



熊本労働局発表

令和3年12月22日(水)

【照会先】

熊本労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 福山 幹也

職業安定監察官 前田 好浩

電話 096-211-1703

報道関係者 各位

令和2年度の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）の結果概要について

厚生労働省では、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から全国のハローワークを対象に、日常的な目標管理・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（※1）の評価結果等に基づく全国的な業務改善に取り組んでいます。

この度、令和2年度の評価結果がまとまりましたので公表いたします。

熊本労働局及び熊本県内ハローワークでは、この結果を踏まえ、更なる業務改善につながるよう一体となって取り組んでまいります。

（※1）

総合評価とは、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分類した上で、就職支援（マッチング関連）業務に関し、全ハローワークで共通する指標による評価とハローワークごとに地域の特性等を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善等に関する評価を総合的に勘案して実施するものです。

なお、令和2年度の評価結果については、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ご留意ください。

○ 全国及び熊本労働局内各ハローワークの評価結果

類型(※2)	評語	ハローワーク数 (全国)	熊本労働局内 各ハローワーク
類型1	非常に良好な成果	0	
類型2	良好な成果	224	熊本、天草、球磨、宇城 水俣
類型3	標準的な成果	194	八代、菊池、玉名、阿蘇
類型4	成果向上のため計画的な 取組みが必要	16	
合計		434	9

（※2）

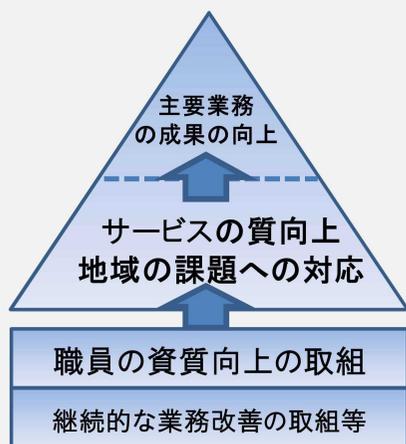
総合評価に当たっては、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、ハローワークごとに総ポイント数を算出した上で、各グループ内での総ポイント数等を比較・評価しています。

ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、審議会（労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局））にも報告。※ 令和3年度は、コロナ禍の影響を踏まえつつ、その実施方法を一部変更して実施
- (1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) 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 ハローワーク毎に、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 ハローワーク毎に、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

(2) 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、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



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。

(3) 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の強化を図るため、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

次年度以降も
(1)~(3)を実施

令和2年度ハローワーク総合評価結果概要

- 各ハローワークの総点数について、同一グループ内（注1）で**相対評価**（4類型に区分）を実施。
※ 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染動向がハローワークの業務に大きく影響を与えることが想定されたが、年度開始時に設定していた目標は変更せずに実施
- グループ毎の総点数の平均値等に基づき4類型に区分（注2）したところ、例年どおり、全体の9割以上のハローワークが「**類型2・3**」に区分。一方、**例年と比べ、「類型1」が無くなり、「類型4」が増加**。
※ 類型4に区分されたグループ毎の所数：（1G）4所、（2～3G）2所、（4～5G）4所、（6～8G）2所、（9～11G）4所。地域別では、12所が関東圏（茨城、埼玉、千葉、東京、神奈川）であり、うち6所が東京。



例年と比較し、目標を超える実績等をあげたハローワーク（「**類型1**」）はなかった一方で、目標達成状況が（グループ毎の）平均の8割未満であったハローワーク（「**類型4**」）が増加したことから、**コロナ禍であった令和2年度においては、ハローワーク総合評価における目標達成の難しさが伺える。**

評価		ハローワーク数	令和2年度 <small>注3</small>	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
類型1	非常に良好な成果		0	9	12	10	3	16
類型2	良好な成果		224	212	212	197	208	198
類型3	標準的な成果		194	212	213	227	217	207
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		16	1	0	3	0	6
			434	434	437	437	428	427

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・類型1・2のうち、総点数が満点以上*を類型1、それ以外を類型2と設定

・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る

** 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

注3 令和2年度評価結果については、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

(参考) 令和2年度ハローワーク総合評価結果と緊急事態宣言*発令日数との関係

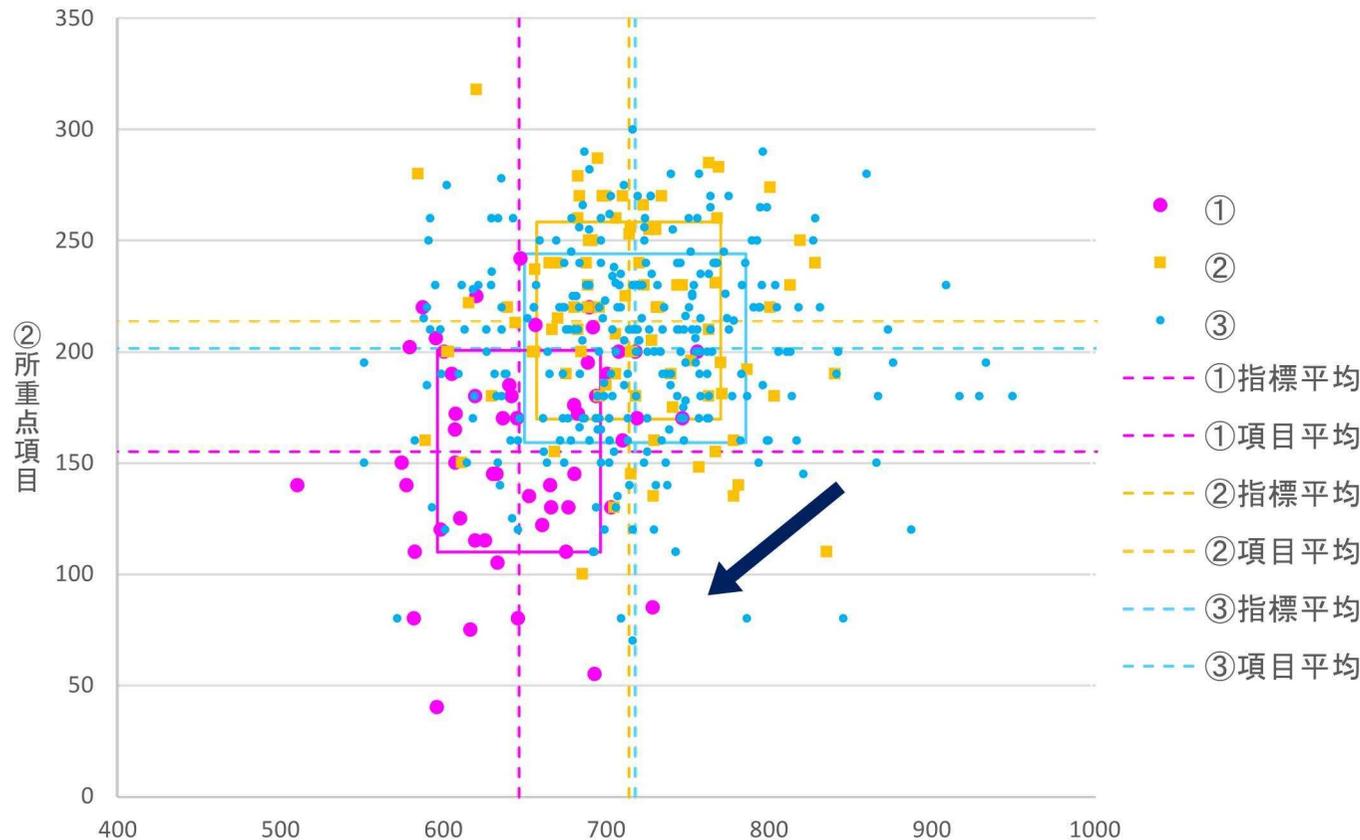
* 新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)第32条第1項の規定に基づき発出されたもの

- 緊急事態宣言期間の日数別の分布をみると、宣言が最初に発令された一都三県(①)において、他の地域(②③)と比較し、総点数が低い左下に多く分布している傾向がある。



各ハローワークを取り巻く状況は異なるものの、緊急事態宣言期間日数の多かった一都三県の状況を踏まえると、令和2年度ハローワーク総合評価においては、コロナ禍の影響により、総点数が押し下がったハローワークもあることが伺える。

緊急事態宣言期間の日数別 分布比較



令和2年度中の緊急事態宣言期間(日数)

①	埼玉県	122
	千葉県	
	東京都	
	神奈川県	
②	大阪府	91
	兵庫県	
	福岡県	
	京都府	
	岐阜県	
	愛知県	
③	栃木県	54
	北海道	40
	ほか35県	29

※日数は内閣官房ホームページを参考に公共職業安定所運営企画室において計算

ハローワーク 熊本 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

新型コロナウイルス感染症の影響から増加する有効求職者の就職と、引き続き人手不足状況の事業所求人等の充足を最重要に考え、減少する求人数の確保と充足に向けた支援に取り組みました。

求人係では主に電話により事業所との信頼関係を保ちつつ、情報収集と求人開拓を行いました。

また、これを利用促進の機会ととらえ求人者マイページの開設促進に取り組み、求職者が注目し応募したいと思う求人票の記載内容の充実に関する助言・援助を行いながら求人確保に努めました。

更に、求人充足サービス及び事業所リクエストに応えるため「求人充足会議」を開催し、求人部門及び相談部門から上席官等が出席し配下職員に対して周知・充足に向けた取り組みを指示するとともに、同会議を起点とした所内のコミュニケーションの活発化の役割も果たすなどして重点的な求人者支援を行いました。

求職者については、待ち時間短縮と同時に各種支援やきめ細やかな相談を目指し、求職者担当者制では認定日を利用した予約相談を充実させる取り組みを行いました。

また、全体の求人数が減少する状況下においても、医療・福祉、保育、建設、警備、運輸分野では人材不足が継続しており、感染防止に努めながら少人数での相談会を開催することで人材不足解消に取り組みました。

新規学卒に関しては、コロナ禍ということもあり各学校でWEBを使用した相談が導入され、学校訪問で計画的に面談し、電話や郵便を利用するなど工夫をしながら個別支援に取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

研修要望アンケート提出を所長より職員全体に働きかけ、提出された意見を基に一覧として、必要性の高いもの、実施可能なものから計画することとしました。

職業相談技法に関する研修開催にあたっては、全ての職員・非常勤職員が受講可能となるよう各グループで調整を行い、感染防止に配慮しながら少人数に分けて複数回開催しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度よりプロジェクトチームを発足させ取り組んでいた庁舎内の案内板及び掲示板の整備について、令和２年４月１日「熊本所内における所内掲示物の展示要領」を作成し、利用者への効果的な周知と環境美化を図りました。

求人票の充実や求人者マイページの開設促進を図るため、「求人票の見え方に関する資料」や「求人者マイページを開設してPR情報を充実させるための資料」を作成し所内に配置し、事業所担当者との相談時に積極的に活用しました。

業務改善アンケート提出を所長より全職員に働きかけ、提出された意見を基に一覧として、実施可能なものから順次取り組みました。

また、ハローワークサービスの自己点検を全職員に対して行い、各部門ごとに整理分析するとともに課題が見える化して利用者のサービス向上につなげました。

(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・業務改善について

令和2年度の新規求人数は年間を通じて前年度より減少しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響が不透明な状況にあり、求人数の減少や新規求職者数の増加が懸念されます。

働き方については、非接触型の働き方が広く検討されている中で、求人者や求職者のニーズも変化していくことが考えられます。

また、ハローワークでもマイページの利用やリモート相談が開始される等変化しており、求人・求職者へのサービスのあり方についてはより効果的な方策を講じる必要があると考えます。

令和2年度に一定効果があったものとして、「業務改善アンケート」「研修要望アンケート」の取り組みがあり、令和3年度においても第1四半期に同アンケートを実施し、必要性の高いもの、効果が期待できるものを順次取り組むとともに、職員の専門性向上が今後の利用者へのサービス改善に向けては不可欠という認識のもと職員研修の充実を図ることとしています。

(4) その他業務運営についての分析等

withコロナを念頭に置き、今まで行ってきた各種業務の支援について、必要な見直しを行い支援体制の再構築やオンラインで各種施策を行うための機器の整備や場合によっては体制の見直しも必要と考えます。

特に、引き続き人材不足が顕著な分野の人材確保対策においては、相談会や見学ツアーは求職者の就労への後押しとして有効な手段と位置づけ計画したのですが、集団とならざるを得ないことや感染症を心配する事業所の引き受けが困難な面もあり有効な代替え措置を検討する必要があります。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	就職支援パ ートナーの支援に よる正社員就 職件数	マザーズHW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 (%)	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	7,547	8,297	3,607	84.6	482	30,190	3,714	519	2,802	94	2,261	151
目標	8,509	9,251	3,314	93.8	453	32,643	4,124	529	3,449	93	2,586	150
目標達成率	88.7%	89.7%	108.8%	90.2%	106.4%	92.5%	90.1%	98.1%	81.2%	101.1%	87.4%	100.7%

ハローワーク 八代 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、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取り組みました。具体的には、雇用保険失業認定日の全員相談の取組を行いました。また、雇用保険受給者のうち緊要度の高い方等については、「個別支援候補対象者」一覧表の取組により、各職員の個別支援対象者をリストアップし支援を行いました。併せて、職員の資質向上のために職員研修についても積極的に取り組んだところですが、コロナ禍の影響を受け、雇用保険受給者の早期再就職件数の取組については、年間目標を若干下回る結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の資質向上を図るため、令和２年においては内部職員に講師を担当させ、積極的に研修を行いました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

管内の自治体及び商工団体等との連絡会議において、八代市から誘致企業の面接会の要望があり、ハローワーク会議室を利用したミニ面接会を実施することとしました。

(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・業務改善について

当所マザーズコーナーでは、更なる利用者の獲得を目指して所独自である「就職支援セミナー」を各隔月ごとに内容を変えて5回開催しました。お子様連れの参加も可としていますが、17名の参加をいただき、参加された皆さんから高評価をいただいております。令和3年度も引き続き開催することいたします。

(4) その他業務運営についての分析等

管内の自治体及び商工会議所等と連携し、学卒求人の早期提出要請行動を行いました。また、公共職業安定所の行う雇用対策にかかる情報について、地域住民への周知・広報にについて協力いただいております。

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	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	2,283	2,112	748	89.5	57	129	5,220	1,183				
目標	2,502	2,367	768	99.4	47	109	5,556	1,306				
目標達成率	91.2%	89.2%	97.4%	90.0%	121.3%	118.3%	94.0%	90.6%				

ハローワーク 菊池 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各指標による取り組み

- ・当所では、就職件数3,203件の目標達成を最重点と位置づけ、求職者担当者制による求職者支援の実施及び正社員求人の確保を中心に取り組みました。
- ・求職者担当者制による求職者支援の実施につきましては、特に人材不足の職種（保育・介護・看護・建設）を希望する求職者や、緊要度を踏まえ早期再就職が見込まれる求職者を選定しました。求人情報を含む各種情報提供、職業相談、応募書類の作成支援などの継続的な支援を行うことより、就職率56.4%と一定の成果に結びつきました。
- ・正社員求人数は7,661（目標8,167）となりました。コロナ禍で事業所訪問が制限されるなか、電話や窓口を通じて事業所との繋がりを保ち、正社員求人のメリットを伝え、正社員求人数の確保に努めたところですが、新規求人数の減少傾向が続き、目標達成には至りませんでした。

②中長期的な職員等の資質向上の取り組み

- ・若手職員や相談員・相談員の資質向上のため、局主催のキャリアコンサルティング研修への送り出しや当所職員を講師とした障害者関係業務やキャリアコンサルティングの基礎に関す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

- ・令和2年7月から、求人者が求人票を作成するにあたっての参考資料として「ハローワークインターネットサービスで自社の求人票をみてもらうためのポイント」を作成、求人記入台や求人者用求所者端末に設置し、求人者に対し求人票の効果的な作成について周知する取り組みを行いました。
- ・求人者による画像情報登録を増やすため、マイページを活用した画像登録促進リーフレットや画面登録がどのように閲覧されるか掲載したリーフレットを作成、所内に掲示し、求人者に対し画像登録のメリットを周知する取り組みを行いました。
- ・充足会議については、充足に至らない求人の要因を検討し、求人内容を見直すことにより求人充足の可能性が高まると思われる場合、その内容を求人者に助言するなど、今まで以上に紹介部門と求人部門の連携を密にし、求人充足が図られるよう取り組みました。
- ・コロナ感染拡大防止の観点から来所者用端末の間に手作りのパネルを設置し、安心して求人閲覧いただけるようにしました。

(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・業務改善について

新規求人数や正社員求人数はコロナ前の水準に戻りつつありますが、就職件数、正社員就職件数の進捗状況は熊本局平均を下回っています。新規求職者、紹介件数が令和2年度と比較し減少していることから、ハローワークシステムが刷新されたタイミングに合わせ、ハローワーク利用の周知を図り、紹介件数を増やす取り組みを行ってまいります。

①求人情報誌「しごとっち」を増刷し、管内主要スーパーなどの設置場所を増設します。求人情報誌を増刷、増設することにより、ハローワークインターネットサービスなどオンライン活用が不得手な層に対し、ハローワークの求人情報が届きやすくなるとともに、予め求人情報誌において希望求人の絞り込みが可能となるため、ハローワークにおける滞在時間の短縮が期待されます。また、「しごとっち」をきっかけに、現在ハローワークを利用していない層が、オンライン登録からのハローワークサービス利用が期待されます。

②雇用管理改善に積極的に取り組む事業所からの求人や、充足会議において求人内容の見直しを提案し変更などが行われた求人へのフォローを充実させます。所内掲示の工夫、求人者に対しミニ面談会の開催を積極的に働きかけ、求職者に対しミニ面談会への参加を呼び掛けるなど、求人部門と紹介部門の連携を密にし、未充足求人の充足対策に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

・令和2年度は、新型コロナウイルスの影響により、自治体後援によるポリテク面接会（令和元年度：3回開催）、マザーズ就活ポイントセミナー（令和元年度：2回開催）、高校（進路主事）と企業との情報交換会（令和元年度：1回開催）、生保関係会議が開催できませんでした。令和3年度はコロナの状況を踏まえつつ、オンラインの活用も含め、積極的に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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ いた就職氷河 期世代の不安 定就労者・無 業者の件数	マザーズHW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	2,764	2,640	1,185	79.0	211	93.8	7,661	1,274				
目標	3,203	3,095	1,275	91.0	126	93.4	8,167	1,616				
目標達成率	86.3%	85.3%	92.9%	86.8%	167.5%	100.4%	93.8%	78.8%				

ハローワーク 玉名 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 コロナ禍における取組

新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持等に関する各種対策により、これまでの制度の特例措置や要件緩和措置等が実施されるにあたり、雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応支援金・給付金、産業雇用安定助成金、雇用保険給付個別延長特例措置、職業訓練終了後手当支給要件明確化などの各種助成金、給付金等の問い合わせが多く、利用者ニーズも高いことから、正確な情報を迅速に案内するために事務処理担当部門の職員等だけではなく、所全体として全職員等に対し研修・周知を図り情報を共有し、的確な情報を提供しました。

② 各指標に対する取組

雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を重要課題として進めることとし、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底したうえで、雇用保険受給者の28日ごとの毎回の失業認定日における全員の職業相談を実施し、求職者担当者制による個別の就職支援を中心に取り組みました。

また、求職者の来所時には、職業相談において就職希望条件等を再確認のうえ積極的な求人情報の提案も行い、次回の職業相談時に前回提供した求人への応募等について確実に確認できるよう、職業相談連絡情報に求人票データの入力を徹底し、早期の再就職促進に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求人票グラフ分析ツールを活用し、求人事業所への募集内容、労働条件等に関する助言・指導を実施しました。

② 従業員の声を掲載した求人事業所の広報紙面を所内に掲示するとともに、付属施設の地域職業相談室においては自治体との連携により市広報誌に掲載されている企業案内を相談室内に掲示し、「企業が見える化」取組として職業相談来所時に就職意欲喚起を目的に窓口への誘導を促進しました。

③ 求職者に対して求人票を提供した場合には「職業相談連絡情報」にその旨を記載し、次回の職業相談時に情報提供した求人への応募等について確認することを職員・相談員会議において業務指示を行い、求職者の就職支援が促進できる取組としました。

④ ハローワークインターネットサービスを通じて求人事業所への求人者マイページ登録を促進し、インターネットによる求人申込を積極的にすすめ、併せて、新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組として、事業所への求人開拓も電話により積極的に行うなど、求人事業所との接触機会を少なくする取組を行いました。

(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・業務改善について

- ① 55歳以上の新規求職者が年々増加傾向の状況にあることから、今年度以降も高年齢求職者が応募してみたいとなるような求人内容を目的とした求人の要件緩和等を促進し、高齢者の早期再就職に向けた就職支援を強化します。
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の新規求人数が平成31年度比12.6%の減少となっていることから、新規求人の減少を改善するために、訪問、電話等による求人開拓を行い、新規求人の獲得を強化します。
- ③ ハローワークシステムの刷新により、就職支援が必要な方への対応に重きが置かれることへの対策として、適格紹介がこれまで以上に重要との考えから、求職者の希望する条件や経験した業務内容等の的確な把握を行い、職業相談において就職支援につながる詳細な情報を収集し早期再就職を促進します。
- ④ 不特定多数の方が来所される窓口として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、マスクの着用や消毒及び換気の実施等の取組を引き続き徹底してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

一般求人の動きは7月末累計の前年度同期比で13.9%の増加となっていて、産業別では建設業が23.5%、製造業が32.8%、卸・小売業が15.5%増加していることで、コロナ禍の影響が少し緩和されてきています。

一般求職者の動きは7月末累計の前年度同期比で1.1%の増加となっていて、今年度の新規求職受理の中には、コロナ禍の影響で令和3年5月に食料品小売業で30名程度の解雇、令和3年6月に製造業で50名の解雇が発生しています。

7月末全数累計では、前年度同期比で新規求人数13.9%増、新規求職件数7.3%増、紹介件数2.1%増、就職件数10.6%増、充足数8.8%増と、主要指標のすべてにおいて改善状況となっています。しかしながら、過去3か年度の平均値と比較した場合は、新規求人数8.3%減、新規求職件数2.3%増、紹介件数13.1%減、就職件数13.2%減、充足数16.5%減と、新規求職件数以外は軒並み減少していて、まだ、平年並みの状況にはまだ回復していません。就職決定までに長期間の相談を要する方が比較的多い高齢層の新規求職者数に占める割合が7月末累計で55歳以上43.4%、65歳以上21.3%と高い割合を占めていることが就職件数が伸び悩んでいる要因の一つと思われます。

常用新規求職者に占める55歳以上の割合が平成29年度は32.3%、平成30年度は35.0%、令和元年度は35.7%、令和2年度は38.4%、令和3年度7月末で43.4%と年々高齢化が進んでおり、平成29年度と比較すると11.1ポイントも増加している状況で、今後は特に高齢者の就職支援に特化した取組が課題と考えています。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	就職支援パ ートナーの支援に よる正社員就 職件数				
実績	2,150	1,896	760	80.2	115	5,048	1,047	152				
目標	2,400	2,152	732	84.8	112	5,155	1,032	163				
目標達成率	89.6%	88.1%	103.8%	94.6%	102.7%	97.9%	101.5%	93.3%				

ハローワーク 天草 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 各指標に対する取り組み

令和2年度から生涯現役支援窓口が開設されたことに伴い、60歳以上の求職者を対象とした専門窓口及びコーナーを設置し、高年齢者を対象とした求人票の提供、応募勧奨を実施するとともに、就職面接会を開催しました。積極的な取り組みにより上記事業の就職者数の実績は年間目標値を達成できました。

また、上天草市ふるさとハローワーク（地域職業相談室）の事業実績が低迷してため業務改善計画を策定し、ふるさとハローワークの周知とともに求職者に対して積極的な求人票及び求人情報の提供、再来相談・応募勧奨、通信紹介を実施してきました。

上記に係る事業年度の半期を経過した時点で、目標とする就職件数を達成できる水準で推移しています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

局主催のキャリアコンサルティング研修や雇用管理指導援助業務研修、職業相談・紹介業務研修などに、積極的に職員の送り出しやTV会議システムによる受講、後日の録画の受講などを実施し職員の資質向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和元年度、新たに「求人充足サポート」事業として求人・職業相談の窓口担当者が直接事業所を訪問し、求職者に興味を持たせ応募の意欲を高める求人内容を提案し、当該求人票の紙媒体を利用者の目につきやすい掲示板に「特集求人」として掲載することで求職者への応募勧奨を実施してきましたが、令和2年度はこれを更に効率的に運用するため、新たに「インフォメーションシート」として、定型的な求人者のPR誌面をエントランスホールにおいて求人早見シートに並列して掲示することとしました。

これらの取組は、積極的な求人充足のフォローアップとともに、減少する求職者に対する応募勧奨を目的としており、今後はさらに掲示企業数の増加を図ることとしております。

(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・業務改善について

令和2年度の新規求人数は対前年度比で10.8%減少、新規求職申込件数は5.6%減少となっています。この状況下では、紹介件数及び就職件数も必然的に減少する傾向があるため、求人・求職のマッチングの確立を高めることが必須となるものです。

このため、紹介成功率を高めるためには、求人者のニーズを的確に把握し、求職者に対する綿密な職業相談を実施することが重要であり、これらの具現化には、求人者情報を詳細に幅広く収集し、求職者担当制を更に強化しその情報を提供し、求人者ニーズに合った人材を的確に紹介することが今後の取組課題と考えています。

(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防止対策のための「新しい生活様式」への対応として、電話相談、通信紹介を実施したところですが、今年度の実績件数が少ない状況のため効果は不明であり、また地域的に中高年齢者の割合が多いことから、電話での求人情報提供、応募勧奨を実施後には、所に来窓して職業相談・職業紹介を希望する事例が少なくありません。

新型コロナウイルス感染症防止対策に伴う飲食・宿泊業、及び販売、サービス業を中心とした観光産業への事業活動自粛の影響で、これらの業種の事業所からの求人提出が激減したことで求人倍率は大幅に減少し、紹介件数も比例し大幅な減少となりました。

また、令和2年7月の熊本豪雨の激甚災害地域に指定されたことに伴い、失業給付の給付制限期間短縮の措置が取られたことにより、自己都合退職者の支給開始時期が繰り上げられたことや、前述の新型コロナウイルス感染症の労働市場への影響等により、雇用保険受給者の早期再就職件数が全体的に減少する結果となりました。

企業からの求人提出に関しては、事業活動の停止、あるいは先行きが不透明な状況下で、事業主が新規求人及び求人更新を抑制したことによって有効求人数が大幅に減少しており、就職件数が前年度を下回る要因となりました。

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

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	1,554	1,393	501	81.5	99	3,342	710					
目標	1,750	1,534	549	84.7	75	2,879	851					
目標達成率	88.8%	90.8%	91.3%	96.2%	132.0%	116.1%	83.4%					

ハローワーク 球磨 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

当所では、主要指標、所重点指標の目標達成を進めるため、新型コロナウイルス感染症や令和2年7月豪雨災害による管内雇用状況への影響を踏まえて、特に次の取組等を重視して実施しました。

① 各指標に関連する取組

○ 就職件数

職業紹介部署の職員及び就職支援ナビゲーター全員による「求職者担当者制」による求職者の課題に応じた個別支援を重点的に実施しました。令和2年度においては、7月豪雨災害の影響により離職を余儀なくされた求職者が急増したため、7月以降は当該求職者も担当者制による支援対象者に加え、ニーズに応じた就職支援の取組を行いました。

○ 求人充足数

求人充足会議を毎週定期的に開催し、求人充足に向けた方策の検討を行い、充足可能性を高める求人条件等の見直しや求人票記載内容の充実等の提案による求人者支援を行いました。また、条件見直し等が行われた求人については「求人担当者制」による求人充足に向けたフォローアップにも取り組みました。

○ 雇用保険受給者の早期再就職件数

ハローワークにおける支援メニュー等の案内資料「ハローワーク球磨だより」を毎月作成し、雇用保険受給者の方々に対して各種支援策等の情報提供を行うことに加え、全国ハローワークの取組事例を参考に、新たに「早期再就職のメリット等」に関する資料を作成し来所相談時等に配付・説明を行うなど、早期再就職への意欲喚起にも努めました。

○ 就職氷河期世代の正社員就職件数

就職支援ナビゲーターによる支援対象者の確実な把握と対象求職者に対する個別支援に取り組みました。また、職業紹介部署の職員・就職支援ナビゲーター全員で実施する「求職者担当者制」の対象に就職氷河期世代の支援対象求職者を新たに加えて、当該求職者に対する就職支援の強化を図りました。

（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、令和2年7月豪雨災害の影響により事業所からの雇用調整助成金等の相談・申請の急増、豪雨災害により離職を余儀なくされた求職者（雇用保険受給者）の急増に適切に対処するため、相談窓口を増設するなど体制の整備・強化を図り、相談までの待ち時間を少なくし速やかな窓口利用・相談が可能となるよう取り組みました。

○令和2年度は、年度当初から新型コロナウイルス感染症拡大の影響から管内の主要産業の一つである観光関連の宿泊業や飲食サービス等の事業所において休業を余儀なくされるところが多く発生しました。こうした雇用状況の変化に応じて、雇用調整助成金等の活用による雇用維持支援対策を迅速かつ適確に実行することを最重要課題と捉え、助成金担当職員及び相談員の助成金制度・特例措置の知識習得・理解向上を図るために担当部門におけるミーティング・研修を継続的に実施しました。

○豪雨災害の発生直後には、災害により施設が全壊し多数の離職者が発生した事業所の離職求職者を中心として、求職申込みから間を置かず「企業面談会」を2回開催し、速やかな再就職支援に取り組むとともに、被災求職者等に対する職業相談等を通じた就職への不安感の軽減を含めた個々の課題やニーズに即した就職支援に努めました。

また、急増した雇用保険受給者の状況を踏まえ、新たに作成した「早期再就職のメリット等」に関する資料を活用し、雇用保険受給者の早期再就職支援の強化を図りました。

(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・業務改善について

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化による影響や豪雨災害後の企業活動等の復興状況を踏まえて、これまでと同じく継続的に雇用状況の変化を把握・分析し、時機を捉えたハローワークにおける各種支援サービスの実施が重要となっています。

コロナ禍において、能動的な活動は一定制約される状況にもありますが、豪雨災害により被災した事業所の事業再開の状況等を把握しつつ、増加した状態が続いている求職者のニーズを踏まえて、マッチング可能性が高いと考えられる求人の開拓・確保の取組、また、事業所の被災や自らが被災して離職することとなった求職者の方々は、個々に住居・経済状況等の異なる課題を抱えているため、求職者担当者制を含む個別支援の充実・強化の取組を引き続き進めることとします。

その他、求人と求職のマッチング可能性を高めるために従前から実施している応募前の「職場見学」の取組については、職場見学を行った求職者の皆様から高評価をいただいております。就職率アップにも一定の成果を上げていることから、今後も利用者からのご意見等を参考に適宜必要な改善を図りながら継続的に取組を推進します。

(4) その他業務運営についての分析等

豪雨災害後の求職者・雇用保険受給者の増加、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金等に関する業務の増加等に迅速に対応するため、所の各業務担当部署のみでの対応に限らず、その時々各部署・業務の変化や優先対応の必要性に応じて全部署の職員・相談員が協力・連携し、臨機応変な対応が行えるよう体制等の構築に取り組み、限られたスタッフの中にあっても所全体の業務や利用者への迅速な対応が円滑に行えるよう業務運営を行ってきたところですが、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化による雇用への影響は続いており、また、豪雨災害後9か月が経ち一部の事業所に事業再開等の動きが見られ始めたものの、管内地域の経済状況や企業活動が災害前の状況まで戻るには相応の時間を要するところであるため、引き続き求人・求職等の動向に注視しつつ、雇用情勢等の変化に応じた各種雇用施策の適切な実行、それを有効に行うための取組方法の工夫と体制の確立・整備等を図りながら業務を進めることが特に重要な時であると認識しており、そのことを踏まえた業務運営に引き続き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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	1,551	1,395	548	75.5	134	4,091	797					
目標	1,685	1,495	556	92.5	80	3,481	867					
目標達成率	92.0%	93.3%	98.6%	81.6%	167.5%	117.5%	91.9%					

ハローワーク 宇城 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

主要指標については、就職件数と充足数の目標達成が重要と考え、求職者担当者制、求職者に対する求人情報の積極的提供、求人担当者制や求人充足会議の定期開催など所一丸となって取り組んだものの、新型コロナウイルス感染症の影響により先行き不透明感が継続するなか、就職件数及び充足数ともに目標に届くことができませんでした。また、雇用保険受給者の早期再就職件数については、受給資格決定時や初回認定時に再就職手当のシミュレーション資料を活用し、早期再就職のメリットを具体的に示しながら説明を行うなど、早期再就職への意欲喚起に力を入れたところ、目標に届くところまでくることができました。

所重点指標のうち、生活保護受給者等の就職件数については、支援対象者の掘り起こしが重要と考え、管内自治体に対し支援対象者の送り出しをこれまで以上に積極的に行うよう働きかけたほか、児童扶養手当受給者であることが把握された求職者の生保ナビへの誘導等に漏れないよう、一般窓口との連携強化に力を入れてきたところです。また、個々の支援対象者の希望を踏まえた求人情報の提供（DM送付）等にも力を入れた結果、目標を大きく上回る成果を上げることができました。

その他、各取組みに対して個々の職員が高い意識をもって業務を行うことが重要と考え、各指標の実績等、取組の進捗状況を記載した資料を作成し、職員会議で配付するなど、職員の意識の高揚という観点においても引き続き注力を行ったところです。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

職員等が就職件数及び充足数の進捗状況を把握できるよう、日々の目標件数に対する実績値を出勤時に確認できる資料を作成し、日常的な意識付けを図ってきました。

また、新型コロナウイルス感染症防止のため、できるだけ来所する機会を減らしながらも効率的なハローワーク利用を促すため、求職者への電話相談や求職・求人ともにマイページの活用について積極的に取り組みました。

(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・業務改善について

改善を効果的に進めていくためには、まずは職員が現状を正しく認識し、常に改善の意識を持つ必要があるという考えから、毎月の職員会議等において、担当職員がマッチング指標の進捗状況の報告を行うとともに、取組内容に改善すべき事項がないか全職員で協議を行ってきたところです。

また、職員・相談員のスキルアップや業務周辺知識を深めることを目的に、職域を超えた研修を行い、引き続き今後に向けた職員等の多能工化を図っていきます。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により先行き不透明な状況が継続するなか、マイページの更なる活用及び人手不足分野への対応について検討していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

直近5年間において、新規求職申込件数（常用）が3.4%減少しており、中でも44歳以下の年齢層においては、5年前に比べ18.9%と減少幅が大きくなっています。これに対して、65歳以上の年齢層については、69.3%と大幅に増加しています。特にパートタイム希望については65歳以上では73.6%も増加しています。このことから、求職者の減少傾向と同時に求職者の高齢化の進行が課題になってきていると分析できます。このため、これまでの正社員確保といった取組だけでは高年齢求職者の増加に対応できないと考えられるため、年齢等にかかわらず働き続ける職場環境の整備や働き方改革の推進など、高年齢者等の活用を視野に入れた多様な働き方の確保の実現のため、パート求人の確保といった取り組みを強化するとともに、求人者側に対して高年齢者雇用に関する機運の醸成を高める取り組みが必要であると考えます。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	1,869	1,710	704	91.5	152	6,065	858	84				
目標	2,038	1,813	710	95.8	70	5,891	897	47				
目標達成率	91.7%	94.3%	99.2%	95.5%	217.1%	103.0%	95.7%	178.7%				

ハローワーク 阿蘇 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

- ・基本業務の充実を図るため、コロナ感染症対策を講じつつ、求人情報端末を利用している求職者の方に窓口誘導の声掛けを行い、求職者担当者制の個別支援を実施しました。
- ・「あそ正社員就職応援キャンペーン」により、利用メリットを各自治体広報誌に掲載依頼するとともに、阿蘇市においては、お知らせ端末（家庭配置型双方向告知通信システム）を活用して周知を図りました。
- ・求人者支援については、月報「かるでら」や求人条件別充足状況等の資料により、求人条件緩和を働き掛けるとともに、条件緩和箇所を明示した求人票を庁内に掲示して充足促進を図りました。
- ・高校、中学のニーズに合わせ、コロナ感染症対策を講じつつ、学卒担当者・就職支援ナビゲーターによる模擬面接、就職支援セミナー及び職業講話を積極的に実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・キャリアコンサルタント資格取得を促進するため、労働局が実施する資格取得促進研修に参加するとともに、CC取得応援メルマガの積極的な活用により、職員相互のスキルアップを図りました。
- ・業務決裁時などを契機として、担当業務に関連した知見や情報の共有を図るため、必要に応じて各担当者（相談員を含む。）と個別に短時間（5分～10分程度）の「相互ミニ研修」を行うことにより、所内会議や座学研修では発言しにくい、個々が抱える疑問点や課題の相互理解や具体的解決につながることができました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人情報誌「しごとAriso～だ」（毎月2回発行）を改訂し、当所の就職支援サービスの行事予定をわかりやすく掲載するとともに、月刊として①高齢者、②学歴・経験・資格不問、③正社員、④宿泊業を、週刊として「フルタイム」「パートタイム」を取り出して配布しました。
- ・交通インフラ整備（8月JR豊肥線、10月R57旧道、北側復旧トンネル、3月阿蘇大橋）により交通アクセスが向上したことを機に、「あそアクセスアップ就職キャンペーン」により、通勤時間15分短縮をPRしました。
- ・宿泊業求人については、県内各所及び県外3所（日田、豊後大野、延岡）へ月2回メール送信しています。
- ・庁内レイアウト変更により、来庁者のニーズに合わせ、求職、求人、及び雇用保険窓口へのスムーズな誘導を確保するとともに、相談ブースを増設し、プライバシー確保とコロナ感染症対策の一環としました。

(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・業務改善について

- ・隣接各所の協力を得ながら、「あそアクセスアップ就職キャンペーン」等により通勤時間短縮や管内の賃金水準が高い水準にあることを継続的にPRしてまいります。
- ・人材不足分野対策として、毎週1回実施している医療福祉関係事業所を対象とした説明会を、運輸・警備等の他業種においても検討していくこととしています。
- ・求人受理業務を紹介部門全体で行うことで、求人者支援員による人材不足分野（特に医療・福祉）の充足支援、障害者等の個別求人開拓及び求人マイページの登録等の充実を図ることとしています。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・有効求人数は、飲食・宿泊業求人の弾力的な増減により、4月は前年同月比で30%程度減少していましたが、10月には前年並みに回復しました。しかしながら、コロナ第2波やGOTOトラベルの中止等の影響で1月には再び20%程度減少し、その後、再び回復傾向となっています。
- ・正社員求人数は前年同期比で15%程度減少しており、主に飲食・宿泊業の求人減の影響が大きくなっています。
- ・飲食・宿泊業の正社員求人減少分が、同業種のパート求人へシフトしており新規求人の75%程度を占めています。
- ・求人減の状況下で、求職者数も減少しています。労働移動の停滞から雇用環境の劣化が懸念されるところであり、求職者、求人者双方へのきめ細かな対応（ケア）が必要になっていることが感じられます。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	552	483	233	70.4	30	1,565	247					
目標	617	583	225	74.4	23	1,765	273					
目標達成率	89.5%	82.8%	103.6%	94.6%	130.4%	88.7%	90.5%					

ハローワーク 水俣 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

当所では、主要3指標の目標達成を最重点事項とし、「求職者担当者制」及び「求人担当者制」を積極的に行うことにより、求人情報提供や来所勧奨相談等によるマッチングに取り組みました。

求職者担当者制では、支援対象者395名、就職件数262件と実数は下回ったものの、就職率は66.3%と元年度実績の51.1%を上回るとともに、所全体の就職率40.4%を大きく上回りました。

求人担当者制でも、対象求人72件、充足件数20件、充足率27.8%と、目標の30%には届かなかったものの、全体の充足率19.27%は上回りました。

新型コロナウイルス感染症による感染拡大防止のための外出等の自粛により、新規求人数が▲15.1%・新規求職者数が▲6.5%前年度に比べて減少した中で、雇用保険受給中の求職者については個別延長給付等の措置により来所・相談機会が増加したことから、年度後半については、緊要度の高い雇用保険受給中の求職者を中心に、初回認定日の再就職手当シュミレーションの内容を「現場のチカラ」の好事例を元に見直し、より具体的な早期再就職のメリットに係る啓発や積極的な情報提供に取り組んでおり、併せて給付制限期間中の認定応日相談、認定日の全員相談等も実施しています。受給資格決定件数は前年度比15.7%増加している中、早期再就職件数の年間目標209件に対し、実績212件と目標を達成しています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・当所では、有効求職者数に占める中高年齢者の占める割合が60.0%と高い一方で、高齢者の希望が比較的多いパートタイムの求人が減少傾向であることから、高齢者向けの情報提供として、所内掲示板に定年年齢以上応募可能求人の一覧を作成し掲示しています。一覧の作成に当たっては掲示する際に視認性を考慮し拡大加工したものを作成し掲示しています。

・求人者支援員による事業所訪問結果については、システム内のデータによる共有だけでなく、確実な情報共有化を図るため、紙媒体による供覧も実施しています。

・コロナ禍における体制として、窓口への飛沫防止シールドの設置や定期的な除菌作業及び換気の励行を実施しています。また、雇用保険説明会においては密にならないよう参加人数を制限し、説明者もマスク・フェイスシールド着用の上で実施しています。

(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・業務改善について

- ・効果的なマッチングを行う上で窓口における事前の情報提供は重要であることから、そのための情報収集を目的とした職業相談窓口職員の事業所訪問・見学の機会を増やすことが必要であります。今年度はコロナ禍の影響により思うように機会を増やすことができませんでした。今後においては、感染防止の対応に注意しながら、求人票の情報を窓口において補完するような情報収集を目的として、事業所訪問だけでなく、電話や窓口における相談を通じて情報収集機会の増加に取り組めます。
- ・併せて、求職者からも応募にあたっての可否判断のポイントや情報提供した求人に応募しなかった理由の把握に努め、求人条件緩和等の資料とすることとしています。

(4) その他業務運営についての分析等

常用の就職件数及び充足数について日報ベースで進捗管理を行っていますが、各取扱件数を前年度比で見ると、新規求職者数▲5.3%、相談件数+5.8%、紹介件数▲18.5%、就職件数▲14.0%となっており、コロナ禍の影響もあり、全般的に数値の減少が見られる一方で、相談件数のみが増加しています。要因としては、年度後半より雇用保険受給者の個別延長給付の対象者が増加したことにより、雇用保険受給中の求職者からの相談が増加したことが一因と考えられます。

このため、緊要度の高い方をこまめに把握し、効果的な情報提供を実施するとともに、再就職手当のシミュレーションをより具体的な内容に修正することにより、早期再就職のメリットについての理解を深める取り組みを実施しているところであり、今後も引き続き実施していくこととしています。

また、当所管内求職者の60%を占める中高年齢者に向けて、システムによる求人情報提供以外に庁舎内外の掲示板を活用した情報提供や、求人票のファイルを設置するなど、紙ベースでの情報提供機会を増やしています。

次年度においても、上記取り組みを継続するとともに、紹介につなげる相談を意識した取組を継続していくことで、就職件数及び充足数の確保、求人・求職者に対する紹介率のアップにつなげていきます。併せて、求人充足に向けたフォローアップの充実も必要であると考えています。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率 (%)	HWの職業紹介 により正社員 就職に結びつ 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	688	597	212	71.6	25	1,555	303					
目標	699	654	209	82.7	20	1,405	300					
目標達成率	98.4%	91.3%	101.4%	86.6%	125.0%	110.7%	101.0%					