

第2章 韓国の主要雇用施策

本章では、韓国政府が推進している総合的な主要雇用施策について紹介する。

第1節 就職のあっせん及び相談機能の強化

1 就職相談と集団相談プログラムの強化

日本の公共職業安定所にあたる全国の雇用安定センターでは、求職者の能力と適性に合わせ、多様な相談方法を組み合わせて対応している。就職への意欲と能力をもった求職者には求人情報提供を中心に相談と就職支援サービスを提供する一方、高齢者、障害者などと言った就職が難しい人たちに対してはより具体的な相談を行い、就職への意欲を高めるとともに同行面接をするなど、積極的な就職支援サービスを提供している。同行面接とは、雇用安定センターの職業相談員が直接求職者と一緒に求人を希望している会社を訪ね、面接に当たる就職支援サービスである。

このような個別支援サービスの他に、集団で行う相談プログラムを用意している。これは、求職者の就職意欲と自信を高めるとともに履歴書の作成、面接のノウハウなど就職に必要な知識を身に付けさせることを目的としている。

集団相談プログラムには以下の3つがあり、それぞれの対象にあったカリキュラムを用意している。

(1) 成就プログラム

再就職をめざす失業者を対象に、失業によるショックを和らげ、就職活動の効率を高めるために求職者10名～15名を対象に5日間の日程で行われる。

(2) 若年層職業指導プログラム

主に高校生、大学生、職業訓練生などの若年層(15歳～29歳)を対象に、進路指導や就職に必要な知識を身につけさせることを目的として4.5日間の日程で行われる。

(3) 就職希望プログラム

主に低学歴者、障害者、世帯主の女性などの就職脆弱階層を対象に、労働意欲を高めるとともに、対人関係及び求職における知識を身につけさせるため、3日間の日程で行われる。

2 採用博覧会の開催

1996年以来、求人希望企業と求職者が一度に集まる場を設け、求職者の就職と企業の採用を支援する採用博覧会を開催している。2003年にはソウル・釜山・仁川などの大都市で27回開催されている。

採用博覧会では求職者と求人希望企業間の直接面接により、迅速な採用決定をすることで求人・求職にかかる時間と費用を節約することができる。また、履歴書の作成及び面接のノウハウなどを教える就職支援クリニック、職業適性検査、職業訓練課程案内など様々な雇用サービスも提供している。

なお、ソウル市では、若年層、高齢者、障害者というように対象を分けた採用博覧会を開催し、ミスマッチをできる限り減少させるようにしている。

また、採用博覧会より規模は小さいが、地方の労働関係機関別に「求人希望企業と求職者との出会いの日」を設け、地域内の求人希望企業と求職者との直接出会える機会を設けており、2003年には、全国で430回開催されている。

3 職業指導の充実

求職者の健全な職業観形成及び職業選択を支援するため、「職業適性検査」、「求職意欲診断」、「職業選好度検査」など様々な職業心理検査の技法を開発している。特に、若年層については、個人の職業能力を測定し、自分の適性に合った職業を判定したり、自分がどのような職業に興味や自信があるのかを判定する検査など、進路選択の参考になる心理検査を用意している。現在ではインターネットでも職業心理検査を受けることができるようになっている。

また、学生の頃からの健全な職業観の形成を支援するため、小学生や中学生用の職業指導教科書を採用するなど、様々な職業指導用資料を制作・配付するとともに、進路指導担当教師に対する指導研修も実施している。

4 情報収集及び提供

職業において必要な職業情報を総合的に収集・管理し、利用しやすくするために「韓国職業情報システム(KNOW)」を開発している。620の代表的職業に対する実態調査を行い、それらに対する情報をまとめ、2003年からインターネットによるサービス(<http://know.work.go.kr>)を本格的に提供している。ここでは職業ごとに必要となる知識や技能、平均給与、需要の増減、学校情報などが検索できるようになっている。

【図 1】 韓国職業情報システム(KNOW)



※ トップページ <http://know.work.go.kr>

第 2 節 雇用の安定と創出にかかる取り組み

1 社会的サービス分野での雇用創出

韓国では、日本と同様、急激な高齢化と女性の社会進出により、老人福祉・介護、保育・託児などの社会的サービス分野での需要が急増している。しかし、このような社会的サービス分野は製造業より雇用吸収力が高はるかに高いにもかかわらず、韓国はこの分野における雇用が先進国に比べはるかに低い状況である。

社会的サービス分野は、社会的に有用でありながら、収益性から見ると市場への供給が難しい分野である。そのためこの分野での雇用創出にあたっては、短期的にはNGOなどの非営利民間団体に対して人件費を支援し、中長期的にはヨーロッパのような「社会的企業(Social enterprise)」を育て持続的な雇用創出を生み出すことを目指している。

2 求人企業開拓事業

求職活動をすれば就職の可能性が高いと見られる未就職の若年者に対して、求人を希望している中小企業や求人があるにも関わらず社会的認知度の低い職業を探してやり、これと同時に本人が就職活動を行うことで、参加者本人はもちろん、他の求職者の就職活動をも支援することにもつながるという事業である。この事業で彼らが求人を求めて企業を訪問する際に、企業向けの支援制度を含む「若年者職場体験プログラム」や「長期失業者雇

用促進奨励金」などの事業を広報し、若年層を採用するインセンティブを説明することにより、他の事業の推進度を高め、雇用安定センターの認知度を上げる効果も目指している。

この事業においては就職者が求人開拓人数の60%を超えており、若年層の失業と中小企業の労働力不足という溝を埋めるのに役立っている。

3 雇用安定事業による民間雇用の創出支援

失業保険制度は一般的に労働市場の中で就職脆弱層を支援することができず、失業者の増加といった労働市場の環境変化に積極的に対応できないなどの限界がある。それを補う形で、脆弱層の労働市場への進出や、失業の事前予防のための積極的な施策が必要となってくる。その一環として企業自らが雇用の維持や脆弱層の雇用などに取り組めるよう、様々な雇用安定事業を実施している。

(1) 雇用維持支援金

生産量の減少、在庫量の増加などで雇用調整が避けられない場合、企業が勤労者を減らすのではなく臨時休業、労働時間の短縮、訓練、求職、人材の再配置などの雇用維持措置をとる企業を支援することで企業の経営負担を減らし、失業を予防するものである。

(2) 高齢者雇用促進奨励金

高齢者の雇用を促進するために高齢者を新規採用する場合、高齢者新規雇用奨励金を支給し、経営上の理由などで失業した高齢者を再雇用する場合は高齢者再雇用奨励金を支給している。高齢化社会を迎えつつある現在、高齢者の雇用機会の拡大は重要問題となっているため、2003年にそれぞれの奨励金額を引き上げている。これにより支援実績は前年比15.6%増加した。

(3) 長期求職者雇用促進奨励金

失業の構造的悪化を防止し、低下した勤労意欲を高め、人材活用の効率化を図るために長期失業者を雇用する企業に奨励金を支援する制度を施行している。対象となる失業期間を短縮したり、支援金を引き上げたりするほか、当奨励金の支援対象となる求職者のデータベース化を行うなど、実績増加のための制度改善を行っている。

(4) 女性雇用促進奨励金

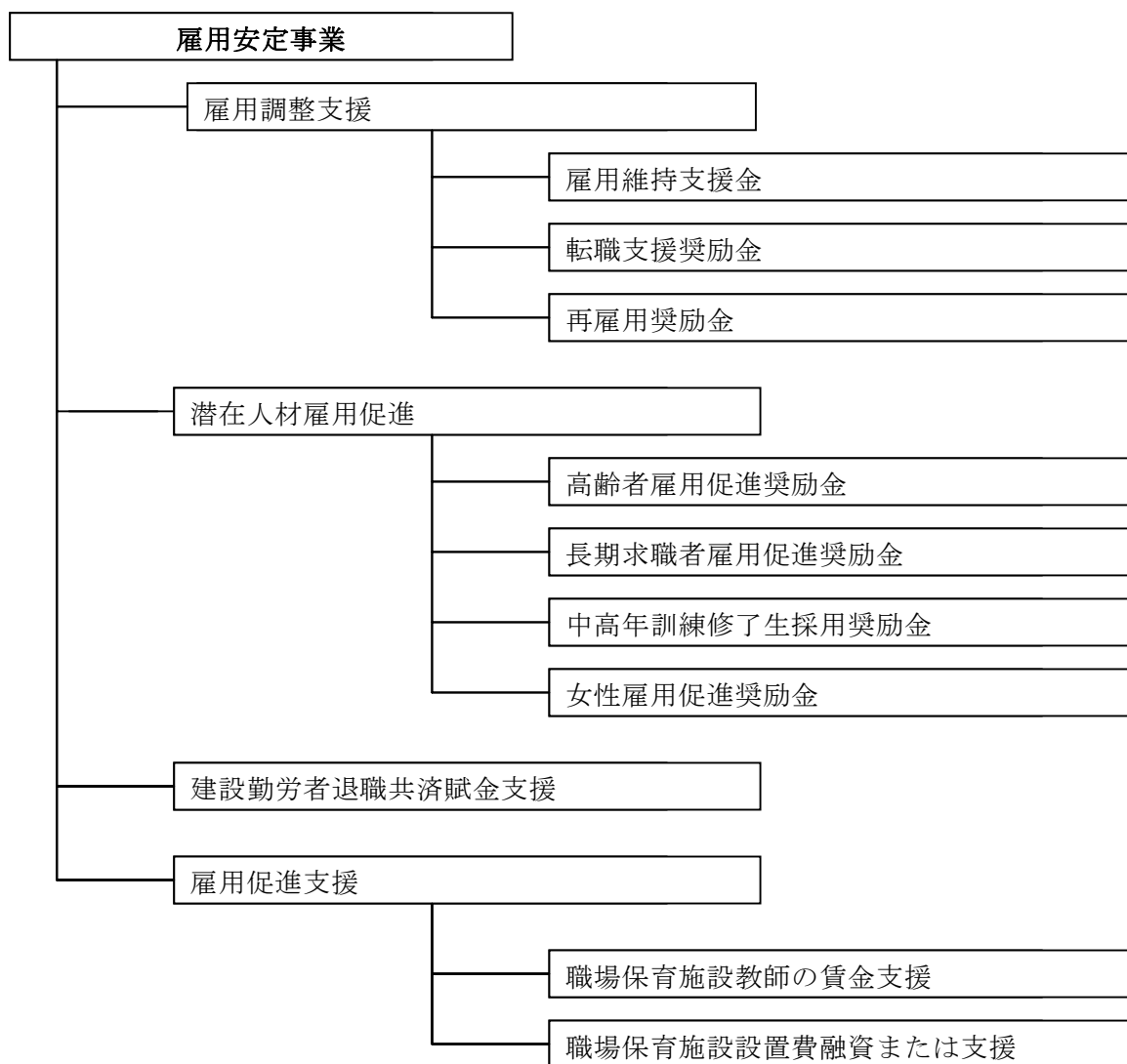
女性の社会進出が進むにつれ、女性人材の効率的な活用のためには、家事と仕事の二重負担を減らし、出産や育児などで仕事をやめた場合にも再就職しやすくするための仕組みづくりが必要になってくる。例えば育児休暇を30日以上与え、さらに休暇が終わった後も30日以上引き続き雇用する企業には育児休暇奨励金を支給している。他にも妊娠・出産・育児で退職した女性を5年以内に当該企業から再雇用する場合や、扶養家族がいる世帯主の女性を雇用する場合にもそれぞれ奨励金を支払うこととしている。

(5) 職場保育施設教師の賃金支援及び職場保育施設設置費融資・支援

少子化が進む中で、働きながら子供を生み育てる環境を整え、家族全員の共同責任と費用の社会化原則を徹底する必要性がさらに求められているが、企業側の取り組みとして職場保育施設を設置・運営する所は未だ少ないので、これに対する支援が強く求められている。

企業が単独、または共同で企業の従業員のために職場保育施設を設置したり機能強化を図る場合には、低金利融資や無償支援を、さらに当該施設で一定条件を持った保育教師を雇用する場合にはその人件費の一部を支援している。

【図 2】 雇用安定事業



第3節 雇用安定のためのインフラ整備

1 職業安定機関の運営

(1) 雇用安定センター

雇用安定センターは日本の公共職業安定所に当たる機関である。1998年には99か所であったが、通貨危機以後、増加し続け、2003年12月現在では全国に155か所設置されている。主な業務としては就職あっせん及び職業相談などの就職支援業務、被保険者管理及び失業給与などの雇用保険関連業務、そして職業能力開発関連業務とその他雇用安定サービス関連業務を行っており、ワンストップでのサービスが可能となっている。

【表 11】 雇用安定センターの設置・運営現況

(単位：か所)

1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年
99	122	126	168	156	155

資料：労働部「2004 年版労働白書」

【表 12】 雇用安定センターの就職あっせん実績

(単位：名、件)

年度別	求人者数	求職者数	あっせん件数	就職者数
2001	608, 154	1, 052, 962	2, 772, 858	241, 978
2002	642, 032	873, 296	2, 530, 734	191, 979
2003	489, 168	932, 826	1, 659, 147	180, 450

資料：労働部「2004 年版労働白書」

(2) 日雇職業センター

1998 年 11 月に全国 15 の地域に日雇職業センターをはじめて開設し、2002 年 12 月末現在では、全国 16 か所の日雇就職センターを運営している。

日雇就職センターの主な業務は日雇勤労者の求人・求職の登録及び就職相談・あっせん、求人・求職の開拓、日雇勤労者データベースの管理、求人・求職情報の提供などで、日雇労働市場へ人材を供給している。

しかし、最近、有料職業紹介所の活性化、携帯電話などの通信手段の発達により日雇就職センターの利用率が下がっており、人材供給機能を果たしていないため制度改善が求められている。

【表 13】 日雇就職センターの就職支援実績

(単位：名)

年 度 別	求職者数	求人者数	就職者数
2001	309, 740	292, 737	282, 703
2002	249, 898	233, 467	226, 654
2003	255, 075	236, 034	224, 759

資料：労働部「2004 年版労働白書」

2 情報化技術を活用したオンライン就職支援の拡大

1987 年から就職あっせんシステムを構築し、雇用安定センターでの就職あっせん業務に活用してきたが、1999 年以降はインターネット方式の「ワークネット (Work-Net)」システム (<http://work.go.kr/>) を構築し、雇用安定センターや地方自治団体などの就職業務に活用する一方、オンラインを通して求人・求職者に就職情報などを直接提供してきた。

2003 年には情報化技術の発展やインターネットの普及に伴い、「ワークネット」システムを改良し、次のような多様なオンライン雇用情報サービスを提供することとした。

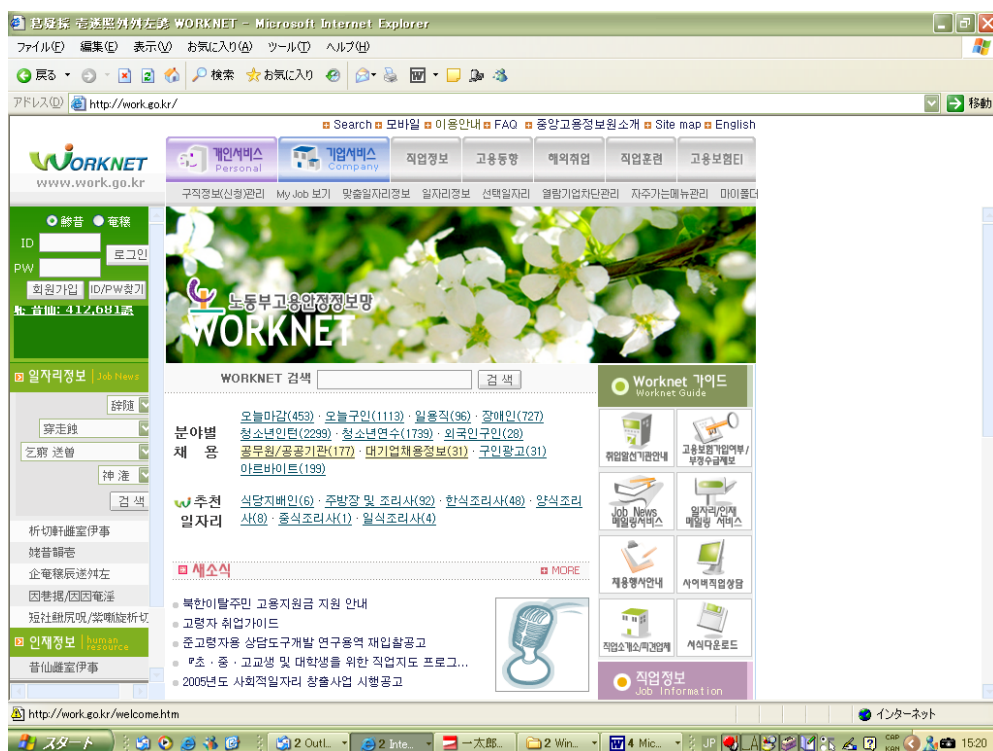
まず、「オンラインでの応募・選抜サービス」の導入である。求職者は写真の添付された履歴書や自己紹介書をこのシステムを通じて直接求人企業へ送付することが可能となった。また、個人で好きな就職情報を管理することも可能である。企業は人材情報管理メニューを利用し、自社に申し込んだ人材を簡単に検索・採用することができる。

次に、カスタマイズ型の職場情報やセンター推薦の職場情報の提供が可能である。求職者がいちいち検索をしなくても事前に希望する条件を登録しておくことで、求職者にあった求人情報を提供することができる。

その他、「ワークネット」上のサイバー職業相談を通じて職業相談員に就職相談ができたり、求職者同士が職場情報などを交換するコミュニティの場を提供している。

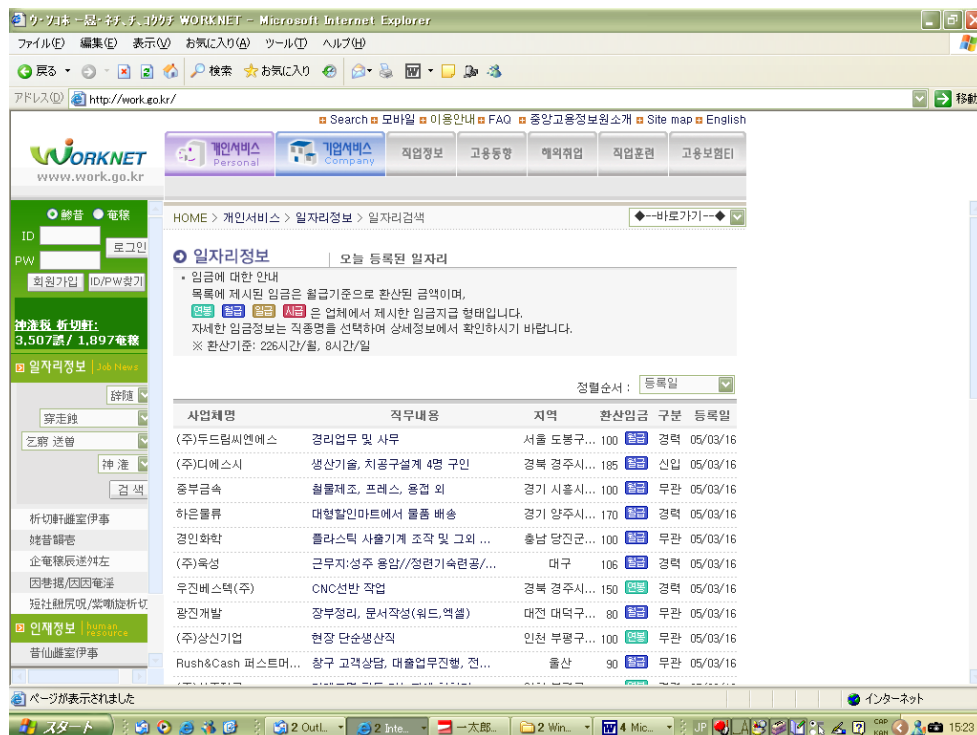
また、上記システムの改善とは別に、中長期的に労働市場の円滑な人材需給のための「労働市場統合情報システム」の構築に取り組んでいる。労働市場統合情報システムは労働市場の情報や人的資源の情報を統合し、提供する事業として2003年8月から12月まで情報化戦略計画を樹立するための研究として実施した。

【図3】 ワークネット (Work-Net) システム



※ トップページ <http://work.go.kr/>

【図4】 ワークネット (Work-Net) システム 求人情報掲載画面



※企業の求人情報が掲載され、誰でも閲覧できるようになっている。

【図5】 ワークネット (Work-Net) システム 職業検索画面



※自分が持っている技術・知識等から職業を検索することができる。