

令和2年10月23日(金)
宮城労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 立花 真 寿
職業安定課長補佐 佐藤 雅 彦
電話 022(299)8061

報道関係者各位

ー ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について ー

【概要】

- 令和元年度の実績及び目標達成状況をお知らせいたします。
- 令和2年度の目標値を設定しました。

厚生労働省では、全国のハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善を拡充し、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、サービスの質の向上を図るとともに、就職支援の強化に取り組んでまいりました。

宮城労働局管内のハローワークにおける、令和元年度の総合評価結果は以下のとおりとなりました。

なお、重点的に取り組んだ事項、指標ごとの実績及び目標達成状況については、「就職支援業務報告」(別添P1～P16参照)のとおりです。

また、令和2年度の目標値につきましては、「令和2年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の安定所別目標値」(別添P17参照)のとおりです。

今年度におきましても、継続的な業務改善に取り組み、求人者・求職者サービスの向上に努めてまいります。

◎各ハローワークのマッチング総合評価結果

グループ ^(注)	ハローワーク名	総合評価
1	ハローワーク 仙台	標準的な成果
5	ハローワーク 石巻	標準的な成果
6	ハローワーク 塩釜	標準的な成果
8	ハローワーク 古川	標準的な成果
7	ハローワーク 大河原	標準的な成果
9	ハローワーク 築館	良好な成果
10	ハローワーク 迫	標準的な成果
	ハローワーク 気仙沼	標準的な成果

(注) グループについては、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを厚生労働省において11グループに分類している。

ハローワーク仙台 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件数の目標達成のため、受給資格決定時から丁寧な職業相談を実施するとともに、担当者制による予約相談などの各種再就職支援策を積極的に展開してまいりました。雇用保険受給者のための「就職支援セミナー」への積極的な受講勧奨を行うことにより、求職者の再就職に対する意欲を喚起することに努めました。（受講者数：令和元年度3, 592人）

また、雇用保険受給者を対象に再就職手当の計算方法や身近な労働基準法をテーマに所独自の「再就職支援講座」を160回開催し、延べ3, 377人が受講しました。これらの取組みにより雇用保険受給者の早期再就職件数の目標を達成することが出来ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上に向けて、全職員・全相談員を対象に労働基準監督署監督官を講師とした研修を計画的に実施し専門的知識の習得に努めたほか、各部門責任者による個別助言、ミーティングによる指導の日常的な実施に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

人材不足分野支援のため、人材総合支援コーナーではイベントカレンダーを作成し求職者への周知を図り、「しごとミニ相談会」を計画的に開催しました。開催回数は282回、参加者は延べ698人となり、平成30年度と比較して回数、参加者数とも増加しており（平成30年度は165回、375人）参加求職者及び事業所担当者から好評をいただきました。

（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

当所では、高年齢求職者の増加が顕著であり、求人検索機に不慣れな方も多いことから、特に高年齢者に需要の高い、清掃、ビル・マンション・駐車場管理、警備、調理補助、配達・送迎の求人票を紙面で閲覧できるよう配架しています。また、労働市場や自己の有する職業能力を正しく評価していただくためのセミナー、高齢者の採用に意欲的な事業所との面談会として、今年度、「高齢者のための就職支援セミナー&企業説明会」を初めて開催したところです。今後、求職者及び事業所のニーズをふまえ、内容や開催方法等を工夫して参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度の新規求人数（うち常用）は平成30年度と比較すると7.6%減少しており、正社員求人数も7.4%減少しました。

新規求人数に占める正社員求人数の割合は年度後半になるにつれ徐々に高まる傾向にあります。今後、新型コロナウイルス感染症の感染状況を見極めつつ、計画的な事業所訪問による求人開拓を実施し、正社員求人の確保に取り組んで参ります。

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 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	①生活保 護受給者 等の就職 件数求職 者に対する 紹介率	②障害者 障害者の 就職件数	③学卒ジョ ブサポータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④公的職 業訓練修 了3ヶ月後 の就職件 数	⑤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	⑥正社員 求人数(必 須指標)	⑦正社員 就職件数 (必須指 標)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数
実績	13,198	16,242	5,905	38.4%	48.5%	862	958	3,384	790	95.1%	66,542	6,163	3,257	294
目標	13,595	16,577	5,694	40.0%	49.1%	1,124	974	3,446	625	92.7%	74,422	6,597	3,086	282
目標達成率	97%	97%	103%	96%	98%	76%	98%	98%	126%	102%	89%	93%	105%	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

ハローワーク石巻 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

管内雇用情勢の好調が続く中、いわゆる人手不足分野といわれる「建設」「医療・福祉」「保育」「警備」に加え、地域の基幹産業である「水産加工」などでは、人材の確保が厳しい状況にあるため、求人者への充足サービスの向上、求職者に対する職域拡大などの条件緩和指導、潜在的求職者の掘り起こし、地元自治体との連携による雇用対策の強化などに重点的に取り組みました。

求人者への充足サービスの向上については、求人事業所の魅力の発信の場としての職場見学会を開催（20 事業所、82 人参加）し、直接求人者・求職者からの声が聞こえるとして好評を得ました。また、求人・紹介部門の全職員・相談員が企画・運営に携わることにより、教育訓練の場としての役割も担いました。

求職者に対する条件緩和指導として、人手不足分野職種への希望や資格情報の把握に努め、仕事・職業への興味・関心を広げる場として、上記の職場見学会に加え、合同企業説明会を開催しました（11 回開催し、101 社、274 人の参加）。

潜在的求職者の掘り起こしとして、石巻市との連携のもと 4 カ所において出張相談会を定期開催しました。地域により相談件数にばらつきがみられましたが、延べ 40 回の開催で 178 人の相談がありました。また、ハローワーク作成の求人情報誌の配架先を開拓・拡充し、より多くの住民の方がハローワークの情報を目にする機会を増やしました。

管内の 2 市 1 町と連携し、誘致企業などの合同企業説明会・職場見学会の開催、出張相談会の実施、雇用管理改善の企業セミナーの開催、雇用対策推進協議会の開催などのほか、日常的に連携を深め雇用対策に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

早期再就職のための取組として、これまでは雇用保険説明会時に行う初回講習会の中で、ハローワークサービスメニューに加え早期再就職に係る案内を短時間で行ってきましたが、早期再就職のメリット、求人票を見るポイントなどをより幅広く説明する所独自セミナーを開催しました。17 回開催し、133 人が参加し好評を得ました。今後は一般求職者も対象として、早期再就職の意欲喚起に努めたいと思います。

高齢求職者の就職促進は所の課題であり、「60 歳以上歓迎合同企業説明会」を開催し、企業 5 社、求職者 17 人が参加し好評を得ました。

「魅力ある職場づくり」のための企業支援セミナーを 2 月に宮城県東部振興事務所と共催で実施しました。「働き方改革関連法」をテーマとし参加企業から好評を得ました。

石巻市と連携し開催した出張相談会は、地元新聞、市の広報誌への掲載に加え、市の職員と協力して、復興公営住宅へのチラシ配布などの

周知を行ったことにより、新たな求職者の掘り起こしとなりました。

管内報道機関及び労働局ホームページ、管内自治体広報誌を有効活用し、各種イベントの周知広報を強化しました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

元年度取り組んだ地方自治体との連携事業、求職者・求人者の満足度を上げるための職場見学会、求職者の相談窓口活性化のための所独自セミナーについては、求職者からも求人者からも好評を得ているため、引き続き実施します。

60歳以上の求職者の増加に対応するため、事業所の意向も踏まえつつ、60歳以上歓迎職場見学会等を提案していきます。

ハローワークシステム刷新以降、求人者マイページ及び求職者マイページの活用促進を図り、求職者の確保、新規求人の確保に取り組んでいくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

管内は求人倍率が高く、少子高齢化の進展と相まって、人材確保が地域の重要課題となっており、求人者には、魅力ある職場作りに向けた機運醸成を、求職者には地元企業を知ってもらう機会の提供など、地元就職・職場定着を意識した取組みをして参ります。

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 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	正社員求人数	正社員就職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける就職率
実績	3,733	3,437	1,006	47.7%	61.1%	115	189	11,019	1,961	92.7%
目標	3,754	3,488	885	49.2%	62.2%	89	185	13,142	1,975	92.7%
目標達成率	99%	99%	113%	96%	98%	129%	102%	83%	99%	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

ハローワーク塩釜 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

当所では、求人・求職のマッチングの効果的な推進を最重要と考え、特に求人事業所への充足支援サービスを重点的に進めることとし、マッチングに向けた求職者情報の提供、事業所訪問による事業所情報の収集、求人条件見直し提案による求人内容の充実等に取り組みました。

また、介護・建設・警備・運輸の人材不足分野の職種を中心に、企業の人事担当者が直接求職者に求人条件や会社の特徴などを説明できる場としての職種セミナーを7回開催し、109名が参加しました。また、関係機関（自治体・各就労支援機関等）と連携した合同企業面談会を4回開催し、求人と求職のマッチングの機会の拡大を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新たな取り組みとして応募機会の拡大や未経験職種等への仕事理解を深めるため、事業所説明会を14回開催し、45名が参加しました。開催に当たっては、求職者を積極的に誘導するなど効果的な開催に努めました。

（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

求人・求職のマッチングのさらなる充実を図るため、求人票の仕事内容及び労働条件等について、職業相談部門と求人部門の担当者が定期的に意見交換を行うことにより、仕事を探している方々が魅力を感じられる、応募したくなる求人票の作成を目指すこととします。

また、職種セミナーや事業所説明会についても取組みを継続し、効果的なマッチングを図ることとします。

（4）その他の業務運営についての分析等

正社員求人の確保による正社員の就職促進に取り組めます。また、求職者全体に占める割合が高くなっている高年齢者の就職促進のため、求人の確保などに努めます。

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	公的職業訓 練終了3ヶ 月後の就職 件数	正社員求人 数	正社員就職 件数
実績	2,276	1,554	832	41.8%	50.0%	129	170	5,418	1,054
目標	2,402	1,640	796	41.8%	53.0%	88	119	5,783	1,152
目標達成率	94%	94%	104%	100%	94%	146%	142%	93%	91%

※ 「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

ハローワーク古川 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

当所では、前年度において65歳以上の就職率の低下が全体の就職率低下の要因となり、結果的に就職件数、充足件数の減少につながったことから、令和元年度は、パート求人の確保、ハローワークシステムを活用した求人情報の提供、スタッフのキャリアコンサルティング研修の実施による相談スキルの向上により、「65歳以上の高年齢者の就職率向上」及び「全年齢層対象のマッチング強化」に重点的に取り組むことで、全体的な「就職件数」「充足件数」の増加を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

高年齢者への就職支援サービスの強化のため、平成31年4月から所内に「生涯現役支援窓口」を設置し、60歳以上の高年齢者で、就職意欲のある方に適切な支援を行い、高年齢者向け講習会や見学会の参加の勧奨を行いました。

また、これまで求職者サービスの一環として行っている「地元新聞への求人情報提供（掲載）」、「自治体ホームページ、市民窓口における求人情報の配架」、「地元FMラジオにおける求人情報の読み上げ周知」に加え、令和元年7月から求人情報誌の配架施設（公共施設）を総合支所や公民館に広げ、さらに、地元大型スーパーへの週刊求人情報誌の新規配架を行い、求職者へのサービス向上を図りました。

（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

地域の高年齢者等の利便性向上のため、管内地方自治体への出張ハローワーク相談会を定期的で開催し、高年齢者の就職促進を図ります。

また、令和元年度の取り組みを行った結果、65歳以上の就職率が向上したため、令和2年度は、ハローワークシステムを活用した高年齢者マッチング対策を高年齢者以下の年齢層にも活用することで、全年齢層における早期再就職を実現します。

（4）その他業務運営についての分析等

当所においては、高年齢者の求職者割合が毎年増加傾向にあり、65歳以上のパート求職者が増加している中で、パート求人が大幅に減少し、高年齢者に係るミスマッチが拡大しています。そのため、今後もパート求人の確保に努め、引き続き高年齢者のマッチング強化を一層推進していく必要があると考えています。

また、人手不足分野（特に警備、看護、建設、介護、保育、運輸）については、当該職種を希望する求職者が少ないことから、新規求職者の掘り起し等の対策強化を一層推進するとともに、事業所説明会を積極的に開催し就職のあっせんに努めます。

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 (受接地)	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 ける担当者性 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	3,018	2,577	899	47.4%	55.9%	202	92.7%	6,915	1,461
目標	3,144	2,697	785	46.0%	57.9%	200	92.7%	8,127	1,575
目標達成率	95%	95%	114%	103%	96%	101%	100%	85%	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

ハローワーク大河原 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

本年度は大規模な企業整備もなく、雇用情勢は改善の動きにあることから、新規求職者数及び受給資格決定件数は減少傾向で推移することが見込まれていました。こうした中、新規求職者数の減少幅を就職件数の減少幅が上回ることはないよう、相談件数並びに紹介件数を増加させるため、認定日の待ち時間を利用した「求人情報一覧表」の交付等、雇用保険受給者への働きかけの強化に努めてきました。

また、求人検索機利用者に対しては、総合受付での声掛けや求人検索機へのテロップ表示等で相談窓口へ誘導しました。

昨年度から取り組んだ「障害者合同就職面接会」及び「職場見学とミニ面接会を同時に行うツアー型（直行・直帰）面接会」についても、継続して実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介担当職員が求人事業所の労働環境や職務内容を把握した上で提案型紹介を積極的に実施できるよう、求人者支援員と職業紹介担当者がペアで工場見学等を含めた事業所訪問を行い、紹介成功率の向上、就職件数の増加及び就職率の向上に繋がる取り組みを行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 大河原労働基準監督署と合同で、台風19号により甚大な被害を受けた丸森町において、労働問題、雇用調整助成金、職業紹介に係る出張相談を行いました。

② 台風19号の被害があった市町に所在する事業所から訪問・電話により被害状況を把握するとともに、雇用調整助成金による支援等について説明を行いました。

③ 台風19号の被害に対する「雇用調整助成金」に係る特例措置について、地方自治体、商工会及び事業主団体へ依頼し、広報誌・HP等で周知を行いました。

④ ハローワークシステムの更新により、事業主の求人申し込み方法が変更となったことから、ハローワークを利用している事業所に変更内容の周知を行いました。

⑤ ハローワークシステムの更新により、求人者・求職者のハローワークの利用方法が一部変更となったことから、地方自治体に広報の依頼を行いました。

(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

- ① 新規求職者数及び受給資格決定件数は引き続き減少傾向で推移することが見込まれることから、新規求職者数の減少幅を就職件数の減少幅が上回ることをしないよう常に留意し、相談件数及び紹介件数の増加を図ります。
- ② ハローワーク利用求職者に占める高齢者の割合が増加していることから、高齢者が応募できる求人の増加に努めます。
- ③ 求人者と求職者が応募前に事前に理解できる「職場見学とミニ面接会を同時に行うツアー型（直行・直帰）面接会」の開催回数を増加させるとともに、高齢者も対象とするよう求人者に働きかけを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 管内求人者の充足率を高めるため求人充足会議を定期的に行い、事業主に充足のための手段を積極的に提案するとともに、事業所見学会及び面接会等のマッチング機会の増加を図ります。
- ② マッチング技能向上に向けた職員及び相談員への研修実施を検討します。

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 (受接地)	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 (必須指標)	正社員就職件 数(必須指標)	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職件数
実績	2,624	1,623	859	41.7%	56.2%	138	4,966	1,327	56
目標	2,953	1,846	768	43.5%	58.9%	89	5,563	1,491	39
目標達成率	88%	87%	111%	95%	95%	155%	89%	89%	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

ハローワーク築館 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、有効求人倍率が県内他所と比較すると高い状況にあることから、充足数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、事業所への理解度を高める取組として事業所見学会の開催、求人事業所を訪問し、より魅力ある求人票とするための提案、求人担当制による人手不足職種の求人充足に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、労働行政運営方針及びP D C Aサイクルによる業務改善研修、職業相談スキルの向上を目的とした接遇研修等を実施することで職員の資質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

① 就職促進に関する取組

当所では、希望する求職者に対し、応募書類の添削支援や面接での不安な点を解消するための「一声かけ運動」を展開することにより、就職成功率の向上を図りました。また、ハローワークシステムの刷新に併せて「ハローワーク築館の活用案内」リーフレットを一新し、支援メニューの充実や相談窓口の利用促進を図りました。

② 求人の充足促進に係る取組

当所では、求職者を対象に求人事業所に対する理解を深めるため、事業所見学会を初めて開催しました。また、再就職支援セミナー（ミニ面談会）は15回開催し184名が参加しました。

（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

就職件数、充足件数ともに目標に届かなかったことから、令和元年6月以降対前年比で減少している新規求人の確保について、求人開拓に取り組めます。その中でも正社員求人の確保に重点的に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

雇用保険説明会において訓練施設の担当者より職業訓練のPRを行い、職業訓練の受講申込者の増加を図りました。また、生活保護受給者等の就職支援については、自治体との日常的な相談等の機会を捉えて連携を図ることにより目標を達成することができました。

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

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	1,150	1,312	310	38.4%	58.9%	67	3,704	633
目標	1,185	1,337	310	37.3%	58.3%	44	3,780	571
目標達成率	97%	98%	100%	102%	101%	152%	97%	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 迫 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、求人数が減少傾向にあることから正社員求人等の確保を念頭に、管内就職者（就業人口）の増加を目指し、就職件数並びに求人充足数の目標達成を主体として、取り組みを実施しました。

特に、働き方改革の推進と合わせて、事業所訪問による求人開拓に積極的に取り組むとともに、求職者のハローワーク窓口への誘導及び求職者担当制等による能動的（提案型）マッチングに取り組んできました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求職者が減少傾向にある中で、就職の可能性を向上させる支援がより重要となっていることから、求職者担当制等による就職支援のスキルを向上させるために、毎年研修テーマを選定し、職員向けの研修に取り組んでいます。

令和元年度は、就職促進ツールとして効果的な活用を図るために雇用関係助成金に係る所内研修を実施しました。（年間3回実施）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

働き方改革（雇用管理改善等）に積極的に取り組んでいる求人事業所に特化した「求人コーナー」を設置し、求人充足促進のための支援を図り、来所者からも好評の声をいただいています。（「ユースエール」や「くるみん」等の認定事業所を含む）

引き続き、所内レイアウトや掲示方法の創意工夫により、ハローワーク利用者にとってわかりやすい情報提供に努めていきます。

（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

求職者に対する紹介の割合は高水準にあるものの、就職に結びつきにくい状況もみられるところです。

そのため、求職者担当制等による能動的（提案型）マッチングの精度向上のために、求人票記載以上の情報の収集・提供等に努め、紹介成功率の向上に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

①求人の動向からみた分析等

令和元年度の新規求人数は、前年度比で▲1,546人(▲22.7%)の大幅な減少となりました。

業種別では、ほぼ全ての業種で前年度を下回り、特に基幹産業の製造業で▲387人(▲36.3%)の大幅な減少となりました。

今後、コロナ感染症の影響を含めて企業動向を注視しつつ、正社員を主体とした求人の確保及び業種・職種間のミスマッチの解消を図り、さらなる充足支援に取り組んでいきます。

②求職者の動向からみた分析等

令和元年度の新規求職者数は、前年度比で▲161人(▲3.7%)の減少となり、現在も減少傾向にあります。

しかし、55歳以上の年齢層では、前年度比で+5.1%、前々年度比で+10.9%と増加傾向にあります。この状況から、求職者全体の減少数以上に若年者層の減少は大きくなっており、就職件数の伸び悩みにもつながっているものと捉えています。

このため、シニア層のニーズに即した就職支援サービスの展開に取り組むとともに、若年求職者のハローワークへの取り込みと迅速なマッチングに取り組むことが重要と考えています。なお、若年求職者層の取り込みにあたっては、令和2年1月に導入された新たなハローワークシステム機能を活用し、効率的かつ効果的な取り組みを行っていきます。

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	障害者の 就職件数	正社員求人数	正社員 就職件数
実績	1,642	1,237	407	48.7	59.1	81	2,452	853
目標	1,858	1,443	369	48.9	61.3	81	3,163	907
目標達成率	88%	85%	110%	99%	96%	100%	77%	94%

※ 「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

ハローワーク気仙沼 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

当所においては建設、医療・介護等の他に水産加工業が人手不足分野となっており、継続して有効求人倍率が高い状況で推移しています。そのため、就職・求人充足が重点課題となっていることから、当該業種を中心として「ミニ企業説明会」「個別職場見学会」の開催によりマッチングの促進を図りました。当所会議室で開催される企業説明会の参加者については、説明会後に全員が職業相談窓口で相談を実施し業界についての理解を深めています。また、求職者担当制、求人者担当制においては適正な対象求職者や的確な対象求人を積極的に選定し能動的なマッチングを実施しました。

令和元年度は求職者数が減少傾向で推移したことから、雇用保険受給者の就職促進に重点を置き、失業認定日や給付制限期間中の認定応当日に再就職手当の周知、早期再就職に向けた相談の全員実施や「希望条件に見合う個別求人情報」の提供に努めました。また、雇用保険受給者を求職者担当制の対象者として積極的に選定しマッチングの促進を図りました。更に、雇用保険説明会後の初回認定日等あらゆる機会をとらえ、雇用保険受給者の緊要度の把握に努め就労意欲の喚起、的確な求人情報の提供・来所勧奨により就職支援に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

的確な職業相談の実施に向け、キャリアコンサルティング研修の受講を勧奨し資格取得に取り組みました。

迅速・適正な業務運営を行うため、各種業務研修を実施しました。

行政文書及び保有個人情報の厳正な管理を行うため所内研修を実施し、適正な事務処理、基本動作の徹底を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

若年者の地元定着促進を図るため、中学生を対象とした「職業講話」を管内5校で実施しました。講話の中で、地元就職のメリットを伝えるためのチラシを使用し、今後の進路選択の参考としていただくよう取組みました。

地元の有線放送FMラジオ局の番組での「求人情報コーナー」に資料提供を行っていましたが、同局と連携しスマホアプリでも求人情報が閲覧できるように新たに求人情報の発信を始めました。

求人情報の持ち帰りBOXを1か所増設し、多くの住民に情報提供を行えるようにしました。

(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・業務改善の取組について

当所における人手不足分野の対策として、毎月開催している事業所説明会に3社の参加を目標とし、水産加工業、介護・福祉業、建設業（警備業含む）、サービス業と複数の業種を選定し実施します。求職者の参加目標を10人以上とし窓口等で参加勧奨し、一定の求人充足につながる成果を上げていますが、今後は、職場見学会との連携や、参加後の窓口誘導や積極的な応募につながる相談を行っていきます。

正社員求人の確保について、事業所訪問時に求職者の応募希望条件の提示など人材確保に有効な求人条件等について説明を実施し、正社員求人の開拓を行っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

建設、医療・介護等の他、基幹産業である水産加工業の人材不足感が影響し、有効求人倍率は引き続き高い数値で推移しています。

隣接所、自治体及び関連する業界と連携し就職面接会、個々の求職者に合わせた個別見学会等を実施し、合わせて求人要件緩和も事業主に勧奨しながら充足に向けた取り組みを行います。

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	1,549	1,451	456	44.1%	59.9%	73	3,453	670
目標	1,806	1,714	411	44.6%	61.7%	46	4,384	691
目標達成率	85%	84%	110%	98%	97%	158%	78%	96%

※ 「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

令和2年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の安定所別目標値等

1 主要指標 [毎月公表項目]

	宮城	仙台	石巻	塩釜	古川	大河原	築館	迫	気仙沼
就職件数(常用) ※1	28,017	12,513	3,630	2,145	2,910	2,554	1,112	1,591	1,562
充足件数 (常用、受理地ベース) ※2	29,099	16,100	3,323	1,470	2,524	1,627	1,280	1,226	1,549
雇用保険受給者の早期 再就職件数 ※3	10,066	5,492	935	740	887	833	295	460	424

2 補助指標(令和元年度実績以上を目標としています)

	宮城	仙台	石巻	塩釜	古川	大河原	築館	迫	気仙沼
紹介率 ※4	129.7%	135.0%	131.5%	131.9%	126.8%	122.6%	107.0%	119.7%	91.1%

3 重点指標(年度ごとに各安定所が重点的に推進する業務を目標としています)

	仙台	石巻	塩釜	古川	大河原	築館	迫	気仙沼
生活保護受給者等の就職件数 ※5		94	91		92			
障害者の就職件数 ※6	958							
就職支援ナビゲーターの支援による 正社員就職件数 ※7	3,284							
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 ※8	1,742							
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	757	149	109	123	174	68	93	40
公的職業訓練の修了3カ月後の 就職件数 ※9		30		101				
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 ※10	93.4% 以上							
正社員求人数 ※11	61,023	10,075	4,858	6,430	4,562	3,240	2,464	3,300
正社員就職件数 ※12	5,430	1,661	973	1,296	1,226	510	751	590
人材不足分野の就職件数 ※13	3,148							
生涯現役支援窓口での65歳以上の 就職件数	331							

※1 ハローワークの職業紹介により常用就職した件数(常用とは、雇用期間の定めのない、または4か月以上の雇用期間が定められている仕事をいいます)

※2 宮城県内のハローワークで受理した常用求人に対して、全国のハローワークの職業紹介により就職した件数

※3 雇用保険受給者が、失業給付の基本手当の所定支給日数の3分の2以上を残して早期に再就職した件数

※4 新規求職者数に対する紹介件数の割合

※5 ハローワークが自治体と協働して生活保護受給者等の方を就労支援し就職した件数

※6 ハローワークの職業紹介により障害のある方が就職した件数

※7 ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターの支援した方のうち正社員就職した件数

※8 ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた35歳未満のフリーター等の件数

※9 公的職業訓練の終了後3カ月後における雇用保険の適用となった就職件数

※10 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

※11 ハローワークで受理した正社員求人数

※12 ハローワークの職業紹介により正社員に就職した件数

※13 ハローワークの職業紹介により福祉(介護・看護・保育)・建設・警備・運輸分野の職種に就職した件数

2019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

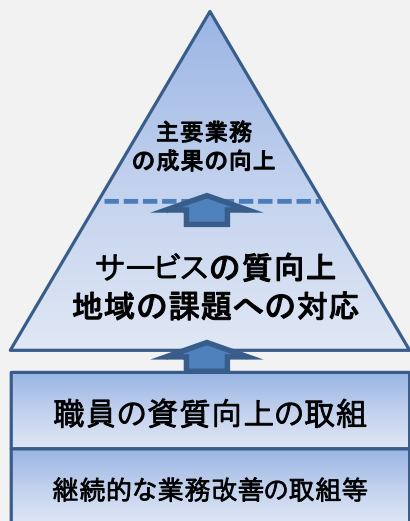
ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

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
中長期的な成果の向上
マッチング機能を強化
業務改善を図り



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、同一グループ内で相対評価
- 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、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。

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

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、正社員に結びつ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
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

(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
- 求人・求職者担当制の実施
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 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

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グループのうちの同一グループ内で、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。

2019年度のハローワーク総合評価結果概要

○ ハローワーク総合評価として、ハローワークごとに評価指標を点数化の上、点数化された総点数を基に、4類型（類型1：非常に良好な成果、類型2：良好な成果、類型3：標準的な成果、類型4：成果向上のため計画的な取組が必要）の相対評価を行ったところ、2019年度の結果概要は、以下のとおり。

※4類型の設定方法

- ・ グループごとに総点数の平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分する。
 - ・ 類型1・2のうち、全ての評価指標の目標達成率100%等を満点とみなし、満点以上を類型1、それ以外を類型2とする。
 - ・ 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とする。
- ※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。

	評価	2019年度 ハローワーク数	2018年度 ハローワーク数
類型1	非常に良好な成果	9	12
類型2	良好な成果	212	212
類型3	標準的な成果	212	213
類型4	成果向上のため計画的な 取組が必要	1	0
		434	437

〔 参考 グループごとの満点及び平均値 〕

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

飯能・本庄・東松山出張所を、それぞれ所沢所・熊谷所・川越所に評価を統合したため拠点数▲3となっている

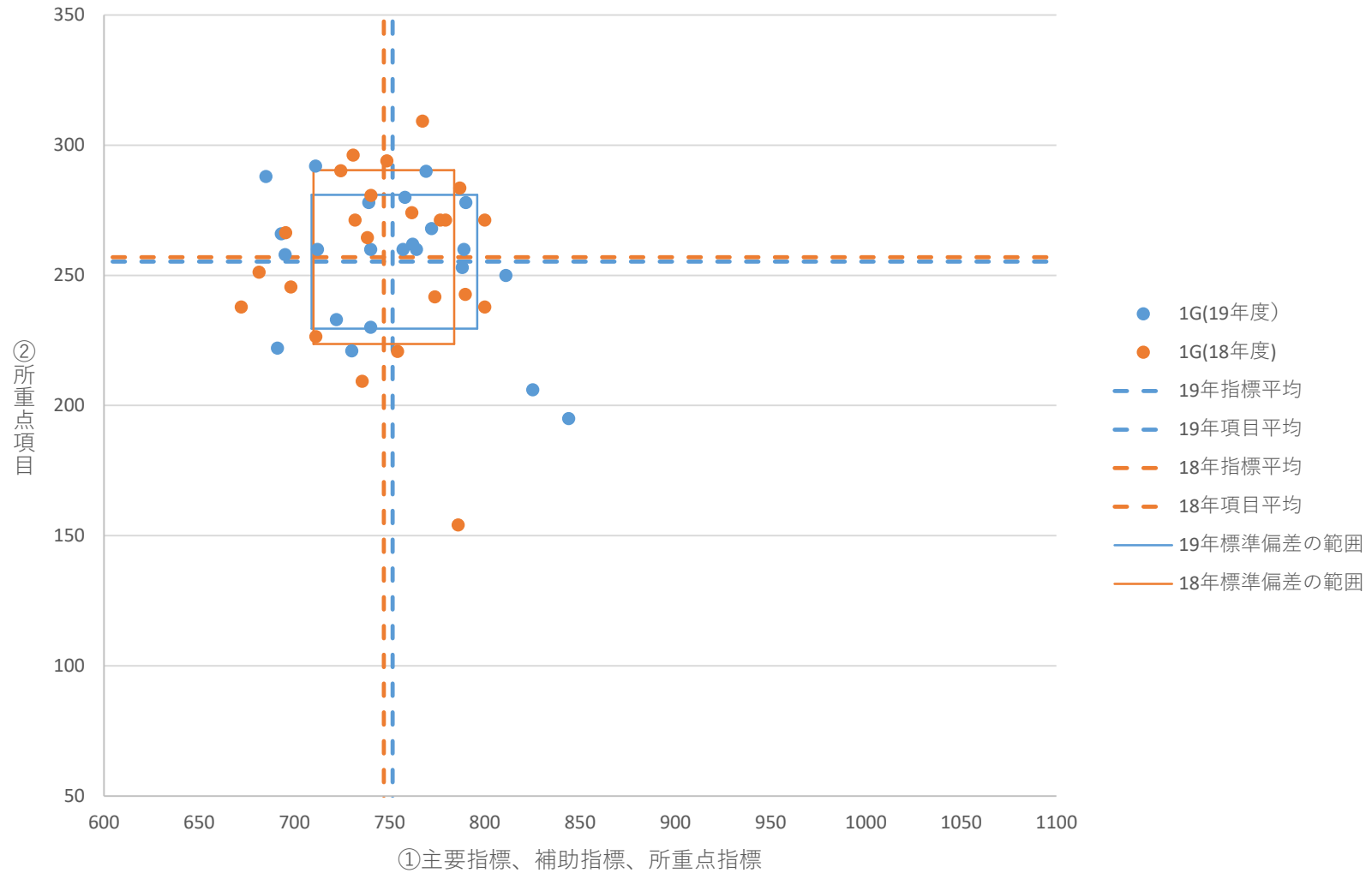
2019年度のハローワーク総合評価ポイントの規模別平均値と変動係数

グループ	平均値			変動係数(%)		
	①必須指標＋重点指標	②重点項目	ポイント総計	①必須指標＋重点指標	②重点項目	ポイント総計
1G(最大)	751(100.5%)	255(99.2%)	1006(100.2%)	5.71(115.6%)	10.08(79.2%)	4.28(87.7%)
2～3G(特大)	765(101.9%)	244(101.2%)	1009(101.7%)	6.47(124.6%)	12.87(113.7%)	5.55(106.9%)
4～5G(大)	752(101.1%)	240(104.3%)	992(101.7%)	5.45(85.4%)	12.40(112.7%)	5.23(91.3%)
6～8G(中)	765(100.8%)	237(104.4%)	1002(101.5%)	7.60(106.9%)	12.75(111.6%)	7.01(112.9%)
9～11G(小)	790(99.7%)	222(102.3%)	1012(100.3%)	9.74(117.6%)	13.29(94.5%)	7.55(110.4%)
全体	770(100.7%)	235(103.1%)	1005(101.1%)	8.09(108.0%)	13.37(102.3%)	6.62(105.8%)

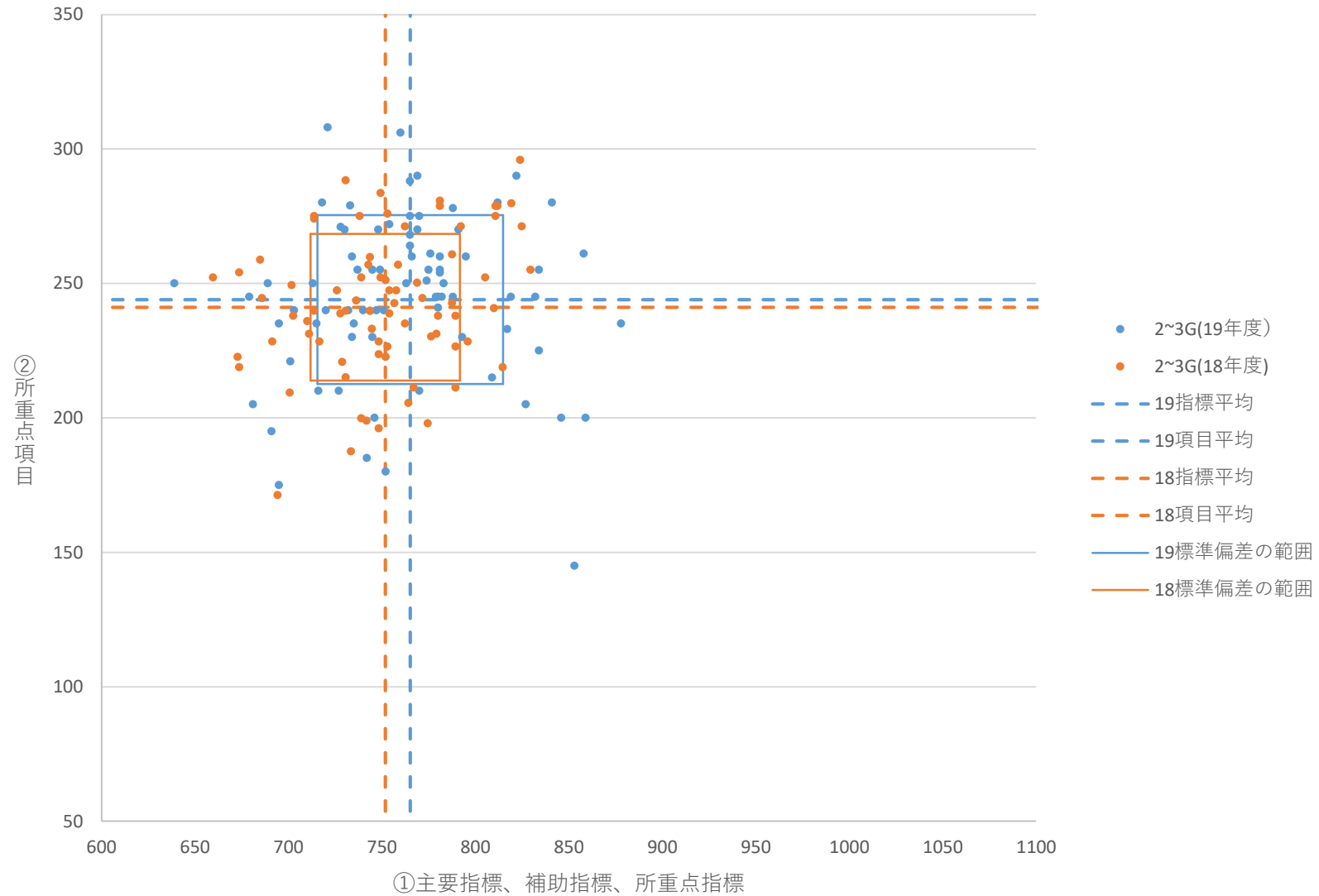
※括弧内は対前年比。

※変動係数とは、標準偏差を平均値で除したものであり、母集団の相対的なばらつきを表したものである。

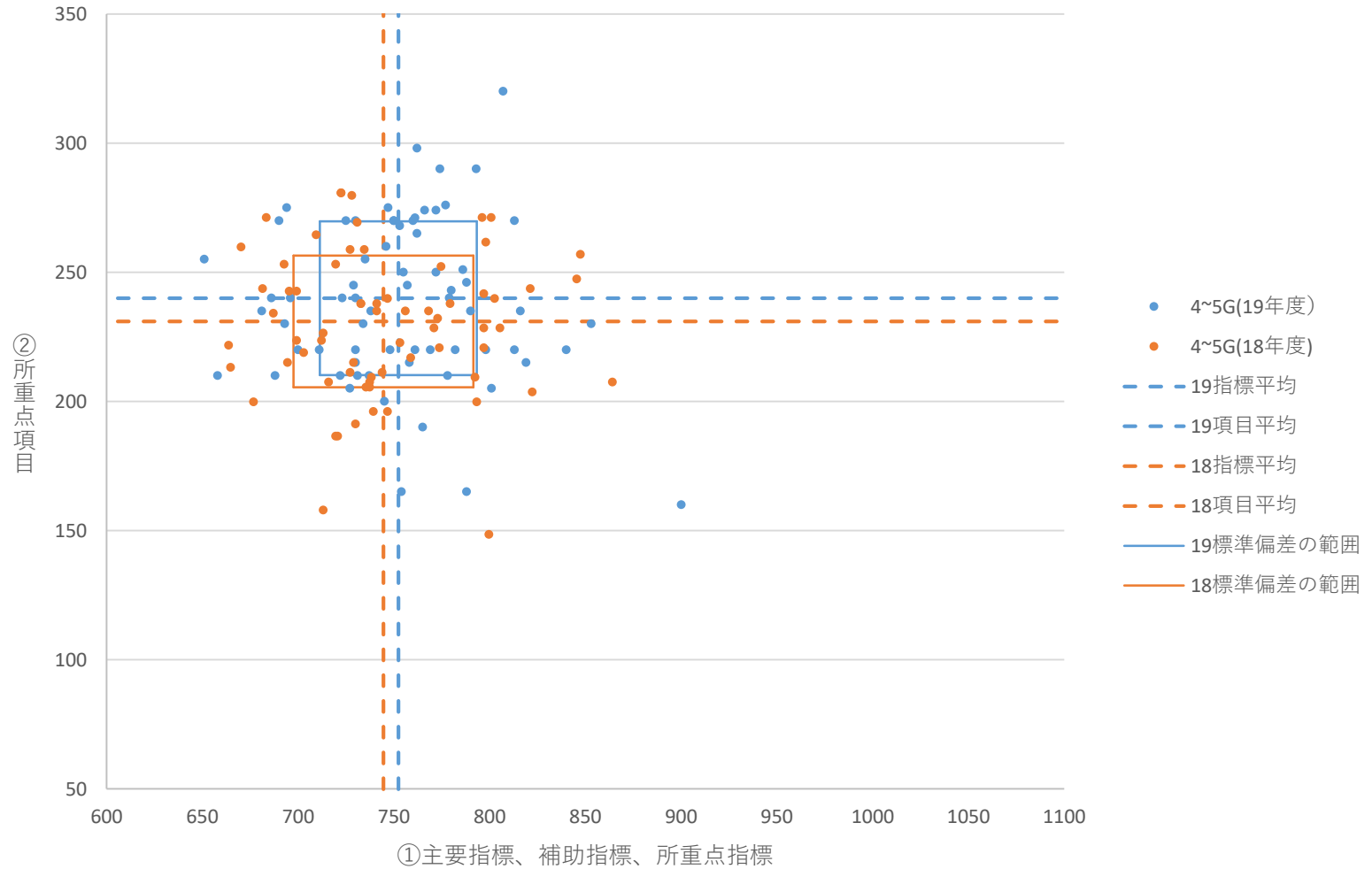
2019年度と2018年度の分布比較（最大規模グループ（1G））



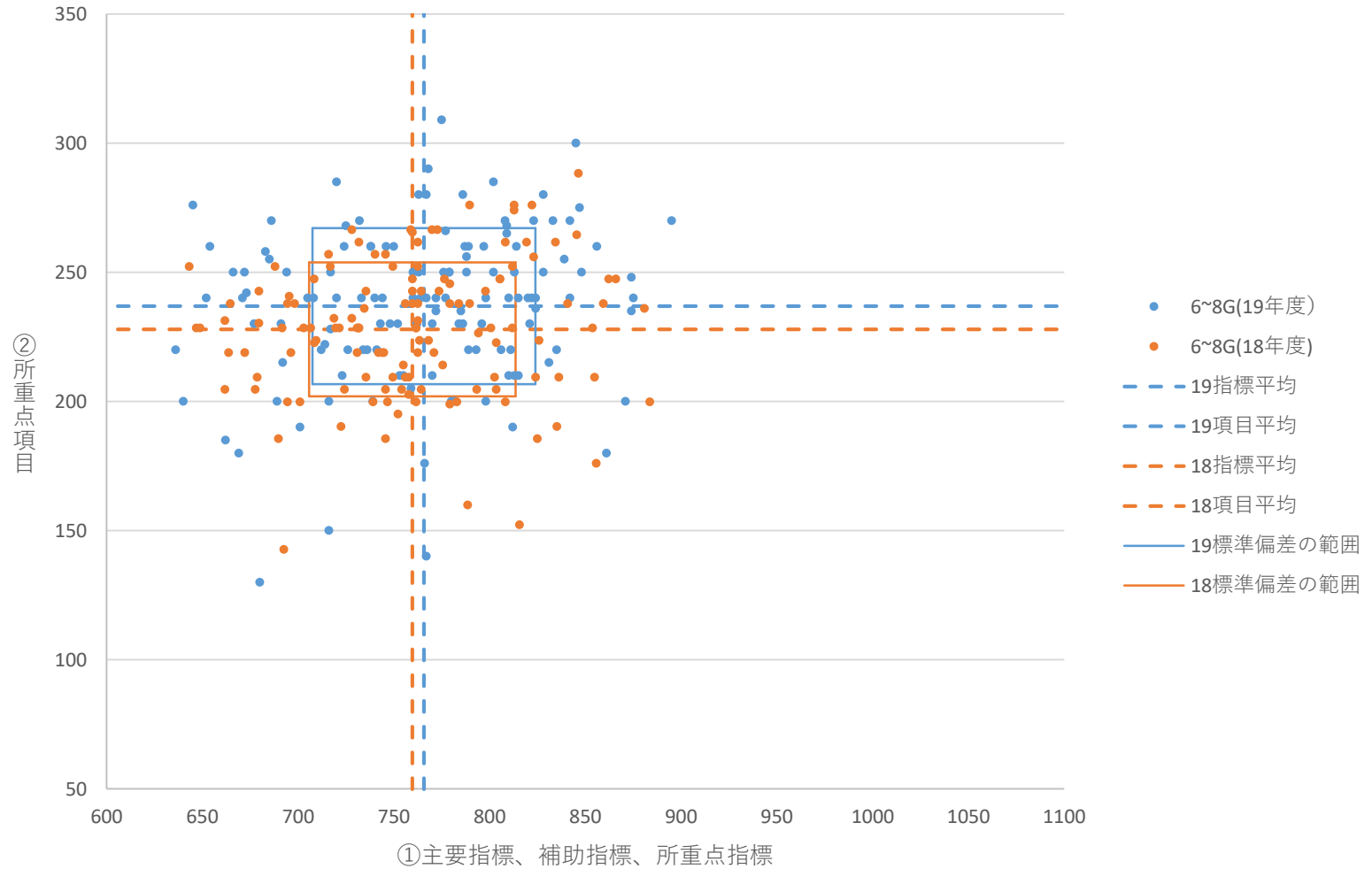
2019年度と2018年度の分布比較（特大規模グループ（2～3G））



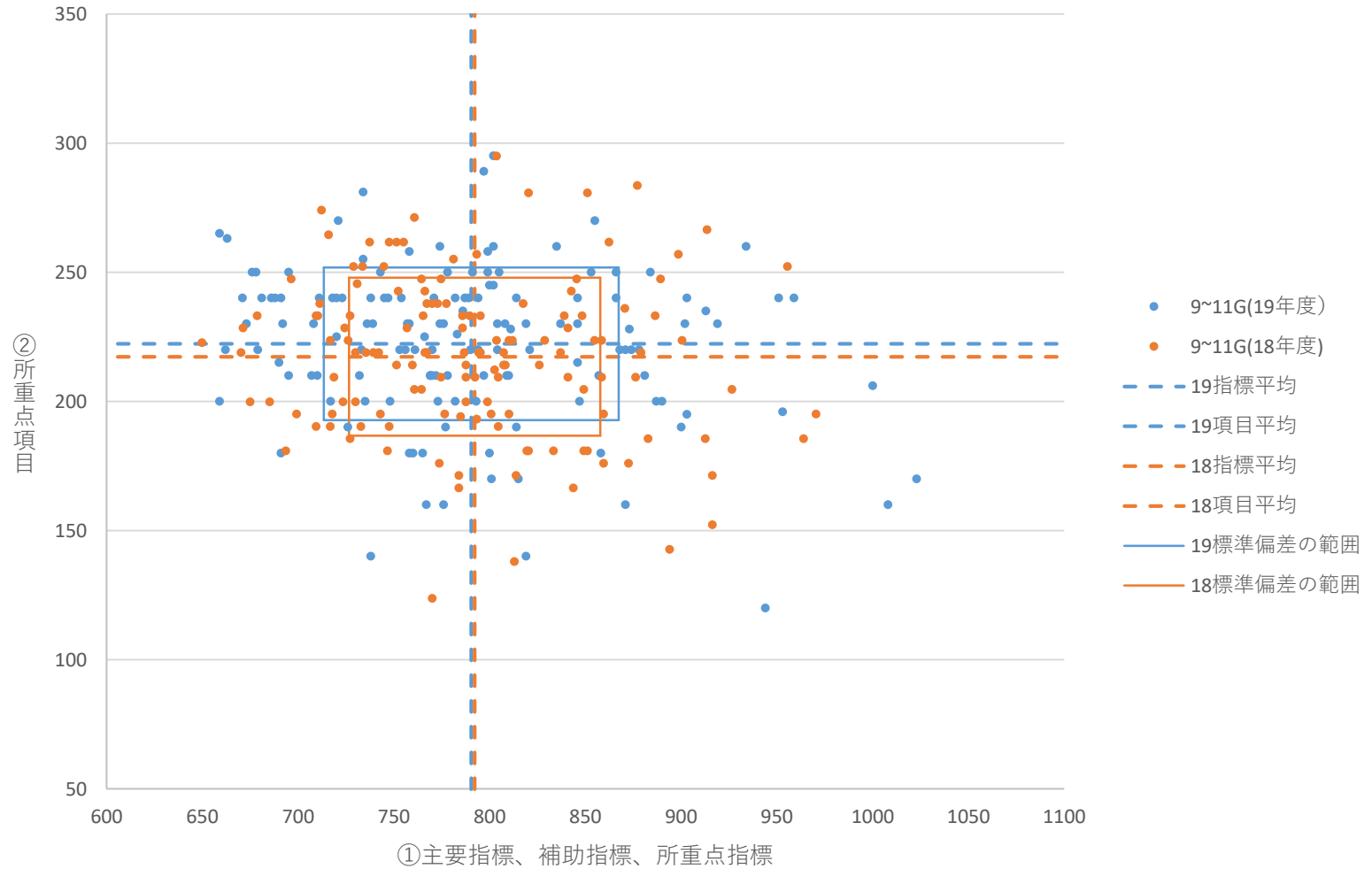
2019年度と2018年度の分布比較（大規模グループ（4～5G））



2019年度と2018年度の分布比較（中規模グループ（6～8G））



2019年度と2018年度の分布比較（小規模グループ（9～11G））



求人充足に向けた包括的な要領の作成と地域の実情に対応した取組み

長崎局五島所(11G)

●包括的な求人充足プロジェクトの取組

求人充足・未充足会議の実施から求職者への情報提供、求人条件緩和(魅力ある求人)、リフレッシュ求人掲示の特設コーナーの活用までを包括的に要領にまとめ、週1回の検討会議を開催し、求職者への早期情報提供、求人者へ魅力ある求人づくりへ向けて具体的提案を迅速に行うことにより、効果的な職業紹介や早期の求人充足に繋がった。

●有人国境離島法の採択を受けた事業所への支援(前年度より継続)

有人国境離島法による雇用機会拡充事業の採択を受けた事業所の求人に対し、市町と連携し魅力ある求人作りや各種助成金等の説明会を実施した。さらに求職者に対して受理求人の早期の情報提供など、積極的な雇用のマッチングに取り組んだ。

五島市においては、地元出身者の島外流出が抑制されたことや都市部からの移住者の増加により2019年の転入者数が転出者数を上回り、2004年の市町村合併以降初めて「社会増」を実現した。

●週刊求人情報『ハローワークごとう』の作成・配付(2018年度より継続 追加取組あり)

公共交通機関の利便性が悪く、二次離島を抱えていることなどから、週毎に求人情報誌『ハローワークごとう』を作成し、役場(各支所)、港ターミナル、ショッピングセンター等33か所に配布し、幅広く周知することで、ハローワーク利用促進に繋がった。2019年度においては、上記に加え、五島市と連携し、盆、年末年始の地元への帰省客が増加するタイミングに合わせ、「求人情報誌」を作成し、港ターミナルや空港などに配布することでUターン者の取込みに関する取組を実施した。

(今後の取組等)

2019年度の取組を継続するとともに、地域特有の課題(超高齢化など)に目を向け、関係自治体等との連携(各種検討会等への積極的参加など)を深め、地域の実情に応じた取組を積極的に実施。



<求人・求職者ニーズに応じた小さなHWでの局間連携、地域連携によるマッチング>

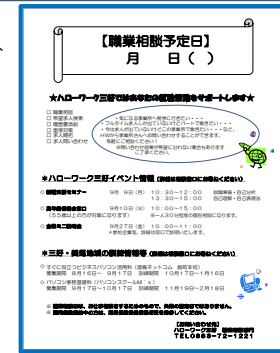
徳島局三好所(10G)

次回来所日設定のリーフレット

●『次回来所日 キャッチアップ!』で マッチング

積極的に次回来所日設定を行い、求職者との接点(相談機会)を増やす取組みを実施した。

設定時に手交するリーフレットには支援メニューの他、セミナーなどのイベント情報、訓練情報等も載せて、職業相談の充実とマッチングに繋げた。取組以後、紹介件数、就職件数とも増加し、双方向の求職者担当制への展開に役立った。



●管轄を超えた連携による通勤エリアの求人情報提供・企業面接会開催

管轄区域にとらわれず、同一労働市場である、西さぬき3所(香川局坂出所・丸亀所・観音寺所)から提供頂いた求人(通勤1時間圏内で、求職者ニーズの高い生産工程・運転系の求人をピックアップ)を求人情報誌として発行、職業相談に役立てた。

また、近隣3局・所で『四国まんなかハローワーク』(愛媛局四国中央所・香川局観音寺所・当所)として連携し、毎月1回、各地域の企業に参加いただき、企業研究等の知見を深める「企業面接会」を開催。6月は物流業、11月は医療・福祉業、12月は製造業に特化した面接会を実施した。

「西さぬき」の求人情報

●自治体等と連携して「合同就職説明会」「シニア就職フェア」開催

管内自治体等と連携し、地元企業の魅力発信・人材確保支援のため、8月に「みよし地域合同就職面接会」(参加企業36社)を開催した。高齢者の参加が多かったことを踏まえ、2月には55歳以上を対象とした「シニア就職フェア」(参加企業29社)を、「障害者就職相談会」と併せて同時開催した。地元媒体での広報にも努め、参加したHW未利用者の求職登録にも繋がった。

参加企業からは、好評を頂いており引き続き自治体等と連携し人材確保対策を推進する。



(今後の取組等)

過疎化の進む管内であるが、自治体の作成している「企業ガイドブック」を活用し、地元企業の魅力発信と職業相談への活用を進めるため、関係機関との調整と映像コンテンツ放映のための所内整備を図ることとしている。

＜新型コロナウイルス感染症拡大による農産地の人手不足解消に係る取組＞

長野局佐久所(8G)

●「産地農家との個別相談会」の実施

5月中旬からの高原野菜の農繁期を直前に控え、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、外国人技能実習生が入国できなくなったことによる人手不足の解消を図るため、当該感染症の感染防止に最大限配慮し、長野県及び地元のJAと連携して相談会を実施した。

＜周知や実施方法に工夫＞

- 幅広く周知するため、長野県の広報媒体を活用するとともに、ラジオや地元ケーブルテレビも活用して周知した。
- 感染拡大防止のため、受付時での検温とアルコール消毒の徹底を行うとともに、会場の換気維持のため、長野県機関の屋外公用車専用駐車場で実施した。
- 長野県及び地元のJAグループと連携して、参加農家の募集を行った。

(今後の取組等)

これまでハローワークを利用しなかった農家も参加したことから、求人充足に係る取組を行っていくとともに、不慣れな雇用管理等の面も支援していく。



佐久地域は、全国を代表する高原野菜の産地として、私たちの食生活を支えています。農繁期を直前に控え、当地では新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、働き手が集まらず、多くの農家が困っております。そこで、長野県とハローワーク佐久では、期間雇用者を求める農家と、地元でお仕事をお探しの皆様とのマッチングをお手伝いするため、市町村やJA等と連携して、就業に関する、個別相談会を開催します。

お仕事の内容は、シラス、パクチヤ等の植え付け、収穫、荷詰め、運搬等、早朝より野外での農作業となります。
期間は、月下旬～10月まで（農家は、選んで異なります）。初めての方でも安心して作業ができるよう農家が丁寧に説明します。
詳細は、当日の相談会でお尋ねください。

会場：長野県佐久合同庁舎講堂
佐久市駅前7-65-1 電話0267-63-3111（代表）
時間：13時30分～16時まで
受付13時～15時 事前お申し込み不要

※相談会では求人募集の個別相談となります。
※2人1組での相談時間は、10分程度となります。
※実習生多数の組合、人材制約や、受付時間の調整をさせていただきます。組合別となります。
※新型コロナウイルス感染症対策として、野外での受付、会場の3密防止対策等、参加者同士の安全対策に努めます。
※参加が希望の方については個別に案内いたします。
※当日は、マスクの着用が求められます。
※検温等、出席し、体調が不安な場合は参加を控えてください。受付時に詳細確認させていただきます。
※相談会での申し込みは、お昼の1時までお受けいたします。

当相談会が就業をお約束できるものではありません。
詳細は、ハローワーク佐久（0267-62-8609：窓口）、長野県農政推進課（026-235-7245：直線）または佐久農産物振興センター（0267-63-3145：総機）までお問合せください。

主催：ハローワーク佐久、長野県農政推進課、佐久農産物振興センター
共催：JA、長野県農産物の振興センター



会場入口での検温とアルコール消毒の徹底



三密防止のため、公用車専用車庫で相談

＜新型コロナウイルス感染症拡大下における医療従事者等への紹介・充足支援＞

ハローワークにおいては、求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談・支援を実施することで、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、不可欠となった医療従事者等への紹介・充足支援も行っている。

東京局渋谷所(1G)

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって不可欠となった求人を充足した事例
 - ・地方公共団体において、新型コロナウイルス感染症拡大によるPCR検査等の体制拡充のため、急募で出された地域外来検査センターの診療放射線技師の求人について、渋谷所においてもこれに協力するため、応募要件に合致する求職者一人一人に声かけを行ったところ、当該求人を充足することが出来た。
 - 週2～3日のパート就労を求めて求職活動を行っていた元自衛隊員の方。診療放射線技師として週5日のパートで就職。

東京局八王子所(3G)

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって雇用が不安定となるも、医療従事者へ転職した事例
 - ・食品製造業で正社員として採用(試用期間中はパート勤務契約)されるも、コロナの影響により試用期間終了後もパートでの雇用が継続。
 - キャリアコンサルティングを実施し、福祉・医療分野への興味を確認、職業理解を深める。資格・経験不問の看護助手を検討。正社員を希望する。
 - ハローワークにおいて的確求人を選定し一緒に検討。その中から市内の地域密着型病院に応募希望、紹介。応募書類の添削、面接対策を行う。
 - 二次救急病院の看護助手(正社員)で就職。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって家計に影響を受けるも、医療従事者へ転職した事例
 - ・前職は夜勤なしの看護助手(パート)として勤務。
 - コロナの影響で配偶者の収入が減少。自身の収入を増やしたいとの希望があり、正社員を希望する。収入面を重視し病院の看護助手を検討。書類選考で不採用が続くものの、八王子所において、感染防止対策を徹底(定員の半分以下となるよう大会議室を利用し、パーテーションを設置する等)の上、ミニ面接会を実施。
 - 急性期・回復期病棟の看護助手(正社員)で就職