

T O K Y O就活スタイルプロジェクトチーム提言

～ 東京都独自の新たな就職支援モデルの構築を目指して～

平成25年12月18日

T O K Y O就活スタイルプロジェクトチーム

目 次

はじめに	1
第1章 雇用のミスマッチ等の現状	2
(1) 仕事はあっても職につけない求職者	2
(2) 十分に活かされていないハローワーク求人	2
(3) 東京都内に集積する人材サービス事業者	3
(4) SNSやスマートフォンを活用した就職活動の進展	3
第2章 「TOKYO就活スタイル」の基本的方向性と具体策	4
(1) 「TOKYO就活スタイル」の基本的方向性	4
(2) 「TOKYO就活スタイル」を構成する具体策	4
第3章 「TOKYO就活スタイル」を円滑に進めるために	6
(1) ハローワーク求人情報に関する国との調整	6
(2) 求職者及び企業に対する支援メニューとの連携	6
(3) 充実した広報の実施	7
(4) 推進体制	7
(5) 事業スケジュールと留意点	7
第4章 「TOKYO就活スタイル」で期待される効果	8
おわりに	8
< 参考資料 >	
TOKYO就活スタイルプロジェクトチーム (趣旨、名簿、検討経過)	9

はじめに

平成25年4月12日、猪瀬直樹東京都知事は、ハローワークの東京都移管が進まない中、民間とタッグを組んで東京都独自の就職支援策を構築すべく、人材サービス産業の業界団体やIT・SNSの専門家等からなる「TOKYO就活スタイルプロジェクトチーム」(以下「PT」という。)の立ち上げを表明した。

雇用情勢は改善が続いており、東京都内の有効求人倍率は1倍を超え、リーマンショック直前の水準を上回っているものの、失業率は未だに4%台で推移しているなど、労働市場のミスマッチは依然として解消されていない。ミスマッチを減らすには、求職者一人ひとりの希望や能力に応じ、どれだけきめ細かなサポートを提供できるかが鍵となる。人材サービス事業者が数多く集積する東京の特性や、若者をはじめ就職活動にSNSやスマートフォンの活用が進む状況を最大限活かすとともに、膨大な情報量を持ちながらも十分に活用されていないハローワーク求人情報を有効に利用していくことが肝心である。

こうした背景のもと、本PTでは、就職支援の現場の実態に即した視点やIT・SNSの専門的見地などから、より効果的な就職支援モデルのあり方について議論を重ねてきた。

その結果、「IT・SNSにより、自分に合った支援や求人情報がつけられる、新たな仕事探しのスタイル」として、「TOKYO就活スタイル」を提言することとした。その主な機能は、求人企業・求職者目線の求人情報を提供する、求職者個々の状況と企業の人材ニーズを考慮し求職者を適切な支援メニューに案内する、求職者を民間人材サービスへ誘導する、の3点である。

この「TOKYO就活スタイル」が実現することにより、個々の求職者にとって自分に合った求人情報や適切な支援メニューを選択し、効果的・効率的な就職活動ができるようになる一方で、採用意欲が高い中小企業にとっても希望にかなった人材の採用がより円滑に行え、全体で見れば、適材適所の人材活用が進み、東京の産業の競争力強化にもつながるものと期待している。

第1章 雇用のミスマッチ等の現状

(1) 仕事はあっても職につけない求職者

東京の雇用環境は、未だ企業の求める条件や資格と求職者の希望や能力との不一致による雇用のミスマッチが存在し、仕事はあっても職に就けない状況にある。ミスマッチの要因は地域、年齢、職種、雇用形態など様々であるが、求職者が、自分の求める求人情報にたどりつけないケースや、求職者側の職業意識や能力が、企業側の求める人物像と乖離しているケースなども考えられる。

また、「求人情報があれば就職できる人」とカウンセリングやセミナーなど「就職するために何らかの支援が必要な人」では異なる対応が必要であるが、本人に合った適切なサービスを行政等が的確に提供する体制が必ずしも十分にできていない状況にある。

(2) 十分に活かされていないハローワーク求人

東京都内のハローワークでは、年間100万件を超える新規求人情報を扱っているが、実際にハローワークで就職に結びつくのはそのうち2割程度に留まっている。その理由として、ハローワークを訪れる求職者に対し個々の状況を踏まえた対応が必ずしも十分でないことや、求職者が求人情報から仕事内容や求められている人材像がイメージしにくい、知りたい情報を上手く検索できない、求人情報が多すぎて選べないことなどが考えられる。

また、求人情報の掲載が無料ということもあり、採用意欲がそれほど高くない求人が存在するとされることや、求人の鮮度が古くなっている場合があることも、ハローワークの求人が十分活用されない要因と考えられる。

なお、国における地方分権改革や成長戦略に関する議論の中で、労働市場全体としてのマッチング機能を強化するため、平成26年秋頃にハローワーク求人情報を地方自治体及び民間人材ビジネスに対しオンラインで提供する方針が示された。

(3) 東京都内に集積する人材サービス事業者

労働市場において企業と個人を結びつける需給調整機能の担い手には、ハローワークなどの公的機関と、求人広告・職業紹介・労働者派遣といった民間事業者がある。これまで労働者派遣事業の規制緩和や職業紹介事業の民間開放を契機として、東京都内には人材サービスを行う会社が多数設立されている。こうした人材サービス事業者は、企業の人材活用ニーズに着目し、独自のノウハウを積み上げ、求職者向けのカウンセリングやセミナーの実施から求人企業と求職者のマッチングまで多様なサービスを展開している。

採用意欲と経済的余裕のある企業は、適切な人材を確保すべく、マッチングに関して人材サービス事業者を積極的に利用している。また、東京都では東京しごとセンターでの事業をはじめ民間事業者の活用が進んでおり、国においても、このほど日本再興戦略の中で民間人材ビジネスを最大限活用することが示されたところである。

(4) SNS やスマートフォンを活用した就職活動の進展

近年、同じ企業に関心を持つ求職者同士の情報交換や、企業が求職者から質問を募り、Webサイト上に社員が実名・顔写真付きで回答するコーナーを設け情報提供するなど、就職活動の様々な場面でSNSが利用されている。

また、学生の8割は就職活動にスマートフォンを活用し、いまや就職活動の必需品となっている。

SNS：Social Networking Service の略で、インターネット上で人と人とのつながりを促進・支援する会員制サービスを指し、代表的なものとして Twitter や Facebook などがある。

第2章 「TOKYO就活スタイル」の基本的方向性と具体策

(1)「TOKYO就活スタイル」の基本的方向性

基本的な考え方

第1章の現状を踏まえ、ハローワーク求人情報の有効活用、人材サービス事業者との新たな連携、SNSやスマートフォンへの対応を視点に、「TOKYO就活スタイル」を、「IT・SNSにより、自分に合った支援や求人情報が見つけれられる、新たな仕事探しのスタイル」と位置づけ、東京ならではの新たな仕事探しの形を広く定着させる。

概要

「TOKYO就活スタイル」の概要は、スマートフォンに最適化した「TOKYO就活スタイル」Webサイト(以下「Webサイト」という。)を構築し、求人企業・求職者目線の求人情報を提供する、求職者個々の状況と企業の人材ニーズを考慮し求職者を適切な支援メニューに案内する、求職者を民間人材サービスへ誘導するものとする。

人口減少社会を見据えるとともに、雇用情勢の動向を踏まえ、あわせてIT・SNSとの親和性から、まずは、将来を担う若者や、出産・育児等で離職し再就職を希望する女性を主な利用者として想定したサービス設計とする。

(2)「TOKYO就活スタイル」を構成する具体策

求人企業・求職者目線でハローワーク求人情報を提供

ハローワーク求人情報が地方自治体へオンライン提供されることを踏まえ、Webサイト上で、企業がハローワーク求人に企業情報(例・社風、職場環境、職場や商品の写真)を付加できるほか、仕事を探す求職者目線の検索(例・通勤時間)や、求職者に適した求人情報の自動配信など、全国の自治体に先駆けた東京都独自の機能を提供できるようにする。これにより求職者が多くの求人情報の中から自分の希望に合った求人を効率的に選べるようになる。

簡易診断機能により個々の求職者を適切な支援に案内

求職者の就職支援の要否を判断し適切な支援に案内するためのツールとして、簡易診断ソフトを開発する。支援が必要な者に対しては、個々の求職者の状況に応じて、企業の人材ニーズも考慮の上、就業に必要なカウンセリングやセミナー、公共職業訓練などの就職支援メニューを案内することで、効率的に就職に結びつけていく。

民間人材サービスへの積極的な誘導

求職者の同意を前提に、民間職業紹介事業者等が求職者の登録情報を活用し、本人に直接アプローチできる仕組みを検討するほか、求職者に民間の求人広告や職業紹介、労働者派遣に関する情報を幅広く提供していくことで、就職の選択肢を広げる。

S N S を活用した就職関連情報の提供や就活意欲喚起

求職者に適した支援メニュー等の情報を S N S により定期的に提供するほか、就職活動の継続・促進に資する仕組みを導入する。

その他

就職に役立つスマートフォン向けのアプリ開発コンテストの開催など、Web サイトと連動して、広く民間からアイデアを募集し、求職者にとって便利で使いやすい機能を提供していくことも考えられる。

第3章 「T O K Y O就活スタイル」を円滑に進めるために

(1) ハローワーク求人情報に関する国との調整

地方自治体へのハローワーク求人情報のオンラインによるデータ提供の方法に関して、東京都は国に対し、P Tでの意見も踏まえ、当初予定されていたC S V方式に加えA P I方式についても要望してきた。東京都からの要望も受け、国はA P I方式での提供も実施する予定となっている。

「T O K Y O就活スタイル」において、効果的かつ効率的にハローワーク求人情報が活用できるよう、引き続き国に対し、A P I方式の内容や利用要件に関する要望や調整を行っていく必要がある。

(2) 求職者及び企業に対する支援メニューとの連携

東京都では、東京しごとセンターにおけるカウンセリング、セミナーや東京都立職業能力開発センターでの公共職業訓練等、求職者の状況に合わせて、多様な就職支援メニューを展開している。また、企業の人材確保にも資する合同就職面接会の実施や企業への雇用環境整備等に対する支援を行っている。

「T O K Y O就活スタイル」の簡易診断を通じて求職者をこうした支援メニューに案内するため、W e bサイトから支援メニューにつなぐ具体的な方法を検討する必要がある。また、W e bサイトの開設に伴い、支援メニューの利用者が増えることや、特定の支援メニューへのニーズが高まることも想定される。支援メニューは「T O K Y O就活スタイル」そのものではないが、民間と協力して支援メニューの充実を検討するなど、「T O K Y O就活スタイル」の効果を高めていく取組も重要である。

C S V : Comma Separated Values の略で、データをカンマ(,)で区切って並べたファイル形式のこと。表計算ソフトやデータベースソフト等において、データをテキストファイルとして保存する場合の一形式で、汎用性が高く、異なる種類のアプリケーション間のデータ交換に使用されることが多い。

A P I : Application Programming Interface の略で、アプリケーションの開発者が他のハードウェアやソフトウェアの提供している機能を利用するための、プログラム上の手続を定めた規約の集合を指す。個々の開発者は規約に従ってその機能呼び出すだけで、自分でプログラミングすることなくその機能を利用したアプリケーションを作成することができる。

(3) 充実した広報の実施

「T O K Y O 就活スタイル」を定着させるためには、入り口であるWebサイトに、できるだけ多くの求職者を誘導することが重要なポイントであり、知名度の向上を図るため、広報活動の充実が不可欠である。このため、Webサイト開設以前から、SNSによる情報発信や、インターネット動画を活用したパネルディスカッションの実施等、注目度の高い手法を効果的に活用していくことが重要である。

(4) 推進体制

今後、ハローワーク求人情報の提供や求職者を適切な支援メニューに案内する機能を持つWebサイトの開発にあたっては、東京都が主体となり、人材サービス産業やIT・SNSの専門家の知見を踏まえ、利用者にとって使い勝手の良いものとしていくことが必要である。

また、近年、基礎的自治体、官民の就職支援機関、教育機関等において、多様な雇用・就業に関する取組が進められている。「T O K Y O 就活スタイル」の構築にあたっては、こうした関係機関と一層連携を深め、求職者や企業に対するきめ細かな支援につなげていくことが肝心である。

(5) 事業スケジュールと留意点

Webサイト開発等に時間が必要なことや、ハローワーク求人情報の地方自治体への提供開始時期が平成26年の秋頃とされていることなどから、サービス開始までに一定の期間を要することが見込まれる。平成26年度中に、Webサイトを立ち上げ、順次サービスを提供できるよう、費用対効果や優先順位を考え、必要な開発や広報活動に計画的に取り組んでいく必要がある。

また、ITを活用した新たな就職支援モデルを構築することから、事業の設計及び運用に際しては、個人情報の保護や公正な採用選考の確保に十分配慮されたい。

第4章 「T O K Y O就活スタイル」で期待される効果

身近なツールであるスマートフォンを基本に、就職支援サービスを提供することにより、就職を思い立った人が、時間と場所を選ばずフレキシブルな就職活動を行うことが可能となる。こうしたスマートフォンの活用は、民間の就職支援サービスでは一般的ともいえるが、行政の取組としては新しく、パソコンを持たない若者等が、スマートフォンで自分に合った求人情報や適切な支援メニューを見つけられるようになる。あわせて、SNSを使って求職者の就職活動に寄り添い、就職に向けフォローアップしていく。

また、企業がハローワーク求人企業に企業情報を付加できるようにするとともに、求職者目線の検索を可能にすることで、採用意欲は高いものの採用のノウハウが乏しく求職者への訴求力も高くない中小企業が、希望にかなった人材の採用をより円滑に行えるようになる。

さらに、行政資源を有効に活用する視点から、民間人材サービスの利用を希望する求職者は民間に誘導するほか、民間ノウハウの効果的な活用など、民間の人材サービス事業者との新たな連携により就職支援の充実を図っていく。

「T O K Y O就活スタイル」が実現すれば、モデルケースとして、他の地方自治体の雇用・就業施策にも大きな影響を及ぼし、また、ハローワークのサービス提供にも新たな可能性をもたらし、労働市場全体のマッチング機能強化にもつながる。

おわりに

本PTでは、仕事はあっても職に就けない状態を一刻も早く打開すべきとの認識に立ち、ITや民間の力を活用した東京都独自の新たな就職支援モデルとして「T O K Y O就活スタイル」を提言した。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催も決まり、社会経済活動の活性化が想定される中、東京都においては、提言内容を実現すべく、スピード感を持って取り組み、日本全体の雇用・就業施策を牽引していくことを強く期待する。

< 参考資料 >

T O K Y O 就活スタイルプロジェクトチーム

1 趣旨

人材サービス産業の集積という東京の特性や就職活動におけるSNSやスマートフォンの普及を踏まえ、東京都独自の新たな就職支援策を検討するため、T O K Y O 就活スタイルプロジェクトチームを設置する。

2 委員名簿（50音順）

氏 名	役 職	備 考
近藤正晃 シームス	Twitter Japan 株式会社 代表	
佐藤博樹	東京大学大学院情報学環 教授	座長
高橋広敏	一般社団法人人材サービス産業協議会 副理事長 (株式会社インテリジェンス 代表取締役兼社長執行役員)	
夏野剛	東京都参与〔平成25年11月1日から〕 (慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 特別招聘教授)	
原正紀	株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 (高知大学 客員教授)	
水谷智之	一般社団法人人材サービス産業協議会 理事 (株式会社リクルートキャリア 代表取締役社長)	

3 検討経過

第1回PT 平成25年5月21日(火)

- ・検討の方向性に関する意見交換

第2回PT 平成25年6月27日(木)

- ・具体策検討
- ・有識者ヒアリング(村上太一株式会社リブセンス代表取締役社長)

第3回PT 平成25年7月24日(水)

- ・具体策検討

第4回PT 平成25年9月17日(火)

- ・全体素案検討

第5回PT 平成25年11月25日(月)～12月4日(水)

- ・提言(案)検討 委員個別意見聴取

第6回PT 平成25年12月18日(水)

- ・提言取りまとめ