



兵庫労働局発表
令和4年2月7日（月）

【照会先】
兵庫労働局職業安定部職業安定課
課長 前橋 秀憲
地方職業安定監察官 山田 隆広
(電話) 078 (367) 0792

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に係る 評価結果及び数値目標の公表について

兵庫労働局（局長 鈴木 一光）は、利用者である国民の皆様に対する業務の透明性の向上を図り、ハローワークに対する信頼を向上させる観点から、マッチング機能に係る令和2年度の実績及び令和3年度の目標値を、別紙のとおり公表することとしました。

令和2年度の目標を上回るよう、利用者の方々の期待に沿う一層の業務改善に取り組んで参ります。

○ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価結果（令和2年度）〈総括表〉

- ・兵庫県下14のハローワークのマッチング機能に係る総合評価を記載し、一覧にしています。

○令和2年度の実績及び令和3年度の目標値

- ・兵庫県下14のハローワークの所長が業務運営の総括を行い、今後の取組等についてコメントしたのになります。なお、各指標に対する目標達成率等マッチング成果を踏まえた、厚生労働省の総合評価を記載しています。
- ・また、各指標に係る令和3年度の目標値及び取組の概要を記載しています。

○ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価・改善の取組（概要）

- ・ハローワークのマッチング機能に係る業務の総合的に評価する制度を説明しています。

○兵庫労働局における目標及び結果

- ・ハローワークの各指標に係る兵庫労働局の令和2年度の目標値・実績及び令和3年度の目標値になります。

※1 令和2年度の評価については、新型コロナウイルス感染症の影響下であることに留意が必要である。

※2 令和3年度の目標値の一部は、兵庫労働局が独自に設定した目標値である。

ハローワークのマッチング機能に係る
令和2年度の評価結果及び令和3年度の目標
(報告)

兵庫労働局職業安定部

目 次

- 1 ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価結果（令和2年度）〈総括表〉
- 2 ハローワーク別「就職支援業務報告（令和2年度）」及び「目標設定及び取組概要（令和3年度）」

（参考）

- 1 ハローワークのマッチング機能に係る業務評価・改善の取組（概要）
- 2 兵庫労働局における目標及び結果（令和2年度）並びに目標（令和3年度）

（資料摘要）

- 1 ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価結果〈総括表〉
兵庫県下14のハローワークのマッチング機能に係る総合評価を記載し、一覧にしています。
- 2 「就職支援業務報告（令和2年度）」
ハローワークの所長が令和元年度の業務運営の総括を行い、今後の取組等についてコメントしたものです。
各指標に対する目標達成率等マッチング成果を踏まえた、厚生労働省の総合評価も併せて記載しています。
- 3 「目標設定及び取組概要（令和3年度）」
各指標に係るハローワークの令和3年度の目標値及び取組の概要です。
- 4 ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価・改善の取組（概要）
ハローワークのマッチング機能に係る業務の総合的に評価する制度を説明しています（平成27年度から導入）。
- 5 兵庫労働局における目標及び結果（令和2年度）並びに目標（令和3年度）
ハローワークの各指標に係る兵庫労働局の令和2年度の目標値・実績及び令和3年度の目標値です。

※1 令和2年度の評価については、新型コロナウイルス感染症の影響下であることに留意が必要である。

※2 令和3年度の目標値の一部は、兵庫労働局が独自に設定した目標値である。

ハローワークのマッチング機能に係る業務（令和2年度）の

評価結果〈総括表〉

平成27年度からハローワークのマッチング機能に係る業務についての評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善を図るとともに、利用者にわかりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的に実施しています。

令和2年度の評価は、標準的な成果から良好な成果へと前回よりも評価を上げたハローワークが2ヶ所あった一方で、新型コロナウイルス感染症に伴う休業支援金等の給付業務を優先したことから、良好な成果から標準的な成果へと前回よりも評価を下げたハローワークが3ヶ所あったことから、良好な成果が9所となりました。

この評価を踏まえて、今後も継続的な業務改善に取り組む、マッチング機能の向上につなげてまいります。

各ハローワークの評価は、次のとおりです。

令和2年度の総合評価

ハローワークの名称	令和2年度	(参考) 令和元年度
1 神戸	標準的な成果	標準的な成果
2 灘	標準的な成果	良好な成果
3 尼崎	良好な成果	良好な成果
4 西宮	良好な成果	良好な成果
5 姫路	良好な成果	標準的な成果
6 加古川	良好な成果	良好な成果
7 伊丹	良好な成果	良好な成果
8 明石	良好な成果	良好な成果
9 豊岡	標準的な成果	良好な成果
10 西脇	良好な成果	標準的な成果
11 洲本	良好な成果	良好な成果
12 柏原	標準的な成果	良好な成果
13 西神	良好な成果	良好な成果
14 龍野	標準的な成果	標準的な成果

* 「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」及び「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階で評価を実施。

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、職業紹介業務の充実による効果的なマッチングに重点を置いた業務推進を図ることとし、就職件数の向上のため、重点紹介担当者の選定、求職者担当制による個別支援の実施や求人充足会議の充実などに取り組んでまいりました。特に雇用保険受給者に対しては、早期の再就職意欲喚起、就職支援プログラムの活用等の取組を重点的に行いました。

また、増加しているシニア世代に対する就職支援については、60歳以上応募可能求人情報誌を週1回作成し、所内パンフレットスタンドでの配架や窓口にて情報提供するとともに、紙媒体による求人検索コーナーを設置し、これらシニア世代対象求人を中心とした求人情報の掲示を行っています。こうした取組を進めながら、「生涯現役支援窓口」における個別支援に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、ハローワーク利用者の満足度を向上させ、組織全体としてマッチング能力を高めていくために平成30年度に設置した「ハローワーク神戸マッチングスキル向上プロジェクト」の取組を継続し、令和2年度においては2つの部会（「Webサービス推進部会」「業務改善・サービス推進部会」）を編成し、主として利用者サービスの向上について検討してまいりました。

なかでも、「Webサービス推進部会」においては「オンラインによる職業相談の試行実施に向けた職員研修」を複数回実施し、若手職員を中心にスキルアップを目指した取組を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

「ハローワーク神戸マッチングスキル向上プロジェクト」における検討により、当所のホームページをリニューアルし、利用者の目線に立った効果的な情報発信に努めています。また、同プロジェクトの提案により、窓口の混雑解消に向けた庁内掲示（1F総合受付における3F給付窓口の待ち時間表示など）を行うことや求人情報の掲示方法の改善など、利用者サービスの向上に資する取組を進めてまいりました。

さらに、新型コロナウイルス感染防止の観点から雇用保険受給者説明会が開催できなかったことから、給付窓口や職業相談窓口の混雑が常態化してきたため、職業相談部門に簡易職業相談窓口を設置することにより利用者の密集を防ぎ、待ち時間の短縮を図りました。

(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影響により来所者の減少がみられ、また雇用保険受給者説明会や就職面接会が実施できない状況となりました。こうした中で、ハローワークの強みである個別支援（求職者へのきめ細やかな就職支援、求人者への人材確保支援等）をいかにコロナ禍前の水準に早期に戻し、さらに拡充させていくかが課題であり、ウィズコロナ・ポストコロナを見据えてサービス向上を図るとともに、更なるマッチング機能の強化を推進していくことが求められています。

今後は、オンライン職業相談や SNS による情報発信など求職者に対するサービス機能の充実を図ることにより、効果的なマッチングの推進に努めてまいります。

また、雇用保険受給者説明会を再開した場合には、初回認定日及び2回目以降の認定日の全員相談を行い、求職者に寄り添った個別支援の充実を図るとともに、早期再就職に向けた支援体制の強化に努めていきます。

さらに、引き続き事業所支援サービスの拡充に向けてさらなる検討を行い、事業所のニーズに的確に対応した支援を進めていけるよう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

就職氷河期世代への就職支援については、当所「キャリアチャレンジ応援コーナー」の担当者が新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、就職や職場定着に課題を抱えている支援対象者に対して、所独自にコミュニケーションセミナーを実施しました。また、事業所に対して就職氷河期世代の就職促進を積極的に働きかけ、就職面接会を開催いたしました。今後は、職場実習・体験や就職後の定着支援の実施に努めていきます。

さらに、地域における雇用促進や人材不足分野の人材確保支援を一層図るため、自治体や関係機関等との連携を密にして取り組んでまいります。

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 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	紹介率	ハローワークの 職業紹介に より、正社 員に結びつ いた就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	生活保護 受給者等 の就職 件数	障害者の 就職件数	就職支援 ナビゲータ 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	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	6,461	6,953	3,480	115.5%	995	24,609	2,575	1,074	633	1,570	484	1,719	262
目標	7,857	8,842	3,576	117.8%	700	30,254	2,917	1,052	769	2,023	390	1,903	312
目標達成率	82%	78%	97%	98%	142%	81%	88%	102%	82%	77%	124%	90%	83%

※ 「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

ハローワーク神戸 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の 就職件数	就職支援ナ ビゲーター (旧学卒ジョ 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 に結びつい た就職氷河 期世代(35 歳～54歳) の不安定就 労者・無業 者の件数	公的職業訓 練の修了3 か月後の就 職件数	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
目標	7,111	8,108	3,823	117.8%	1,117	769	2,124	793	445	29,830	2,847	1,886	352

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・真に安定所支援が必要な者に対する「課題解決支援サービス」の実施によるきめ細かな就職支援の実施。 ・求職者担当者制による求職者ニーズにあった支援の実施。 ・ハローワークシステムのマイページ機能の活用や、オンラインによる職業相談の実施など、多様な支援メニューにより、雇用情勢や環境要因の変化に対応した支援の実施。 ・緊要度の高い求職者に対する就職支援プログラムによる就職支援の実施
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の機能強化 ・早期充足を目指すため、求人部門と職業相談関係部門との早期の情報共有、連携強化 ・求人担当者制の実施 ・事業所情報の収集及び所内共有 ・管理選考、ミニ面接会の開催 ・求人内容の適正性、正確性の確保

雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険資格決定時の早期段階からの就職支援メニュー案内、求職者マイページの案内及び早期就職のメリット等の周知による意欲喚起の強化 ・就職支援プログラムの利用勧奨
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・求人部門と職業相談関係部門との連携強化による、求人情報の提供や求人票の内容以上の情報の提供など、能動的なマッチングの実施 ・ハローワークシステムの追加リリース機能による、求職者マイページを活用した就職支援の実施 ・ワンポイントアドバイス、プラスワン紹介、求職者担当制等による、就職成功率を意識した窓口対応の実施
生活保護受給者等の就職件数	生活保護受給者、住居確保給付金、生活困窮者および児童扶養手当受給者等に対する就労支援について、福祉事務所、神戸市母子家庭等就業・自立センター等との連携を強化し、就職者数 1,117 件を目指す。そのために福祉事務所担当者及び就業支援ナビゲーターとの連携を密にし、「生活保護受給者等就労支援チーム」を設置の上、よりきめ細やかな就労支援に積極的に取り組む。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター及び兵庫障害者職業センター等就労支援機関との「チーム支援」の実施 ・就職支援コーディネーター(企業支援分)による雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業への訪問による求人開拓並びに達成指導業務の実施 ・就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)の活用、発達障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング及び就職支援プログラムなどによる発達障害者への就職支援事業の実施
就職支援ナビゲーター(旧学卒ジョブサポーター)の支援による正社員就職件数	<p>[高校]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全高校への訪問等により、未内定生徒と既卒生徒の状況等を把握し、就職支援に係る情報交換の実施 ・担当者制による一貫した職業相談・紹介の実施 <p>[大学等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管内全大学等への訪問等による神戸新卒応援ハローワークのPR及び利用勧奨要請の実施
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者ニーズを把握し、チーム支援による伴走型支援はもとより、コミュニケーションセミナーなど当所オリジナルの就職支援メニューを活用するなど、個々に適した支援を手厚く実施していく ・特に不安定就労者等については課題解決支援サービスを取り入れるなど、個々に寄り添った対応を実施していく
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の受講幹旋から就職まで一貫した支援を実施 ・指定来所日を活用した担当者制による就労支援を実施
正社員求人数	・事業所訪問及び電話による求人開拓 ・有期雇用求人の正社員求人への転換勧奨
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議による充足 ・求人の情報提供 ・能動的マッチングの強化 ・職業相談窓口への誘導強化 ・求人者ニーズ把握によるマッチング強化・求人者ニーズ把握によるマッチング強化

人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none">・関係機関との連携による業務推進 ・マッチング促進のためのイベント実施・人材不足分野の職業理解促進のための、求職セミナー及び事業所説明会・見学会の実施・就職支援ナビゲーターによる予約担当制の個別相談 ・各分野別事業所情報提供・リクエストによる求人情報の提供
生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none">・関係機関との連携による業務推進 ・マッチング促進のためのイベント実施・人材不足分野の職業理解促進のための、求職セミナー及び事業所説明会・見学会の実施・就職支援ナビゲーターによる予約担当制の個別相談・各分野別事業所情報提供 ・リクエストによる求人情報の提供

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」の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、受給者への働きかけとして、初回認定日の方には職業相談時に再就職手当が受給できるシミュレーションの説明、給付制限中の方には来所指定日を設定した窓口相談を勧奨、2回目以降の方には認定日相談を実施しました。

また、求職者担当者制やプラスワン（求人情報提供）・プラスツーサービス（就職セミナーの周知・履歴書等応募書類の作成方法支援等）の徹底、大型ディスプレイによる再就職支援メニューや就職面接会等イベント情報の放映、『早期再就職支援コーナーを利用して就職した方の声』の掲示などにより、受給者の早期再就職の意欲喚起、高揚に努めました。

それらの方策によって職業相談窓口の利用を促し、紹介件数を増加させたことにより、達成状況が104.1%（目標就職件数1,400件に対して就職件数1,457件）となりました。

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、各課・部門の若手職員で構成する『ブラッシュアップ灘』を創設し、PDCAサイクルの理解を始めとした各種の業務研修を毎月実施しています。

また、職業相談業務に携わる職員を主とし、所内全職員を対象とした職業訓練制度の研修や労働基準監督署職員を講師に招く労働基準法関連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

前述の『ブラッシュアップ灘』において、ハローワーク利用者の庁内誘導用に使用していた『連絡票』の改良について検討し、様式を刷新した結果、利用者が迷うことなく目的の窓口へ誘導できるようになりました。

また、コロナ禍においては、利用者の密集を防止することが重要であるため、所内応援体制を整備し、各窓口の混雑状況を予測しながら対応することにより待ち時間の短縮を図りました。

(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

今年度は、コロナ禍の影響により、ハローワークを利用する求職者が大幅に減少する中、採用を急ぐ求人や人手不足分野等の求人に対して十分なマッチングを行うことが出来なかった事が課題として見えてきたため、これまで毎日行ってきた求人・企画部門と職業相談部門によるマッチング会議の内容を求人事業所の環境や求人募集に至った経緯等詳しい情報を提供できるようなものを絞ったものに改正の上、週に一度以上開催し、職業相談窓口で『プラス1求人』として情報提供を行うとともに、管理選考や面接会を実施していきます。

また、面接会の開催にあたっては、適格紹介を目的として、職業相談部門職員が求人事業所を訪問の上、就労現場を確認し、採用担当者に求職者の動向を説明する等寄り添った取組みを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

三宮分室は「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の業務を集中的に行う施設として使用するために、令和2年6月下旬から令和3年3月上旬まで閉鎖され、職業相談・紹介業務を一切行っていませんでした。3月の再オープン後は、緊急事態宣言の発令や延長により、政府が不要不急の外出を自粛するよう呼びかける影響もあり、繁華街の中心に位置する関係上、利用者数が閉鎖前に戻りきっていない状況にありますので、再オープン後のサービスメニューを広く周知する必要があります。

引き続き、テレビ・ラジオ・新聞等のメディアやSNS（ホームページ・LINE・Instagram・Twitter・YouTube等）を積極的に活用し、求職者に同施設の利用を促すとともに、Zoomによるオンラインセミナー等多数の企画を実施していく予定です。

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	紹介率	正社員に結びつ いた就職氷河期世代 件数	障害者の就職件数	公的職業訓練終了 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 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	2,450	3,038	1,457	110.7%	261	227	218	100	127
目標	4,444	4,326	1,400	127.3%	428	298	149	93	127
目標達成率	55%	70%	104%	86%	60%	76%	146%	107%	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

ハローワーク灘 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	障害者の就 職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた 就職氷河期 世代(35歳～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数	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
目標	4,022	3,967	1,497	127.3%	298	485	170	93.4%	14,644	1,575	143

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による就職支援 ・就職支援スタッフセミナーの開催 ・能動的マッチングの取組みからプラスワン・プラスツーサービスの実施 ・職業相談、紹介件数等アウトプット指標による進捗管理の徹底等
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ピックアップ求人」(求職者ニーズが高く、求人窓口で得られた求人票に記載できない細やかな事業所情報がある求人)を活用した求人部門と職業相談部門の連携強化 ・正社員求人の開拓・確保 ・求職者に対する求人事業所の画像情報提供。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・初回認定日相談、2回目以降認定日の相談体制の拡充及び給付制限中の窓口勧奨 ・待合でのディスプレイを活用した就職意欲の喚起とハローワーク支援メニューの周知 ・就職支援プログラムに沿った担当者制の実施

求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職内容、求職管理情報の記載を充実 ・求職者への積極的な求人情報の提供 ・求職者担当者制による職業相談の実施 ・求職者ニーズにあった求人開拓の実施 ・求人票の仕事内容等の充実 ・求人票以外の画像情報の公開による求人事業所等の理解促進の実施
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・神戸所雇用指導官との連携による未達成企業への達成指導を実施 ・未達成企業や障害者雇用に意欲的な企業等の就職面接会を神戸、明石地域のハローワークと連携して実施。
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・対象求職者について、キャリアチャレンジ応援コーナーへの積極的な誘導を図る ・近隣所との合同による就職面接会や事業所説明会などの機会を利用した企業との出会いの場の創出 ・現在、登録中の求職者についても本事業の対象者に該当すると思われる者についての見直しを実施
公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・本所及び三宮において職業訓練受講者に対して職業相談、求人情報を積極的に行い就職意欲の向上を図る ・職業訓練受講終了後に担当者制での職業相談を実施 ・訓練校説明会の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワークにおける「マザーズハローワーク事業実施要領」に基づいた求人情報提供や各種セミナー等を活用した効果的な就職支援の実施
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・経済団体、事業主等への正社員求人要請 ・求人・求職マッチング会議等における職業相談部門からの要請に応じた正社員求人開拓の実施
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・わかものハローワーク等の利用促進と積極的な就職促進の実施 ・本所における求職者担当者制の充実 ・正社員求人事業所セミナーの開催。④ピックアップ求人への取組み強化
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役窓口における求職者担当制の実施 ・65歳以上の方も応募可能な求人情報誌「シニア・ピックアップしごと情報」の提供 ・「ミドル・シニア元気アップ就職支援セミナー」及び「ミドル・シニア等の就職面接会」の実施

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

当所は、尼崎市と「雇用対策協定」を締結しており、特に大学生をはじめとする若年者の就職支援、女性の活躍推進に重点を置いた連携事業及び管内企業の人材確保対策に重点を置いているため、「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数」及び「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」等の目標達成が重要と考え、取組みを推進しました。

若年者の就職支援については、「大卒者等合同企業説明会」の開催及び新規高卒予定者を対象とした「阪神地域ユースエール認定企業フェア」を開催。女性の活躍推進については、尼崎市立女性・勤労婦人センターと連携したミニ就職相談・面接会、セミナー及び巡回相談を実施。管内企業の人材確保については、「ミニ面接会」を開催。いずれもコロナ禍の中、感染防止対策を講じた規模縮小での開催となりましたが、共催の尼崎市からは、事業継続・拡充の要望を受けています。

女性の活躍推進

- ・ミニ就職相談・面接会（参加事業所2社、就職3名）、セミナー（参加者19名）、巡回相談8回（来所者40名、相談31名）

管内企業の人材確保

- ・ミニ面接会48回（参加事業所66社、就職者19人）

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、「尼崎所研修一体化計画」を作成し、職員一人一人が必要に応じた研修に参加できる体制を確立しているものの、令和2年度に関しては新型コロナウイルス感染症の影響から、「助成金関係業務研修」のみの実施となりました。令和3年度については、若年者を対象とした「業務間交流研修」等を開催しています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

初めて職業相談部門の窓口を利用される方が受付で困惑しないように、入口近くに案内カード付職業相談業務案内板を設置、利用者が受付で案内カードを提示することで、スムーズに窓口へ誘導できるよう工夫しています。また、高齢者の中には求人検索端末の利用を苦

手とする方もおられるため、紙媒体による求人情報冊子を作成の上、高年齢者向け閲覧スペースを設置したことに対象者の方から好評を得ております。

(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

令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、事業所訪問、面接会・セミナー等の開催等を中止するなど、従来の方法による求職者・求人者に対する支援サービスが十分に実施できない等の課題が見えてきました。

令和3年度については、ハローワークシステム刷新に伴うオンライン紹介等が開始されることから、求人・求職者マイページ登録の勧奨を行うとともに、オンライン職業相談について積極的に取り組み、ウィズコロナを見据えた能動的な支援サービスを積極的に展開していきます。また、就職件数の達成については、マザーズハローワーク業務、障害者及び学卒者の支援業務における担当者による個別支援により一定の成果（目標達成）が見られることから、職業相談部門においても、オンライン職業相談等を活用しながら担当者制による個別支援の充実に取り組んでいきます。

さらに、充足数の達成については、求人者に寄り添った支援を行うために求人充足会議の見直しを行い、職員等による事業所訪問、求人者への助言や求人条件緩和指導、求人内容の充実、雇用管理改善の相談・援助業務等を組合せた充足支援サービスを充実させるとともにオンラインを活用した求人者支援サービスにも取り組んでまいります。

なお、今後は、「事業所とのオンライン情報交換会」及びハローワーク三宮・西宮・伊丹と連携した「オンラインセミナー・会社説明会」を実施予定です。

(4) その他業務運営についての分析等

求人充足サービスとして人材支援総合コーナー（人材確保対策コーナー）では、介護ウィーク及び保育士の登録強化期間（最終日に面接会を開催）を設置、運輸関係においても、「タクシーあるある体験ツアー」を開催し、人材不足分野における求職開拓を実施の上、マッチングを行いました。今年度においても、コロナ禍の収束に伴い、積極的に取り組んで参ります。

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	紹介率	障害者の就職 件数	就職支援ナビ ゲーターの支援 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 びついた就職 氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	公的職業訓練 終了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
実績	2,799	2,977	1,813	103.2%	311	298	394	261	97	13,631	1,247
目標	3,712	3,897	1,763	116.3%	310	295	362	289	93	16,681	1,581
目標達成率	75%	76%	102%	88%	100%	101%	108%	90%	104%	81%	78%

※ 「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

ハローワーク尼崎 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	障害者の就 職件数	就職支援ナビ ゲーター(旧学 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 社員に結びつ いた就職氷河 期世代(35歳～ 54歳)の不安定 就労者・無業者 の件数	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
目標	3,359	3,574	1,885	116.3%	310	310	410	93.4	16,447	1,543	143

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> 求人検索端末利用者等来所者への相談窓口利用の促進 求職者担当者制による個別支援の実施
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 求人者担当制による充足支援の実施 未充足求人のフォローアップ
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 職業相談窓口への誘導 求職者担当者制による個別支援の実施 再就職手当の積極的な活用促進
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> 求職者担当者制による個別支援の実施 提案型の求人情報提供の実施
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 支援機関との連携による就職支援 雇用率未達成事業所への援助、指導による雇入促進 面接会、管理選考の実施
就職支援ナビゲーター(旧学卒ジョブサポーター)の支援による正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援 合同面接会、ミニ面接会の開催 就職支援ナビゲーターによる正社員求人の開拓

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアチャレンジ応援コーナー担当による個別支援 ・就職氷河期世代対象求人の開拓
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	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・関係機関への巡回相談の実施 ・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・電話、訪問等による求人開拓の実施 ・求人担当者制の実施
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・正社員求人を対象とした面接会、管理選考等の実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・担当職員による個別支援の実施 ・65歳以上を対象としたセミナー、面接会の実施

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

ハローワーク西宮では、「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者の早期再就職件数」の各指標を重点取り組み指標として、目標達成に向けた取り組みを行いました。

特に、近年急増傾向にあるシニア層の求職者及び子育て世代を含む女性求職者に対して、『事業所応募のための準備セミナー』や『就職面接会』を管内自治体と共催で開催するとともに、個別にきめ細やかな職業相談を実施し、計画的に就職に導くなどの就職支援に取り組みました。

また、コロナ禍においても、可能な範囲で職員等による事業所見学を行い求人企業から事業所情報を積極的に収集し、その情報を求職者に発信することにより、わかりやすい内容の求人を提供することでマッチングの向上を図り、地元企業の人材確保に努めました。

特に、医療・福祉分野や運輸などの人手不足感が強い業種の求人については、事業所見学、体験セミナーなどを積極的に実施するなど『企業を知る・仕事を知る』ことに努めました。

その他、一体的実施事業を共に運営する管下自治体のほか、エリア内の各郵便局（78局）とも連携し、地域に根差したハローワークをアピールすることに努めました。

重点的に取り組んだ上記3指標のうち、「就職件数」「充足件数」については、目標を達成することができませんでしたが、「雇用保険受給者の早期再就職件数」については、目標を達成することができました。また、「公的職業訓練修了3か月後の就職件数」については、目標を大幅に上回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

利用者により満足いただくため、職員のスキルアップに加え、サービス改善をメインとした所独自研修を実施するなど、組織全体のサービス能力向上に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

オンライン面接の受け方講座（西宮サポステ）を視察し、所内で共有したほか、同サポステと共催でセミナーを企画・制作し、ネット上に動画配信するなど、新型コロナウイルスとの共存を見据え、イベントの開催方法に新たな手法を導入するための様々な検討・活動を行いました。

(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

令和2年度は、求人担当者制等求人充足支援サービスに取り組んできましたが、求職者に来所いただくことが難しいとの課題が見えてきました。

令和3年度においては、オンラインサービス等も活用し、求職者ニーズに沿った事業所からのヒアリングを行い、求人や職場の魅力を広く発信することに取り組めます。

また、増加が予想される新型コロナウイルス感染症の影響による離職者をはじめ、一人一人の求職者に対してより丁寧な個別相談に取り組む、積極的な就職支援と職業相談の充実・強化を図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

地域の雇用に関する課題や要望に的確に responding していくため、自治体及び事業主団体等との連携をさらに深め、人手不足分野にかかる求人充足支援及び管内企業の人材確保支援や、潜在求職者を含む就職希望者へのハローワークの利用促進と就職支援に取り組んでまいります。

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	紹介率	ハローワークの 職業紹介により、正社員に結びついた就職 氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の就職 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	生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件数
実績	3,393	3,219	2,919	107.4%	381	12,073	1,232	397	345	94%	201
目標	4,170	3,661	2,426	113.9%	512	14,678	1,534	525	325	93%	200
目標達成率	81%	87%	120%	94%	74%	82%	80%	75%	106%	101%	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

ハローワーク西宮 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	障害者の 就職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた 就職氷河期 世代(35歳～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数	公的職業訓 練の修了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
目標	3,774	3,357	2,593	113.9	525	519	371	93.4%	14,473	1,497	226

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	・求職者担当者制による就職支援 ・面接会等の開催 ・求人情報の積極的な提供
充足件数(常用、受理地ベース)	・職員による事業所訪問の実施 ・求人受理時におけるコンサルティングサービスの実施 ・求人充足会議による早期充足への取組
雇用保険受給者の早期再就職件数	・認定日職業相談の充実 ・初回講習の充実 ・早期再就職支援セミナーの開催 ・担当者制による就職支援の実施
求職者に対する紹介率	・求職者ニーズ及び個々の状況に合わせた職業紹介の実施 ・求人充足会議対象求人等求人情報の積極的提供
障害者の就職件数	・法定雇用率未達成企業に対する達成指導の実施 ・各就労支援機関等との連携の推進
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	・チーム支援等による就職支援の実施

公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	・訓練修了者に対する情報提供及び進捗状況の把握
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	・マザーズコーナーにおける予約制、担当者制による職業相談の実施 ・自治体との連携による就職支援の実施
正社員求人数	・正社員求人のメリットの周知 ・求人担当者制によるフォローアップ
正社員就職件数	・正社員求人にかかる情報誌の作成及び求職者への積極的な応募勧奨 ・正社員求人を対象とした面接会等の開催
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	・シニア向け求人の確保 ・面接会等の開催

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」、「充足件数」、「雇用保険受給者早期再就職件数」の目標達成を最重要事項と位置付け、各月の紹介目標件数を意識して取り組みました。

年度前半はコロナ禍で来所者に対する紹介件数が思うように増えなかったところですが、年度後半は効果が見え始め、結果「就職件数」、「充足件数」について、月毎の紹介目標件数を上回る月が出始めたことにより、目標を達成する月が増えてきました。

「雇用保険受給者早期再就職件数」については、目標を達成しました。窓口利用者に対して職業相談のみで終わらず、できる限りニーズに合った求人を提供して応募に結びつけるよう努めた結果と考えています。

・各項目の取組では、コロナ禍の中で7月頃までは職業紹介に至らず、目標紹介件数の確保に苦慮したところですが、その後は能動的なマッチングと担当者制による職業紹介が進んだ結果、年度中盤から改善が見られ、4項目（生活保護受給者等の就職件数、障害者の就職件数、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数、正規雇用に関わった氷河期世代就職件数）で目標を達成しました。要因として、地域の支援機関や自治体、各種学校、人手不足の事業所との連携を積極的に行ったこと、小規模・小人数によるミニ面接会や説明会等を多数企画して開催したことなど、創意工夫をした結果によるものと考えています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・当所では、職員の専門性を向上させることを目的に業務研修を計画し、令和2年度に9講座を実施して資質向上を図りました。令和3年度も同様に研修計画を策定、10月末までに6講座を実施し、各業務の理解を深めるとともに、接遇マナー向上研修を実施し、利用者の満足度を向上させる取組も行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・新たに「CS（カスタマーサービス）検討委員会」を立ち上げ、来所される方の目線を意識して庁舎内外におけるポスター類の掲示方法、パンフレット類の配布方法などの検討・実施し、利用者サービスの改善を図りました。

（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

・前年度まで実施していた各種のイベントが新型コロナウイルス感染拡大防止のために中止せざるを得ず、特に一定の成果を挙げていた多数

の求職者が集まるイベントの開催中止の影響は大きく、代替手段で行う必要が生じました。そこで年度後半から小人数による3密を避けたイベントを取り組みました。

・障害者の就職支援を担当する部門では、基礎疾患があり来所を躊躇する利用者が多い中で、1日1社限定の予約制による感染防止を施した「チャレンジ面接会」の開催等で事業所と障害者との出会いの場を提供しました。また、人材不足分野の事業所を対象としたミニ面接会等を開催したことや、求職者支援の一環として行っていたセミナーの内容を見直し、小人数制により開催しました。求職者には来所を求めず、電話による相談を積極的に周知して実施したことや、ZOOMを利用したりリモートによる職業相談も開始するなど、コロナ禍での制約を受ける中でも「やれることはやっていく」ことを積極的に実施しました。

・新たに「CS（カスタマーサービス）検討委員会」を立ち上げ、来所される方の目線を意識して総合案内や庁舎内外の掲示方法、パンフレット類の配布方法などの検討・実施し、利用者サービスの改善を図りました。

今後においても同様に取組を継続していきます。

（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症の影響により、離職者が増加する中、離職を余儀なくされた方等の再就職支援を迅速・的確に進めるため、求職者のニーズに合った求人の開拓を実施していきます。

・地域のニーズを的確に把握し、地域が抱える課題の解消を目指して管内自治体や関係機関と連携した取組を進め、地域密着型ハローワークを目指します。

・オンラインによる職業相談を推進するため、管内自治体や関係機関の要望を踏まえて機器等の環境整備を進めるとともに、担当する職員の資質向上を図ります。

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	紹介率	生活保護受給者等 の就職件数	障害者の就職件数	就職支援ナビゲーターの支援による 正社員就職件数	正規雇用に結びつ いた氷河期世代就 職件数	ハローワークの職 業紹介による、正社 員に結びついたフリ ーターの件数
実績	5,171	5,733	1,996	116.9	293	358	691	904	612
目標	6,134	6,891	1,782	123	281	356	682	512	1,084
目標達成率	84%	83%	112%	95%	104%	100%	101%	176%	56%

※ 「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

ハローワーク姫路 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の 就職件数	障害者の 就職件数	就職支援ナ ビゲーター (旧学卒ジョブ 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 結びついた 就職氷河期 世代(35歳 ～54歳)の 不安定就労 者・無業者の 件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	人材不足分 野の就職件 数
目標	5,551	6,319	1,905	123.0%	298	356	716	580	22,163	2,659	1,528

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	紹介成功率から毎月の紹介目標件数を定め、日々紹介件数を意識した進捗管理を行う。また能動的マッチングを行うために個別支援の件数を職員等に意識させ取り組ませる。
充足件数(常用、受理地ベース)	求職者情報を基にした求職者ニーズの高い求人の確保を求人者支援員等に意識させ取り組ませ、応募できる求人の確保により、目標達成を目指す
雇用保険受給者の早期再就職件数	早期再就職が求職者・求人者ともに優位なことを手続きの初期段階から意識させることにより、再就職手当等の活用を含めた周知と紹介あっせんを進める。
求職者に対する紹介率	職員には、新規求職者への早期のあっせんを意識させ、個別支援等も行いつつ、紹介率を上げていく。
生活保護受給者等の就職件数	ワークサポートの活用や自治体との連携を通じて、対象者への丁寧で根気のいる働きかけを行い、就職を促していく。自治体からの就労への要請も強く、重点指標に選定する。

障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就労支援機関との連携によるチーム支援の強化 ・法定雇用率未達成企業への指導と改善の働きかけ ・専門援助部門と雇用指導官グループとの連携強化充実
就職支援ナビゲーター(旧学卒ジョブサポーター)の支援による正社員就職件数	集中所としての地域の教育機関等への働きかけ、未就職対策等求められる部分も多く、それらの要求を適えつつ、目標値達成を行い取り組む。
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	氷河期世代への働きかけは地域でも喫緊の課題であり、特にコロナ禍での非正規就労を続ける求職者への働きかけを通じて地域と連携しつつ、取り組む。
正社員求人数	求職者ニーズを意識した充足できる求人確保を事業主に指導し、且つ事業所訪問等により付加価値のある情報を加えつつブラッシュアップもし、充足させていく取組を行う。
正社員就職件数	求職者ニーズの高い求人を積極的に受理し、能動的マッチングと担当者制による個別支援を行い、紹介を意識した相談を展開させる。
人材不足分野の就職件数	事業所情報の収集や有益な情報提供等とミニ面接会等の開催により、積極的に求職者に働きかけ、人手不足分野への応募を促していく。

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、マッチングの強化を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、所一丸となってハローワークの基本業務である「適切な職業相談・職業紹介」に取り組みました。窓口では、個々の状況やニーズを丁寧に把握し、希望に沿った求人情報の提供を行ったり、職員の見立てによる求人情報を積極的に案内しました。

しかしながら、コロナ禍の影響もあって最重要として掲げていた就職件数、充足件数については、ともに目標達成には至りませんでした。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上に向けた取組として、職員（非常勤職員を含む。）を対象とした業務研修を3回実施しました。研修目的は、現在担当している以外の業務に対する理解や更なる知識向上を目指したものです。

その結果、業務を進める上で不可欠な基礎知識はもちろん、業務全般について考える機会となり、自主的な業務改善に繋がりました。また、新規職員に対し、給付業務を他所で行う交流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

① コロナ感染防止のため、集合型の職員研修から所内メールを利用した求人編・求職編のペーパー研修を実施し、職員の資質の向上を図りました。また、職員間での業務検討会を共有ファイル上で行い、職員の意見をまとめ、職員・非常勤職員にメールで周知しました。

②元年度までは外部委託のセミナーのみで、コロナ禍でのオンライン実施であり会場が遠方であったが、2年度は安定所独自のセミナーをそれぞれのナビゲーターが交代で30回実施し、求職者が参加しやすいようにしました。

(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

令和2年度は、求人充足目標数3,166件に対して、実績2,715件となり、目標達成率は85%でした。常用就職目標数3,941件に対し、実績が3,509件となり、目標達成率は89%でした。その状況の中で、雇用保険受給者早期再就職件数実績と就職氷河期世代の不安定就労者、無業者の就職実績は目標を超えており、このコロナ禍で地道な就職支援が目標達成に結びついたと考えられます。

今後のサービス・業務改善の取組については、コロナウイルス感染防止の観点から密を避けるためZoom を利用してのオンライン相談、求職セミナーを実施します。また、求職者マイページを有効に活用してもらうため、利用方法についてのセミナーの実施を計画する予定です。コロナ禍において職業紹介を受ける求職者を確実に採用につなげるために、応募の際には必ず的確なワンポイントアドバイスを行う取組に努めます。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により自粛している雇用保険受給者にかかる初回認定日の全員相談を早期に再開し、早期再就職に向けた支援の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

今後は、求人者に対する助言・提案を積極的に行い、求職者に選ばれる求人票づくりを支援するとともに、ミニ面接会や事業所見学相談会などマッチングの機会を増やしていきます。

あわせて、求職者に対してハローワークの窓口利用のメリットを周知し、窓口利用者が増加するよう努めます。

また、有効求職者のうち60歳以上の方が約2割を占める状況にあることや、運輸、建設、警備、福祉分野の求人者においては、人材の確保が難しい状況にあることから、積極的に「生涯現役支援窓口」や「人材支援総合コーナー」を活用した就職支援に取り組めます。

このように地域の雇用に関する課題に応じていくため、自治体や事業主団体等との連携をさらに深めて、人材確保支援や就職支援に努めてまいります。

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	紹介率	障害者の就職件数	就職支援ナビゲーターの支援による 正社員就職件数	正社員に結びついた就職氷河期世代 の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	3,509	2,715	1,436	117.5	273	257	290	9,370	1,624
目標	3,941	3,166	1,329	116.7	273	244	280	9,992	1,731
目標達成率	89%	85%	108%	100%	100%	105%	103%	93%	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

ハローワーク加古川 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	障害者の就 職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	公的職業訓 練の修了3 か月後の就 職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	3,567	2,903	1,421	116.7%	273	317	212	9,852	1,689

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> 求職者個別担当制による職業相談の実施 ミニ面接会、管理選考の実施 求職者への積極的な情報提供の実施
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 求人充足会議を活用したマッチングの強化 充足の可能性を見極めた求人情報緩和指導、指導の徹底 事業所訪問で知り得た情報の職員間での共有化
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 初回講習時の説明内容の統一化 再就職手当シミュレーションを活用した意欲喚起 給付制限中の受給者への求人情報提供
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> 来所を促すための継続的な求人情報提供
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 障害者就職面接会の実施 関係機関との連携によるチーム支援 求職者のニーズに合った個別求人開拓の実施

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員求人情報誌の作成 ・正社員求人への応募の働きかけ
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテク加古川訓練校説明会を月に1回当所会議室において実施 ・求職者支援訓練、公共訓練の委託訓練の職業訓練受講給付金支給対象者については、ナビに支援対象者として振り分け、訓練受講希望手続きから訓練終了後3か月間、担当制で求人情報提供、セミナー参加勧奨等の就職支援を行う。
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・管内の団体に対する正社員求人の拡大要請 ・求人受理時、更新時等における正社員求人への転換の勧奨
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員求人情報誌の作成 ・正社員求人への応募の働きかけ

ハローワーク伊丹 就職支援業務報告（令和2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（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）及び補助指標（紹介率）を軸とし、その他、特に、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けやすい対象求職者の就職支援について、「ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の就職件数」及び「生活保護受給者等の就職件数」について、管内の自治体との連携を図りながら、重点的に取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、求職者担当者と連動したケース会議、ミニ勉強会を継続的に開催し、職員の職業相談スキルの向上に取り組みました。また、若手職員を対象に所内交流研修を実施し、次世代職員のハローワーク業務に必要なスキル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

求人者ニーズに的確に応えるため、求人事業所に積極的にアプローチを行い、求人票の記載内容の充実を図りました。これにより、ブラッシュアップされた求人は、「ピックアップ求人（職員が見てきました）」として所内掲示し、一層のマッチングの向上を図りました。

また、新型コロナウイルス感染防止、ハローワークの混雑回避の観点から、求職者のニーズに応じて、ハローワークへの来所を求めない電話による職業相談・職業紹介を実施しました。

(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・業務改善の取組について

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、ハローワークの利用に関して、来所を不要としたサービス提供のニーズが数多く寄せられました。

次年度においては、引き続き、電話による職業相談・職業紹介の実施に加え、オンラインによる職業相談・職業紹介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

長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により、令年度の管内の新規求人数が前年度と比べて 21.4%減少し、新規求職者数は、離職を余儀なくされる求職者の増加等により、2.9%増加しました。

この状況は、この先もしばらく続いていくものと見られ、次年度においては、管内の事業所に積極的にアプローチを行い、出来るだけ多くの求人を確保し、更なるマッチングの向上に努めていきます。

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	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	生活保護受給者等 の就職件数	障害者の就職件数
実績	2,489	1,562	1,202	120.7%	453	7,293	1,053	104	231
目標	2,968	2,039	1,296	116.4%	279	7,450	1,155	74	238
目標達成率	83%	76%	92%	103%	162%	97%	91%	140%	97%

※ 「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

ハローワーク伊丹 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の就 職件数	就職支援ナ ビゲーター (旧学卒ジョブ 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 結びついた就 職氷河期世 代(35歳~54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	2,686	1,870	1,385	116.4%	78	135	316	7,346	1,127

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数（常用）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者（個別）担当者制によるきめ細やかな就職支援の実施 ・ 個人のニーズに合ったオーダーメイド求人情報の提供 ・ ミニ面接会、管理選考会の実施
充足件数（常用、受理地ベース）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人者に対する訴求力がある求人票作成のための助言・支援の実施 ・ 求人担当者制による求人票作成から充足までのフォローアップの実施 ・ 職業相談部門と求人・企画部門による求人充足会議の充実・強化 ・ 未充足求人の要因分析と求人者に対する求職者ニーズのフィードバックの実施

雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職手当シミュレーションの実施 ・雇用保険受給者（個別）担当者制による職業相談の実施 ・受給資格者に対するセミナー開催時、受給手続き直後の早期求人情報の提供 ・初回認定日における全員相談及び給付制限中の指定来所相談の実施
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・掲示求人（ピックアップ求人、職員が見てきましたコメント）等を活用した職業紹介の充実 ・求職者のニーズに応じた求人情報の提供及び求職者担当者制等によるきめ細かな就職支援の実施
生活保護受給者等の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体等との連携による対象者の誘導、巡回相談の実施
就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援対象者への求人票・イベント情報等の提供及び個別相談の実施 ・大学等への定期的な訪問による職業相談や各種セミナー、企業説明会、面接会の周知
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による職業相談及びチーム支援の実施 ・就職氷河期世代対象求人の提出勧奨及びピックアップ求人の庁舎内掲示及び該当求職者への情報提供
正社員就職求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・管内経済団体への要請 ・求人受理時における正社員求人への転換勧奨の実施 ・事業所訪問による良質求人（正社員）の確保
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用を希望する求職者に対する正社員求人応募への働きかけ ・初回講習、就職支援セミナーにおいて正社員求人への応募勧奨

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

- ・主要指標の3指標の目標達成に、まず先行指標となる職業紹介件数の把握を職員等に徹底的に刷り込み、幹部職員には、日々の進捗管理と状況の明示を行わせ、窓口職員には毎日の職業紹介目標件数を示すとともに日報を提出させることで、現在の状況を把握できるようにしました。
- ・コロナ禍において、経済活動の停滞等より求職者の増加が懸念される中、地域への働きかけを行い、地域のコミュニティセンターへの求人情報の提供を毎週金曜日に行いつつ、ハローワークの行う業務の広報に努め、利用者の拡大に努めています。また、地方自治体との顔の見える関係作りを行いつつ、ハローワークと地域が一体となり、所重点課題の目標達成を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・若手職員を対象として所内交流研修を実施し、マッチング技術の向上に向けて、職業相談部門の業務を経験させたほか、さらにコロナ禍により集団及び集合研修が実施されないことから、他所との交流研修を実施し、業務運営上の相違点を認識することで、自所の業務改善等の提案など次世代職員の総合的な資質の向上を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・コロナ禍で実施できなかった事業所説明会や見学会の代替えとして、パーティションの空きスペースを活用し、各事業所の特性を表したポスターやチラシなどを掲載することで、利用者にわかりやすく、興味を持っていただける案内を行いました。（人材支援総合コーナー）
- ・大規模な面接会が実施できなかったことから、所内会議室で実施可能な管理選考を、感染状況に注意を払いながら開催することで事業所サービスを行い、運営上のノウハウも蓄積す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

令和元年度末から続く新型コロナウイルス感染拡大により、就職活動の自重、来所勧奨の手控え及び事業所訪問の自粛等があり、相談件数、紹介件数及び充足数と大きく減少していることから、今後は感染状況に注意を払いながら、予約相談や電話相談・紹介に加え、令和3年9月のハローワークシステム刷新の追加リリース第2弾で可能となる、オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募への対策として、求職者マイページ及び求人者マイページの開設の積極的な提案を図ります。

また、事業所訪問を職員が見学し、撮影した画像や感想とともに、求人票を「Pick up!!求人」として所内に掲示するほか、求人充足会議の代替えとして、職員が開拓し、選定した正社員求人の「おすすめ理由」等を付して所内で掲示することや、選定した求人は応募状況・充足状況等の進捗管理を職業相談部門と連携して行い、所内会議室でのミニ面接会を実施することで、求人充足（事業所サービス）及び正社員就職者数の増加を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

・当所の求人が製造業や医療・介護のサービス業を中心とする人材不足分野の募集が多く、求人充足が厳しい状況であるが、人材支援総合コーナーを中心に求人部門と職業相談部門がより密接に連携しつつ、加えて自治体との連携をより強化し、地域の需給調整機関としての役割を果たしていきます。

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	紹介率	正社員に結びつ いた就職氷河期世 代の件数	正社員求人数	正社員就職数	生活保護受給者等 の就職件数	生涯現役支援窓 口で65歳以上の就 職件数
実績	2,990	2,291	1,747	122.1%	549	8,359	1,311	217	125
目標	3,621	2,690	1,382	130.3%	250	8,765	1,543	194	120
目標達成率	82%	85%	126%	93%	219%	95%	85%	111%	104%

※ 「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

ハローワーク明石 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の 就職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	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
目標	3,277	2,467	1,477	130.3%	205	283	8,642	1,506	135

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の就職目標件数に対し、就職率から得られる職業紹介数の月毎の目標数を示し、日々職員・非常勤職員に意識させ、進捗管理する。 ・求職者担当者制(職員3名/月、就職支援ナビ10名/月)の進捗管理の徹底を行う。
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票、求職票とも記載内容のルールの徹底と充実。 ・求人充足会議の充実、未充足求人のフォロー等。 ・ジョブコンシェルジュサービスの更なる充実を図る。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・「初回就職支援講習会」の内容の改善と早期再就職意欲喚起の取組。 ・特に給付制限を受ける受給者への再就職手当の支給を意識させた職業相談の展開。

求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・パート求人から正社員求人への転換。 ・事業所訪問から得られた事業所情報を対求職者への情報提供としてのジョブコンシェルジュサービスの更なる展開と充実。 ・雇用保険受給者への相談窓口への誘導強化と担当者制による能動的なマッチングの強化。
生活保護受給者等の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体への対象者の誘導強化 ・担当者制による就労支援プラン作成、カウンセリング、職業相談の充実強化
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・氷河期世代を対象とした正社員求人の確保およびミニ面接会等の実施 ・担当者制による職業相談の実施
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所訪問(電話開拓など)や求人受理時での正社員求人のメリットの働きかけの強化 ・非正規雇用から正社員求人への転換勧奨の継続的な働きかけ
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員求人に特化した面接会、管理選考等の実施 ・非正規就労を希望する求職者への正社員求人への応募勧奨 ・双方向による求職者担当制による相談と職業紹介の強化
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者の選定および「チーム支援」による支援 ・紙媒体での求人一覧表の提供及びファイルの常設 ・高齢求職者給付金受給者(特に65歳以上)の認定日における、窓口誘導、就労支援の実施

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

当所管内では、従来から若年者の流出等や少子高齢化の進展により人材不足の厳しい状況が続いています。

このような中、当所では、充足数の目標達成を最重要と考え、求人担当と紹介担当による求人充足にかかる会議の強化を図り、求職者のニーズを見極めながら対象求人をリストアップし、求人事業主に対して求人内容の見直し・要件緩和等の働きかけなどを行うとともに、求職者への積極的な情報提供を行い、適格紹介による充足数増加に向けた取組を行いました。充足数は2,442件と目標の93%にとどまりましたが、求人充足会議は39回の開催で、対象求人件数360件、うち就職件数143件となりました。

また、地域課題である女性の職場環境の改善や女性の就業促進を図ることで若年者等の地元回帰を目指す自治体との連携を強化し、子育て女性等へのきめ細かい就職支援サービスの提供、自治体との共催による仕事相談会の開催、ハローワーク窓口（マザーズコーナー）による職業紹介マッチングに積極的に取組み、マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率について、目標の93.4%に対し96.7%と、成果をあげることができました。特に仕事相談会については自治体の保育施設と連携し、子どもを預けながら相談ができる相談会としました。参加者からは「ハローワークのやっていることを初めて知った。」「次回はハローワークで相談したい」などの評価をいただいています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上については、ハローワークのPDCA目標管理にかかる業務進捗状況を共有し、個々の職員がハローワークに求められる取組を検討の上、検討結果をフィードバックし、新たな取組や今できる業務は積極的に取り組めるよう継続的に意識向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

若年労働力の確保が年々厳しくなる中、管内有効求職者の約4割を占めるシニア層（55歳以上）の就職促進を図るため、求人事業主に対し電話や窓口で積極的に働きかけを行い、特化求人（60歳以上応援求人）への登録を依頼し、量的確保に努めました。対象求人を求人情報誌として定期発行し該当する求職者全員に配布するとともに、求人一覧表を庁舎入り口すぐのスペースに見やすく張り出し、積極的な応募勧

奨を行いました。また、求人票を印刷し、ファイルに入れ、待合室で閲覧可能にしました。令和2年4月のハローワークシステムの刷新に伴い、求人検索機の操作に戸惑いをもった求職者も少なからず見受けられたことから、当該サービスを継続して取組んでまいります。

(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

コロナ禍の緊急事態宣言下においては、求人開拓など企業への訪問が困難であり、また、セミナー・面接会が開催できないなど十分に事業主支援サービスが行えない状況の中、求人充足・マッチングに向けた取組みが重要なものとなっています。

令和3年度も引き続き求人充足会議の活性化を図り、週1回の開催とすることで目標の対象求人数を拡大して取組んでまいります。また、求職者担当者制によるマッチング支援について、職員への研修等を継続的に実施し、職業相談技法等のスキルアップを図るとともに適格紹介に努めてまいります。また、コロナ後の企業ニーズや求職者ニーズを把握しながら、オンライン相談やマイページ登録、オンラインでのWEB就職支援セミナー・就職面接会の開催など新たな取組みを進めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、長引くコロナ禍の中、当所管内の主要産業の一つである宿泊業、飲食業、小売業などは大きな打撃を受けました。令和3年度に入り求人数は若干増加傾向にありますが、一方で求職者の減少傾向が続いており、求人者と求職者のマッチングが進まない状況となっています。引き続き情勢を注視しつつ積極的な就職支援に努めてまいります。

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 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	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	生活保護受給者等 の就職件数
実績	2,503	2,442	710	90.0%	156	6,839	1,043	110
目標	2,850	2,606	756	92.1%	160	7,065	1,083	74
目標達成率	87%	93%	93%	97%	97%	96%	96%	148%

※ 「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

ハローワーク豊岡 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の 就職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	2,579	2,390	808	92.1	78	181	6,966	1,057

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	・職業紹介基本業務の確実な推進 新規求職者確保に努めながら、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求職者ニーズに合った的確な相談・紹介を実施する。
充足件数(常用、受理地ベース)	・積極的・能動的マッチングの推進 求人・求職双方のニーズを把握・反映させるため、求人充足会議の活性化とマッチングの強化を図る。
雇用保険受給者の早期再就職件数	・就職支援プログラムの推進 受給資格決定時等、早期再就職の優位性、プログラム活用のメリット等周知を強化し支援対象者を確保する。
求職者に対する紹介率	・求人票・求職票の記載内容充実 マッチングを効果的・効率的に実施するため、求人内容の見直しや条件緩和等助言を行うとともに、担当者制により

	求職者のニーズや課題を把握のうえ紹介へつなげていく。
生活保護受給者等の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・地域と連携した就労支援 自治体との連携を強化し、対象者の就労意欲喚起から相談、紹介、就職、定着までの一貫した支援を実施。
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の課題に応じた個別支援の実施 個々の適性、課題や状況を踏まえ、キャリアコンサルティングや能力開発、求人提供等計画的かつ総合的に支援を実施する。
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人確保と充足支援 正社員求人の確保に重点を置いた求人開拓と、求職者ニーズを踏まえた充足サービスの実施を行う。
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的・能動的マッチングの強化 求職・求人者ともに担当者制を実施し、積極的な職業紹介及び求人充足サービスの強化を図る。

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、利用者から信頼され、地域に必要な需給調整機関として機能していくため、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングを推進することとし、求職者担当者制による就職支援の実施、ツアー型面接会、ミニ面接会の開催、地方自治体等と連携した就職面接会等の共同開催、人手不足分野の保育等の説明会の開催、求人受理時におけるコンサルティングサービスの実施、求人票の仕事内容欄等の記載内容の充実等の取組を行ったほか、所重点項目においては「就職件数（常用）」の取組の目標達成を最重要課題と考え、特に重点的に進めました。

- ・求職者担当者制による就職支援の実施 支援対象者数：270人 就職件数：165人
- ・事業所見学会(ツアー型見学会及び面接会)を開催。開催回数：4回、参加求職者：13人
- ・地方自治体等と就職面接会等の共同開催 開催回数：5回 就職者数：20人
- ・西脇市、小野市、加西市、多可町と連携にして人手不足分野である「認定こども園就職フェア」等を年間6回開催したところです。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上のため、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に1名を推薦し、国家資格キャリアコンサルタントの受験結果を待っています。

新規採用職員の資質向上を図ることを目的として他所における業務の進め方等を参考とするため、研修の一環として出張させ、業務の進め方等について意見交換を実施しました。また、職業相談部門内においてキャリアコンサルティングによる職業相談技法の研修を実施し、求職者担当者制による相談技法の向上を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者・求人者から直接見える所内の整備や各種イベント等を中心にサービス改善等を図るため、掲示物を見直し、利用者 に分かり

やすい窓口案内、イベント情報案内、ポスター類の掲示に努めました。

特に求職者向けの求人情報誌について、従来の情報誌をより内容を洗練させる、能動的な求人情報の提供が行えました。

・能動的な求人情報の提供 令和2年度 目標数 12,000件、実績 19,896件

雇用保険受給者の認定日の職業相談の見直しを図り、職業相談部門担当者による全員相談を実施することにより雇用保険受給者の求職活動の状況を早期に把握し、求人情報の提供に努めることにより、早期再就職の促進を図ることができたと思います。

また、雇用保険受給者の自己就職による就職届けが多くあることを受け、就職経路などのアンケート調査を実施し、ハローワークとしての問題点の把握と不足しているサービス内容等の把握に努めました。

(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

令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響により、来所する求職者が減少し、窓口相談や就職面接会の開催等にも多大な影響を及ぼしたところであり、令和3年度についても同様な状況が予測されることから、従来の来所勧奨型職業紹介から、通信等を活用したオンラインによる職業紹介を行うため、求人者、求職者の新規登録時のマイページへの登録干渉を積極的に行います。

また、ハローワーク作成の求人情報誌等のさらなる活用を目指すため、当所のホームページの見直しを図り、管轄内の4市1町のホームページともリンクさせることで、ハローワークに来所しなくても求人情報誌が見られるような仕組みを構築します。

当所を利用する求職者は高齢者やパート希望の女性求職者が比較的に多いことから、求人情報提供端末の利用者が減少傾向で推移しているため、情報提供の方法について検討した結果として、一部紙媒体による掲示方法を行ってきたところですが、今後のオンライン紹介等の導入により来所者が減少することも考えられるため、個別支援による求職者担当制を充実させ、的確な求人情報の提供に努めることが必要と考えています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業所訪問や面接会等の開催が思うように実施できませんでした。特に地方自治体等と連携した面接会については、一昨年の半分程度の5回しか実施できなかったため、就職者数も同様に半減し、20人と低調な結果となってしまいました。今後は開催方法について検討し、就職者数の向上を目指します。

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 特記事項

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止と、雇用保険受給者の早期就職促進を目的として、来所時の認定方法について見直しを行い、認定時のフロアと受給資格者証の返却時のフロアを別階にすることにより、ハローワーク来所時の不安を払拭するように努めました。

また、受給資格者証の返却までの待ち時間については、各種パンフレットや求人情報誌を提供するほか、職業訓練に係る動画を放映し、今後の就職活動に役立てられる情報提供を積極的に実施しました。

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	紹介率	就職氷河期世代の 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 就職件数
実績	1,955	1,785	655	106.0%	120	5,344	868	86
目標	2,228	2,040	628	99.7%	130	6,598	924	57
目標達成率	87%	87%	104%	106%	92%	81%	93%	150%

※ 「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

ハローワーク西脇 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	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
目標	2,016	1,871	671	99.7%	147	6,506	902	65

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対し担当制による就職支援の実施。 ・就職面接会、ミニ面接会、求人情報誌の積極的な提供を行い、併せて地方自治体等連携した就職面接会等の実施。 ・雇用保険受給者に対する全員相談の実施。
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議を実施し、求人担当者制による事業所情報の把握。 ・事業所情報について、所内での情報共有。・管理選考、ミニ面接会の実施。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・受給資格決定時に早期の段階から、就職支援メニュー、早期就職のメリット等の周知による再就職意欲の喚起。 ・雇用保険受給者の全員に対し、窓口相談の実施
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・新規求職者に対し重点的に職業相談、求人情報の提供等を行い、積極的な紹介を実施する。

<p>ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対する、担当者制による就職活動の支援。 ・求職者に対し、キャリア・コンサルティングを通じ自己理解・職業理解の促進を深め正社員となるため支援の実施。 ・就職面接会への誘導。
<p>正社員求人数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管内経済団体への要請。 ・求人受理時における正社員求人への転換勧奨の実施。
<p>正社員就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対し求人情報等の積極的な提供 ・求職者に対し、キャリア・コンサルティングを通じ正社員につながるための支援の実施。 ・就職面接会等の実施
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢求職者に対し、シニア求人等の情報提供。 ・生涯現役支援窓口の設置。

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

良質な正社員求人確保を念頭に置き、事業所に対し、非正規雇用求人への正規雇用求人への転換を積極的に働きかけるほか、求職者に対しては、担当者制により本人との信頼関係を構築しつつ、本人の就職への課題や就職活動状況などを綿密に把握し、職業相談窓口での希望条件にマッチした求人の情報提供を積極的に行うよう取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症による影響もあり、正社員就職件数は目標数である527件に対して、473件となりました。今後は、求職者に対する紹介率の向上及び相談件数・紹介件数の確保の取組として、ハローワークインターネットサービスにはない情報及び課題解決支援サービスの提供を広く周知することでオンライン登録者を呼び込み、就職可能性を高めるサービスを提供するため、求人票や企業ホームページでは知りえない事業所登録情報を蓄積・共有する体制をこれまで以上に強化し、ハローワーク利用登録者に積極的に支援を行っていきます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

研修による労働関係の幅広い知識を吸収させるとともに、求人者と求職者を的確にマッチングさせるため、キャリア・コンサルティング研修への参加や電話等による事業所情報の収集に積極的に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、不安定就労者・無業者を、ハローワークの職業紹介により正社員に結びつけることを最重要と考え、正社員求人を積極的に確保するとともに、正社員就職を希望しているが不安定就労の期間が長いことなどにより課題を抱える若年者に対して、担当者制による個別支援や所内におけるミニ面接会の開催などを実施しました。その結果、目標就職件数の79件に対して、147件を正社員就職に結びつけることが出来ました。

(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

当所においては、コロナ禍においても有効求人倍率が高い水準で推移しており、人材確保対策が重要課題です。正社員求人をはじめとした良質求人の確保、就職支援はもとより求人に対する紹介率を向上させるため、職業相談窓口への誘導を積極的に実施し、能動的に求人提案を展開するなど、求職者担当者制による課題解決支援等のきめ細やかな個別支援の強化を図るとともに、利用者目線に立ったサービス改善に努めてまいります。

また、管内企業の労働力確保と若者の地域定着を図るため、就職面接会の開催時期の前倒しや求職者が参加しやすい会場への変更を行うほか及び近隣のハローワーク等や各関係機関との連携を更に強化したオンライン相談を推進してまいります。

(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症の影響もあり、求人は減少し、求職者は増加したにも関わらず他の地域と比べて依然として有効求人倍率が高く人材不足感が強いことから、管内の県民局をはじめ、地方自治体、事業主団体、主要企業等と連携し、合同就職面接会等の開催など人材確保対策に取り組みました。結果として、就職件数は目標の1,308件に対し、実績1,208件となりました。今後は、良質な求人の確保や潜在的な求職者の掘り起しの取組みを強化することとします。

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	紹介率	ハローワークの職業紹介 により正社員に結びつい た就職氷河期世代の不安 定就労者・無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	生活保護受給者等 の就職件数
実績	1,208	1,167	350	79.5%	147	4,131	473	74
目標	1,308	1,222	361	93.7%	79	4,641	527	74
目標達成率	92%	95%	96%	84%	186%	89%	89%	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

ハローワーク洲本 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	生活保護受 給者等の 就職件数	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	1,184	1,121	386	93.7	78	89	4,576	514

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	・求職者担当制による職業相談、職業紹介の実施 ・求職者の職業相談窓口利用促進 ・ミニ面接会の開催
充足件数(常用、受理地ベース)	・求人受理時におけるコンサルティングサービスの実施 ・求人票の記載内容の充実 ・求職者に対する管内求人への積極的な応募勧奨
雇用保険受給者の早期再就職件数	・担当者制による早期再就職支援 ・セミナーなどによる早期再就職の意識啓発
求職者に対する紹介率	・求職者ニーズに基づく求人内容のコンサルティングの実施 ・求職者への求人情報提供を実施 ・職業相談における早期就職の意欲喚起 ・キャリアコンサルティングによる就職支援
生活保護受給者等の就職件数	・地方自治体との連携による就職支援 ・求職者担当制による職業相談、職業紹介の実施

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による職業相談、職業紹介の実施 ・非正規雇用の就職希望者に対する正社員就職への意識啓発 ・正社員求人を対象としたミニ面接会の開催
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・経済団体等への正社員求人申し込みの要請 ・求人者に非正規雇用求人を正社員求人へ転換勧奨
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による職業相談、職業紹介の実施 ・非正規雇用による就職希望者に対する正社員就職への意識啓発 ・正社員求人を対象としたミニ面接会の開催

ハローワーク柏原 就職支援業務報告（令和2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、丹波地域の少子高齢化といった構造的な問題と福祉分野の人材不足の解消に向けて、地域の人材確保を図ることが重要と考え「正社員就職件数」及び「福祉分野の就職件数」の向上に重点をおいて取り組みました。

そのためには、「正社員求人」の確保を図ることが必要であるため、求人受理時に求職者の動向等を説明、非正規雇用求人から正規雇用求人への転換を積極的に働きかけるとともに、求人者向けのガイドブック「事業所のみなさまのためのハローワーク柏原利用ガイドブック」を新たに作成し、魅力ある求人票づくりのアドバイス等を行いました。また、福祉分野の人材確保を図るために、地方自治体、社会福祉法人連絡協議会等と連携し、人事担当者向けの人材確保対策セミナー、介護体験セミナー及び就職面接会を開催しました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症による影響もあり、正社員求人数、正社員就職件数及び人材不足分野の就職件数については、目標を下回る結果になりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は小規模所であり、一人の職員が多岐にわたる業務を担当していますが、業務繁忙時などは担当業務だけではなく、それ以外の業務にも対応できるよう業務検証会議等において担当業務以外の情報を共有するように努め、新しい知識等を習得できるよう取り組んでいます。また、求職者へのきめの細かい就職支援を行うため、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に1名を受講させたほか、労働基準監督署職員を講師とした労働基準法の研修会を開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染症が拡大している状況にあっては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、求人者・求職者に対して来所によるハローワークの利用を積極的に進めることができない環境にあるため、すでに求人者マイページの登録を行っている求人者に対しては、求人者マイページの積極的な活用の促進を図り、また、求職者に対しては、求職者マイページ機能の周知と利用登録に向けての取り組みを行いました。

(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

新型コロナウイルス感染症の影響により改善傾向が続いていた雇用失業情勢に変化が見られますが、当地域においては人材確保が大きな課題となっており、地域の活性化のためには、特に若年者の人材確保を図る必要があります。そのため、正社員求人を中心とした求職者のニーズの高い職種・業種に重点をおいた求人の確保を行い、求職者マイページを活用した情報提供等に努めるなどきめ細やかな就職支援に取り組みます。また、高齢化社会に伴い医療・福祉分野のニーズがさらに高まることが予想されるため、深刻化している医療・福祉分野の人材不足の解消に向けて求人の充足に取り組みます。

(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症の拡大防止の観点から例年開催している多数のセミナーや面接会が中止、縮小となったこともあり、求人者と求職者のマッチング機能としての役割を十分に果たせていない状況でありましたが、引き続き地方自治体や事業主団体と連携を図りながら、企業の人材確保と求職者支援を行い、地域の発展に取り組んでいきます。

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	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,236	1,179	401	84.3%	96	3,218	502
目標	1,507	1,406	383	92.8%	97	4,042	566
目標達成率	82%	83%	104%	90%	98%	79%	88%

※ 「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

ハローワーク柏原 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	1,364	1,289	409	92.8%	110	3,985	552

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制によるきめ細やかな職業相談の実施 ・求職者ニーズにマッチした能動的マッチングの実施 ・求職者ニーズにマッチした求人情報等の提供 ・ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の充実によるマッチング機能強化 ・求人充足サービスの強化のためのコンサルティングサービスの実施 ・ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施

雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・緊要度の的確な把握によるきめ細やかな職業相談の実施 ・求職者ニーズにマッチした的確な求人情報の提供 ・早期再就職の意欲喚起による個別支援の実施
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制によるきめ細やかな職業相談の実施 ・求職者ニーズにマッチした能動的マッチングの実施 ・求職者ニーズにマッチした求人情報等の提供 ・ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者の立場にたったきめ細かい職業相談の実施 ・対象者のニーズに沿った公的職業訓練等の情報提供及びあっせん ・履歴書や職務経歴書といった応募書類の作成支援
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人者支援員による正社員求人の開拓の強化 ・求人受理時における正社員求人転換の強化 ・求人充足会議で職業相談部門と情報を共有し、充足に重点をおいた求人開拓の強化
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・紹介時における正社員求人への応募転換の誘導強化 ・ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施 ・雇用保険説明会等における正社員就職のメリットの周知強化

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、充足件数の目標達成を最重要と考え、求人充足会議を週1回開催し、職業相談部門と求人部門が情報を共有し、求人充足状況の進捗管理に取り組みました。その結果、充足率は令和元年度の14.3%から令和2年度に15.4%にアップしました。また、庁舎内に掲示する新着求人について、求人票を求職者ニーズが多い「正社員求人」「マザーズ求人」「シニア向け求人」に分けてパネルごとに見出しをつけ、アピール箇所をマーキングするなど、来所者の目に留まりやすいよう整備を行いました。このように、求人充足支援サービスや求職者のマッチングに取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症による影響もあり、就職件数目標2,284件の目標に対し、1,840件となりました。今後は、紹介成功率の向上に向けて質の高い職業相談を目指してまいります。

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、雇用環境・均等部による「働き方改革」や「労働関係法令」に関する研修を若手職員中心に行いました。加えて、ハローワークの職業相談等においては、求人票についての知識が必要になることから、求人部門による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

新型コロナウイルス感染症拡大防止策として、窓口のパーテーション設置、入口付近の消毒液の設置、換気の実施、共有パソコン等の消毒などあらゆる対策を講じてきました。その上で、ミニ面接会や管理選考会を実施しました。

(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・業務改善の取組について

コロナ禍においては、ハローワークへの来所を躊躇する方もおられるため、令和3年9月に実施予定であるハローワークシステム刷新を踏まえて、求人者及び求職者の利便性の向上に資するため、求人者マイページや求職者マイページの周知・登録勧奨を強化していきます。また、予約制の職業相談を行い、担当者制による個別支援の充実に努めます。さらに、充足数の達成については、職員等による事業所訪問による情報の収集や求人内容の充実、求人者への助言、面接会等の積極的な開催等、きめ細やかな求人充足支援サービスの充実に努めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

三木市ふるさとハローワークを含め、ハローワークの活用促進を図り、地域において必要な支援が求人者や求職者に届くように取り組んでまいります。

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	求職者に対する紹介 率	ハローワークの職業紹介 により正社員に結びつい た就職氷河期世代の不安 定就労者・無業者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	公的職業訓練修了3 か月後の就職件数
実績	1,840	1,420	843	116.7%	142	4,825	820	115
目標	2,284	1,704	731	120.6%	179	5,613	936	101
目標達成率	80%	83%	115%	96%	79%	85%	87%	113%

※ 「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

ハローワーク西神 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	公的職業訓 練修了 3か月後の 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
目標	2,067	1,563	781	120.6%	203	115	5,534	914

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による職業相談の充実 ・ミニ面接会、管理選考、シニア面接会の実施 ・求人票記載内容の正確化、求職管理情報の充実 ・求人情報の積極的な提供
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議を活用した早期マッチングの実施 ・求人票記載内容以上の情報を管理情報へ集積 ・紹介期限到来前における未充足理由の分析と助言 ・求人受理時におけるコンサルティングサービスの実施
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職手当のシュミレーションの実施

	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援プログラムによる早期再就職支援
求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職票記入時における求職管理情報の充実 ・求職者への積極的な求人情報の提供 ・求職者担当者制による職業相談の充実 ・求人票の仕事内容欄の充実 ・求職者マイページの登録勧奨
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者制による職業相談の実施、職業訓練のあっせん ・就職氷河期世代を対象とした求人確保
公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講中からの求人情報提供及び職業相談の実施 ・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人受理時における正社員求人への転換の勧奨 ・トライアル雇用を活用した正社員求人の確保 ・管内経済団体、事業主等への求人要請
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員求人を主とした求人情報の提供 ・正社員求人を対象とした管理選考等の実施 ・窓口におけるプラス1サービスによる正社員求人への応募勧奨

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3指標である「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者早期再就職件数」の向上を重点課題として、以下の取組を実施しました。

- ・ 雇用保険受給者には、ハローワークが提供し得るあらゆる支援メニューのなかから、個々の状況に応じた就職支援を実施しました。また、初回講習時及び職業紹介窓口において早期再就職のメリットを丁寧に説明するとともに、再就職手当を受給した場合の総収入に係る比較シミュレーションを提案するなどの取組も実施しました。
- ・ 採用の可能性を高めるために、職業紹介時に応募書類の作成、面接時の注意事項をまとめたチェックリストをお渡ししました。
- ・ 就職支援講座「応募書類基礎講座」「職務経歴書作成講座」「面接講座」を開催し、求職者に対し積極的に受講を勧奨しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は、小規模所であることから、日常に起こる様々な課題に対して、適宜ミーティングを実施することにより、速やかな課題解決とともに情報共有し、利用者サービスの向上を図っています。

また、雇用保険関係業務、求人業務、助成金業務においては、労働基準法が密接に関係しているため、労働基準監督署の職員を講師として労働基準法の研修会を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

所内の美化に努めるとともに、庁内の求人掲示については、画像情報と求人票をセットした掲示板や求職者ニーズが高い条件の求人をまとめた求人情報（セレクト求人）の掲示板を設置することで、利用者にわかりやすい案内ができるよう改善しました。

また、高年齢求職者の割合が高いことから、高年齢者の採用に前向きな求人のみを掲載する求人情報誌の発行とあわせて、求人を紙媒体で閲覧できるファイルを作成し、常備しています。さらに、商工会議所会員企業で感染症専門医監修のもと独自の認証を受けた事業所については、求人票に『「職場の安全・安心サポート事業」実施事業所（商工会議所）』と記載し、地域をあげて感染症対策をしっかりと行っている

ことをアピールしました。

(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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、大規模なセミナー、就職面接会が開催できず、利用者サービスの低下となりました。

今後は、システム刷新による新機能である「求職者マイページ」の開設を勧奨し、求人情報の提供を積極的に行い、感染予防対策として予約相談、電話相談、通信紹介を充実させ就職支援に取り組みます。また、就職面接会についても、感染予防対策を徹底し、小規模なものを当所会議室で開催し、就職機会の提供及び求人への充足に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

たつの市との雇用対策協定に基づき地元企業への就職を希望する新規学校卒業者や若年既卒者を対象とした就職説明会や中小企業の人材確保に向けたミニ就職面接会を開催します。

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	紹介率	ハローワークの職業紹介 により、正社員に結びつ いた就職氷河期世代の件 数	障害者の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,935	2,244	788	108.0%	216	169	6,744	1,300
目標	3,500	2,463	782	105.3%	200	184	7,257	1,405
目標達成率	84%	91%	100%	102%	108%	91%	92%	92%

※ 「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

ハローワーク龍野 目標設定及び取組概要（令和3年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介によ り、正社員に 結びついた就 職氷河期世 代(35歳～54 歳)の不安定 就労者・無業 者の件数	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
目標	3,168	2,259	836	105.3	226	7,155	1,371	93

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(常用)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者のニーズ等の的確な把握と求人情報の充実化を図り、能動的で的確なマッチングを促進する。 ・各職員が担当者となり、個人求人開拓、求人情報の提供等、積極的な就職支援策を実施する。(求職者担当者制)
充足件数(常用、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人担当と紹介担当による「求人充足会議」を毎週開催し、早期充足のための取り組みを協議し実施する。 ・各職員が担当者となり、求人充足サービスを実施する。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・リーフレットを活用した早期再就職の意欲喚起を行う。 ・就職支援プログラム実施による就職支援を行う。 ・初回認定日までに応募を希望する(検討対象を含む)求人の提出を促す取り組みにより、その求人から求職条件、緊要度を把握し、的確紹介に繋げる。

求職者に対する紹介率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者マイページ開設勧奨を積極的に行い、マイページへの求人情報、イベント等の情報提供を行う。 ・求人情報閲覧端末利用者を確実に窓口に誘導する。 ・求職台帳が無効となった求職者に対して、求人情報やイベント等の案内を行い、来所を勧奨する。
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティングの実施、職業訓練の斡旋を行う。 ・就職氷河期世代限定求人、歓迎求人を確保する。 ・事業主に対する各種助成金を活用し正社員を促進する。
正社員求人数	<ul style="list-style-type: none"> ・最近の雇用情勢や求職動向を踏まえた求人条件見直しの提案等、良質な求人の確保に取り組む。 ・正社員就職面接会を開催する。
正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援講座(当所主催)への積極的な受講勧奨を行う。 ・正社員就職面接会を開催する。 ・求職者担当者制を積極的に実施する。
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・年金受給者を含む高齢求職者の職業生活の再設計、相談、援助を実施する。 ・シニア再就職支援セミナーを開催する。 ・高齢者用求人確保を行い、積極的な情報提供を行う。

ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価・改善の取組 (概要)



目的

- ① ハローワークのマッチング機能に係る業務についての評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善を図る。
- ② ①について利用者にわかりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図る。

※ 令和2年度の評価については、新型コロナウイルス感染症の影響下であることに留意が必要である。

※ 令和3年度の目標値の一部は、兵庫労働局が独自に設定した目標値である。

マッチング機能に係る業務の指標

ハローワークのマッチング機能に係る業務の総合評価における指標を次のとおり定めて取組を実施します。

(1) 主要指標

中核をなす基本業務の成果を測定する指標

- 就職件数(常用)
- 充足件数(常用、受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

(2) 補助指標

業務の質を測定する指標

- 求職者に対する紹介率

(3) 所重点指標 (選定項目)

地域の雇用に関する課題等を踏まえ取組む業務に関する指標

- 生活保護受給者等の就職件数
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲ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ついた氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数
- ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数
- 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
- 人材不足分野(介護・看護・保育・建設・運輸分野)の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

～ハローワーク総合評価制度の全体像～

全国のハローワークが地域における課題等を踏まえ雇用対策に取り組む

4月から翌年3月まで

主要指標

- ・就職件数(常用)
- ・求人充足件数(常用・受理地ベース)
- ・雇用保険受給者の早期再就職件数

所重点指標

- ・障害者の就職件数
- ・正社員就職件数
- などの項目

補助指標

- ・満足度調査(求人者・求職者)
- ・紹介率(求職者)

所重点項目

- ・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の受講
- などの項目

各指標・各項目の
実績を評価

業務改善の見える化

↓
マッチング機能の更なる強化

翌年8月頃

ハローワークの評価を今後の業務改善に反映させる

4段階評価

非常に
良好
(1割)

良好
(3～5割)

標準的
(3～5割)
一部

計画的な
取組が必要
(1割)

結果として

- ・ハローワーク全体の業務の底上げ
- ・職員の資質の向上
- ・透明性の向上
- ・ハローワークに対する信頼感の向上

業務改善計画の策定 → 重点的な業務改善指導

～総合評価の構成～

全ハローワークで共通する指標による評価 (全所必須指標)	ハローワークごとの重点的な取組の評価 (所重点指標、所重点項目)
<p>主要指標 特に中核的な業務の成果を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">• 就職件数(常用)• 求人充足件数(常用・受理地ベース)• 雇用保険受給者の早期再就職件数	<p>所重点指標 必要性や優先度合いが、地域等により異なる業務の成果を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">• 障害者の就職件数• 正社員就職件数 <p style="text-align: right;">などの項目</p>
<p>補助指標 マッチング業務の質を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">• 紹介率(求人・求職者)	<p>所重点項目 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</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p style="text-align: right;">などの項目</p>

総合的に評価を実施

兵庫労働局における目標及び結果
【令和2年度の目標及び実績】

兵庫労働局

指 標	目 標	実 績
就職件数（常用）	50,524 件	40,939 件
充足件数（常用、受理地ベース）	46,953 件	38,725 件
雇用保険受給者の早期再就職件数	18,595 件	<u>19,805 件</u>
求職者に対する紹介率	116.5%	111.3%
生活保護受給者等の就職件数	3,069 件	<u>3,090 件</u>
障害者の就職件数	3,920 件	3,417 件
就職支援ナビゲータの支援による正社員就職件数	5,176 件	4,613 件
ハローワークの紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代（35 歳～54 歳）の不安定就労者・無業者の件数	4,168 件	<u>5,104 件</u>
ハローワークの紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	8,566 件	4,230 件
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	2,296 件	<u>2,654 件</u>
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	93.4%	<u>96.9%</u>
正社員求人数	160,366 件	139,109 件
正社員就職件数	20,240 件	17,484 件
人材不足分野の就職件数	12,240 件	10,659 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	1,576 件	<u>1,635 件</u>

※実績の下線は目標を達成したものを示しています。

※新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要です。

兵庫労働局における目標及び結果 【令和3年度の目標】

主要指標及び補助指標

都道府県労働局・ハローワークごとに計画を策定し、PDCAサイクルによる管理を行うもので、令和3年度の目標については、一部兵庫労働局独自に設定したもの。

※（ ）内の数値は令和2年度目標値

(1) 主要指標

・ 就職件数（常用）

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により常用就職した件数について、45,725 件以上（50,524 件以上）を目指す。

・ 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワーク（公共職業安定所）の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、43,058 件以上（46,953 件以上）を目指す。

・ 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、19,877 件以上（18,595 件以上）を目指す。

(2) 補助指標

・ 紹介率

ハローワーク（公共職業安定所）の新規求職者数に対する紹介件数の割合（常用）について、前年度実績（116.5%）以上の割合を目指す。

所重点指標

地域の課題を踏まえ、ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務に係る指標を選択し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※（ ）内の数値は令和2年度目標値

1 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、3,250 件以上（3,069 件以上）を目指す。

2 障害者の就職件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績（3,922 件）以上（3,920 件以上）を目指す。

3 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職件数

就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援した者のうち、正社員就職した件数について、5,435 件以上（5,176 件以上）を目指す。

4 ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35 歳～54 歳）の不安定就労者・無業者の件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代（35 歳～54 歳）の不安定就労者・無業者の件数について、4,720 件以上（4,168 件以上）を目指す。

5 ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、6,853 件以上（8,566 件以上）を目指す。

6 公的職業訓練の修了 3 か月後の就職件数

公的職業訓練の修了 3 か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、2,617 件以上（2,296 件以上）を目指す。

※ 令和 3 年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、令和 2 年 10 月から令和 3 年 9 月末訓練修了コースまでの数値とする。

7 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

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について、93.4%以上（93.4%以上）を目指す。

8 正社員求人数

ハローワーク（公共職業安定所）で管理する正社員である求人の数について、158,119 件以上（160,366 件以上）を目指す。

9 正社員就職件数

ハローワーク（公共職業安定所）で管理する特定の正社員就職の数について、19,753 件以上（20,240 件以上）を目指す。

10 人材不足分野の就職件数

人材不足分野への職種に就職した件数について、12,128 件以上（12,240 件以上）を目指す。

11 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数について、1,591 件以上（1,576 件以上）を目指す。

※令和 3 年度は、兵庫労働局独自に目標を設定して取組を行っています。