者の再就職を達成する実績面よりも、費用の視点、つまり低い価格で事業を請け負う側面が重視されていると指摘している。それは、民間の職業斡旋業者の中には求職者の再就職を支援するノウハウや実績が十分でないにもかかわらず、過度に費用を低く抑えて再就職事業を請け負う業者が存在しているというのである²⁶。その結果、雇用局が行うより、民間職業斡旋業者の再就職率が低くなっているという。支援プログラム開始8カ月後、13カ月後、18カ月後の時点で就業していた者の比率で比較していずれの場合も雇用局が実施した方が率が高いという結果となっている²⁷。この評価結果に基づき、業者選定の際、価格面よりも内容を重視するよう、会計検査院は勧告している²⁸。

（2）民間を活用したキャリアガイダンス事例

労働政策研究・研修機構（2014）は、欧州諸国における民間組織を活用したキャリアガイダンスについて紹介している。フランスについては経営者団体による事業が紹介されている。

管理職雇用協会（APEC : L'association pour l'emploi des cadres）は、管理職雇用市場の

²⁶ この民間委託に関する予算は、2013年で1.45億ユーロと、前年の1.86億ユーロより減少しており、コストを削減するという側面では効果が見られる（報告書22ページと34ページに記載されている）。業者の選定に関しては報告書の8ページや42ページに記述されている。

²⁷ 報告書75ページ参照。

²⁸ 報告書70ページ参照。

機能を改善することを目的として1996年にソーシャルパートナーによって設立された。同協会には国内に45のセンターがあり、870の協会と協力している。このうち640はリクルートとキャリア管理のスペシャリストである。40万人の管理職と2万5,000社がAPECのサービスを利用している。管理職はカスタマーリレーションズセンターを通してAPECが提供するサービスに関する情報を得ることができる。センターは管理職にアドバイスをし、APECのコンサルタントに紹介する。APECは雇用主と管理者に合ったサービスを開発し、業務管理者と人事専門家に管理職のリクルートについてアドバイスをする。雇用主が利用できるサービスは、管理職雇用市場の理解向上、雇用主が必要としている能力の特定の援助、求人のポストに適合する候補者とのコンタクトなどである。APECは、職業生活の各段階で仕事を探す管理職と最高幹部の能力評価（職業能力認証の実施を含む）と弱点の評価を援助することによって、フランス国内に限らず国際レベルで支援している。

1998年に設けられたAPECのウェブサイト（www.apec.fr）には、管理職と新規卒業者を対象とする1万1,000件の求職を含め、登録ユーザーに詳細情報とアドバイスを提供している。対象分野は管理職市場とフランス国外での訓練と就労を選択する管理職を採用する企業である。

2006年にAPECは新規に個別オンライン情報・アドバイスサービスを開始した。フランス国外居住者を含む管理職は、履歴書を掲示しキャリア計画を策定し、オンラインで求人を探すことができる。利用者はAPECアカウントを開設しなければならない。このアカウントで求職を個別管理することができ、利用者に合わせたガイダンスとキャリア開発支援をAPECのコンサルタントから受けることができる。また、Eメールで求人を受けることができる。3通の履歴書を作成し、pdf形式やワード形式で保存することができる。特定の地域や職業セクターを対象とする個別情報を登録ユーザーに送ることができる²⁹。

3. 主要な労働市場の指標

フランスにおける失業者（失業率）に関する指標は、毎月公表されている雇用局発表の「求職者数（Demandeurs d'emploi）」と国立統計経済研究所（INSEE：L'Institut national de la statistique et des études économiques）が四半期に1回発表する失業率がある。フランスの失業率は2013年から2014年にかけて過去最悪の水準にある。ILOの統計基準に即した指標がINSEEによって公表される数値であるが、労働省の失業対策の基本としている数値は、雇用局発表の求職者数である。

フランスでは失業対策の基本となる数値として5種類の求職者数を念頭においており、雇用局に登録された求職者はA～Eの5つのカテゴリーに分類される。カテゴリーAの求職者とは、積極的に求職活動を行っている求職者のうち、1カ月間に一切の就労活動を行わなかつ

²⁹ 労働政策研究・研修機構（2014）（資料シリーズ No.132、85 ページ参照。）

た者を指す。カテゴリAの求職者が「失業者（Chômeur）」または「狭義の求職者」として扱われることが多い。カテゴリBとは、積極的な就職活動を行っている求職者のうち、1カ月間に78時間以下（一時的な）就労をした者であり、1カ月間に78時間を超える就労活動を行った者をカテゴリC)の求職者としている。カテゴリA～Cの求職者は、1カ月間に積極的に就職活動を行っていた求職者である。積極的な就職活動を行っていても、雇用局に求職者登録をすることが可能な場合がある。職業訓練中や病気療養中で無職の者は、積極的な就職活動を行っていても求職者登録が認められ、カテゴリDと分類される。また、同様にある種の特種雇用契約を締結して就業している者などは、積極的な就職活動を行っていても求職者登録が認められ、カテゴリEに分類される。ILOなどによる失業者の定義に従えば、カテゴリB及びCの求職者は就業実績があるため、カテゴリD及びEの求職者は積極的な就職活動を行っていないため、失業者には当てはまらない。

最近の求職者数を示す労働統計によると³⁰、カテゴリAの求職者数は2014年10月の終わりの時点で348万8,300人（フランス本土）である。INSEEが発表している失業率の最新数値は、2014年第3四半期で10.4%となっている。男女別では男性が185万人に対して女性が163万8,300人。年齢別では25歳未満が54万5,800人、25歳以上49歳以下が212万6,200人、50歳以上が81万6,300人となっている。

失業期間別の統計は、カテゴリA、B、C合計としてのみ公表されている。カテゴリA、B、C合計の人数は517万6,300人であるが、そのうち失業期間が3カ月未満は113万2,600人、3カ月以上6カ月未満は79万8,200人、6カ月以上12カ月未満は101万9,500人、1年以上2年未満は102万6,900人、2年以上3年未満は50万6,600人、3年以上では69万2,500人となっている（図表3-4参照）。

図表3-4 主要な労働市場統計

カテゴリ別	求職者数	割合(%)	期間別	求職者数	割合(%)
カテゴリA	3,488,300	67.4	3カ月未満	1,132,600	21.9
カテゴリB	672,300	13.0	3～6カ月	798,200	15.4
カテゴリC	1,015,700	19.6	6～12カ月	1,019,500	19.7
A+B+C	5,176,300		1年～2年	1,026,900	19.8
			2年～3年	506,600	9.8
男性	1,850,000	53.0	3年以上	692,500	13.4
女性	1,638,300	47.0			

出所：労働省公表資料より作成

³⁰ 労働省ホームページ参照。2014-103 - Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en novembre 2014 (24 décembre 2014)

4. 主要業務指標

本節では、雇用局が行っている業務の評価指標について、Nunn（2012）及びKaltenborn et al.（2011）と、その原典であるChertier et al.（2009）を参照することによって、雇用局が組織として実施している業務評価、目標管理の手法と2008年10月時点での評価結果の概要について説明する。

（1）雇用局の目標管理

雇用局各所ごとの評価を対外的に公表しているものは確認されていない。対外的に公表している事例として、雇用局組織全体の目標管理が運営主体である労使による協定に明記されている。そこには、評価方法・評価の指標はあるものの、後述するとおり職員個々人の順位付けや処遇への反映等を行われていない。

雇用局創設（ANPE、Unédic統合）にともなって、3つのパートナー機関が2009年4月に締結した協定の枠内で、雇用局は組織面の一連の基準を満たすように改革を求められることとなった。目標管理の指標及び期限が「2009年4月2日の全国協定」の別添に明記されている。この時点の達成状況は2010年9月28日時点でのものであるため、少々古い資料であるが図表3-5から図表3-9の通りである。これ以降の同内容の調査については、今回の調査の結果では未詳である。

まず、図表3-5は雇用局創設に際して設定されたモニタリング指標である。

図表3-5 雇用局創設に際して設定された業務効率の指標

プロセス指標	目標基準	達成状況 (2010年9月28日現在)
初回求職照会の処理期間	求職照会から5日以内に、カウンセラーとの個別面談を含め、最初の処理を行う	照会の95%で達成
求職者1件当たり処理期間	15日以内に処理を完了する	全事例の95%で達成
電話ホットラインサービス情報	求職者・相談者の照会の80%を、ホットライン経由とする	照会の69%
電話ホットラインサービス情報	使用者からの照会の100%を、ホットライン経由とする	照会の85%
サービスを実施するフルタイム従業員の割合(全従業員に対する比率)	2011年末までに83%に引き上げる	79.5%
カウンセラーの担当率（1人当たりの担当求職者数）	カウンセラー1名で平均90人の求職者を担当する	

出所：Kaltenborn et al. (2011)に基づきChertier et al. (2009) を参考に作成。

（2）成果測定のための指標

成果指標は、主に顧客の満足度、求職者数および求人件数の現状、ならびに職業紹介が成功し、再就職した求職者に関する指標である。図表3-6は、これらの指標および目標基準をまとめて示したものである。

図表3-6 雇用局における成果指標

成果指標	目標基準	達成根拠と期間	達成状況等 (2010年9月28日現在)
雇用局のサービスに満足な求職者の割合	満足度を、2011年末までに大幅に改善する	毎年実施する電話アンケート調査(Ipsos ³¹)	最初の電話アンケート調査は2008年10月
雇用局のサービスに満足な使用者の割合	満足度を、2011年末までに大幅に改善する	毎年実施する電話アンケート調査(Ipsos)	最初の電話アンケート調査は2008年10月
求人件数： 雇用期間6カ月以上の求人件数 ³²	2011年末までに 総数450万件	月次指標(Sage ³³)	計362万9,411件
紹介件数： 求人数の著しく少ない職業 ³⁴ における紹介件数	全紹介件数と求人数の著しく少ない職業における紹介成功件数の開きを縮める	今後策定予定の月次指標(Sage)	全国での紹介成功割合 89.8%
求職者中の長期失業者数 (季節調整済み、失業期間別)	実行可能化ないし方法論の具体化は、新規設置されたモニタリング委員会がなお検証中	名目指標；Concurrent Versions System (STMT ³⁵)	12カ月超登録している求職者107万6,125人(2008年11月末現在；名目人数)； 12カ月以下登録している求職者169万1,080人(直近18カ月に関する2008年6月末現在)
再就職者および無期限雇用再就職者の割合、そのうち優先的に対応を必要とする求職者の割合 ³⁶	再就職者および無期限雇用再就職者の割合を改善する ³⁷ ； 優先的に対応を必要とする求職者との差を縮める	3カ月毎(DARES ³⁸)	2007年基準値： ・全体6.7% ・RMI /RSA ³⁹ ：5.3% ・ZUS ⁴⁰ ：6.2% ・50歳以下：3.7% ・長期失業者(chômage de longue durée: CLD)：4.2% ・障害のある求職者：3.5%
雇用局の資金による職業訓練措置後6カ月以内の再編の割合、そのうち期限無し雇用再就職の割合	実行可能化ないし方法論の具体化は、新規設置されたモニタリング委員会がなお検証中	年次調査	

³¹ <http://www.ipsos.fr/Canallpsos/index.asp> 参照。

³² 期限付き求人件数、7カ月から12カ月まで、12カ月超および無期限労働契約。

³³ <http://www.sage.fr> 参照。

³⁴ 市場状況の悪い職業群は、地域ごとに異なる。各地域圏知事の了解を得て、2009年はじめにリストが作成される予定で、このリストは、2009年から2011年まで定期的に更新されるとされている。

³⁵ Statistiques mensuelles du marché du travail、月例労働市場統計。

<http://stats-emploi-lr.fr/Statistiques-mensuelles-du-marche> 参照。

³⁶ 優先に対応を必要とする求職者とは、50歳以下の者、社会扶助(RSA)受給者、社会的に問題のある地域(Zone Urbaine Sensible/ZUS)の居住者、とりわけ職業訓練を受けていない青少年(これについては利用できるデータがまだない)、長期失業者(chômage de longue durée/CLD)、ならびに障害者である。

³⁷ 求職者のうち、ある月内に再就職した求職者数と、前月末現在求職者登録していた者の比率。再就職者とは、長期的雇用(無期限の労働契約または最低6カ月の期限付き労働契約)を得た求職者である。

³⁸ Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques(DARES) :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/le-ministere,149/presentation-et-organigramme,249/le-ministre-du-travail-de-la,742/direction-de-l-animation-de-la,5609.html> 参照。

³⁹ Revenu minimum d'insertion = 社会参加最低所得手当受給者および Revenu de solidarité active = 積極的連帯所得手当受給者。

⁴⁰ 社会的に問題のある地域(Zone Urbaine Sensible/ZUS)の居住者。

(図表 3-6 の続き)

統一参入契約 (Contrat unique d'insertion : CUI) (Contrat Unique d'Inseration ⁴¹) 後6カ月以内の再編の割合、 そのうち期限無し雇用再就職の割合 ⁴²	実行可能化ないし方法論の具体化は、新規設置されたモニタリング委員会がなお検証中		
個別再就職協定(CRP : Convention de reclassement personnalisé)および職業移行契約(CTP : Contrat de transition professionnelle)の満了後に再就職している求職者の割合	著しい進展	CRPに関しては、月次指標(GIDE ⁴³)がある。雇用局が管理するCTPの指標は、今後策定されなければならない	2008年 : 45.3% (CRP)

出所：図表3-5と同様。

(3) 求職者向けサービス評価指標

求職者向けサービスに関する指標は、主に求職者対応の手続きの処理内容、処理期間および手続き実行による成果である (図表3-7参照)。

図表3-7 雇用局の求職者向けサービスに関する指標

指標	目標基準	達成根拠と期間	達成状況 (2010年9月28日現在)
電話照会の成功割合	80%	月次指標(Prosodie ⁴⁴)	2008年 : 69.7%
雇用局との最初のコンタクトから5日以内に行われた登録の割合	95%	指標あり	2008年 : 89.4%
15日以内の応拒決断行為の割合 ⁴⁵ : ARE ⁴⁶ とASS ⁴⁷ 別	95%	AREに関する既存の月次指標(ALADIN ⁴⁸)	2008年 : 88%(ARE)
補助金申請処理のクオリティ指標 ⁴⁹ : AREとASS別	90%	AREに関する現存する月次指標(IQL ⁵⁰);ASSへ拡大予定	2008年 : 91.5%(ARE)

⁴¹ CUI は 2010 年 1 月 1 日から用いられており、それには商業部門の雇用イニシアチブ契約(Contrat Initiative Emploi: CIE)とその他の経済部門の雇用サポート契約(Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi: CAE)がある。

⁴² その値は、現在は国立サービス決済庁(Agence de Service et de Paiement: ASP)に合併されている、国立農業構造調整センター(Centre National pour l'Amenagement des Structures des Exploitations agricoles: CNASEA)によって準備された、助成された契約全体に関する情報の引用である。

⁴³ Gestion Intégrée de Documents Electroniques は、民間の市場世論調査会社である。http://www.gide.net 参照。

⁴⁴ http://www.prosodie.fr 参照。

⁴⁵ 応拒決断件数全体に対する、15 日以内の応拒決断件数の比率。

⁴⁶ 雇用復帰支援手当 (Allocation d'aide au retour à l'emploi)

⁴⁷ 特別連帯手当 (Allocation de solidarité spécifique)

⁴⁸ ALADIN とは、レンヌ大学と国立調査センター(Centre national de la recherche scientifique: CNRS)のソフトウェア開発に関する数学的研究プロジェクトである。http://www.irisa.fr/aladin/fiche-00.htm および http://www.cnrs.fr 参照。

⁴⁹ 全処理件数に対する、決定に関係する特殊な経済的影響のない申請件数(法的請求の開始、再開、拒否)の比率。

⁵⁰ Interface graphique pour bases de données relationnelles(IQL)は、データ解析システムの名称である。

(図表 3-7 の続き)

担当基準 ⁵¹	Parcours renforcé ⁵² は当初、カウンセラー1名当たり求職者60人;CRPはカウンセラー1名当たり求職者50人	指標はあるが、いわゆる積極的業務分野(SMP ⁵³)に限定されている;再構築および種々のアフターケア措置(Parcours renforcé、助成された契約、非フルタイム雇用を有する求職者)に合わせる調整	2008年: SMPについては、平均求職者81人 SMPには内部担当の求職者約8名を加算 Cap Vers l'Emploi ⁵⁴ 最大求職者60人
各サービスタイプの中の求職者数 ⁵⁵	Parcours renforcéの中の求職者の割合の引き上げ	サービスラインアップの進展に応じて調整すべき指標(GIDE)	2008年: Parcours renforcéの中の求職者の推定割合16%
個人ケア・アフターケア月例面談の実施比率 ⁵⁶	65%	既存の月次指標(GIDE): 今後設けるべき、実際に面談が提案された求職者数と、その提案を受けるべき全求職者数の比率に関する指標	2008年: フランス本土(実際に提案を受けた求職者) 52%
月例のケアを受けるが、2カ月前から、一人の利用者とも接触させられなかった求職者の割合 ⁵⁷	50%	既存の月次指標(GIDE)	2008年: 64.8%
雇用局管理下の他の運営者組織によってケアされる求職者数	職業紹介者によってケアされる求職者10万人	全職業紹介業者に関する既存の月次指標(ALADIN);今後設ける、専門ネットワークに関する指標	専門ネットワーク、2008年の新規登録者数19万3,300人: ・APEC ⁵⁸ 3万人 ・Cap Emploi 6万3,000人 ・Missions locales 10万人 管理下の紹介組織:2008年の実質新規登録者4万4,687人

出所:図表3-5と同様。

⁵¹ 個々カウンセラーの担当している求職者と、雇用局の業務分野において1人以上の求職者を担当する個人カウンセラーの関係。

⁵² Parcours renforcéは、直訳すれば「(復職までの)経路の強化」であり、積極的措置のカタログの名称である。

⁵³ SMPはSuivi Mensuel Personnalisé(月間個人ケア・アフターケア)の略語である。

⁵⁴ Cap Vers l'Emploi(CVE)またはCap Emploiも、雇用センターの施設の場合と同様、職業紹介専門ネットワークであり、opérateur de placement prestataire(OPP)とも呼ばれる。

⁵⁵ 年初以降登録された総人数と現有求職者数、すなわち、月末時点の職業紹介件数に対する、現在求職者(各サービスタイプの登録されている職業照会)の比率。追加のカテゴリー「その他または不特定の」サービスタイプの調整。

⁵⁶ 個人アフターケア月例面談の請求権を有する全求職者数に対する、個人アフターケア月例面談を利用した求職者数の比率。

⁵⁷ 2カ月以上前から1人の利用者とも接触させられなかった、月例のケアを受ける求職者数と、カテゴリー1、2および3の月末現在の職業照会の全件数。既述のとおり現在では求職者をAからEに区分して統計をとっているが、雇用局設立前は、1から8に区分していた。カテゴリー1は「期間の定めのないフルタイムの職を探している求職者」、カテゴリー2は「期間の定めのないパートタイム職を探している求職者」、カテゴリー3は「一時的もしくは季節的な期間の定めのある職を探している求職者」である。

⁵⁸ Association pour l'emploi des Cadres、管理職雇用協会。

(4) 利用者向けサービス評価指標

また、利用者向けサービスに関する指標には、求人案件紹介の平均件数、中小企業向けの紹介の割合のほか、保険料徴収率が含まれる（図表3-8参照）。

図表3-8 雇用局の利用者向けサービスに関する指標

指標	目標基準 2011年	達成根拠と期間	達成状況 (2010年9月28日現在)
紹介して成功したコンタクトのパーセンテージ ⁵⁹	80%	既存の月次指標(Prosodie)	
失業保険料の未徴収率	0.99%	現在のARE月額 (Cotrix ⁶⁰)	2008年：1.02%
求人の平均紹介処理期間 ⁶¹	38日	既存の月次指標 (Sage)	2008年：43.1日
利用者顧客数、そのうち中小企業 ⁶²	52万5000社、そのうち中小企業43万3000社	既存の月次指標(Sage)	2008年：47万9,000社、そのうち中小企業39万6,639社

出所：図表3-5と同様。

(5) 積極的職業紹介に関する指標

この他、積極的職業紹介に関する指標として、対象を絞った職業紹介の指標、例えば統一参入契約、熟練化契約といった雇用形態別の職業紹介達成率や求職者の保有する能力や知識を踏まえた職業紹介に関する指標（図表3-9参照）も設定されている。

図表3-9 雇用局による積極的職業紹介に関する指標

積極的職業紹介指標	目標基準 2011年	達成根拠と期間	達成状況 (2010年9月28日現在)
紹介成功件数、そのうち雇用期間6カ月以上の紹介件数 ⁶³	270万件、そのうち116万1,000件は6カ月以上	既存の月次指標(Sage)	2008年：218万2,272件、そのうち6カ月以上は88万6,290件(40.6%)
職業ガイダンス ⁶⁴ または能力評価のための特殊給付の受給者である求職者数	55万人	現存する月次指標 (Infoagir ⁶⁵)	2008年：43万8,150人
習得知識確認措置の求職者数	4万5,000人	既存の月次指標(GIDE)	2008年：3万5,679人

⁵⁹ 受けて処理した紹介件数から、紹介を中断した件数を差し引いたものの割合。

⁶⁰ Cotrix社は、スイスに本社を置く出版サービス企業である。

⁶¹ 各求人について、期間が初回照会から暦日で計算される。平均期間は全処理済み照会の平均値である。求人予定は除外されている。

⁶² 直近12カ月間に求人を最低1件出した会社数のうち従業員50人以下の中小企業の数。

⁶³ 雇用につながった、仲介されたコンタクト件数、内無期限または6カ月以上の期限付の雇用につながった、仲介されたコンタクト件数。

⁶⁴ 雇用局の適職を探る研修(bilan de competences approfondi: BCA)を受けた求職者数、あるいは評価のための給付の総数。

⁶⁵ 民間のネットコンサルティング会社、<http://www.infoagir.com> 参照。

(図表 3-9 の続き)

統一参入契約 (contrat unique d'insertion)、 熟練化契約 (contrat de professionnalisation) および 職業訓練契約 (Contrat d'Apprentissage) に基づき 雇用局によって仲介された 雇用件数	統一参入契約については、 地域圏協定に目標基準が ある 熟練化契約 2万5,000件 職業訓練契約 4万2,500件	既存の月次指標 (DARES) に 基づき今後設けるべき 指標 サブカテゴリーの決定： 統一参入契約は商業部門 とその他の経済部門別：熟 練化契約および職業訓練 契約	2008年： 熟練化契約および職業 訓練契約の紹介 5万 8,289件
求職監視 ⁶⁶	財政法参照	毎年実施される財政法の 成果プロジェクト「雇用 増・再就職」に定められて いる今後設けるべき指標	2007年： 1.6%
成功した(積極的)職業紹 介の費用 ⁶⁷	定量計算が必要か、モニタ リング委員会が決定する	雇用局の経理の枠内で再 び設けられなければならない 年次指標	2007年： 年間1,014ユーロ

出所：図表3-5と同様。

5. 最近の業務の動向

(1) 失業者の求職活動への監督強化措置

雇用局は2014年10月、失業者の求職活動の監視を強化する方針を固めた⁶⁸。その趣旨はレプサメン労相による同年9月の発言から伺い知ることができる。

レプサメン労相は9月2日、テレビ局とのインタビューの機会に、失業者の検査を強化する考えを表明した。失業者数が340万人に上る一方で、35万人分の求人が満たされずにいる状況はおかしいと言明、求職の意欲がない失業者は少数派ではあるが、しかるべき努力をしていない人は登録を抹消するための検査を実施すると説明した。この発言は与党の社会党内部からも、また労組からも強い反発を引き起こした。労働省は同日中に、労相の発言は既存の法令の適用を徹底する考えを示したものであり、新たな措置の導入を予告するものではないと釈明した。この結果、バルス首相による内閣改造以来で、政府が右寄りの傾斜を強めていることを印象付ける結果になった。

現行制度でも、失業者は「適正な就職斡旋」を理由なしに何度も拒否した場合や、雇用局との定期面接に出頭しなかった場合などに、登録を抹消される規定になっている。また、雇用局は1年ほど前から、4つの地域圏で試験的に検査官のチームを編成し、登録失業者の状況を検査する取り組みに着手している⁶⁹。

その後、10月15日までに失業者の求職活動への監督強化措置のテストを行い、2015年から本格的な実施をする予定と発表された⁷⁰。ただ、政府のこうした失業者の求職活動監視強化案に対して、与党の社会党内からも批判の声が上がっているという報道も見られる。

⁶⁶ 全求職者数に対する、給付が打ち切られたり、給付の減額されることなしに、警告を受けた、または補償を受けているもしくは補償を受けていない求職者の平均人数の比率。

⁶⁷ 雇用局の職業紹介予算と、積極的職業紹介成功件数の関係。

⁶⁸ Les Echos 紙 2014年10月10日参照。

⁶⁹ Le Monde 紙、Les Echos 紙、La Tribune 紙 2014年9月3日参照。

⁷⁰ Les Echos 紙 2014年10月16日参照。

(2) 失業手当の過剰支給の問題⁷¹

雇用局・調停人事務所が2013年7月10日に発表した活動報告によると、2012年に失業手当の過剰支給額は8億1,200万ユーロに上った。これは支出総額330億ユーロの2.5%に相当する。過剰支給額のうち、3分の2程度に相当する5億2,400万ユーロは既に回収されたという。

雇用局・調停人事務所は、雇用局と失業者の間の係争の調停役を果たす独立組織だが、過剰支給分の返還請求は、失業手当の支給額に関する訴え次いで調停人事務所への提訴件数では第2の案件となっている（全体の15%を占める）。

調停人事務所は、過剰支給が発生する主な理由として、失業手当と勤労所得の両取りを認める制度の複雑さを挙げている。この制度は錯誤の発生の75%の原因となっており、金額ベースでも65%程度を占める。両取り制度は就労へのインセンティブを高める効果があるものの、複数の雇用主の下で就労していたり、時間数が月により様々に変化するなどの不安定さのために、正確な数値の把握が難しかったり、計算の誤りなどが発生しやすくなる。種類別では、派遣雇用、ベビーシッター、ハウスキーパーなどでこの問題が発生しやすいという。過剰支給分の返還は、そもそも所得水準が低い受給者にとって大きな負担を求めることとなるため、係争に発展しやすい。調停人事務所は対策として、情報処理システムの改善や受給者への情報提供の強化、係員のトレーニングなどを勧告した。

(3) 選択と集中の体制へ

フランスでは、失業者数が増加し続けている中、一部の産業・職種では人手不足が続いている。雇用局の調査によると、2012年の1年間に、45万6,400件の求人（全求人数の15.1%）が採用に至っていない。雇用局は求人求職のマッチング機能強化に努めている。

2013年9月に公表された数値として、雇用局では237万人の失業者（求職者）に対して、2万500人の職員が職業紹介業務に従事している。単純計算では1人の職員が担当する失業者は約116人ということになるが、支局によっては1人の職員が300人の失業者を対応するケースも見受けられた。また、職業紹介サービスに関する地域間格差も確認されている。地域別にみて職員1人当たり担当する失業者数が最も多いのはフランス本土の北部のドゥエー郡（ノール・パド・カレー県）で192人である一方で、リル・ルッス（コルシカ島北部）では32人と、6倍の格差がある。ノール・パド・カレー県の失業率は全国平均よりも大きく上回っていたのに対して、コルシカ島は平均を下回ることから、失業率の高い地域で職員が少ないという問題が確認されたことになる。

このような問題や課題を踏まえて、雇用局では失業者を3つに類型化し雇用復帰支援を選択・集中的に行う方針を示した。まず、雇用復帰が困難な長期失業者13万3,000人（求職者の6%に相当）に対して、3,000人の職員が対応することになる。平均では職員1人当たり

⁷¹ Les Echos 紙 2013年7月11日参照。

約44人の失業者に専念し、最大でも70人を担当する体制になる。その上で、次に雇用復帰が困難とされる130万人（求職者の55%に相当）に対して1万2,400人の職員が担当する。職員平均107人、最大でも150人の体制となる。それ以外の求職者93万4,000人に対しては、職員5,100人が対応することになる。平均では1人当たり約183人であるが、最大でも200人から350人を1人の職員が担当することになる。雇用局のジャン・バセレス事務局長によると「この1年間に雇用復帰支援の専門アドバイザー数を6倍に増員したことによって、失業者へ眼の行き届いた体制となった」という⁷²。

[参考資料]

- Bonnet, Anita; Gaignon, Alexis; Parent; Gwenn et Pasquereau, Anne (2012) « Le recours aux opérateurs privés de placement pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion », Repères & Analyses - Études, n° 35, Pôle emploi & DARES, janvier 2012
- Cour des comptes (2014), « Le recours par Pôle emploi aux opérateurs privés pour l'accompagnement et le placement des demandeurs d'emploi », Communication à la commission des Finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, Cour des comptes, mai 2014
- Dares (2014) «Demandeurs D'emploi Inscrits et Offres Collectées par Pôle Emploi en novembre 2014, Indicateurs (Décembre 2014 - N° 103) » (労働省公表資料)
(<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PI-Mensuelle-TKTH14.pdf>)
- Chertier, Dominique-Jean; Charpy, Christian; Roux de Bezieux, Geoffroy; Thomas Annie, et Berard, Jean-Luc (2009) «Signature de la Convention Tripartite Pluriannuelle entre l'Etat, l'Unedic et Pôle Emploi et point sur la mise en place de Pôle Emploi», Bercy, Jeudi 2 avril 2009, Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi
(http://www.economie.gouv.fr/files/finances/presse/dossiers_de_presse/090402conv_tripartite.pdf)
- European Commission (2014) Country name: France, PES name: Pôle Emploi (PE), PES Business models and country fiches (2014), Public employment services
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>)
- European Commission (2014) “EEPO 2014 Small Scale Study on PES Business Models - Country Fiches - France”
- Iborra, Monique (2013) «Rapport d'information (N°1107) en conclusion des travaux de la mission sur Pôle emploi et le service public de l'emploi», Assemblée Nationale, juin 2013
(<http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i1107.pdf>)
- Kaltenborn, B. N. Wielage; Bothmer, Anna von; Henkel, Anna Iris; Weishaupt, Timo; Buchholz, Hans-Ludwig und Oschmiansky, Frank (2011). “5 Frankreich”, 120-153, in *Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung - ein europäischer Vergleich*. Berlin, Ramboll Management.
(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-fb409-arbeitssteuerung.pdf?__blob=publicationFile)
- Nunn, Alex (2012) “Performance Management in Public Employment Services”, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, DG Employment, Social Affairs and Inclusion
- Pôle Emploi, 2014, «53000 Professionnels Mobilisés pour L'emploi», Rapport D'activité 2013
(http://www.rapport-annuel.pole-emploi.org/docs/Pole_Emploi_Rapport_annuel_2013.pdf)
(<http://www.rapport-annuel.pole-emploi.org/#>)
- Pôle Emploi, 2015, «Pôle Emploi 2015 au coeur de notre organization»,
(<http://www.pole-emploi.org/poleemploi/au-coeur-de-notre-organisation-@/13820/view-category-19505.html?>)
- 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2007）『ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書』（調査研究委嘱先：株式会社野村総合研究所）平成19年3月
(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/use/>)
- 労働政策研究・研修機構（2014）『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践②職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー—』資料シリーズ No.132 平成26年3月26日
(http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/documents/0132_02.pdf)
- 労働問題リサーチセンター・日本生産性本部（2009）『公的な職業紹介システムの今日的な意義に関する調査研究』労働問題リサーチセンター、日本生産性本部、2009.12

⁷² JILPT 海外労働トピック・フランス・2013年10月参照。
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_10/france_01.htm

第4章 アメリカ

第4章 アメリカ

第1節 組織の概要

アメリカの公共職業安定機関は、1998年労働力投資法（Workforce Investment Act）により、キャリアカウンセリングと職業訓練サービスを包括的に行うワンストップ・センターへと統合された。

包括的サービスは連邦政府が主導的に行っていたわけではなく、ウィスコンシン州などいくつかの州が試験的に始めていたものであり、当初の目的は、就職に困難を抱える長期失業者や障害者、退役軍人、高齢者、社会保障給付を受給する単親者などへの求職を集中的に支援することであった。その有効性が注目され、1998年に連邦政府の施策として取り入れられた。

労働力投資法は、2014年10月に改正されて、労働力革新機会法（WIOA; Workforce Innovation and Opportunity Act）¹が成立したが、まだ実際の運営に反映されていないことから、本稿は基本的に労働力投資法に基づいて記述する。

ワンストップ・センターは、低所得者、長期失業者、若年者（14-21歳）、高齢者（55歳以上）、障害者、退役軍人、就職困難者といった求職者と雇用主の双方に対してサービスを提供する。

事業運営には、連邦労働省、連邦教育省、連邦保健福祉省、連邦住宅都市開発省といった複数の行政機関が関わる。関連法も、労働力革新機会法、ワグナー・ペイザー法、1973年リハビリテーション法、社会保障法、1965年高齢者法、2006年カール・D. パーキンス職業・応用技術教育法（Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Act of 2006）、1974年通商法、合衆国法典38、第41章（38 U.S.C. Chapter 41 退役軍人に関する教育訓練）、地域共同体サービス包括補助金法（Community Services Block Grant Act）と複数となっている。

ワンストップ・センターでは、貧困家族一時扶助（TANF= Temporary Assistance for Needy Families）の受給者向けプログラム、1990年国家及びコミュニティ・サービス法（National and Community Service Act）で認可されたプログラム、その他の適切な政府もしくは民間セクターのプログラムも実施している。

1. 設置主体

ワンストップ・センターは、連邦法である労働力革新機会法に基づいているため、設置主体は連邦政府だが、各州、市、郡、もしくはその連合といった単位に置かれた労働力投資委員会に運営が任され、ワンストップ・センターはその下に位置づけられている。労働力投資

¹ 詳細は第2節（4）のとおり

委員会の任命は、州知事、市長、郡長等が行う。それぞれの単位で活動が行われるが、総括的には州知事が各労働力投資委員会およびワンストップ・センターへの予算配分と評価を行っている。したがって、運営の主体は各州であり、連邦政府は予算を配分するという役割に留まるといえる。

予算は、各州の人口構成や失業率等を勘案して連邦政府が配分する部分と州独自に実施している部分がある。独自に行なっている事業については、民間企業や寄付金財団からの助成金によって実施される部分もある。

連邦政府によって配分された予算が適正に執行されているかについては、会計検査院（GAO; Government Accountability Office）による業績指標（Performance measures）に基づく評価と、連邦労働省による政策効果に基づく評価の2本立てとなっている。また、実施主体である各州も独自に評価を行っている。

業績指標は、就職率、定着率、賃金、技能習得、プログラム受講者と企業双方の満足度が指標となっている。あわせて、各州は連邦労働省との協議で達成目標水準を設定している。目標に2年連続して達成しなければ、予算は最高5%カットされ、達成された場合は奨励金が支給される仕組みとなっている。

しかしながら、ワンストップ・センターの運営を支える労働力投資法の予算総額は必ずしも、こうした評価の結果とリンクしたものとなっていない。2008年のリーマン・ショックに始まる経済不況に至るまで削減傾向が続いたが、それは全米各所に位置するワンストップ・センターの数やスタッフの人数を勘案したものではなかったのである。したがって、評価がどのような結果であったかにかかわらず、予算の削減にともなってワンストップ・センターの数が減少するといったことになっている。それはつまり、スタッフの人数と事業内容から積み上げて予算が作成されているのではなく、連邦予算総額が前提となって年度ごとに各州に配分される予算枠が設定され、そこからスタッフの人員と事業内容を組み立てることになっているものである。

事業の認可と予算配分、評価といった役割が連邦政府にあるとして、州政府は戦略の立案、評価、連邦労働省との調整といった役割がある。

実際の業務運営を統括する労働力投資委員会は、雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者を委員として構成されており、それぞれの利害を調整しながら求職・求人サービス、職業訓練等の事業を行っている。

多岐にわたるプログラムのうち、政府予算のみで運営されるものはState Formula Grant ProgramとNational Grant Programの2つである。

State Formula Grant Programは州一般補助金のことであり、人口、失業率、貧困率等の要件に基づいて支給額が自動的に決められている。失業中もしくはパート等の不完全雇用の状態にある個人への職業訓練および関連する事業を実施するために支出される。管轄する部局は、連邦労働省雇用訓練局（DOLETA; Department of Labor, Employment and Training

Administration) である。

補助金を受け取った州は総額の15%以内を留保する。その目的は、「管理業務」「ワンストップ・センターのオペレーターとパートナー、職業訓練プロバイダーへの技術および能力育成支援」「調査・実地プロジェクト」「革新的なトレーニングプログラムの実施および適格職業訓練プロバイダーの鑑定する支援」「業績とプログラム経費を記載した職業訓練サービス・プロバイダーと若年者向け事業のプロバイダーの州リストの広報活動」「州の労働力投資プログラムの評価」「模範的業績を上げたローカル労働力投資エリアへの集中的な補助金の配布」「成績評価指標にみたないローカルエリアへの技術的支援」「ワンストップ・センターの開設支援」「若年者プログラムの集中的な実施」「管理会計システムの運用」である。

州知事は補助金総額の25%以内を州全域の緊急対策プログラムを実施するために留保することもできる。これらの留保分を控除した後に、ワンストップ・センターは予算を支給される。

州一般補助金以外に、州政府の申請を受けて連邦政府が審査のうえで支給を決定する競争的補助金National Grant Programがある。支出が認められるのは、「ネイティブ・アメリカン・プログラム (Native American Programs)」「移民・季節的農業労働者プログラム (Migrant and Seasonal Farmworker Programs)」「退役軍人労働力投資プログラム (Veterans' Workforce Investment Program)」「デモンストレーション・パイロット・マルチサービス、調査、マルチステートプロジェクト (Demonstration, Pilot, Multiservice, Research, and Multistate Projects)」「国家緊急補助金 (National Emergency Grants)」「ユースビルド・プログラム (Youthbuild Program)」である。

2. 拠点設置数

2014年12月現在のワンストップ・センターの数は、労働力投資法に基づくもの (Comprehensive American Job Centers) が全米で1,657カ所、労働力投資法に基づかない限定されたサービスを提供するもの (Affiliate American Job Centers) が全米で810カ所となっている。

「厚生労働省トピックス (厚生労働省職業安定局) 公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績」(『清流』2014年No.181) によれば、2008年のワンストップ・センターの数は2,951カ所であった。なお、連邦会計検査院 (GAO) による2007年9月の報告書によれば、Comprehensiveが全米で1,637カ所であったことから、2008年のリーマン・ショックに始まる経済不況に対応するために連邦予算が増額されたことを受けて、若干、拠点数が増えている。

時系列で見れば、Comprehensiveは2001年に1,756カ所、2003年に1,726カ所、2007年に1,637カ所、Affiliateが2001年に2,032カ所、2003年に1,736カ所、2007年に1,764カ所と推移している。ComprehensiveとAffiliateの総数を2001年と2014年12月現在と比較すれば、3,788

カ所から2,467カ所へと減少を続けている。

3. 所掌事務

ワンストップ・センターの提供するサービスは3つに分けられる。1つめが「コアサービス」、2つめが「集中 (intensive) サービス」、3つ目が「職業訓練」となっている。

コアサービスは、基礎的な求職情報および労働市場情報を提供するもので、スタッフの支援を受けるものと支援を受けないものがある。

集中サービスは、スタッフの支援の下でこれまでのキャリアの包括的な評価やケースマネジメントなどを行う。集中サービスを利用できるのは、コアサービスでも就職が困難であった場合である。

職業訓練は、短期、長期の講習の受講もしくはOJTによって行なわれる。利用できるのは、少なくとも1つの集中サービスを利用し、訓練が必要な状態にあって、訓練プログラムを修了するのに足るだけの能力や資格を有している求職者に限られる。

この3つのサービスを行うとしても、ワンストップ・センターは全米各地ですべて同一の特徴を持つわけではない。ワンストップ・センターを必要とする地域の特徴に適したかたちでサービスを提供している。たとえば、若年者や高齢者、退役軍人、特定の移民に特化するといったものである。ミシガン州ディアボーン市は、中東からの移民が全米でもっとも多い地域だが、そのために専門の通訳を置くだけでなく、中東の文化や生活習慣に対応したカウンセリングを行うための専門家をスタッフに抱えるといった具合である。

求職者に対しては、失業保険サービスに加えて、コアサービスとして、国、州、地域の労働情報を提供するために、ネットワーク化されたコンピューター端末や資料室の利用やそのようなサービスを利用するためにスタッフによる支援を受けられるようになっている。集中サービスでは、職業適性診断や就職スキルについての評価、キャリアカウンセリングを受けることができる。職業訓練は、外部の職業訓練プロバイダーへの委託、コミュニティ・カレッジ、企業の現場でのOJTといったかたちで提供されている。

雇用主は、募集や面接業務の委託、求人情報の登録、労働市場情報や給与データの提供といったサービスを利用することができる。

ワンストップ・サービスの利用者のうち、97%はコアサービスの利用にとどまり、集中サービス以降に進むのは3%ほどである。集中サービス以降に進む利用者のうち、25%が限定的な訓練を受講し、35%が個人訓練勘定バウチャー (Individual Training Account vouchers) を活用して8ヶ月程度の訓練を受講する。

コアサービス利用者1人あたりの経費はおよそ50ドルほどであり、集中サービス以降の利用者一人あたりの経費が5,000ドルとなっている。3%の利用者にすぎない集中サービス以降の予算が全体の75%を占めている。

4. 失業保険事務の実施主体

失業保険事務は各州で行なっている。たとえばミシガン州の場合、LARA Unemployment Insurance Agency, Department of License and Regulatory Affairs. が事務手続きを行っており、失業者はオンラインもしくは電話で申し込みが可能である。失業保険受給者は、失業した最初の週に申請することでその週から受給が可能になる。申請に必要なものは、社会保障番号、運転免許番号もしくはIDカード、もしくはミシガン州独自のMichigan's Automated Response Voice Interactive NetworkのPINコード、過去18ヶ月間勤務した雇用主の氏名と住所、雇用最後の日、雇用主の失業保険エージェンシー（Unemployment Insurance Agency）のアカウント番号もしくは連邦ID番号、市民権を持っていない場合は外国人登録番号と労働許可の期限となっている。

5. 職員数・職員の身分

職員数は、「厚生労働省トピックス（厚生労働省職業安定局）公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績清流」（2014年No.181）によれば、1997年の数字で約7万人となっている。この数字は、労働力投資法が施行された1998年以前のものである。これ以降は、ワンストップ・センターとして各州別に行っている。そのため、全体のスタッフの数は算出されていない。それでは、各州の人数を合算すれば連邦全体のスタッフの人数になるか、ということそのようになっている。

その理由は、州ごとに運営しているということだけではない。ワンストップ・センターの州別のとりまとめを行う機関を政府系非営利組織として外部化していることに加えて、実際の事業運営はその政府系非営利組織が地域ごとや事業内容ごとに民間プロバイダーに委託されていることがあるからである。したがって、州政府の評価は、ワンストップ・センターごとに行なわれるが、それはスタッフがどのようなパフォーマンスを上げているかといったところまで細分化されていない。事業を請け負うプロバイダーは、単年度ごとに設定された目標値を達成することを目指す。ただし、目標値をどれだけのスタッフの人数で達成すべきか、という指標は課せられていない。

労働政策研究・研修機構が訪問調査を行なったミシガン州のワンストップ・センターは、「ミシガン・ワークス！」という名称だが、地域別に州南西部のカラマズーにある民間シンクタンク、アップジョン雇用調査研究所が母体となっているものや、州北部の複数の郡の連携を促進する政府系非営利組織SEMCAが運営しているものがある。SEMCAは、事業内容によってACCESS（Arab Community Center for Economic and Social Services）という名称の組織に業務を委託している。それぞれに専門のスタッフを抱えているが、獲得できる予算の増減にあわせて、スタッフの人数も上下している。ミシガン州という1つの州をとってみても、地域別にさまざまな運営をしており、スタッフの人数や事業の請負関係を把握することは困難である。ましてや、全米レベルでスタッフの人数が合計でどのようになっているかを

把握することはおよそ不可能であろうと考えられる。

ただし、人数ではなくスタッフの概要を知る方法が1つある。それは、労働力開発を専門とするスタッフの利益団体NAWDP（National Association for Workforce Development Professionals）の活動を通じてである。

NAWDPは連邦労働省の助成金により1989年に設立された。活動は、労働力開発専門職としての資格認定と情報共有の促進、および雇用・処遇改善のための要求を行うことである。

労働力開発専門職としての資格のうち、基礎的なものとして、①経営と経済開発のインテリジェンス、②キャリア発達原理、③協働と問題解決、④顧客サービス方法論、⑤労働力開発におけるダイバーシティ、⑥労働市場情報・インテリジェンス、⑦コミュニケーションの原理、⑧プログラムの執行と戦略、⑨労働力開発の構造、政策とプログラムとある。

労働力開発専門職がワンストップ・センターに雇用される条件は、契約期間が予算にあわせて1～3年程度、年収は3万5,000ドルから4万ドル程度である。

連邦および州、市、郡における労働力投資法予算の状況に、契約期間や労働条件が左右されるという不安定な状態に労働力開発専門職が置かれており、そのためにNAWDPは連邦政府議員を始めとする関係各所に対して、予算増額、もしくは減額を防ぐためのロビー活動も重要な事業の柱としている。

すべての州におけるワンストップ・センターの状況を把握することは難しいが、スタッフの状況はNAWDPを通じておおよそみることが出来る。ワンストップ・センターの全国組織も存在しており、NAWDP同様にロビー活動を行っている。

第2節 業務実施状況および主要指標

1. 国以外の行政組織（地方自治体）との連携及び業務の民間委託の状況

ワンストップ・センターの運営にはさまざまな利害関係者が関わる。

連邦政府は全体の枠組みや各州との協議に基づく予算配分と業務指標の設定を行う。州政府はワンストップ・センター個々の業務指標を設定して評価を行うとともに、委託先の選定も行っている。

ワンストップ・センターを運営する組織は、州政府に対して事業報告を行って評価を受けるとともに、独自事業を実施するために民間企業や寄付金財団の助成金に応募し、事業の修了にあたっては報告を行っている。職業訓練の実施や専門的業務は、別の組織に委託することがある。約半数の48.3%が政府の統制を離れた非営利組織となっている。

個々のワンストップ・センターの事業は、労働力投資委員会が統括し、委員会として雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者が関与している。ワンストップ・センターは全国組織を形成して、連邦および州政府、議員に対して予算確保のためのロビー活動を展開する。ワンストップ・センターで労働力開発専門職として雇用されるスタッフもまた全国組織を形成して、資格認定と情報共有、権利擁護のためのロビー活動を展開している。

ワンストップ・センターの運営そのものは民間委託というかたちをとっているようにみえるが、事業運営の請負を一括して事後評価だけを行っているというわけではない。州や市、郡といったコミュニティにおける雇用主や住民、教育機関、労働組合等の複雑な利害を調整するといったなかにおかれているのである。それは、効率性を追求する民間活用といったものではない。重視されるのは、労働力投資委員会を基盤にした利害関係者間の調整機能である。

評価結果にかかわらず、ワンストップ・センターの数やスタッフの人数が単年度の予算削減で減らすことが可能だということであれば、連邦政府の施策や予算の制約のなかで固定費にとらわれない事業の運営や、環境の変化に一気に対応することができるという可能性がある。例えば、求職者の変化に対応した労働力開発専門職の内容も変化させることができるといった具合である。一方で、ワンストップ・センターを運営する組織側からすれば、予算の上下にあわせた柔軟な対応を常に求められるとともに、そうした組織に雇用されるスタッフは、年収3万5,000ドルから4万ドル程度というように、それほど高くない賃金で契約期間が短く、かついつでも契約が解除される可能性がつきまとうという不安定な状態におかれることになる。

ワンストップ・センターの利用者の93%がコアサービスの利用者であり、一人あたりにかかるコストが低い。したがって、コアサービスをどれだけ有効活用できるようにスタッフがサポートするかが、失業期間の短縮と経費の縮減につながるようになるとの指摘がある。そのためのスタッフの役割が重要だが、スタッフの雇用や労働条件、技能育成の機会が不安定な状態にあることがもう1つの課題となっている。

2. 主要な労働市場の指標

ワンストップ・センターは、「コアサービス」で求職者が職を得ることができるよう、詳細な労働市場データを提供している。雇用が急増する職業ランキング（図表4-3）、求人数の多い職業ランキング（図表4-4）、雇用数の多い職業ランキング（図表4-5）がその一例である。ランキングには、求められる学歴と得られる賃金水準の目安がついている。これらは連邦レベルだけでなく、各州別でもデータが公開されているほか、より詳細な職業データも検索が可能となっている。

とりまとめは連邦労働省が行なっている。求職者だけでなく、求人を行う企業にとっても重要な情報源となっており、労働政策研究・研修機構が訪問調査を行なったデトロイト商業会議所やワンストップ・センターなど関係各所では、現在よりも短い期間で調査を実施するとともに、迅速な情報提供を求めているとのことであった。

図表4-1 主要労働市場統計—労働参加率、就業率、失業率

[千人]

性別, 年齢	2013	2014
	Dec.	Dec.
TOTAL		
総人口 (除く軍人、15歳以下ほか)	246,745	249,027
労働力人口 (除く人口) 雇用失業、	155,047	156,129
労働参加率	62.8	62.7
雇用者	144,671	147,442
就業率	58.6	59.2
失業者	10,376	8,688
失業率	6.7	5.6
20歳以上男性		
総人口 (除く軍人、15歳以下ほか)	110,613	111,875
労働力人口 (除く人口)	79,523	80,271
労働参加率	71.9	71.8
雇用者	74,505	76,026
就業率	67.4	68
失業者	5,018	4,245
失業率	6.3	5.3
20歳以上女性		
総人口 (除く軍人、15歳以下ほか)	119,433	120,557
労働力人口 (除く人口)	69,886	70,111
労働参加率	58.5	58.2
雇用者	65,678	66,632
就業率	55	55.3
失業者	4,208	3,479
失業率	6	5
男性・女性, 16歳から19歳		
総人口 (除く軍人、15歳以下ほか)	16,700	16,595
労働力人口 (除く人口)	5,638	5,747
労働参加率	33.8	34.6
雇用者	4,488	4,784
就業率	26.9	28.8
失業者	1,150	963
失業率	20.4	16.8

出所：連邦労働省ウェブサイト

図表4-2 WIAプログラム参加者数の推移

Program Year	Adults	Dislocated Workers	Youth	Total for Year
2006	1,722,901	451,949	230,525	2,405,375
2007	2,803,700	396,158	209,382	3,409,240
2008	5,171,158	671,786	225,412	6,068,356
2009	6,950,148	1,158,537	228,782	8,337,467
2010	7,125,514	1,286,930	266,793	8,679,237
2011	7,012,100	1,133,739	241,224	8,387,063
Total for Program	30,785,521	5,099,099	1,402,118	37,286,738

出所：連邦労働省ウェブサイト

図表4-3 雇用が急増する職業ランキング

#	職業	雇用数		変化率	所得	典型的な学歴
		2012	2022			
1	産業組織心理学者	1,600	2,500	53%	\$\$\$	修士
2	在宅介護	1,190,600	1,771,400	49%	\$	高卒未満
3	在宅医療	875,100	1,299,300	49%	\$	高卒未満
4	断熱材補修者	28,900	42,400	47%	\$\$\$	高卒同等
5	通訳、翻訳	63,600	92,900	46%	\$\$\$	大学卒
6	超音波検査診断	58,800	85,900	46%	\$\$\$	準学士（短大卒相当）
7	煉瓦、石、タイル工助手	24,400	34,900	43%	\$\$	高卒未満
8	作業療法助手	30,300	43,200	43%	\$\$\$	準学士（短大卒相当）
9	遺伝カウンセラー	2,100	3,000	41%	\$\$\$	修士
10	理学療法士	71,400	100,700	41%	\$\$\$	準学士（短大卒相当）

出所：Career One Stopウェブサイト

図表4-4 求人数の多い職業ランキング

#	職業	雇用数	年間 求人数予測	所得	典型的な学歴
		2012			
1	小売店員	4,447,000	195,570	\$	高卒未満
2	ファースト・フードを含む調理、給仕	2,969,300	155,570	\$	高卒未満
3	レジ・キャッシャー	3,338,900	153,000	\$	高卒未満
4	ウェイター・ウェイトレス	2,362,200	126,830	\$	高卒未満
5	認定看護師	2,711,500	105,260	\$\$\$	準学士（短大卒相当）

6	カスタマーサービス	2,362,800	94,160		高卒同等
7	日雇、運送、倉庫、引越	2,197,300	92,250		高卒未満
8	一般事務	2,983,500	81,090		高卒同等
9	清掃	2,324,000	71,730		高卒未満
10	在宅介護	1,190,600	66,600		高卒未満

出所：Career One Stopウェブサイト

図表4-5 雇用数の多い職業ランキング

#	職業	雇用数	所得	典型的な学歴
		2012		
1	小売店員	4,447,000		高卒未満
2	レジ・キャッシャー	3,338,900		高卒未満
3	一般事務	2,983,500		高卒同等
4	ファースト・フードを含む調理、給仕	2,969,300		高卒未満
5	認定看護師	2,711,500		準学士（短大卒相当）
6	カスタマーサービス	2,362,800		高卒同等
7	ウェイター・ウェイトレス	2,362,200		高卒未満
8	秘書、管理補佐	2,324,400		高卒同等
9	清掃	2,324,000		高卒未満
10	日雇、運送、倉庫、引越	2,197,300		高卒未満

出所：Career One Stopウェブサイト

3. 主要業務指標および評価手法

(1) 業務指標および評価手法

ワンストップ・センターの実質的な運営機関である各州は、5年間の実施計画を作成する。各州の州知事は連邦労働省の労働長官と交渉のうえで、それぞれのパフォーマンス指標を策定する。

パフォーマンス指標は、労働力投資法316条で定められている（図表4-6）。

具体的には、「成人」「失業者」「若年」「雇用主」「訓練プログラム参加者」のグループにおいて、就職率、雇用残存率、平均収入、資格証明取得率、スキル取得率、顧客満足度といった指標における達成率が交渉のなかで定められる。5年計画のプログラムの最初の3年間で期待されるパフォーマンスが達成される必要がある。

図表4-6 パフォーマンス指標

グループ	指標
成人・失業者・若年（19-21歳）	就職率
成人・失業者	雇用残存率
成人・失業者	平均収入
成人・失業者・若年（19-21歳）	資格証明取得率
若年（19-21歳）	6カ月雇用残存率
若年（19-21歳）	6カ月間の収入変化
若年（14-18歳）	スキル取得率
若年（14-18歳）	学位もしくは同等資格取得率
若年（14-18歳）	残存率（雇用だけでなく、教育も含んだ残存率）
雇用主	顧客満足度
参加者	顧客満足度

上記指標は、四半期、および年度ごとに各州の州知事が連邦労働省長官に報告するように義務付けられている。あわせて、参加者の個人記録も提出する。目標が達成されなければ5%の予算削減となり、指標を満たすもしくは超える場合は、追加予算や集中的な補助金を受けられる可能性がある。

連邦政府によるパフォーマンス評価に加え、各州は自らの州に位置するワンストップ・センターに対して個別に評価を実施している。

ミシガン州の例をとりあげて説明したい。

労働政策研究・研修機構は、平成22年から23年に「アメリカの新しい労働組織とそのネットワークに関する調査」、平成23年から24年に「労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査」において、ミシガン州のワンストップ・センターに対して、継続的に訪問聞き取り調査を行った。

ミシガン州は、ワンストップ・センターの運営を、非営利組織「ミシガン・ワークス（Michigan Works!）」に委託している。ミシガン・ワークスは、別の非営利組織を委託先として活用することもある。ミシガン州はそれぞれのワンストップ・センターのパフォーマンス評価を実施する。

評価を行っているのはミシガン州労働市場開発エージェンシー（Michigan Workforce Development Agency）である。

評価項目は、「成人就職率」「成人6カ月雇用残存率」「成人6カ月平均収入」「成人資格証明取得率」「失業者就職率」「失業者6カ月雇用残存率」「失業者6カ月平均収入」「失業者資格証明取得率」「若年（19-21歳）就職率」「若年（19-21歳）6カ月雇用残存率」「若年（19-21

歳) 6 カ月間の収入変化」「若年 (19-21歳) 格証明取得率」「若年 (14-18歳) スキル取得率」「若年 (14-18歳) 学位もしくは同等資格取得率」「若年 (14-18歳) 雇用残存率」「参加者満足度」「雇用主満足度」「若年一般指標」である。

ミシガン州はこれらの項目をすべてのワンストップ・センターに対して画一的に目標値を設定するわけではない。連邦政府が各州の個別の状況にあわせて目標を設定するのと同様に、ミシガン州はワンストップ・センターごとに目標値を変えている。人口、人種、産業、学歴、失業率といった地域の状況を考慮したかたちとなっている。たとえば、目標とする「6 カ月平均収入」は、最も高いところと低いところで4,000ドルもの開きがある。

目標値に対する達成度合いは、「利用者人数」「就職率」「目標レベル (Plan Level)」「目標達成率 (Percent Plan Achieved)」にたいして、「目標を超えた (Exceeded)」「インセンティブ到達 (Meet Incentive)」「インセンティブ未達 (Meet No incentive)」「指標に到達せず (Failed)」の4つではかれる。

(2) 業務指標および評価手法における課題

Jacobson (2009) は、ワンストップ・センターの運営予算が、コストと利益に基づく適切な評価指標と連動なく行われており、そのために十分に利用者のニーズに応えることができていないと指摘する。

Jacobson (2009) が注目するのは、失業期間の短縮による失業手当給付金総額の圧縮および、ワンストップ・センターに必要な経費の削減である。具体的には、求職者が再び職を得る期間を短縮するために最適なサービスを提供することと、ワンストップ・センターの提供する「コアサービス」「集中 (intensive) サービス」「職業訓練」という三段階のうち、「職業訓練」に至る前に求職者が仕事をみつけるように手助けをすることである。

失業期間が短縮されればそれだけ失業手当を受給する期間が短くなるだけでなく、求職者が働くことで得られる収入から税金として還元されることになる。また、1人あたり50ドルの「コアサービス」や長期間の「職業訓練」に至る前の「集中サービス」で求職者に就職口を見つけるようにどれだけ支援できるかが、全体の予算額の圧縮につながる。Jacobson (2009) は、職業訓練が再就職後に得られる賃金を増やすことにつながる効果を認めながらも、長ければ8カ月程度にわたる職業訓練期間によって失業手当の給付期間が長期化することや、求職者の多くが代数などの基礎的な学力が不足しており、職業訓練を修了することができないといったことを指摘する。職業経験のある求職者であれば、これまでのキャリアの棚卸しをすることや的確な情報を提供するといった支援を行うほうがより短期間で効果的であるとす

る。

そのうえで、労働力投資法が義務付けている評価指標ではこれらの効果をはかることがまったくできていないし、期待する効果をあげているワンストップ・センターがあったとしても、画一的な予算削減によって、サービスの質が低下せざるを得ない状況にあるとしている。

失業期間を短縮して労働市場に送り出す効果を高めるため、コアサービスと集中サービスを強化することが必要であり、そのためには、現在のスタッフの人数と予算額が大幅に不足しており、新しい評価指標の導入を提案している。それは、スタッフの働いている時間がどのような業務に使われており、そのコストがどれくらいかかっているかという分析のもとで、指標をつくりあげることである。

現行のスタッフの人数で現在の利用者の人数に加えて新たに280万人がワンストップ・センターでサービスを受けると仮定した分析は次の通りである。

○呼び込み：

利用者1人あたり（30分、23ドル）、利用者150万人、総額3,500万ドル

○求人情報検索支援

利用者1人あたり（8時間、コスト360ドル）、利用者150万人、総額5億4,000万ドル

○職業開発

利用者1人あたり（15時間、コスト675ドル）、利用者70万人、総額4億7,300万ドル

○カウンセリング

利用者1人あたり（12時間、コスト540ドル）、利用者100万人、総額5億4,000万ドル

○訓練バウチャー

利用者1人あたり（コスト2,000ドル）、利用者20万人、総額4億万ドル

この場合に必要経費は総計19億8,800万ドルで、スタッフの人数は新たに1万9,000人が必要と試算している。

この分析をベースにして、利用者一人あたりにつき週の長さがどれだけ減れば、どれほどコストへの影響があるかもあわせて試算しており、特に「集中サービス」における専門スタッフによる集中的なカウンセリングの実施が復職後の収入をもっとも高めることにつながるとしている。

Jacobson（2009）によれば、このような利用者の就職率や収入、資格取得といった結果だけに着目した業務指標とは異なり、ワンストップ・センターにおけるサービスの内容とスタッフの業務内や時間、コストといった経過に着目した業務指標による評価を行なっているのは、オレゴンやワシントンなど少数の州に留まっているという。

4. 最近の動向－労働力革新機会法（WIOA）の成立

オバマ大統領は2014年7月22日に、職業訓練と職業斡旋に関する法律、労働力投資法（WIA）を改正する労働力革新機会法（WIOA; Workforce Innovation and Opportunity Act）の成立に署名した。改正の柱は、労働力投資法で実施していた連邦労働省による33の職業訓練プログラムの再承認と、コミュニティとの連携の強化および雇用主の参加、実際に職場で仕事に従事しながら訓練するOJTの活用などの職業訓練の重点事項の見直しと効果測定手法の変更

である。特に、長期失業者の雇用促進、低賃金労働者の生涯賃金の増加、継続的なキャリアパスの構築を重視したものとなった。

特徴の1つは、「仕事に基づく訓練 (Job Driven)」が強調されており、「雇用主は望むようなスキルを持つ労働者を採用することができない」「雇用主から求められているスキルがどのようなものかという情報が教育訓練を実施する側に不足している」「求職者側には、どのような訓練が必要で、訓練修了後にどういった仕事が残っているかよくわからない」といった課題の解決を目指したものとなっている。

「雇用主が望むスキル」と「雇用主からどのようなスキルが求められているかわからない」という求人側と求職側双方の課題をつなぐ具体策は、実際の職場を教育訓練に活用するOJTの活用があげられた。2015会計年度に実施に移すための助成金予算として、連邦労働省に140万ドルを計上している。

労働力革新機会法 (WIOA) は、世界最高水準のスキルを維持すると題したロードマップを提示し、そのための教育訓練予算として2015会計年度に14億ドルを計上している。

具体的には、座学から離れて実際の職場で参加を促す「報酬を得て学ぶ (Earn and Learn) プログラム」の重要性を強調し、徒弟訓練制度の活用を位置づけた。

徒弟訓練制度は、1937年全国徒弟訓練法により、企業側が独占的に従業員の教育訓練に携わるそれまでの状況から、労働組合を関与させるように義務付けたものである。徒弟訓練制度では87%の訓練参加者(徒弟)が修了後に平均年収が5万ドルを超えている。徒弟訓練制度と大学の単位取得をつなげることも行われる。徒弟訓練制度の参加者は男性が大半のため、現在は7%に留まる女性の参加率を引き上げることも目指されている。その目的は、介護や情報通信分野での雇用機会を拡大することにある。ワンストップ・センターにおけるコアサービスと集中サービスを充実するための効果的なオンライン情報の提供も実施に移される予定である。

事業の効果測定については、求職者が自らのキャリアパスを構築することで生涯賃金を引き上げることがどれだけ支援できるかという視点が織り込まれることになっている。その対象は、長期失業者や就職が困難な状態にある若年者や、スキルレベルが低いために低賃金の状態にある労働者である。目標は、低賃金労働者の賃金を28%、生涯賃金で30万ドル引き上げることとしている。

[参考資料]

- Bradley, David H., (2013) 'The Workforce Investment Act and the One-Stop Delivery System' Congressional Research Service
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, (2014) Job Openings and Labor Turnover Survey, Highlights, October 2014
- David H. Bradley, (2013), The Workforce Investment Act and the One-Stop Delivery System, Congressional Research Service, June 14, 2013
- Louis S. Jacobson, (2009), Strengthening One-Stop Career Centers: Helping More Unemployed Workers Find Jobs and Build Skills, The Brookings Institution, DISCUSSION PAPER 2009-01 APRIL 2009

- Randall W. Eberts, (2013) US Workforce System, W.E. Upjohn Institute, プレゼンテーション資料
- Susan Imel (1999), One-Stop Career Centers, ERIC DIGEST 1999, NO. 208, Center on Education and Training for Employment, Ohio State University
- United States Government Accountability Office, (2013a), Report to Congressional Committees, WORKFORCE INVESTMENT ACT, Local Areas Face Challenges Helping Employers Fill Some Types of Skilled Jobs
- United States Government Accountability Office, (2013b), Report to Congressional Committees, WORKFORCE INVESTMENT ACT, DOL Should Do More to Improve the Quality of Participant Data
- 厚生労働省職業安定局 (2014) 「公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績」『清流』No.181、日本職業協会
- ミシガン州労働市場エージェンシー (Michigan Workforce Development Agency資料)
- 原ひろみ (2008) 『アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取組み労働力投資法を取り上げて』日本労働研究雑誌No.579、労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 「コミュニティ・オーガナイズと労働力開発」海外労働情報
- 筒井美樹 (2014) 『第4章州政府系の労働力開発機構——ミシガン・ワークス!』「コミュニティ・オーガナイズと労働力開発」海外労働情報、労働政策研究・研修機構

JILPT 資料シリーズ No.150

諸外国の公共職業安定機関

ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカー

発行年月日 2015年5月29日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6322
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2015 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)