

オーストラリア労働市場視察団報告

～公共職業安定所の完全民営化の経緯・現状・評価～

2000年9月

社団法人 全国求人情報誌協会

はじめに

現在、我が国をはじめ世界各国は、労働需給政策の歴史的転換期を迎えています。とりわけ、労働市場における「民間労働力需給調整事業」の役割・機能は、ILO181号条約の批准、職業安定法の改正によって高く位置づけられ今や労働需給政策の根幹を担っているといても過言ではありません。社団法人全国求人情報誌協会では、年間に220万余件の求人広告を世に提供することにより雇用の開発・促進に寄与して参りました。このような民間の労働力需給調整事業の振興・発展こそが、労働需給政策に新たなステージをもたらすものと確信しています。

平成9年に行政改革会議(会長:橋本龍太郎内閣総理大臣)がまとめた最終報告において、「(官は)民間でできるものは民間に委ねる、市場原理と自己責任原則に則り、民間活動の補完に徹する、との基本的な考えをとるべきである」との理念が明快に指し示されております。これは、労働力需給調整における官民の関係においてもそのまま当てはまるものであり、当協会においても「官民協力・連携」を推進する要望をまとめ、平成9年11月及び平成11年9月に労働省へ提出しています。

折しも、豪州ピーター・リース大臣へのインタビュー記事(次頁参照)が、平成11年9月6日の日本経済新聞に掲載されました。前述の理念がまさに豪州において具現化されていることは、大きな驚きであるとともに、「職業安定所の民営化」のお話をリース大臣から直接伺いたいとの強い希望を持つに至りました。幸いにも、その後、多くの方の気持ちが一つになり、「オーストラリア労働市場視察団」が結成され、取材調査が実現される運びになりました。

今回の視察によって、オーストラリアは「個人の責任と政府の役割を明確に位置付けている」ことがよくわかりました。そして、確固たる政治理念に基づいて、行政の仕組みを大胆に変革し、新しい時代に対応していく社会的ダイナミズムを感じました。今日の日本は、350万人もの失業者対策と成長分野の産業への労働移動推進策が喫緊の課題であります。

本報告書が、オーストラリア労働市場や雇用政策に関する認識を深め、あわせて我が国の「民主官補の労働力需給システム」を実現するための議論を引き起こす契機になることを切に望む次第であります。

今回の視察では、労働省渡邊職業安定局長、生田民間需給調整事業室長、恒川国際労働課長、在メルボルン日本国総領事館西山首席領事、片倉領事等多くの方々に当協会の視察趣旨にご賛同いただき、アポイントメント設定においてひとかたならぬお世話になりました。また、豪州においてもピーター・リース大臣を始め9つの訪問先、50名以上の方々にホスピタリティ溢れる応対をしていただきました。準備期間が短かかったにも関わらず、大きな訪問成果を得ることができたのはこれらの方々のご尽力の賜であります。誌面をお借りして厚く御礼申し上げます。

平成12年9月吉日
社団法人全国求人情報誌協会
理事長 満井 義政

目次

【はじめに】

【リース大臣日経記事】（平成 11 年 9 月 6 日：日本経済新聞より）

I. 視察の概要（目的、視察団、日程、訪問先）	1
II. オーストラリア労働市場に関する報告要旨	2
1. 労働需給調整政策の改革の概要	
2. オーストラリアにおける労働政策の変革の歩み	
3. 「職業紹介の民営化」前後での仕組みの違いと Job-Network について	
【参考 1】 ジョブ・ネットワーク	
【参考 2】 「職業紹介民営化」前後での仕組みの違い	
III. 取材報告の概要	7
1. ピーター・リース雇用・職場関係・中小企業大臣	7
(1) リース大臣プロフィール	
(2) リース大臣へのインタビュー	
(3) リース大臣に提出した質問に対する文書回答	
2. 雇用・職場関係・中小企業省	21
【参考 3】 雇用職場関係・中小企業省への Q & A	
3. EMPLOYMENT NATIONAL 社（キャンベラ）（旧公共職業安定所・Job-Network 加盟）	35
4. EMPLOYMENT NATIONAL 社（シドニー）（旧公共職業安定所・Job-Network 加盟）	38
5. IPC EMPLOYMENT 社（Job-Network 加盟の職業紹介会社）	40
6. DRAKE 社（Job-Network 非加盟の人材派遣・職業紹介会社）	42
7. SYDNEY MORNING HERALD 社（豪州の最大手新聞社）	45
8. オーストラリア商業産業連盟 (ACCI)	47
【参考 4】 ジョブ・ネットワーク調査 1999／調査結果	
9. オーストラリア労働組合評議会 (ACTU)	59
【参考 5】 バーチャル・コミュニティーズ	

IV. 視察メンバーの所感	70
(1) 個人の責任と政府の役割が明確な豪州	満井 義政
(2) 政治の強いリーダーシップで職安の完全民営化が実現	相場 春夫
(3) 成果主義に立脚した行政サービス	木ノ内 博道
(4) 強いリーダーシップを感じた国	島津 繁寿
(5) 豪州経験を今後の会社経営に生かしたい	丹沢 直紀
(6) 民主官補のジョブマッチングを目指して	吉田 修
(7) 南十字星の下での議論	米川 一充

資料編

1. オーストラリアの労働市場	76
(1) オーストラリア労働市場の歴史的背景	
(2) オーストラリアの公共職業安定機関の民営化	
(3) 同概念図	
(4) 雇用関係統計	
2. 雇用・職場関係・中小企業省による Job-Network の評価	89
3. オーストラリア国立監査室による Job-Network の実行監査報告書（要約）	92
【参考6】 勧告	
【参考7】 付録	
4. Job-Network 「行動倫理基準」	106
5. A J S (Australian Job Search)	115
6. 雇用・職場関係・中小企業省の組織	118
7. リース大臣「職場関係—オーストラリアの積極的改革政策」	121
8. 1999 年度「雇用サービス入札願書」（目次のみ）	131
(1) 地域労働市場情報	
(2) 概説及びサービス条件	
(3) 入札、選択基準およびビジネス表示モデル、適用要項	
9. 「今後の労働市場規制緩和」（目次のみ）	
デズ・ムア労働大臣議会補助委員代表の研究論文	135
10. リース大臣への「御礼とご案内」	137
【参考8】 Useful Internet Sites	
11. 当協会の概要	139
12. オーストラリアでの記録	141

リース大臣日経記事 (平成 11 年 9 月 6 日 : 日本経済新聞より)

I. 視察の概要

1. 目的

経済社会の急激な変化に対応する雇用問題の解決の方策として、先進国では労働市場の規制緩和にむけて積極的な取組みが見られる。とりわけ豪州では、チープガバメントもと、労働力需給調整における官と民の役割が明別されており、先進的な施策を講じている。全求協では、我が国の労働市場の改善に向けて累次にわたり提言や要望を発表してきており、今後の具体的な提言に役立てるために、豪州の労働市場改革の実態の視察を企図したものである。

2. 視察団

団長：満井義政（株）アルバイトタイムス	相場春夫（株）リクルート
木ノ内博道（株）学生援護会	吉田 修（株）リクルート
島津繁俊（株）九州雇用促進事業会	丹沢直紀（株）エール
米川一充（社）全国求人情報誌協会	

3. 日程

平成12年5月14日～5月21日（日） シドニー、メルボルン、キャンベラ

4. 訪問先

- ① ピーター・リース雇用・職場関係・中小企業大臣
- ② 雇用・職場関係・中小企業省（Job-Network 関係者）
- ③ Employment National シドニー（旧職安）
- ④ Employment National キャンベラ（旧職安）
- ⑤ i p c Employment 社（民間職業紹介業者、Job-Network 加盟）
- ⑥ DRAKE 社（民間職業紹介業者、Job-Network 非加盟）
- ⑦ オーストラリア労働組合評議会ACTU本部（インターネット事業担当）
- ⑧ オーストラリア商業産業連盟ACCI本部（雇用担当部長）
- ⑨ SYDNEY MORNING HERALD 本社（最大手新聞社 求人広告部）

Ⅱ. オーストラリア労働市場に関する報告要旨

1. 労働需給調整政策の改革の概要

- ①豪州は世界に先駆けて公共職業紹介所にあたる連邦雇用サービス（CES）を廃止し、株式会社「Employment National（EN社）」として再編して民営化した。
- ②政府は、各地のEN社を含む民間の有料職業紹介事業者や社会福祉団体によって「Job-Network（J-N）」を組織し、職業紹介・職業教育訓練を入札制度によってアウトソーシングした。政府は就職困難度とマッチング人数に応じて出来高払いで助成金を支払う。
- ③雇用・職場関係・中小企業省は、インターネットを活用した「Australian Job Search」という求人情報サイトを設置し、Job-Networkへの参加・非参加を問わず、求人情報の公開を行っている。
- ④改革にあたって政治的リーダーシップを発揮したのは、ピーター・リース雇用・職場・関係・中小企業大臣である。

2. オーストラリアにおける労働政策の変革の歩み

- 90年代 公共職業紹介所（CES）の“高コスト・低パフォーマンス・非効率”の独占的職業紹介が社会問題になる。
- 96年 ハワード自由・国民連合政権が「雇用サービス法案」の中で、“職業紹介への市場原理の導入、民間と公共団体の同一条件下での競争”を謳う。
- 97年 公共職業紹介所（CES）の業務の民間への一般競争入札を決定。
「連邦サービス機関法」の成立により、失業給付と社会保障業務を行う独立行政法人「Centrelink」が発足。
- 98年 公共職業紹介所（CES）を廃止し、政府出資の株式会社「Employment National社」に再編。Job-Network スタート。第1期一般競争入札の実行。
- 99年 改革推進。リース大臣来日。第一段階の評価発表（効果あり）。
- 2000年 第2期一般競争入札の実行。

3. 「職業紹介の民営化」前後での仕組みの違いと Job-Network について

(*参考1. 2参照)

【Job-Network】

- Job-Network 加盟企業に支払われる料金は、サービス内容と困難度に応じて定められている。通常（難易度が低い）の職業紹介で政府が支払う料金は、1.4万円～4.5万円／人である。
- この層の人数は多いが、この収入だけに依存して企業経営を成立させるのは容易でない。

【Job-Network 不参加企業の動向】

- Job-Network の主な利用者は、どちらかといえば低スキル・低賃金ワーカーであり、ハイスキル・ワーカーやマネジメント層の求人については、人材斡旋会社と雇用主の企業が個別契約を行っており、Job-Network 出現による影響を受けていない。また、新聞社の求人広告もここ数年増加が続いており、Job-Network 出現による影響を受けていない。なお、職安が民営化されて発足した Employment National 社（株主は大蔵大臣）は、求人がマッチングしない場合に、新聞に求人広告を出してフォローしている。

【参考 1】ジョブ・ネットワーク (Job Network)

1. ジョブ・ネットワーク (Job Network) とは？

- ・約 200 のメンバー企業・団体によりオーストラリア国内 2,000 ヶ所で運営されているサービスである。地域社会、民間および EN 社で構成されている。
- ・求職者に対する情報提供の窓口として機能する、行政機関であるセンターリンク (Centrelink) を設立。
- ・50 年続いていた古い公共職業紹介所 (CES) に代わる新しい雇用サービスの形態。
- ・競争入札による契約。

2. ジョブ・ネットワーク (Job Network) の目的

- ・求職者への良質なサービスを提供。特に失業手当を受け取る者に対して有益。
- ・長期失業者に対する持続的な援助を供給することにフォーカスされている。
- ・金額に見合うよりよい価値を提供。
- ・シンプルなアクセス。豊富な情報からの自由な選択。

3. ジョブ・ネットワークの各サービスと助成金額 (* 1 豪ドル=約 70 円)

- ① 職種あつ旋サービス (Job Matching) —— 200 ドルから 650 ドル
募集や就職先の空き状況を調査し、求職者に就職あつ旋する。
- ② 求職技術訓練サービス (Job Search Training) —— 265 ドルから 880 ドル
職探しに備えた、トレーニングおよび援助を行なう。
- ③ 集中的な援助サービス (Intensive Assistance)
最も不利な立場にいる求職者に対して、個人的なサポートおよび援助を行なう。
 - ・レベル A —— 4,660 ドルから 9,200 ドル
 - ・レベル B —— 9,220 ドルから 14,200 ドル
- ④ 新事業奨励制度 (New Enterprise Incentive Scheme)
失業者に対する起業の支援を行う —— 2,060 ドルから 5,950 ドル
- ⑤ 収穫労働サービス (Harvest Labor Services)
雇用者に対し、季節限定の雇用を可能とするサービスを行なう。

4. 旧公共職業紹介所 (CES) スタッフの配転

- ・1996 年の 6 月に公共職業紹介所 (CES) およびその他の関連するエリア・オフィス網は約 10,000 人のスタッフを抱えていたが、これらは次の各エリアへ異動。
- 約 3,700 人がセンターリンク (Center Link) に異動。
- 約 700 人は政府系の職業紹介機関の Employment National に異動。
- 数百人は他の連邦機関に再就職。

- 一 約 2,750 人は依願退職をした。
- 一 約 900 人の一時的スタッフの縮小があった。また、残りは全国的な人員削減を余儀なくされた。民間企業への転職者も多い。

(5) パフォーマンス結果

①1998年5月1日から2000年1月21日までに以下が実行された。

- ・ ジョブ・ネットワークサービスにより 470,000 件の適格な職業あっ旋を実施。
- ・ 約 89,000 件の求職技術訓練サービス (Job Search Training) が開始された。
- ・ 511,000 件以上の集中的な援助サービス (Intensive Assistance) が開始された。
- ・ 集中的な援助サービス (Intensive Assistance) を受けた約 157,500 人の求職者に対し、就職先が決定された。

②2000年1月21日までの12か月間：

- ・ ジョブ・ネットワーク (Job Network) は、1週間当たり平均 6,000 人以上の失業者に対し、就職先をあっ旋した。

* 1999年から2000年の全国調査の結果

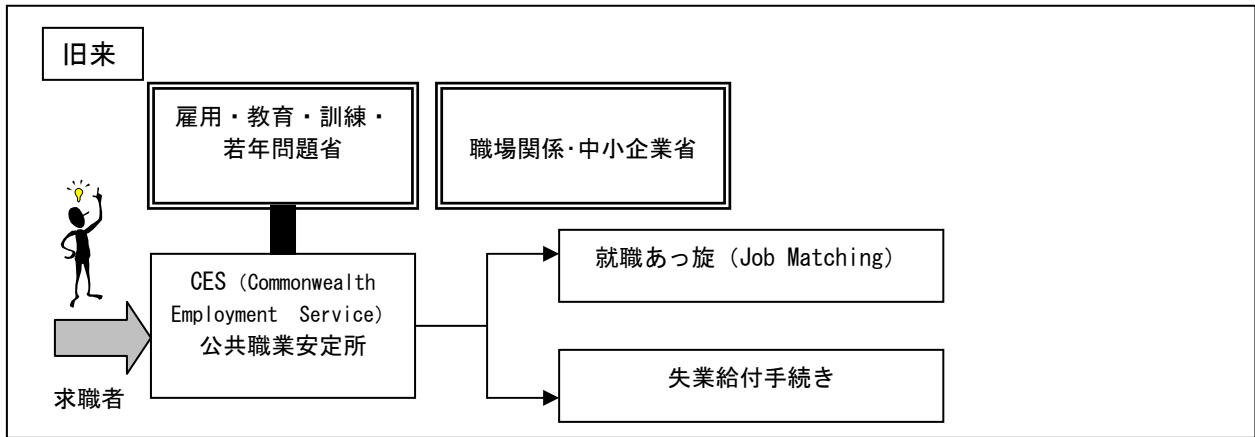
【肯定的な結論】

- ・ Job Network に契約をした第一期加盟業者等に対し効率的なサービスを提供している。契約管理の準備およびガイダンス資料は満足するものである。
- ・ 集中的な援助サービス (Intensive Assistance) の紹介手続きは正常である。
- ・ Job Network のシステム・セキュリティの枠組みは正常である。
- ・ 情報枠組みの実行は満足の行くものであり、これまでの個人の雇用援助プログラムに比べて、金額に見合うより良い質を提供している。

【改善すべき提案】

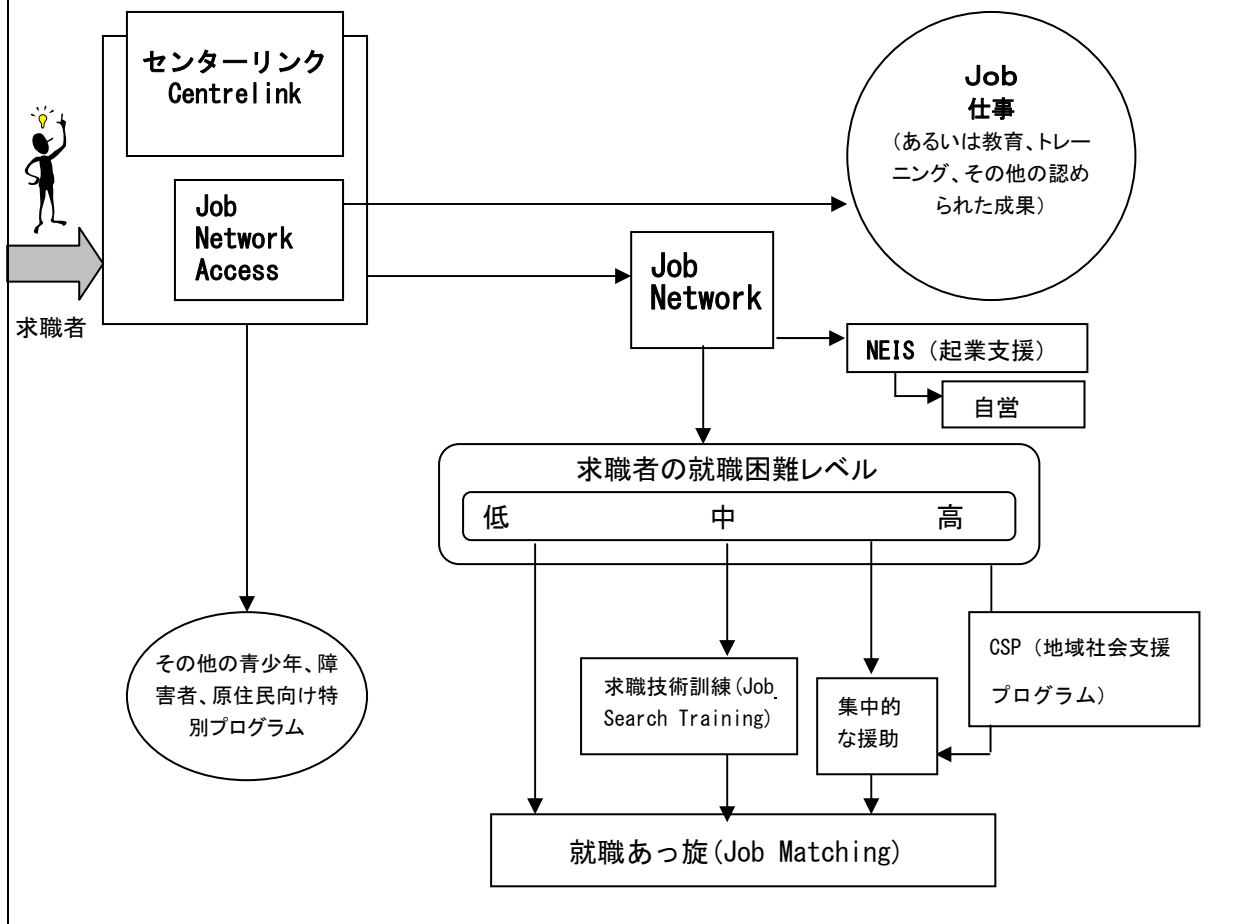
- ・ 業者の各代表とセンターリンク (Centrelink) との間で高いレベルの問題解決が図れるようにコミュニケーションの向上を期待する。
- ・ 省の全面的な優先事項を反映する Job Network のリソースプランニング機能を州および各地区オフィスのために枠組み開発を行うべきである。
- ・ セキュリティ制御のよりよい文書化、および IES へアクセスするユーザの変更に厳しいモニタリングを行うこと。(IES : Integrated Employment System / 雇用・職場関係・中小企業省の新規求人運用のための統合雇用システム)

【参考2】「職業紹介民営化」前後での仕組みの違い



ジョブ・ネットワーク (Job Network)

※雇用の分野を職場関係・中小企業省の所管業務に再編し、旧CESの失業給付業務をセンターリンクに移管して年金等の社会保険サービスをワンストップ化。CESは解体され従来のジョブマッチング業務は、政府出資の株式会社エンプロイメント・ナショナル (Employment National) 社として民営化され、ジョブ・ネットワークの一員として再編された。



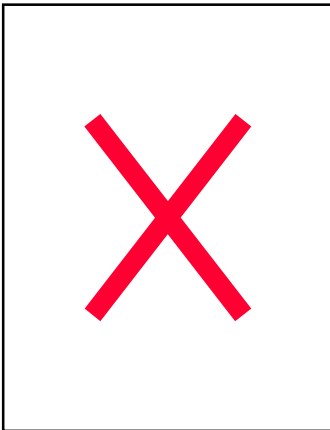
Ⅲ. 取材報告の概要

1. ピーター・リース雇用・職場関係・中小企業大臣

プロフィール	1996年から、職場関係法 (Workplace Relations Act) を含めての雇用、職場関係、中小企業担当大臣の任に就いている。
対応者	Peter Reith 氏



(1) リース大臣プロフィール (ホームページより)



ピーター・リース (Peter Reith) 雇用・職場関係・中小企業大臣／下院議員／妻 (Julie) と息子4人、関心事項は読書、家系、政治。

●大臣として

大臣として、Reith 氏 (Mr. Reith) は内閣問題を含めてすべての大臣職によってカバーされた問題に対する全体的な責任を持っており、1996年から職場関係行法 (Workplace Relations Act) を含めての雇用、職場関係、中小企業担当大臣となりました。中でも、職業の健康と安全性、労働者災害補償と差別撤廃措置に関する政策問題に対するミッションを持っています。

●大臣経歴・概要

ピーター・リース氏の支援地区は南東にメルボルン、モーニングトン半島を含めて、西ジップスランドの一部とフィリップ島です。氏は1950年、メルボルン生まれで、Monash 大学において法律と経済学両方の学位を修了し、その後、地方自治体議員として、またフィリップ島で初めてとなるクリスチャンの男女共学の学校の創立に携わり、Newhaven 大学の終身会員になるなど、氏の地元の地域共同体で活発に活動しました。

氏の政治的なキャリアは、青年自由運動 (Young Liberal Movement) に始まり、いまでも連邦のパトロンをしています。1982年12月に補欠選挙で最初に選出されました。ところが下院議員として宣誓を行う前に、政権が労働党のボブ・ホーク (Bob Hawke) 内閣に移ったのと同時に、3カ月間後の1983年3月にその席を失いました。

しかし、1984年12月に再選を果たし、1985年2月に下院議員としてはじめて宣誓しました。

その後、影の内閣（注：英国の伝統を受け継ぎ、野党は常に影の内閣「Shadow Cabinet」を組織する）で「住宅、建設担当大臣」「スポーツ、レクリエーション、観光事業大臣」「労使関係大臣」「防衛、外交問題大臣」を歴任しました。さらに、1988年には影の検事総長として、保守連合（自由党+国民党）の憲法擁護の立場から、労働党の提案した憲法改正の国民投票に対抗し否決しました。1990年から1993年まで彼は野党の副リーダー（Deputy Leader）であり、影の財務大臣でした。この時期に、与党（労働党）に対する「対抗政策」"Fightback"を企画立案し、「商品とサービス税導入の提案」等のプレゼンテーションを行い、1993年の選挙では保守連合の主要な貢献者となりました。この政策で1996年3月に保守連合は労働党を破り、自由党のハワード党首が首相の座に着きました。その組閣の際に、下院のリーダーとして労使関係、公共サービス関係の政策で首相をサポートした功績が認められ、現職の大臣に任命されました。第1次ハワード内閣の12カ月間に、彼は保守連合において労使関係政策を実行することを公約し、議会にオーストラリアの公共サービスを見直す新しい法案を提出しました。

1997年7月、大臣の職責は職場関係（Workplace Relations）と中小企業（Small Business）とされました。4カ月の内に「新公正取引政策」パッケージ（New Deal Fair Deal Package）として知られている包括的な改革のセットを発表しました。それは、過去20年間で、最も良い中小企業パッケージとして中小企業グループによって評価されました。

1998年10月に保守連合の選挙勝利の結果、氏の責任の範囲は雇用問題についても拡大されました。1998年12月までに、彼の大臣の同僚、Tony Abbott氏と一緒に、ジョブネットワーク（Job Network）の改革を発表しました。1999年5月に、彼は新しい雇用政策「原住民雇用政策」（Indigenous Employment Policy）を発表しました。新しい政策は先住のオーストラリア人（Australians）のために、民間部門での雇用創出を約束しています。

1999年8月には、若年層の賃金率を守り、若い人々の雇用機会を促進する法律の通過を約束しました。政府の中小企業への約束は、Ralph Reportに対する回答として1999年9月に新しい事業税システム（New Business Tax System）を発表し強化されました。

(2) ピーター・リース雇用職場関係・中小企業省大臣へのインタビュー

(2000. 5. 17 メルボルン・カッセルパレスにて／敬称略)

●「ジョブ・ネットワーク」を合理的に改善

満井理事長：私は、このチームのチームリーダーの満井です。今日は大変貴重なお時間を取っていただきまして、ありがとうございます。私どもは、ピーター・リース大臣との面会を大変楽しみにしております、今回の視察の中で一番のイベントでございます。本当にありがとうございます。

今回のきっかけは、リース大臣が昨年7月に日本を訪問された折の新聞記事で、民営化の効果を紹介しています。その記事を見てぜひ取材をしたいと思って参りました。これを差し上げてください。大臣、よろしいでしょうか。(新聞記事をお渡しする)

リース大臣：何を言ったかな。間違いがないかどうかちょっとチェックしてみます。(新聞記事をチェックされた後) いいんじゃないんですか。

満井：大臣、大変限られた時間ですので、質問を早速させていただきたいと思うのですが。

リース大臣：その前に、まずこちらから皆さんを歓迎させてください。そして、今回、こちらのいわゆるリフォームに興味を持っていただきまして非常にありがとうございます。こういった日本とのいろいろな交換の機会を持つことは非常に有効であると考えておりますし、過去4年間のうちに私は2度ほど日本へ伺いまして、この件に関してお話しさせていただいております。

今回の改善で「ジョブネットワーク方式」を取っておりますことは、国際的に見ても新しい仕組みということで注目されていると思っております。そして、概算で旧来の方式に比べますと50パーセントほど結果がいい数字になっています。

つい先日、国の監査室のほうからの報告がございまして、第1回目の契約に基づく各エージェントの運営についての結果がまとめ、「非常に効率良く運営がされている」といったレポートが上がっております。これは、一応外部の独立機関というかたちのレポートになっておりますので、詳細がご入用でしたらレスリーさん(ジョブネットワーク担当)のほうからお渡しできます。

満井：ぜひいただきたいと思います。

リース大臣：こういった面から見ましても、国際的にも非常に注目を浴びておりますので、皆様のご訪問を歓迎致しております。ご質問いただきました件につきましては書面での解答を用意してございます。更に何かご質問いただいても構いません。

満井：分かりました。ありがとうございます。それでは、最初に質問させていただきたいのですが。民営化されたということに関して、今お話がありましたように、大変効率的な運営をされているということで驚きました。民営化ということは、目的が行政の効率化だということを知っておりますが、目的はそれ以外にもあったのでしょうか。もしあれば伺いたいと思います。

リース大臣：民営化という大きな枠で見ますといろいろな目的があつてなされる場合がありますまして、特に、テレコミュニケーション関係の場合では赤字を返済するといったことなども目的のうちに入ってくるかと思ひます。今回の雇用の面に関しましては、政府の機関を売却するというのではなくて、政府のサービスを民間に契約委託するというかたちを取ることによってサービスの提供を向上させようというのが目的であります。そして、雇用の機会を増やしていこう。これは、雇用主の方にとりましては被雇用者の方にとりましては非常に大切なポイントであるかと思ひております。

従ひまして、このジョブネットワークの組織というのは、仕事と仕事を求めている人たちの間に立つ立場のものであるということになっていひます。これが純粋な商業的な意味での民営化かという、ちよつと違う部分もあるかと思ひます。と申しますのは、こちらからそういった契約を受けて活動している組織の中には、慈善団体のような、いわゆる民間企業とは言い切れないような組織も入ってくるからでひす。

相場副理事長：今の関連の質問でひす。効率化の結果、オーストラリアは、チープガバメントや規制緩和が大変進んでいる国だと感じていひます。この規制緩和やチープガバメントの推進力の背景みたいなものは何でひしょうか。例えば、政治家のリーダーシップがあつたのか、あるいは国民性なのか、あるいは財政等の問題があるのか。その辺を教えていただけるとありがたいと思ひます。

リース大臣：一つというわけではなくて、もちろんいろいろなポイントがあります。野党側に言わせれば、「政府はとにかくイデオロギーに走っている」といひたことを言うでひしょう。その面を否定するわけではないでひす。政府はこうだということにレツテルを張ってしまうことは簡単でひすが、私どもは基本的には右寄りの政府であるというふうには思ひていひます…。

相場：政治のリーダーシップが強かつたわけで、政府主導の成果でひすか。

リース大臣：政権を取つてこの4年間で、過去の政府に比べたらかなり形を失つていひるということに言う方がいひると思ひます。

満井：私たちからしたら、特にピーター・リースという大変強いリーダーシップを持つていひる方がこれを担当したからできたような気もしひます。その辺はいひかがでひしょうか。

リース大臣：確かにこのリフォームは今進んでおりまして、職業紹介の委託契約も第2回目に差し掛かつていひますから、このまま制度が元に逆戻りすることはもうないと思ひます。そして、先程イデオロギーの話をしましたけれども、ここに戻つた場合でも、今のシステムを批判することは非常に難しくなつていひます。といひるのは、前よりずっといいといひることが、数字の上でも被雇用者の側からも出てきていひる事実は認めなければいひけないからでひす。

そして、このリフォームについては、こちらの省庁でも何人かの重要人物が関わつておりまして。一番最初のステップを取つたのはバーン・ストーン議員でひす。そして、ドクター・ケンプも関与していらつしひますし、私自身は、98年10月から大臣といひ

うことで担当になっております。現在は、毎日のこういった取り扱いは自分の下におりますトニー・アボットがやっております、私は一応政策担当ということになっておりますけれども、実際に携わっているのは彼がといった形になっています。

満井：大臣、今まで私たちはこの2日間で、エンプロイメントナショナル社をはじめ民間の紹介会社、いわゆるジョブネットワークグループと、ジョブネットワークに入っていないドレイク社のような民間の会社を見てきました。ジョブネットワークグループは政府機関から手数料をもらっているということで、少し私どもは驚いたわけです。これは、今後ともずっと政府機関から収入を得てジョブネットワークはやっていくのかどうか。これからまだ更に労働市場の中で規制緩和をされていくのか、変化があるのか。その辺をちょっと伺いたいです。

リース大臣：今回のシステムにつきましては、96、97年頃から話し合いが始まりました。実際には、98年になってから始動、私が担当するようになってから更にそれを明瞭なものにしたということです。ちょうど3年契約の満期に近付いており、ちょうど落ち着き始めたところですから、特にこの先変更ということは考えておりません。

オーストラリアはずっと長い間、民間がやっている部分と公営の部分というのが混在してきたわけです。公営の職業紹介所があった時は、全体の市場の30パーセントほどをそちらで扱っていて、残りはもともと民間が扱っていたといった背景があります。

●契約の更新はエージェントの実績しだい

リース大臣：政府が民間に料金を支払っているということで、これは特に驚かないでいただきたいのです。というのは、民営化が進むまではいわゆる職業斡旋をしていた公務員の人に対しては給料というかたちで払っていたわけですから。人間一人一人で見ただけの場合は、元公務員の人がそのままそこで働いている場合もありますから、同じ人に給料を払っているということもあるかもしれないです。

大きな違いは、新しいシステムでは、各エージェントの業績が良ければどんどん仕事が増えて、業績が悪ければ契約が更改されないということになります。今回もエンプロイメントナショナル（民営化された旧職安）はあまり業績がよろしくなかったのもので、随分と契約の数が減ったはずで。

政府にとりましては非常に難しいことではあるわけです。エンプロイメントナショナルがどうかというのは、結局、どれだけ契約を履行できたかというところで見えていくわけですが、もう少し契約を上げたくてもほかの入札業者が業績が良ければなかなかそうはいきません。野党側に言わせれば、「政府は論理的にエンプロイメントナショナルに仕事をやりたくないんだ」ということを言ってますが、そうではなくて、こちらは仕事はしてもらいたいが、やはり競争性を持ってもらわないと困るということです。

満井：よく分かりました。

相場：このシステムは、政府としては当面これを続けるという意志でやっているわけです。

ね。実はなぜこんな質問をしたかという、午後に各種機関や労働組合を訪問する時の背景理解という意味があります。それからもう一つ、この国の政策が大変いい結果を及ぼしているということも事前の資料でつかんでおります。しかしながら、これまで取材してきた感想を言うと、例えば1人当たり200ドル（1.4万円）から400ドル（2.8万円）のマッチング料金の問題やエンプロイメントナショナル社の改革速度を更に高めなければならないことなど、民間経営で課題を残しているような感じがしました。従ってこういう質問を致しました。

リース大臣：政治的に見て、このシステムに対しての変更はないと思います。野党の方も変更しないということを表明しておりますので、変更はないと思います。野党側は常に批判的な立場を取っておりますので、もし何か変更を加えるとすれば、ジョブネットワークのメンバーに更に雇用のためのトレーニングを提供するというようなことを加える可能性はあります。

ジョブネットワークを設立した時には、それまであった様々なものを廃止しました。例えば幾つかの研修トレーニング制度などがそうです。そちらのお金をすべてジョブネットワークにつぎ込んだといったかたちを取りました。

私どもは、前政権がやっておりましたトレーニングプログラムには非常に批判的でありました。私たちの意見では、このトレーニングプログラムではかなりの額のお金が無駄になったというふうに見ています。これは、人々に資格を取らせても、それを使う可能性が全くないような、言わば無理やり資格を取らせているようなシステムだったからです。つまり、失業者をそのトレーニングプログラムに参加させることによって、「もう失業者じゃないんだ」と言って誤魔化していたような気がします。

ジョブネットワークにおきましては、各メンバー会社は、誰かに仕事を見つければどんどんお金が入ってきて裕福になるわけです。ですから、トレーニングをすることによって受益につながると判断すれば、各社がそういったトレーニングを提供するということはあり得るわけです。

例えば、ある失業者がジョブネットワークのメンバーの会社に行きます。面接をした結果、あなたはフォークリフトの運転手の資格を取った方が仕事が見つかりますよと判断をした場合、その研修だとか免許料というのはその会社が肩代わりをすることによってその人の雇用につなげる。ひいては、会社の利益につなげるといったことがあり得るわけです。

ですから、こちらのトレーニングのシステムというのは、仕事を得るためのトレーニングにつながっています。そして、そのシステムに対してこちらはしっかり管理できていると思います。今回のシステムはそういった管理機構が組み込まれているシステムです。以前のシステムはとにかくお金を出した後はお任せというかたちでかなり無駄に使われたと思っています。

相場：もう一点お伺いします。誤解をしていただきたくないのは、この基本的なシステムが大変素晴らしいということは承知しています。われわれは、ドイツやフランス、もちろん

ん日本のシステムと比べても、貴国の雇用政策に大変卓越した改革のポリシーがあるような感じがしております。しかし、今エンプロイメントナショナル社等が民間のマネジメントパワーを使って必死に経営をしているけれども、経営が成り立たなければこの仕組みが崩れていくわけです。民間会社としての経営が成り立つようなリフォームというか、カスタマイズが必要ではないかという感想を持ったのです。

●統括的ポリシーで見る

リース大臣：今お話しになられたのは、エンプロイメントナショナルを一つの組織として見た場合のマネジメントのお話になるかと思います。ポリシーという大きな総括的なレベルから自分が見た場合は、エンプロイメントナショナルもほかの民間の組織と全く同一に見ていますので、内部的な経営の問題というのは各組織の問題であろうと思います。ですから、ドレイク社だろうがミッションオーストラリア社だろうが、自分は同じだと考えます。

一つ違うことは、エンプロイメントナショナルは、もともとは政府の一部だったものがこういったかたちになっているということにあります。大蔵大臣がエンプロイメントナショナルの株主なんです。ですから、彼は自分が株を持っている会社の経営というかたちで見ますが、自分はほかのエージェントは全部同一といった見方をしています。

相場：分かりました。

リース大臣：ACTU（オーストラリア労働組合評議会）はいつご訪問されますか。

相場：今日の午後です。

リース大臣：今日午後行かれましたら、エンプロイメントナショナルは最低だとかこの実験は全然駄目だとか、そういうことをいろいろ言うと思います。というのは、彼らは基本的にこういったサービスは政府が提供するべきだという立場を取っております。この政府は駄目だとかいろいろ言うと思いますけれども、そういう背景があります。

彼らに対して私どもの答えはこうです。こういった契約をするときには一般公開の入札制度を採っているわけです。ですから、こういったサービスをこれくらいの値段で提供しますよということを各組織が言ってきて、そこにエンプロイメントナショナルも一緒に並んで入札するわけです。その結果を独立したグループに判断してもらって、条件も業績も一番いい所に発注します。その結果、エンプロイメントナショナルは駄目だったという結果が出てくるわけです。このように、こちらとしては国民の血税をそういったかたちで使っていくわけですから、一番価値を持った使用方法をすべきだという立場を取っています。

満井：少し話が違う質問をさせていただきたいのです。日本では今、若年者の失業率が高く困っています。特に、高等学校や大学を卒業したばかりの若者たちがなかなか就職できないんです。この傾向はオーストラリアでも多分同じだというふうに聞いていますが、こういった若い人たちの雇用問題について、やはり民間で行うべきだというふうに考えていらっしゃるんですか。あるいは、もっと政府が関与すべきだというふうに考えていらっしゃるんですか。

やいますか。

リース大臣：最終的なことから申し上げますと、雇用主は賃金と生産性が見合えばその人を雇うというかたちになるわけなんです。賃金がどうのというのは自分は専門ではないので、あまり詳しいコメントはできないですが。

満井：つまりそれは「自己責任」。若い人であろうがキャリアを持った人であろうが、あるいは高齢者であろうが、みんな自分の責任において仕事を探すということをしなさいというふうに大臣はお考えなんですか。

リース大臣：そうですね。私としては、各個人だけではなく、雇用主も政府もそれなりの責任を果たすべきだというふうに基本的には思っております。私としては、若い人の最低賃金は成人の最低賃金よりも低く設定すべきだという立場です。これはなぜかということ、若い人のほうが技能も低いということが挙げられるからです。

私にも4人息子がおりますけれども、一番上の子が21の時に下のほうの子は16だったのです。自分がこの2人のどっちを雇うかということ、いくら16の子がとてもいい子であっても、やはり21のほうを雇うであろうというふうに言えるわけです。雇用主が「じゃあ17歳ぐらいの子にももっと賃金を支払いましょう」と言うのであれば、それは一向に構わないのですが、政府のほうがそうしろというふうにはなりません。21歳以下の場合は、各年齢に応じて最低賃金というのが決められております。

相場：大臣にいただいた時間をオーバーしましたが、時間は大丈夫ですか。

リース大臣：構わないですよ。

相場：じゃあ一ついいですか。関連質問です。今、21歳と16歳のご息子の年次の差の話が出ましたけれども、大臣は昨年日本に来られ、日本の労働事情を視察されましたが、日本独特の雇用システム、いわゆる終身雇用や年功序列についてどう感じられましたか。ご感想を少し聞かせていただけませんか。

リース大臣：完結に言うと、終身雇用とか年功序列は、これからの日本では長続きしないのではないかというふうに思います。

満井：今日は我々のために貴重なお時間を賜り本当にありがとうございました。今、日本の雇用は大きな変革期を迎えており、今回の大臣のお話は日本の雇用政策の在り方に大いに参考になるものでした。近い将来、ご来日の機会があれば当協会と再び懇談のお時間を賜ればこれに勝る喜びはございません。

(3) リース大臣に提出した質問に対する文書回答

Q 1. 公共職業紹介所にあたる連邦雇用サービス (CES) の廃止と民間の職業紹介業者への委託により労働市場が規制緩和を実施した背景とその理由は何ですか。

- 雇用サービス市場の構築は 1996 年の新政権によって設立された政策でした。雇用サービスの主な改革は、柔軟で、個人のニーズに適合したサービスを提供することにより、失業中の人々(特に長期失業者)に持続性ある雇用の確保を支援することでした。失業者が誰と取り引きするかという自由な選択、様々な技術と能力を民間組織と公共団体に情報開示を行うことを含む多角的なサービスを提供することを目的としています。
- オーストラリアの政府は、さらに、プロセスに対して資金の支払いを行うのではなく、雇用の確保と雇用サービスの代金に見合うよりよい価値を達成させる組織側に報酬を与えるという方針を打ち出しました。
- ジョブ・ネットワーク(Job Network)は、50 年の歴史を持つ連邦雇用サービス (CES) に取って代わるシステムです。大多数が、1990 年代に入ってから CES が独占的かつ効率的な業務ができなくなってきたことを実感しておりました。高い代金の支払いと効果のないプログラムによって就職困難な求職者達をかき回し、求職者や雇用者に適切なレベルのサービスを供給していませんでした。
- 1998 年 5 月 1 日に、オーストラリア政府は、民間、地域、並びに政府組織で構成されている雇用サービスの提供を目的とする全国ネットワークシステムのジョブ・ネットワーク(Job Network)を設立しました。ジョブ・ネットワーク(Job Network)の導入は、オーストラリア国内において政府出資のサービス形態として、先例がなく全くの抜本的な改革であり、政府の役割を、供給者 (Provider) からいわゆる購入者 (Purchaser) へと移行し、他の民間組織との間で新しい協力体制を構築することを目的としたシステムです。
- ジョブ・ネットワーク(Job Network)の下で、公共職業紹介部門は政府系職業紹介機関のエンプロイメント・ナショナル (Employment National) を通して、雇用サービス提供としての役割を維持しております。雇用サービスの提供に必要な完全競争市場を維持するために、エンプロイメント・ナショナル (Employment National) はその他の競争相手である民間業者や地域業者と同じ条件のもとでサービスの提供を条件としています。

Q 2. どのような確信をもって規制緩和の促進に踏み切りしましたか？ また、規制緩和を促進するシステムを変更するため、どのような点にエネルギーを集中されましたか？また、適切な立法が可決され、あるいは立法が施行されるまでの期間、どんな問題に直面されましたか？

●私たちは、絶対的な確信をもって雇用サービス市場を実施いたしました。政府は、競争率の高い雇用サービス市場を確立することにより、求職者にとって最高のサービスの質の提供と政府にとってコスト効率の充実が実現できるものと確信しておりました。

●連邦政府が提供するサービスでこの方法での競争市場へ参入としては初めての分野でした。したがって、ジョブ・ネットワーク (Job Network) が成功したことは政府にとって重要でした。

●ジョブ・ネットワーク (Job Network) の導入は政府の決定がまさに立証されたのです。ジョブ・ネットワーク (Job Network) は、クライアントの満足、コストの効率性、および常勤の仕事について人々の数では CES よりはるかに成功しました。

●ジョブ・ネットワーク (Job Network) に関する調査によると、求職者の 75%以上がジョブ・ネットワーク (Job Network) が高いレベルのサービスを提供し、大変満足しているとのことです。CES およびジョブ・ネットワーク (Job Network) の両方から支援を受けた求職者の中で、CES が良いと答えた者の 3 倍もの人が、CES のサービスより、ジョブ・ネットワーク (Job Network) のサービスを高く評価しております。

●私たちが経験してきた障害に関する質問ですが、強いていえば CES が存在し続けたその 50 年間そのものでしょう。CES のシステムが主流だったために、雇用者および求職者は、従来のシステムから何を期待すべきかを承知しています。我々の予想通り、人々がジョブ・ネットワーク (Job Network) という新しいシステムに順応してもらうためにある程度の調節期間が必要でした。

●その他の問題に関しては、導入当初の初期段階で、センターリンク (Centrelink) からジョブ・ネットワーク (Job Network) の各業者へ紹介される十分な求職者数の確保に問題がありました。その改善策として、ジョブ・ネットワーク (Job Network) が効率的に運営されるように、センターリンク (Centrelink) では紹介する求職者のレベルを一定に保証する戦略を開発しました。

●第1回の申し込みは大変でした。そのため、省にとっては大きなチャレンジとなったのは確かです。これらの挑戦は、雇用サービスの抜本的な変化に伴う市場の準備から新しいシステムで今までとは全く異なる環境で働くスタッフの教育までと多岐にわたります。ジョブ・ネットワーク(Job Network)が申込者を受け入れていく中で、私どもは、手続きのテストシュミレーションや、ビジネス配置の複雑さに伴う革新的な技術などを含む多くの新しい試みを開拓してまいりました。このプロセスで、競争入札とそれを精査していく新しい基準がオーストラリアで確立されたのです。

●ジョブ・ネットワーク(Job Network)への第一回の申し込みでの経験により、市場計画、準備とコンサルティングの重要性、また申し込み者に対し必要事項の明確な説明の必要性が実証されました。

●我々は、最初の契約期間である1998年5月から2000年2月までの間に実施したアウトソーシングから多くを学びました。1つは、特に供給者が競争率の高い市場へ順応し、雇用者および求職者へのマーケティング、また成果に比例するキャッシュ・フローなどを含む商習慣に慣れるために一定の時間が必要であるということです。

●そのため、第2回目の申込者から根本的な政策の改善が必要とされました。この中には、すべてのジョブ・ネットワーク・サービスの価格競争による申し込み、成果に比重を置いた試み、また専門的供給者の導入および責任意識の強調を含んでいました。

【雇用サービス法案】

●ジョブ・ネットワーク(Job Network)を確立するために可決された法律は特にありませんでした。

●1996年に、政府は労働市場援助向けの新しいフレームワークを確立するために多くの法案を紹介しました。このパッケージは、主に職業紹介業のために競争率の高い市場を確立するための提案であり、民間業者と公共団体が中立かつ同じ条件のもとで扱われるものというような内容のものでした。

●この法案は1996年12月に議会で発表され、その後数か月間、議論と検討がなされておりました。議会で野党は様々な変更を提案してまいりました。政府はこれらの変更案の多くを受理しませんでした。

●議論の主な焦点は、提案された内容とその実施にあたるものに集中した内容でした。議論の核心は、公共あるいは民間のサービスの価値基準、競争にともなう影響とサービスの

質に対する市場原理についてでした。

●1997年6月中旬になっても、上院は未だ法案を検討しておりました。そのため、この段階で、政府は実施の遅れを回避するために、既存の法律内で改革を行うことを決定しました。このアクションは、新しい雇用サービス市場構築への道を開きました。法案についての議論はこの時点で保留されました。

Q 3. ジョブ・ネットワーク (Job Network) のメンバーが利用するインターネットデータベース・システムの有効性を教えてください。

●ジョブ・ネットワーク (Job Network) のデータベースは、高い評価を受けている連邦政府運営の AJS (Australian Job Search) サービスと密接な連携をとっており、ジョブ・ネットワーク (Job Network) のメンバー、雇用者および求職者が利用できるようになっています。

●AJS は求職者と雇用者をつなぐためのツールです。雇用者および Job Network のメンバーは、AJS に募集広告を掲載することができ、また逆に求職者はデータベースを利用して、興味のある職業を検索できるのです。

●このデータベースは、インターネット上でアクセスができ、ネットワーク化されたタッチ・スクリーンによりオーストラリア国内 2500 ヶ所以上で設置されております。また、1日当たり 50 万件の検索アクセス件数を誇る、オーストラリア国内でも最も頻繁に利用されている雇用インターネットサイトです。

●最近の変更は、求職者は履歴書をサイトへ一時掲載ができることです。これにより、求職者が求めている職種に募集があった時、自動的に通知が受けられるということが可能になりました。さらに雇用者は掲載されている履歴書リストを閲覧し、求めている技術や知識を備えた人材を検索できるようになっております。

●さらに AJS では、求職者のためにオリンピック大会関連の募集情報へのアクセスサービスも開始し、カスタマイズされました。詳細な機能は以下のとおりです。

- ①求職者に仕事を確保できるように、情報スクリーンにてオリンピック関連の情報、各オリンピック大会開催地あるいは関連の産業の求人情報と募集方法に関する情報を掲載。
- ②アデコ (Adecco) 社が運営する公式シドニー・オリンピック人材供給サービス団体で

あるオリンピック・レーバー・ネットワーク(The Olympic Labor Network)は、AJSに求人情報を掲載してまいります。

- ③求職者は履歴書を一時掲載し、オリンピック関連の求人募集をAJSのインターネットサイトあるいはJob Network 窓口を通して、オリンピック関連の仕事を獲得することが可能になります。
- ④オリンピック関連の人材確保団体関係者は、求職者が掲載した履歴書を閲覧し、従業員の確保のためにサイトを利用可能になります。

●また、Job Network のメンバーは、他の団体によって運営されている雇用サイトへもアクセスすることができます。が、AJS は最も頻繁に訪問されているサイトです。詳細に関しては、2000年5月19日に省で行われる会合にて発表されます。

Q 4. 労働市場の規制緩和を実現するために取られたステップとは？

- 雇用サービス市場の規制緩和はいくつかのステージを含んでおりました。
 - ①1996年8月にリリースされた『雇用援助改革：オーストラリア人の職業配置支援』
 - ②出資者とのコンサルテーションと議論
 - ③社会保障およびジョブ・ネットワーク (Job Network) へのエントリーの準備のためのアクセスポイントとしてのセンターリンク (Centrelink) の導入。
 - ④Job Network 雇用サービス市場の創立。

- 政府は、1996年12月に雇用サービスの包括的な競争率市場を確立することを決定しました。

- 申込者およびメンバーに対して、包括的なコミュニケーション戦略、リクエスト・フォー・テンダー (申し込みリクエスト) の必要条件および変更点などに関して説明がなされました。

- 戦略は次の点が含まれました。
 - ①12カ月間のパブリック・コンサルテーション (公共の相談サービス)
 - ②1996年12月と1997年5月の申し込み情報書類を2点
 - ③全国情報の「ホットライン (hot lines)」
 - ・ Job Network のウェブサイト
 - ・ 公開情報セッションを1997年2月、再度1997年7月に開催
 - ・ 「申込のリクエスト」のリリースに伴う情報セッションの開催

・「申し込みパッケージ」(Tender Information Kits)に含まれている質疑応答

●公正アドバイザーのブレーク・ドーソン・ワードロン弁護士事務所は1996年12月に申し込み手続きの公正さのモニターを行いました。公正問題および手続きに関する公正計画は、「申し込みリクエスト」の中に記述されています。独立した業務品質保証チームは、査定に必要な点すべてを含む業務を監督。

●1997年度版の「申し込みリクエスト」の書類(1997年8月4日にリリース)は以下の目的で作成されました。

- ①申し込み団体へ明確な情報を提供
- ②申し込みに関する必要条件を特定
- ③公正規定の適用
- ④最終的に、高品質な申込者を引き付ける

●Job Networkは1998年5月1日に正式な運営を開始しました。

●競争の高い市場の中で、最初の2年間にJob Networkほどの連邦雇用サービス(CES)よりも高い成果を出しています。少なくとも、CESに比べて就職率は50%高い結果が報告されています。さらに、重要な点として、Job Networkの利用者の満足度は非常に高く、大多数は従来の数字で処理されるシステムとは違い、人間的な対応に賛同しているという結果が報告されています。

●競争を妨げる対応に関しては、ACCC(オーストラリア競争消費委員会)が一般に産業のモニタリングを行う方法と同様な形で規制とモニターを行っていきます。

2. 雇用・職場関係・中小企業省

プロフィール	DEWRSB : Department of Employment, Workplace Relations and Small Business 同 省 は Job-Network Australia-Job-Search の運営主体である。
対応者	Leslie Riggs 氏、Jenny Shapcott 氏、Bob Harvey 氏他大勢



【取材の概要】

●Job Network へのシステム変更の理由、政府の役割

50 年以上にわたる CES の運営から、この新しいシステムになったのは、98 年度の 5 月からである。システム変更の理由は、CES が、失業手当を受給している失業者に対して、就職サービスを十分に行っていなかった事と、96 年に現政府が政権を取った際の厳しい経済状況の中で効率的運営の為、成功報酬制への切替えを迫られた結果である。

政府の役割としては、センターリンクという失業手当を支給する政府機関を設立した事と、年間に 10 億ドルの予算を使う一方でプロバイダーの管理または監視を行うことである。

●Job Network のシステム

Job Network へのアクセスは、センターリンクを通す事が必要である。求職者は、まずセンターリンクに行く。ここには Job Network の端末があり、求職者は、コンピュータを使い履歴書を作る、オーストラリアジョブサーチにアクセスする、電話、ファックスで履歴書を提出すると言ったこと等ができる。この仕組みでこれまで、失業者の約半数が、政府から何らの支給も受けず、6 ヶ月以内に仕事を探している。あとの半数に対しては就職困難度に応じて、ジョブマッチング、ジョブサーチトレーニング、集中アシスタンスといった就職支援を行っている。他には、起業奨励サービス。農業部門で収穫時に一時的に肉体労働のあつ旋をするシステムがある。

ジョブネットワークの加盟者への報酬については、ジョブマッチングでは 1 件に対して 200 ドルから 650 ドル、集中アシスタンスの場合には、さらにランクが A、B に別れ A ランクには 4,600 ドル B ランクには 14,000 ドル支払われる。

Job Network に関する第 1 回目の監査の報告書では、おおむね有効かつ効率的であると評価されている。評価された点としては、集中アシスタンスや、システム面でのプログラムの安全性、セキュリティーレベル、情報管理するベースの優秀性等である。反対に指摘された改善点としては、ジョブネットワークの会員同士での会話、通信の推進や、政府・ジョブネットワーク会員間の契約の管理（プライバシー保護の観点から等）である。

●Job Network のトレーニングの内容

ジョブサーチトレーニングは、履歴書を書く練習、仕事に応募する時の申込書を書く練習等である。集中アシスタンスの内容は決められておらず各プロバイダーに任されている。広範囲に多種類のプロバイダーがある事から、それぞれの特徴を活かす狙いである。師弟システム・アプレンティスシステムという、若年層の失業者または新卒者を対象とし、センターで技術等を学ぶというものもある。

Job Network 以外の部分でのサービスにワーク・フォー・ドローというものがある。若年層を特に対象とし、職業や仕事に対する考え方を若年層に持たせる事が目的である。

●オーストラリアン・ジョブサーチ

オーストラリアで一番大きく最もよく見られている雇用関係のインターネットのサイト。在職者のキャリアアップ転職にも利用される。アクセスは、インターネット、インターリンク・ジョブネットワークの事務所に設置された全国 2400 台のタッチスクリーン、電話等によって行う事ができる。四半期ごとにシステムが見直され地域社会のニーズや各ユーザーの意見を反映した情報が載せられる。4万件(インターネット上のオーストラリアの求人広告の約 40%)以上の求人があり、2万8千件以上の履歴書がログインされている。

【求人側の機能】

求人広告を載せる、求職側の履歴書を探す、候補者をリストアップする、または他のジョブネットワーク等のサービスにアクセスする等。求職者の履歴書2万8千件には、インターネットから24時間、365日無料でアクセスできる。求人側が広告を載せると、一晩のうちに関係の、または対象となる求職者の履歴書とリンク付けができる。

【求職側の機能】

仕事内容の閲覧、仕事のリストアップ、申し込み。ジョブネットワークのサービス内容の閲覧。ワーク・フォー・ドローシステムの閲覧等。他にアウトルックという、求人ニーズの発生見通し、給料のレベル等の様々な条件の見通しを見る事ができる機能がある。企業の求人情報の正しさ等のチェックに関しては、産業別などに大まかな条件・要件を設けており、それを満たしたもののだけがログインできる。しかし、給与や労働時間と言った詳細に至ってはチェックされておらず、これに付いては、求職者が自ら確認する手段が存在し、それに委ねられている。

情報管理レベル、セキュリティーレベルについては、ログオンする際のパスワード、求人広告側が履歴書をリンクアップする際の、個人名等プライバシーの秘匿等に依っている。

●Job Network について雇用省の調査

おおむね Job Network は、市場の競争性に大きく貢献しているという結果である。一部 Job Network へのアクセスが地方によってばらつきがある。求職者・求人者に対して選択肢が十分にあるのかどうか、といった事が改善の余地として指摘されている。

求人側調査では、利用者が過去17ヶ月間で非常に伸びており、99年9月には、求人広

告がピークで7万件を記録した。と同時に求人者が38%増加し、CESを使ったことのない求人者が、Job Network を使い始めたというデータも出ている。求職側調査では、集中アシスタンスの利用者が最も多くピーク時に月3万件を記録したという。

サービスの質についても、求職者からは、きめ細かい対応や職員の専門性の高さが、求人側からは迅速性や自社理解の深さなどが評価されている。また、サービスの柔軟性といった面でも、政府からの指示でなく各プロバイダーに任せている為、それぞれが柔軟に対応していることが、好評を得ている。市場展開という点では、地理的にオーストラリア全体をカバーしていると言う結果だったが、求職者のほうに、数多くのプロバイダーがいる事で、どこに行ってもいいかわからないといった、システムに対する誤解もあった。

その他に、評価指標としては、3ヶ月後の就業継続率や、各個人またはそれぞれのグループ(原住民など)に対するアクセスが平等であるかというものがある。さらに今後は、料金体制についても調査を行う予定である。

【参考3】雇用職場関係・中小企業省へのQ & A

Q 1. 労働市場の規制緩和を目的として過去数十年間に取り組んだ対策、およびそれらの有効性を教えてください。

●この点に関しては他機関（WRPLG）の管轄となっておりますが、ジョブ・ネットワーク（Job Network）に関する議論点がいくつかあるのでお答えします。

- ①ジョブ・ネットワーク（Job Network）の導入は、連邦政府サービスの提供システムとしては前例のないものであり、いわゆる紹介業者側から購入者側という形に省の役割を移行したものです。
- ②ジョブ・ネットワーク（Job Network）は民間や公共団体の技術を十分に活用しています。
- ③公共団体は、小規模ながらも、他の民間や公共団体と全く同じ条件下でビジネスの運営を行い、競争をし、民営化された Employment National Ltd. を通してその職務を果たしています。
- ④初期の調査結果によると、雇用者および求職者の両者に提供されているジョブ・ネットワーク（Job Network）の各種サービスの質は、顕著に改善されました。最初の2年間に報告されたデータによると、ジョブ・ネットワーク（Job Network）は、どの連邦雇用サービス（CES）による運営よりも、高い成果割合を出しております。少なくとも、連邦雇用サービス（CES）の求職者の就職率より、50%高い結果を出しています。

Q 2. 新しい産業への雇用創出および雇用推進を図るためとられた具体的な対策を教えてください。

●政府は、国内の経済および雇用成長を助長する安定したマクロ経済環境の生成を通して、すべての産業の雇用創出と雇用推進を支援しています。その他に全面的な雇用見通しを向上するために政府が着手した対策としては、労働市場の改革、各企業の規定書類の事務作業に伴う負担の軽減、および競争政策の拡張が含まれています。政府は、さらに広範な課税改革を実施しています。この中には、成長を妨げる既存の障害の撤去、法人税率の引き下げ、および輸出業者の卸売売上税の撤去を含む一括改革を進めています。現政権へ代わった1996年3月から、国内総生産（GDP）は平均年率4.3%成長し、また、雇用平均年率はその時以来2.0%の成長を見せました。

●政府は、新しい産業に対する具体的な雇用政策を特に実施しなかったものの、これらの産業に大きな雇用影響を与える可能性を持つ、より大きな改革、投資、および新規輸出入

場の開発を奨励することを目的とした発議案を作成しました。

- ①ビジネス改革のための資金的援助(最高 200 パーセントに相当する税控除の提供)を行う、研究開発助成金プログラム(Research and Development Start grantsprogramme)の開発。
- ②小規模のニュー・テクノロジー系企業を支援するベンチャー・キャピタル(ベンチャー資本)の供給を行う技術革新投資信託(Innovation Investment Fund)の設立。
- ③各企業が輸出市場の開拓・開発の過程でかかる業務推進費用に対し、財政援助を提供する輸出市場開発助成金(EMDG)計画の拡張。この計画は現在、毎年約 1000 人の新規輸出業者を扱っています。

●さらに、政府は、これらの産業のより大きな雇用成長を促し、既存の産業の成長を妨げる障害に取り組むことを目的とした数多くの行動指針を設けました。これらの行動指針は次の要素から構成されています。

- ①輸出、研究開発、収益性、雇用および市場成長を含む、現在の産業動向分析
- ②情報損失、教育・トレーニング、労働と市場のアクセス問題、およびビジネス投入コストを含む、成長障害の識別
- ③市場アクセス交渉の優先事項、および部門別規制の改正を含む改革優先事項の開発

●現在、それぞれの開発・実施段階は異なりますが、17 の行動指針が用意され、自動車、観光旅行、食物、建設、デジタル放送、情報産業および石油商品の下請部門を含む各分野でこれらの行動指針が実施されています。

●政府はさらに、新規事業奨励制度(NEIS)などのプログラムを通して、自営や小企業の支援にも力を注いでいます。NEIS は、成長しうる新規小事業の拡大を狙って、アイデアを持つ求職者をベンチャー経営が行えるよう支援しています。特に条件や資格はないものの、これらの事業が特定の分野であること(新規産業あるいは先端産業)が求められています。提供される具体的な援助は、小企業ビジネス管理技術のトレーニング、所得補助と経営アドバイス、起業後最初の 1 年間の業務指導支援が含まれます。

Q 3. 日本の労働省の外郭団体の 1980 年代の報告書では、連邦雇用サービス (Commonwealth Employment Service) についての記述がありました。

“私たちは求人募集を黄金を扱うように貴重なものとして扱っております。早朝に求人募集の案件が入り、その日の夜まで条件を満たしていない案件と判断した場合、雇用者に対し、電話で報告するようにしております。午後の間に、雇用者に納得してもらわなかった場合、私たちの職業紹介の能力に疑問があるものと判断しています。求人募集に適切な応募者（候補者）があがらなかった場合、雇用者に対し、広告あるいは他の手段により募集をするよう助言します。”

これは 1980 年代の連邦政府の執行体制の真実でしょうか？そうである場合、システムの規制緩和に対する管理の点にどの位の時間をかけられたのかを説明いただけますでしょうか。

●事実、連邦雇用サービス局が求人の獲得と顧客の支援に対する能力を重要視していたのは確かです。特に 1987/1998 年において、スタッフ一人当たりの就職あっせん件数の達成に比重が置かれていたのも真実です。

●1980 年代のビジネス界では、臨時労働者の再就職を第一にした急速な改革が要求されていた。民間職業斡旋機関は迅速且つ優れた臨時雇用紹介サービスを提供しており、クライアントのニーズに応えるべく、CES は、この競争的な環境の中で効果的に営業する必要がありました。

●1980 年代のコンピューター技術の進歩は職業斡旋に大きく貢献したと言えます。1983 年には CES で求人連絡用のジョブバンクシステムが始動されました。その後、1989-90 年連邦雇用サービス (CES) は、コンピュータ化された顧客登録を導入しました。JOBSYSTEM は、求人状況および求職者の個人情報ならびに雇用者情報などをすべて記録したメインフレーム・コンピュータアプリケーションであり、単一のオンライン・システム中で CES ネットワーク全体をリンクすることにより営業能率を著しく向上させたといえます。

●雇用サービス・システムの規制緩和の焦点は、労働市場プログラムの競争入札がより大きく重要視されていた 1990 年代まで遡ることができます。

●雇用サービス法 1994 年の下、長期失業者もしくは長期失業者になりうる労働者のために、オーストラリア雇用援助 (Employment Assistance Australia)、そして民間部門 (契約ケ

ース・マネージャー) からケース・マネージャーが現れはじめました。

●この段階では、民間と公共ケース・マネージャーとの間の競争は、幾つかの要因により制限されていました。その要因として挙げられるものとして、公共部門は、徐々に縮小されて来たが一定の市場シェアが確保されていた上、供給するサービス料金も設定されていた事があります。連邦雇用サービス (CES) は、労働交換サービスの供給および労働市場プログラムの運営により、今日まで営業して来ました。

Q 4 & 5. インターネットと出版物の求人広告による就職経路についての情報を教えてください。

また、雇用につながる様々なアクセスチャンネル、および各々が全面的な雇用に寄与した程度についての情報 (統計など) を私たちに教えてください。できれば、この情報は規制緩和まで (過去 20 ~ 30 年) そして次に記する項目に対してそれぞれ年別差違構成比という形で提供して下さい。

公の職業紹介所 / 民間雇用会社 / 派遣機関 / 求人広告 / 縁故者登用 / 他の手段によって

●雇用につながるそれぞれ異なった方法での相対的な成功例に関する情報は、オーストラリアでは限られています。従って、この情報はオーストラリア連邦政府統計局 (ABS) が 1982 年, 1986 年そして 1990 年 ~ 1998 年まで 2 年置きに行った「就職活動の成功例と失敗に関する統計調査」(ABS Cat. 6245. 0) からの情報です。最新の情報は、1998 年 7 月のものであり、ジョブ・ネットワーク導入以前のものとなります。

●調査は、求職者の成功法についての情報を提供します。これらのデータは求職者から雇用者へのアプローチあるいはその逆のケースであったかどうかなどの情報、そして求職者が事前に職に付ける事を知っていた可能性から求職者がどこで雇用者にアプローチしたか、もしそうであれば、どのようにしてその情報を事前に得たかということに関するデータも含んでいます。(* 表参照)

●1998 年に、求職者が雇用者へアプローチした 76.7 パーセントのケースには以下の点が見られます。

①募集があるという事前知識もない求職者が、通常とった一般的な手段は、直接有望な雇用者と接触をはかることです。

②前もって募集があると理解した求職者の主な求人募集の情報入手先は、友人、親戚と新聞広告です。

●1992年7月と1998年7月の間のデータによると（*図参照）、求人募集の情報入手方法に大した変化は見られません。

①1992年～1998年のデータでは、友達、親類および会社間の接触が主な方法と出ています。これは22%～26%の就職に成功した求職者がとった主な手段です。（あるいは、少なくとも最初にとった方法）

②雇用者による求職者への直接接触やその逆も、いずれも就職達成の重要な手段でもあります。

- ・就職成功者のうち、3分の2は、友達、親類および会社間に加えて、この2つの方法で職を獲得していました。

- ・最近、この2つの方法を取る割合が減少しています。恐らく、1996～1998年の好就職率によるものと見られ、求職者は特に素早い職の獲得方法（例：新聞広告）に依存するようになりました。

③新聞広告は、全ての方法の中で16%を占め、特に1992～1998年には需要が伸びています。

④最も最近の統計によると、連邦雇用サービス（CES）を利用して就職獲得を行った求職者数は減少しました。

- ・以前に指摘したように、これらのデータは、ジョブネットワークの導入に先行するもので、現在のシステムによる影響に反映されません。

⑤2パーセント以下の求職者は職業紹介所から求人募集に関する情報を入手しています。

⑥インターネットは、雇用者にとって求人を募るために必要な広告掲載手段として成長しています。しかしながら、就職獲得する手段としての過去のデータに不足があり、1998年のものが最新のものとして、0.2%の統計が出ています。就職獲得手段として、インターネットはあまり重要視されていませんでしたが、今後伸びる分野であると期待されています。

- ・オーストラリア国内で、インターネットでの求人（リクルート）への移行が進んでいます。全ての職種の求人募集広告は、多くのウェブサイトで掲載されており、それらのウェブサイトの中には、新聞社による運営がよく見られます。紙面での求人広告と同じものをウェブ上にも掲載しているというものが多くなっています。

- ・このインターネットでの求人の動きに、特にIT関連（情報技術通信－IT&T）の職の募集が特徴的です。IT&T関連の求人は、専門業者の紹介によるものが大半を示しています。

- ・オーストラリアのトップ100社の求人各ホームページは、www.top100.com.auのアドレスで情報入手が可能です。

- ⑦求職者が就職獲得する手段のデータを、例えば転職者を除外したとしても、その各就職獲得手段の相対的重要性は変化しません。しかしながら予想される通り、求職者が、CES/センターリンク (Centrelink) を通して職を得ている率が高く、しかも雇用者から直接アプローチを受ける率が低いという結果が出ています。
- ⑧これらの数値は、統計学上、多少の数値の変動が生じるため、注意を払って扱われなければなりません。この理由の一例として、一人の求職者が募集条件の事前知識がないという報告をすると、統計的に、その求人募集の情報入手手段として最初にとった手段は何かというデータをはじき出す傾向があることです。その求職者は、1つに限らず、いろいろな手段を取ったにもかかわらず、記録されるのは「最初的手段」のみと1つに限定されるのです。

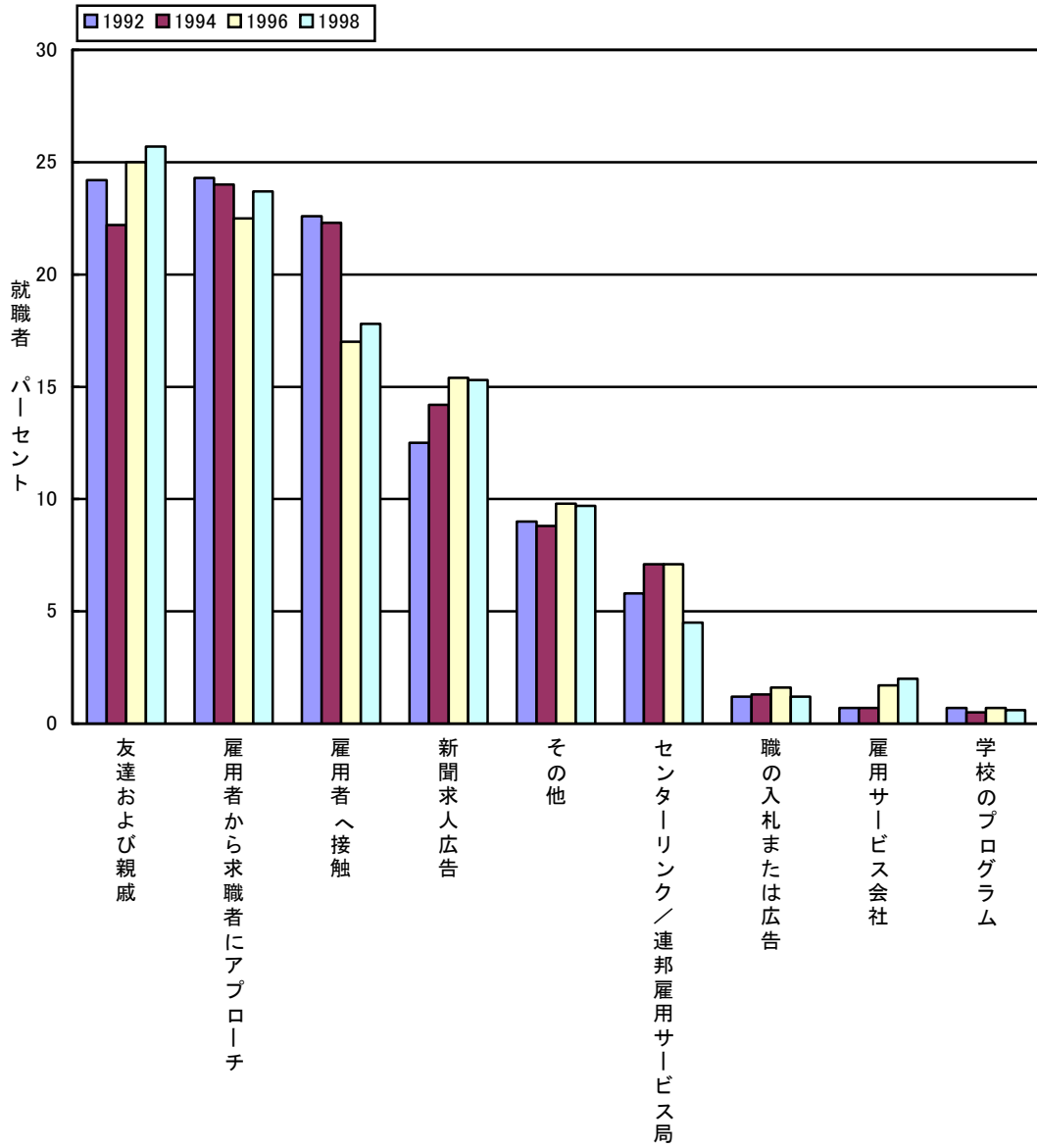
■表：就職活動方法-就職決定者全体のパーセンテージ (%)

就職活動方法	1982	1986 (b)	1990	1992	1994	1996	1998
求職者から雇用者にアプローチ	80.7	79.6	74.8	75.8	76.3	78.0	76.7
* 仕事があったことを知らなかった	32.4	29.3	34.5	38.7	38.0	32.0	31.8
「ファースト・ステップ」							
職の入札または広告	1.4	0.8	0.9	1.0	1.1	1.6	1.0
有望な雇用者と接触	23.6	20.4	23.5	22.6	22.1	16.8	17.7
友人、知人に接触	NA	NA	NA	7.2	5.9	5.1	5.5
CES/センターリンクサービスに登録 又は利用 (a)	NA	NA	NA	2.6	3.3	3.4	2.0
他の手段	7.4	8.1	10.1	5.3	5.6	5.1	5.6
* 求人の情報源	48.3	50.3	40.3	37.1	38.3	46.0	44.9
CES/センターリンク (a)	7.9	8.7	4.4	3.1	3.7	3.6	2.4
雇用会社	1.6	1.4	1.1	0.6	0.6	1.5	1.7
学校プログラム	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	0.7	0.6
新聞求人広告	18.0	18.8	14.9	12.2	14.1	15.5	15.4
インターネット	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.2
家族、友人、会社に接触	17.1	17.0	16.6	16.9	16.2	20.0	20.4
他の情報源	3.1	3.8	2.8	3.7	3.2	4.8	4.2
雇用者から求職者へのアプローチ	19.3	20.4	25.2	24.2	23.7	22.0	23.3

(a) 1998年の調査期間中に、雇用サービス制度の変更が行われました。

(b) 1986年のデータは、6月までの12ヵ月間の調査データですが、他の年のデータは、7月までの12ヵ月間の調査データです。

■ 図: 全求職者の就職方法グラフ



* 1998年の調査期間中に、雇用サービス制度の変更が行われました。

Q 6. オーストラリアの雇用改善を図るための既存問題および対策を教えてください。

●政府は、最近の予算で、現在のマクロ経済政策の枠組みが現行の構造改革と同時に維持されている場合、4半世紀が経ない間に失業率の低下が見られると予想をしています。

●経済雇用成長に資する安定したマクロ経済の環境生成を行うことが、雇用成長と失業率の削減を促進する最良の方法であると確信しています。したがって、予算の均衡とインフレ低下を保持するマクロ経済管理を通して、企業投資と成長を促進する経済環境を確立することが政府の優先事項となっています。

●政府はさらに、マイクロ(micro-economic)経済改革の視点から、成長を遅くする要因になっている厳正さを取り除くことが必要不可欠と考えています。これらの重要な改革には、労働市場改革、広範な課税改革、競争政策および営業規制(特に小企業の規制負担)の見直しが含まれています。

●いくつかの重要な構造改革は、すでに労働市場で取り組まれています。改革主旨は、経済のニーズに対応しうる動的労働市場の開発と、求職者への支援が求職者と国の両者のニーズに答えているかを確認する為です。大々的な政策改革は、職場関係の分野でも行われ、1996年職場関係法により、オーストラリアの労働市場の柔軟性の改善が進められています。また、ジョブ・ネットワーク(Job Network)の説明にもあったように、雇用サービス市場の導入によって労働市場支援が整備される改革が行われています。

●ジョブ・ネットワーク(Job Network)が政府の労働市場政策において中枢機能を果たしているのは間違いないが、その他にも補完的役割を果たすプログラムが数多くあります。

①研修制度(New Apprenticeships)プログラムは、学力保証型アプローチによって実践と構造的訓練を組み合わせた研修制度です。学力保証という意味は、求職者が早く技術レベルを身に付けた場合、研修制度の訓練を早く完了できるということです。

②相互責任の配置(Mutual Obligation Arrangement)は、6ヶ月間の失業手当を貰っている18歳から24歳までの失業者、および12か月間の失業手当を貰っている25歳から34歳までの失業者に対し、求職活動に加えて、承認された活動を行えるということです。この活動は、求職者の技術と就労習慣を改善することを目的としています。

③地域支援プログラム(Community Support Program)は、ジョブ・ネットワーク(Job Network)内の個人援助プログラムをも受けられない求職者を対象に援助をすることを目的としています。このプログラムの参加者は、カウンセリング、安定した設備、麻

薬やアルコールのリハビリテーション・プログラム、および個人開発支援が受けられます。

- ④原住民雇用プログラム(Indigenous Employment Program)は、民間組織内で雇用と訓練機会を提供する一連の補完的プログラムにより構成されています。このプログラムには、訓練、賃金支援、士官候補生制度、公共意識、成果に伴う奨励金、民間雇用機会および原住民地域における任意の貢献が含まれています。
- ⑤職業・教育・トレーニング(JET)プログラムは、片親年金受給者、介護年金受給者、寡婦年金受給者等の、賃金労働口を探すことを目的とします。技術評価、キャリア計画、訓練計画、および訓練へのアクセス支援などの要素を含む、柔軟な個別支援を遂行しています。
- ⑥職場復帰プログラム(Return to Work Programme)は、技術査定、訓練のニーズの識別、および育児、障害、高齢化による虚弱、慢性的な病気などが原因で2年以上のブランクの後に再就労を考えている者のために自立を支援することを目的としています。
- ⑦地方区支援プログラム(RAP)は、企業や自治の政府との協力体制から、事業成長の構築、持続的雇用の活性化を図ることにより、地方区の全国雇用目標の達成を促進するプログラムです。

●政府は、さらに、労働市場での若年齢者の不当低賃金労働を防ぐために、年少者最低賃金率システムの立法を維持しています。

Q 7. 民営の職場配置会社や他の民営の労働市場調整組織が、労働市場政策の構築に考慮されているということに対する意見はどのようなものがあるのですか？

●1999年制定の雇用サービス入札願書の発令に先立って、政府および省は一連の審議会を開き、1999年2月に、省の役員参加の審議会が主要都市、および地方の中心部で26回開催されました。既存のJob-Network会員(第一期契約の)、地域顧問委員会、国営利益団体(ジョブ・ネットワーク会員を代表する最高組織である全国雇用サービス協会) NESANational Employment Service Association)をはじめ、地域団体が出席しました。全ての問題に対して、出席者の意見が全員一致してはいないものの、個人援助サービスの完全価格競争の導入、契約期間の長さ、専門職業紹介業者の導入等の多くの問題が取り上げられました。

●これらの意見は、1999年4月に公表された雇用サービス入札願書の「公開草案」を構築する際に考慮に入れています。この公開草案発案の意図は、第二期申込み希望者への最終案の内容を事前に知らせ、申込み希望者からの願書の構成、内容と根本的政策に関する

る意見を求めるということでした。各意見は、1996年6月に公表された雇用サービス入札願書の最終確定案の制作工程で考慮に入れられました。

●2000年から2003年までの第二期ジョブ・ネットワーク(Job Network)契約期間の契約実施より、その期間の政策範囲は大体において完成されております。しかしながら、省は全国雇用サービス協会(NESA: National Employment Service Association)と時々、大臣も入った定期的な会合を行っており、これは、ジョブ・ネットワーク会員と省の運営・管理上の手続きに影響するものと理解しなければならないでしょう。

Q 8. 1998年のロンドンで行われた、国際標準化機構(ISO)の消費者政策委員会(COPOLCO)は、「苦情処理手続き」、「行動基準」、および「争議解決システム」の国際的基準を作成すると決定しました。これらは、公私両方での適用を意図したガイドラインであり、提案された草案に関しては、オーストラリア国内のみに適用されています。これらの国際的基準が確立された場合、提携している職業紹介団体であるEmployment Nationalにこのシステムを導入する計画はあるのでしょうか。

●ジョブ・ネットワーク(Job Network)は、全ての求職者および雇用者に対し、よりよいサービスを提供するために顧客サービスの倫理を持っています。全てのジョブ・ネットワーク(Job Network)の苦情処理手続きは、オーストラリア基準4269条(Australian Standard 4269)、苦情処理(ISO 9000の類似版)、およびオンブズマンの苦情処理実施ガイド(Ombudsman's A Good Practice Guide for Effective Complaints Handling)に基づいて実行されています。

●全てのジョブ・ネットワーク会員は、ジョブ・ネットワーク行動倫理基準(the Job Network Code of Conduct; 略してthe Codes)を遵守しなければなりません。政府所有のジョブ・ネットワーク会員の一員であるEmployment Nationalも含まれています。Employment Nationalは、他のジョブ・ネットワーク会員と同じ契約義務と条件のもとで行動倫理基準に遵守するものとしています。

●行動倫理基準は、求職者および雇用者の倫理、公平さおよびプロフェッショナルな待遇を必要とする具体的な公約と基準により構成されています。当基準は、よりよいサービスの提供とジョブ・ネットワーク会員自身の組織内での内部苦情処理システムの確立を必要とする枠組みを提供しています。(資料編: 行動倫理基準参照)

●この行動倫理基準は、出資者との広範囲な審議により構築されました。当基準の目的は、

全ての団体間におけるよりよいサービスの提供と高い倫理基準を活性化し、求職者および雇用者のために可能な限り最良の結果を産出することにあります。省は、行動倫理における遵守を監査し、かつ違反が生じた場合、ジョブ・ネットワーク会員に制裁を適用することができます。

●当基準はまた、ジョブ・ネットワーク・カスタマー・サービス・ライン（フリーダイヤル 1800 805 260）によって強化されており、当サービスは特に求職者と雇用者が簡単にアクセスができ、各サービスの品質問題、不安や不満をカスタマー・サービスの職員へ報告するように設けられています。職員は、求職者と雇用者の間で持ち上がった問題を調査し、より適切なジョブ・ネットワーク会員の運営改善を図っています。

3. EMPLOYMENT NATIONAL 社（キャンベラ）（旧公共職業安定所・Job - Network 加盟）

プロフィール	JobNetwork 加盟の EMPLOYMENT NATIONAL 社のキャンベラにある事務所。規模的にはシドニーより小さい。取引最大手はオーストラリア政府
対応者	ゴーガン氏



【取材の概要】

●会社概要

オーストラリア首都特別地域(キャンベラ)には、4つの EMPLOYMENT NATIONAL 社の事務所がある。当該事務所はベルコモンと言う地域を担当している。4つの事務所での職員数は合計で15人。シドニーと異なりこちらでは人員増を計画している。対象となる会社、業種というのは、接待業、ホテルや喫茶店、レストラン、そして小売業。それと民間の建設業。あとは政府の各省である。

●EMPLOYMENT NATIONAL 社（キャンベラ）の特徴的な業務内容

政府と契約を結んだ求人広告を扱っている。失業手当を受給中の人たちを優先的に対象にした政府の求人広告である。

政府以外から手数料を受け取る有料化サービスを一部行っている。主に専門職のマーケットで、需要も大きく、今後 EN 社としても重点を置くところである。

連邦政府に対して、年間何百人単位での人材派遣を行っている。これは今現在キャンベラのオフィスだけが行っているサービスであるが、将来的にはシドニーやメルボルンといった、州の政府がある大都市にもこのサービスを進出させる計画である。

●紹介件数と紹介料金

このオフィスでは過去2年間で4,000件の派遣・斡旋の紹介をしている。

4,000件の内訳は、有料サービスが1,761件、残りの1,239件が政府の契約。1,761件の中の大半も政府関係に当たる。成功率は70～75パーセント。4,000件のうち3,000件は必ず人を探したという計算になる。

総売上は不明だが、一人当たりの単価は、政府案件で1件当たり250ドルから850ドル。この差は、職種やポジションによる、850ドルというのは非常に高い地位の職種。簡単な事務職で250ドルとなっている。この250ドルという数字は経費計算をして割出した最低の値である。最低料金についてはフィックスである

接客業、小売、建設業と言った一般の企業への手数料は、最低料金がやはり250ドル。最低料金の他は、固定料金はない。会社の規模、業種、求める人材によってかわる。こ

らの最低料金については見直しの交渉を行う方向である。

●取扱う人材層

業者によっては・管理職、専門職を高額のマージンで扱う業者やIT関係を専門とする業者、多くの労働力を要する建築・建設等を専門とする業者もある。

キャンベラのEMPLOYMENT NATIONAL社が主に扱う人材層は一般的な仕事で、レベル的にも低いものである。管理職、高いクラスの専門職、IT関係等の取扱は計画されていない。理由はこのクラスを扱うには多くの資金が要るからである。政府の仕事からは一定した収入が得られるので、これにより経営の安定をはかり、一方で民間へ有料サービスを延ばしていく。計画としては、現在の政府の契約で扱う下の方のクラスから、全社の長期的な目標として、民間への有料サービスで中くらいのクラスまで延ばしていく事が掲げられている。

●競合について、求職者について

失業者を減らす目的の為、他のエージェンシーと競争すると同時に、協力もしている。求職者情報は、プライバシー法が厳しく、ジョブネットワークグループでは共有されない。求職者は各個人が選ぶ事務所一つひとつに個人の情報を登録する。

失業手当を受けている人たちは、政府のセンターリンクを通じて一つの斡旋所だけではなく、いろいろな斡旋所に登録している。

●民営化について

キャンベラではEMPLOYMENT NATIONAL社の事務所が4つあり、政府からの仕事とは言え、そこには競争があり、業績を上げたところが高い収入を得るという構造がある。その事は本質的な民営化が進んでいるとの認識である。

また政府から見た場合、職安事務所の賃料などインフラにお金を使わなくていい事、成果に対してのみ経費が発生する事は、非常効率的だとの認識である。

●入札の仕組み

政府が、失業者を大まかに2つのグループに分ける。一つはすぐに職に就けるくらいの技術も社会的な知識もある人のグループ。もう一つは技術的にも社会的な知識にもまだ問題があるという人のグループ。入札条件は、このグループと、そのグループそれぞれに対応する求人を行える会社または機関、という形で明細が発表される。具体的には、今年の3月1日に新しく今後3年間の契約がなされたが、これは、その前の1年9ヶ月という民営化スタートからの契約期間中に、どの程度の業績が上げられたか、そして政府からの条件をどこまで満たしているかが参考にされた。

また、入札の際に契約の中にそれぞれどれだけチャージするかという点についても、そ

の会社・機関がどれだけ求人数を持っているか、どれだけ成果が出るかというところから計算がされている。

入札の明細書は、ワンフォーマットで全国的に統一されている。

●監査の仕組み

入札以降、一連の仕事をしたあとの行政側のチェック。法律では決められているのは、年1回である。が、関係省のほうが必要とすれば、1年に何回でもいつでも監査は行われる。企業の業績等の監査だけではなく、事務所での働きぶり（接客態度、案件の追跡調査）等もチェックされる。そして、顧客サービスの悪化、債務増といった場合には、次の年の入札権利を失う事もある。

4. EMPLOYMENT NATIONAL 社（シドニー）（旧公共職業安定所・Job - Network 加盟）

プロフィール	シドニー市内の Job-Network 加盟の職業紹介会社。元はCES（連邦雇用サービス機関、日本の公共職業安定所にあたる）。昨年の売上は147億円。国内に160拠点、求職者の数は国内で最も多く、100万人ほどである。
対応者	Chief Executive Officer の Susan Williams 氏他多数



【取材の概要】

● 民営化の背景

政府の機能の多くが民営化へ向かう中、雇用者、被雇用者へのサービスが十分でなく、求人側の企業の利用が落ちてきたCESを、雇用問題解決の為のコスト削減、パフォーマンスの向上を目的に民営化した。

● 組織の現状

全国に160拠点をもち、登録者100万人というデータベースが大きな差別化要因になっている。EN社以外の民間企業が、ある特定エリアだけで活動している場合と違い、登録者のプライバシー問題をクリアして、全国の登録者を全国の企業にマッチングできる点は彼らも大きな資産と認識している。現在オーストラリアのビッグカンパニー100社のうちEN社のユーザーは70社に上る。求職者については、IPC社等の新しい会社のように候補者を募らなくても、電話、インターネット、直接訪問で候補者の方からアクセスがある。1週間に10万件の電話相談を処理し、インターネット、もしくはEメールでは、候補者のほうから1日300件の履歴書が送られる。加えて、訪問者が、常に2人から10人程度ある状況である。

しかし、このように、規模はオーストラリア最大であり、有能なコンサルタントも抱えている、莫大なデータベースも持っており、また職を探しに来る人、尋ねてくる企業も多いのだが、集中アシスタンスの契約を民間企業やチャリティー団体に奪われた事で、収益の80%を失い、当初1700名の従業員でスタートした組織だが、現在1000名の人員削減を迫られている。

現在の株主は財政省(政府)。政府との雇用事業の契約は2000年3月から3年である。

● EN社のサービス

ガバメントエージェンシーとして利益の上がらない分野も手がけなければならず、また、集中アシスタンスの契約が獲得できなかった為、現在はサービスのほとんどが、収益の少ない一人当たり約\$350のジョブマッチングである。ただ、この取り扱い件数は増加してい

る。

サービスの領域については、今後以下の領域への展開を計画している。

1つ目は、見習い雇用のコントラクトである。現在、三つの州で始めようとしている。これは、例えば自動車修理工になりたい人が、職業訓練校に行つて勉強する見習い期間でも働きたいという場合、そのような人を探す会社に紹介するというコントラクトである。

見習いという立場の人が職場に入った場合、オーストラリアでは、雇用主に政府が補助金を出すというような制度がある。彼らがやろうとしていることは、そのような雇用主にこのシステムの紹介をする事である。見習いの雇用の紹介に関しては教育省より1人当たり600ドルから700ドルの手数料が支払われる。

2つ目は、かなり高い技能をつけた人の紹介。マンパワー(Job Network 非加盟の人材紹介企業)などが取り組んでいる領域である。

3つ目は、ジョブマッチングで政府からのフィーを受け取るだけでなく、プラスアルファのサービスの提供。例えば紹介したあとの適性診断まで行い、そこに課金すると言ったようなエクストラサービスである。

また、サービスではないが、EN社ではこれまでに紹介などを手掛けた人に対し、面談による満足度調査や、適性度調査を行う予定である。

●今後の課題

- ・政府から支給される手数料の値上交渉。
- ・ガバメントエージェンシーと呼ばれている中、契約を確保していく為に、メディアを通じて新しいイメージというものを作り上げる為の、メディア対策。
- ・1,700名を700名にする際の1,000名の解雇。
- ・マネジメントの改革、同時に、各支部ごとのオフィスの改革（人員減に伴うオフィスの統廃合）。

その他に、コンピューターシステムの機能向上、コスト効率の向上、リクルート方法の改革を挙げている。

5. IPC EMPLOYMENT 社 (Job - Network 加盟の職業紹介会社)

プロフィール	シドニー市内に 41 支店を持つ Job-Network 加盟の民間の職業紹介会社。もともと心理学ビジネスを基礎として建てられた。
対応者	Karen Walsh 地域担当マネージャー 他 1 名



【取材の概要】

●主に扱う人材の層

IPC社がそのビジネスの中で一番多く扱っている人材層は、長期的に失業をした、しかもあまり技能を持ち備えていない人や、新卒の大学生でまだ就職先が決まっていないような人の層である。マネジメント層はあまり取り扱っていない。なぜなら、その層の再就職や職の移転などは、ヘッドハンティング、専門の職業案内の組織が存在するからである。

また、身障者などについても、そのような人たち専門のエージェンシーというのが存在しており、IE社としても扱わないことはないのだが、大体身障者のほうからそれ専門の所へ行くようである。そして、高齢者について言えば、扱ってはいるものの、オーストラリアでもかなり再就職・転職が難しくなる層であるとのこと。

●収益源

彼らの収益源は、政府との契約で政府から下りるフィーだけである。紹介先の企業に課金することは違法ではない。が、賃金、経費などじゅうぶんに賄うことができるという事と、企業に課金しない事で、求人企業の登録を多く集めようとしているという 2 つの理由で、企業からの報酬をもらわないシステムを選択している。

●サービスの特徴

IPC社の扱う量はジョブマッチングが一番多いのだが(大体月 20 件弱成立している)、IE社が今、重点的に取り組んでいるのは、集中アシスタンスである。彼らがこの集中アシスタンスにフォーカスを置く理由は、集中アシスタンスが彼らの得意分野であり、経験を積んでいる分野だからであると言う。

サービス内容の特徴としては、例えば求職者に面接に適した服を用意することも行っている。他社ではこのような事を行っているケースはあまりないそうである。

サービス分野としては、例えばある女性の担当分野の集中アシスタンスは、外国から入って来る移民のうち、永住権、移民ビザは下りたけれども職業がまだ見つからないような人たちである。外国から移民してくるドクター、一応医師の免許は持っているけれども、あまり英語が得意でないからドクターとしての仕事が見つからないといった人も典型的な例として挙げられている。

ただ、ジョブマッチング、ジョブトレーニング、集中アシスタンスのサービス内容は、重なり合う部分があり、あるサービスだけしかできないと言う事では契約が取れなくなるケースも有り得るので、入札に入るには全てのサービスを行えなければならない。

I P C社がN I E S（起業支援）のサービスをやっていないのには、2つ理由がある。1つはI P C社の専門分野でないという事。彼らには、自分で小さなビジネスを始めようという人たちを援護するようなサービスを行ってきた歴史がないということ。2つ目はあまりいろいろな領域にまだ手を広げることができないということ。あまりにも短期間に急成長をした会社なので、まだまだ経験もないのでそこまでは手は広げられないとの事である。

6. DRAKE 社 (Job - Network 非加盟の人材派遣・職業紹介会社)

プロフィール	1948年カナダ創業、世界規模の人材サービス会社。北米、西欧、アジア諸国に事業を展開している。オーストラリア国内では30年の歴史。JOB NETWORK 非加盟社。各州に10を超える拠点展開を行っている。豪州での大手取引先はテレストラ、カンタス、ボーラル、オーストラリア・ニュージーランド銀行、IBM、マイクロソフト、チューリッヒ、フォード、コカ・コーラ等
応対者	IT・セクター & コントラクト部門 Mgr. アーウィン氏 他、看護・IT・産業の各部門担当者と事務スタッフの女性、オリンピック関係の雇用 Mgr. トムワン氏



【取材の概要】

●現況

オーストラリアでは1960年ぐらいから70年代に雇用体系が大きく変革している。かつては終身雇用制に似た体系であったが、現在企業では、管理職、セールスの部署等の人材は色々な所で経験を積んだ人たち、様々な仕事を体験して色々な経験を持った人の集まりを求めている。昨今は5年ぐらい経験したらその経験を武器に、より良い会社、より良い地位へと移っていくというように人も体系も変わっている。また、企業が業務の繁閑にあわせて派遣スタッフを利用しコストセービングを行う体系に変わりつつある。

そのような中で、以下の4つの要因により DRAKE 社は順調に業容を拡大している。1つ目は、そのサービスの質の高さである。それは、あらゆる技能を持ち合わせた人々の供給、どのようなタイプの仕事の要求にも答えられる能力を持っていると言う事。2つ目は、オーストラリア経済の成長、変革の波にのっていると言う事。特に、生産性を高めよう、利益率を高めようという会社が非常に多くなっており、IT関係での処理能力のある人材を各会社が非常に強く急速に欲しているという事。3つ目は、人材のカジュアル化。例えば、肉体労働関係、そして各会社でもテンプのオフィススタッフが欲しいというような現象がより強くなっている事。さらに、4つ目として、医療関係・介護関係のほうでいえば、柔軟な対応ができるスタッフを送り込めるからの事。私立のホスピタルの中では、労働力の45パーセントまでもが派遣スタッフであるという現象が見られるところもあるそうである。理由は同社のスタッフの効率の良いサービスが顧客の支持を受けているからの事。顧客から、同社から送られるスタッフの対応が非常に柔軟であるとの評判があると言う事である。

●サービスの特徴

短期派遣人材の場合でも、個人の持つ能力が業務に対して適切かどうかのテストを2時

間程度行い、加えて職場環境にあう性格かどうかにも十分に気を配っており、さらにパーマネントで送る場合には、かなり長いテストを行って確認しているとの事である。例としては、ドレイク・エグゼクティブ・アンド・コントラクティング・リクルートメントと呼ばれる部署から送られる人材。彼らはステートマネジャーやセールスマネジャー等、各企業のかなり重要なポストに就くという。

行動上の評価及びプロフィールについては、主に以下4つの評価方法を持っている。

- ①ドレイク P 3：性格テスト
- ②S P Q ゴールド：セールスマンとしての技能テスト
- ③クライテリオン：Windows、パワーポイント、エクセルのようなテクノロジーの能力他、タイピングの速さ、正確さのテスト
- ④エイデックス：数学関係の能力テスト

●DRAKE 社の部署と機能

- ・ドレイク・オーバーロード：主にテンプのスタッフを送る部署。事務・オフィス関係・データエントリー等。各企業へ事務関係で緊急に必要な人材を送っている。
- ・ドレイク・パーソナル：パーマネントの人材のみ扱う部署。オフィスサポートスタッフとして、秘書などの人材を送っている。
- ・ドレイク・インダストリアル：肉体労働者の派遣、下請けメンテナンス、下請けの倉庫管理、一般職人を扱う。税制の変更で倉庫管理などの需要が高まり、好調である。
- ・ドレイク・コールセンター：非常に急速に拡大している部署。得意分野は、人材を送る、もしくは顧客が要求する項目に基づいて顧客が要求するようなプランニングを立てる、スタッフを送る、もしくはスタッフのトレーニングを行う。大企業の中には大変大きなデータベースの処理をしなければならない企業もあるが、処理可能な人材の育成も行っている。
- ・ドレイク・アウトプレースメント：人員削減のあおりを受け、解雇された45歳から55歳の人たちの精神的な傷をいやし、新しい仕事のための下準備を行う。
- ・ドレイク・トレーニング：個人の技能を高めていく、新たな技能を習得してもらう部署。ワードパーフェクト、パワーポイント等マーケットに存在するすべてのIT関係の知識・技能を持つ人材の育成。ヒューマントレーニングも行っている。
- ・ドレイク・メドックス：看護関係、ホームケア関係の人材の育成。オーストラリア社会の高齢化による、ホームケア関係のニーズに対応している。

●DRAKE 社にとっての民営化の影響

直接の打撃はないとの事である。経済の順調な成長と社会の変革の影響で、ビジネスは順調に伸びている。民営化のアドバンテージがあるとしたら、仕事を失った人が、民営化

の結果、いろいろなアクセスができるようになったということが一つ、もしくは、そのようないろいろなドアが広がって、今まである仕事をしていて解雇された場合にも、新しい仕事のためにより高い技能を身に着けよう、スキルアップしようということが比較的容易にできるようになったという事である。スキルアップしてもらいたいという人が多いということは、**DRAKE**社にとって大きなビジネスチャンスであると言う事だ。

7. SYDNEY MORNING HERALD 社 (豪州の最大手新聞社)

プロフィール	シドニーの新聞社。人材関係の広告ビジネスは、日本円で年間100億円相当となっている。規制緩和後の求人広告の売上はアップトレンド。出稿量、広告スペース、カラーページの比率等どれも増加している。
対応者	Fiona Miller 氏 (Account-Executive-Employment) 他1名

The Sydney Morning Herald

【取材の概要】

●現況

オリンピックを控えて、今ニュー・サウス・ウェールズ州内では失業率がほぼゼロパーセントというような状況で、技能を持った人たちはほとんど職に就いており優秀な人材の確保が非常に難しくなっている。

●SYDNEY MORNING HERALD 紙について

土曜日は雇用上大切な日となっており、土曜の新聞は統計的には120万人の読者がこの新聞を読んでいる。ページの前方に一般の記事が載り、そのあとに32ページにわたって雇用関係のページが続く。新しい人材を入手することが非常に難しいということで、広告は大きくなりがちで、またカラーも多く採用されるようになっている。

紙面は、ニュースを中心に68ページの一般記事が続く。一般記事の中にもマネジャー募集や会長募集というようなエグゼクティブクラスの雇用広告というのが出稿される。一概に年俸8万ドル以上のポジションのような雇用の広告が一般の記事の中に載せられ、一般雇用の広告は「エンプロイメント」というセクションにまとめて出ることになっている。トップページのほうに出る広告（特にアルファベット順ではないが）と、エンプロイメントのほうに出される広告（アルファベット順になっている）がある。また、今年に入ってから、広告の増加で、特別に増ページを行わなければならない事態も多く発生している。

そのほかに、毎週土曜日に印刷される記事として、「マイキャリア」と呼ばれる記事も存在する。タブロイド系の記事で、20代から40代の読者を対象とした記事となっており、特別記事、読者の仕事にまつわる話といった記事がまとめて出されている。

水曜日のマイキャリアにも求人広告が出されている。ディスプレイ、活字オンリーという二つに分かれるが、土曜日のボリュームに比べたらかなり少ない。掲載料には土曜日に載せたあと継続して水曜日にももう一度載せるというパッケージ価格も用意されている。

3月19日からは日曜日にもこのマイキャリアは出されるようになっている。日曜日に出るマイキャリアの雇用セクションは観光業、オフィス関係、そして職人さん関係が、少量

だが出ている。以上のように、土曜日の雇用広告欄、そして水曜日と日曜日のマイキャリア、このようなかたちで MORNING HERALD では出している。

現在、MORNING HERALD 社の求人広告の主立ったクライアント上位 3 つは全て人材派遣会社、その次が電話会社などだが、3 位以下は順位は頻繁に入れ替わる。

●MORNING HERALD の規制緩和、EMPLOYMENT NATIONAL に対する認識

規制緩和が完全に達成されたとは思ってはいない様である。なぜなら、例えば EMPLOYMENT NATIONAL はコントラクトという名目で国からお金をもらって利益を得ており、純粋な民間企業と比べると国とくっついている印象があるからだとの事。

規制緩和された事に関しては、特に自社への大きな影響というものはないとの認識である。多少プラスとなった点としては、競争が出てきた結果、CES の時代には新聞広告を出さなかった EMPLOYMENT NATIONAL がマッチングに成功しなかった職種を求人広告として出稿してくれるようになった事だという。

ただ、EMPLOYMENT NATIONAL 社に関して言えば、現在少しでもスキルを持っていればすぐ就職できるような状態にあり失業者が極端に少なく、ロースキルで、ローペイメントな種類の求人・求職を主に扱う EMPLOYMENT NATIONAL の業績は非常に悪いとの事である。

キャリアアップのための転職、年俸をもっと欲しいというような場合は、新聞、人材斡旋会社等の中から当人の置かれた状況や専門分野・得意分野、職種によって様々であるとの事。

8. オーストラリア商業産業連盟 (ACCI)

プロフィール	オーストラリア商業産業連盟 (商工会議所)
対応者	Steve Balzary 氏 (Director Employment and Training)



【取材の概要】

●組織

オーストラリア商業産業連盟は、全国の商工会議所の連合体である。建設業界、建築業界、接待業界、観光業界、印刷業界等の産業が含まれ、オーストラリア全体の雇用主総数90万から95万人のうち35万人の雇用主を代表している。会員は中小企業が多く、特に、20人以下の従業員という小規模の会員が大半である。

●活動内容

産業界、会員の代理として政府に対してのロビー活動。産業界、グループごとの政策の作成等。現在の重点領域は、税政、中小企業、国際貿易、教育及び人材研修としている。

●Job Network の導入と人材研修について

失業率は現在6.8%。人を必要としている業種・職種・地域と、失業者の経験・能力・居住地がミスマッチを起こしている。

- ・雇用の改革・民営化は行われつつあるが、人材研修のトレーニングシステムの改革は手付かずに近い。新しい技術、産業等新しく興ってくる労働市場に労働者・作業者が対応できるようにしなければならない。
- ・高校生の職業訓練の充実や、進学偏重の意識を改革していく必要がある。また Job Network 加盟団体も職業訓練、職場経験、トレーニングに対し重要な役割を担わなければならない。
- ・Job Network には長期失業者対策ではなく、技術継承を主眼においた、アンプレイティス・師弟システムと言う研修もある。

●Job Network 以前と以後、また Job Network についてのある調査結果

ジョブネットワークが導入される前は、制度が歪んで運用されていた。例えば、人材研修を役割としているところは、労働市場が必要としている能力には関係無く、とにかく人を研修に送り政府からの資金を受け取ると言った事等があった。(導入後、政府が労働市場に費やしていた予算は20億ドル削減されている)

商工会議所が1999年に行った、雇用者(主に企業)を対象とした調査では、

- ・CESの頃は全く利用せず、もっぱら新聞等媒体、または口コミが使われていた。

- ・CESまたはジョブネットワークは一般的な職業・全く技術を必要としないような職業の場合に利用されている。
- ・大半の雇用者は新しいシステムを全く理解していない。
- ・雇用者が斡旋所やJob Networkの加盟社等を知る経路は、Job Networkからのアプローチと他の企業、団体の紹介である。
- ・Job Networkを利用した雇用者は、効果があると評価し今後も利用を考えている。

以上のような結果がえられた。さらに今後はJob Networkから積極的に企業にアプローチする事や更に、失業者だけではなく、在職中の転職者にも利用されるような事も考えていくべきであろうとしている。

他には、福祉に対する意識も変わってきている。それは、失業したら失業手当を支給すれば終わりと言う考え方でなく、失業したら労働市場に復帰する為に必要な技術を研修、教育で習得する責任、させる責任が失業者、Job Network相互にあると言う考え方である。

一方、政府のインターネットサービスが進んでおり、オーストラリアでも一番人気のあるウェブサイトのうちのひとつとなっている。理由は、雇用者側は、どんな人が仕事を探しているか把握でき、また求職者はいろんな仕事に同時に申し込みができる。加えて労働市場の今後の見通し、またそこでどんな技術が必要とされたかが皆に分かる。

●Job Networkが機能する理由

ジョブネットワークへの報酬が、実際に仕事を斡旋して求職者に仕事を与えた時に払われる成功報酬になっている事。CESと違いジョブネットワークの場合は、明確に求人側、求職側、双方に対してのサービス責任があるとされている事。CESがあらかじめ決まったプログラムにしたがったサービスを求職者にあてはめていたのに対し、Job Networkでは求職者や求人側の個別要求に合わせ個別のサービスを提供して成功している事である。

●オーストラリアの民営化

オーストラリアの民営化は、機能を変えるのではなく、同じ機能を民間がやるという、アウトソーシングの形態である。よってJob Networkは政府が長期の失業者を対象にした仕事の斡旋を民間にアウトソーシングしていると言う事になる。

●オーストラリアの民営化の限界

長期の失業者への斡旋や、マーケットの小さい農村や遠隔地への支援的サービスにおいては国の役割をなくす事は難しい。また大手民間企業でも、現在は長期失業者への支援サービスがうまく行っていなかったり、そもそもその分野に関心がなく進出しない等、民間企業の役割や領域の拡大で100%の民営化での失業者救済につなげることは難しい。

今後については、民間とJob Networkの提供者が協力した態勢でどんどん成熟していく可能性はある。ジョブネットワークのほうから、民間業者のほうに何らかのかたちで手伝

うケース、民間業者が今までノウハウがなかった領域を彼らのほうから学ぶと言った事である。

が、EN 社はその前身の CES から官僚的体質を引き継いだ部分もあり民間企業に比べると活力に乏しい。

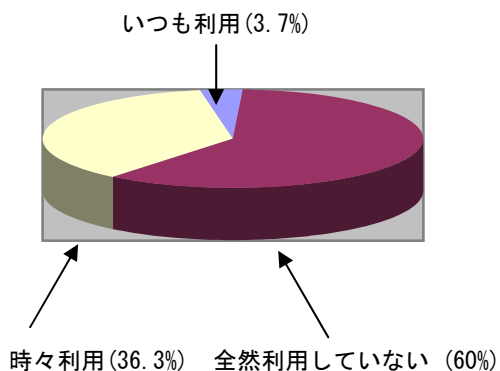
【参考4】ジョブ・ネットワーク調査 1999／調査結果

(1) 序論

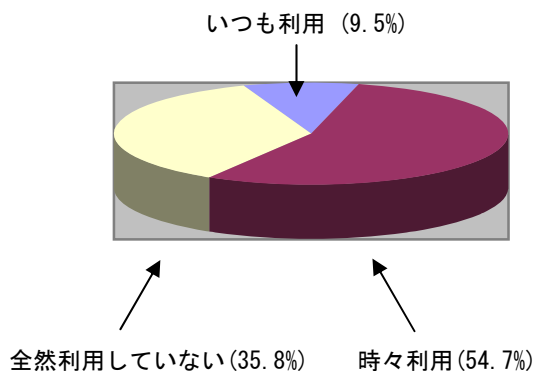
- オーストラリア商業産業連盟(ACCI)にはオーストラリア全州・全地域における雇用機関、およびオーストラリア産業に関するすべての基幹部門に携わる者が加入している。
- ACCIは、上位100位にランクされている企業、従業員数20人から100人規模の企業が55,000以上、および従業員数20人規模の企業が280,000以上を含む、オーストラリア全国区350,000以上の企業が加盟している最大の代表企業機関である。
- ACCIの会員は、州・地域商工会議所、全国雇用者、および産業協会から構成されている。各会員は大企業と同様に、中小企業および個人事業主の代表によって構成されている。
- 1998年5月1日、連邦政府はオーストラリアの労働市場援助の配置に対し、大規模な変更を行った。失業者のための職業安定所として、連邦雇用サービス(CES)に替わるジョブ・ネットワークが導入され、実施された。
- ACCIおよび会員は、雇用サービス市場における実質的改革に対し綿密な監視を行った。雇用者のジョブ・ネットワーク(Job Network)に対する見解を調査するための第一回全国調査を行っている。1998年12月および1999年1月に行なわれた調査には、1264社の回答が得られた。回答者は、オーストラリア全土に配置されている全ての産業の大・中小企業である。
- 主要調査結果は以下の通りである。

(2) 以前の雇用サービス機関の利用

過去2年間に連邦雇用サービス(CES)を利用しましたか？

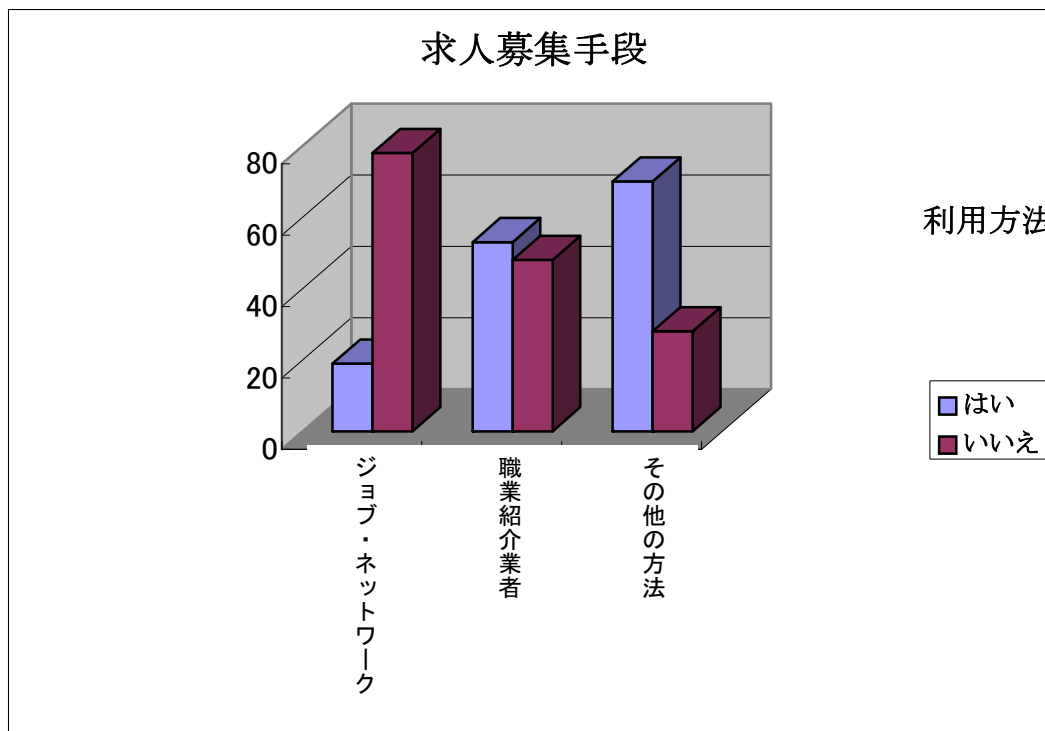


過去2年間に連邦雇用サービス(CES)以外の職業紹介業者を利用しましたか？



●過去2年間の調査によると、全体の3分の1以上の企業が求人募集に連邦雇用サービス(CES)を利用し、残り約3分の2は他の雇用サービス機関を利用したという結果が出された。企業は、連邦雇用サービス(CES)と同時に他の職業紹介業者を利用しており、この事実を認識しておくことが重要である。

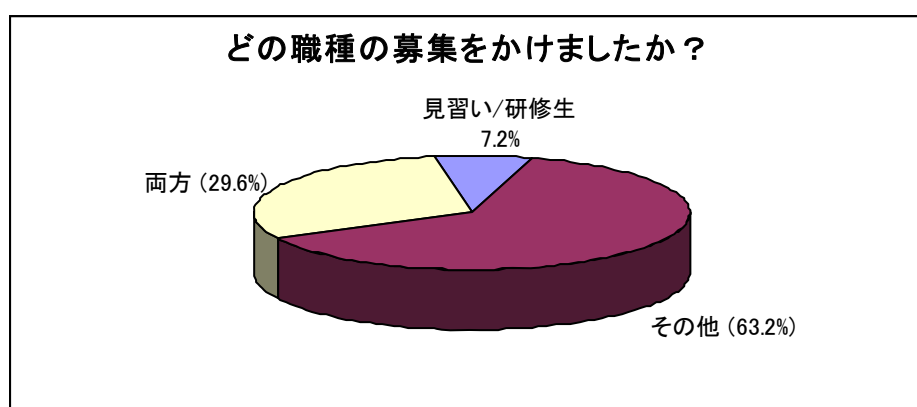
(3) ジョブ・ネットワーク開始以降の雇用サービス機関の利用、および求人募集手段



●過去6ヶ月間で、雇用の20%は一人以上の雇用を目的に、ジョブ・ネットワーク(Job Network)および無料のジョブ・ネットワーク求人募集登録サービス(Job Network Vacancy Lodgement Service)を利用したという結果が出ている。

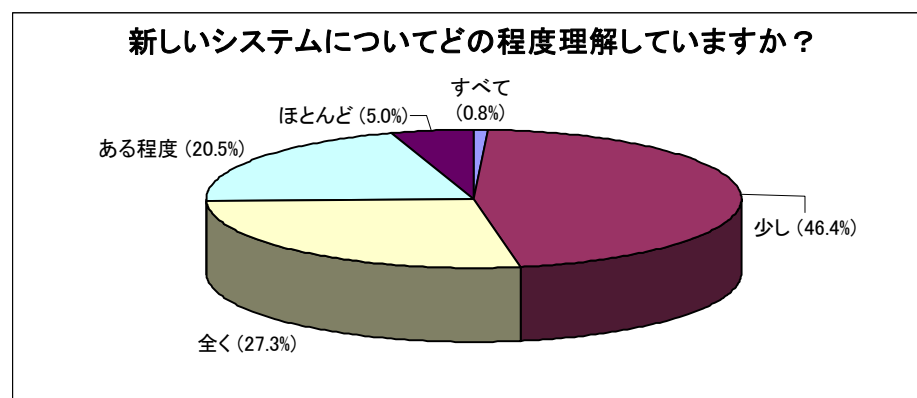
●雇用の50%以上は民間雇用サービス会社あるいは他の雇用機関を利用し、調査した雇用の約4分の3は、ジョブ・ネットワーク(Job Network)及び労働雇用又は雇用機関ではない、その他の手段を利用して求人募集を行ったという結果が出ている。

●雇用の者が求人募集を行う際に、様々な手段を取っている。



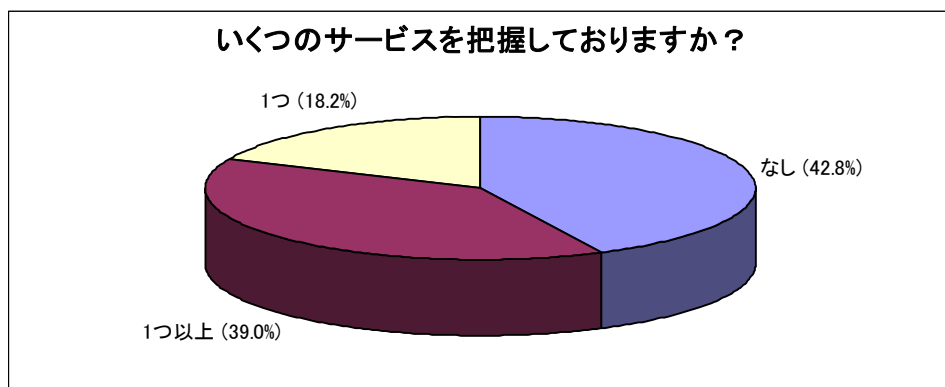
●6ヶ月の期間の間で雇用された従業員の3分の1以上は、見習いと研修生の新人募集を通して採用されているが、通常この採用はその他の募集と共に実施されている。

(4) ジョブ・ネットワーク・サービスおよび職業紹介業者の知識と理解

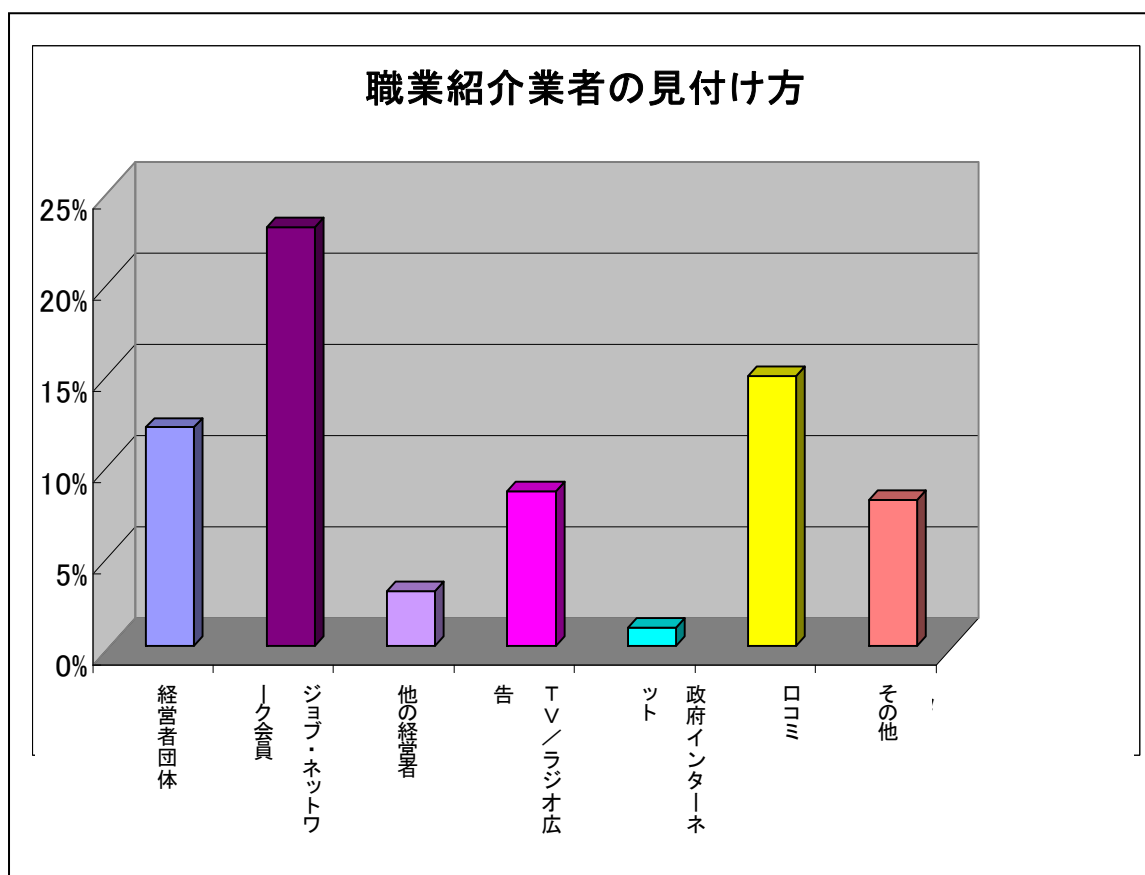


●雇用のたった25%が、新しいシステム(配置)をある程度、あるいはそれ以上理解していることが分かった。残り4分の3は、新しいシステムに関する知識は少しある、あるいは全くないということが分かった。

●いくつかの雇用者から、新しいシステムに関して「混乱している」、システムが「難しすぎる」、あるいは「共通な基準」を求める、という意見も出ている。



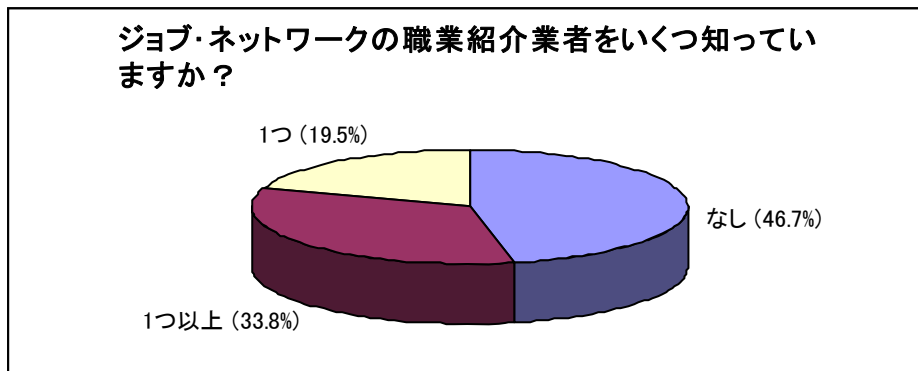
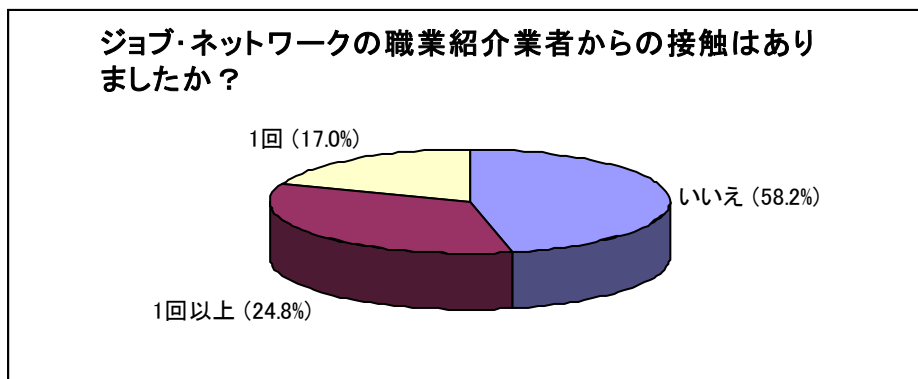
●調査した雇用者の50%以上は、ジョブ・ネットワーク(Job Network)が提供しているサービスを1つ以上認識しているという結果が出ている。各回答者には、アンケートに答える際に、参考としてジョブ・ネットワーク(Job Network)の基で提供されているサービス内容の概要が配布された。



●雇用者の4分の1以上は、新しいジョブ・ネットワーク(Job Network)のシステムをある程度、またはそれ以上理解している。

●調査した雇用者の半分以上は、同地域で運営しているジョブ・ネットワーク(Job Network)職業紹介業者1社以上認識している。

●職業紹介業者の見つけ方は、ジョブ・ネットワーク会員(22%)、口コミ(約15%)、あるいは経営者団体(11%以上)の手段を通して通常行われている。



●雇用者の60%近くは、ジョブ・ネットワーク(Job Network)の職業紹介業者から雇用者自身への接触はなかったという結果が出ている。

(5) ジョブ・ネットワーク・サービスの品質

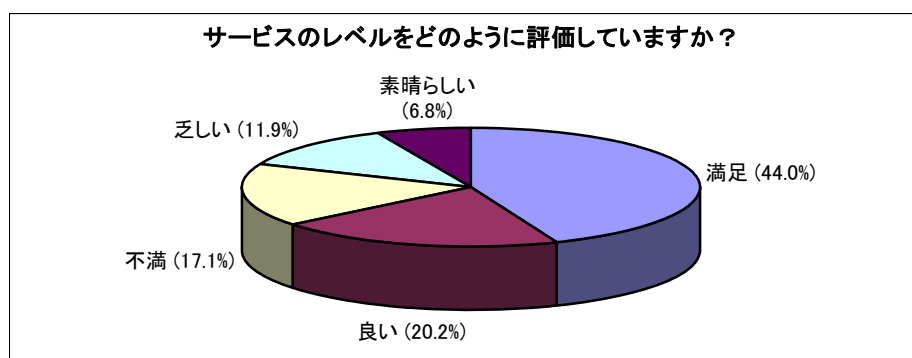
連邦雇用サービス(CES)との比較					
	大変良くなった	良くなった	ほとんど変わらない	悪くなった	大変悪くなった
職業紹介業者の選択	23.7	32.4	27.2	11.6	5.2

サービスのレベル	16.4	33.3	28.8	13.6	7.9
サービス範囲	13.4	32.3	38.4	12.2	3.7
求職者紹介の質	12.1	20.8	44.5	16.2	6.4
職業紹介業者間の競争	16.8	34.2	32.9	11.6	4.5
費用および料金	5.2	9.2	35.9	24.2	25.5

●新しいシステムを利用した雇用者の約50%は、新しいジョブ・ネットワーク (Job Network) が職業紹介業者の選択、サービスのレベル、サービスの範囲および職業紹介業者間の競争に関してCESより良くなった、または大変良くなったと思っている。

●回答した雇用者は、連邦雇用サービス (CES) によって紹介された求職者の適性能力よりも、ジョブ・ネットワーク (Job Network) を通して紹介された求職者の方が概して適性能力が高いということを明らかにしている。

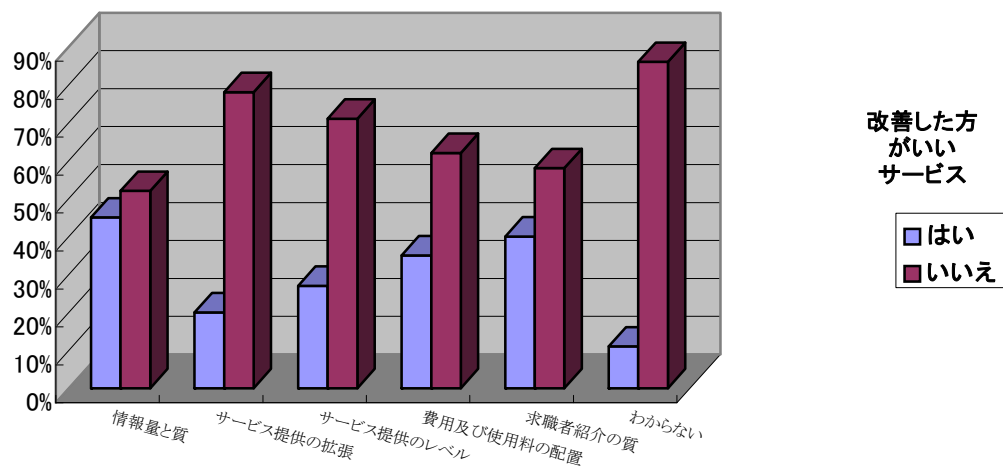
●調査した雇用者の半分は、新しいシステムの基での費用および料金体系は一般的に連邦雇用サービス (CES) が提供していた無料サービスよりも、悪くなった、または大変悪くなったと評価している。いくつかの雇用者は、数社の職業紹介業者が、以前の連邦雇用サービス (CES) で提供していた同等のサービス内容にも関わらず、料金を高めに請求しているとコメントをしていた。これらの意見から、明らかに紹介業者のサービス内容とそれに伴う費用や料金に対する基本的な理解に欠如し、そのため参加することに大きく影響していることが判断された。



●調査した雇用者の70%以上は、サービスレベルを満足、素晴らしいものとして評価した。

(6) ジョブ・ネットワークの改善点

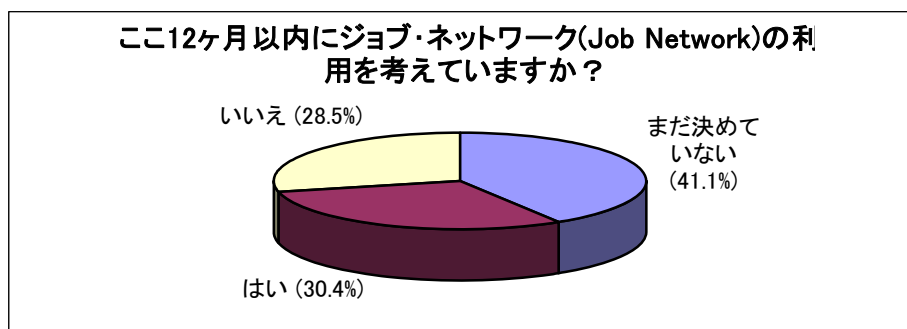
ジョブ・ネットワークで利用したサービスに対し、改善をした方が良く
 思える点は？



●雇用者の40%以上は、ジョブ・ネットワーク(Job Network)の情報量、質、および求職者紹介の質を改善する必要があると思っている。また、回答者の意見の中に、この分野における改善の必要性、特に情報のやり取りにより便利な方法を取り入れるべきだと答えている。

●雇用者の半分以上は、連邦雇用サービス(CES)と比較してジョブ・ネットワークの高い料金構造を承認している。残り3分の1の雇用者のみが費用および料金の改善が必要であると回答している。

(7) 将来的にジョブ・ネットワークを利用する雇用者の見通し



●調査した雇用者の40%以上は、調査段階でジョブ・ネットワーク(Job Network)の利用に対して未決定であるという結果が出ている。このうち何社かは、ジョブ・ネットワーク(Job

Network)の情報欠如、およびその機能(費用および料金体系に関する理解不足)に対する認識不足により影響している。

■ ジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用した雇用者の中で、求人募集を行うために利用した様々な手段とその利用頻度(%)(*:求人情報誌等による広告)

利用頻度				
	常時	通例	時々	なし
ジョブ・ネットワーク(Job Network)の職業紹介業者	8.8	23.5	57.6	10.0
報道機関による広告(*)	14.9	37.4	38.5	9.2
民間雇用サービス会社	4.3	10.0	47.1	38.6
グループ訓練会社	2.4	7.2	42.4	48.0
ヘッド・ハンター	5.4	11.6	55.1	27.9

■ ジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用したことのない雇用者の中で、求人募集を行うために利用した様々な手段とその利用頻度(%)(*:求人情報誌等による広告)

利用頻度				
	常時	通例	時々	なし
ジョブ・ネットワーク(Job Network)の職業紹介業者	3.4	5.2	43.1	48.8
報道機関による広告(*)	21.4	34.7	33.5	10.4
民間雇用サービス会社	7.6	18.4	43.2	30.8
グループ訓練会社	4.3	5.9	30.5	59.3
ヘッド・ハンター	7.3	13.7	52.4	26.5

●ここ12ヶ月以内に雇用者が求人募集を行うに当たり、様々な手段を利用する意思があるという結果は明らかだ。しかしながら、ジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用したことのある企業とない企業とでは大きな差が出ている。

●ジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用したことのある雇用者のうち約90%の雇用者は、ここ12ヶ月以内に再度ジョブ・ネットワークを(Job Network)を利用する意思があるという結果が出ている。ジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用したことのない雇用者のうち、50%以上の雇用者は、次の一年以内にジョブ・ネットワーク(Job Network)を利用する意思があることが判断された。どちらの場合においても、求人募集を行う際に、報道機関による広告・民間雇用サービス会社などの他の手段も利用する意思があるという結果が出ている。

9. オーストラリア労働組合評議会 (ACTU)

プロフィール	オーストラリア労働組合評議会。昨年末にバーチャルコミュニティ（株式会社組織、詳細本文）の立上げを行う。ちなみに組合自体がジョブネットワークのメンバーになっているケースはない
対応者	キャシー氏（バーチャル・コミュニティ・プロジェクト担当）



【取材の概要】

● ACTUが行った労働関係、あるいは職業紹介にかかわる事業

- ・ CES が民営化される際に CES の組合員に以前と同じ職種の、就職先を手当てするなどの活動に参加。
- ・ オーストラリア・サービス・ユニオンといういわゆる非営利団体、例えば赤十字社であるとかが、労働市場での契約を取る際の組合としての関与。

● オーストラリアの民営化に際しての労働争議について

- ・ 国家公務員から民営に移る際の労働条件の移行に関する件。
- ・ 新しい組織になってからの仕事量、非常に多くて対応できないというような件。

そういった問題があったようだとの事。上記の問題での争議が収まった理由の一つとしては、法的機関のほうに論議が移行され調整が進んだからだとの事。

● 職業紹介の民営化ということに関しての ACTU の評価

ACTU としては民営化がいいかどうかという大きな見方をするのではなく、民営化が起った時に不利になる人はいないかということを見ていくことが彼らの評価の仕方とした上で、2つの問題を提起している。

- ・ 長期の失業者対策や若い人たちの失業であるといった問題が全く解決されていない事。
- ・ 労働市場が民間に移行してしまうと、教育とかトレーニングの辺りが手薄になるのではないかという懸念。

彼らは、競争原理が働いても、若年層や長期失業者のような難しいケースが取りこぼされない事が重要であるとしている。

● ジョブ・ネットワーク、EMPLOYMENT NATIONAL に対する評価

若年層や長期失業者を対象に活動しようとする組織が漏れて入っていないと言った事実があり、こういった部分には批判的である。

【バーチャル・コミュニティー・プロジェクト】

●バーチャルコミュニティー（BC）社設立のねらい

- ・弱者対策：組合の人間またその家族が、コンピュータやインターネットを利用できない事で不利益を被る事を防ぐこと、また組合加入率低下に歯止めを掛けること。
- ・組合活動と、世界的中の多くの組合との連絡調整のスピード化に対応すること。
- ・組合員の加入している組合年金の経営の効率化を図り銀行との差別化を進めること。

将来的にオーストラリア家庭の60～70%の契約をとった時点で、Eコマースで利潤を上げていく計画である。（現在はほとんど利潤を上げない組織として活動している）

●BC社のサービスの仕組み

ACTU 傘下の組合か大株主の積立年金協会のメンバーに対し、IBMのハードをベースに教育サービス、インターネットサービスを含んだパッケージ商品を、彼らの各家庭に廉価で販売していくと言うもの。ローン契約については、信販会社のアクサ社が取り扱う。組合員は3年半でこれを返済するということになる。契約をすると、BC社がコンピュータを各自宅まで届け、梱包から出してセッティングをし、間違いなくインターネットにつながっているかどうかの確認までを行ってくれる。

インターネットの機能としてはACTU や積み立て年金協会などへのホームページへのハイパーリンクが設定されている。その他サービスとしては、24 時間ヘルプラインの設置、ハードウェアに関しても保証が3年ついている。昨年11月にサービスを開始してもう3万台を設置している。IBM、アクサとも将来の利潤を考え、家庭への普及を第一に、現在は採算ギリギリの事業展開である。

将来的には一般の、ACTU 傘下の組合員や、年金組合の会員でない人にも組合員よりは高いレートであるが販売していくと言う事である、また、非組合員でも、この組合と何かしらの協定を結んだ団体のメンバーであれば、一般よりは少し安いレートでこのパッケージサービスを購入する事ができる。

●BC社の経営主体

株主はACTU 傘下の組合の中の幾つかであるとか、積立年金協会他、民間企業、個人などである、ACTU としては資金集めに協力はしたものの、自らは資本参加していない。現在BC社は完全に民間の企業ということで事業活動を行っている。

民間企業として見た場合に、組合運動と連結することによるメリットは、まずマーケティングの際に組合組織という大きな数がサンプルとして取れる事、これは非常にマーケティング上有効である事が一つ。それから、インターネットは、あるコミュニティーのためにそのコミュニティーの人をリンクするという目的があるが、それに関しても組合というできあがっているコミュニティーが既に存在するという事です。

いまBC社としてターゲットにしているコミュニティーは、フットボールクラブである。

日本で言ったら野球チームとかサッカーチームとかの後援会といったもので大きな組織がある。他にはカトリックの教会である。

●世界にあるBC社に類似したプロジェクト

アメリカのAFL-CIOという組織が今年の10月に同じような構想を発表している。他にシンガポール、デンマーク等に興味を持つ団体が存在する。又、スウェーデンでは既に2年ほど前に、財政まではやっていないが、ヒューレット・パカードと提携をして似たような活動をしているとの事。日本からは今回の視察団が始めてであったそうである。

【参考5】バーチャル・コミュニティズ (Virtual Communities)

* オーストラリア労働組合協議会
(ACTU=Australian Council of Trade Unions) 作成資料

組合員にオンライン世界のための権利を与えること 組合代議員のための情報

【目次】

1. バーチャル・コミュニティズとACTU — 目標
2. なぜACTUが介在するのか？
3. ACTUの研究結果
4. 克服すべき消費者にとっての障碍
5. 組合員が受け取るものは
 - ①IBM ミレニアム・コンピュータ
 - ②ソフトウェア
 - ③3年半にわたるインターネット接続権
 - ④融資
 - ⑤配達および初期設定
 - ⑥トレーニングおよび教育
 - ⑦ヘルプ・センター援助
6. バーチャル・コミュニティズ・パッケージ
7. バーチャル・コミュニティズ — 新製品発表会

1. バーチャル・コミュニティズとACTU — 目標

●我々の目標は、オーストラリアのあらゆる家族の各家庭に、インターネットを通じて利用できる**教育と通信の機会**をもたらし、ますます重要性を増す社会的発展の関わりに誰もが好機を付与されるものにする事である。

●それは単純な目標であるが、ますますコンピュータとインターネットに依存するようになりつつある世界において、我々の社会を大変革する潜在力を持つものである。

2. ACTUがなぜ介在するのか？

- ①ACTUと参加組合がバーチャル・コミュニティズ・プロジェクトにかかわる理由
- インターネットは急速に教育、通信、仕事のために欠くことのできない手段になりつつある。

●市場の力によってコンピュータおよびインターネットがすべてのオーストラリア人が買えるようになるのを待つよりもむしろ、ACTU および参加組合は積極的にこの技術を — そして技術が提供する全ての利益と利点とを — 全ての組合員及びその家族に持ち込むことに関わりたいと思う。

●ACTU はまた、全ての組合員がこのオンライン・世界に参加することが出来るようにすることは、組合の組合員に対する伝達方法に大変革をもたらし、そして、時期を得た頻繁な交流を通じて組合員との関係を強化するのを助けることになるであろう。

②オーストラリアにおけるハイテク技術

●1998年には、オーストラリアの家庭のうち55%がコンピュータを所有しておらず、84%がインターネットにアクセスしたことがなかった。

●1998年には、コンピュータを持っていない世帯のうち27%が「費用が高過ぎる」と言っている。

●コンピュータを持っており且つインターネットにアクセスしたことの無い2百万世帯のうち、30%が「費用が高過ぎる」ことを主な理由に挙げている。

●このデータは、大部分のオーストラリア人はまだオンラインに来ておらず、その主な理由がこの技術に関連する費用であることをハッキリ示している。

③米国におけるコンピューター保有世帯の割合： 収入別

●オーストラリアの統計では収入関連のコンピューター保有率調査に取り組んでいないが、次の米国の数字は収入と保有率の間には直接の関係があることを示している。

④米国におけるインターネット保有世帯の割合： 収入別

●同様に米国での数字は、高所得者層の世帯ほどこの技術を家庭で保有している可能性が高いことを示している。低所得者層の世帯は高所得者層と比較すると、オンラインによる情報及び機会へのアクセスの回数が少ない。

3. ACTUの研究結果

●1999年6月、家庭用技術に対する要望をよりよく理解するためにAMWU、NUM、CFMEU、FSU、APESMAから選んだ組合員1000人を対象に定性的研究調査が委託された。

●バーチャル・コミュニティーズの提案（パソコンとインターネットの提供）にたいする興味程度が組合員の中で評価された。その結果は、組合員の大部分が家庭用のパソコン・インターネット・パッケージの費用が10ドル／週程度であれば、これを持つ事に興味があることを示している。

4. 克服すべき消費者にとっての障碍

●情報に関してコンピュータとインターネットに依存度の高い社会では、パソコン、インターネットなどの情報手段は経済的成功及び個人的な進歩にとってますます重要になってきているので、誰でもオンライン世界への接続権を持つべきである。

●平均的な家族にとっては、「情報エリート」経済における「情報欠乏」になる見込みが驚くほどハッキリしている。収入或いはこの技術を購入する能力は、しばしばその道程に立ち足る最大の要素である。

●組合員がこのオンライン世界に係わりをもつようになるために克服することを要する主要な障碍は、

障碍 No.1：パソコンを入手する費用

障碍 No.2：インターネットに接続するための費用及び厄介な手続き

（オーストラリアにおいて、ある範囲の料金と計画を提示するインターネット・サービス・プロバイダーが約200もあることを考えれば）

障碍 No.3：手ごろな料金の教育及びトレーニング（この技術は多くの人々にとって全く新しいものである）

●バーチャル・コミュニティーズ・パッケージの各構成要素はこれらの障碍を解決することを目標としている。

5. 組合員が受け取るもの：

①IBM ミレニアム コンピュータ

●以下のような仕様で最新技術のインターネット搭載パソコン

- ・プロセッサ：450メガヘルツで、3DNOW！技術
- ・メモリー：64メガバイトRAM
- ・キャッシュ：128 - 512キロバイト
- ・ハード・ドライブ：4.2ギガバイト
- ・フロッピー・ドライブ：1.44メガバイト、3.5インチフロッピードライブ
- ・CD ROM：40x
- ・モデム：ビルトイン56KモデムPCIカード

- ・サウンド・カードおよびスピーカー：インテグレートッド・オーディオ ESS Solo 1
- ・グラフィックス・カード：3D AGP 2X インテグレートッド・イン・SIS 530 チップ
- ・モニター：IBM15 インチモニター（ビュー領域：13.77 インチ）
- ・キーボード：IBM ラピッドアクセス 2 キーボード
- ・マウス：IBM2 ボタン式マウス
- ・オペレーティング・システム：Windows98・2 版
- ・保証期間：装置 1 年、部品 3 年

②ソフトウェア

●コンピュータは、次のソフトウェアを搭載したもので届けられる。

- ・ロータス・ワード・プロ・ワードプロセッシング
- ・ロータス 1-2-3 スプレッドシート
- ・ロータス・フリーランス・グラフィックス・アプリケーション
- ・ロータス・オーガナイザー・パーソナル・インフォメーション・マネージャー
- ・シマンテック・ノートン・アンティウイルス
- ・PC ドクター
- ・インターネット・エクスプローラー

③3年半にわたるインターネット接続権

- ・無料時間：最初の 4 週間における 20 時間
- ・4 週間当りの時間：16 時間
- ・4 週間期間中の費用：6.40 ドル（1 時間 40 セントに相当）
- ・オプション追加時間：0.60 ドル、但し一分刻み
- ・大口ユーザー向け、オプションパッケージ：4 週間、18.60 ドル追加で無制限接続可

●バーチャル・コミュニティーズは、初めてインターネットに接続した人が沢山プレイすることが出来るようにし、どのようなものがどこにあるか、それらがどのように機能するのかをハッキリさせる。したがってこのパッケージは、ユーザーがインターネットに慣れるようにするために、最初の一ヶ月間に無料の 20 時間を含んでいる（即ち、合計で 36 時間—無料の 20 時間と前払いの 16 時間）。

●各々の 4 週間で 16 時間を使った後、さらに続けたい場合には、1 分毎に 60 セントの費用がかかる。

④融資

- 低率融資が以下のように提供される。
 - ・変動式・固定式の区別：固定式
 - ・返済：3年半
 - ・支払い：毎週又は2週間ごと
 - ・オプション：組合員は即金で購入できる
 - ・組合員はペナルティなしに繰り上げ返済できる。
- 支払オプションは、申込書に記入して行われる。

⑤配達および初期設定 (installation)

- バーチャル・コミュニティーズ・パッケージは組合員の家庭まで無料で配達されるだけでなく、ほとんどの地域ではインストール、配置、インターネット接続も行われる。
- この初期設定作業によって、組合員はパッケージをセットアップしようとしてイライラする状況に直面しないですむか、または不良品を受け取るという不幸な経験を持たずに済む。
- バーチャル・コミュニティーズ・パッケージを購入する多くの人にとって、これがコンピュータに関する最初の経験であるか、あるいはコンピュータおよびインターネットの問題について、実働中の情報技術者に世話になることに慣れることが出来る。何れの場合にも人を怖気づかせる作業の援助が得られるので、組合員には大きな利益になるであろう。

⑥トレーニングおよび教育

- デアキン・オーストラリアがバーチャル・コミュニティーズ・パッケージのためのトレーニング情報を提供する。この情報は次のフォーマット中にある。
- 情報冊子—この冊子はユーザーがスタートするのを助ける。情報はコンピュータ構成の説明、コンピュータ用語集、基本的なコンピュータ操作の説明、およびサポート窓口の詳しい説明を含んでいる。
- CD Rom—CD Rom はユーザーを、コンピュータの基本から、インターネット、E - メール、インターネット上のチャット（おしゃべり）、ワープロ処理、そしてスプレッドシートなどの学習のお手伝いをする。この CD Rom にはまたバーチャル・コミュニティーズのデスクトップ及びホームページに関する情報も入っている。

●全ての情報はいたって理解しやすくユーザーにとって使いやすいものとなっている。

⑦ヘルプ・センター援助

●ヘルプ・センターは、ユーザーがコンピュータ・インターネット・ソフトウェア・或いは支払の問題などについて抱く如何なる疑問についても援助するために利用可能である。このヘルプ・センターは問題がいつ何時起きるかもしれないということを知っているの
24 時間/週 7 日稼動している。ヘルプ・センターへのお問い合わせは電話 131-789。

●最初のヶ月間はすべての援助は無料である。

●一ヶ月経過後、**【修理】**に関する援助は技術的、機械的或いは支払上の問題は無料であるが、「どうしたらよいか」(how to) に関する援助は (例えばカラムの分類の仕方、など)、電話での問い合わせ者のクレジットカードに対して料金がかかる。

6. バーチャル・コミュニティーズ・パッケージ

●バーチャル・コミュニティーズは、**9.95 ドル/週** (グリーニッチ恒星時による、2000 年 7 月からは 9.77 ドル) +60 ドルのアプリケーション・フィーで次のものを提供する。

①コンピュータ

IBM ミレニアム・コンピュータ

②インターネット

4 週間当たり 16 時間 + 最初の 4 週間はさらに 20 時間無料。

③ソフトウェア

マイクロソフト・Windows98・2 版オペレーティングシステム、ロータス・SmartSuite Millennium (Voice 有/Voice 無)、PC Doctor、Symantec Norton Antivirus, Internet explorer

●**教育用パッケージ** - **12.00 ドル/週** (グリーニッチ恒星時による、2000 年 7 月からは 11.79 ドル) + 60 ドルのアプリケーション・フィー

①コンピュータ

IBM ミレニアム・コンピュータ

②インターネット

4週間当たり 16時間 + 最初の4週間はさらに 20時間無料。

③ソフトウェア

マイクロソフト・Windows98・2版オペレーティングシステム、ロータス・SmartSuite Millennium (Voice 有/Voice 無)、PC Doctor、Symantec Norton AntiVirus, Internet explorer

さらに以下を追加。Worldbook multimedia Encyclopedia、Edmark ZAP science software、Edmark KidDesk Internet Safe Web browser、Crayola Make a Masterpiece creative software、Intuite Quicken Personal Edition

④プリンター

Lexmark Inkjet Color Printer Model Z11 (一年間保証、プリンターケーブル付き)

●ビジネス用パッケージ - 13.50 ドル/週 (グリーニッチ恒星時による、2000年7月からは 13.24 ドル) + 60.00 ドルのアプリケーション・フィー

①コンピュータ

IBM ミレニアム・コンピュータ

②インターネット

4週間当たり 16時間 + 最初の4週間はさらに 20時間無料。

③ソフトウェア

マイクロソフト・Windows98・2版, ロータス・SmartSuite Millennium、PC Doctor、Symantec Norton AntiVirus、Internet explorer、Worldbook Multimedia Encyclopedia、Edmark ZAP science software、Edmark KidDesk Internet Safe Web browser、Crayola Make a Masterpiece creative software、Intuit Quicken Personal Edition

④プリンター

Lexmark Inkjet Color Printer Model Z11 (一年間保証、プリンターケーブル付き)

さらに以下を追加。Intuit Quickbooks (with free GST package)、Lotus Notes Desktop for Internet Mail、Symantec Norton Winfax Pro、ViaVoice Millennium Web Editions (with microphone and headset)

7. バーチャル・コミュニティーズ - 新製品発表会

- 1999年11月23日、バーチャル・コミュニティーズはメルボルンにおいてマスメディアの記者会見で発表された。
- この日から2000年の初めまで、参加アフィニティグループ組合員に限定して提供される。
- この間にその他にもアフィニティグループが参加することはできるが、組合員に提示された価格よりも良い条件が提示されることはない。
- ACTU および参加組合はバーチャル・コミュニティーズに対して、オーストラリアの全ての家庭にインターネットおよびコンピュータを利用できるようにするという努力によって多大のサポートを提供してきた。
- 夢が現実のものとなったのはこのようなサポートによってであり、したがってバーチャル・コミュニティーズは、全ての組合員に対して最恵条件を提供することによってこの援助に感謝の意を表したい。

IV. 視察メンバーの所感

(1) 満井 義政：(株) アルバイトタイムス

●個人の責任と政府の役割が明確な豪州

今回のオーストラリア視察で確認できたのは、ハワード内閣の市場開放・民営化政策が財政改革と行政の効率化が背景にあること、とりわけ雇用政策では民営化による失業者（国民）へのサービス向上が需給調整の改善を図る施策であった。従ってその成果を計測する評価システムを導入する一方、国民への自己責任の原則を求めることで、行政と国民の双方のバランスを維持しようとしている。「雇用主は賃金と生産性が見合う人を雇うわけで、個人はどんな技能を持っているかが問われます。政府が出来ることは個人の技能向上を手助けすることです。」と、ピーター・リース労働大臣が発言した事がそれを物語っていることであり、私を最も驚かしたことであった。政治理念に基づいて行政の仕組みを変えることが新しい時代に対応できることだと言っているわけだ。またインターネットによる求人、求職情報の拡大にともない、ACTU（豪州労働組合評議会）が情報弱者のためにバーチャルコミュニティを運用し、インターネット接続のフォローをしている事も組織の役割の変化として注目されることだ。

今日の日本の350万人もの失業者対策に官民協力の労働需給市場原則による職業紹介の一日も早い実現と、民主官補への移行の必要性を今回の視察では痛感した。

(2) 相場 春夫：(株) リクルート

●政治の強いリーダーシップで職安の完全民営化が実現

- ①改革前に全国で200箇所以上、1万人のスタッフを抱えていた公共職業紹介所（CES）が、国の雇用政策の改革により完全民営化したという事実そのものに大変な驚きを受けた。
- ②チープガバメントを不断に求め続ける国民とその国家意識が下地としてあるが、この抜本的変革は、ピーター・リース大臣らの政治の強いリーダーシップによって実現された。
- ③Ⅰ）労働行政が国の隅々まで行き届いていること、Ⅱ）新聞をはじめとするマスメディアの影響力の大きさ、Ⅲ）民間の労働需給調整機関の影響力の大きさ、この3つの要素が強く機能しているのが日本であり、豪・米・欧を凌いでいる。改めて日本の労働行政における「民主官補」への道のりが険しいことを感じた。
- ④Job-Networkに参加している「Employment National社」（旧公共職業紹介所）は、民間企業として創業しており、経営は厳しいが創業のパイオニア精神を垣間見ることが出来た。

- ⑤シドニーオリンピック特需を中心とした経済の活力が国の雰囲気をも明るくしている。
- ⑥どの国でも感じるが、食糧や住宅などの生活必需品が大変安い。東京は世界一高い。
- ⑦豪州には、高架式・立体式的高速道路が殆どない。土地が安いからである。都市環境が人間中心に設計されていることに感心する。
- ⑧豪州においても労働組合の組織率が20%台に長期低落してきている。どの国の労働組合もその将来性・方向性に悩みが深い。それは、個人のライフスタイルや個人の自立という個人軸に立った発想・志向が深まり、労働組合というものを必要としなくなったか、その要望に労働組合が答えていないからではないか。
- ⑨インターネットの推進やネットビジネスの開発にどの国も四苦八苦している。
- ⑩豪州における職業紹介の民営化の資料や文献は日本でも手に入るが、実際訪問取材を行ってみると、事前の理解が随分異なっていたことに気付く。今回は、政治家、官庁、Job-Network参加の企業・非参加の企業、労働組合、マスコミへの立体的取材により、様々な観点から豪州の雇用政策の変革を浮き彫りに出来たことが最大の収穫である。
- ⑪今回の豪州視察にあたり、労働省の多くの方々にも人脈を駆使してご協力をいただいたことは、多に感謝すると同時に驚きでもあった。「活動する全求協」、「提言する全求協」への試みが少しでも根づいてきたと思う。

(3) 木ノ内 博道：(株) 学生援護会

●成果主義に立脚した行政サービス

オーストラリアの職業紹介がすべて民営化され、入札制度になっていることはあらかじめ聞いていたが、忙しさにかまけて勉強不足のままオーストラリアに足を踏み入れることとなった。

職業紹介に限らず、行政サービスの多くの分野が民間に委託され、経過にではなく「結果」に対して助成がなされる仕組みは、サービス効率の面から見ると合理的であり、日本の行政にもアドバイスしたいくらいである。

公共的意味合いの強い雇用に関与する者として、行政との連携は今後欠かすことができない問題と考える。どのような連携があり得るのか、そして、社会に対していかに実効を上げることができるのか、今回の視察は私のなかでじわじわと発酵していきだろう。

それにしても、雇用省はじめ訪問先のオープンな情報開示、フレンドリーな対応、熱意のあるレクチャーに感謝したい。

(4) 島津 繁寿：(株) 九州雇用促進事業会

●強いリーダーシップを感じた国

失業率上昇原因には景気悪化による「循環的要因」と労働市場の構造変化に基づく「構造的要因」があり、現在日本の失業率悪化は後者に起因するところが大きい。この構造的要因を改善するため労働需給のミスマッチ解消を狙う、規制緩和を主体としたマッチング

強化策が採られている。その結果が改正労働者派遣法であり人材派遣業と人材紹介業の規制緩和による雇用の自由化促進である。

オーストラリアの失業率は現在6.9%と90年8月以降で最も低い水準にある。アジア諸国が経済危機に見舞われる中で年率4%を超す経済成長を達成するなど景気が拡大したことが主な理由なのだろうが、政府が進めてきた労働市場自由化改革の成果もかなり大きいものだと感じた。市場開放についてオーストラリアでは、強力なリーダーシップのもとで推進され、いち早く職業紹介の民営化が実現し一層の規制緩和が進められていた。

その中で最も注目すべきは、公共職業安定所が民営後、Employment National社となり様々なシステムで求職サービスを行っていることである。ただし民営化といっても株主は大蔵省、収入のほとんどは政府から入ってくる仕組みで100%完全民営の形をとっていない。民間との競争で雇用の機会を増やしサービスの質の向上を目指しながらも雇用の根底にある失業者救済には主導的役割を果たしている。このようなシステムに政府の失業者対策に対する真剣な取り組みが感じられる。政府からの補助が無く完全民営化であったらこれほどうまくはいかなかったであろう。

政府委託のジョブネットワークに対する求職者の評価も高く、政府の評価システムによる細やかなチェック機能も素晴らしい。オーストラリアの雇用情勢が順調に推移している背景には単にオリンピックに沸く景気だけでなく、労働市場の構造改革が着実に進んでいる結果も多大にあると言っても過言ではない。オリンピック後の実際も楽しみである。

(5) 丹沢 直紀：(株) エール

●豪州経験を今後の会社経営に生かしたい

昨年12月に正会員の承認を受け、今回初めて海外視察に同行させていただきました。去る5月15日、シドニー到着後ゆっくりする暇もなく、空港からシドニー郊外の民間職業紹介会社へ訪問するほどで、季節を感じず暇もないハードスケジュールでビックリしました。オーストラリアでの8日間は、勉強不足の為もあり各訪問先々で自己嫌悪に陥りました。

夕食の懇談会では、今まで自分の中で悩みいき詰まっていた部分への具体的な方向付けが出来ました。諸先輩方々から得た知識をこれからの会社経営の糧とし、またいつもスポンジのように何でも吸収できる柔軟性を持って事に当たりたいです。

今回このような素晴らしい企画に参加させていただいた協会の方々には心から感謝申し上げます。

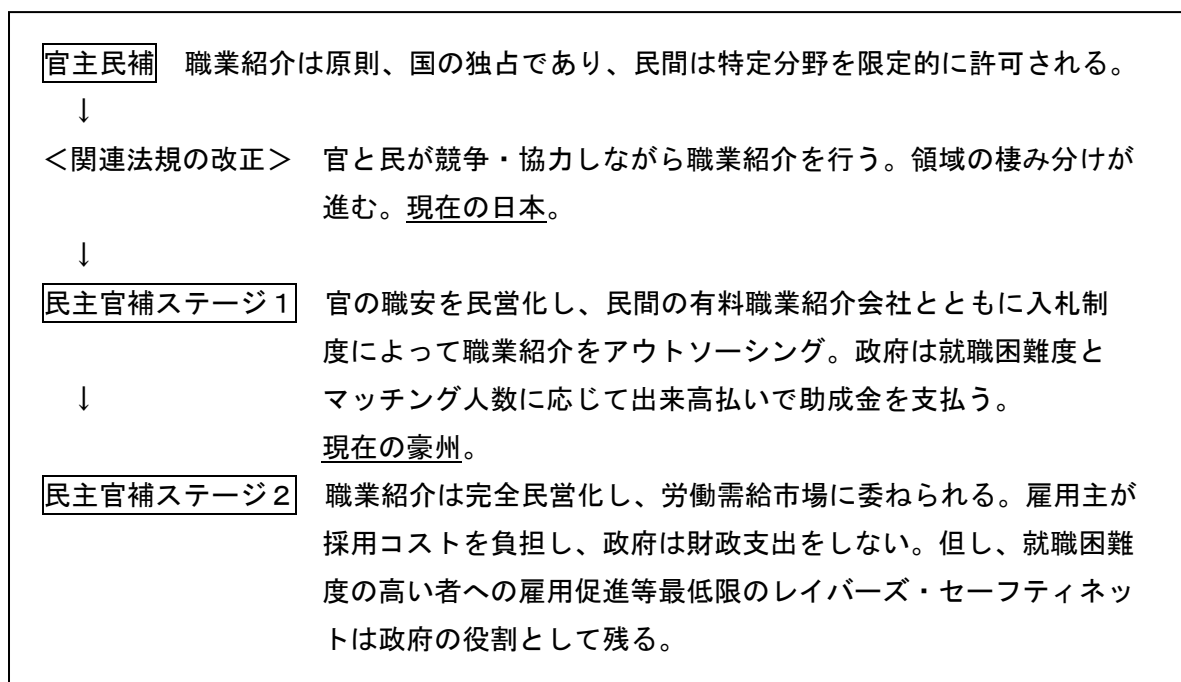
(6) 吉田 修：(株) リクルート

●民主官補のジョブマッチングを目指して

下図の通り、豪州の職業紹介システムは世界的に見ても最も進んでおり、成果も上がっています。しかし、完成型ではありません。あくまで「民主官補ステージ2」があるべき

姿と考えます。実は「民主官補ステージ2」が実現できている国は世界のどこにもありません。チープガバメントの実現、規制緩和の徹底、官と民の役割の明別、民間労働需給調整事業の成熟、卓見を持つ政治家の出現、これらの諸条件が出そろって初めて可能になるものです。インターネット時代を迎えてこの理想像の実現に一步近づいたような気がします。日本発の労働需給政策が世界標準化する時代を期待してやみません。

■職業紹介の民営化の推移



(7) 米川 一充：(社)全国求人情報誌協会

●南十字星の下での議論

協会では、数年前から労働市場の規制緩和についての調査研究をすすめています。先進国の資料から、オーストラリアが経済の構造改革に取り組み、従来の国内産業保護政策の撤廃と、その表裏一体の関係にあった労働市場の規制緩和として、

- ①伝統的な調停仲裁制度を見直し、企業別交渉や個人的労働契約を可能にする職場関係法が制定したこと。
- ②国が責任を持たねばならない求職者のサービス向上のために、職安を民営化したことに加えて、受け皿としての民間業者によるジョブネットワークが組織され、成果を挙げているとの情報に注目していました。

今回の視察の目標は、上記②の制度改革後の実態を労働市場の官民の役割の在り方の視点から把握することで、政府はじめ関係民間職業仲介事業者や労使関係団体を訪問しましたが、何れもオープンかつ自信を持っての受け入れて、大きな収穫を得ることが出来まし

た。

目から鱗が落ちるという言葉がありますが、私の関心事で二つのことが明確になりました。

- ①国がジョブネットワーク参加業者に委託する対象者は、センターリンクで失業手当を支給する求職者、つまり国が責任を持たねばならない者に限定されていることです。
- ②さらに、これら対象者へのサービス内容についてみると、キャリアーカウンセリングや求職技術指導を重視しており、参加業者の3年間の実績をみても、高いカウンセリング技術をもった紹介会社や慈善団体が成功しているとの評価をしていることも注目されます。

換言すれば、国がセーフティネットとして責任を持たねばならない求職者へのサービスを、指導能力を持った民間業者に委託しているのであって、参加しない民間業者の分野を浸食したり、既存の官民の役割分担に変化が起きてはいないようです。

訪問先のエンプロイメントナショナル株式会社の旧職安職員に「民営化後に貴方の給与は上がりましたか」の質問したところ、笑顔で「ええ」という答えが返ってきましたが、顔には「サービス競争の厳しさがありますよ」と書いてあるのを読みとることができました。

視察中のタイトな調査日程を癒してくれたのは、オージービールの乾杯で始まる夕食の時間。天空に輝く南十字星を眺めながら、「オーストラリアが出来て、何故日本が出来ないのか」の議論が続きましたが、国情の差があるとはいえ、視察の成果がこれからのわが国の官民の役割分担議論に反映されることを期待しています。

資料編

1. オーストラリアの労働市場

(1) オーストラリア労働市場の歴史的背景

1. 労働政策と移民政策の変遷

1770年	ジェームス・クック東部領有宣言
1788年	イギリス流刑囚上陸 流刑植民地として（流刑地アメリカの独立で代替地）
1820～50年	自由移民増加 都市貧困層が中心でチャーチスト運動の洗礼を受けた都市志向者。一方、農業・牧羊業は大資本が必要で、大量の労働力を必要としない粗農業
1850年代	ゴールドラッシュで移住した労働者は、下火になると都市に集中し、工業労働者に
1855年	ビクトリア州で金採掘中国人に人头税
1860年以降	資本の蓄積。都市工業の発達。労働組合の発展。8時間労働等の実現
1877年	クイーンズランドで砂糖プランテーションの太平洋諸島労働者を排除
1880年代	高賃金の白人労働者に対抗して中国人労働者の雇用への反発、ストライキ頻発
1881年	労働党結成 政治的勢力となる
1901年	連邦結成
1904年	強制調停・仲裁法成立（政府任命の第三者委員による、社会的公正や公共の利益を労働条件の判断基準にした、いわゆるアワード裁定。労法規等と同等の効果を持つ）
	移民の早期段階で羊毛・金等の一次産品輸出で世界トップレベルの生活水準を確保。裁定による労働条件を平等に確保するために、生産性向上ではなく保護関税等で国内工業を保護する貿易保護主義がドッキングしていた
20世紀初頭	日露戦争で戦勝した日本の南下政策や、太平洋地域へのドイツ・フランスの進出を警戒
1941年	第二次世界大戦で対日宣戦布告参戦 日本軍ダーウィン爆撃・シドニー特殊潜行艇 日本軍捕虜収容所で辛酸。呉等に進駐。東京裁判では厳しい姿勢
1950年	朝鮮戦争（*）

- 1964年 ベトナム戦争（*）両戦争では、反共戦線の立場で参戦。ラオス・ベトナム・カンボジア難民の受け入れ。
- 1979年 移民規制から人種差別を撤廃。同化政策からマルチカルチュラル（多元文化）政策への転換。非英語系が不利にならないよう、カナダ方式のポイントシステム導入（客観的に年齢・教育・技能・職歴等の項目で審査。高学歴アジア移民の受け入れ。）ASEAN アジア諸国への接近。太平洋国家への転換

（参考：移民政策「白豪主義から多元化主義へ」）

- ①オーストラリアは連邦総督が英国元首の名代で君臨している英国の自治領の1つで、オーストラリア国民は法的にイギリス国民であり、イギリス・アイルランド人移民は歓迎する。
- ②同じ白人のヨーロッパ難民は同化可能な移民に限り認め、イタリア・ギリシャ・東欧・さらにレバノン・トルコ等）を中心に受け入れたが、彼等は故郷喪失者で教育程度も高く同化政策に反発。
- ③アジア諸国への輸出増大や、労働力不足からアジア系の受け入れを余儀なくされる。
- ④現在総人口の80%はイギリスとアイルランド系。60年代の移住者は51%と半数がイギリス・アイルランド系。90年代には12.9%に減少し、中国・ベトナム・香港・フィリピンが21.1%を占める。

2. 労使関係制度改革の変遷

1) 1970年代後半～80年代の不況

70年代の2回に亘る石油ショックは一次産品の輸出を直撃。インフレ率11.5%、失業率8.4%。保護主義的な産業政策、ことに画一的な賃金・労働条件の非合理制が指摘され、労使制度の見直し論が出てきた。

2) 1983年：ホーク労働党政権

- ①規制緩和と市場メカニズムで競争力をつける。
- ②アコード（賃金と物価に関する合意）賃金を抑制する分、政府はインフレ抑制や減税を約束。生産性と賃金をリンクさせる考え方が定着。

3) 1988年：「労使関係法」制定

強制調停・仲裁制度を維持するが、企業別労働組合を設立し、企業の団体交渉を可能にした。

4) 1993年：キーティング労働党政権は「労使関係法」を改正

企業別交渉による労働協約を労使関係委員（AIRC）の認証で、アワードと同等な法的効果を持つ。非組合員の団交結果を「企業内独自協約」として法的に認知し、労使関係委員会の認知で法的効果を持つ。このような労働党政権下の労使関係改革は、①組合組織率の低下、争議件数の激減と組合の弱体化を招いた、②企業別交渉による賃上げが定着した。

5) 1996年：ハワード自由・国民連合政権（13年ぶり）、96年職場関係法の成立 労働組合及び労使関係委員会を弱体化させ、労働市場の柔軟性と競争力強化を図る。

- ①企業内独自協約を廃止し、企業と労働者の直接交渉による個別的契約制度「オーストラリア職場協約 AWAs : Australian Workplace Agreement を導入。
- ②アワード項目を賃金・年次休暇等の 20 項目に削減し、労使委員会の権限をこの範囲内に限定した。
- ③ストライキ罰則の強化、専従員の職場立ち入り制限、労働者解雇をし易くする「不当雇用条約」の修正。

6) 1998年：第2次ハワード政権

引き続き次の政策を重点に進めている。

- ①認証権を労使関係委員会から雇用援護事務所（OEA）に移管
- ②個別雇用契約促進策
- ③賃金相場を最低賃金裁定に一本化

これら労使関係の改革が比較的円滑に推移しているのは、次のような背景がある。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">①国際的経済環境の変化②労働組合組織率の低いサービス産業の興隆③労組加入率の低い女性の社会進出 |
|---|

(2) オーストラリアの公共職業安定機関の民営化

1. 労働市場需給調整システムの概観

1) 雇用政策の特徴

失業率(99.10)→6.7%、若年層が高い15~19歳→17.4%、
長期失業者が多い→平均失業期間78週

2) 雇用政策の方針

96年発足のハワード政権は雇用対策と産業政策を重視。省庁再編に取り組む。
98年職場関係・中小企業省と雇用・教育・訓練・若年問題省を雇用・職場関係・
中小企業省と教育・訓練・若年問題省に再編。

方針：①労働市場の活性化、②職場の柔軟性の向上、③中小企業事業環境の確保
雇用政策：失業者が利用しやすく雇用に結び付くサービス

①職安業務の民間委託、②失業者支援策の実施、③失業給付審査の強化

2. 労働力需給調整機関に係る法制・沿革

94年：労働党政権 職安の長期失業者を対象とした支援に民間業者の参入を認める。

96年：ハワード政権の民間競争原理を導入した「雇用サービス法案」が不成立。

97年：CESの職業紹介や求職者サービスに、民間が競争入札で参入することを可能。連邦サービス機関法が成立し、CESの一部(失業給付)と社会保障業務(老齢障害年金を統合したCentrelinkが独立行政法人として発足。

98年：CES廃止。職業紹介部門は政府出資の株式会社Employment Nationalに再編。Job Networkの一員としての立場。

3. 政府の委託を受けた労働力需給調整機関

1) 所轄官庁 雇用省がJob Networkを所管

家庭・コミュニティ省がCentrelinkを所管

2) 職業紹介機関ジョブネットワーク Job Network の新設

イ) 概要：Job Networkの入札とEN

第1期入札(98.5.1~00.2.27)300機関、1400カ所

第2期入札(00.2)205機関(継続172、新規33)、2100カ所

CESはEmployment National(株)に転換。Job Network構成の一員として入札。

職員は公務員でないが、業務縮小の場合には政府機関への再就職ができる。

ロ) 委託業務

①求人開拓及び求職者への職業紹介(Job Matching)：対象者は失業者又は週15時間以下でフルタイムの教育訓練を受けていない者。

求職者はCentrelink、Job Network、Australia Job Searchで求職活動を行う。

- ②**求職技術訓練** (Job Search Training) : 6ヶ月以上の失業期間のある者。
面接の受け方、仕事の探し方等で約3週間。
- ③**個別援助** (Intensive Assistance) : 対象は長期失業者や就職困難度(A、B)の高い者。内容は職業体験、識字教育、英語教育。期間はAは52週、Bは65週、延長6ヶ月、就職後13週のサポート。
- ④**起業支援** (NEIS ; New Enterprise Incentive Scheme) : 対象は18歳以上の失業者。経営専門家による経営、操業の助言指導。
- ⑤**契約労働** (Project Contracting) : 農繁期労働の紹介。

ハ) 入札及び政府からの助成

- ***雇用省で行う入札方法** : 入札要件(サービス提供件数、価格1件当たりのコスト、業務実績、資金等をチェック。19地域別・サービス別にランクづけて委託業者を決定。選択し易いように1地域に2、3機関に委託。2000年2月の入札では、個別援助と地域密着サービスの業者が成功。旧CESのENは300から230に減。
- ***助成** : ①職業紹介1人当たり300A\$ (約2万円) 事前30%、70%を実績で支払、②求職技術訓練地域や機関により差、③個別援助登録時に契約額の30%、就職時に70%。就職継続13週に一定額支払。

ニ) 委託業務以外のサービス

大企業へのホワイトカラーの紹介。就職試験。人事評価の代行。面接。入札対象業務の付加的サービス(広告・候補者の絞込)。ENの実績は97%政府助成。3%が有料。

ホ) JNの実績

求職者の利用状況: 利用件数が増加、特に個別援助60%増。心配された地方サービスも高い実績。求職者意識調査で80%が満足。求人者の反応もよい。利用企業20%。

ヘ) JNの事例

ジョブ・ヒューチャーズ社: '98民営化で50の地方機関が設立した非営団体。雇用以外の他省庁の委託業務(若年層教育や職業体験プロジェクト等地域に密着したサービス)も請け負う。全国160カ所。職員800~900名。収入は政府8、民間2の割合、将来は5・5に。個別援助業務を重視。

3) センター・リンク (Centrelink : CL)

イ) 概要

年金給付を行ってきた社会保障省(Department of Social Security)所管の社会保険事務所が、職業サービスの改正に伴って、'97に社会保障省が家庭・コミュニティ省と改称し、社会保険事務所はセンターリンク(全国401カ所)とし

て独立法人化して設立した。旧 CES から、①求職登録、②タッチパネル求人探索、③求職者の求職活動チェックを吸収。従業員 2 万 1 千人。

ロ) 業務内容 :

I) 失業手当受給登録希望者

①CL に電話アポイント、②資格審査(Job Seeker Classification Instrument) を受ける。年齢・職歴・失業期間・学歴・家族構成等で就職困難度を点数化、③給付額 21 歳以上独身者の場合 2 週当たり 3 2 6 A\$(約 2 万 2 5 0 0 円) 期間に制限はない、④求職者日記 (Job Seeker Diary) 2 週間に 4 ~ 8 件の求職活動実績、2 週に一度 CL に提出、⑤下回れば減額。

II) AJS(Australian Job Search) : タッチパネル方式の求人検索。履歴書作成、求人者連絡用ファクシミリやコンピュータ利用。

ハ) JN と CL の連携

①CL 登録者は JN をタッチパネルで選択、② CL から JN カード発行、③ 4 週以内に JN に登録、④JN は求職活動や求職技術訓練状況をチェックして CL に報告。

4. その他の労働力需給調整機関

1) 民間需給調整機関に法的規制はない

イ) JN は全ての失業者を対象。JN 以外の民間紹介機関は学卒・技術者に特化。

ロ) 労働者派遣事業 : 派遣が増大傾向。将来的には JN と民間紹介の連携は進む。

2) インターネット

イ) 求職者の利用状況

AJS 19.9%、Career One12.3%、mycareer.com.au12.% Seek Communication
インターネット情報の規制はないが、商業活動に関する法律が適用。職業紹介には雇用サービス業の運営活動規範 (The Employment Service Industry Code of Conduct) がある。

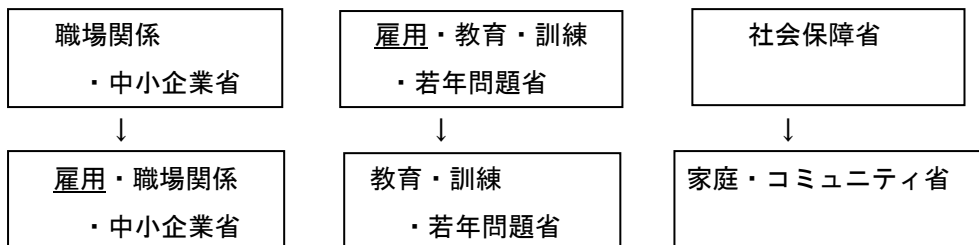
ロ) オーストラリアン・ジョブ・リサーチ (Australian Job Search)

掲載求人は、JN、州政府、オーストラリア雇用相談サービス協会 (RCSA:Recruitment & Consulting Service Association of Australia)、新聞の求人情報。約 6 0 万件、新規一日約 2 6 0 0 件。内容は業務内容・労働時間・賃金・応募方法。職業別、地域別検索。JN カード取得者のみが利用できる求人もあり JN に連絡し応募する。

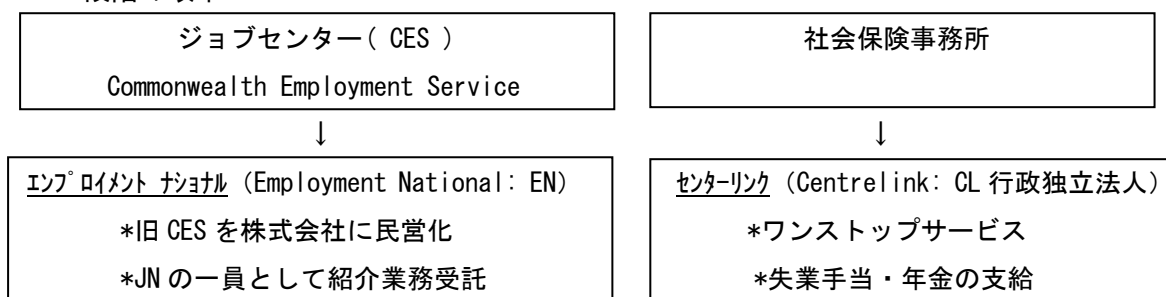
*履歴書登録 : 求職者が年齢と経歴をオンラインで登録し、登録求人者に公開、無料。

(3) オーストラリアの公共職業安定機関の民営化 (概念図)

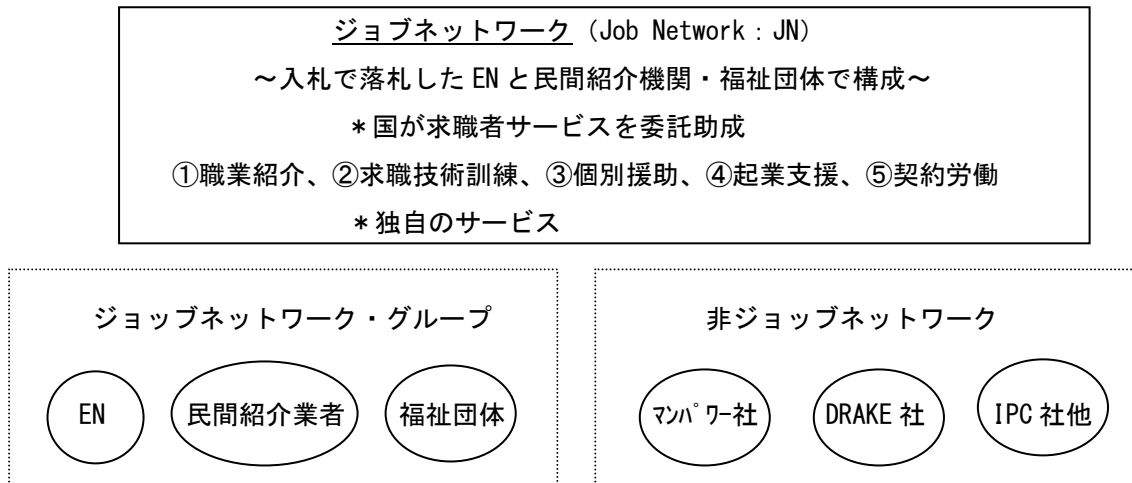
1. 連邦政府段階の改革



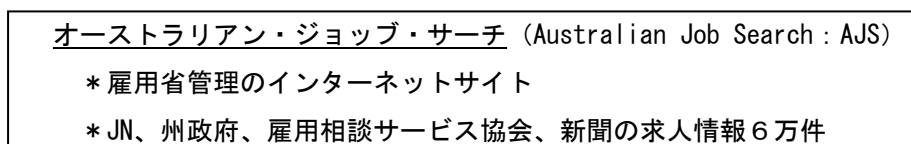
2. 段階の改革



3. 職業紹介業務の民間への委託



4. 求人情報の共有



(4) オーストラリア雇用関係統計 (オーストラリア統計局)

1. 雇用／人口比率

近年において、最も顕著な増加を示している年齢階級は15～19歳、20～24歳、55～59歳である。男性の中では1998-99年に最も高い比率となったのは、35～44歳(86.9%)であった。他方、女性では、20～24歳で最も高い値(69.3%)を示しました。

(%)

	1993-94年	1994-95年	1995-96年	1996-97年	1997-98年	1998-99年
男性						
15-19歳	42.8	45.8	46.1	46.3	45.3	46.1
20-24歳	72.9	76.1	76.1	75.3	74.8	76.4
25-34歳	83.6	84.8	86.0	85.5	85.6	85.6
35-44歳	85.9	86.3	87.0	86.4	86.8	86.9
45-54歳	82.3	83.6	83.5	82.8	82.0	82.8
55-59歳	64.6	66.1	66.0	66.5	66.5	67.6
60-64歳	41.2	43.1	42.7	42.2	42.8	43.1
64歳以上	8.8	9.5	9.4	9.5	10.1	9.4
全体	65.6	67.0	67.4	66.9	66.8	67.1
女性						
15-19歳	42.3	47.2	47.7	47.1	46.7	48.3
20-24歳	66.8	68.8	69.8	68.5	68.2	69.3
25-34歳	60.4	62.3	62.9	62.8	64.2	64.0
35-44歳	64.7	66.4	67.6	67.1	65.7	66.1
45-54歳	61.4	62.7	64.0	64.3	64.9	66.2
55-59歳	35.3	36.7	39.0	40.1	40.0	41.6
60-64歳	15.4	15.7	17.1	18.0	18.4	18.0
64歳以上	2.6	2.4	2.7	2.8	2.9	3.0
全体	47.0	48.6	49.5	49.3	49.4	49.9
合計						
15-19歳	42.5	46.5	46.9	46.7	46.0	47.2
20-24歳	69.8	72.5	73.0	71.9	71.5	72.9
25-34歳	71.9	73.5	74.4	74.1	74.8	74.7
35-44歳	75.2	76.3	77.2	76.7	76.2	76.4
45-54歳	72.1	73.4	73.9	73.7	73.5	74.6
55-59歳	50.2	51.6	52.7	53.5	53.5	54.8
60-64歳	28.3	29.4	29.9	30.0	30.6	30.5
64歳以上	5.2	5.5	5.6	5.7	6.1	5.8
全体	56.2	57.7	58.3	58.0	57.9	58.3

2. 年齢階級別

フルタイム労働者は、通常各週35時間、あるいはもっと働く人たちです。パートタイム従業員は通常1週35時間以下働く人たちです。1998-99年にフルタイムで雇用された4,298,400人の男性がいました（男性の雇用の87.5%）。フルタイムで雇用された女性の数は2,129,200人（女性の雇用の56.5%）でした。男性のパートタイム労働は比較的若い人たち（15～24）の間で流行しています。

（千人）

	15-19 歳	20-24 歳	25-34 歳	35-44 歳	45-54 歳	55-59 歳	60-64 歳	64歳以 上	合計
男性									
フルタイム	144.8	417.2	1130.4	1180.2	973.8	274.9	125.5	51.6	4298.4
パートタイム	167.5	103.9	88.1	72.8	70.8	34.2	35.5	43.1	615.8
全体	312.3	521.1	1218.5	1253	1044.6	309.1	161	94.7	4914.2
女性									
フルタイム	78.8	302.1	618.6	515.7	479.2	96.3	27	11.6	2129.2
パートタイム	232.7	157.8	302.5	448.3	341.5	87.4	40.4	26.7	1637.3
全体	311.5	459.9	921.1	964	820.7	183.7	67.4	38.3	3766.5

3. 産業別雇用率

産業	男性		女性		合計	
	数(千人)	雇用率(%)	数(千人)	雇用率(%)	数(千人)	雇用率(%)
農業、林業・漁業	290.1	5.9	131.7	3.5	421.8	4.9
鉱業	71.7	1.5	7.9	0.2	79.6	0.9
製造	801.3	16.4	281.1	7.5	1,082.5	12.5
電気、ガス・水道	53.1	1.1	11.7	0.3	64.7	0.7
建設	551.7	11.3	82.4	2.2	634.1	7.3
卸売	347.7	7.1	15.9	4.2	506.7	5.9
小売	635.2	13.0	663.3	17.7	1,298.5	15.0
飲食	185.8	3.8	225.4	6.0	411.3	4.8
運輸・倉庫	308.4	6.3	100.3	2.7	408.7	4.7
コミュニケーションサービス	100.7	2.1	50.7	1.4	151.4	1.8
金融・保険	143.7	2.9	176.1	4.7	319.9	3.7
不動産・ビジネスサービス	540.1	11.1	404.9	10.8	945	10.9
政府関係と防衛	189.3	3.9	15.6	4.2	345.3	4.0
教育	196.4	4.0	407.1	10.9	603.5	7.0
健康・社会奉仕	188.9	3.9	628.5	16.8	817.4	9.5
文化的サービス	106.6	2.2	102.6	2.7	209.3	2.4
個人サービス、他	17.6	3.6	162.7	4.3	338.7	3.9
産業計	4,887	100.0	3,751.4	100.0	8,638.4	100.0

4. 失業期間別失業者数

年平均失業率は1992-93年において11.0%とピークに達しましたが、その後、徐々に改善し、1998-99年には7.6%になりました。男性では1992-93年の11.7%のピークから1998-99年には7.8%まで改善し、女性は1995-96年の1993-94年に10.0%から8.0%まで落ちました。1996-97年に8.4%に上昇し、その後は1998-99年に7.4%になりました。

失業期間	1993-94年	1994-95年	1995-96年	1996-97年	1997-98年	1998-99年
失業者数						
4週以下	124.5	123.1	129	135.2	126.4	129.4
4-13週	169.6	159.2	167.4	177.9	161.1	154.5
13-26週	127.2	110.5	116.3	115.5	108.1	97.8
26-52週	159.3	127.6	126.1	132.5	126.9	107.3
52週以上	334.8	273.3	225.6	231.4	241.7	229.2
全体	915.4	793.7	764.3	792.4	764.2	718.2
失業率						
4週以下	13.6	15.5	16.9	17.1	16.5	18.0
4-13週	18.5	20.1	21.9	22.4	21.1	21.5
13-26週	13.9	13.9	15.2	14.6	14.1	13.6
26-52週	17.4	16.1	16.5	16.7	16.6	14.9
52週以上	36.6	34.4	29.5	29.2	31.6	31.9
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

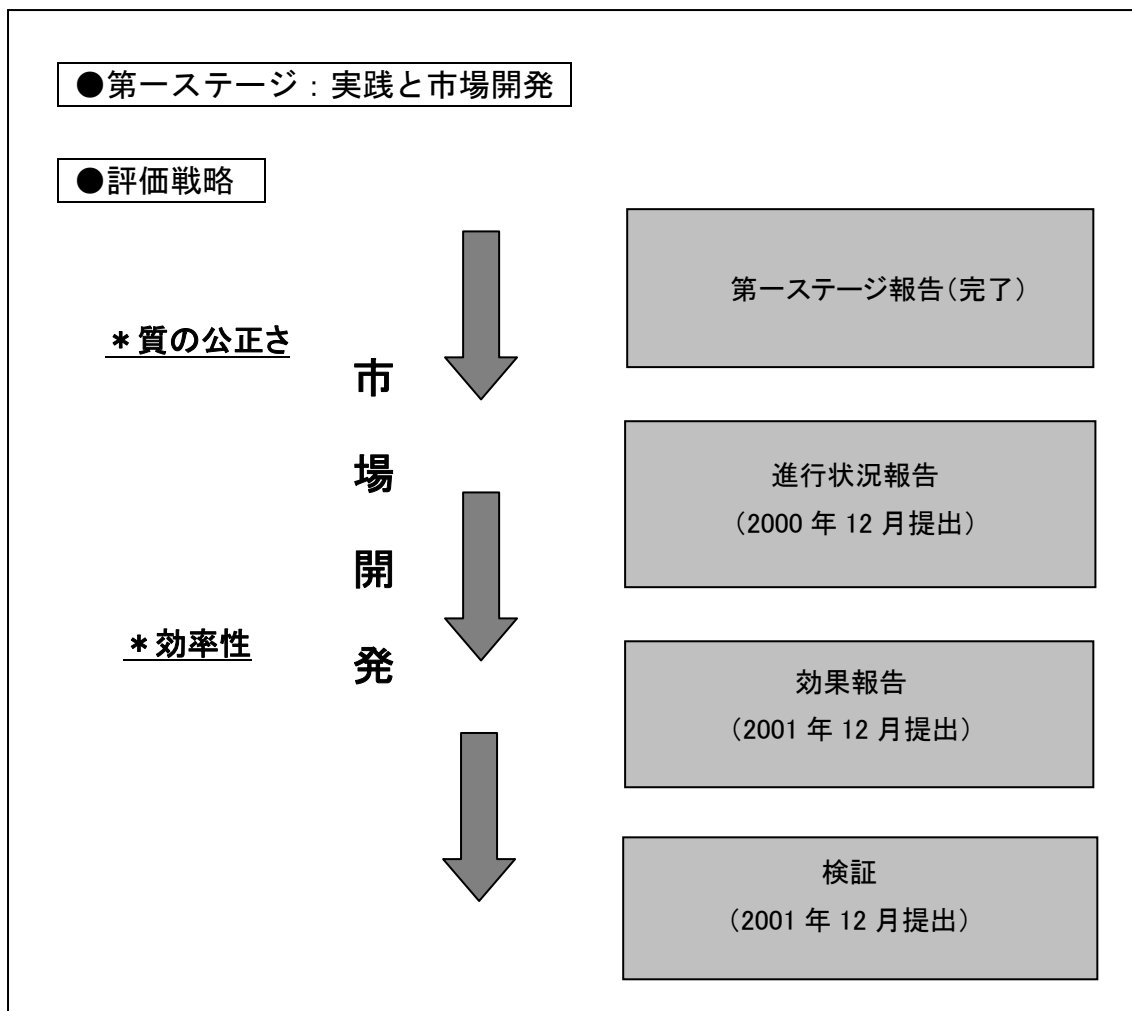
5. 職探し経験

	フルタイム希望			パート希望			合計		
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計
Centrelink / GES に登録した者									
求人者と接触	315.6	138.9	454.4	10.4	23.3	33.7	325.9	162.2	488.10
他でも活動	7.3	3.1	10.4	1.8	2.6	4.3	9.0	5.7	4.7
他に活動せず	1.4	2.0	3.4	0.1	0.4	0.5	1.5	2.4	3.9
全体	324.2	144.0	468.2	12.3	26.3	38.5	336.5	170.3	506.7
Centrelink / GES に未登録の者									
求人者と接触	51.1	46.5	97.6	26.7	54.5	81.1	77.7	101.0	178.7
他でも活動	2.7	1.8	4.5	1.9	4.5	6.5	4.6	6.3	11.0
他に活動せず	53.8	48.3	102.1	28.6	59.0	87.6	82.4	107.3	189.7
全体	378.0	192.3	570.3	40.9	85.3	126.1	418.8	177.6	696.4

6. 就職決定者は希望する職が見つかったか（1998. 7時点）

	15-19 歳	20-24 歳	25-34 歳	35-44 歳	45-54 歳	55 歳以上	合計
	新卒者						
希望の仕事あり	144.5	127.9	161.8	109.9	65.1	27.0	636.2
希望の仕事なし	38.3	38.1	47.7	25.4	20.8	4.8	175.1
希望せず	5.0	4.8	5.0	2.1	2.1	0.6	19.5
希望持たず	72.1	36.4	29.9	27.9	17.7	5.7	189.7
全体	260.0	207.1	244.5	165.2	105.7	38.1	1020.5
	転職者						
希望の仕事あり	47.8	112.8	185.3	107.7	63.9	13.9	531.5
希望の仕事なし	5.9	17.9	17.5	11.0	7.5	1.4	61.2
希望せず	1.0	1.6	2.6	0.6	0.3	0.2	6.4
希望持たず	17.2	18.7	17.0	13.1	7.7	1.9	75.6
全体	71.9	151.0	222.4	132.4	79.4	17.4	674.6
	合計						
希望の仕事あり	192.4	240.7	347.1	217.6	129.1	40.9	1167.7
希望の仕事なし	44.2	56.0	65.2	36.4	28.2	6.3	236.3
希望せず	6.0	6.4	7.7	2.7	2.4	0.8	25.9
希望持たず	89.3	55.0	46.9	41.0	25.4	7.6	265.2
全体	331.9	358.1	466.9	297.6	185.1	55.5	1695.2

2. 雇用・職場関係・中小企業省による Job Network の評価



(1) 第一ステージの評価

第一ステージは、特に以下の点について Job Network(1999年9月まで)の最初の17か月の審査を実施しました。

- ・参加状況および初期の成果
- ・アクセスの公正さ
- ・サービスの質
- ・競争率の高い市場の開発

第一ステージは、さらに改善できる点および継続的なリサーチの必要性などについてもコメントを発表した。

(2) 主要な着目点

- ・ Job Network の下、求職者と雇用者に対するサービスの質の向上が見られる。
- ・ 多くの求職者は援助を受け、また、初期の成果は非常に良い。
- ・ Job Network は、競争率の高い市場の開発に対し、大きく貢献をしている。
- ・ Job Network への向上点：
 - ①いくつかのグループのためのアクセス
 - ②良質なサービスと柔軟性のバランス
 - ③自由な選択から見られる更なる競争開発

(3) 参加-雇用者

- ・ 1998年9月の50,700件に比べて、1999年9月は69,800件の募集枠（求人）を確保。
- ・ 38%の雇用者がスタッフ募集の手段として Job Network を利用している。
- ・ 60%の Job Network ユーザーは CES 最終年に CES を利用していなかった。

(4) 参加-求職者

- ・ 評価- Job Network 開始当時の40%未満から1999年8月には80%まで上昇。

	開始率	毎月の平均
就職あっ旋サービス	N. A	25,600件の配置
求職技術訓練サービス	40%	4,000件の訓練開始
集中的な援助サービス	69%	20,000-30,000 開始

(5) 参加—求職者の特徴

(%)

	Job Network 適格者	就職あっ旋 (配置)	求職技術訓練 (参加者)	集中的な援助 (参加者)
男性	63	63	66	70
長期失業者	54	30	30	63
10年以下の 教育	24	16	7	33

(6) 3か月間の求職者状況

(%)

	就職あっ旋	求職技術訓練	集中的な援助
雇用	65	37	37
失業	31	54	47
非労働者	4	4	14
継続援助必要者	—	5	3
合計	100	100	100
継続教育必要者	—	13	8
成果が上がった者	—	46	43

(7) サービスの質

サービスの質は、Job Network の下で改善されたように見られる。以前の体制よりもよいものとして評価された。

- ・ 個人的な対応およびプロフェッショナル・サービスを求職者に提供し、
- ・ 雇用者には迅速かつ個々に調整されたサービスを提供し、さらに商用環境を理解してもらうこと。

求職者からの最も一般的な苦情は、サービス不足(10%)と、雇用者の求職者に対する適正不足(20%)である。

(8) アクセスの公正さ

(%)

	JN 適格	JSCI 点の保持	IA 選抜率	JM 配置	JST 開始	IA 開始
原住民族	4.3	73.1	70.6	2.1	0.6	5.0
21歳以下	23.2	69.0	34.0	28.1	18.5	11.8
50歳以上	13.1	87.1	59.6	6.0	6.3	18.7
障害者	15.5	84.5	62.1	8.1	7.3	16.7
非英語圏	14.2	86.9	59.1	10.0	11.9	21.5

(9) 市場の開発

- ・ 雇用サービスは、1,400ヶ所で提供され以前より著しい伸びを見せている。
- ・ システムがどのように機能するかについて、雇用者および求職者双方の誤解。
- ・ 自由な選択による競争は実現不可能と考えられる。
- ・ サービスを提供するためのより高度な柔軟性。
- ・ 成果に比例する料金構造 - IA で意図されるように機能しているのだろうか？

3. オーストラリア国立監査室による Job Network の実行監査報告書 (要約)

(1) 監査概要

1998年5月1日、政府は、50年来続いた公的雇用サービスを提供していた連邦雇用サービス(CES)、その管理を行っていたオーストラリア雇用サービス(ESA)、および殆どの労働市場プログラムに取って代わる、新しい雇用サービスシステム：ジョブ・ネットワークの導入を発表しました。第一期ジョブ・ネットワーク契約では約300の個人、地域、政府の職業紹介業者組織が全国ネットで展開を行っていましたが、2000年2月27日をもって第一期契約は終了されました。第二期契約の申し込み希望業者に対する入札審査(tender assessment)は1999年に行われ、205の申し込み業者に対し、1999年12月3日に受け入れ条件などが公表されました。第二期契約は2000年2月28日付けで開始をし、契約期間は3年有効です。

オーストラリア国立監査室(以下：ANAO という)は、第一期ジョブ・ネットワークの契約者の管理に関する調査を行ないました。第二期のジョブ・ネットワーク契約管理は今回の監査範囲の対象外とされていますが、ANAO の調査および今回の結果で出された勧告は第二期契約の構築に活かされました。(なお、今回の監査は、ANAO 監査基準に則って、331,500ドルの経費で実行されました。)

ジョブ・ネットワーク会員は、失業者、特に長期失業者に対する職業紹介業務を専門としています。ジョブ・ネットワーク会員が提供する各種サービスは契約内容によってそれぞれ異なります。監査が注目したサービスは以下のとおりです。

- ①ジョブ・マッチング(求人開拓及び職業紹介)サービス(フレックス1)－雇用者の各種求人募集の中から、求職者の適性を判断し、それぞれ職への適合を行なうサービス。
- ②求職技術訓練(JST)サービス(フレックス2)－訓練および求職技術(例：履歴書の作成方法、面接テクニック、プレゼンテーション法)を失業者に提供し、雇用者と接する際に備えて各種テクニックの習得と精神面でも自信を付けさせ、就職の準備を行なうサービス。
- ③個別援助(IA)サービス(フレックス3)－特に長期失業者と就職困難者向けの個々に調整されたプログラム。このプログラムは、考えられる全ての雇用に関わる問題を解決し、最終的に職に就かせることを目標としています。

第一期ジョブ・ネットワーク契約の下で提供されたその他のサービスには、新研修センター(NAC)、新規事業奨励制度(NEIS)およびプロジェクト契約(有期労働)などがあります。

雇用・職場関係・中小企業省(以下:DEWRSBという)は、ジョブ・ネットワーク会員との契約を管理しています。同省の雇用サービス部の前身は、1998年10月まで、雇用・教育訓練・青年関係省(以下:DETYAという)の一部として運営されていました。契約の全面的な管理責任は、雇用・職場関係・中小企業省の国立事務局、外務省、地区事務局のESMG(以下:雇用サービス市場グループという)に課せられています。

また、雇用サービス市場グループは、一連の政策の構築に関わる一切の責任を保持しています。州と地区事務局は、不正行為問題、契約管理、契約のモニタリング、統合雇用システム(IES)の相談窓口、苦情および支払い管理を含む供給者(職業紹介業者)との日々の契約関係の処理を管轄する重要な役割を果たしています。

求職者が最初にジョブ・ネットワークと接触する場所がセンターリンク(Centrelink)です。センターリンクは求職者に情報を提供し、登録、面接、および支援をレベル別に審査しています。分類やジョブ・ネットワーク会員への求職者の紹介業務に関しては統合雇用システム(IES)が利用されています。

ジョブ・マッチング(求人開拓及び職業紹介)サービスと個別援助(IA)サービスに関して、支払われる報酬は職業紹介業者の成果達成度合いに基づいています。ジョブ・マッチング(求人開拓及び職業紹介)サービスと求職技術訓練サービスに対する報酬は、入札する過程で競争に見合った設定がなされ、個別援助(IA)サービスに適用する固定報酬を含む金額設定がされています。

■ジョブ・ネットワーク(Job Network)の各サービスの支出状況(1998-99)

サービス	支出額(単位:100万ドル)
求人開拓及び職業紹介サービス	51.7
求職技術訓練サービス	22.5
個別援助サービス	550.5
NEIS	14.0
プロジェクト雇用(有期雇用)	2.0
契約支出合計	640.7

(*上記に加えて、ジョブ・ネットワーク関連プログラムに費やされた支出は、この一年で合計5300万ドルになります。その内訳は、市場開発に960万ドル、98年12月のジョブ・ネットワークのシステム導入に生じた必要経費に1440万ドル。1998年~1999年の全プログラムに費やされたDEWRSBの支出総合計は6億9370万ドルでした。)

第一期契約の業務進行中、ジョブ・ネットワーク会員の業務遂行を維持するために契約内容の変更がなされ、省は速やかにその目的達成を図りました。これらの変更は、それまでの事例から推論され得る内容をもとに行なわれ、審査の見直しを行ったのです。ANAO が検査を行なった期間内、諸契約の変更が 5 項目あり、最も著しい変更は、ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスの適格者条件の拡大および 失業手当受給者以外の適格者を含むという内容のものです。業者への支払額の引き上げ等もまたこれに含まれています。さらに、1999 年 10 月 2 日までに、サービスの提供を中止した会員数は 18 となり、この多くは、ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介サービス）と求職技術訓練サービスを提供していました。

今回の監査では、第二期ジョブ・ネットワーク契約の入札過程に関する調査を行ないませんでした。ANAO 監査報告書の No.7(1998－1999)：新雇用サービス市場の実施管理 (Management of the Implementation of the New Employment Services Market)では、第一期契約の入札システムを含む、新雇用サービス市場の開発およびその実施に関して注目しています。

第二期契約の申し込みでは、約 200 業者が契約しました。この数字は、第一期契約業者数を下回る数です。第二期契約下では、ジョブ・ネットワークの実施地域数が前回の第一期契約の 50%増しを見込んでいます。2000 年 1 月に DEWRSB は 125 の既存紹介業者に対し、個別援助 (IA) サービスの求職者に対する移行過程を 促進するために契約内の一部を変更することを勧告しました。ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスと求職技術訓練サービスの契約期間の変更については比較的妥当と判断されています。ANAO は、新契約への移行に伴う管理に関しては詳細な調査を行ないませんでした。

ANAO は、省に対し、第二期契約管理を開始する前にフィードバックを与えるという目的で今回の監査全体にわたる調査結果の概要を説明しています。

(2) 監査目的、見直しおよび焦点

監査の目的は、第一期雇用サービスにおける DEWRSB 管理の有効性、およびその効率性を調査することでした。今回の調査の重要なポイントは、DEWRSB が、政府の目的である、活動（パフォーマンス）状況と管理情報に基づくサービスを提供していたという、DEWRSB の確信レベルを審査および評価するものでした。

ANAO は、以下の分野における雇用サービス契約の管理の効率および有効性に関する審査を行ないました。

- ①新システムにおける価格に見合う価値、政府の目的に沿った雇用結果の見込み、および新システムの導入に必要とした資源など。
- ②サービス業者がそれぞれ契約に明記されているサービスの提供をしているか否かを含む活動(パフォーマンス)状況のモニタリング(監視)機能。
- ③ジョブ・ネットワーク会員のモニタリング訪問、契約事項の遵守、行動倫理基準に関する諸問題の識別と調査、およびジョブ・ネットワークに関する不正行為管理計画のモニタリング状況。
- ④契約変更とジョブ・ネットワークの各業者へ紹介する求職者数の流れを調整するメカニズムなどを含む契約管理の処理状況。
- ⑤ガイドライン、訓練及び内外のコミュニケーションを含む有効な契約管理を支援するための DEWSRB 内のメカニズム。
- ⑥ジョブ・ネットワーク会員が利用する IT システムの DEWSRB 内でのアクセス、セキュリティとプライバシー制御。

ANAO は、雇用サービス業者内の各書類や文書関連を除く DEWSRB の全国および州・地区事務局レベルの契約管理の審査を行ないました。省における契約管理の高レベルのフィードバックは、協会やエンプロイメント・ナショナル (Employment National) との協議によって得られました。

(3) 主要調査結果

1) コミュニケーションについて

(*省、政府とジョブネットワーク会員間の一般的なコミュニケーション状況についての査定)

ANAO は、省内でのコミュニケーション、および省とプライバシー庁長官 (Privacy Commissioner) の両者間におけるコミュニケーションが効果的に行なわれていることを調査結果により明らかにしました。しかしながら、省と職業紹介業者の代表者およびセンターリンクとの間では、戦略や管理問題に関するコミュニケーションが不足しているとも指摘しています。職業紹介業者は、同省が、ジョブ・ネットワークの設立に大きな業績を残し、大変貢献したと評価していますが、その多くは、現行のジョブ・ネットワークの管理業務に関して疑問も持っています。

ANAO は、雇用サービスの供給者、センターリンクおよび省の代表者を集めて、シニアグループの設立をし、戦略やジョブ・ネットワークの変更および管理問題を含む運営問題などを協議するために、定期的に会合を設けるべきであると勧告しました。

2) 契約管理支援および契約条件の監査

(* 契約管理ガイダンス資料、州・地区事務所のスタッフの役割・責任、契約斡旋業者の遵守に関するモニタリング、契約管理スタッフの訓練についての査定)

ANAO は、第一期ジョブ・ネットワーク契約の期間内、DEWRSB 職員用に作成されたガイダンス手引きなどの資料は適切なものであると報告しています。ANAO は、今後作成されるガイダンス資料に対して、法規に基づいて作成を行なっていく省の対応を支援して行きます。

ANAO は、省によって行なわれたモニタリング業務（契約関係）は適切に行なわれたと報告しています。しかし、本来予定されていた第一期モニタリング訪問の日程が 6 ヶ月遅れで行なわれ、モニタリング過程でいくつかの弱点があったと見られます。モニタリング過程およびモニタリングで達成された結果の質は以下を実行することにより著しく改善されるでしょう。

- ①人材をより高リスクの供給者および実施地域へ供給し、人材配分のモニタリングを行なうようにする。
- ②改善点などを含むモニタリング訪問の概要を書面にて作成する。
- ③内部品質保証および調査システムを開始する。

ANAO は、雇用サービス契約のモニタリング業務向上のために、苦情情報が有効に生かされていたことを報告しています。また、全国遵守プログラム (national compliance program) に関しても、第一期ジョブ・ネットワーク契約運営時の苦情処理は有効的に運営されているとも指摘しています。

3) 契約変更の管理

(* 一般契約変更 : General Contract Variations の管理、及び個別契約変更 : Individual Contract Variations の管理についての査定)

ANAO は、最初の 18 ヶ月の契約期間中に DEWRSB と各雇用サービス供給業者との間で実施された 5 つの契約変更点については、問題点は特にないと報告しています。また、契約変更過程に関しては、省のジョブ・ネットワーク情報システム (JNIS) の導入によって、より効率的になるものとしている。

職業紹介業者の要望により逐次行われる、個人の契約変更に関しては、一貫性があり公平・公正であると報告しています。しかし、時宜に関わる問題および決断のレベルは、さらなるプロセスの合理化と明確化を改善の一部として対応すべきです。

4) 人的資源計画および優先事項

(* 雇用サービス市場グループと州事務局間の人材配分、州及び地方事務局による人的資源活用についての査定)

ANAO は、雇用サービス市場グループの優先事項が州事務局の人材配分に反映されるべき人材計画枠組み体制が整っていないことを明らかにしました。また、同監査室は、州が雇用サービス市場グループの優先事項が人材配分に反映されるよう、ジョブ・ネットワークの人材計画体制を確立するようにと勧告しました。

ANAO はさらに、州と地方事務局員により実施された各種活動のデータが適切に集められ、分析されていることを評価しています。これらの情報により、どの問題に対して人材が利用されているのか、契約プロセスなどに関する管理がより効率的に行われるようになるとしています。

5) 求職者動向の管理

(* 求職者分類手段について、及び個別援助サービス (I A) と求職技術訓練サービス (J S T) を提供する業者への求職者の流入量に関する管理についての査定)

ANAO は、総体的に、就職困難度による求職者を探すための手段として使われている求職者分類手段 (J S C I) は正常に運営されていると報告しています。さらに、求職者分類手段 (J S C I) の帯域幅 (就職困難度のランク幅) 調査で使用されたプロセスは適切であり、帯域幅の限定を行なうために、一貫性のある方法論がとられたと報告しています。しかし、省は、求職者分類手段 (J S C I) の帯域幅の調査の支援に対して、コスト効率の良いシステムに基づいたモデルを導入すべきであると指摘しています。これは、帯域幅の頻繁な調査を促進し、また、仮説が正確に作動しているかどうかを省が確認することができるようにするためです。

個別援助 (I A) サービスの紹介プロセスは第一期契約期間の間に改善されています。 ANAO は、この改善により、個別援助 (I A) サービス供給者への求職者の流入が改善されたと報告しています。逆に、求職技術訓練サービス (J S T) は全紹介数の 20% 以下であったことを明らかにしました。これは、求職技術訓練サービス (J S T) の授業を存続させるために、ジョブ・ネットワーク会員が十分な求職者人数の確保を行なうことは困難であると懸念しています。導入された自動メール紹介システムは、管理上の障害を肥大化し、それを減少させるどころか供給者に対し非効率的でもあります。

6) IT システム・セキュリティおよびプライバシー

(* ジョブネットワーク会員が利用する IT システムに関わるセキュリティー及びプライバシーに関する DEWR SB の管理プロセスの効果についての査定)

ジョブ・ネットワークのシステム・セキュリティーの枠組みは正常値を保っています。しかし、統合雇用システム (IES) のセキュリティーの施工が比較的断片的で、これらの過程が記されている各文書は適切な運営上のセキュリティー構造と有効的にリンクされていないか、あるいは十分な説明がなされていません。これについては、ユーザー・アクセスに対するより厳格なモニタリング、セキュリティー制御と適切な文書化によって、統合雇用システム (IES) のセキュリティーの枠組みの信頼度およびその一貫性はさらに改善されるでしょう。ANAO はさらに、個人あるいは営利上の機密情報への不正なアクセスに対する予防策として、予防メカニズムを実行すべきであると勧告しています。

7) 活動 (パフォーマンス) 情報および価格に見合う価値

(* DEWR SB によるジョブネットワークのパフォーマンス・活動能力を監視する目的で設けた「パフォーマンス情報の枠組み」による審査についての査定、およびジョブネットワークが提供するサービスの価格に見合う価値に関する審査と評価)

ANAO は、省の活動 (パフォーマンス) 情報の枠組みが満足のいくものと報告しています。この見解に関する具体的な観察点は次のとおりです。

- ① 大半の場合、活動 (パフォーマンス) 情報は、合理的に事業計画の目的および戦略とリンクされているということ。
- ② ジョブ・ネットワークのバランス保持に必要な適切な範囲の指数が確認されていたこと。
- ③ 適格な求職者が設定され、管理者と出資者に対して適時に包括的な報告書が提供され、結果報告が行なえたこと。

ANAO は、省のジョブ・ネットワーク審査体制が正常であると報告するとともに、重要な審査問題に関する協議文書の早期発行を勧めています。

ANAO は、以前の体制下と現在のジョブ・ネットワーク提供の雇用サービス支援を比較する中で、多くの問題を抱えていると報告しています。しかし、ANAO が比較した結果、広い意味でジョブ・ネットワークは以前の体制より価格に見合った価値を提供していると報告しています。求職技術訓練サービスもやはり、同じような結果が出ています。個別援助 (IA) サービスに関しては、同様の結果が出ていますが、このサービスに関しては、より就職が困難な求職者をターゲットとしています。省は、ジョブ・ネットワークの審査を今後行なっていくと表明しており、その結果は、2001 年 12 月に公表されます。

8) 総体的な結論

ANA O は、結論として雇用サービス供給分野で、全く新しいシステムにも拘わらず、同省は第一期のジョブ・ネットワーク契約を有効かつ効率的に管理を行ったと報告しています。しかしながら、同監査室は、同省がいくつかの分野において改善をすることにより品質の向上が図れるとも指摘しています。(勧告参照)

(4) 雇用・職場関係・小企業省 (DEWRSB) の回答

今回実施された監査の結果による勧告に対しては、省は合意しています。省は、今回の監査は、新しいシステムの中で省の役割変更や雇用サービス市場全体が大きく変化している環境の中で実施されたと述べています。このような環境で実施された監査に対し、結論として、省は次の監査結果を快く受け入れました。

「省は、効率的、かつ有効的な手法で第一期ジョブ・ネットワーク契約の管理業務を果たした」。

省は、ジョブ・ネットワークの運営が軌道に乗っていく中で、監査による勧告の多くを既に実行に移していることを強調しています。

【参考6】 勧告

【コミュニケーションについて】

● 勧告 No. 1 :

オーストラリア国立監査室（以下：ANAO という）は、職業紹介業者、センターリンクと雇用・職場関係・中小企業省の代表者で一年を通して、定期的にシニアレベルでの会合を行うべきであり、ジョブネットワークの戦略的および運営上のコミュニケーションを相互で図っていくことを勧告します。この会合では、以下のような項目に焦点をあてて実行すべきです。

- ①ジョブ・ネットワークに関わる全ての関係者の相互依存を認識すること。
- ②ジョブ・ネットワークの経営上、特定の障害や問題を回避するために、同省が開発した戦略を考慮・検討する場を提供すること。
- ③ジョブ・ネットワークの業務内容等の一部に変更が必要だと思われた場合、勧告の場を提供すること。
- ④様々な参加者が疑問だと思える問題点などに対して、常にフィードバックができる場を提供すること。

* →DEWRSB の回答：合意

【契約管理支援および契約条件の監査】

● 勧告 No. 2 :

ANAO は、コスト効率の高い方法で人材を「リスクの高い」職業紹介業者や事業所へ誘導し、特定のリスク対象に対する監視（モニタリング）訪問を行うため、テストプログラムの調整などを含むリスクを基準としたアプローチを組み入れるために、監視（モニタリング）の枠組みを修正すべきです。

* →DEWRSB の回答：合意

● 勧告 No. 3 :

ANAO は、以下を勧告します

①同省は、監査訪問後、各業者の結果報告書を作成し、提出すること。この中には、遵守パフォーマンス（compliance performance）の改善を目的とした職業紹介業者あるいは省によって行われる業務概略が含まれます。

②監視（モニタリング）手順とガイドラインの向上を目的とした、品質保証システムを確立すること。

* →DEWRSB の回答：合意

●**勧告 No. 4**

ANAo は、省がジョブ・ネットワーク契約に関連するスタッフ教育を契約管理と監視（モニタリング）技術に必要な重要な柱として、リスク基準原理の実践的な適用を含めること。

*** →DEWRSB の回答：合意**

【人材資源計画および優先事項】

●**勧告 No. 5：**

ANAo は、省が州・地区事務局レベルでのジョブ・ネットワーク機能の人材プランニング（計画）の枠組みを確立させること。これにより、雇用サービス市場 グループの優先事項が、州・地区事務局の人材配分に活かされ、パフォーマンス（活動）の向上が図れるようになります。

*** →DEWRSB の回答：合意**

●**勧告 No. 6：**

ANAo は、以下を勧告します。

- ①州・地区事務局に関わる特定のジョブ・ネットワーク活動に遵守している スタッフの努力姿勢に関する報告書を定期的に提出すること。
- ②それらのデータを分析し、特定のプロジェクトにどのようなレベルの人材が関わっているか、その因果関係を分析すること。
- ③管理業務と人材配分に対する適切な変更。ジョブ・ネットワークの管理優先事項に効率的に反映させていない人材に対して、適切な変更を行うこと。

*** →DEWRSB の回答：合意**

【求職者動向の管理】

●**勧告 No. 7：**

ANAo は、省が個別援助（IA）サービスの適格基準の決定によりタイムリーな審査が行なわれるために、システムに基づいたモデルを適切に文書化し、開発に伴うコストとその利益を考慮すること。

*** →DEWRSB の回答：合意**

●**勧告 No. 8：**

ANAo は、紹介プロセス管理の長期的なオプションを確立するために、省は、求職技術訓練サービスの代表者とセンターリンク間で協力体制を整えること。

*** →DEWRSB の回答：合意**

【ITシステム・セキュリティおよびプライバシー】

●勧告 No. 9 :

ANAo は、省が以下のことを実行することを勧告します。

- ①統合雇用システム（IES）内のセキュリティー制御を文書化すること。また、端末アクセスのシステム確立とマニュアル作業の文書化をすることにより、制御の信頼度を改善させること。
- ②サーバーへアクセスするユーザのログインと認証の全ての変更は、コスト的に効率の良い方法を取る。
- ③リスク管理に基づいて個人や営利上デリケートなデータと判断された IES データへのアクセス処理と報告を行う適切な監視（モニタリング）体制を実施すること。

* →DEWRSB の回答 : 合意

【活動（パフォーマンス）情報と価格に見合う価値】

●勧告 No. 10 :

ANAo は、有効な契約管理を支援するために、ジョブ・ネットワーク会員の契約条件の遵守とジョブ・ネットワーク間の適切な連携の確立を可能にする活動（パフォーマンス）情報を構築すること。

* →DEWRSB の回答 : 合意

【参考7】付録

(1) 支払協定

監査が重視したサービス別支払協定は、次の通りです。

●ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービス

職業紹介事業は、入札時に取り決めた割合に沿って、適格な職場に配置した有資格求職者1人に付き職業紹介業者に支払われます。（その後行われた契約変更により、上記の職場配置に付き、追加支払金が決定されました）

●求職技術訓練サービス

職業紹介業者が個別に行った入札時で取り決めた割合による職業紹介業者への支払い金額は、求職技術計画（Job Search Skills Plan）に契約した求職者の人数により発生されません。

●個別援助（IA）サービス

職業紹介業者が出した具体的な成果に基づき、職業紹介業者が受け取る支払金は指定の支払い体系により定められています（競争価格はありません）。これらの支払いは、求職者が政府からの失業手当を必要としない域に達したかどうか（第一、第二結果）、また、求職者が特定のレベルの設業手当を必要としなくなった期間の長さ（暫定あるいは最終の結果支払い）により金額が変わってまいります。さらに、職業紹介業者への支払い金額は、求職者分類手段（JSCI）で評価された求職者の得点によっても変わってまいります（参照：フレックス3.1、フレックス3.2、またはフレックス3.3）。個別援助サービスの支払いの割合は、付録表1.1に示されています。

■個別援助サービス支払い料金表

第一結果				
フレックス3支給金 レベル	前払いサービス料金 (\$)	第一暫定結果 (\$)		第一最終結果 (\$)
フレックス 3.1	1500	1500	1200	
フレックス 3.2	2250	2250		2200
フレックス 3.3	3000	3200		3000

第二結果			
フレックス3支給金 レベル	前払いサービス料金 (\$)	第二暫定結果 (\$)	第二最終結果 (\$)
フレックス 3.1	1500	500	500
フレックス 3.2	2250	500	500
フレックス 3.3	3000	500	500

(2) 契約変更および関連諸問題

監査訪問の期間中に行われた5つの一般契約変化は以下の通りです(*1)

●ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスの対象者契約変更

(Job Matching Eligibility Contract Variation : 1998年8月26日発令)

国家から手当を受けているジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスの対象者は、次に挙げる状況の者も対象者に含まれるようになりました

- ・ 所得援助を受けていない者
- ・ 週労働時間が15時間未満の者
- ・ 失業手当の審査を待っている者
- ・ 失業手当の受給まで待機をしている者
- ・ 解雇手当を受給した者
- ・ 共同勤務者を抱えている者

求職者の数の増加を防ぐために、各ジョブ・ネットワーク会員に対するジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスの契約数が25%の割増がされました。

●一般契約変更（General Contract Variation, GVC）No. 1（1998年11月発令）

入門レベル訓練援助サービス（ELTSS : Entry Level Training Support Services）、求職技術訓練サービス、および新規事業奨励制度（NEIS）サービスにおけるいくつかの契約条項の明確化を図るために、これらのサービスに関する指定条件の変更が行われました。さらに、変更を行った際、一般条件スケジュール（例：銀行口座の詳細に対する変更要請）、あるいは指定条件スケジュール（例：サイトの変更要請）に関する事柄に対して、任意の個別変更の要請も含まれています。

●一般契約（GCV）No. 2（1999年1月20日発令）

主要調節は次に挙げる事項の導入に伴って実行されました。

- ・ ジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）サービスの補償料金（次期主要契約期間でジョブ・ネットワーク会員が求職者の配置数により契約で取り決めたジョブ・マッチングサービスに支払われる料金の30%に相当する契約一時金の前払い代金）
- ・ 支払い残金が3ヶ月ごとに支払われるサービス料（ジョブ・マッチングサービスを提供するいくつかの追加コストに見合わせる補助目的*2）
- ・ 地域マーケティング活動のためのジョブ・マッチング（求人開拓及び職業紹介）。サービス対象実施場所一件につき、ジョブ・マッチングサービス宣伝目的の資金援助に最高1000ドルの支援金
- ・ 個別援助（IA）サービスの管理業務の増強（具体的に、支払い対象ではない結果を2種類追加し、第一結果への追加を含む）
- ・ 職場復帰を望む女性を求職技術訓練サービスの対象に含めることによる拡張

・センターリンク紹介手続きの合理化

* 1 : 一般契約変更 (GCV) No. 2 と No. 3 の特定条件 (Flex1、2、3、ELTSS および契約プロジェクトにおけるそれぞれのサービスの提供に関係している) の契約変更がいくつか行われ、契約スケジュールに関する契約変更もこれらの一般変更と同様に行われました。

* 2 : サービス料は 3 種類の構成に分割されます。

(i) 求職者に対する一般サービスの提供には、適格と判断されたクレーム 1 件あたり 100 ドル

(ii) 地方の職場には適格と判断されたクレーム 1 件当たり 45 ドル

(iii) 求職設備 (タッチ・スクリーン・ユニット) の配備には適格と判断されたクレーム 1 件当たり 25 ドルとなっています。

●一般契約変更 (GCV) No. 3 (1999 年 4 月発令)

現在の雇用サービス契約 (ELTSS 以外のすべてのサービスにおいて) は、契約期間が 3 ヶ月延長され (2000 年 2 月 27 日まで)、主要期間 3 および 4、ならびに追加主要期間 5 (契約拡張により追加) の契約数が、修正されました。

●一般契約変更 (GCV) No. 4 (1999 年 8 月発令)

ジョブ・マッチング (求人開拓及び職業紹介) サービスを提供している職業紹介業者の契約数、ならびに概略の変更が行われました (主要期間 4 および 5)。

また、1998 年 9 月 14 日に市場開発給付金 (MDF の処置が、求人開拓及び職業紹介サービスを扱っているジョブ・ネットワーク会員に対し、公表されました。市場開発給付金 (MDF) の助成は別契約により施行され、ジョブ・ネットワーク会員 1 社につき各労働市場地域に最高 5 つの実施場所に関しては、ジョブ・マッチング (求人開拓及び職業紹介) サービスの各公開実施場所 1 件につき、10,000 ドルの給付金が毎月 6 ヶ月間、1998 年 10 月 1 日から 1999 年 3 月 1 日までの期間の間に支給されました。

上記に概説されている契約変更に加えて、雇用・職場関係・中小企業省の契約下で運営するジョブ・ネットワーク会員へ、5 回の正式変更が通知されました。これらは、一般的な支払いが行われない特定結果に対し発表が行われるものですが、1999 年 9 月 16 日に発表された通達番号 5 に限っては異なります。その通達に限り、省が所有する電子クレーム設備を強化する目的で、その月のクレームに対する代金支払いの事実性及び正確性を証明するために、ジョブ・ネットワーク会員は、毎月末日の 30 日以内に定款の提出を必要とされました。

4. Job Network 「 行動倫理基準 」 (2000 年 2 月)

(1) 基準の目的

基準の目的は、すべての当事者間で倫理的な行為を継続的に行い、それをさらに向上させ、高い倫理基準に発展させることによって、求職者および雇用者の双方で最良の結果を出すことである。

(2) 倫理基準の目的

- ・すべての求職者および雇用者へ高品質な雇用サービスを提供するための枠組み構築。
- ・雇用サービスの提供を向上させるための手段。
- ・流動的な労働市場に対応する一貫した高品質なサービスを提供し、柔軟で革新的なジョブ・ネットワークを発展させるための手段。
- ・サービスおよび関連する業務の特質を評価するコミュニティー、求職者および雇用者のための基準点、およびメリットのあるサービスを提供するための協力的なアプローチを促進する手段。
- ・ジョブ・ネットワーク会員の雇用サービスの提供において、不適当な点または問題点を識別する手段。
- ・サービスの品質向上を促進するための求職者と雇用者への消費者保護対策。

(3) 倫理基準の 6 つの法則

●原則 1 : 倫理的、丁寧かつ公平な処理

【顧客との関係の質】

この原則は、次のサービス基準の実施によって評価される。

- ・倫理的な行動で全業務を遂行すること。
- ・明瞭な表示(必要であれば、英語以外の言語で)で、利用しやすい既述事項を提示すること。特に、障害者や子供を持った親など特殊な状況に置かれている人々に対し提供すること。
- ・地域的、文化的、言語的背景を含む個々の環境および背景を考慮しながら、求職者および雇用者の特殊なニーズを認識すること。
- ・求職者が、弁護人などを通してあなたの組織に関わる交渉関連全般の手助けを受ける機会を与えること。
- ・提供されているサービスについて意見を述べたいと希望する求職者あるいは雇用者からフィードバックを求めること。
- ・下記を含む、連邦、州、地域あるいは地方自治体の法的条件を遵守すること。

①人種差別法 1975-男女差別法 1984

②障害者差別 1992

③差別撤廃法（女性のための雇用機会均等）1986

- ・適切な経験を持つ資格のあるスタッフを募集し、ジョブ・ネットワークで業務遂行ができるように訓練すること。
- ・求職者あるいは雇用者のニーズに応えるために、必要と判断された場合、求職者あるいは雇用者を外部の専門家や援助組織に紹介すること。
- ・提供された雇用サービスに対する権利および義務を求職者と雇用者に通知すること。
- ・求職者に対し、違反などの諸問題に関する説明を行い、求職者がそのプロセスを理解するように助言をすること。
- ・求職者および雇用者に対し、公平で、好意的または偏見なく精力的に役立つこと一例えば、求職者の保証により大きな障害を抱える求職者に対して、就職しやすい求職者と同品質のサービスを提供すること。
- ・個別援助サービスを受ける求職者に対し、就職への障害を克服するために必要とする援助を供給すること。
(例：トレーニング、料金、衣類、安全装置機器、カウンセリング、翻訳援助、および補助金の提供)
- ・個別援助サービスあるいは新規事業奨励制度に参加する求職者を抱えている場合：
 - ①必要とされる援助レベルの評価を行うプロセスを実行すること。
 - ②個別援助サービスを受ける求職者に対して、求職者とジョブ・ネットワーク会員間の面接と活動契約の双方の同意後、2週間以内に活動契約（Activity Agreement）の締結を完了すること。
 - ③全ての求職者に援助を提供している間、継続的な支援をしていくこと。
 - ④定期的な面接を行うこと。
 - ⑤個別援助サービスを受ける求職者に対し、就職の準備が整い、地元の労働市場へ参加できる状態となるまで必要とされる援助を与えること。適切と判断された場合、定期的に求人募集に紹介すること。
 - ⑥職場への配置後4週間は状況確認を行い、必要であれば求職者と雇用者に職場配置後のサポートを行うこと。
- ・個別援助サービスを受ける求職者に対し、就職への障害を克服し持続的な就職を達成するために、ジョブ・ネットワーク会員による活動と援助内容を決定する個別援助サービスサポート・プラン(Intensive Assistance Support Plan)の取決めを行うこと。
(個別援助サービス・プランは3あるいは6か月以内に取り決められる)
- ・ジョブ・ネットワーク会員は、連邦出資の雇用サービスに対して求職者からその他の費用や利益を直接あるいは間接的を問わず、受取ってはならない。
(例：レジュメの準備やその他の求職アドバイス（面接およびプレゼンテーションの

訓練) のサービス料を無料にする等)

●原則2：正確で適切な援助

【ジョブ・ネットワーク会員によって提供される情報、勧告および援助の質】

当原則は、次のサービス基準の実施によって評価される。

- ・最初の接触で、必要であれば通訳を介して、ジョブ・ネットワークの概略、種類とそのサービス内容、および求職者と雇用者がどのようなサービスを受けられるのかについて説明をすること。
- ・雇用市場の現況を含む、雇用に関する現実的、明解で、正確な情報を提供すること。
- ・求職者と雇用者に対し、一週間以内に、決定に対する理由を明確に説明をすること（求職者が希望する場合、書面にて）。
- ・ジョブ・ネットワークおよび雇用関連のポスターなどの諸資料を提示すること。
- ・各求職者に対し、最大の成果を達成させるために努めること。例えば、
 - ①求職者に対し、求人募集や職の空き状況などに関する正確な情報を与えること。
 - ②常に、登録済み求職者に対し、求人募集の適職審査を行うこと。
 - ③求職者に対し、求人募集の適性に応じて、速やかに紹介をすること。適性は、求職者の個人の特質、性別、年齢、人種、あるいは宗教や財政的な問題を問わず判断することを指す。
 - ④求職者を求人募集に委託しなかった場合、その理由を提示すること。
 - ⑤求職者の申込みに対し、2営業日以内に求職者へ回答すること。要望に応じて、フィードバックをすること。
- ・すべての雇用者に対し、最大の成果を出すこと。例えば、
 - ①雇用者が希望する条件に見合う求職者を適切に判断をし、紹介をすること。
 - ②雇用者側の求人募集を満たすよう、定期的にフィードバックを行うこと。
- ・正確かつ最新の情報を提供すること。例えば、
 - ①受理した求人募集の内容が真実であることを保証する。
 - ②雇用者からの求人案件を受理後、直ちに全国求人募集データ・ベース(National Vacancy Data Base)に登録すること。
 - ③全国求人募集データ・ベース(National Vacancy Data Base)に登録された情報は、正確なものであること。
 - ④全国求人募集データ・ベース(National Vacancy Data Base)に登録された情報は、一切差別的な要素が含まれていないこと。
 - ⑤職種を適切なカテゴリーに配置し、分別し、提示すること。
 - ⑥求人募集に定員が達した場合、1時間以内あるいは可能な限り早く全国求人募集データ・ベース(National Vacancy Data Base)のリストから削除すること。
- ・求職者と雇用者に最良の業務を提供するために、正確で包括的な記録を取ること。

●原則3：迅速で丁寧なサービス

【ジョブ・ネットワーク会員は、どのように求職者と雇用者にサービスを提供するのか】

この原則は、次のサービス基準の実施によって評価される。

- ・電話による問い合わせに対し、迅速で丁寧に対応し、必要とする援助に適切に対応できる職員に転送すること。
- ・問い合わせに対し、ファックス、手紙、あるいは電話により、迅速に回答をすること。
- ・窓口には、サービス内容を熟知し、強い顧客サービス意識をもつ職員を配備すること。
- ・求職者と雇用者に対し、迅速に対応し、遅延があった場合、その理由を説明すること。
- ・面会日時を守り、変更があった場合、求職者と雇用者に対し可能であれば少なくとも1営業日前に通知をすること。
- ・問い合わせに対し、1営業日以内に適切に応答すること。それが可能でない場合、顧客に対し、回答できる日時を通知すること。
- ・接客している各職員は、求職者と雇用者に対し自分の名前と役割をはっきりと紹介すること。
- ・求職者と雇用者に対し、好意的、丁寧で、慣習的に繊細な対応を行い、進行状況などの諸事項を話し合う日時を通知すること。
- ・求職者と雇用者に対し、面会の回数や期間を取り決め、その約束を守ること。
- ・求職者と雇用者に対し、レジュメの作成や紹介等の作業が完了するまでの期間を説明すること。
- ・求職者と雇用者に対し、ジョブ・ネットワーク会員内の苦情システムを説明し、苦情があった場合、ジョブ・ネットワーク顧客サービスライン（Job Network Customer Service Line）の利用方法などを説明すること。
- ・求職者と雇用者に対し、要望があれば、個人に関連する記録された全ての情報にアクセスすることを許可すること。
- ・要望があれば決定した内容を書面で作成し、説明をすること。
- ・求職者と雇用者に対し、なぜ個人情報を提出しなければならないかを説明すること。また個人情報はあくまでも守秘義務により保護され、保証されていることを説明すること。
- ・求職者と雇用者に対し、個人情報やプライバシーに関して適切に守秘を実行し、それを保証すること。
- ・求職技術サービスを受ける求職者に対し、個々の求職技術プラン（Job Search Skills Plans）を構築すること。

●原則4：利用可能で有効的な苦情プロセス

【すべての求職者と雇用者に苦情システムを供給すること】

この原則は、次のサービス基準の実施によって評価される。

- ・雇用・職場関係・中小企業省 (DEWRSB) によって提供される行動倫理基準小冊子、ポスターおよびパンフレットを提示し、求職者と雇用者に対し基準を認識させること。
 - ・求職者と雇用者の苦情に対し、公平に対処できるように内部の苦情処理システムを確立し、管理をすること。
 - ・基準の実行と、それに則った業務を遂行するようにし、各職員がこれを認識していること。例えば、
 - ①求職者と雇用者に対し、苦情の申立て方法をアドバイスする等の訓練を受けること。
 - ②求職者と雇用者との最初の接触時に、ジョブ・ネットワーク会員およびジョブ・ネットワークの苦情プロセスが十分に説明されていること。
 - ③他の雇用コンサルタントに頼む、あるいは業務改善を行うなど、求職者と雇用者が申立てた問題に対応し、それに取り組むこと。
 - ④求職者または雇用者が苦情を報告する時に不都合がないように、適切な過程をふまえて対処すること。
 - ⑤ジョブ・ネットワーク会員の対応に未だ不満を感じる顧客に対し、ジョブ・ネットワーク顧客サービスラインのフリーダイヤルの利用を勧めること。
 - ⑥解決不可能な問題に発展した場合、他のジョブ・ネットワーク業者に変更するよう求職者と雇用者に助言すること。
 - ・求職者と雇用者に、明瞭で簡潔にジョブ・ネットワークの苦情プロセスとその手続き、顧客サービスラインの利用およびその他の適切な苦情対処手段（センターリンク、人権機会均等委員会および産業問題に対応する機関）を説明すること。
 - ・DEWRSB 顧客サービス職員からの問い合わせに対し、肯定的および協力的に対応し、要望に応じて求職者あるいは雇用者の判断を迅速に再考すること。
- 当プロセスは、当基準の後部に記述されている「苦情プロセス」で詳細に記述されている。

●原則 5 : プライバシーと機密保持

【求職者と雇用者のプライバシーに関する必要条件を満たすこと】

次のサービス基準の実施によって、原則が評価される。

- ・面接はすべて秘密で、プライバシー保護に則り行うこと。特に求職者との面接は、グループではなく、個別に行うこと。
- ・雇用サービス記録規則とその他の個人情報の管理に関する契約条件に遵守すること。
- ・各ジョブ・ネットワーク会員の全職員は、1988 年制定のプライバシー法に記された各義務に準じて、十分な訓練を受けていること。
- ・求職者と雇用者から収集した情報のみがその案件に該当し、プライバシー規定に一貫して関連するものであること。

●原則6：責任ある広告活動

【責任ある行動による宣伝活動】

この原則は、次のサービス基準の実施によって評価される。

- ・ 広告活動は、その地域の基準に一貫しており、正確なものでなければならない。公正取引、取引慣行や機会均等規範など、関連する連邦と州の法律制定に遵守して実行されていること。これにより、求職者とジョブ・ネットワークに肯定的な見解を示すこと。

(4) 倫理基準の遵守

ジョブ・ネットワーク会員は、雇用・職場関係・中小企業省 (DEWRSB) との契約を通して、本サービス基準と原則に拘束されているものとする。ジョブ・ネットワーク会員は、DEWRSB によって提供されている行動倫理基準小冊子、ポスターおよびパンフレットを求職者と雇用に提示し、本基準を理解させること。

(5) 苦情処理プロセス

全ての求職者と雇用者は、以下の3ステップの苦情プロセスにアクセスができる。

●ステップ1

求職者あるいは雇用者が、援助に対して何かしらの不満がある場合、最初にジョブ・ネットワーク業者にその問題点について相談すること。全てのジョブ・ネットワーク会員は、求職者と雇用者に対し、内部苦情処理システムを設置し、最初の接触時にその説明をすること。

求職者と雇用者には、ジョブ・ネットワーク会員の内部苦情処理システムを利用した場合、いかなることにしても提供されている援助に影響がないことを再保証しなければならない。

ジョブ・ネットワーク会員の内部苦情処理システムは、最低限 DEWRSB のインターネットホームページ (<http://www.jobnetwork.gov.au/members//primp.htm>) にて公開されている枠組みに見合っていること。ジョブ・ネットワーク会員は、受けた苦情を全て記録し、要望に応じて DEWRSB 局員が利用できるようにすること。

●ステップ2

求職者あるいは雇用者がジョブ・ネットワーク会員に苦情を申立て、満足いく回答が得られなかった場合—あるいはジョブ・ネットワーク会員へ苦情の申立てを希望しない場合—ジョブ・ネットワーク内のジョブ・ネットワーク顧客サービスライン(電話番号 1 800 805 260)に連絡することを勧めること。

顧客サービスライン(Customer Service Line)は、電話をかけた州の DEWRSB 顧客サービスオフィサーに取り次がれる。顧客サービスオフィサー(Customer Service Officer)とは、

ジョブ・ネットワーク下で提供されているサービスの専門家であり、情報と勧告の提供あるいは苦情に対し調査することが可能である。

必要であれば、顧客サービスオフィサーは苦情に対し調査をし、求職者あるいは雇用者に報告後、解決法を協議する。求職者あるいは雇用者は、顧客サービスラインに連絡をとることによりサービス供給で如何なる不都合はありません。

●ステップ3

求職者あるいは雇用者が、ジョブ・ネットワーク顧客サービスライン(Job Network Customer Service Line)による援助に満足できない場合、連邦オンブズマン(Commonwealth Ombudsman)と連絡をとることが可能である。

身体障害、差別、プライバシー侵害（あるいは別の苦情手段をとる法規）に関する苦情については、求職者は、(いつでも不当な扱いを受けたと感じたとき) 規定された手段を選択することが可能である。そのとき、求職者は DEWRSB 省の苦情処理プロセスあるいは内部の処理プロセスを完全に迂回する選択権が与えられている。

(6) 不履行（違反）の調査および制裁の適用

ジョブ・ネットワーク会員は DEWRSB との契約に則り、基準に拘束されている。当倫理基準は、DEWRSB とジョブ・ネットワーク会員の協力関係を促進するものである。求職者あるいは雇用者による苦情の結果により、ジョブ・ネットワーク会員は、その問題に取り組む、あるいは業務を改善するように求められる場合がある。

当倫理基準は、DEWRSB によって管理および監視されている。

基準に対する違反行為は、ジョブ・ネットワーク会員にそれぞれ個々にその行為が問われるものとする。問題が発生した場合、ジョブ・ネットワーク会員は問題解決を図るために一定の期間が与えられ、DEWRSB に改善策を報告すること。

基準に対する違反の調査は、DEWRSB とジョブ・ネットワーク会員との協議、あるいは品質監査によって実行される。品質監査は DEWRSB の思慮分別で実行されるものである。以下のジョブ・ネットワーク会員の行為が行われた場合により実行される。

- ①求職者あるいは雇用者が申立てた苦情に取り組む努力をしない場合。
- ②ジョブ・ネットワーク顧客サービスラインを通して、同一業者が再三の苦情対象となった場合。
- ③センターリンク (Centrelink) に同一業者が再三の解決不可能な苦情対象として報告された場合。
- ④継続して同種あるいは類似している苦情、重大な問題に関わる苦情、一窓口に受ける平均以上の苦情件数を示した場合、あるいは不自然な苦情の対象として報告された場合。

品質監査を実行する DEWRSB の権利は上記に示された条件に制限されていないものとする。例えば、品質監査のためにジョブ・ネットワーク会員を無作為に選抜する場合があります、あるいは最良の業務遂行を行うために任意に選抜する場合があります。基準の違反が生じたとき DEWRSB が判断した場合、ジョブ・ネットワーク会員に制裁が適用される場合があります。違反が改善されない場合、あるいは同種の問題や関連した問題に対する苦情が後を絶たない場合、DEWRSB は品質監査を実施する場合があります。

ジョブ・ネットワーク会員は、監査から出された勧告を受理し、それに従わなければならない。勧告には、訓練(ジョブ・ネットワーク会員側の経費負担)の適用あるいはジョブ・ネットワーク会員の操作手順書への変更が含まれる。

勧告が受理されない、あるいは適切に実行されない場合、または継続して重大な違反があった場合、DEWRSB はその判断により以下のことを実行する場合があります。

- ①一時的にジョブ・ネットワーク会員への適格な求職者の紹介を保留する。
- ②残りの契約期間においてジョブ・ネットワーク会員の契約範囲のすべてあるいは一部を縮小する。
- ③契約を解約すること。

契約の違反ではない倫理基準に対するの違反については、DEWRSB が契約の解約を適用する権限(一般条件の 8.2 2 項を参照)を実行する前に、「違反の調査と制裁の適用」(Investigating possible breaches and applying sanctions)に示されている手続きに則って対処される。その他の違反行為(個人情報のプライバシーに関する案件など)については、契約上の対処法に従って扱われる場合がある。

(8) 保障について

ジョブ・ネットワークに関する苦情あるいは疑問がございましたら、まずはあなたのジョブ・ネットワーク業者（会員）にお話ください。それでもまだご不満があれば下記のジョブ・ネットワーク顧客サービスライン（1800 805 260）へお問い合わせください。

通訳または TIY へのアクセスは、ご要望に応じて対応いたします（ジョブ・ネットワーク：www.jobnetwork.gov.au）。

*当冊子は 20 ヶ国語に翻訳されています。下記の言語の複写はジョブ・ネットワークのウェブサイト（www.jobnetwork.gov.au）から入手可能です。多言語ボタンをクリックして下さい。

アラビア語	クメール語	セルビア語
ボスニア語	マケドニア語	シンハラ語
中国語	パシュト語	スペイン語
クロアチア語	タガログ語	ソマリ語
イラン語	ポーランド語	トルコ語
ギリシア語	ロシア語	ベトナム語
イタリア語	サモア語	

5. A J S (Australian Job Search)

【オーストラリアン・ジョブサーチ画面説明】

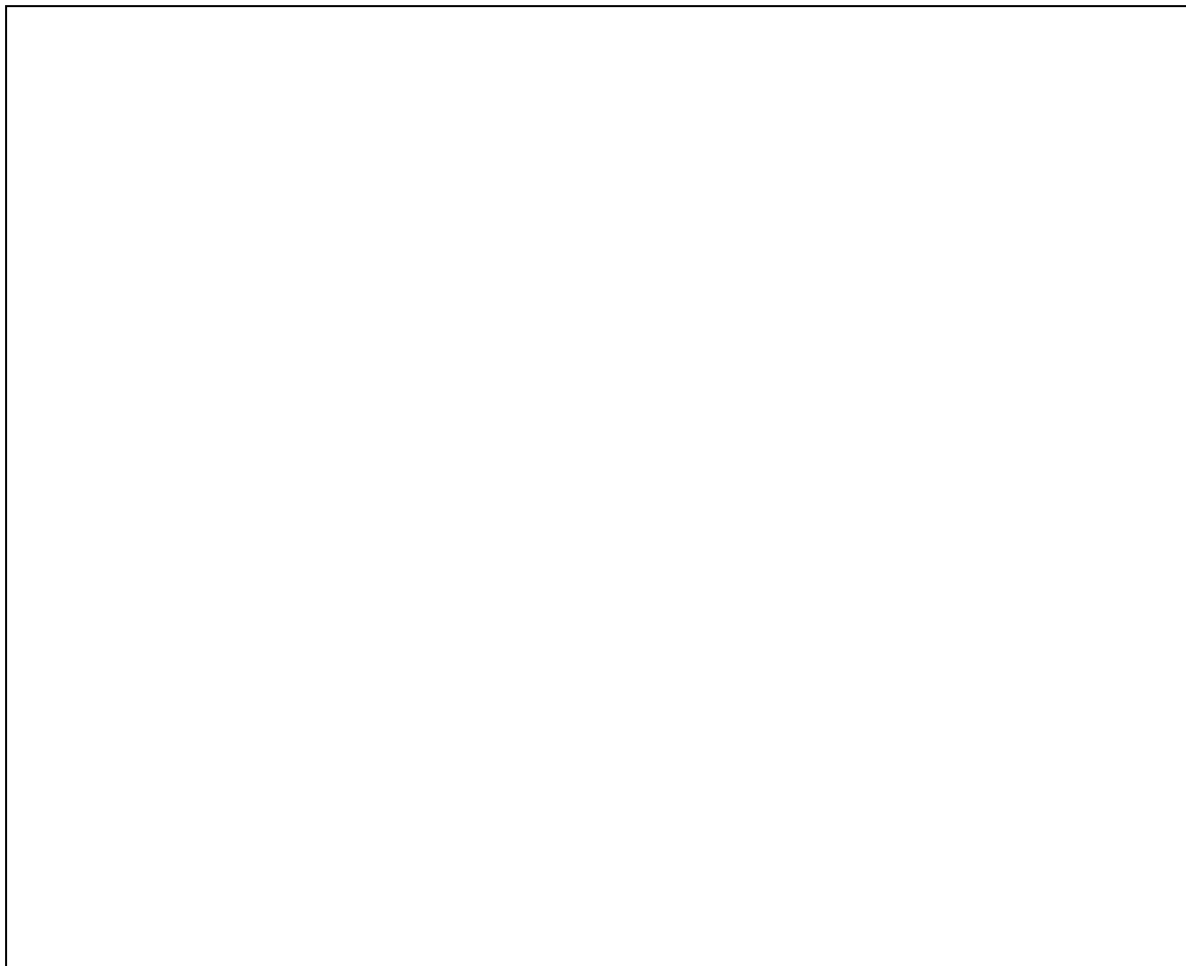
(1) レジューメ検索結果

求人者がシドニー地域で人事管理者の求職者を検索した結果、10人のレジューメの概要が提示された画面。



(2) 求人の検索結果

求職者がプログラマーの求人を検索した結果、表示された画面。求人者名もあり、直接コンタクトできる。

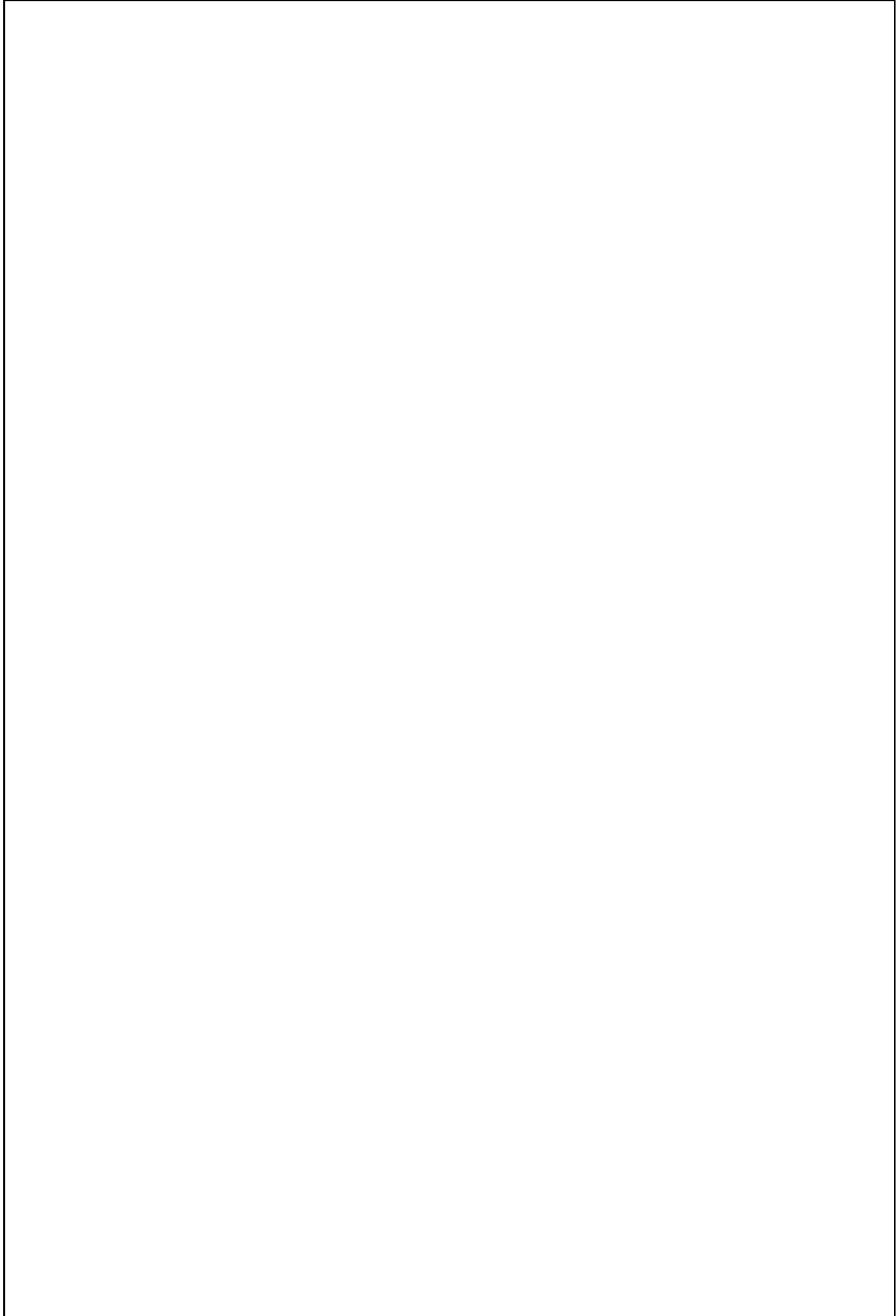


(3) タッチ・スクリーン・ユニット (TSUs : Touch Screen Units)

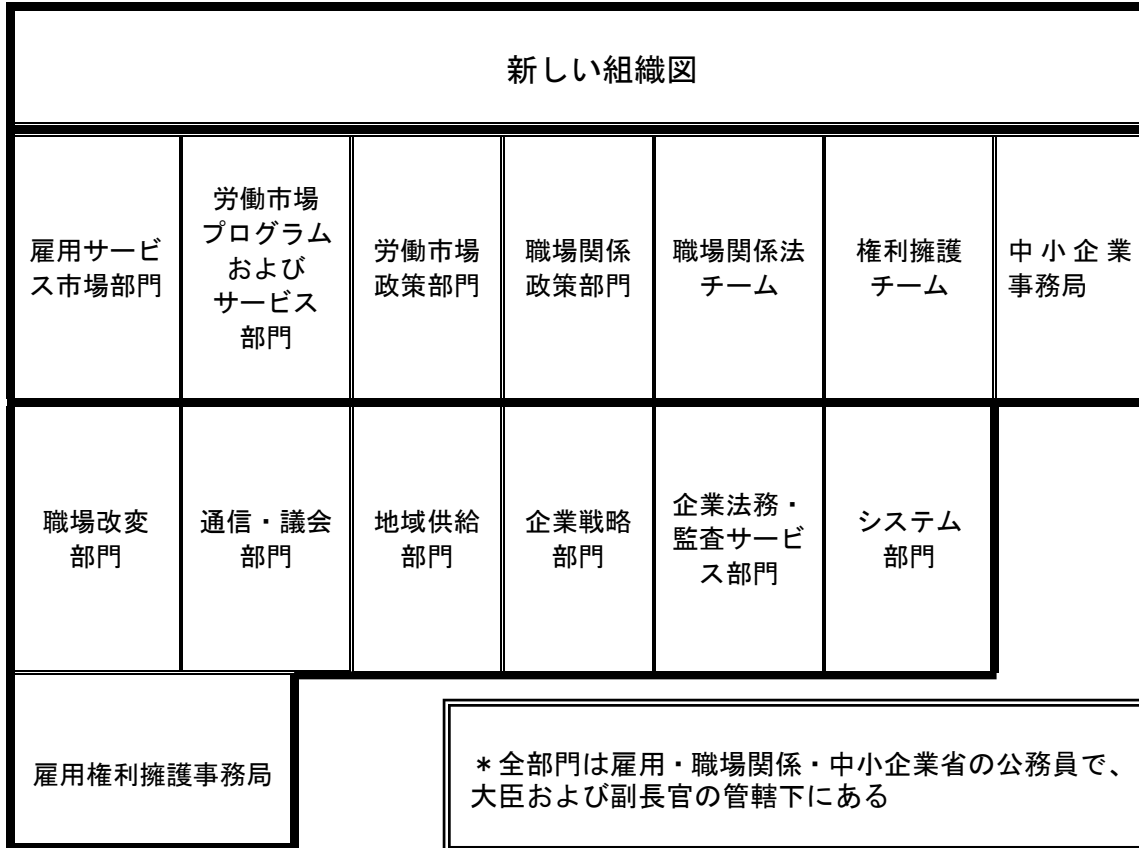
キーボードを使わないでタッチで操作するパソコン端末。全オーストラリアのセンターリンク事務所に1684台、ジョブネットワーク加盟事業所に722台が配備されている。

(4) ジョブ・アウトルック

職業の内容を知りたい求職者向けの情報で、400の職業についてその職業の将来性、収入、資格要件、主要産業等の情報が提供される。



6. 雇用・職場関係・中小企業省の組織



(1) 雇用サービス市場部門(Employment Services Market Group)

—イアン・キャンベル氏

以下の事項を含む、ジョブ・ネットワーク(Job Network)業務。

- 入札および契約管理
- 地域援助プログラム(Regional Assistance Program)による地域雇用サービス
- 雇用者および求職者サービス
- ジョブ・ネットワーク関係

(2) 労働市場プログラムおよびサービス部門—ボブ・コーレル氏

ワーク・フォー・ザ・ドール慈善活動(Work for the Dole)、および先住民雇用促進(Indigenous Employment Initiatives)のプログラム管理。以下のものを含む、ジョブ・ネットワーク(Job Network)の構造基盤の支援。

- 統合雇用システム(Integrated Employment System)
- ジョブ・ネットワーク・アクセス(Job Network Access)

●センターリンク・サービス

業務改善およびオンライン・サービス。オーストラリア就職サービス。

(3) 労働市場政策部門—バーニー・イエイツ氏

政策開発および雇用関係の助言、賃金および労働市場を概括的に高め、効果的な運営を担当。これらの問題に関するリサーチ管理。プログラムの審査活動。労働市場問題における OECD との関係管理。

(4) 職場関係政策部門—バリー・リーイ氏

次のものを含む、政策開発および職場関係問題における助言。

- 立法および制度の枠組み
- 雇用条件、訓練と技術構成
- 職場の平等
- 就労と家族関係

国際労働組合 (ILO) との関係管理。オーストラリア労使関係委員会 (AIRC) との関係問題管理。

(5) 職場関係法チーム—ジェームズ・スミス氏

政府政策綱領で記されている立法目標：「より多くの職、より良い賃金」の達成における大臣への支援。利害関係者との協議を含む助言、および立法の開発管理。必要に応じて修正された立法枠組みの配置を行うための大臣への支援。必要に応じて職場関係政策部門 (Workplace Relations Policy Group) による支援。

(6) 権利擁護チーム—テッド・コール氏

権利擁護サービス、および産業裁定委員会で取り上げられる主要問題に関して、代表者の立場にある省の関連部門に対する支援。省内の権利擁護技術開発の拡大を支援。

(7) 中小企業事務局—レズリー・タナヒル氏

規制改革を含む、中小企業の競争を活発化させる環境の構築を目的とした一連の業務。ビジネス・エントリー・ポイント。指導、技術開発、中小企業で働く女性 (女性地位の事務局も含む)、およびビジネス・インキュベータを含む雇用プログラムに関連する中小企業のプログラム管理。

(8) 職場改変部門—レズリー・リッグス氏

政府内の職場により積極的な実施を図る。公私両セクターの政策改革。セクターの改革問題に対する助言

(9) 通信・議会部門—ヘレン・キャンベル氏

省が携わる通信業務戦略の監督および調整。インターネットおよびイントラネット管理を含む広報業務。内部通信に対する助言。国会および内閣の職務管理。ポートフォリオ選定の対処。相互国際関係活動の調整。

(10) 地域供給部門—ダイアン・ホーウッド女史(合同州および地域事務局)

職場関係に関連する雇用の機能と中小企業活動を融合する業務。グループと州の管理官との間で交わされたサービス合意枠組み内の、省の雇用・職場関係プログラム、および州・地域ネットワークが提供するサービスのコーディネーション。職場関係システムの調和における連邦および州の政策、全国的に一貫したOH&Sおよび労働者災害補償配置のコーディネーション。労働省常任委員会(DOLAC)および労働省閣僚会議(LMC)の支援。

(11) 企業戦略部門—レックス・ロイ氏

企業戦略の開発および推進。関係者とリーダーシップ(合意作りを含む)、財務管理、人材・会計サービス、財産管理、その他の事業、および情報サービスの支援。結果・産出枠組みの開発管理。組織的な活動能力管理および改善に対する助言。

(12) 企業法務・監査サービス部門—ブライアン・マクミラン氏

次のものを含む、企業法務支援。

- 行政法
- 契約管理および行政
- ポートフォリオ立法プログラムの調整
- 総務会関連

不正行為および監査責任の管理を含む、省の企業統治枠組みに対する助言。Employment National に関係している役員の支援。

(13) システム部門—ジョン・バーストン氏

省のITシステムの技術開発および支援。

(14) 雇用権利擁護事務局—アラン・ロウエ氏

職場関係法、特にAWAおよび結社の自由に関する雇用者および従業員の支援と助言。AWAsのファイリングおよび承認。AWAsおよびAWAの違反に対する対処。違反に対し起訴を起こす団体に対する適切な支援。OEA(雇用権利擁護事務局)は、省内では独立した組織して運営している。

7. リース大臣「職場関係—オーストラリアの積極的改革政策」

*Workplace relations—Australia's active agenda for reform. 本文書は、オーストラリア雇用・職場関係・中小企業省大臣であるピーター・リース氏が、1999年7月に、現政府における職場関係政策についての方針を語ったものである。

ピーター・リース

オーストラリア雇用・職場関係・中小企業省大臣（1999年7月）

オーストラリアの産業傾向の変革は順調に進んでいます。1996年以来行われている労使関係システムの再建は、21世紀に向けてオーストラリア政府の目標である活発かつ競争力のある経済の確立において重要な要素となっています。

改革に対する政府の継続的な努力は、経済、企業、労働者、および資本家に対し有効的に反映し、大きな利益を上げていることは明らかです。この改革は、安定、信頼、品質および個人の選択に重点を置いております。

賃金、労働条件、および業務における責任は、今まで以上に各企業及び職場の雇用者と従業員が主導権を握るようになりました。我が国の労使関係システムは、オーストラリアの経済競争力には不可欠なものであり、国際社会に対して自信を持って推進できるものと言えます。これらの成長により、政府は、今後数年の間に労働市場の改革を定着させ、さらに拡大させていく体制を整えました。

(1) 職場の柔軟性、および経済成長 — 成功の指標

オーストラリアは現在、30年来あるいはそれ以上で最良の経済状況にあります。この成功は一連の政府による政策実施の成果であり、特に労働市場と税制における正常な経済管理及び改革による実質的な結果です。過去2年半の間に実施された職場関係の基本改革は、重要な機能としてその役割を果たしてまいりました。

経済と雇用の成長はともに安定しており、インフレ、利率および労使争議は過去と比較して低い水準を保っています。実質賃金率は上がり、企業収益は最高水準に達し、また投資に魅力的な市場が増えてまいりました。

●経済の成長

オーストラリアの経済は、1991年以来、アジア金融恐慌の間で、四半期には4パーセント以上の割合で連続的に成長をしています。また1998年には、OECD全体の平均成長率の2

倍以上に当たる 4.3 パーセントの経済成長率を出しておりました。OECD は、1999 年および 2000 年の両年度において、オーストラリアを世界の高度経済成長国の一つに値するものと予測しています。

●より多くの就職の創出

オーストラリアは 1996 年 3 月以来、年間平均成長率 1.5 パーセントの安定した雇用成長を記録しています。今年 6 月に記録した失業率 7.2 パーセントは 1990 年 8 月以来最も低い値であり、政府は更なる長期的な失業率低下を達成するために日々努力をしています。

●強力な生産活動能力

オーストラリアの複数要因生産率は過去の平均生産率の 1.4 パーセントと比較して、1993-94 年から 1997-98 年の間の数値では、年間平均 2.4 パーセントの増加を記録しております。この期間の労働生産率は、過去の平均労働生産率 2.3 パーセントと比較して、平均 3.1 パーセントと増加しています。

●実質単位労働コストの低下の中でのインフレおよび成長の低下

失業率の大幅な低下があったにも関わらず、国のインフレ率は過去最低水準を記録しています。1999 年 3 月までの 12 か月間のインフレ率は、OECD の全体平均 3.3 パーセントと比較して、1.2 パーセントでした。

実質単位労働コストは、過去 4 年にわたり 1.8 パーセントの成長率と比較的停滞したものの、今年度の四半期である 3 月には 1.4 パーセントに低下しています。

●労働争議の低下

過去において我が国の貿易相手国およびオーストラリアの雇用者は、高い労使紛争率が投資および輸出率向上などの主要経済成長の阻害要因であると認識しております。労働争議発生率の劇的な低下(現在は 20 年前の 6 分の 1)により、貿易相手国としてのオーストラリアへの信頼は強化されてまいりました。オーストラリアは、2 年目の 1998 年に 1913 年以来、ストライキによる労働損失日数で最低値を記録しています。

現在のオーストラリアには、「よくストライキをする国」というレッテルはもはやありません。

(2) 現在の職場関係法

●職場関係法の 5 原則

オーストラリアの古い労使関係システムは、第三者による論争の和解を重要視しておりました。当時は、それぞれの企業または組織の環境に基づいた解決法を見出すよう雇用者と従業員に促すことよりも、法廷、協会および雇用者協会による解決に大きく依存してい

ました。連邦政府による 1996 年制定の画期的な職場関係法の施行により、このシステムは変わりました。

職場関係法の 5 原則は現在、オーストラリアの職場関係を管理し、職場関係法全体にわたり反映されています。それらは次のとおりです。

- ①雇用者と従業員により直接的な関係：外部である第三者に依存することなく、その職場に携わる人間が自身の解決策を見出すことにより責任を取るようになること。
- ②よりバランスの取れたシステム：特に解雇および法の遵守に関連して、雇用者および従業員に公平であること。
- ③結社の自由および代表者の選択。
- ④システムによる設定ではなく労働者と法人を最優先とし、簡素化されたより便利なシステム。
- ⑤職場関係システム内の関連団体の権利および義務の明瞭化。

(3) 新システムの始動

●雇用契約の分権化

雇用契約の選択に関する問題はオーストラリアの職場関係システムにおいて現在注目されている課題です。セーフティーネット (以下を参照)として機能するためにアワードの簡素化をする—これは、雇用契約の選択が、企業及び職場レベルにおいて賃金と条件を決定するための主要方法であることを意味しています。

雇用者および従業員は、各種契約方法の選択権を持っています。これは、職場関係法下で個人または集合的な公式契約の締結、もしくは保護システムに準拠する非公式契約の継続のいずれかが選択できます。

公式な集団契約は、従業員およびその雇用者の希望により、組合の介入の有無に関わらず結ぶことが可能です。職場関係法の新しい契約オプションの起用は強い印象を与え、この雇用契約の選択は、改革により大きな革新と柔軟性を促進してまいりました。連邦アワードが適用されている従業員の約 75 パーセントは公式な集団契約により保護されており、そのうち 10 パーセント以上は非組合の契約によるものです。

連邦レベルでは初めて、公式な個別雇用契約として知られるオーストラリア職場合意 (AWA) は雇用者および従業員の間で直接結ばれるようになりました。1997 年 3 月の導入以来、12 か月前からのオーストラリア職場合意 (AWAs) の利用が加速したこともあって、現在では約 60,000 のオーストラリア職場合意 (AWAs) が承認されています。

ここで重要なことは、新しい契約システムの導入により職場と業務遂行において広範囲な柔軟性をもたらしたということです。この中には次に記す点が含まれています。

- ①就業時間の多様化
- ②仕事および家庭生活の両立の支援
- ③時間外勤務賃金率の排除
- ④手当の合理化
- ⑤より柔軟な支払いシステムの導入
- ⑥および一連の生産力向上対策

【実施されている改革①】

オーストラリアの炭鉱業の労働生産力は急速に向上しています。厳しい就業慣習はすでに過去のものと化し、産業全体のアワードはより簡素化されました。いくつかの炭鉱は現在、個別契約によって作業者を雇っています。

●連邦アワードの簡素化

従来のアワードは、ほとんどのオーストラリア就労者の賃金および条件を設定しており、時には就業組織関連の規定も設定されていました。通常、アワードは企業あるいは職業に対し適用されておりました。

現在のアワードの役割は一層制限されたものとなっております。就労者(特に低所得の)に対する保護は最低限のものとなり、ほとんどの就労者に対する実際の契約条件は企業または職場との契約により決定されています。数多くの就労者を対象としている主要アワードは、既に簡素化され、より柔軟性を増したものとなっております。

【実施されている改革②】

1996年、これらの連邦アワードの改革が施行される前は、3200以上の連邦アワードが存在していました。今日ある連邦アワードは2000を少し上回る数が機能をしており、これは職場における連邦規定を3分の1以上削減したことになります。

政府政策はこのアワード簡素化プロセスを加速させるものと見られています。

●結社の自由と産業組織

職場関係法は結社の自由、すなわち労働組合、あるいは雇用者組合への加入・非加入の選択を保障しています。政府は任意の組合意思を支援します。職場関係法は、責任ある組合意思を認識していますが、組合による差別的取扱や特別待遇などの行為を許可しておりません。現在、組合員の選択は違法であり、制裁措置の対象となります。

【実施されている改革③】

20年以上前のオーストラリアでは、就労者の51パーセントは労働組合の組合員でした。今日のオーストラリアの組合員数はここ数十年間で最低値に達し、企業内では21パーセントのみ(あるいは就労者全体の28パーセント)となっています。

職場関係法の下で任命された雇用援護官(Employment Advocate)は、就労者、請負業者、および労働組合に対し結社の自由の権利に関わる問題への助言と支援を提供しており、法規定における結社の自由に対する如何なる侵害に対して活発な調査を行っています。

●ストライキと遵守について

現在、適切な産業行動倫理基準は、法の監視下にあります。職場関係法と同時に貿易慣行法の改革を行ったことにより、産業改革の過程で起こりうると予想されたストライキの発生率を最小限に抑えることができました。今日、雇用者・労働者およびオーストラリアの地域社会の間には、公平なバランスが保たれています。ストライキの権利は、純粋な企業取引(バーゲニング)などの特定の環境において認められています。

また、不当あるいは法的に許されていないストライキに対する有効な停止や防止対策も準備されています。さらに、就労者がストライキ中に、給料の支払い請求を行ったり、またそれに対して使用者が支払ったりすることは違法行為に当たります。

【実施されている改革④】

臨海工業地帯では、オーストラリアのコンテナ・ターミナルにおける最新のコンテナ動向に対する活動能力データが最高値を示しています。職場関係法の下で雇用者と労働組合の契約締結が行われたことにより、このような向上が見られました。

オーストラリアの労使関係委員会(Australian Industrial Relations Commission)は、その最大限の権限を利用し、ストライキ運動の停止あるいは防止を行っております。アワードまたは契約下では、違反に対する厳しい罰則が課せられ、如何なるストライキ運動に対してより迅速な法廷措置が取られています。

国内または海外との貿易を妨げる要因となりうるストライキは禁止されています。特に第二次ボイコットに関しては、企業間の取引に重大な損害を与える可能性があります。オーストラリアでは現在のようなストライキの発生数が少ない状態はかつてなく、これは明らかに職場関係法がストライキを抑えるために十分に機能していることを証明しています。と同様に、

- ①業務に支障を来たすような労組間の縄張り争いに対する保護を目的に、新しく制定された法律内に法的防護措置が組み込まれました。
- ②労組公務員には、職場への立ち入りに対する厳しい権利規定があり、立ち入りの際には、自治公務員である労使登録機関(Industrial Registrar)による許可が必要となります。

●より公平で簡素化された不当解雇システム

政府は、新規雇用を低下させる不当解雇システムを廃止し、より公正で簡素化されたシステムを導入しました。これにより、連邦管轄区域で運営している雇用者に対する不当解雇によるクレーム数を新しい措置の施行時から **44%**の減少という結果を出しています。

●より確実に信頼のある産業傾向

遵守の強化、不当解雇のクレームに対処するためのよりよいシステムの導入、より簡素化された柔軟性のあるアワードの施行、より良い契約プロセスの実行、および第三者関与の削減により、職場関係法はビジネスに対する規定の負担を緩和し、より安定した産業環境（より良い投資機会を兼ね備えた生産力の高い環境）を創出しました。

●改革に投資する主要産業セクター

職場関係法は、職場の抜本的な改革を必要とする産業の生産活動能力を確実に改善するための枠組みを提供しました。政府は、オーストラリア経済及び貿易に重要な産業(精肉業や炭鉱業等)の改革に対し、継続して支援してまいりました。

【実施されている改革⑤】

オーストラリア政府の関係機関は、生産力およびオーストラリアの社会地域へのサービス提供の向上を図るために、職場関係法による利点を積極的に利用しています。

●より統合された全国職場関係契約

近年、オーストラリアの連邦及び州の管轄区域に適応されている労使関係法の著しい協調が見られました。例えば、連邦とヴィクトリア州の職場関係システムはうまく統合され、ヴィクトリア州の商業に対する煩雑な官僚手続きなどが排除されました。

また、雇用者と就労者への連邦及び州の職場関係サービスは、一箇所のサービス拠点を通して提供されるようになりました。クィーンズランド州、西オーストラリア州、および南オーストラリア州はこのシステムを導入しております。産業裁判所に対してもこれと類似した方法をとることが計画されています。これらの積極的な取り組みは、より規制の少ない環境の中での商業活動を容易にし、また投資を促します。

●中小企業の増加

中小企業は、オーストラリア経済および技術革新にとって極めて重要な存在です。オーストラリア政府は、中小企業の成長を支援する目的で、各分野に対し各種政策および対策の開発と実施を行ってまいりました。税制改革、中小企業の規制負担の緩和、および職場関係の改革はすべて、中小企業の成長が正しく機能する環境を生成する上で重要な貢献要素となりました。

●仕事と家庭生活の両立における利益

就労者のうち、特に女性は、男性就労者主体のブルーカラー産業の基準設定などに見られた弾力性のない規定の撤廃を歓迎しております。正規のパートタイム雇用の制約は排除され、仕事と家事の両立に適した弾力的な労働時間制が取り入れられました。

「家族に優しい」規定を取っている者は、団体協約の内で 67%。多くの就労者は個人協約を選択しています。これらの契約における規定の中には、弾力的な労働時間制(育児休暇や介護者休暇)が含まれています。

(4) 改革の次なるステップ

オーストラリアの経済は強化されており、より一層の職場関係の基本改革および税制改革が取り組まれています。次に挙げる既存問題を解決することにより、オーストラリアは今以上の能力を発揮することができるでしょう。

- ①構造および技術的な変化が急速にすすむ環境で、国際競争力の現水準を維持するなど、オーストラリアは企業の効率性を向上し続ける必要があります。
- ②失業率は、相変わらず高い水準です。

政府の継続的な改革への努力は、政策目標を達成させる土台となり、より柔軟性のある適合性の高い労働市場を通して就職率を向上させ、構造改革の利点を定着させることが期待されています。

政府の職場関係に対する優先事項として、1998年9月に公表した政策である「More Jobs Better Pay」の実施があります。1999年6月30日の連邦議会の開始以前に事前にくつつかの変更はなされ、以下に記す事項が含まれています。

- ①契約の合理化
オーストラリア職場合意(AWAs)及び連邦認証協定(CAs)の認可過程は合理化され、さらに利用しやすくなります。
- ②アワードの保障化
契約はより簡素化されたアワード保障により支えられ、更なる契約が強化されます。

アワードの簡素化プロセスはさらに加速し、拡大されます。

③より便利になった職場関係委員会

焦点が職場に置かれるということを考慮して、オーストラリア労使関係委員会 (AIRC) の名称は、「オーストラリア職場関係委員会」へと変更されます。また、委員会の管理業務はより近代化され、雇用者および就労者の選択権の拡大に合わせて、同委員会の仲裁権限とサービスは変更されます。

④民間の調停・仲裁

議会は、争議などの迅速な解決を行うために任意の仲裁サービスを正式に承認しました。これは、オーストラリア労使関係委員会 (AIRC) のプロセスに既存したものに代わる新しい試みとなります。

●不法ストライキの停止および遵守の保障

法的に雇用者と就労者の権利及び義務はより明確に識別され、また産業抗議活動（ストライキ）が正当か否かが区別されます。AIRC には、産業抗議運動が不当なものとして判断された時点で、直ちにその運動を停止する権限が要求されます。クーリングオフ（冷却期間）は「保護された」ストライキに対して適用されます。

就労者は、法的に認められたストライキの開始前に、事前に無記名投票による秘密投票に参加することが要求されています。ストライキの実行意思を記した通知を事前に提出する必要があります、冷却期間及び仲裁の選択が提起されます。

●結社の自由の範囲拡大

労働組合によるクローズド・ショップ（閉鎖雇用）の発生あるいは差し押さえを防止するために、より厳格な法律が導入されます。これは、非労働組合員よりも労働組合員を直接又は間接に優先することを禁止し、また、労働組合への加入・非加入を理由とした就労者に対する不当な処罰や差別を禁止するために導入されます。

●労働組合加入権利基準の明確化

加入権利規定は、労働組合が、いわゆる職場での「招かざる準監査員」としてではなく、各組合員のサービス供給者としての役割を適切に果たしているかを確実なものにするために改正されます。

また、その他にも議会に再提出あるいは導入が待たれる法的変更があります。それらの変更は次のとおりです。

①従業員 15 人未満規模の中小企業は、新規従業員による不当解雇クレームが恒久的に免除されます。

②不当解雇禁止規定では、新規従業員が不当解雇請求を申請する資格を得るには、そ

の会社で6ヶ月間就労していることが条件とされます。

③不当解雇禁止規定は、価値のないクレームを防止し、商業コストを最小限に抑えることが可能となります。

(5) 今後の見解

●若年層の雇用促進

アワードでの若年層に対する年齢別賃金システムはそのまま保持されます。また、若年者の失業率の削減、若年者の競争率の高い労働市場からの保護なども職場関係法の課題として盛り込まれています。

●産業組織の管理

提案された法改正に加えて、政府は今年度後半には、登録されている組織に対して別の法規制を導入する意向を表明しています。これらの改正は、組織構造、企業別組合の登録に関わる煩雑な手続きを排除し、雇用者協会・労組の両者の会員に対する信頼（特に財務や意思決定関連に対して）を高めることを目的としています。

政策決定におけるオーストラリア政府の目標は、技術力と労働力の成長を伴った、強固で、公平かつ適正な国づくりを追求していくことです。この目標を達成していく中で、国境のない高い競争力を保持する国際経済の一員であることを再認識させられることでしょう。

継続的な職場関係と賃金政策の改革は、オーストラリア経済の成長と競争力には不可欠なものです。これらの政策は以下の事項に関連するその他の主要分野と同時に実行する必要があります。

- ①適切なマクロ経済政策
- ②「相互責任」の原理を含む社会福祉政策の改革
- ③労働市場プログラムの改革
- ④産業政策(特に中小企業に対する規制緩和の継続)
- ⑤教育・訓練政策(技術の高い、十分に教育された、熱意のある労働力の創出の継続)
- ⑥生産に対する間接税の排除を含む税制改革(特に低所得者税および広範囲な物品サービス税)

さらに、職場改革が進む中で、オーストラリア政府は、職場関係法の枠組みが職場や労働の性質の変化に遅れをとってはならないと認識しています。

(*「相互責任」とは、政府援助を本当に必要とする者が何らかの形で社会に貢献することを指します。)

また、その過程で参加者の自立を目的としています。同様に、社会に十分に貢献した者に関しては、援助を必要とする国民に援助の手を差し伸べるという考えに基づいています。)

●主要インターネットサイト

①政府の職場関係の改革、および今後の改革の継続的な促進に関する情報は、次のサイトをご覧ください：<http://dewrsb.gov.au>

②雇用援護官（Employment Advocate）の業務に関する情報は次のサイトをご覧ください：
<http://www.oea.gov.au>

③オーストラリアでの起業、あるいは起業支援に関する情報は、次のサイトをご覧ください：
<http://business.gov.au>

8. 1999年度「雇用サービス入札願書」(目次のみ)

本入札願書に記述されている情報は、2000年2月28日から2003年3月2日の期間、ジョブ・ネットワーク会員として雇用サービスを提供するための入札参加に準備いただく目的で策定されました。

本書を読み始める前に、「1999年度雇用サービス入札願書：概説及びサービス要件」(General Information and Service Requirements for the Employment Services Request for Tender 1999)、特に「入札及び契約のプロセスと時期」の内容に触れている序論を事前に読んでおく必要があります。

本書には、労働市場地域における普及条件について明記されています。

入札願書に関するその他の関連参考文献は以下の通りです。

●「1999年度雇用サービス入札願書：概説及びサービス要件」(General Information and Service Requirements for the Employment Services Request for Tender 1999)(黄色表紙)：この冊子には、ジョブ・ネットワーク会員が契約で取り決めたサービス内容、および契約内容への遵守条件が記述されています。

* 関連参照冊子：「サービス要件」(Service Requirements)

●「1999年度雇用サービス入札願書：入札条件、申込み資格、及び契約草案」(Tendering Condition, Application Requirements and Draft Contract for Employment Services Request for Tender 1999)(赤表紙)：

この冊子には、入札の条件と処置、ならびに契約草案が盛り込まれています。

* 関連参照冊子：「入札条件」(Tendering Conditions)

(1) 地域労働市場情報

目次

1. 序論……………7	
1.1 本書の目的と構成…7	1.2 免責について…8
1.3 労働市場地域および雇用サービス範囲…8	1.4 公正に関して…9
1.5 データの制限及び信頼度…10	1.6 概数の取決め…10
1.7 その他の情報源…10	
2. 雇用・職場関係・中小企業省労働市場地域概……………12	
2.1 労働市場地域における雇用変更：1998年四半期3月から1999年四半期3月…12	
2.2 労働市場地域における失業率の変化：1998年四半期3月から1999年四半期3月…13	
2.3 労働市場地域における主要労働市場指標：1998年四半期3月から1999年四半期3月…14	
3. 雇用・職場関係・中小企業省労働市場地域概略……………15	
3.1 シドニー…18	3.2 ハンター／北海岸(North Coast) …26
3.3 イラワラ／ニューサウスウェールズ南東部…34	3.4 ニューサウスウェールズ西部…42
3.5 リベリナ…50	3.6 メルボルン…58

3.7	ビクトリア東部…66	3.8	ビクトリア西部…74
3.9	ブリズベン…82	3.10	クィーンズランド南部…90
3.11	クィーンズランド中部／北部…98	3.12	パース…106
3.13	オーストラリア南西部…114	3.14	オーストラリア大西部…122
3.15	アデレード…130	3.16	オーストラリア南部郊外…138
3.17	タスマニア…146	3.18	準州北部…154
3.19	オーストラリア首都圏…162		
4.	地域労働市場統計…168		
表4.1:	就職人数(2000年)…169	表4.2:	雇用変更(1999年四半期3月から5年間)…170
表4.3:	労働参加割合(パーセント)…171	表4.4:	業界別雇用状況…172
表4.5:	職業別雇用状況…185	表4.6:	失業者数(2000年)…194
表4.7:	失業率(パーセント)…195	表4.8:	受給種類別登録者(1999年4月30日)…196
表4.9:	年齢別センターリンク登録者(1999年4月30日)…198		
表4.10:	特定顧客団体別センターリンク登録者…199		
表4.11:	センターリンク登録者のパーセンテージ配分…200		
表4.12:	特定顧客団体および失業停滞別センターリンク登録者…201		
表4.13:	地域開発雇用計画顧客数(1999年2月2日)…255		
表4.14:	配置形態別ジョブ・マッチング(求人開拓及び職業紹介)サービス配置…256		
表4.15:	求職技術訓練サービスの開始数…261		
表4.16:	特定顧客団体別個別援助サービスの開始数…262		
表4.17:	資金支給レベル別個別援助サービスの開始数…263		
表4.18:	新規事業奨励制度(NEIS)の配置…268		
表4.19:	業界別全国求人データ・ベース(National Vacancy Data Base)の 求人募集(1998年5月1日～1999年4月30日)…269		

(2) 概説及びサービス条件

目次

主要情報…8	
序文…9	
1. 概説…11	
1.1 序論…11	1.2 今回の入札におけるサービス範囲…11
1.3 入札願書構成文書…11	1.4 ジョブ・ネットワーク(Job Network)の背景…12
1.5 主要参加者の役割および責任…12	
1.6 連邦社会保障法活動試験(Social Security Act Activity Test)…15	
1.7 活動能力の管理…16	
1.8 ジョブ・ネットワーク(Job Network)の行動倫理基準…18	
1.9 支払いプロセス…19	1.10 全国求人データ・ベース…19
1.11 連邦条件…24	
2. 求人開拓及び職業紹介サービス…27	
2.1 サービスの目的…27	2.2 提供されるサービス…27
2.3 求職者の適格性…28	2.4 操作環境…29
2.5 結果および支払いについて…31	2.6 監視について…36
2.7 選択基準…37	2.8 推移処置に関して…38

3. 求職技術訓練サービス……………39	
3.1 サービスの目的…39	3.2 提供されるサービス…39
3.3 求職者の適格性…41	3.4 操作環境…42
3.5 結果および支払いについて…46	3.6 監視について…48
3.7 選択基準…50	3.8 推移処置に関して…50
4. 個別援助サービス……………51	
4.1 サービスの目的…51	4.2 提供されるサービス…51
4.3 合意活動および個別援助サービス支援計画…55	4.4 求職者の適格性…59
4.5 操作環境…61	4.6 結果および支払いについて…69
4.7 監視について…75	4.8 選択基準…77
4.9 推移処置に関して…78	
5. 新事業奨励制度 (NEIS) ……83	
5.1 サービスの目的…83	5.2 提供されるサービス…84
5.3 求職者の適格性…87	5.4 環境操作…88
5.5 結果および支払いについて…89	5.6 監視について…91
5.7 選択基準…93	5.8 推移処置に関して…93
6. 有期契約 (収穫労働サービス) ……95	
6.1 サービスの目的…95	6.2 提供されるサービス…95
6.3 求職者の適格性…96	6.4 環境操作…96
6.5 結果および支払いについて…98	6.6 監視について…98
6.7 選択基準…99	6.8 推移処置に関して…100
7. 雇用サービス市場の基盤となる情報システム……………101	
7.1 概要…101	
7.2 雇用・職場関係・中小企業 (DEWRSB) のコンピューターシステムへのアクセス…101	
7.3 インターネットへのアクセス…104	7.4 設備…106
7.5 情報技術処理プロトコール…108	7.6 情報技術サポート…109
7.7 情報技術諸経費…110	7.8 タッチ・スクリーン・ユニットの貸し出し…111
7.9 情報の流れ…111	7.10 推移処置に関して…111
付録1: ジョブ・ネットワーク (Job Network) 行動倫理基準…113	
付録2: 求職技術計画のサンプル…122	
付録3: 求職者のための個別援助サービスの選別および分類…123	
付録4: 特殊ニーズアセスメントおよび地域支援プログラム…127	
付録5: 個別援助サービスの成果…130	
付録6: 個別援助サービス支援計画例…134	
用語解説…136	

(3) 入札、選択基準およびビジネス表示モデル、適用要項

目次

主要情報…7
1. 入札……………9

1.1 序論…9	1.2 サービス…9
1.3 サービス条件…10	1.4 免責に関して…10
1.5 公開…10	1.6 公正に関して…11
1.7 入札査定プロセス…13	1.8 求人配置…19
1.9 グループ入札…22	1.10 入札基本事項…25
1.11 入札者の財政状況…36	1.12 保険要項…39
1.13 入札条件…40	
2. 選択基準およびビジネス表示レベル…45	
2.1 求人開拓及び職業紹介サービスの選別基準…45	
2.2 求人開拓及び職業紹介サービスの指示的ビジネスレベル…49	
2.3 求職技術訓練サービスの選別基準…50	
2.4 求職技術訓練サービスの指示的ビジネスレベル…54	
2.5 個別援助サービスの選別基準…54	
2.6 個別援助サービスの指示的ビジネスレベル…59	
2.7 個別援助サービス(スペシャリスト)の選別基準…60	
2.8 新規事業奨励制度(NEIS)の選別基準…63	
2.9 新規事業奨励制度(NEIS)の指示的ビジネスレベル…67	
2.10 契約プロジェクト(収穫労働サービス)の選別基準…68	
2.11 契約プロジェクト(収穫労働サービス)の指示的ビジネスレベル…71	
3. 適用要項…73	
3.1 入札用紙…73	3.2 入札準備ガイド…74
3.3 選別基準に対する苦情申し立てについて…78	3.4 入札事項の照合…81
3.5 入札完了確認要項…85	
付録1：公正計画…88	
付録2：入札者の対処法に関する議定書および情報要請…90	
付録3：労働市場地域リスト…92	
付録4：雇用サービス地域および郵便番号…93	
付録5：契約レベルの概念的配置例…108	
付録6：固定価格の支払いによるGSTへの影響…110	
付録7：契約書草案…112	
付録8：用紙の提出および記入について… n/a	
付録9：入札用紙の複写について…n/a	

9. 今後の労働市場規制緩和（目次のみ）

研究論文作成者：デズ・ムア労働大臣議会補助委員代表

（1998年11月）

目次

図表一覧…1

表の一覧…1

序文…3

執行概略…4

PART A：労働市場規則の原則における不備…32

A. 1：序論…32

A. 3：比較賃金査定：無効・非能率な政策…35

A. 5：基本地域基準：どこまで拡大すべきか…46

A. 2：契約交渉(Bargaining Power)の不均衡：事実確認…33

A. 4：賃金急増化の兆し：金融政策の新しい役割…42

PART B：更なる規制緩和による潜在的利点…75

B. 1：序論…75

B. 3：潜在的な経済利点…82

B. 2：潜在的な社会利点…76

B. 4：結論…101

PART C：歴史的見解…102

C. 1：序論…102

C. 3：グローバル化…106

C. 4：マクロ経済政策の改善および労組権力(Union Power)の減少…108

C. 5：争議の減少と個別交渉の拡大…109

C. 7：結論…120

C. 2：生活水準および社会保証制度…102

C. 6：規制緩和への動き…110

付録：職場関係法（1996年制定）下のアワードに含まれる許容問題…121

PART D：国際的見解…122

D. 1：序論…122

D. 3：米国労働市場の活動能力…124

D. 2：背景の比較…122

D. 4：ニュージーランドの規制緩和…139

PART E：州の規制…152

E. 1：憲法の枠組み…152

E. 3：連邦・州関係…156

E. 2：州のシステム変更…154

PART F：結果…158

図表の一覧表

1. 最小実質支払い比率…37

2. 労働可能年齢人口の市場占有率に見る雇用…56

3. 長期失業の流出率…57
- 4a. オーストラリア：労働争議（1913年～1930年）…65
- 4b. オーストラリア：労働争議（1931年～1997年）…65
- 5a. 国別労働争議（1979年～1987年）…66
- 5b. 国別労働争議（1988年～1996年）…66
6. Robe River：1984/85年以來の生産力向上…86
7. 多元的生産力の年間平均成長率：オーストラリアとOECD…89
8. OECD地域の標準失業率（1972年～1997年）…127
- 9a. 失業率の構造的・周期的要素（1997年）…127
- 9b. 失業率の合計と構造化の変化（1990年～1997年）…128
10. 米国：低賃金労働対策…138
11. 米国・ニュージーランドにおける生産力の年間成長率…150

表の一覧表

1. 生産力と資本集約度の年間平均成長率（1964年/1965年～1995年/1996年）…44
2. 就職者数：労働時間（1997年12月）…52
3. 従業員の平均占有率（年）…54
4. 雇用人口比率（1966年～1997年）…58
5. 産業別労働組合占有率…74
6. 労働生産力および雇用レベルの比較…92
7. 「ブロード・スキル・カテゴリー」に見る雇用、失業および賃金の割合（1995）…97
8. オーストラリア：一人あたりのGDP率…103
9. オーストラリアと世界…107
10. 職場と就労者の範囲における支払いシステム（1995）…115
11. 雇用、失業および所得不均衡：国際比較…125
12. 五段階（1996年・ドル）別中堅世帯所得（選択年数）…133
13. ニュージーランド：企業とCPIの支払い…145
14. ニュージーランド：産業別実質賃金平均率（1991年・1997年）…146
15. 1990年（単位：米国ドル）の一人あたりのGDP率…148
16. 企業の生産力…149
17. 連邦、州および二重アワードの占有率（1995）…153
18. 企業取引協定…155

10. リース大臣への「御礼のご案内」

オーストラリア連邦政府
雇用・職場関係・中小企業省
ピーター・リース 大臣閣下

今般、大臣閣下におかれましては、社団法人 全国求人情報誌協会 (ASSOCIATION OF JOB JOURNALS OF JAPAN) の豪州雇用事情視察団にご面談賜り誠にありがとうございます。貴国における「国の職業紹介サービスの民間委託」という大変革は、世界的にも注目を集めており、今回の視察において大きな収穫を得ることができました。

大臣閣下と当協会の永きにわたる友好のために、もしもご希望があれば大臣閣下ご来日の折りに、以下のようなご協力体制を整える所存であります。いつでもお申し付けください。当協会は、大臣閣下のモットーと同様に「やるべきこと (Things that have to be done)」を確実に実行できる団体です。協会会員一同、大臣閣下のご来日を心よりお待ちしております。以上

2000年5月17日

社団法人 全国求人情報誌協会
理事長 満井 義政

E-mail: jobinf02@red.an.egg.or.jp

記

<大臣閣下のために当協会でご協力できること>

1. 民間の労働需給調整機関の立場で、「日本の雇用状況」についてのご説明と意見交換。
(テーマ案)
 - ・人材派遣、人材斡旋、短期間労働 (アルバイト・パート)、業務委託等多様な就労形態の現状と今後
 - ・若年労働者の雇用の現状と雇用創出のあり方
 - ・大都市と地方都市の雇用環境の違いと人材移動
 - ・インターネットを利用した就職情報提供の現状と今後 等
2. 人材斡旋、人材派遣、求人情報誌等の民間労働需給調整機関の業界団体トップとの意見交換。
3. IT 技術を駆使した最先端職業紹介システムの見学。
4. 上記に関連した広報 (Public Relations) 面でのご協力。
5. 大臣閣下をお迎えしての記念シンポジウム等の開催。
6. 日本の雇用事情全般に関するレファレンスサービス。

以上

【参考 8】 Useful Internet Sites

● <http://www.dewrsb.gov.au/>

Department of Employment, Workplace Relations and Small Business

● http://www.dewrsb.gov.au/directory/employ_pubs.htm

Department of Employment, Workplace Relations and Small Business—employment publications

● <http://www.jobnetwork.gov.au/> Job Network

● <http://jobnetwork.dewrsb.gov.au/tender/edcovpage.htm>

Exposure Draft of the Second Job Network Tender—April 1999

● <http://www.dewrsb.gov.au/epd/esbb/tender.htm>

First Job Network Tender—August 1997

● <http://jobsearch.dewrsb.gov.au/> Australian Job Search

● <http://www.nesa.allardice.com.au/> Nation Employment Services Association

● <http://www.detya.gov.au/>

Department of Education, Training and Youth Affairs

● <http://www.centrelink.gov.au/>

Centrelink—Formerly known as the Commonwealth Services Delivery Agency—delivers services on behalf of a number of Government Departments, such as income support and referral of job seeker to Job Network providers

● <http://www.facs.gov.au/>

Department of Family and Community Services (which replaced the Department of Social Security in late 1998)

● <http://www.detya.gov.au/newapprenticeships/index.html> New Apprenticeship

● <http://www.dewrsb.gov.au/epd/acc/mainmenu.htm> Area Consultative Committees

● <http://www.dewrsb.gov.au/epd/csp/csp.htm> Community Support Programme

● http://www.deetya.gov.au/JobGuideOnline/Graphic/g_index.html Job Guide

● <http://www.employmentnational.com.au/>

Employment National—The Federal Government's providers in Job Network

● http://www.anao.gov.au/rptsfull_99/audrpt7/rpt7-99.pdf

Australian National Audit Office audit report into the Management of the Implementation of the New Employment Services Market

● <http://www.aph.gov.au/library/pubs/mesi/mesi17htm>

Parliamentary Library—Monthly Economic and Social Indicators 1999–2000

● <http://www.abs.gov.au/>

Australian Bureau of Statistics—Australian Labour Force and Demographic Statistics

11. 当協会の概要

社団法人 全国求人情報誌協会の概要 (A-JJJ)

ASSOCIATION OF JOB JOURNALS OF JAPAN

東京都千代田区富士見 2-6-9 雄山閣ビル

TEL: 03-3288-0881

E-mail: jobinf02@red.an.egg.or.jp

<http://www.zenkyukyo.or.jp>

■団体の紹介

全国求人情報誌協会は1985年2月に設立された労働省認可の公益法人です。

・会員社数：54社<正会員33社、賛助会員21社>（2000年4月現在）

・発行求人情報誌総数：108誌

・年間求人広告掲載件数：218万件（1999年実績）

*当協会の会員社が扱う広告件数は、日本のすべての求人情報誌の広告件数の約80%のシェアを占めます。

労働省雇用動向調査「入職経路別入職者数」（1999年1月～6月）によると、公共職業安定所の20.9%に対し、求人広告は31.8%を占めており、求人広告は日本の労働市場に極めて大きな影響力を持っています。また、会員社の中には人材派遣業や職業紹介業を行う企業もあり、広告だけでなく労働市場全般に携わっています。

当協会は、求人情報誌に関する諸問題についての調査研究、求人広告の掲載基準の設定、苦情相談への対応を行うことにより、求人広告の適正化を図り、求人広告が読者の職業選択と安定した職業生活に役立つことを目的としています。

■自主規制

求人広告適正化と信頼される情報誌作りのために「求人広告のための倫理綱領と掲載基準」の制定及び普及に努めています。また、求人者に対する啓発資料として「Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識」を年度ごとに作成、会員社や公共職業安定所などの行政窓口を通じて、配布しています。

■広報・社会活動

1988年より会員発行の求人情報誌に掲載された広告件数を集計し発表しています。約10年のデータ集計の結果、求人広告掲載件数は公共職業安定所の有効求人数や新規求

人数とほぼ同様の動きを示し、景気動向指数との相関も強いことがわかりました。毎月発表される集計結果は労働市場および景気動向を示すデータとして、金融機関・マスコミ・シンクタンクなどから注目されています。また、協会キャンペーンとして、障害者の雇用促進や阪神淡路大地震後の就業支援のために求人広告の無料掲載を行ないました。

■調査研究

会員社をメンバーとして、求人広告に関する調査・研究を行っています。1999年の改正男女雇用機会均等法の施行にあたっては、1000社の企業アンケートを踏まえた労働省への要望書をまとめ、新聞・マスコミにも注目されました。

また、労働省の委託研究として、学識経験者も交えた研究会を組織し、求人広告の統計業務の在り方と、インターネットによる求人・求職活動の実態及び課題整理という2つのテーマについて報告書をまとめました。このように、求人広告の自主規制に限らず、幅広いテーマについて研究活動を行っています。

■提言活動

民間労働需給調整機関の立場から、以下のような社会的提言活動を行なっています。

- ・雇用の開発・促進のための官民協力の促進に関する提言
- ・改正男女雇用機会均等法に関する提言
- ・改正職業安定法・労働者派遣法に関する提言

■読者相談

東京・大阪の2ヶ所に相談・苦情窓口を設け、求人広告適性化指導員を配置し、転職ノウハウの相談や広告に関する苦情を受け付けています。相談・苦情の窓口は会員各社にも設けられており、具体的な求人情報に対する指摘については速やかに対応する体制をとっています。

■教育・研修

1997年より「求人広告取扱資格者制度」を設けています。一定レベルの試験を実施し、クリアした者には資格証が交付されます。また、ビデオやCD-ROMによる教材の配布、社員研修も実施しています。

12. オーストラリアでの記録

オーストラリア労働市場視察団報告
～公共職業安定所の完全民営化の経緯・現状・評価～

平成 12 年 9 月

社団法人 全国求人情報誌協会

〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9 雄山閣ビル

電話 : 03-3288-0881

URL : <http://www.zenkyukyo.or.jp>

