



厚生労働省
千葉労働局発表
令和2年11月12日

【照会先】
千葉労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 中村 芳明
職業安定監察官 石毛 宗一
(電話)043-221-4081

報道関係者 各位

令和元年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の
総合評価の結果をまとめました
～地域特性等を活かし、一層のサービス向上に取り組めます！！～

全国のハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、従来のPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく業務改善を、2015年度から一体的に実施しています。(別添1)

1 ハローワークの総合評価結果 (別添2)

総合評価	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当所なし
良好な成果	千葉所、松戸所、千葉南所
標準的な成果	市川所、銚子所、館山所、木更津所、 佐原所、茂原所、船橋所、成田所
成果向上のため計画的な取組が必要	該当所なし

2 ハローワークの取組状況

各ハローワークでは、「特に重点的に取り組んだ事項」、「サービス改善・業務改善を図った事項」及び「今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について」等を、別添3「就職支援業務報告」としてまとめました。

今後、総合評価の結果を踏まえ、令和2年度の目標達成と、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組んでまいります。

(注) 各ハローワークの就職支援業務報告の2 (総合評価) については、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階の評価になっております。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

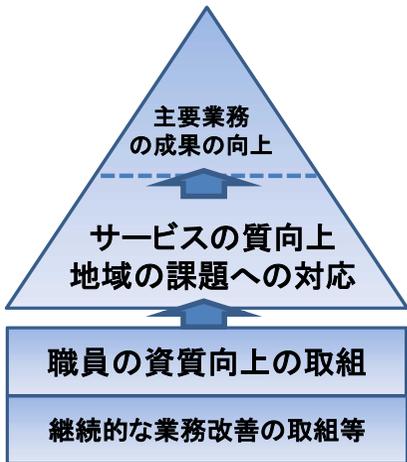
別添1

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、**従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善**(ハローワーク総合評価)の取組を、2015年度から実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- 従来の取組(就職率等の**主要指標**に基づくPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、
 - ①業務の質に関する**補助指標**
 - ②ハローワークごとに、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ハローワークごとに、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を**新たに設定**し、目標管理を実施。

短期的な成果の向上だけでなく
中長期的な業務の質向上・業務改善を
図りマッチング機能を強化



ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワークごとに総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分け、その中で比較し評価
- ハローワークごとに総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表。


重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表
- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施。
 - ①評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ②一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③好事例は全国展開
労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークによる交流会も開催

令和元年度における総合評価結果総括

別添2

厚生労働省による全ハローワークについての、各評価(類型)は下表のとおりとなりました。
千葉労働局管内ハローワーク(11か所)の評価結果は、3か所のハローワークで良好な成果となりました。

- 各グループごとに平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分。
- 目標達成率100%を満点とみなし、満点以上を類型1
(満点について、目標達成率が100%以上の場合は満点を超える場合があります)。
- グループ平均値の80%未満(※)を類型4
※規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定。

	総合評価の標語	ハローワーク数	
		全国	千葉局
類型1	非常に良好な成果	9	0
類型2	良好な成果	212	3
類型3	標準的な成果	212	8
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	1	0
		434	11

【参考】

評価グループ	満点	平均点
1G	1164	1006
2G	1161	988
3G		1027
4G	1149	981
5G		999
6G	1148	991
7G		999
8G		1017
9G	1149	994
10G		1013
11G		1031

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ①労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ②年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

①評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率

×

A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例)A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

②評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例)上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

- 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

ハローワーク総合評価の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標(主要指標・補助指標)

(1)主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職者数
- 求人充足数
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

(2)補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 求人・求職者に対する紹介率

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標(所重点指標・所重点項目)

(1)所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点として取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職件数
- 障害者の就職件数
- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いたフリーター等の件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 正社員求人数
- 正社員就職件数
- 人手不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 など

(2)所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問の実施
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 個別求職者担当制の実施
- 業務改善を図った取組の共有
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

別添3:「就職支援業務報告」

ハローワーク千葉 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数の目標達成及び求人充足対策を最重点と捉え、「子育て女性」「高齢」「長期療養」「若年（氷河期世代）」の4チームにおいて「求人充足マッチング会議」を立ち上げ、各チームにおいて充足に向けた検討を重ね、充足対策に積極的に取り組みました。特に求職者割合の高い高齢者と未充足求人とのマッチングを図るため、求職公開シートの配架によりリクエスト紹介に繋げる取り組みを展開するとともに、求職公開一覧表の事業所への郵送によるリクエスト紹介等の取組を実施し、必要に応じて条件緩和指導、会社説明会・就職面接会などの求人充足支援サービスを実施しました。さらに、各チームの充足率やそのプロセスを共有し、問題点の洗い出し、今後の方針を検討する「求人充足戦略会議」を3回開催しました。

また、人手不足分野における求人充足対策として、「人材サービスコーナー」を拠点に、「魅力ある職場づくり」「働き方改革推進」に向けた支援の取り組みと連動して、就職面接（相談）会（8回開催）、事業所見学会（3回開催）、セミナー（19回開催）等の各種支援を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、「ワーキングチーム（広報委員会等）」を活用し、中堅職員がリーダーとなって、業務・サービス改善にかかる具体的な方策の検討を行い「業務改善推進会議」に提案するなど、業務改善推進会議との連携において人材育成に取り組みました。

また、若手職員等の資質向上を図るため、「職員研修実施計画」に基づき、雇用環境均等室との連携による「働き方改革研修」、地方自治体との連携による「発達障害者」「LGBT」等に関する知識向上のための共同研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークガイドの内容や所内の掲示板等について、「きれい・見やすい・わかりやすい」をコンセプトに、随時「ワーキングチーム（広報委員会）」で検討し、利用者サービスの改善に取り組みました。また、SNSを活用した周知・広報を積極的に行い、更には、付属施設

の利用促進を図るための動画作成に取り組みました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

若年層の就職件数が低迷している中、就職氷河期世代の正社員就職が課題となっているため、4月に設置した「氷河期世代支援窓口」への誘導、双方向性の担当者制支援等を強化し、また、求人・職業相談部門が連携した対象求人の確保、マッチングサービス等の支援に取り組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

一般求職者の減少、紹介件数の減少に対応するため「職業相談窓口の利用増加に向けたサービス向上」を所の重点方針とし、「初回求職登録者窓口利用動向調査」を実施し、利用者の動向およびニーズの分析を行うとともに、所長による「サービス向上研修」を実施し、ハローワークの置かれている現状、利用者の満足度向上のためのサービス向上の必要性について説明を行ったうえで、定期的に「業務改善推進会議」「広報委員会」等を開催し、検討結果を現場にフィードバックすることにより、職員・相談員の意識の向上、方針の一致を図ることとします。

併せて、コロナウィルス感染拡大の影響により離職を余儀なくされた離職者を中心とした求職者ニーズを踏まえた良質求人の確保に取り組むとともに、担当者制支援を推進し、一層の適格紹介に徹し、マッチングサービスの強化を図るなど利用者サービスの向上に努めます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する紹介率	障害者の就職件数	学卒ジョブサ ポーターの 支援による 正社員就職 件数	マザーズハ ローワーク事 業における 担当者制に よる就職支 援を受けた 重点支援対 象者の就職 率	正社員求人 数	正社員就職 件数	人材不足分 野の就職件 数	生涯現役窓 口での 65 歳 以上の就職 件数
実績	5,756	7,072	2,842	34.2%	38.1%	646	1,492	93.9%	31,341	2,335	1,355	361
目標	6,076	7,168	2,735	35.7%	39.9%	641	1,004	92.7%	35,355	2,597	1,233	261
目標達成率	94%	98%	103%	95%	95%	100%	148%	101%	88%	89%	109%	138%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク市川 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数及び充足数の目標達成を最重点事項とし、求職者の3分の2以上が管外へ就職する現状から広域的なマッチングが重要であると考え、千葉局内近隣所（船橋所、松戸所、千葉所及び千葉南所）に加え隣接する東京局墨田所及び木場所とも連携し、京葉地域全体を対象とした「京葉わかもの就職面接会」、「えどがわ中高年齢者就職面接会」を7所共催で開催しました。「京葉わかもの就職面接会」において25人、「えどがわ中高年齢者就職面接会」において28人の採用となりました。

また、求人の6割以上が管外からの充足であることから、特に多くの充足が期待される船橋所に対し、週刊求人情報誌を毎週提供して求職者への配布を依頼するとともに、松戸所、千葉南所及び船堀ワークプラザに対しては、毎週、求人情報を提供して求人充足に取り組ましました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介・求人部門の若手職員等を対象にして、生活困窮者に対する支援スキル向上のための研修を毎月実施するほか、利用者に対する支援スキル向上に資するため、発達障害者の支援や「働き方改革」を学び生かすための研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、2回目以降の失業認定日における全員相談に向けて、初回認定日の全員相談時のアンケートにより把握した職業相談、窓口利用状況を積極的に活用し、特に「求人検索システムは利用したが窓口は未利用」の相談窓口利用に積極的でない受給者に対して、来所勧奨に求職条件とマッチングした求人票を同封するサービスを開始し、窓口の利用促進を図りました。併せて、2回目以降の失業認定日において、職業相談窓口へ誘導し、「認定日就職活動チェックシート」への記入を通じて、就職活動状況を自ら振り返ることにより、早期再就職への意欲喚起を図りました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を念頭に新たな生活様式に基づく感染予防対策を講じたうえで、広域的なマッチングを強化

するため、前年度に引き続き就職面接会や求人情報の提供、人手不足分野を対象とする「職場ツアー型面接会」を隣接する東京局のハローワークと共同で実施します。

また、人手不足感が強まる求人者から適格なマッチング紹介が求められている中で、正社員求人の確保と正社員就職について目標に到達することができなかったことから、事業所訪問による求人内容の見直し提案や画像情報をはじめとした会社情報の積極的収集、個別ブースを活用した会社説明・面接会に積極的に取り組みます。実施にあたっては、マスクの着用や可能な限り真正面での会話を避ける等、飛沫感染等に対する予防措置を取ったうえで実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

高齢者の活用が重要な課題となっていることから、求人検索システムに加え、紙ベースの「高齢者向け求人票ファイル」を作成し、玄関正面に備え付け情報提供を図るとともに、生涯現役支援コーナーでの予約制によるきめ細かな個別支援により、65歳以上の就職件数が増加しました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期 再就職件数	求人に対する紹 介率	求職者に対する 紹介率	障害者の 就職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者制に よる就職支援を 受けた重点支援 対象者の就職率	正社員 求人数	正社員 就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以 上の就職件数
実績	2519	2,138	2,383	35.8%	28.1%	323	94.5%	11,449	1,185	83

目標	2847	2,299	2,123	38.2%	28.9%	317	92.7%	12,182	1,301	80
目標達成率	88%	92%	112%	93%	97%	101%	101%	93%	91%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク銚子 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 就職件数を増やすための取組

求人者と求職者のマッチングの強化対策として、窓口での提案型紹介やお奨め求人プラスワン紹介、郵送による求人情報の提供や、履歴書・職務経歴書などの応募書類の添削・助言を実施しました。また、一億総活躍社会の実現に向け、県をまたいだ労働市場圏を持つ茨城局常陸鹿嶋所、近隣の佐原所と連携し、生涯現役応援企業合同面接会を開催したほか、管内で唯一安定所及び相談室が設置されていない匝瑳市での一日ハローワークの実施や、旭市と共催の合同就職面接会や会社説明会を実施しました。

② 雇用保険受給者の早期再就職を目指すための取組

認定日に雇用保険受給者全員に対して職業相談を実施し、求職活動に必要な情報の提供やマッチング求人の提供を行ったほか、求職者担当者制による継続した就職支援を実施しました。また、初回講習会では、再就職手当制度を解説し、早期再就職の意欲の喚起に努めました。

③ 充足件数を増やすための取組

求人確保として、求人者支援員による個別求人開拓や、高齢者を対象とした求人開拓を実施しました。また、求人者をより理解してもらうために事業所の画像情報の確保や、求人条件緩和指導及び求人者担当者制の取り組みを行い、マッチングの向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

自治体との連携強化を図るため、匝瑳市での一日ハローワークの実施や局をまたいだ「ウェルカム65オーバー生涯現役企業求人」の開拓及び面接会の開催、障害者雇用率未達成企業に対するチーム支援、精神科医療機関内での出張相談（1日ハローワーク）を実施しました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス改善・業務改善の取組について

求職者担当者制を導入することで、専門の職員及び相談員が求職者の状況に応じたきめ細かなサービス・支援を実施できるが、担当者ご

との支援対象者数に偏りが散見されることから、目標達成に向けた計画的かつ継続的な支援が出来るよう改善を図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年1月にシステムが刷新され、高齢者などパソコン操作に不慣れな方は求人検索で目的の求人の選定ができないため、生涯現役窓口支援を開設し、高齢者へ紙ベースでの情報提供などを行い、高齢者のマッチング支援を実施する予定です。過去の就職件数の実績から、新規求職者の減少幅に比べ紹介件数の減少が大きく、結果的に就職件数が達成できない要因となっており、来年度は、就職件数や充足件数を増やすための取り組みに力を入れていくこととします。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受給者 の就職件数	障害者の 就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,802	1,391	434	40.4%	55.4%	35	99	4,305	872
目標	2,002	1,431	452	43.0%	51.5%	38	113	4,518	1,079
目標達成率	90%	97%	104%	93%	92%	92%	88%	95%	80%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク館山 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求人充足支援及びマッチング支援を重点的に進めることとし、面接・説明会を開催する取組を行いました。複数の企業を一堂に会して実施する合同面接会としては、年間計画を策定し管内事業所に幅広く周知を行い、「わくWORK」5回、「ジョブサポート in たてやま」2回、「南房総のお仕事さがし in 東京」1回を開催し、合計で113事業所、求職者332人が参加、うち就職者が25人となりました。「ジョブサポート in たてやま」及び「南房総のお仕事さがし in 東京」では、管内全ての自治体（館山市、鴨川市、南房総市及び鋸南町）と密接な連携の下に共催し、「わくWORK」では鴨川市役所、南房総市役所の施設を借りるなど各自治体の協力を得ながら実施しました。なお、「ジョブサポート in たてやま」については、これまで年1回（7月）の開催であったものを、4月入社を見据えた求職者向けに2月に追加で実施しました。また、日程の都合などにより「わくWORK」に参加できなかった事業所や人材不足が深刻な事業所などに対しては、1社単独の「わくWORKぷち」を機動的に実施（2回）したり、事業所見学が有効と判断した場合には「わくWORK 見学ツアー&面接会」を実施（3回）し、合計して求職者が52人参加、うち就職者が5人と一定の成果を上げました。

このほか、雇用保険受給者への早期再就職支援を図るため、初回のみならず2回目以降の全員相談及び給付制限中の来所勧奨を実施。職業相談においてはマッチング求人やセミナー・面接会などの情報提供に努め、“手ぶらで帰さない”を意識して対応しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、求人特別援助部門職員に対し障害者雇用に関する研修を1回実施しました。また、職業相談部門職員の管内事業所理解を図るため、1社単独での説明・面接会「わくWORKぷち」を職業相談部門が主体的に運営し、事業所訪問により、画像情報の収集や、対象求人内容のより詳細なヒアリングを行うなど、管内求人への意識や事業所・求人の理解の促進を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

従来の職業相談・職業紹介で対応が難しい就職困難性の高い精神・発達障害のある求職者に関する支援として、就労支援プログラム（就労準備グループワーク20回・就労定着グループワーク12回・就労ガイダンス2回）を実施しました。令和元年度からは、障害担当職

業相談員・精神障害者トータルサポーター・雇用指導官を中心として、他機関と連携し運営しました。参加者からは、「障害による生きづらさ・働きづらさを抱える参加者同士で多くの気づきや連帯感が得られ、就職に向けて有意義であった」という声が多く聞かれ、また支援者間においても、個々の参加者の障害特性や個性をより多面的に共有できるとの感想を得ました。他機関（福祉・医療）との連携事例も増加し、安房地域におけるハローワークの就職支援機関として年度当初に目標とした地域連携の足がかりを作ることができました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

安房地域は、県内他地域と比較しても少子高齢化が著しく進行しています。当所においても今年度より「生涯現役支援窓口」が設置され、支援対象者に向けた再就職支援、求人情報の提供、求人者支援員による高年齢者向求人の開拓や「60代歓迎」求人一覧表を作成・提供などを実施しており、今後も更なる就職支援の強化に取り組んでいきます。

説明・面接会においては、コロナ禍により例年同様の開催は出来ないものの、感染拡大状況を慎重に見極めながら、市町村で実施する企業紹介イベント（オンライン）などに積極的に協力するなど、求人者・求職者支援に取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所は、千葉県最南端、房総半島の先端に位置し、館山市、鴨川市、南房総市、安房郡鋸南町の3市1町を管轄。求人充足は管内就職による比率が約9割以上と高く、また、就職率（就職数／新規求職者数）が約50%となっています。このことから求人者、求職者のハローワークに対する期待度は大変高い状況にあります。そのため、コロナウイルスの感染拡大状況を慎重に見据えながら館山市との雇用対策協定に基づき、各種イベントを積極的に開催するなど、自治体と密接に連携を図り、求人者・求職者支援を展開してまいりたいと考えています。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	求人に対す る紹介率	求職者に対す る紹介率	生活保護受給 者等の就職件 数	正社員求人数	正社員就職 件数
実績	1,590	1,489	341	32.6%	59.5%	52	4,509	657
目標	1,754	1,620	347	36.8%	61.2%	38	5,316	702
目標達成率	90%	91%	98%	88%	97%	136%	84%	93%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク木更津 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、主要指標の目標達成のため、求人者と求職者のマッチングを最重点に、求人部門、職業紹介部門の連携の下、「分野別説明面接会」を年間9回開催。参加企業には職員・相談員が事業所訪問を行い、ヒアリングにより求人者ニーズを把握し、全事業所分の「事業所PRシート」を作成しました。「事業所PRシート」は、所内掲示等を行い求人者・求職者のマッチングを推進しました。

「分野別説明面接会」は、高齢、製造、氷河期世代支援、医療・福祉、育児両立支援および運輸分野で開催。併せて「企業見学ツアー」を運輸、製造分野で開催しました。

人手不足分野にかかる充足促進として、「運輸」については、自治体および関係団体と共催で「説明面接会」を実施。「福祉」については、関係団体と共催で「就職支援講座」を開催しました。

また、所の重点目標である、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職」については、「分野別説明面接会」を年2回開催。求人者・求職者ともに好評であり、多くの求人で充足が図られました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職員・相談員の専門性を高め、マッチングスキルの向上につなげるため、昨年度に引き続き事業所訪問を計画的かつ積極的に行いました。

ハローワークの職業相談、求人受理等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政との共同研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者の全員相談では、個別支援の充実を図る取組みを行いました。失業認定日において、求人票や求人一覧表を提示し、予約相談を指定し、来所勧奨を行うと共に早期再就職支援を行いました。

職業相談窓口の各支援窓口での待ち時間について「見える化」（ボイスコール発券機の区分をより詳細にした）をし、来所者への待ち時間短縮に努めるとともに職員・相談員の意識づけを図りました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

不安定な就労状態にある就職氷河期世代の方の正社員就職に向け本人の意識やおかれた環境に合わせ、一人一人の状況に応じた支援を行います。

新型コロナウイルスの影響により離職した方等の早期再就職を目指し、個別求人開拓を実施します。

システム刷新により変更となった求人票の充実化、マイページを活用した画像情報や製品紹介などの掲載を促し、多くの事業所情報が求職者に伝わるよう助言を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

潜在的求職者への来所勧奨について、木更津市、富津市及び袖ヶ浦市とそれぞれ連携し就職面接会を開催。当日は、富津市及び袖ヶ浦市からの依頼を受け「1日出張ハローワーク窓口」を併設しました。自治体の「デジタルサイネージ」へ当所でのイベント等の周知、子育て世代を対象としたセミナーへの参加、ひとり親出張ハローワークを開催。地域のニーズに応え「出張ハローワーク」は休日に開催し、平日ハローワークを利用できない求職者への相談を行い、ハローワークへの来所勧奨へつなげました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受給者 等の就職件数	正社員求人 数	正社員就職件 数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の就 職件数
実績	2,545	2,247	1,008	34.3%	50.1%	134	16,329	1,271	64
目標	2,910	2,588	974	39.1%	51.0%	129	17,600	1,496	60

目標達成率	87%	86%	103%	87%	98%	103%	92%	84%	106%
-------	-----	-----	------	-----	-----	------	-----	-----	------

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク佐原 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所管内は人口減少に加え高齢化地域であるため、管内居住者等（元居住者及び近隣県外・管外居住者を含む。）による管内各企業への就職を最重要と考え、昨年度に引き続き「地元就職、Uターン就職」をコンセプトに、地方公共団体（香取市、神崎町、多古町、東庄町）、佐原商工会議所・3商工会、高等学校職業指導連絡会議、7工業団地、佐原信用金庫等と連携・協力し、以下の取組みを実施しました。

ア 説明・面接会として、「地元ではたらくフェア（一般）」を8回開催するほか、「（いつかは）地元ではたらく、Uターンではたらく」をコンセプトに「地元ではたらくフェア☆高校編」や「地元ではたらくフェア（高齢者編）」として、「ウエルカム65オーバー生涯現役応援企業合同面接会」を茨城局常陸鹿嶋所、銚子所と合同で開催しました。併せて「地元ではたらくフェア（障害者編）」として銚子所との共催により「障害者ふれいあい面接会」を、また、成田所との共催による「障害者合同面接会」を連日で開催しました。

イ 若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」について、働き方改革の推進や各企業の人材確保に資するものとして、管内企業等及び団体等への訪問や説明を積極的に行い普及促進に努めました。その結果として、9月に1社認定し、人材確保に向け「地元ではたらくフェア」への参加要請等積極的にPRを行いました。

ウ 「PRスポット」を庁舎入口に設置し、上記フェアの案内やユースエール認定企業の紹介、雇用情勢、企業情報（企業PR）、求人一覧表（2Weeks）、地域及び職種別に特化した求人票等を、ポスターや就職支援メニューと併せて掲示・配置しました。

エ 令和2年1月からの業務システム更改に伴い求人検索方法が大きく変わったため、総合受付にフロアナビゲーターを配置し求人検索方法の説明や担当窓口への誘導等利用者に対する支援を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークでの業務運営において必要不可欠となる労働法の知識習得のため、労働基準監督署との共同研修を行うほか、深い知識、経験を有する再任用職員が講師となり、窓口相談対応技法や接遇等の研修を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

高齢の求職者から、『小さい文字を見るのは辛い』、『求人票の文字が小さく見えにくい』などのご意見をいただいたことから、「シニア求

人掲示コーナー」を設置し、A3に拡大した求人一覧表を配架して見やすく改善しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ① 障害者の就職促進については、イベント等充実させているものの、支援者同席のもと、チーム支援を含め窓口等でのじっくり職業相談を引き続き強化していきます。併せて特別支援学校等の就職希望者への学校訪問を踏まえて、職業相談・職業講話も実施していきます。
- ② 当所管内には職業訓練校が無いため、再就職の際の職種変更や能力向上を目指す求職者には、通学可能な近隣委託場所等を把握し斡旋できるようきめ細かな説明及び案内を実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内事業所においては外国人従事者が増加傾向にあることから、事業所訪問等により適正雇用及び定着支援等を実施するとともに、近隣にある成田空港や鹿嶋臨海工業地域のほか、管内の畜産・農業関係に勤務していた外国人離職者・就労希望者に対して、携帯型翻訳機を活用し、わかりやすい雇用保険制度の説明や職業相談等を実施していきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサポーターの支援による 正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,180	845	285	41.3%	53.2%	66	2,838	556
目標	1,172	863	307	45.1%	56.7%	42	2,716	565
目標達成率	100%	97%	92%	91%	93%	157%	104%	98%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク茂原 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、「就職件数」の目標達成を最重要課題と捉え、失業認定日における雇用保険受給者の全員相談を実施し、求人情報の提供や求職者支援サービスの説明を丁寧に行いました。又、充足会議の充実のほか、事業所説明会及び面接会等の開催等マッチング支援策の強化に取り組みました。

特に、令和元年9月末を中心に当所管内最大の事業所で行われた500人規模の大量雇用調整について、早い段階から当該事業所・請負事業所の担当者と連絡を密にし早期再就職支援を行いました。具体的には、事業所を会場とし実施した離職前説明会や、茂原・いすみ市の各会場で計5回行った雇用保険受付手続きの機会を捉え、離職予定者に合同面接会実施の周知と早期再就職への動機付けを行いました。合同面接会は、近隣ハローワークとも連携のうえ受け入れ希望事業所を募り、25社参加、求職者78名来場と盛況でした。この取組の結果、「雇用保険受給者早期再就職件数」の目標達成につながりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の知識・資質の向上を目的として、茂原労働基準監督署と働き方改革等の共同研修を実施しました。

また、茂原市役所障害福祉課と共に、障害福祉の手引きや就労パスポートなど相互の施策について共同で研修を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

生涯現役支援窓口が新設されたことを契機に、求人・求職担当間のより緊密な連携に取り組み、高齢者向け求人の充実と求人情報誌の改善を図りました。求人者への働きかけと高年齢者の採用に真に積極的な求人の抽出方法のルールを定め、効果的、効率的なマッチングを実施することにより、「65歳以上の支援対象者の就職件数」、就職率ともに目標を達成することができました。

雇用保険受給者の早期再就職促進の充実強化に向けて、全ての失業認定日において全員相談を行っていますが、新着の管内求人一覧表を毎週作成し、相談時に新鮮な求人情報を提供できるようサービスの改善を図りました。

また、主に雇用保険受給者を対象としていた就職支援セミナーの内容を見直し、特に若年求職者から要望が多かった面接対策セミナーを

プログラムに組み込みました。講師は学卒ジョブサポーターとし、周知チラシも雇用保険受給者以外の求職者が参加しやすい表現に改めました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

大規模人員整理など求職者の大幅な増加に迅速に対応するため、求職者の求人ニーズを把握し、可能な限り求人を確保していく取組みを行いました。また、従前の事業所説明会や面接会のほか、新たなマッチング手段を模索・実践していくことが課題となっています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度後半は、上記管内事業所の大量離職者と工場ライン閉鎖による関連企業の離職者、合わせて約220名の求職申込を受理したため、新規求職者及び雇用保険受給資格決定者が大幅増となりました。また、9月の台風被害に加え、10月の大雨で当所近くの河川が氾濫したことにより広範囲に甚大な被害を被り、河川周辺事業所を中心に休業や閉鎖が相次ぐなど、管内の雇用情勢が急激に悪化しました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサポータ ーの支援による正 社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
実績	2,524	1,889	725	40.1%	53.3%	284	5,233	1,090	48
目標	2,539	1,921	676	42.5%	56.3%	280	5,160	1,215	40
目標達成率	99%	98%	107%	94%	94%	101%	101%	89%	120%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク松戸 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、雇用保険受給者の早期再就職促進の取組が最重要と考え、相談窓口において求職者ニーズの的確な把握に努め、マッチングの強化に取り組みました。また、給付制限中の受給者に対しても相談窓口への誘導を図り、積極的な職業相談・紹介に努めました。その結果、早期再就職件数の目標を達成することができました。就職者数、充足数については、コロナ禍の影響による労働市場の低迷などにより、目標を達成することができませんでした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上として中長期的な人材育成を図る観点から、若手職員に対し中堅職員が講師の役割を担い、職業相談部門、求人部門の研修を実施しました。特に、職業紹介関係の職員には、管内労働市場の概要や採否結果の分析などの研修を行い、相談支援のスキルアップに取り組みました。

また、求人窓口、職業相談窓口では、労働基準法令等の知識が必要となることから、労働基準行政と連携して研修を計画し、業務遂行における知識・能力の向上に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者満足度調査における窓口案内が分かりづらいとの声を踏まえ、案内表示の見直しを行い、利用者サービスの改善に取り組みました。

また、求職者が減少する中、求人情報提供端末利用者等に対して、就職支援メニューや相談窓口利用のメリットを説明しつつ、窓口への誘導を積極的に行い、求職者担当者制による就職支援の強化に取り組むとともに、正面入口前のビル共用通路に掲示している求人票や給付課に配架している新着求人票について見易く、分かり易さをモットーに求職者目線での情報提供サービスの改善に取り組みました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

就職件数が目標に達しなかった要因の一つとして、約5割の求人が人手不足分野（医療・福祉・警備・建設・運輸業）で占め、当該分野

の人材確保対策が一層重要となっていることから、今年度「人材サービスコーナー」における求人者・求職者支援のワンストップ化を図り、多数のイベント（企業説明会、見学会、セミナー等、計23回）に取り組み、参加者延数1,138人、面接数52人（うち採用者32人）の成果を上げたものの、求職者ニーズに応じたマッチング支援による効果的な求人充足サービスが課題となっています。

このため、「人材サービスコーナー」を拠点として、各種イベントを通じた潜在求職者の開拓と並行して、個別支援の過程において把握した求職者ニーズを踏まえ、魅力ある求人票作成支援や求人条件の見直し提案などのサービスを展開し、施設見学、面接会及びセミナー等効果的マッチングの推進を強化し、求人充足サービスの充実を図っていくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者が前年比2.7%減、新規求人数が同8.5%減と雇用情勢は低迷しているところですが、正社員就職の促進を重点指標に掲げ、雇用保険受給者に対する担当者制支援の充実強化により、プラス1紹介や来所勧奨型紹介など能動的マッチングを積極的に推進し、正社員就職の実現に一定の成果を上げることができましたが、目標に達することはできませんでした。

今後においても、雇用保険受給者の早期再就職促進の取組みを重要施策に位置付け、これに正社員就職の実現の取組みを組み込み、更なる就職支援の強化に努め、正社員就職の促進に注力することとします。

2 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	求人に対する紹介率	求職者に対する紹介率	障害者の就職件数	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	ハローワークの職業紹介により正規雇用に結び付いたフリーター等の件数	公共職業訓練の終了後3か月後の就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	正社員求人数	正社員就職件数	人材不足分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
実績	8,524	5,892	4,566	36.7%	42.0%	990	1,075	1,627	757	93.8%	25,601	3,920	2,005	410
目標	8,644	6,197	3,950	38.4%	43.9%	920	911	2,115	576	92.7%	26,453	4,375	1,819	370
目標達成率	98%	95%	115%	95%	95%	107%	118%	76%	131%	101%	96%	89%	110%	110%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク船橋 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では「就職件数」の目標達成への取組みを特に重点的に進めるため、「初回求職登録者利用動向簡易調査」を行い、その結果を踏まえ、職業相談業務に従事する全職員に対して所長が講師となり「一般職業紹介業務にかかるサービス向上研修」を実施し、所として目指すべき方向性の意識統一、啓発を図り、次長による相談員全員に対して数値目標を含めた個別ヒアリングを実施し、全体目標、部門及び個々の目標の確認を行うとともに業務改善の提案や意見の聴取を行い、改善結果を『ファーストステップ』としてフィードバックしモチベーションの維持、向上を図りました。

更に毎週「次長通信」により、前週までの就職数、充足数の進捗状況についてコメントを加えて発信するとともに、毎月「所長通信」により月間の業務進捗状況及び分析結果と実績評価、今後の展開等を発信し業務目標に対する意識付けと啓発を行いました。

また、「一般職業紹介関係部署ミーティング」を月1回開催し、業務の進捗状況の確認、各課題に対する検討を行い、新規求職者の再来の促進、職業相談窓口への誘導強化及び積極的な提案紹介に取り組みました。

結果として、就職件数については月間目標7月から12月まで6か月間連続目標達成、充足数は8月から5か月間連続で目標を達成することができ、月間目標累計進捗についても12月末でそれぞれ100.5%、99.4%となりましたが、1月以降システム刷新、新型コロナウイルス関係により最終目標達成率は就職数94%、充足数95%となりました。

また、新たに障害者の就職促進の取組みとして「チーム支援連携会議」を開催し、管内及び近隣の支援機関（障害者就労・生活支援センター、移行支援事業等）との情報共有及び意見交換を行うとともに、応募の見込めそうな求人についてマッチングシートによりマッチング可能な対象者の情報提供を得て、障害特性に応じた求人の条件緩和指導を含めたマッチングに向けた支援を行った結果、令和元年度目標値である就職数539件に対し544件となり目標を達成することができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

千葉労働局が主催するキャリアコンサルティング研修に延べ6名の職員を送り出し、職業相談技能の向上に努めるほか、ハローワークにおけるサービス向上の必要性と目指すべき方向性を示し、個々の現状への認識と改善に向けた課題への取組みを促進するため、職業相談業務に従事する職員に対して所長が講師となり「サービス向上研修」を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

広報等の効率化、活性化を図るため、若手を中心に幅広い意見の集約のため所内プロジェクトチームを立ち上げ、所内各種掲示等の見直しを行うとともに、利用案内パンフレットである『ハローワーク船橋ガイド』を求職活動の段階ごとに各サービスメニューを分かりやすく

まとめ刷新しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

職業相談窓口利用増加に向けたサービス向上の取組み（ファーストステップ）への強化を図るとともに、雇用保険受給者を含めた求職者へのハローワークサービスメニューの丁寧な説明により、窓口利用によるインセンティブ、メリットを周知し、各コーナーへの誘導を図り、個別支援、担当者制の充実による就職数の増加に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛等の影響により、求職者数、求人数ともに大幅に減少しました。今後は、新しい生活様式を踏まえた感染防止対策を講じながらハローワークの持つセーフティーネットとしての役割を果たして参ります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

通勤圏内の広域労働市場におけるマッチング促進のため、千葉局内近隣所（千葉所、市川所、松戸所、千葉南所）及び東京局内近隣所（墨田所、木場所）と京葉マッチング会議を開催し、個別求人連絡及びイベント等の情報共有、面接会の共同開催を行いました。

上記の枠組みの中で12月に開催した『京葉わかもの就職面接会』では、関係地方自治体や地域若者サポートステーション等との連携により、広く効率的な取組みを展開した結果、参加企業24社、参加人数150人、採用件数25件となり、多くの若者を正社員就職につなげることができました。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職 件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	求人 に対する 紹介率	求職者 に対する 紹介率	障害者の 就職件数	学卒ジョブサ ポーターの支 援による正社 員就職件数	公的職業 訓練修了3 か月後の 就職件数	マザーズハローワーク事 業における担当者制によ る就職支援を受けた重点 支援対象者の就職率	正社員 求人数	正社員 就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
実績	6,077	4,133	3,923	37.5%	38.3%	544	907	677	100.4%	21,136	2,750	472
目標	6,406	4,347	3,725	40.4%	39.5%	539	879	648	92.7%	22,963	3,184	330
目標達成率	94%	95%	105%	92%	96%	100%	103%	104%	108%	92%	86%	143%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク成田 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、相談窓口と給付窓口の連携強化を図りました。会社説明会を定期的に開催し、希望者はその場で面接も可能とすることで就職意欲の喚起に努めました。（44回開催 参加者数2,726人）

特に人材不足分野の説明会は15回開催し、当日面接による採用が3件あったほか、その後の応募にもつながり、事業主から好評を得ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

一般的な業務研修に加え、事業所の人事担当者との接点を増やすべく、職員による事業所訪問を2回以上実施するほか、事業所の人事担当者が講師になって行う再就職支援セミナーに可能な限り参加させることにより、人材採用に関しての考え方を知る有意義な取組みとなりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者の動線に紙媒体で求人情報を掲示しているが、年度後半から「紹介担当者のいちおし」としてメリハリをつけて掲示するとともに、紹介不参の求職者割合が増加傾向にあることから、「面接に行きましょうキャンペーン」も実施しました。また、1月以降のシステム更改に伴い、求人検索端末の使用方法をフロアナビにより案内することや、求職仮登録方法についてのリーフレット作成による周知等を行いました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

分庁舎化（からべ庁舎、駅前庁舎）による業務運営を行っていますが、駅前庁舎は事務スペースが非常に狭隘で、そのことにより利用者からのご意見を頻繁にいただいています。また、プライバシーに配慮できる相談スペースが無いことをはじめとし、職員の休養スペース、書庫等が絶対的に不足しており、これらの解消に取り組むたいと考えます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度の目標に対する進捗は台風15号以降の年度後半に失速し、総合評価の進捗管理のため毎月実施している戦略会議の中で、取組状況改善のために重点的に取り組む事項として、積極的な求人条件緩和指導や求人・職相担当者によるマッチング、応募書類の添削指導を行うこととしていましたが、システム更改以降の求人登録業務や求人検索機の操作案内等の負担が大きく満足できる取組みとなりませんでした。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	障害者の 就職件数	マザーズハローワー ク事業における担当 者制による就職支援 を受けた重点支援対 象者の就職率	正社員 求人数	正社員 就職件数	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
実績	3,307	2,661	1,428	39.0%	41.0%	281	98.0%	9,921	1,337	124
目標	3,637	3,069	1,318	42.1%	41.9%	263	92.7%	11,619	1,725	120
目標達成率	90%	86%	108%	92%	97%	106%	105%	85%	77%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク千葉南 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と考え、求人充足サービスの充実及びマッチング機能の向上に取り組みました。求人企画部門と職業相談部門が連携し、求人充足会議を週2回開催することにより、求人者及び求職者双方のニーズの的確な把握に努めました。

また、各自治体と連携することにより、生活保護受給者への支援、マザーズコーナーにおけるミニ面接会の開催（1回開催：1社、参加者3人（うち就職者1人））及び障害者に対する出張職業相談（市原市に対し奇数月に実施）等地域に根ざした取組みを行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各部門の職員の職務遂行上の知識・能力、資質の向上等を目的として、年度当初に策定した「年間所内研修計画」に基づき、東金労働基準監督署との連携による「労働基準法・労働契約法・働き方改革等」の共同研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

フロア掲示物の「見やすい展示」、「わかりやすい陳列」に重点を置き、ポスターの掲示や持ち出しやすいパンフレットの配架等「気づかなかったから利用できなかった」等周知不足が無いよう意識して取り組みました。

また、求人検索機の移設に伴うレイアウト変更の際、求職者の動線を意識し、各種支援メニュー及びタイムリーな情報の提供を行うことで、的確な時期に的確な案内をするよう徹底しました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

求職者が減少している中、65歳以上の求職者は増加している状況であり、高年齢者の労働力の活用は引き続き重要な課題であると認識しております。具体的には、「生涯現役支援窓口」において、支援対象者に対し、担当者制による再就職支援、求人情報の提供及び高齢者スキルアップ・就職促進事業への誘導を行いました。

また、求人者支援員による高年齢者向け求人の積極的な確保と、高年齢者向けの求人一覧の作成による情報提供、支援対象者に対するマ

ツチング求人提供を行いました。

なお、今後、求人企画部門と職業相談部門で連携し、ミニ面接会&説明会を開催する等、就職支援の更なる強化に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度における当所管内のユースエール認定企業は1社のみでしたが、今後も求人窓口等で事業所に対しユースエール認定制度を周知することにより1社でも多くの企業に申請していただけるよう努めます。

また、認定企業に対しては、新卒者を始めとする若年者に向け、企業情報の発信やマッチング等に取り組めます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の就職 件数	学卒ジョブサ ポーターの支 援による正社 員就職件数	マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた 重点支援対象者 の就職率	正社員求人人数	正社員就職 件数	生涯現役窓 口での65歳 以上の就職 件数
実績	4,339	3,245	1,796	38.0%	44.7%	321	588	454	94.1%	15,762	1,875	130
目標	4,669	3,642	1,639	42.5%	45.8%	266	349	451	92.7%	16,749	2,184	130
目標達成率	92%	89%	109%	89%	97%	120%	168%	100%	101%	94%	85%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率