

長野労働局発表（02-56）

令和2年11月24日

担 当	長野労働局職業安定部職業安定課
	課長 土屋 直樹
	課長補佐 赤羽 章
	電話：026-226-0865 Fax：026-226-0157

ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果

～ 良好な成果4所・標準的な成果8所 ～

なかはらまさひろ

長野労働局（局長：中原正裕）では、継続的な業務改善によるハローワークのマッチング機能の強化のために実施してきた令和元年度ハローワークのマッチング機能に関する総合評価の結果を報告します。

- 1 全国の労働局・ハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく業務改善を平成27年度から実施しています。（別添1）
- 2 令和元年度の長野労働局内12所の総合評価結果は、
「良好な成果」 4所（4所）【全国 212所（212所）】
「標準的な成果」 8所（8所）【全国 212所（213所）】
で、全体として標準以上となりました。（別添1）
※（ ）は、平成30年度
- 3 各ハローワークでは、取組の結果及び業務改善の実施状況等を「就職支援業務報告」としてまとめております。（別添2）
- 4 長野労働局及び各ハローワークでは、令和元年度の総合評価の結果を踏まえ、利用者サービス向上のための中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善の強化に取り組んでまいります。

別添 1

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（令和元年度）

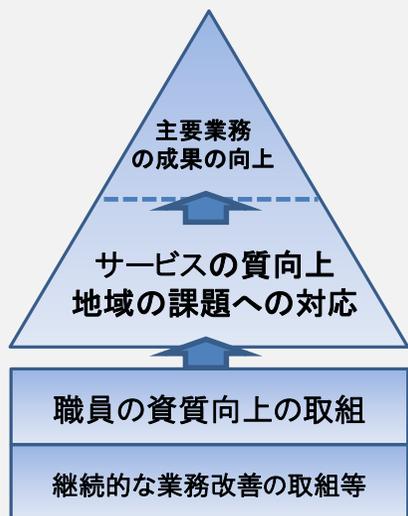
ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

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。

令和元年度における総合評価結果総括

全ハローワークについて、評価（類型）ごとの数は下表のとおり。
 全国のハローワーク 434 所を対象

- 各評価グループ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
- 目標達成率 100%を満点とみなし、満点以上を類型 1
 (満点について、目標達成率が 100%以上の場合は満点を超える場合があり得る。)
- グループ平均値の 80%未満 (※) を類型 4
 ※規模が大きい 1G は平均値の 90%未満、2~5G は平均値の 85%未満と、基準を高く設定。

	評 語	ハローワーク数	
		全 国	長野局
類型 1	非常に良好な成果	9	0
類型 2	良好な成果	212	4
類型 3	標準的な成果	212	8
類型 4	成果向上のため計画的な取組が必要	1	0
		434	12

【参考】

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

別添 2

就職支援業務報告（令和元年度）

ハローワーク長野 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みについて

・平成30年度から令和元年度の前半にかけて新規求職者の減少傾向が続き、相談窓口の活性化に取組み、公開PCコーナーや総合案内の利用を呼び掛けるポップを貼付したほか、「総合案内における相談窓口の誘導マニュアル」を作成し、求職者の皆様へ窓口の利用を勧奨しました。

・令和元年度5月から開催要領に基づき「ミニ就職相談会」を毎月1回（参加企業6～7社）開催することとし、「正社員求人」や「人材確保対策コーナー対象求人」を中心に、時にはパート求人を対象とした「求人者と求職者の出会いの場」を設け、特に今年からは求職登録者に限定せずに自由に参加できる相談会として実施しました。

併せて、福祉分野の事業所を対象に事業所見学会（ツアー型）を兼ねて開催し、求職者の皆様の仕事理解の一助となるよう取り組みました。

・求人事業主に対する充足サービスとして、求人充足会議開催要領の見直しを行い、紹介部門と連携した求人担当者制を連動させるなど定期的、効果的に運営し充足促進を図りました。

また、当会議を起点として、事業所訪問、マッチングを積極的に行うとともに、フォローアップ会議を経て求職者の皆様の声を事業主に伝え、求人条件緩和に係る助言・アドバイスを行うことにより、充足しやすい求人内容を提案しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組み

・職業紹介サービス・求人者サービスにおいて、幅広い知識や相談技法が求められることから、年間計画に基づいた職員研修を実施しました。

また、新システム導入を見据え、求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスの充実が相談窓口において必須となるため、日々の職業相談事例を教材とした「事例検討会」を篠ノ井所と合同で開催し、自分とは異なる課題把握の視点や未知の課題解決方策に触れたことにより、職員個々の引き出しを増やし、様々なケースに対応できる力を身につける取り組みとなりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・最重点課題として求人充足支援サービスを強化するため、求人充足会議と連動した求人担当者制を全所的な体制で展開することにより充足促進に努めました。

・総合受付からの来所者の誘導のため、導線テープの床面への貼付や通路部分の整理整頓、照明の配慮など環境整備を図りました。

(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

・有効求職者の減少や高齢化等に伴い、正社員の就職件数が減少している状況の中、今後は求職者担当者制において正社員を希望する層を取り込んでいくとともに、「就職氷河期世代サポートコーナー」への誘導も積極的に行っていくこととします。

・求職者の皆様に職種等の検討幅を拡げていただくため独自資料を作成し提供していきます。

・新規求人の動きは堅調に推移してきたが、積年の課題となっている正社員求人の割合は依然として4割弱に留まっており、県平均を上回るよう取り組みます。

・令和元年度から「人材確保対策コーナー」を設置し、関係機関と連携した取り組みやセミナー・ミニ就職相談会を実施した結果、目標就職件数には僅かに及ばなかったものの、一定の体制構築・ノウハウを培うことができたことから、次年度も引き続き、効果的な就職支援策に取り組みコーナーを運営していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

・付属施設（もんぜんぷら座）である「マザーズコーナー」・「学生就職支援室」に令和2年度から新設された「就職氷河期世代サポートコーナー」の活性化を図るため、利用者目線に立った誘導を検討し、本所と連携した効果的な支援に努めていきます。

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 特記事項

・昨年10月に発生した台風19号による激甚災害指定（11月）に伴う雇用保険求職者給付の給付制限の特例措置が、雇用保険受給者の早期再就職件数に与えた影響もあるものと思料されます。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	障害者の 就職件数	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	正社員求人件数	正社員就職件数	人材不足分野の 就職件数
実績	3,896	4,644	1,027	32.9%	52.0%	355	94%	14,113	1,619	933
目標	3,884	4,491	1,039	35.6%	53.4%	338	93%	13,744	1,798	948
目標達成率	100%	103%	98%	92%	97%	105%	101%	102%	90%	98%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク松本 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、雇用情勢が堅調に推移し求人が高止まりにあることから、求人充足件数の目標達成を最重要と捉え、求人受理時の充足相談（求人条件の緩和・記載内容の助言等）を丁寧に行うとともに、充足に向けた支援メニューとしてチャレンジ面接会（ミニ面接会）を原則月2回定期開催することにより、求人者と求職者が直接、接触する機会を増やす取組を行いました。チャレンジ面接会は25回開催し、参加求人者156社（前年度182社）、参加求職者955人（前年度845人）、うち就職者139人（前年度は124人）となり、開催後に実施したアンケートでは、毎回、多くの求人者から「満足」との評価を受け、継続実施に期待が寄せられています。

また、チャレンジ面接会の次のステップとして職場見学の機会を提供することで、より求職者の職業理解を深めるとともに、求人者支援のフォローアップを図り、就職促進につなげるためにツアー型職場見学会&説明会を月2回以上開催しました。対象事業所は主にチャレンジ面接会に参加し求職者からの応募が多数見込まれる事業所を選定したほか、人材確保支援コーナーや生涯現役支援窓口とタイアップして選定し実施しました。実績は参加事業所19社、対象応募人数21人、参加求職者136人、参加者就職数13人となりました。

その他、地域就職面接会を松本市・塩尻市・安曇野市でそれぞれ開催し、参加事業所156社、参加求職者293人、就職者38人となっています。

なお、平成30年度から「福祉・建設・警備・運輸」の人材不足分野の求人充足促進のため、所内に「人材確保・就職支援コーナー」を設置し、求人充足相談、求職者に対する業界ピーアールセミナー、ミニ面接会等を開催しています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、全職員を対象とした職業紹介業務全体研修を年1回、PDCAに係る研修を年2回開催し、職業紹介業務の質の向上に取り組まれました。また、雇用環境・均等室職員を招聘した「働き方改革関連法研修」を開催するとともに、システム刷新に当たっては、全職員を対象にした研修に加え、近隣所との業務研究検討会も実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 障害者の就職促進を目的として、障害者専用求人の提出事業所を対象に職場見学会と面接会をセットで実施しました（年6回開催、参

加求職者 24 人、就職者数 8 人)。本事業には、就労移行支援事業所の職員・利用者にも参加を求め、新たな求職者の掘起しにも取り組みました。

- ② ふるさとハローワークを設置している施設内において、市との連携により就職支援セミナー及びミニ面接会（パート）を開催し、女性、高齢者の就職促進に取り組みました。（就職支援セミナー4回開催、ミニ面接会3回開催）
- ③ システム刷新に伴う求人者マイページの利用促進と求人内容の充実を図るため、「求人事業所向け説明会」を定期的で開催しました。
- ④ 7月から再就職手当のシミュレーション「あなたの早期再就職プラン」を雇用保険受給者説明会で個々に配布し、早期再就職のメリットを説明し、意欲喚起に努めました。

(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

求人充足に向けた取り組みとして求人充足会議を開催していますが、紹介部門職員による更なるマッチングを進めるため、求人充足会議の開催方法の見直しを検討しマッチング機能の充実を図るとともに、積極的な事業所訪問を行うことにより求人票以上の情報収集に取り組むこととします。

専門支援窓口やコーナーを多数かかえることから、それぞれの目的、事業計画、目標指数等を意識するとともに、他の窓口やコーナーと連携・連動することで相乗効果が生まれるように、情報の共有や取組の工夫を図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

月間有効求人倍率の状況は、平成 21 年 6 月に 0.37 倍を記録し、それ以降右肩上がりです。上昇に転じてきましたが、平成 30 年 9 月に近年では最高値の 1.70 倍となった以降は高止まりの状況が続く、平成 31 年 4 月以降は前年同月を一度も上回ることなく令和元年度は推移しました。また、新規求人数も平成 30 年 9 月以降連続して前年同月を下回っています。

これに対して求職者の状況は、10 人以上の人員整理等は落ち着いた動きとなっているものの、月間有効求職者数は対前年比微増の状況が続いており、徐々に増加状況にあります。

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 特記事項

- 第4四半期において、新型コロナウイルス感染症拡大防止の為、各種セミナーや面接会が開催できなかった中で、相談件数や紹介件数の低下は主要指標へ大きく影響することから、基本業務を徹底し取り組みました。
- システム刷新による求人者への影響を最大限少なくするため、計画的な事前周知、追加必須項目等に係る事務処理の簡略化等に取り組むとともに、求人者マイページの利用促進を契機とした、求人内容の充実に向けた求人事業所向け説明会を開催しました。

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	求 人 に 対する紹介率	求 職 者 に 対する紹介率	障害者の 就職件数	マザーズハロ ーワーク事業 における担当 者制による就 職支援を受け た重点支援対 象者の 就職率	正社員 求人数	正社員 就職件数	人材不足 分野の 就職件数
実績	5,275	5,174	1,819	44.1%	51.6%	425	95%	14,751	2,357	1,282
目標	4,954	4,847	1,438	42.8%	53.7%	412	93%	15,707	2,413	1,200
目標達成率	106%	106%	126%	103%	96%	103%	102%	93%	97%	106%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク上田 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、所の主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者早期再就職件数」各々においてバランス良い進捗努力を念頭に置きつつ、特に求人者サービス強化の視点から、とりわけ「充足件数」の目標達成に向け取り組みました。

具体的には、これまでも好事例として評価されていた求人充足会議の充実に加えて、新たな取組みとして職員同行の事業所見学会を実施したほか、東御市のほか上田市とも連携して、外部会場を利用した求人説明会を実施する等の工夫を図りました。

このことにより、「充足件数」の目標達成率は上半期で105.4%と目標を上回るペースとなりましたが、下半期においては台風19号による被害と新型コロナウイルス感染症等の影響により十分な成果を上げることが出来ず、年間目標達成率は97.5%となったところです。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、年間を通じ主に全体会議の時間を利用して相談員を含む全職員に対し、幅広いテーマで資質向上に向けた研修を実施しました。

また、特に今年度においては、所内の現担当業務以外の分野に関する基本的知識付与を目的とした研修を実施しました。（講師11名、1回/40分程度×11日）

さらに当所は労働総合庁舎でもあることから、労働基準監督署から監督官を講師に招き、労働基準法に係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

当所においては、他所と比較し高年齢者層における紹介率が低いという事実に鑑み、「真に60歳以上で応募可能な求人情報」を一定整理することについて昨年度より継続的に改善を図りました。

具体的には、窓口や事業所訪問の際に聴取した求人者の意向（本音）について、システム管理情報への登録に留めることなく、所独自コードを設定し管理するほか、求人票の備考欄へも目に見える形（ただし、暗号形式）で標記することで、マッチングの向上に繋げることとしました。また、シニア向け求人情報を作成のうえ、紙媒体での情報提供がスムーズとなるよう実施しました。

(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

目標達成に向けた取組に関しては、職業相談・紹介部門の統括官を中心に全所的な取組がなされていると考えますが、当所管内における主力産業である製造業において、昨年当初からの米中貿易摩擦等の影響による売上減少に伴う求人手控え、加えて新型コロナウイルス感染症の影響による求人の大幅な減少がそのまま就職数・充足数・受給者の早期再就職件数に多大な影響を及ぼすこととなりました。

求人の質・量の確保のため求人者支援員を中心に求人開拓にも力を入れていますが、介護事業者など一部の業種を除き、ほぼ全ての業種で新規求人が止まっており、なかなか成果が上がらない実情もあります。また、上田市は外国人集住都市会議にも参画するなど、日系人を中心とした外国人労働者が多く、その大半が派遣労働者として製造業に従事しており、いわゆる派遣切りによる外国人失業者の増加も懸念されます。

コロナ禍において、実効性のある取組が難しい面もありますが、基本業務に忠実に対応していくこと、また、職員・相談員のモチベーションを維持・向上させるため、個別面談や全体会議などあらゆる機会を捉えて、業務の推進を働きかけています。

(4) その他業務運営についての分析等

当所では、その規模から各窓口サービス体制は、例えば、若年者支援窓口・学卒コーナー・マザーズコーナー・早期再就職支援コーナー・訓練窓口等が設置されていますが、どうしても縦割りの対応になりがちであることも否めないため、これら横の連携強化という面において工夫することにより、更なる窓口サービスの充実を図ることとします。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介	⑥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	⑦正社員求人数 (必須指標)	⑧正社員就職件数 (必須指標)	⑩生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
実績	3,019	2,991	874	40.6%	52.4%	95	8,122	1,385	59
目標	3,114	3,067	862	38.6%	55.0%	93	8,961	1,537	27
目標達成率	96%	97%	101%	105%	95%	102%	90%	90%	218%

※ 「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

ハローワーク飯田 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標値の達成に向け、求職者への双方向又は一方向による担当者制によるマッチング、求人情報提供に併せた来所勧奨を積極的に実施しました。また、緊要度の高い雇用保険受給者について、給付制限当日の来所を促すため、来所指定日を受給資格者証に記載したうえで、初回認定日に確認させました。更に職業紹介時において複数応募の声掛け等も積極的に行いました。

また、雇用保険説明会において、求人募集している企業担当者が企業概要や求人内容を説明する取組を従来から行っていましたが、元年度においては、自治体と連携し自治体の会議室における地域別面接会の開催や、人手不足分野企業に特化した面接会、マザーズコーナーの子育て求職者を対象とした面接会等を開催しました。また、地元新聞社（2社）や自治体の広報誌等への面接会開催記事の掲載を依頼するなど、潜在求職者の掘り起こしのための取組を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上や新たな施策等を共有するため、全体会議を毎月開催し、部門統括や雇用保険担当を講師として、PDCAの進捗状況の説明を行い、全職員（相談員等含む）の目標達成に向けた意識を高めるよう配慮しました。また、南信エリア（長野県南部、出張所含む4所）の所が合同で、若手職員育成のため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

システムの更改に伴い、来所者が新端末を円滑に利用できるよう、ナビゲーターが操作指導等を行うスペースを確保するなど所内のレイアウト変更を行いました。また、所外施設に設置していたマザーズコーナーについて、応援のため本所職員を毎日コーナーに派遣していた負担を軽減することや、他部署との緊密な連携による来所者の利便性向上を図ることを目的に同コーナーを元年度末に本所内に移転しました。それにより、紹介部門と同コーナーとの連携が強化され、地理的に関係機関と近くなった利便性により、移設後の利用者数は増加し、業務実績も向上しています。また、合庁内の空きスペースを会議室として当所が占有できることになり、当該スペースにおいて特別相談及びミニ面接会等を開催するなど、2年度より有効活用が図られています。

(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・業務改善の取組について

新型コロナウイルス感染拡大の影響等により、新規求人数が大幅に減少している中、管内主要産業である「製造業」をはじめとした求人の総量確保が課題となっています。また、雇用調整助成金の活用による雇用維持が進み、新規求職者は微減傾向で推移しているものの、希望退職の募集、事業廃止などによる人員整理の動きも見え始めており、今後の見通しが不透明であるとする事業主も少なくありません。そのような中、今後求職者が増加する可能性を見据え、積極的な求人確保や離職者への再就職支援の強化が必要となっています。また、雇用情勢の先行き不透明感が増す中、子育て中を含めた女性の就業意欲が拡大していることから、マザーズコーナーの体制強化が求められています。

そのため、2年度から取り組んでいる「求人確保ローラー作戦」を継続して実施し、求人確保対策本部に基づく管内市町村及び経済団体等との連携により、所長を含めた全所のかつ積極的な求人開拓による求人の総量確保を進めるとともに、確保求人のマッチングのため、当所で実施している「クイック求人充足会議」の継続的な開催により、求職者ニーズを的確に把握した上での求人条件の緩和とともに、良質求人の確保を推し進める必要があります。また、年末年始に向け管内でまとまった離職者が発生する見込みであることから、管内市町村、経済団体と連携した雇用対策を実施するとともに、当該離職者の応募をイメージした製造業に特化した求人の確保やミニ面接会等を開催していきます。

また、職業紹介部門においても、積極的なマッチングを進めるため「～コロナに負けるな！応募へのワンプッシュ運動～」を引き続き展開し、きめ細やかな情報提供を進めるとともに、求職者の求人応募への後押しによる就職件数及び充足数の向上につなげていきます。

なお、マザーズコーナーの体制強化については、同コーナーが昨年度末に本所内に移転した利便性を生かし、職業紹介部門の全面的なバックアップによるきめ細やかな職業相談体制の強化を図るとともに、長野県の「女性の就業支援事業」と連携したセミナーの開催、子育て支援求職者の面接会の開催について、共同で進めていきます。

雇用保険の早期再就職件数については、元年度から実施した、緊要度の高い給付制限対象者への制限期間中の来所日の指定確認については、期待された実績が伴わなかったことから、2年度は雇用保険受給者の早期就職に向けた再就職手当のためのシミュレーションを生かし、前記の「…ワンプッシュ運動」によるきめ細やかな情報提供と積極的な紹介勧奨を進めるなど、雇用保険課と職業紹介部門が一体となり、実績の向上につなげていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内においては、他地域と比較して少子高齢化が著しく進展する中で、高校生が進学等で地元を離れる割合も高くなっています。そのため、アフターコロナにおける人材活用の可能性を見据え、さらなる女性、高齢者等の活用を図るとともに、UIJターンの促進や

若年者の定住対策について管内市町村と連携した施策の推進が求められています。

また、2027年のリニア中央新幹線開通に伴う飯田駅の開業や三遠南信自動車道の全線開通などにより、「ひと、もの」の動きが活性化する中で、産業振興、地域振興への期待が高まっており、管内の労働市場環境は大きく変革する可能性を秘めています。そのため、県、市町村、経済団体等が密接に連携した施策の展開がこれまで以上に求められており、地域の関係機関との一層の連携強化を進めていきます。

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	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	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	2,679	2,449	732	38.9%	53.3%	270	98%	7,070	1,218
目標	2,544	2,402	723	41.1%	55.1%	254	93%	8,139	1,240
目標達成率	105%	101%	101%	94%	96%	106%	106%	86%	98%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク伊那 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

各指標に対する取組

- ① 平成31～令和元年度の当初は、求人倍率が高く人手不足感が大きかったことから、事業所と求職者の出会いの機会を出来るだけ多くすることを目的に「身近で気軽に直接」事業者担当者から話を聞くことの出来る小規模面接会「伊那チャレ面接会」を開催することに重点的に取り組みました。年度初めに一年分の日程を決め公表することで参加事業所の予定を立てやすくし、管内管轄地域が広域であるため3ブロックに分け各地域で開催することや参加者に対しては事前申し込み不要、服装自由、話すだけなら登録不要等ハードルを低くすることにより参加者数の増加を促進し、また地元メディアに取り上げてもらうことでハローワーク利用のない「潜在求職者」の掘り起しも行いました。（開催回数27回、参加事業所数121社（対前年比83%増）、参加者数573人（対前年比125%増））
- ② 紹介窓口においては、求職者担当制で、早期に就職が必要な方や再就職に向けハローワークからの支援が必要と判断した者を中心に、正社員中心で積極的にマッチングを行い、求人情報を提供、ハローワークへの誘導を行い相談紹介状交付を行うとともに応募書類の添削等支援を含め実施しました。（年間担当者数 目標値240人に対し295人、就職件数221件、就職率 目標値65%以上に対し74.9%）
- ③ また、担当者制以外にも、ハローワーク側から能動的に求職者に対する求人提案に力を入れ、窓口や郵送による情報提供を行うことで、求職者が気づかない求人に着目してもらいました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

平成31～令和元年度の重点的な取組みと位置付けた「伊那チャレ面接会」においては、元々地元自治体の協力の基、遠隔地会場の無償提供を受け1開催で3～10社が可能な会場で開催していましたが、ハローワークを会場とした場合は会場の広さから1会場で最大3社までしか参加できませんでした。そこで、地元商工会議所に大きな会場の提供と参加企業募集や参加者への周知（広報）の協力を得ることで、参加企業数及び参加者数の拡大を図りました。

能動的な求人提案については、これまでも積極的に行っていましたが、これに加え7月からハローワークからの「提案（プロポーザル）」に対する求職者の「反応（レスポンス）」を「確認（チェック）」し記録というサイクルを確立することにより、求職者の志向や詳細な希望条

件を把握することで求人提案の精度を上げる取組みを行っています。(職員内では「プロ・レスチェック」と呼称しています。)

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

求人充足というサイドからの取組に、まだまだ改善すべき点があると考えています。本年度においても求人担当者制や求人充足会議による求人条件等の改善等のフォローアップに努めてきましたが、フォローアップ後の求職者への情報発信がまだ十分であるとは言えないため、情報発信手法の整備等を行っていくこととします。

また、能動的な求人提案(プロ・レスチェック)で確立したサイクルを利用し、提案された求人への求職者側からの反応を整理し、「なぜ」「何で」当該求人提案が受け入れられなかったかを分析することで求人要件の緩和指導につなげる取組みを行っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

地域的な大きな課題として、人口減少による労働力不足について地方自治体や経済団体から声が寄せられており、中でも学卒者等若年労働力の確保に着目されています。高校卒業者のうち就職希望者については、そのほとんどが地元就職していることに対し、進学者の地元Uターンは3割未満に留まっているといわれ、地域広域行政組合によるアンケートではその理由が「地元には企業が無い」という回答が多い結果となっています。就職希望者だけでなく進学希望者に対しても地域企業の情報発信を早い段階で行っていかなければならないと考えますが、ハローワーク単独で可能となる事業ではないため、この問題に対し行政、経済団体、教育機関がどのように連携していけるかが重要なこととなっていると考えます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

当所が管轄する地域は、長野県内他地域に比べ「製造業」に従事する労働力人口が高い地域であるため、年度当初から海外情勢の影響により新規求人数が減少しています。（12ケ月中新規求人が前年度を上回ったのは1ヶ月のみ）

特に年度後半はそのほとんどの月で1割～3割近い新規求人の落ち込みになっており、職業相談件数は増加しているものの紹介・採用決定に至らない傾向にあります。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	障害者の就職件数	学卒ジョブサポーター の支援による正 社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,775	2,661	837	41.3%	52.9%	198	125	6,557	1,304
目標	2,823	2,759	717	40.5%	56.5%	192	123	8,001	1,410
目標達成率	98%	94%	116%	101%	93%	103%	101%	81%	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

ハローワーク篠ノ井 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

- ・当所では、就職件数と充足件数の目標達成のために、マッチング精度の向上に重点的に取り組みました。マッチング精度を向上させるためには、紹介部門職員が求職者と求人内容の両方をよく知ることが重要であり、求職者をよく知るために、求職者担当制による職業相談、応募書類作成支援、模擬面接による面接指導等を積極的に実施しました。また、求人内容をよく知るために、毎週1回、職員が求人提出事業所を訪問し、求人内容や求める人物像の確認、作業内容の見学を行い、求人票の求人情報以上の事業所情報の共有を図りました。これらの取り組みによりマッチング精度を向上させ、就職件数、充足件数とも、目標を達成することができたと考えています。
- ・増加する高齢求職者支援のために、「いきいき人生再チャレンジ支援セミナー」「シニア向けミニ面接会」の開催、シニア向け求人情報の発行等により、前年度を上回る就職実績があげられたと考えています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業相談部門職員の専門性の向上のため、キャリアコンサルティング研修やアセスメント研修を実施しました。また、働き方改革関連法が施行されたことから、雇用環境・均等室職員を招聘して働き方改革関連法のポイントについて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

- ・求人者の思いを求職者に伝えるために、事業所訪問した際の写真と求人者から聴取したアピール内容を求人票と一緒に「ピックアップ求人」として、1Fエントランスホールの掲示板に貼り出しました。
- ・職業訓練受講のメリットや訓練内容を積極的に周知するための職業訓練セミナーを毎月2回実施した結果、参加者が前年度の倍になり、多くの方に周知できました。
- ・雇用保険説明会におけるハローワークサービス内容の説明マニュアルを作成し、サービス内容の積極的な周知と利用促進を図りました。

(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で離職した方のために、求職者担当制、提出書類の作成支援、積極的な求人情報の提供等による就職支援に積極的に取り組むこととします。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響で求人が減少しているため、積極的に求人確保に努めることとします。
- ・求職者が事業所と接する機会を確保するため、ミニ面接会の他事業所見学会を積極的に開催することとします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・生活保護受給者等の就職促進に向け、千曲市福祉事務所との連携のもと毎月巡回相談に取り組みました。また、児童扶養手当受給者の求職申し込みを促進するため、毎月担当部署を訪問してハローワークへの誘導を依頼しました。
- ・付属施設である「千曲市ふるさとハローワーク」が、令和元年8月に千曲市役所内（2階）に移転したことで、利便性（駐車スペースの確保）が向上するなど、より充実したサービスを提供しました。

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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
実績	2,644	2,772	762	45.9%	55.1%	70	7,690	1,214	91
目標	2,564	2,690	736	46.7%	57.2%	55	8,573	1,239	74
目標達成率	103%	103%	103%	98%	96%	127%	89%	97%	122%

※ 「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

ハローワーク飯山 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、特に就職件数の目標達成が最重要と考え、双方向性の求職者担当者制や応募書類の作成支援、職業紹介担当職員の事業所訪問による求人内容の詳細把握に努めるとともに、求職者に対してハローワークから積極的な求人情報発信を意識しながら業務に取り組みました。

特に求職者担当者制の取組みでは、年間の目標を担当制開始者 200 名、就職件数 100 件と設定し、積極的な取り組みを行った結果、担当制開始者 248 名、就職件数 169 件という実績に結び付けました。

また、職業紹介担当職員全員が雇用保険受給者に対する認定日前日までにマッチングを交代で行うことにより、認定日当日に受給者全員に求人情報を提供したほか、職員のマッチング精度の向上にもつながりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介担当職員の相談技能の向上を図るため、中野市地域職業相談室で職業紹介業務にあたる相談員 2 名を交代で本所の窓口配置し、OJT研修を実施しました。

また、幹部職員によるマッチングの意義を考える研修を実施し、日常業務を振り返りモチベーションの維持・向上にも取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

所内を利用者目線で点検したところ、風除室及びロビーの展示物が雑然としていたため、ポスター・リーフレット類の配置について「選択と集中」の観点から見直し環境の整備を図りました。

（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

有効求職者数の横ばいが続く中、一層のハローワークの利用促進を図るため、求職登録した後に来所されない求職者に対する来所勧奨を目的に、一定の条件に該当する方に対して、的確求人をマッチングし、来所勧奨文とともに郵送する取組みを前年度から継続実施し、今年度は 3,666 件の求人情報の提供を実施しました。

また、就職氷河期世代の就職支援が令和2年度から本格化する中、10月から求職者担当者制の対象者にフリーターを重点的に取り込み、支援対象者に対しハローワークの支援メニューを周知したほか、職員間で就職を妨げている課題や支援の進め方を話し合い、好事例の共有を行いました。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度の主要指標のうち、充足件数については、目標の1,125件に対して実績は1,083件（進捗率96.3%）に止まりました。正社員求人など魅力ある「応募したくなる求人」を確保するため、事業所訪問による求人開拓の一層の推進、求人充足会議による求人充足計画の検討に基づく求人者担当者制及び能動的なミニ面接会の取組みを強化します。

また、職業紹介担当者による事業所訪問についても、より一層積極的に取り組み、求人票に記載されない事業所の情報などの収集に努めます。

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	ハローワークの 職業紹介により 正社員に結び付い たフリーター等の 就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,355	1,083	343	37.9%	57.1%	144	2,904	551
目標	1,327	1,125	312	38.1%	58.3%	202	3,364	574
目標達成率	102%	96%	109%	99%	97%	71%	86%	95%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク木曾福島 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

- ・当所では主要指標である「就職件数」「充足数」を最重要としてとらえ、「求職担当者制」「求人担当者制」「求人充足会議」「ミニ面接会」「事業所見学」等を実施し新規求職・新規求人に対する紹介率向上を目指して取り組んで参りました。具体的には、職業相談担当者によるマッチング支援・応募書類添削支援・面接指導支援等に取り組んで参りました。また求人担当者による正社員求人の開拓や紹介担当者のマッチングの為に事業所訪問を積極的に実施して参りました。
- ・当所は中京圏（岐阜）と隣接しており就業者も多い地域であることから、岐阜労働局（ハローワーク中津川、ハローワーク恵那）と連携し「就職面接会」を開催しており今後も継続して参ります。
- ・管内自治体の共通課題と加速化している高齢化があります。地域企業の若年人材の確保が重要なテーマとなっており地域での「雇用対策推進協議会」「就業促進・働き方改革戦略会議」を平成30年より継続開催している事から本会議をさらに発展させて参ります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では職員・相談員育成を目的に求人充足会議の中で求人担当による求人内容のプレゼンテーションと併せ紹介担当者による適格者の検索方法のディスカッションを行うことでマッチング能力の向上を目指しております。また、求人票記載内容の適正化や労働相談対応として労働基準法や労働契約法研修を実施して参りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和元年度管内の雇用状況は人出不足感が顕著（新規求職者▲12.1%、新規求人9.8増）であり、また求職者に占める高齢化（65歳以上）比率が高い（4割近い）事から潜在求職者の掘り起しが課題となっておりました。対策として当地域には人の集積力のある大型施設等がないことから、管内の国道19号線沿いのコンビニエンスストア8店舗と連携し「求人情報紙」を提供しております。今後も協力店舗の開拓に努めて参ります。

(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

所重点目標「人材不足分野の就職数」対策として実施した「ミニ面接会」や「事業所見学」は、一定の成果はあるが小規模所では職員への負荷が大きくなり過ぎる傾向があります。今後は開催方法の見直し等を含めより効率や効果が上がる方法を検討して参ります。

(4) その他業務運営についての分析

当所管内の状況はおおむね以下のとおりです。

歴史的な名勝史跡を売りにしインバウンド需要の高かった「観光・飲食・小売業」や歴史ある伝統工芸「木製品・漆器関連の製造・販売」の各業界は企業規模が特に小さいものが多く、御岳山噴火（平成26年）、暖冬（平成30年）によるダメージ回復期での、新型コロナウイルス蔓延は影響がかなり重く先行きが見えない状況になっております。企業に寄り添った支援サービスの取り組みを検討し実施できるよう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	正社員求人数	正社員就職件数	人材不足分野の 就職件数	
実績	278	289	82	25.4%	46.3%	1,230	110	48	
目標	296	282	85	29.5%	45.2%	1,115	130	60	
目標達成率	93%	102%	96%	86%	102%	110%	84%	80%	

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク佐久 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数、充足件数等の重点指標は各取組のボトムアップの結集によるものとし、全所的な取組が最重要と考え、所重点項目において紹介・専門援助・求人各部門から選択し、各々の目標達成に向け、取り組みを図りました。

- ・正社員求人数については、求人充足会議等で職相部門から得た求職者のニーズを踏まえて製造・事務職の開拓、職務内容や労働条件の見直しを提案するなど、数だけでなく充足を意識した求人受理、作成に取り組みました。
- ・正社員就職件数については、上記取組により確保した求人に対し、求職者の希望職種や求人条件となる資格・経験等をマッチングすることにより目標達成に取り組みました。
- ・雇用保険受給者の早期再就職件数については、初回講習を雇用保険の説明会と分離開催することで求職活動に特化したハローワークサービスを踏まえた窓口誘導や職業訓練の受講勧奨等を行なうとともに、元年度から初回講習後にモデル事業所からの求人企業説明会の時間を設けました。メリットとして、事業所からの見地では、業界の現状や企業から採用選考のポイントの他、自社PR、求人内容、雇用条件の説明等会社をアピールする求人充足サービスの一環となり、一方で求職者側からみると、保険受給者に対する就職意欲を喚起する側面となっている。早期再就職のメリットや再就職支援セミナー及び個別支援（応募書類作成支援、模擬面接等）の活用について具体的な優位性を説明しながら理解を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、昨年度実施した行政経験5年以下の若手職員の育成に加えて、新たに令和元年度当所へ異動した職員及び窓口相談等を携わる非常勤職員に特化し、令和元年8月～12月にかけて、所長及びキャリアコン技能士2級を所持する雇用指導官を講師として、「ハローワークにおける現状と課題」及び「キャリアコンの理論及び技術の演習」を実施し、窓口における専門性の向上に取り組みました。また、当若手職員研修最終時に行った意見交換の場面で「当所における現状と課題」について議論し、その中で出された課題については、担当する管理職へフィードバックして、改善を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・特に刷新以降における、真に緊要度の高い求職者に対する効果的な支援を見据え、当所窓口へ能動的に誘導するため、事前の「求職活動アンケート」をより具体的な項目で視覚化し、当該アンケートを基に個々のニーズを踏まえた「求職活動支援計画書」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応できるサービスを所内で相談を実施する担当者全員が体系的なサービスが行えるような仕組みを構築しました。
- ・在職者向けハローワーク利用パンフレットを作成し、検索パソコンのみを活用する在職求職者に対し、当所窓口への誘導を図りました。

(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

- ・正確な求人については窓口における指導をもとにほぼ改善されてきている一方で、中国経済の影響により採用計画を見直す企業が増加しており、そのような中で魅力ある求人の確保が一層重要となります。またそれらの求人に対し早期充足に向けて求人者担当制の更なる充実を目指すほか、併せて効果的な求人充足会議の在り方を含め、紹介・求人両部門間で検討し取り組んでいく必要があります。

また、所重点指標は、生保受給者等の就職件数以外の3指標（正社員に結びついたフリーター等の件数、正社員求人件数、正社員就職件数）については、目標を達成することができませんでした。

このため、これらの項目については今後も着実に支援を実施するとともに、職相部門・事業所サービス部門間において、これまでの管理者による連携に加え、職員ひとり一人の更なる連携と、目標を意識した効果的な取組を図りながら業務を遂行していくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・当所管内は過去には製造業と建設業が主力産業でしたが、近年第3次産業が急速に発展、増加しました。このため、一定年齢層以上の住民、求職者は第2次産業就業者または就業経験者が多く、現在の求人の多数を占める第3次産業の勤務条件(就業時間、休日等)が合わずに、職種や条件でのミスマッチが大きいのが現状です。このため、求人者、求職者双方へ労働市場の状況説明を継続的に行い条件緩和や、意識改革を図っていく必要があります。
- ・また、地域によって季節による繁閑や、交通の利・不便による地域的なミスマッチも多く見られます。特に南部の県境地域や、その他の山間部では、生活基盤が当管内に留まっておらず、地理的に当所まで遠いため、求職者の利用が少ない状況（求職者は雇用保険受給者のみ）もあります。今後はこういった地域での求人開拓を積極的に進めるなど、当該地域の求人者、求職者に対しハローワークの存在感を高め利用を促進させる必要があり、このような地域の潜在的な求職者をハローワークの利用者に取り込み、このような者を人材不足

で困っている求人事業主へ誘導していくことが喫緊の課題であると思慮されます。

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	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 ーター等の就職件 数	正社員求人数 (必須指数)	正社員就職件数 (必須指数)
実績	2,915	2,864	819	32.7%	55.0%	149	256	8,220	1,314
目標	3,113	3,007	809	34.2%	59.3%	147	329	9,576	1,461
目標達成率	93%	95%	101%	95%	92%	101%	77%	85%	89%

※ 「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

ハローワーク大町 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、所重点項目のうち特に「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就職件数」「正社員就職件数」の取組を最重要と考え重点的に進めることとしました。併せて「紹介につながる職業相談」の意識の徹底を図りました。

- ・「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」については、該当求職者に対しては応募書類作成支援など個別の就職支援を実施したところではありますが、元々若年層の求職者が少ない面に加え該当求職者を確実に求職者担当制に取り込む事ができなかった面が見受けられました。
- ・「正社員就職件数」については、今年度から正社員求人提出事業所への積極的な応募勧奨として「職員同行による応募前見学会」の開催に積極的に取り組みました。

職員同行による応募前見学会：14回開催 参加求職者数は27人 充足数10人

- ・「紹介につながる職業相談」を常に意識し、相談時に求人情報提供した後にフォローアップすることについて窓口職員全員が習慣づけをし現在の求職者ニーズを的確に把握することでマッチング精度の向上を図りました。

求職者に対する紹介率目標51.1%に対し、目標とほぼ同数

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、所において「大町労働基準監督署との連絡会議の際に労働法令に関する研修」の開催に加えて、中信地域の中核所であるハローワーク松本よる中信3所合同の「中信3所LM時の雇用環境・均等室に係る研修」「システム刷新に係る職業紹介・求人部門業務に係る中信3所の研修」に職員が出席しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・利用者アンケートでは事業所に関する詳細情報を期待する意見が多かったことから、事業所訪問を求人部門職員と職相部門職員とペアで実施し事業所から了解を得られた場合には応募前見学会やPRのため収集した事業所情報を庁舎内に掲示することに積極的に取り組

みました。

- ・松本HWと協議し、当所求職者の希望就職地として隣接する松本HW管内の安曇野地域を希望する求職者が一定数いることから、松本HWで計画した事業所訪問やミニ面接会について情報の共有を図るとともに当所の紹介部門担当者が事業所訪問に同行するなど求職者への情報提供を行いました。また、当所管内居住者で当所に求職登録が無く隣接する安曇野市ふるさとハローワークのみに求職登録している求職者が、30～50歳代を中心に毎月約50名前後いることから安曇野市ふるさとハローワークの求職者のうち当所からの求人情報等の情報提供が可の求職者に対しては、積極的に求人情報提供を行い充足の促進を図りました。

(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

- ・求職者に対しては、システム刷新に係り新しい様式となった求人票の見方を含め応募書類作成支援など、来所求職者のみならずオンライン利用求職者双方に対して、ハローワークが行っている就職支援サービスをよりわかりやすくアピールする方策を検討していきます。
- ・求人者に対しても同様に、求人者マイページを活用した求人票の提出案内にとどまらず、ハローワークの人材確保支援サービス全般について、よりわかりやすくアピールする方策を検討していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

5月に県北アルプス地域振興局、管内全市町村並びに事業主団体等と共催による大卒等企業説明会を開催した際に、別会場で管内高校3年生を対象に「大北の企業を知ろう！」（企業のプレゼン）も開催。本事業は、地元企業の若年労働力確保が喫緊の課題となっている当地域において、事業主はもちろん各高校からも好評を得ており、また自治体からも事業継続の要望が強い事業となっています。

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	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	正社員求人数	正社員就職件数
実績	807	682	241	35.2%	51.1%	67	1,560	299
目標	746	623	221	34.3%	51.1%	78	1,678	291
目標達成率	108%	109%	109%	102%	100%	85%	92%	102%

※ 「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

ハローワーク須坂 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

管内の雇用情勢は、新規求人数は、米中貿易摩擦や台風19号災害等の影響を受けたため年間を通じて減少傾向で推移し、新規求職者数についても減少傾向で推移したものの、年度平均の新規求人倍率は1.50倍と、引き続き、多くの産業分野で人手不足感が強い状況にあったことから、求人充足サービスを重点課題として次の点について取組みました。

- ・職業相談窓口職員全員が、求人・求職のマッチングを積極的に行うと共にマッチング精度の向上を図り、郵送による求人情報の提供を行いました。求職者が求人検索や職業相談に来所した際には、窓口での相談勧奨を積極的に行い、求人情報提供と管内求人への応募を提案し、紹介件数の向上と求人充足に努めました。
- ・当所における求人充足の特徴が、管外求職者による充足の割合が高い状況にあることを踏まえ、郵送による管外求職者への管内求人情報の提供を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職員の資質向上と職業相談の内容の充実を図るため、年間を通じて実施する職員等会議や職員研修により、労働市場や雇用情勢の把握、労働基準関係法令等の知識習得に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新規求職者が減少傾向で推移する状況において、上記①の取組みを推進するために、雇用保険受給者及び緊要度の高い一般求職者に対する求人・求職のマッチングを積極的に行うと共に、求人検索等でハローワークを利用する求職者を職業相談窓口へ誘導し、職業紹介につながる職業相談に取り組みました。また、管外求職者への求人情報提供に際しては、管内求人事業所の位置が把握できるよう、管内の地図情報を併せて提供し、管内求人への応募を促しました。

求職者が参加しやすいミニ面接会とするため、「よくわかる求人説明会」と題して、参加求職者に対し事業所担当者が企業PRを行う時間を設けた後、個別面談を実施する形式の説明会を開催しました。

(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

現状において、今後も求人が求職を上回る状況が見込まれることから、引き続き求人充足は重要な課題であり、職業相談部門職員による積極的な事業所訪問により管内企業の情報を収集し、求職者に詳細な企業情報を提供し、求人充足サービスに努めて参ります。

また、減少傾向にある新規求職者を確保するため、潜在求職者に対してハローワークの就職支援策等を積極的にPRし、新たな利用者の確保を図るとともに、求人検索を目的とした端末利用者の積極的な職業相談窓口への誘導により、就職支援及び求人充足促進に取組んで参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の特徴として、隣接するハローワーク長野・篠ノ井・飯山の管轄地域が同一の通勤圏内にあることから、管内求職者の管外求人への就職の割合と管外求職者による管内求人への充足の割合が、県内ハローワークの平均と比較して高い状況にあります。

この特徴は、隣接する北信地域のハローワークにおいても類似している状況にあることから、隣接ハローワークと連携を図りながら、管轄を超えた求人・求職のマッチングと求人情報の提供を推進し、求人の充足に努めて参ります。

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	正社員求人数	正社員就職件数	人材不足分野の 就職件数
実績	1,232	1,093	326	40.3%	56.1%	3,187	458	258
目標	1,260	1,186	297	42.8%	58.6%	3,816	567	238
目標達成率	97%	92%	109%	94%	95%	83%	80%	108%

※ 「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

ハローワーク諏訪 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

就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と考え、次のとおりミニ面接会を積極的に開催しました。

・「再就職ガイドセミナー」＋「企業説明会&面接会」・・・就職意欲喚起と応募に関する知識の付与を目的とした「再就職ガイドセミナー（開催時間1時間）」を開催し、セミナー修了後、正社員求人を中心に、企業からのプレゼンテーションと面接会（1～2社）をセットで開催することで応募機会の提供を行いました。[開催数：年間65回 参加企業数：延べ116社 参加求職者数：213人 就職件数（3月末現在）：83人 うち面接会参加事業所への就職件数（3月末現在）：11人]

・「企業説明会&働き方相談会」・・・人材不足分野を中心に、働き方の自由度を優先させた求人を中心に、企業からのプレゼンテーションと面接会（3～10社）を開催し、就職機会の提供及び人材不足職種の充足対策を行いました。[開催数：年間21回 参加企業数：延べ90社

参加求職者数：375人 就職件数（3月末現在）：133人 うち面接会参加事業所への就職件数（3月末現在）：32人]

・出張所における企業説明会&働き方相談会の開催

・雇用保険受給者に対する求人情報の提供

早期あっせん対象者を中心に、認定日前に事前照合を行い、DM等による求人情報の提供や認定日におけるプラス2サービスに結びました。

・無効求職者支援

求職登録が無効となった者に対して、ハローワークの支援メニューや面接会の案内、職業訓練情報等を送付し、来所勧奨を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、次のとおり各種研修を行いました。

・若手職員等職業紹介・求人関係業務研修（南信4所合同開催）

・労働基準法令（働き方改革関連）研修

・諏訪圏工業メッセ2019へ、班を編制して視察・見学を行い、企業情報収集を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ハローワークシステム刷新で求人検索PCの操作がキーボード入力となり、英字入力と漢字入力の切替等に戸惑う求職者が多いため、各端末に使用するキーを図面に色付きで表示し、操作方法が分かり易いように改善しました。
- ・パソコン操作が不得手な高齢者も多いことから、60歳以上の求職者が応募可能な求人を「シニア世代対象求人」として、また子連れで来所した場合、落ち着いてパソコン操作ができないケースもあることから、子育てとの両立を支援する求人を「子育て世代求人」として、求人票を紙で印刷し、それぞれ地区別にファイリングして閲覧できるようにしました。

(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

- ・「企業説明会&面接会」は、「再就職ガイドセミナー」とセットで開催してきましたが、雇用保険受給者に対する初回講習と内容が重複する部分もあったため、ガイドセミナーの効果、出席者の負担軽減、業務の効率化等を検討したところ、初回講習の内容を強化し、初回の職業相談における個別支援を重点化することにより、ガイドセミナーは廃止することとしました。初回相談時にはハローワーク諏訪のサービスメニューを説明し、個々のニーズに応じて、応募書類の作成支援、模擬面接の実施、職業適性検査やキャリアインサイトの実施などを提案し、支援していくこととしました。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・最近の経済情勢を反映して正社員求人が減少傾向にあり、それに伴い紹介成功率が下降してきているため、応募者に対する個別支援の強化が必要と考えています。正社員求人は書類選考を実施する事業所がほとんどであることから、求人者には面接選考の実施を要請するとともに、求職者には応募書類の作成支援や模擬面接等の支援に重点を置き、就職件数の向上につなげていきます。
- ・令和2年2月頃から新型コロナウイルス感染拡大が地域経済に影響を及ぼし始め、3月は連日、企業から雇用調整助成金の問い合わせが続いている状態です。製造業、観光業、運輸業、飲食業、宿泊業など幅広い業種に影響が広がり、就職件数の停滞につながっています。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人者に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	障害者の 就職件数	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	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	3,090	3,084	806	42.7%	54.5%	189	398	8,234	1,460
目標	3,080	3,046	698	41.2%	56.6%	178	413	9,494	1,482
目標達成率	100%	101%	115%	103%	96%	106%	96%	86%	98%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率