

ハローワークは地方移管で こう変わる

I ハローワーク地方移管のメリット

1. 就職だけでなく必要な支援を身近な場所で受けられる	1
2. 企業支援と雇用政策の一体化が可能になる	4
3. 学校教育との連携を強化できる	5
4. 行革の推進	
①サービスが向上する	6
②透明性が高まる	8
③スリム化が進む	10

II 厚生労働省の主張に対して

1. ILO第88号条約に違反するのではないかと	11
2. 全国ネットワークが分断されるのではないかと	12
3. 雇用保険の適切な運用ができなくなるのではないかと	13
4. スケールメリットが失われるのではないかと	13
5. 全国一斉の機動的対応ができなくなるのではないかと	14
6. 労働者の困り込みが生じるのではないかと	14

(参考) 地方移管に関する各府省の共通論点

1. 全国統一性の確保	15
2. ナショナルミニマム	16
3. 専門性の確保	16

ハローワークの地方移管とは？

○ 「国の出先機関の原則廃止」は政府の方針

全国知事会はかねてから二重行政の解消、行政の簡素・効率化の観点から国の出先機関の廃止・縮小、地方への移管を国に強く働きかけてきた。

こうした状況の中、地域主権改革の実現と「国の出先機関の原則廃止」を掲げた政権が誕生し、本年6月22日には地域主権戦略大綱が閣議決定された。

「国の出先機関の原則廃止」は政府の方針であり、政治主導で改革を断行すべきである。全国知事会も地域主権の確立を目指す観点から、最大限の協力をしていく。

○ ハローワークに対する全国知事会の考え方

国の出先機関原則廃止について国に検討を委ねることなく、地方自ら主体的に具体案を示すため、全国知事会は本年7月に「国の出先機関の原則廃止に向けて」をとりまとめた。

その中でハローワークの事務は「最重点分野」に位置づけられ、7月の知事会議においても今後最優先で国に移管を求めていくことを全会一致で確認したところである。

○ ハローワークの速やかな移管を実現するために

ハローワークの速やかな移管を実現するには、移管のメリットをわかりやすく住民や関係機関に向けて積極的に情報発信していくことが重要である。

そこで、これまでの全国知事会等における協議を踏まえ、ハローワーク地方移管のメリットや国の主張に対する地方の考え方をとりまとめた。

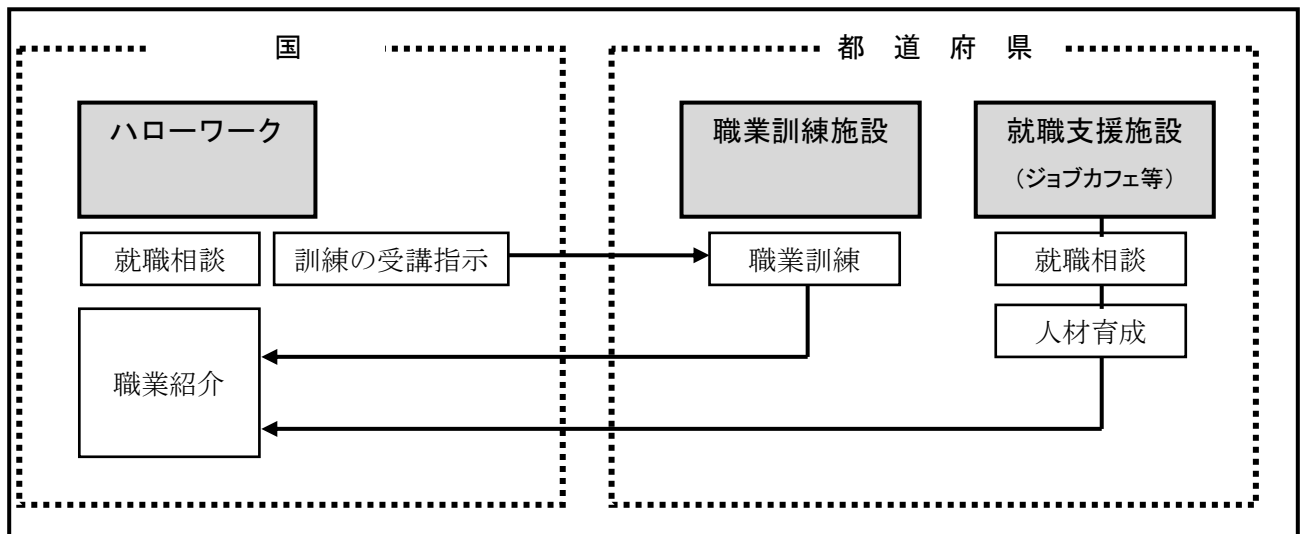
I ハローワーク地方移管のメリット

1. 就職だけでなく必要な支援を身近な場所で受けられる

【就職相談、職業訓練、職業紹介まで雇用に関する一貫したサービスの提供】

- ・ より確実・早期に就職に結びつけるには、就職に関するサービスを一体的に提供することが重要。
- ・ ハローワークを地方に移管すれば、就職に関する相談から職業訓練、職業紹介まで最適なサービスを一体的に受けられるようになる。

- 現在、就職に関するサービスはハローワークと就職支援施設(ジョブカフェなど)、職業訓練施設がそれぞれ実施しており、求職者は就職が決まるまでそれぞれの機関を行き来しなくてはならない。



- ハローワークを地方に移管すれば、求職者の能力・適性に応じた就職相談をはじめ、職業訓練・職業紹介まで一貫したきめ細かいサービスが実現し、着実な就労に結びつけることができる。
- また、就職支援施設や職業訓練施設でハローワークの求人情報を活用した職業紹介を行うことも可能になり、求職者や訓練生の利便性が向上する。

※ 現在はハローワークと訓練機関の連携が不十分なため、求職・求人状況を踏まえた的確な受講指示が行われず、訓練を修了しても就職にうまく結びつかない例もある。

【生活支援などのサービスもワンストップで提供】

- ・ 就職だけでなく、住居・生活・福祉等の総合的な支援が必要な求職者も多い。
- ・ ハローワークを地方移管すれば、必要な支援をワンストップで提供する工夫をしたり、市町村と連携し求職者本位のトータル支援を実施することが可能になる。

- 求職者に必要なサービスは就職だけでなく、生活保護、多重債務、住宅、職業訓練、介護・育児に関する相談など多岐にわたることも多い。
- ハローワークだけではこうした多様なニーズに対応することは困難。その場合、求職者は県や市町村の福祉窓口などに改めて出向かざるを得ない。
- 国は平成21年末に地方自治体の協力を得てワンストップサービスを実施したが、数日間開催したのみ。一方、都道府県には縦割りの壁がなく、市町村など関係機関との連携体制も構築されている。
- ハローワークを都道府県に移管すれば、これまで「行政の都合」で縦割りでサービスを提供していたのを改め、「求職者本位」の一貫した総合支援サービス体制を構築できる。
- たとえば、求職者が必要とする様々な支援をワンストップで常時提供する地域独自のサービスを工夫したり、市町村等の的確な相談窓口で求職者を迅速かつ確実に引き継ぐことが可能になる。

〈公共職業紹介の役割〉

- ・ 求職者全体のうち、「公共職業紹介」による入職の割合は約20%。(平成20年調査)

ハローワーク	民間職業紹介	広告	縁故	その他(新卒等)
19.7%	1.6%	30.9%	23.5%	24.3%

- ・ 一般に高学歴・高スキルの求職者は、民間職業紹介を活用する傾向がある。公共職業紹介は、自力での就職が困難な人(同時に生活困窮に直面している人が多い)を支援する役割を果たすことが重要となっている。

〈地方公共団体の強み〉

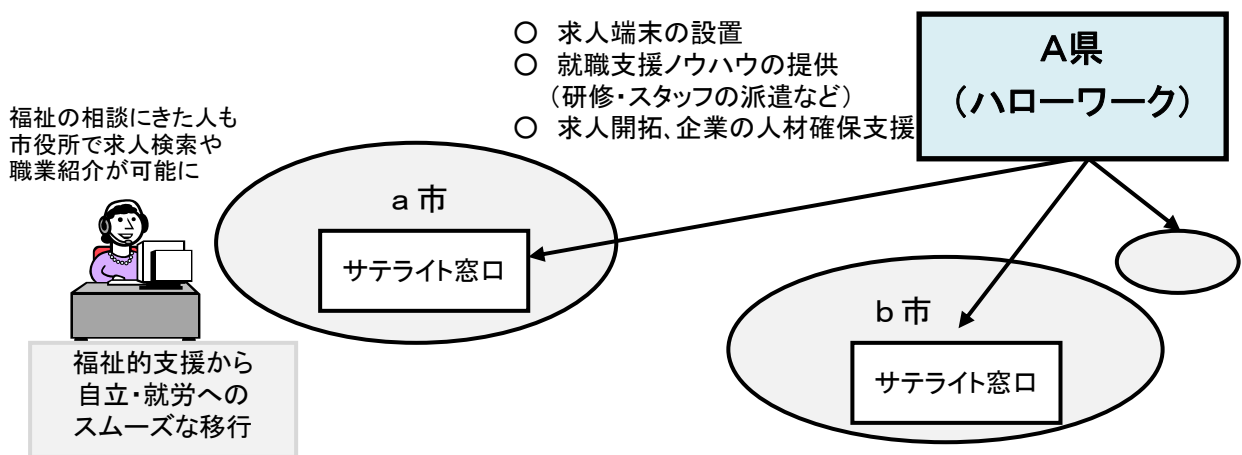
- ・ 社会的弱者の様々な相談窓口や支援団体のネットワークを持つ地方公共団体は、身近なところできめ細かく継続的な支援を実施できる強みがある。
- ・ 特に若者、女性、障害者など対象別の就労相談等については実績をあげており、ノウハウの蓄積がある。

【より身近な場所での継続的支援】

- ・ 障害者や子育て中の女性などは、遠方のハローワークに出向くこと自体が困難であり、より身近な場所で継続的支援を行うことが必要。
- ・ 地方にハローワークを移管し、市役所等の身近な場所で職業紹介を行えるようにすれば、相談から就職・定着まで一貫した支援を行うことができる。

- 生活保護受給者、障害者、ひとり親家庭の母親などは、身近な場所できめ細かな支援を継続的に行っていくことが望ましい。
- しかし、国の組織であるハローワークでは、地域事情に応じてハローワークのサテライト（支所）を設置するなどの柔軟な対応は困難。
- 現状でも身近な場所での職業紹介は地方自治体に頼らざるを得ない状況。
 （身近な場所で職業紹介を受けたい住民ニーズに対して「ふるさとハローワーク」*を置いているが、設置は全国126か所にとどまり、市町村役場やプラザなど市町村の公的施設に設置している状況。）
 * ハローワークのない市町村に国と市町村が共同で設置・運営。非常勤スタッフや検索端末等を配置し、職業相談・職業紹介を行う。
- ハローワークを地方に移管すれば、交通至便地や身近な施設にサテライト（支所）を設置したり、託児サービスや利用時間延長など多様なサービスを各地域の判断で展開できる。
- たとえば市町村の福祉窓口等にサテライト（支所）を設置し、都道府県ハローワーク職員を派遣すれば、市町村でも就職支援と福祉的支援を併せて提供できるようになり、福祉的支援から自立・就職への移行がスムーズになる。（その結果として、社会的コストも軽減。）

（参考）市町村へのサテライト（支所）の設置



2. 企業支援と雇用政策の一体化が可能となる

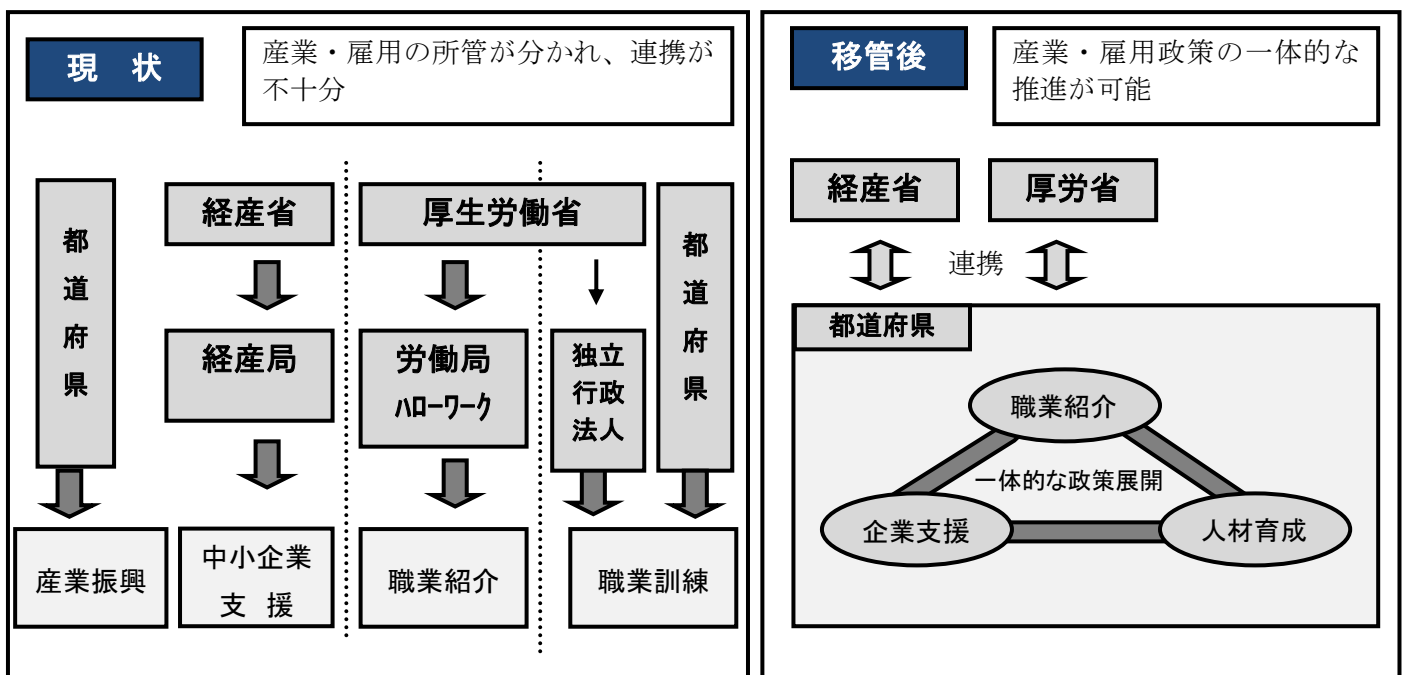
- ・ 現行のハローワークでできることは「求人開拓・職業紹介」まで。
- ・ 地方自治体に移管すれば、職業訓練など人材育成、企業の人材確保支援、新産業育成などの政策と一体化した雇用政策が展開できる。

【企業の求める人材の確保】

- 厳しい雇用情勢にもかかわらず、ハローワークの求人の3分の2*は未充足の状態。企業の求める人材(専門職、サービス分野等)が供給できていない。
* H21年度の新規求人約622万人に対し、就職件数約204万人(33%)
- 企業の求める人材育成が重要。地方は職業訓練の主体的な役割を担っており、地域の企業等とのネットワークもある。これらと職業紹介を一体的に展開することで、企業が求める人材を育成し、雇用につなげていくことが可能になる。

【雇用を生み出す産業振興との一体化】

- 地域の産業特性を踏まえた雇用の促進が重要。今後必要なのは地域の強みを生かした産業の育成と、その担い手確保を一体的に実施する戦略的な雇用政策。
- ハローワークを地方に移管すれば、産業振興部門と一体となって企業支援などの産業振興政策と連携した「攻めの雇用政策」が可能になる。



3. 学校教育との連携を強化できる

- ・ 当面の雇用対策だけでなく、10年、20年先を見据えた人材育成(教育)が重要。
- ・ ハローワークを地方に移管し学校との連携を強化すれば、キャリア教育の拡充や若年就労の改善が可能。

- 我が国の経済成長を支えるのは高い能力を持つ人材。少子・高齢化やグローバル化が進む中、将来にわたり我が国の成長を維持していくため、次代を担う人材の能力を伸ばすきめ細かい教育が重要。
- なかでも多様な経験を通じ、職業人としての自覚や職業意識を身につけるキャリア教育の充実が課題。
- ハローワークを地方に移管し、学校との交流を密にすれば、より実践的なキャリア教育の実施も可能になる。地方自治体は地域の企業とのつながりが深いため、一部自治体でハローワークと高校が連携して実施しているインターンシップの受入先確保も容易になる。

〈ハローワーク移管後の政策展開例1〉「地域企業と学校の交流促進」

- ・ 就労支援と学校教育との連携・協働により、キャリア教育を拡充
(例) 地域の中小企業や福祉施設等の見学会の実施
経営者と教員・生徒の交流会や職業体験機会の拡大
地域企業と連携したデュアルシステムの導入など
- ・ 安定志向、大企業志向の若者と地域の中小企業等の交流機会を増やし、若者の就職と地元企業の人材確保につなげる。

- また、厳しい若年就労環境を改善するため、職業紹介の専門スタッフを各校に配置し、新卒（未内定）者の就職・定着支援を重点的に行うことも可能になる。

〈ハローワーク移管後の政策展開例2〉「ジョブ・サポーターの全校配置」

- ・ 高校生(卒業生含む)の就職支援を行うジョブ・サポーター*を全高校に配置。
*ジョブ・サポーター:高校等の新規学卒者・未内定生徒の就職支援を行う専門スタッフ。
(現在は各ハローワークに非常勤職員1~2名配置。必要の都度高校に出向いて就職支援を実施)
- ・ 個別就職相談や求人開拓に加え、キャリア教育、職業体験、企業見学など各学校の要請に応じた独自の支援メニューを工夫し、生徒の就職活動を総合的にサポート。
- ・ 在学時から卒業後まで生徒に接することで一人一人の希望・適性を理解し、就職指導室とも情報共有しながら、的確なマッチングを実現。

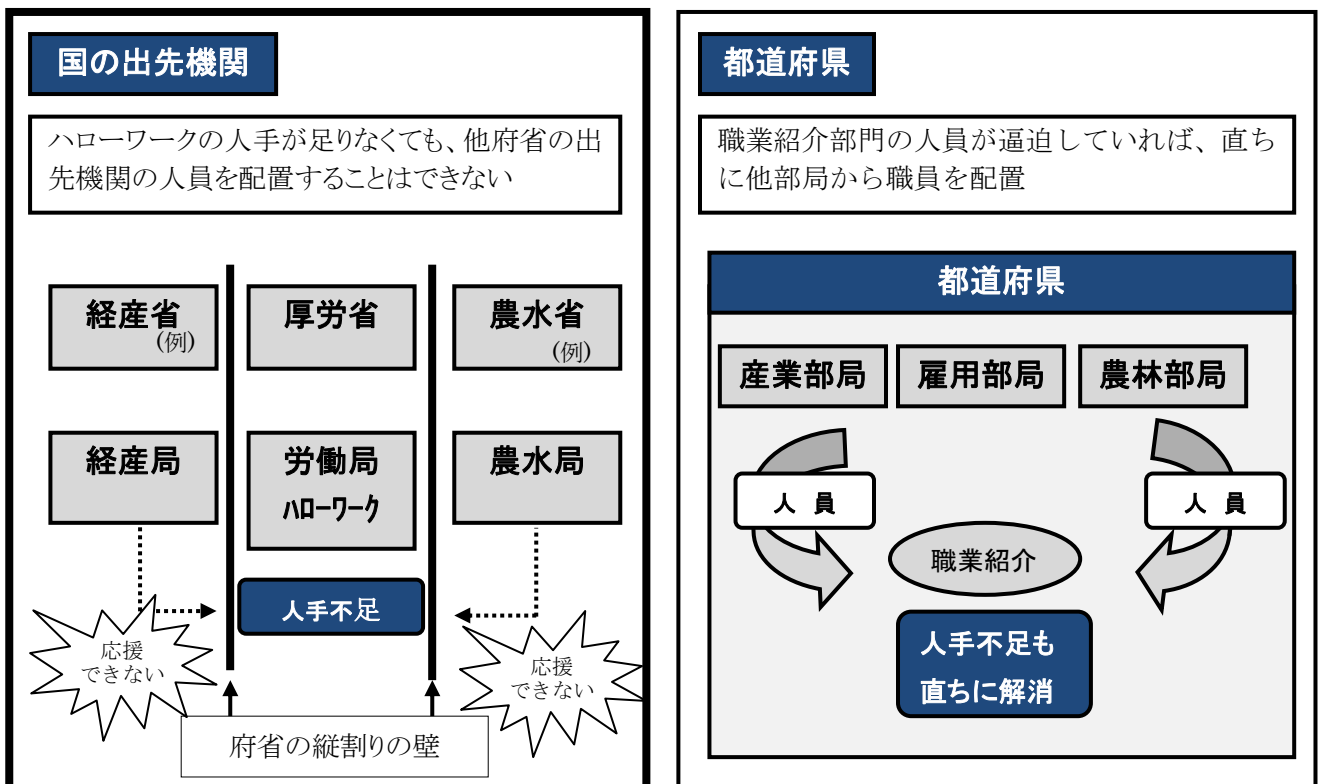
4. 行革を強力に推進できる

① サービスが向上する

【弾力的な人材配置でサービス改善】

- ・ 地方は縦割りの壁がなく部局間連携ができるので、首長の判断の下、部局の枠を超えた弾力的な人材配置が可能。

- 雇用情勢の悪化で、ハローワークは現在1～2時間待ちが常態化している。しかし、府省には人事や予算に縦割りの壁があり、たとえば農政局や経済産業局の人員を労働局に配置することはできない。
- 一方、地方であれば都道府県庁全体から必要な人員を柔軟に動かし、窓口の混雑を速やかに解消することができる。
- 不況期には雇用や企業支援に人員を手厚く配置し、景気が回復すれば行政需要の高い他の部門に人材を回す。地方自治体であれば、情勢変化に応じた柔軟な人材配置が可能。



【あらゆるニーズを受けとめる全方位型のサービス体制】

- ・ 求職者のどんなニーズも拒むことなく全方位で受けとめ、的確な相談窓口迅速・確実に誘導できる。

- 国の出先機関では求職者から所管分野以外の相談・要請を受けても、その出先機関では対応できず、ふだん接点のない他省庁や地方自治体の相談窓口迅速に案内することも難しい。（たとえば求職者が多重債務の悩みを持っていても、ハローワークでは対応できない。）
- 総合行政主体である地方自治体であれば、求職者のどのようなニーズも全方位で受けとめることができる。
- 地方は担当分野の相談にきめ細かく対応するのはもちろんのこと、所管外の相談であっても的確な相談窓口迅速・確実に引き継ぐことができるため、効率的な課題解決が可能になる。

【民間との連携】

- ・ 職業紹介事業者やNPOなどと連携・協働し、民間のノウハウをハローワークのサービスに導入することができる。

- 全国一律のサービスを提供するハローワークでは、ニートや職業意識の希薄な若者、就職に様々な課題を抱える方など個々のケースに応じたきめ細かな対応が困難。民間職業紹介事業者の活用やNPOとの連携・協働も少ない。
- 地方自治体が運営する就労支援機関は、民間の職業紹介事業者やNPOとの連携や協働により、きめ細かなカウンセリングや寄添い型の支援を行っているものが多い。
- ハローワークを地方に移管すれば、地方が培ってきた民間との連携や協働のノウハウをハローワークのサービスに導入することができ、就職に様々な悩みを抱える方へのきめ細かな支援が可能になる。

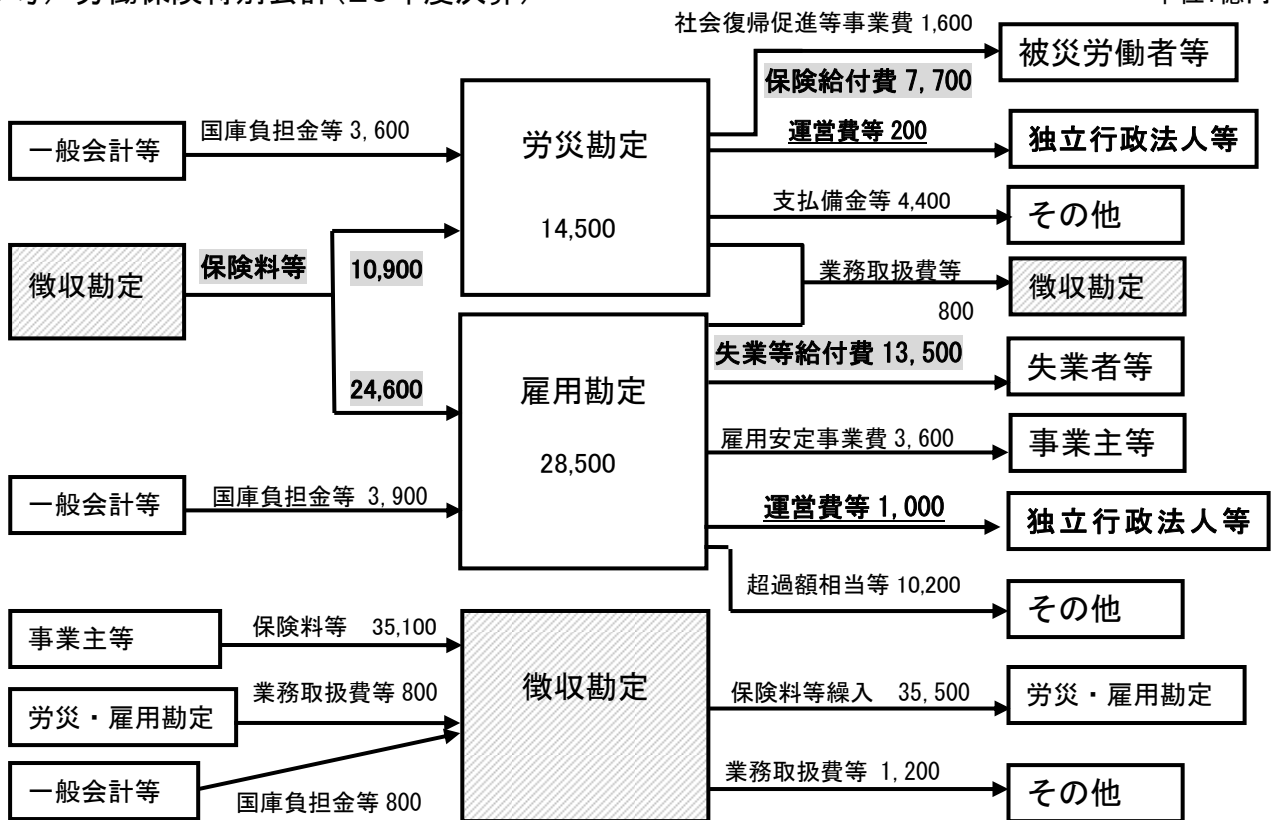
② 透明性が高まる

- ・ 労働保険に関する事務を地方に移管し、事務の実施に必要な財源を交付する仕組みにすれば、巨額の労働保険特別会計の透明性を高めることができる。

- 特別会計は一般会計に比べチェックが甘く、これまでも無駄遣いがたびたび指摘されてきた。
- 労働保険特別会計も「わたしのしごと館」のような豪華なハコ物建設や、厚生労働省の天下り法人への多額の資金交付などが問題となってきた。
- 一方、本来目的の保険給付は保険料収入3.5兆円の60%(2.1兆円)にとどまり、残りは保険給付以外の事業や独立行政法人への支出、積立金となっている。(平成20年度)。
- 国民はこうした経費の具体的な執行状況を知ることはできず、ガバナンス(民主的統制)はほとんど機能していない。
- 一方、地方は国の出先機関に比べ住民や議会の監視の目が届きやすく、透明度は格段に高い。
- 労働保険の徴収・給付等事務を地方に移管し、事務執行に必要な財源を交付する仕組みにすれば、労働保険特別会計にガバナンスの視点が加わり、透明性は向上する。

(参考) 労働保険特別会計(20年度決算)

単位: 億円



保険料の徴収・給付等事務(上図網掛け部分)を地方に移管すれば、労働保険特別会計に監視の視点が加わり、透明度が向上する。

(参考) 独立行政法人への事業委託の見直しによる効率性向上

- 雇用保険関連事業の実施に当たり、平成21年度予算(当初)では、2千億円近い資金が独立行政法人等に事業費・運営費等として流れている。
- これらの団体が受託している事業には、地方の就労支援事業と類似しているものも多い。
- たとえば独立行政法人等への委託を廃止し、地方に雇用関連事業を一元化すれば、類似事業の整理や中間コスト(団体運営費等)の削減により、経費の圧縮が実現できる。

〈主な交付先〉

(独) 雇用・能力開発機構 1, 499億円

(運営交付金730億円、民間職業訓練等の実施435億円、年長フリーター等就労支援94億)

(独) 高齢・障害者雇用支援機構 301億円

(運営費交付金169億円、定年引上げ奨励金85億円)

(財) 産業雇用安定センター 30億円

(センター補助金30億) ※ 企業の出向(転籍)相談対応や人材情報の収集を実施

(財) 21世紀職業財団 26億円

(育児・介護等との両立支援のための事業主への補助 20億円)

9団体への交付金計 約1, 912億円(21年予算)

地方の就労支援事業と類似している事業

例) 雇用・能力開発機構の実施する就労支援事業

- ・年長フリーターや子育て後の母親に対する就労相談・職業訓練 (94.0億円)
- ・非正規労働者・ニートに対する基礎的職業訓練の実施 (3.8億円)
- ・創業・新分野展開を希望する労働者や事業主への相談援助等 (3.7億円)

③ スリム化が進む

- ・ 地方の行革は国を大きく上回る実績を挙げており、ノウハウも蓄積している。
- ・ 出先機関事務及び事務の実施に必要な人員・財源を速やかに移管し、地方と一体となって改革に取り組めば、国の行革を加速することが可能になる。

- 国の職員定数はこの5年間に1.2%しか減っていない。
一方、住民監視の下で互いに競い合っている地方自治体は7.4%も削減している。
- 国は地方の行革を参考にしつつ、自らの行革を加速すべき。
地方としても、移管事務に必要な人員・財源(人件費含む)を確実に措置することを前提に、国・地方を通じた簡素で効率的な行政体制の構築を築くことに異存はない。
- 地方はこれまでも事務の水準を落とすことなく組織をスリム化する工夫を重ね、実績をあげてきた。
- ハローワークの事務を受け入れた場合も、サービス水準を維持しつつ退職不補充等を利用し、地方自治体全体の適正な定数管理を進める中でスリム化を図ることは可能。
- 国が地方への事務移管に前向きに取り組むことが、国・地方を通じたスリム化の加速につながる。

Ⅱ 厚生労働省の主張に対して

1. ILO第88号条約に違反するのではないか？

【国の主張】

- ・ ILO第88号条約は「国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系」を求めており、地方への事務移管は条約違反となる。
- ・ 法定受託事務では日常的な国の指揮監督ができず、業務の円滑な執行に支障が生じる。

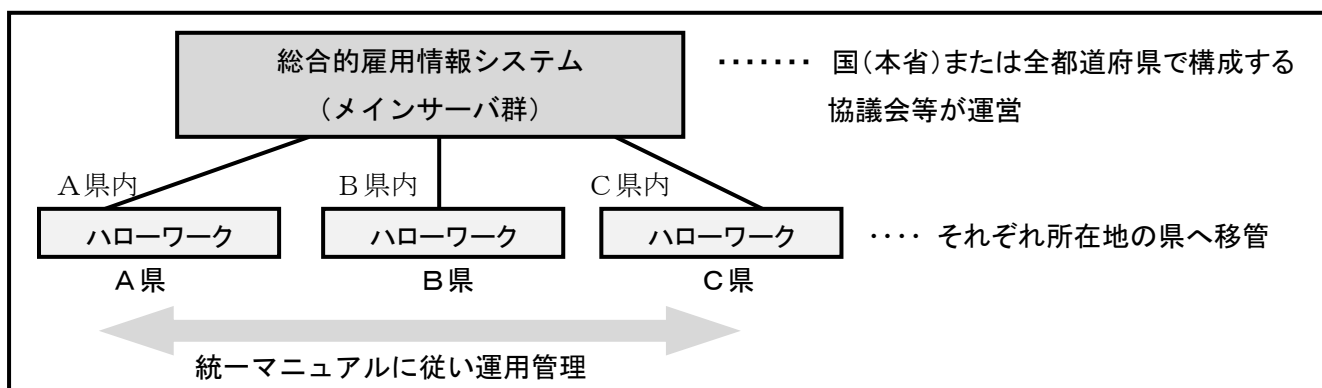
- ・ 「国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関」は国の機関に限定されない。
- ・ 国が全国統一基準を設計し、法（地方自治法）に基づき地方に助言・勧告、是正指示をすれば条約の趣旨を満たすことは可能。
- ・ 外務省は、条約と法定受託事務の関係について文言のみで一概に解釈することは困難であり、新たな制度・組織の全体像から総合的に検討すべきとしている。
- ・ 現に条約批准国のデンマークは地方に、オーストラリアは民間に、それぞれ職業紹介を移管している。国はこうした現実に向け、移管に向けた建設的な議論を進めるべき。
- ・ 条約の文言解釈は本質論ではない。雇用政策を強化する中で出先機関を廃止することを第一義とすべき。

2. 全国ネットワークが分断されるのではないかな？

【国の主張】

- ・ 職業選択の自由を保障するには全国規模のネットワークが必要。
地方に移管されると現在のネットワークが分断されるのではないかな？

- 「地方移管＝全国ネットワークの分断」とはならない。全国知事会では、地方移管してもハローワークが保有している総合的雇用情報システムの一体性は今後も維持していくことを想定している。
- ハローワークの事務を地方に移管した場合でも、次のような方法により、現在のネットワークを維持することは十分可能と考えられる。
 - (1) システムの保有・維持管理のみ引き続き国(本省)が行う。
 - (2) メインサーバは都道府県が共同で設立した組織が引き継いで管理し、各ハローワークのシステムは全国共通基準に従い各県が運用する。



(参考) 都道府県の連携事例

- ・ すでに都道府県が連携して全国規模のネットワークを運用している先例はある。
(地方税電子化協議会:当初共同設置した組織で全国規模のネットワークを運用。社団法人化。)
- ・ このほか、環境、防災、観光など様々な分野で他県と連絡調整を実施しており、労働分野のみ連携困難とする国の主張には根拠がない。

3. 雇用保険の適切な運用ができなくなるのではないか？

【国の主張】

- ・ 雇用保険と職業紹介を分離すると濫給を招くのではないか？
- ・ 保険集団を大きくしてリスク分散を図るため、雇用保険は国が運用すべき。

【濫給の発生】

- 全国知事会は職業紹介だけでなく雇用保険の認定・給付を含む一体的な事務移管を求めており、両者の分離による濫給の指摘は当たらない。
- 濫給防止には、求職者の「働く意思」をより確実に把握することが重要。
現在ハローワークは抽出型の調査*で確認しているが、それで十分といえるのか。
* 雇用保険申請者の一部を抽出し、求人企業・セミナー主催者等に求職活動や受講の有無を電話で確認。
- むしろ日ごろから職業訓練や生活保護などの関係部門と連携し、求職者の「働く意思」を確実に把握できる地方の方が事務の主体として適している。

【保険のリスク】

- 全国知事会では雇用保険を47都道府県で分割することなく、これまで通り（全国単位を）維持することを想定している。
- このため、保険の分割により地域格差が発生するなどの批判は当たらない。

4. スケールメリットが失われるのではないか？

【国の主張】

- ・ 地方移管すると、現在全国規模で展開している事務が県単位に分割されるので、規模の経済性が失われ非効率になるのではないか？

- 現在も労働局は都道府県単位で設置されている。
都道府県単位の組織をそのまま各県が受け入れるので、規模の経済性（スケールメリット）に変化はない。
- 規模の経済性が論点になるのは、総合型雇用システムの運用や雇用保険の運用であるが、これらについては全国規模のメリットをそのまま生かすこととしている。
- 都道府県単位で設置されている労働局の場合、地方移管によって部局を超えた人員の弾力的な配置などにより効率性はむしろ向上する。

5. 全国一斉の機動的対応ができなくなるのではないか？

【国の主張】

・ 雇用情勢の悪化や大型倒産に対し、迅速・機動的な対応を行うには、国の統一的な指揮命令系統の下で全国一斉に対応することが必要。

- 国の指揮命令下での「全国一斉」が迅速・機動的な行動に必ずしも結びつくとは言えない。全国同時に実施するため、かえって準備に時間がかかったり、地域の個別事情が捨象されるおそれもある。
- 地方自治体が地域の雇用に関心であるはずはなく、今回のリーマン・ショック後の雇用不安に対しても各自治体はいち早く対応し、知恵をしばって雇用対策を打ち出している。
*国は雇用の創出に向けて 8,500 億円もの交付金を地方に交付したが、これは現場を熟知する地方の知恵がなければ雇用不安を乗り切れないことの証左である。
- このように、地方に権限を移したほうがそれぞれの判断で情勢に応じた臨機応変な対応が可能になる。
- 全国一斉の対応が必要な場合には、都道府県間及び本省との連絡調整を行えば、統一的かつ機動的な連携は十分可能。

6. 労働者の困り込みが生じるのではないか？

【国の主張】

・ 各県は労働力の流出を防ごうと労働者を県内に困り込むため、県境を超えた就労ができなくなり、求職者の利益が損なわれるのではないか？

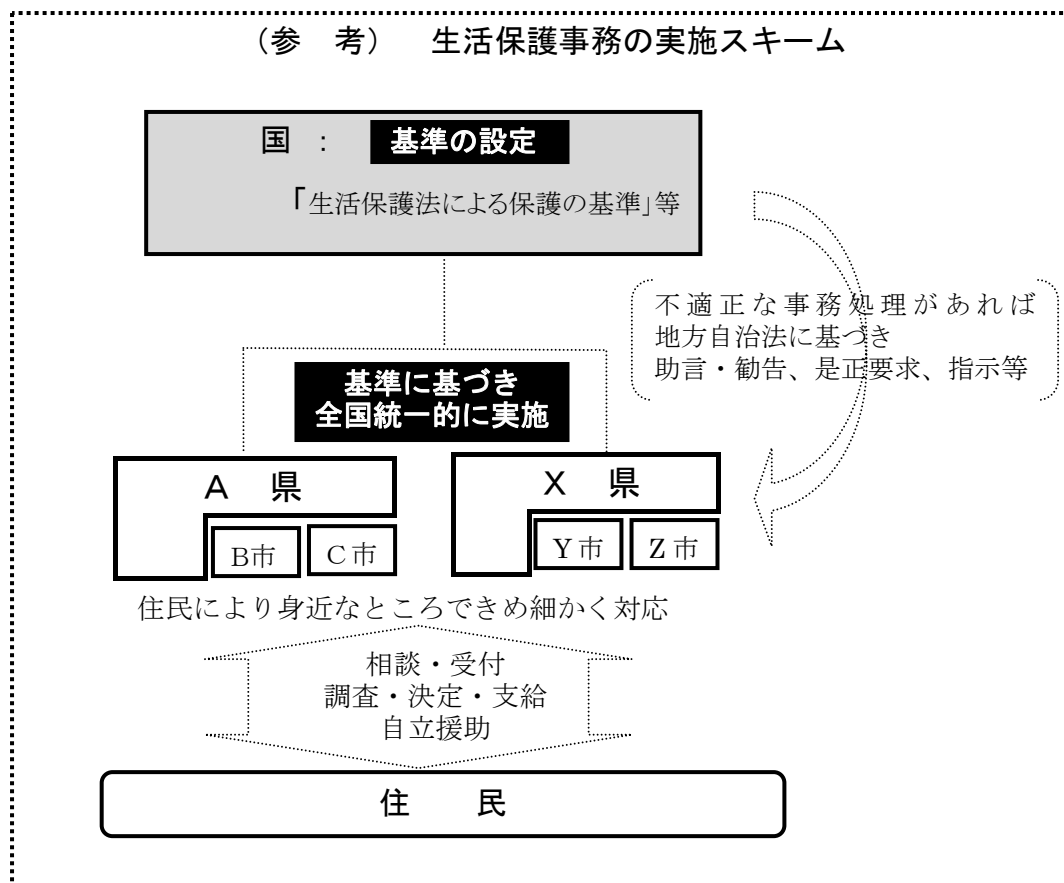
- 地方にとっては、県内外から幅広く就職先を探し一人でも多くの住民の就労・自立を実現することが、住民ニーズ対応、税收確保、生活保護等支出の適正化などいずれの面からも最も合理的な行動である。
- そもそも交通や情報通信が発達した今日の社会で、労働者を困り込むこと自体が非現実的。むしろ、労働者確保のため、各県がハローワークの機能やサービスを競って改善すれば、利用者にとって利便性やサービスは向上する。
- 地方移管すると労働者が困り込まれるとの指摘は、こうした諸情勢を無視した時代錯誤的な発想であるうえ、顧客満足のために競い合う視点を欠いたものと言わざるを得ない。

(参考) 地方移管に関する各府省共通論点

府省の主張〔1〕 【全国統一性の確保】

全国一律で遵守すべき基準を確保できない。

- 国が法令等で基準を定め、その基準に基づいて地方が執行すれば全国統一性は確保できる。生活保護や介護保険など地方の担っている全国統一的な事務は多い。
- 全国統一性を担保しているものが、
 - ・ 「マニュアル」「通知・基準」であれば、それを法令やガイドラインで示せば良い。
 - ・ 統一的な指揮命令系統であれば、地方自治法上の助言・勧告を活用すれば良い。(法定受託事務では「国の指示」も認められる。)
 - ・ 専門性を持つ職員であれば、その職員を地方に移管するとともにノウハウを持つ職員を育成すれば済む。



* 国は日常的に指揮命令を行い得る体制が必要というが、現在も大臣(本省)が出先機関に逐一指示している実態はなく、基準や運用指針で統一性を確保している状況。そうであれば、同様のことは本省と地方自治体の間でも十分可能である。

府省の主張〔2〕 【ナショナルミニマム】

ナショナルミニマム(または国家の存立、国際競争力等)に関わる事務は、国として責任を持つ必要がある。

- ナショナルミニマムの確保は国の責務。
しかし、そのことはナショナルミニマムに関連する事務を全て国の出先機関が直接実施しなければならない理由にはならない。
- 生活保護、義務教育や消防など具体的な事務の執行について地方が担っている政策は多々ある。そのために国の責任が曖昧になったり、不適正な事務執行がなされる事態は発生していない。労働分野のみ例外扱いする理由はない。
- 我々が議論しているのは、(本府省が担っている)国本来の機能や責務ではなく、国の出先機関が担っている事務。簡素・効率化や住民ガバナンスの点から、国と地方のどちらが担うべきかということである。

府省の主張〔3〕 【専門性の確保】

国の出先の事務は専門性が高い。人材育成も含め地方では担えない。

- 専門的知識を持つ人材を地方へ移管すれば、専門性への対応は可能。
むしろこれまで地方が培ってきた民間との連携ノウハウを活用することにより、より高度で満足度の高いサービスを提供することもできる。
- 必要に応じ、複数都道府県で共同研修・研究を実施することで人材育成や都道府県をまたがるノウハウを共有化し、職員の切磋琢磨を促すことも可能。
- * 国は職業紹介には労働関連の知識や経験が必要と主張するが、一定程度の研修と経験があれば即戦力として実績をあげることも可能。

実際、ハローワークの非常勤職員であるジョブ・サポーター*も短期間でめざましい就職実績をあげている。

*ジョブ・サポーター:高校等の新規学卒者・未内定生徒の就職支援を行う専門スタッフ。

(なお、埼玉労働局では職員約 340 人に対し、非常勤職員をほぼ同数配置している。)