

長野労働局発表（03-61）

令和３年１１月１５日

担当

長野労働局職業安定部職業安定課

課長 池上 仁

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 6 所・標準的な成果 6 所 ～

長野労働局（局長：小野寺 喜一）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２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。長野労働局ホームページ掲載。）
- 2 令和 2 年度の長野労働局内 12 所の総合評価結果は、
「良好な成果」 6 所（4 所）【全国 224 所（212 所）】
「標準的な成果」 6 所（8 所）【全国 194 所（212 所）】
で、全体として標準以上となりました。（別添 1）
※（ ）は、令和元年度
- 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。長野労働局ホームページ掲載。）
- 4 長野労働局及び各ハローワークでは、令和 2 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

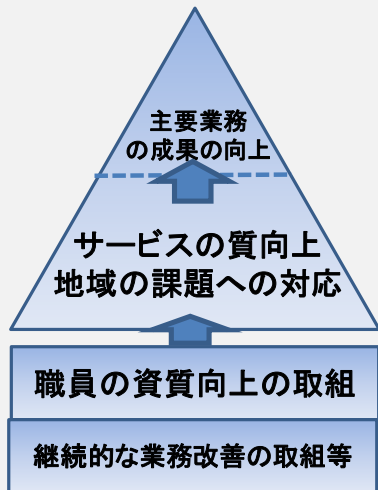
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の評価・改善の取組（ハローワーク
総合評価）の結果概要（令和2年度）

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

ハローワークの機能強化を図るため、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を、平成27年度から実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

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



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

ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実勢を毎月公表
- 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。

評価結果等に基づく 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(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

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

- 紹介率(求人・求職者に対する)

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・所終点項目)

(1)所重点項目

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就職氷河期世代の不安定就労者・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実施
- 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2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、万点以上を類型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	0	0
類型2	良好な成果	224	6
類型3	標準的な成果	194	6
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	16	0
		434	12

【参考】

評価グループ	満点	平均点
1G	1164	848
2G	1161	860
3G		913
4G	1149	864
5G		907
6G	1148	873
7G		927
8G		918
9G	1149	876
10G		918
11G		907

※ 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

別添 2

就職支援業務報告（令和 2 年度）

ハローワーク長野 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

- ・有効求職者の減少や高年齢化等に伴い、正社員の就職件数が減少している状況の中、正社員希望者を中心に求職者担当制への取り込み、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」への誘導を積極的に行いました。所重点指標に設定した氷河期世代正社員件数は、対目標比５割程度の増となりました。
- ・令和元年度から開催要領に基づいた「ミニ就職相談会」を毎月１回実施していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、４月～６月は開催出来ませんでした。７月以降は毎月１回以上開催し、参加企業には必ず「人材確保対策コーナー対象求人」提出企業を加え開催することにより、人材不足分野の就職件数の増加を図りました。新型コロナウイルス感染症の影響はあったものの人材不足分野の就職件数は対目標比９割と一定の成果を得ました。
- ・付属施設（もんぜんぷら座）内にある、長野県、長野市の付属施設と相互に連携して業務を行うことにより、利用者に対して、一体的なサービスを提供するため、生涯現役支援に係る相談窓口、外国人雇用に係る相談窓口及びUIJターンに係る相談窓口（ハローワークぷら座長野）を新たに設置し、既存の「長野新卒応援ハローワーク」、「マザーズコーナー」と長野県、長野市の付属施設を含め更なる連携強化を図るため「ながのワークステーション」としてリニューアルオープンし、求職者支援の充実を図りました。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求人数が大幅に減少したことから、令和２年９月求人確保対策本部を設置のうえ、各自治体、関係機関と「求人確保連絡会議」を開催し、各事業所の情報を共有し求人確保を図りました。また、過去３年間に求人提出歴のある事業所をリスト化し求人開拓を行いました。これにより令和２年７月底値となった求人倍率（１．２１倍）は以降３月の１．５０倍まで上昇基調に転じました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職員、相談員の資質向上のため、年度当初（４月）に全職員・相談員を対象に個人情報保護法について研修を実施。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用調整助成金の申請が増大する中、全所体制で対応を図るため全職員・相談員に対して雇用調整助成金の特例措置等について研修を実施し受講しました。

- ・ハローワーク職業相談等において、各種労働法の知識が必要になることから、長野労働基準監督署の監督官を講師に招き、労働基準法の等の基礎知識付与を目的とした研修を9月に実施し全職員・相談員が受講しました。
- ・10月に長野局内で交通事故が多発し「長野労働局交通事故非常事態宣言」が出されたことを受け、交通安全研修を実施、また11月にはコンプライアンス研修を実施し全職員・相談員が受講しました。

（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のため、電話による職業相談、職業紹介を実施するにあたり、求職申込み方法、職業相談・職業紹介方法等について、長野所の取扱方法をわかりやすく1枚紙に整理し、全ての職員、相談員に周知を行い、統一的な取扱を行いました。
- ・コロナ禍における求人数の減少や職種によるミスマッチが顕著な状況を踏まえ、より雇用吸収力の高い分野等へ検討を促すため、求職者配付用チラシ「事務職以外にも様々な仕事を検討しませんか?」を作成し職種転換を図りました。

（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

- ・付属施設（もんぜんぷら座）の「ハローワークぷら座長野」を含む「ながのワークステーション」の活性化を図るため、誘導方法等を検討し、本所と連携した効果的な支援を行っていきます。
- ・求人充足のため、事業所情報、求人内容のより詳細な情報入手のための事業所訪問について、計画的な訪問が行えるよう事業所訪問実施要領を作成します。特に求人者支援員の事業所訪問及び求人開拓を積極的に実施していきます。
- ・ハローワークシステム刷新により令和3年9月よりハローワークインターネットサービス上で求職登録が可能となり、自主応募可能な求人に対しオンラインから応募可能になるため、窓口への来所者が減少する可能性が高いことから、求職者の動向を把握し、窓口への来所をどのように促していくか検討していきます。
- ・高齢者の就職促進を図るため、求人者支援員（生涯現役支援窓口事業分）と職業紹介担当者（生涯現役支援窓口）が、より連携が図れるように求人充足会議開催要領を改訂し実施していきます。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・所重点項目である障害者の就職件数については、新型コロナウイルス感染症の影響が大きかったが、障害者支援については、障害者個々の課題を把握し、就職支援コーディネーターを中心に、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携を図り、課題の解決とともに積極的な就職支援を実施しました。今後も、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが所の近隣に設置

されているメリットを活かし、より積極的に連携を図り就職支援を行っていきます。

- ・長野所の強みでもある所独自セミナー（模擬面接セミナー、応募書類作り方講座、アセスメントセミナー、GOGO セミナー）については、新型コロナウイルスの影響により、4月～7月まで開催出来ませんでしたが、その後は計画的に開催することができました。今後も毎月開催できるよう計画的に実施していきます。

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 特記事項

- ・今後のコロナ禍における業務推進については、引き続き感染状況等に留意しつつも、今年度（2年度）の経験値を最大限活かしながら、可能な範囲で積極的に取り組んでいきます。

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	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	人材不足分野の 就職件数
実績	3,461	3,951	796	114.7%	194	12,236	1,368	296	794
目標	3,779	4,350	1,060	125.7%	117	12,385	1,493	355	873
目標達成率	91%	90%	75%	91%	165%	98%	91%	83%	90%

※ 「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

令和元年度後半から顕在化してきた米中貿易摩擦等に起因する製造業の生産調整に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により管内の主要産業である観光関連産業や食料品・飲料製造業、サービス業などに大きな影響が出るなど、求人の減少が著しい状況でした。このため、求人の量的・質的な確保と充足支援を充実させるとともに、年度後半からはミニ面接会の会場を所内会議室から感染対策が講じやすい所外会場を確保し開催しました。各種セミナーも従前の定期開催に主眼を置き、定員数を縮小した上で実施するなど、コロナ禍における実施可能領域を意識した業務運営を行いました。

雇用維持を図るため雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の制度周知や利用啓発を最優先にしつつ、年度前半は無効求人の掘り起こしを、10月以降は月100事業所以上を目標とした事業所訪問を、全所体制で取り組み求人確保を図りました。また、求人充足会議の実施要領を見直し、定期開催とマッチング機能の充実を図るなど、新規充足率は16.2%（対前年度比+0.4%P）と前年度を上回りました。

求職者支援においては、双方向求職者担当制や各種セミナー終了後の窓口誘導、求人情報の提供等を積極的に行うことで、職業相談機会を増やすことに主眼を置いた結果、新規求職者数が対前年度比▲0.2%に対して、相談件数は対前年度比16.4%の増加となりました。

当所の特徴である各専門窓口では、設置目的に沿った事業運営を図るとともに課題や目標を明確にし、相互に連携することで多様なニーズに対応した支援の取り組みを実施しました。「福祉・建設・警備・運輸」の人材不足分野における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ました。また、就職氷河期世代の不安定就労者や無業者に対して専門性をチームとして結集して集中的に支援するため、「就職氷河期世代サポートコーナー」を設置し、対象者の確実な窓口誘導に向けた職員研修を実施し、求職者の確実な取り込みを図った上で、セミナー（参加者22人）とミニ面接会（参加企業5社）のセット開催を実現しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員に課題を与えると同時に、業務部長と担当統括の助言・指導により所内要領及び取扱ルール研修資料を作成しました。

- ・ 求人充足会議…停滞していた当会議について、新たに実施要領を策定し、5月からは原則週1回の定期開催及び概ね2週間後のフォローアップ会議の開催。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金就職氷河期世代安定雇用実現コース、トライアル雇用助成金新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコースの所内研修…新規の制度について所内の事務処理方法の統一、制度理解や取り扱い方法等に関する研修資料の作成及

び研修講師。

- ・ 既存事業の改善検討…公的機関の施設利用ができなくなったことに対する会場確保や同日複数回開催等（教師のための高卒求人企業説明会。）。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 令和2年3月19日に松本市長、長野労働局長、ハローワーク松本所長の3者間で、「松本地域における雇用対策の充実強化等に係る協定」を締結しました。
 - ・ 松本市生涯現役促進協議会が令和元年8月に「生涯現役促進地域連携事業」の採択を受けたことが契機となり、雇用に関する情報の提供・共有、事業の共同開催、意見交換、「働き方改革」等に係る連携協力を内容とする協定を締結。
 - ・ 7/27 担当学会議の開催。松本市労政課広報誌への雇用対策等に係る情報掲載。求人要請に係る同行事業所訪問。面接会等の共催機関追加。
- ② 求人確保対策本部の設置及び連絡会議の開催並びに自治体首長等と連名による求人要請書に基づく求人要請を実施しました。
 - ・ 令和2年6月の月間有効求人倍率が5年11ヶ月ぶりに1倍を下回った状況を受け、9月7日付けで所長を本部長とする「求人確保対策本部」を設置し、全所的に求人の確保に向けた取組の展開。
 - ・ 県（地域振興局長）、全自治体首長の連名による要請文を作成し、月100件以上の事業所要請訪問を目標に掲げるとともに、所内に訪問チームを5グループ編成し積極的な求人開拓の取組み。
 - ・ 県及び自治体、経済団体で構成する求人確保連絡会議を3回（9/30、12/24、2/22）開催し、雇用情勢に係る認識を共有するとともに、コロナ禍における雇用対策や経済対策の状況について情報交換。
- ③ 管内の自治体（3市）と連携した面接会を実施しました。
 - ・ 松本市と連携した面接会…コロナ感染防止対策の観点から、例年より広い会場を確保し開催。
 - ・ 安曇野市と連携した面接会…人員整理等の状況を踏まえ効果的な時期に開催。会場は市役所の大会議室を使用。
 - ・ 塩尻市と連携した面接会…自治体の意向やコロナ感染防止対策の観点から、3ヶ月に渡り月1回、ミニ面接会形式で実施（ふるさとハローワークを設置している施設内を利用することで利用促進も図る。）。そのうち1回は、市との連携により女性のための就職支援セミナーを数日前に開催し、その後のミニ面接会と連動。

(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

- 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の取り組みの連携、連動を図ることで、相乗効果が生まれるよう、情報の共有や取組の工夫を図ることとします。

○ マッチング機能の拡充と相談技法を向上させます。

コロナ離職者、就職氷河期世代の不安定就労者や無業者、学卒早期離職者、その他就職困難者など、多様な求職者への対応が増加している反面、経済活動の回復とともに生産活動が改善している一部製造業、従前から人材不足とされている分野や中小企業における人材確保の要請がさらに高まる状況にあることから、必要な支援を効果的に実施するために、マッチング機能の拡充と相談技法の向上を図る必要があります。

(4) その他の業務運営についての分析等

○ 管内事業所の企業マインド等を的確に把握しその後の雇用対策の展開に役立てることを目的として、年2回（5月、11月）に「雇用労働事情調査」を実施しました。

調査結果を「雇用労働事情調査報告」として取りまとめるとともに、採用予定（見込み）に係る回答をもとに、正社員、学卒等の求人開拓を行いました。

＊ 実施事業所 … 管内の雇用保険適用事業所のうち従業員数15人以上の全事業所（公務を除く）

(R2. 5月実施時は1,159事業所) (R2. 11月実施時は1,175事業所)

＊ 調査の項目 … 現在の業況と半年先の見通し 現在の労働者の過不足とその対応 経営状況に影響を与えている出来事 求人見込

＊ 回答事業所 … R2. 5月実施時は 706事業所（回答率 60.9%）、R2. 11月実施時は 678事業所（回答率 57.7%）

＊ 調査に基づく開拓求人件数 111件（うち正社員 79件）

○ 管内の新規高等学校卒業者の就職後の職場適応状況を把握し、高卒就職者及び事業主に対して適切な助言指導を行うことにより、職場定着の促進を図るとともに今後の職業指導業務等に役立てることを目的として、9月に「職場適応調査」を実施しました。

調査結果を「働き始めて～社会人1年目の本音～」として取りまとめるとともに、高卒求人提出事業所等へ配布することで高卒就職者の職場定着を図りました。

＊ 実施の方法 … 令和2年3月に管内高等学校を卒業した生徒を受け入れた317事業所（うち管内181事業所 管外136事業所）を対象に令和2年9月に調査用紙（事業所用 就職者用）を郵送

＊ 回答状況 … 事業所回答 送付した317事業所のうち224事業所 回答率70.7%

個人回答 送付した543名のうち360名（うち管内事業所への就職者247名） 回答率66.3%

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防止措置に基づく「難病患者の安定的な就職支援」の取り組み
 コロナ禍における「難病患者の安定的な就職支援」の取り組みとして、「ハローワーク松本」、「難病支援センター」・「信州大学病院」・「求職者」間において同意に基づくネットワーク会議（端末は難病センターより借受）を開催しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策チェックリストに基づく防止対策が取られること、各機関等の移動に伴う負担軽減が図られること、また、求職者にとっては受診後の医療機関内において、難病支援センター、医師も含めた形で職業相談が行える等、就労に向けた有効な相談が実施できました。次回の相談の予約が入る等、効果が実証できています。〔今年度の実績〕 ネットワーク会議 8回開催
- 外国人
 外国人雇用対策の取り組みとして、外国人雇用管理アドバイザーと事業所訪問した際、ハローワークより管内の外国人求職者の状況を説明しつつ、外国人雇用管理アドバイザーに外国人労働者の雇用に関する助言をいただきながら求人開拓を実施しました。
 後日、パート求人が提出されたため、7名紹介し6名（全員外国人）が採用となりました。これは、事前に外国人求職者のコミュニケーション力、年齢層、勤務時間、職歴等を説明したことで、事業主に理解が得られたことが要因と思われます。

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	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	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	人材不足分野の就職件数
実績	4,693	4,596	1,458	118.1%	246	13,361	2,012	99%	1,224
目標	4,952	4,801	1,524	119.9%	176	13,572	2,047	93%	1,142
目標達成率	94%	95%	95%	98%	139%	98%	98%	105%	107%

※ 「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、バランス良く進捗させることを念頭に置き取り組みしました。

特に求人者サービス強化の観点から「充足件数」の目標達成に向け重点的に取り組みました。具体的には、求人充足会議の充実強化を図り、職員同行の事業所見学会を実施したほか、上田市、東御市とそれぞれ連携して、市の施設において求人説明会を実施する等の工夫をしました。

また、今年度は初の試みとして長野県建設業協会 上小支部と連携し、職業別求人倍率が特に高く求人数も多い「建設業」を対象とした「仕事説明会及び求人説明会」、長野県農政部農村振興課及び長野県上田農業農村支援センターと連携し、上田地域において働き手（正社員）を求める農業法人と新型コロナウイルスの影響等により仕事を探している求職者とのマッチングを目的とした、上田地域農業版個別相談会を開催しました。

しかしながら、今年度は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できず、年間目標達成率は 86.0%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

毎月開催している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。

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 9 名、1 回/40 分程度×9 日）

また、同じ庁舎に労働基準監督署が入居しているメリットを活かし、労働基準監督署の監督官を講師とした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

今年度から新規に就職氷河期世代支援窓口を設置したこと、就職から職場定着まで一貫した支援を徹底する取り組みを行いました。具体的には、①定期的な求人情報の提供、②来所が必要とされる求職者に対しての来所勧奨、③就職氷河期世代に対する求人説明会・面接会への参加勧奨、④就職後1ヶ月経過時点における定着支援の案内の送付、等の支援を行いました。その結果、年間目標達成率は目標数を遙かに上回る174.8%となりました。

(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

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所を挙げての取組がなされていますが、管内の主力産業である製造業を中心に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大きな影響を与えました。

このことから、長野県や管内市町村、商工団体等のご協力をいただきながら求人確保対策を強力に推し進めた結果、令和3年3月には有効求人倍率は1.42倍まで回復してきています。しかしながら、まずは求人の総量確保を重点に行ったことから、非正規雇用の求人が多くなったため、今後は、正規雇用求人、就職氷河期世代対象の求人や、ミスマッチ解消のため求職者の希望する職種の求人など、充足に結びつきやすい求人の確保を行う必要があります。

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、基本業務の徹底を確実に行うこと、また、職員や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行きます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の専門相談窓口は、就職氷河期世代支援窓口、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、生涯現役支援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ため、横の連携強化という面を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 (※)

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(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	2,676	2,516	780	121.8%	250	7,378	1,131	86	
目標	2,948	2,927	861	121.1%	143	7,783	1,308	65	
目標達成率	90%	85%	90%	100%	174%	94%	86%	132%	

※ 「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、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、年度当初から新規求人数が日を追うごとに減少を示していたため、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」の目標値を達成するには求人確保が最重要と考え、求人更新確認にあたり「求人確保ローラー作戦」と銘打ち、６月から集中的に取り組みました。その結果、５月に０．８５倍であった有効求人倍率が上昇に転じ、８月には１倍を回復、１２月には１．２４倍まで上昇しました。

職業紹介窓口では訪れた求職者に対し、「コロナに負けるな！応募へのワンプッシュ運動」のスローガンを掲げ、その場で求人検索を実施して求人情報を提供したり、求人検索で訪れた求職者には積極的に声かけを行い、窓口での相談を促すなど、求人への応募を一押ししました。

なお、従来は雇用保険説明会において、求人者から企業概要や求人内容を説明する時間を設けていましたが、コロナ禍にあっては説明会開催見送りや開催時間短縮のため、求人者からの説明の機会が設けられず、その代替えとして求人情報一覧の提供を行うこととし、求職活動の一助としました。

感染拡大が落ち着きをみせた時期には、長野県と飯田市と連携した農業分野の就職面接会や、マザーズコーナーの子育て中求職者を対象とした面接会等を開催しました。

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、部門統括官や雇用保険担当者を講師として、PDCAの進捗状況の説明を行い、全職員・相談員の目標達成に向けた意識高揚を図りました。

また、求人受理や職業紹介業務の参考となるよう、飯田労働基準監督署が開催した建設重機や高所作業車等に係る基礎的な研修に、当所から若手職員２人を参加させました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

待合スペースに設置してある求人公開パソコン及び事務室入口手前の記入台に簡易な間仕切り板を取り付け、利用者のプライバシーを保護

するとともに、新型コロナウイルス感染防止対策としても資するようにしました。

また、今年度から生涯現役支援窓口が設置されたこともあり、シニア向けの求人情報一覧について、従来の A4 版を B4 版へと拡大し、文字を大きくする等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

新規求人数は徐々に増加傾向を示していますが、管内主要産業である製造業の正社員求人数が伸び悩んでいる状況にあり、求人内容も若年者や経験者希望など、応募のハードルが高いものが散見されています。

一方、求職者の年齢層は全体的に高年齢化してきていることから、求人条件の緩和指導や生涯現役支援窓口におけるマッチング促進に取り組んでいく必要があります。

そのため、求人者支援員を最大限に活用し、製造業を主体とした正社員求人の確保や、正社員以外の求人についても要件緩和指導を積極的に行うとともに、求職者からのリクエストに基づく、ニーズに沿った良質求人の確保に努めます。また、求人充足対策会議については、会議の形骸化を避けるため、昨年度から「クイック求人充足検討会議」として随時開催していますが、フォローアップが確実にできるよう、より実効性のあるものとする必要があります。

（４）その他業務運営についての分析等

当所管内における少子高齢化の進展は県内でも著しく、各市町村は UIJ ターンの促進や若年者の定住対策に力を入れています。特に管内高校生が卒業後に進学等で地元を離れる割合は他地域に比べ高く、そのような若者の U ターンの促進が課題となっています。

また、2027 年のリニア中央新幹線開通に伴う長野県駅（仮称）の開設や、三遠南信自動車道の開通などにより、管内の産業振興、地域振興への期待が高まっており、関係機関との連携した取組がこれまで以上に重要であることから、引き続き市町村をはじめとした地域関係機関との連携に取り組んでいくこととします。

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	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	
実績	2,347	2,170	617	103.6%	224	6,301	1,101	100%	
目標	2,497	2,303	669	109.9%	74	6,780	1,057	93%	
目標達成率	93%	94%	92%	94%	302%	92%	104%	107%	

※ 「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 令和２年７月に有効求人倍率が０．７０倍となり平成２５年８月以来の水準に低下しました。新型コロナウイルス感染症拡大によって事業縮小または休業をすることになった事業所の雇用調整助成金等の問い合わせ、申請受付を事業所サービス部門で行うために、求人確保に係る業務を「求人確保対策本部」として所全体で行うこととしました。求人公開の有効期限を迎える求人事業所に対する電話による更新の確認及び、事業所訪問による求人開拓、求人要請を紹介部門からの応援体制構築により対応をしました。また、管内地方公共団体、商工会議所、商工会で構成する「上伊那地区求人確保連絡会議」を３回開催し、首長連名の求人確保の要請文を商工会議所等会員約５２００事業所に、一般求人及び学卒求人の計２回配布しました。
- ② 求人事業所の支援のために新型コロナウイルス感染症拡大のため休止していた「チャレンジ面接会」を感染予防の対策として、小規模に変更して開催することとしました。従来は、地元自治体の協力のもと、遠隔地会場の無償提供を受け、３～１０社が可能な会場で開催していました。地元商工会議所に大規模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開催していましたが、新型コロナウイルス感染症拡大により面接会等の開催自粛を指示されたため休止していました。
- ③ 管内に１９事業所存在する派遣元事業所から派遣されている派遣労働者が新型コロナウイルス感染症拡大の煽りを受けて雇止めになり離職者が増加しました。特に外国人派遣労働者の雇止めが顕著であったため、管内派遣元事業所を定期的に訪問し、適正な運営を行うよう指導を行いました。
- ④ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により「雇止め」になった外国人派遣労働者の再就職支援として、外国人に特化した面接会を開催し８社の参加を確保しました。

（２）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

「求人確保対策本部」の運営により物量的にはある程度求人確保できていますが、その求人の充足という観点からの取組に改善すべき点があると考えています。令和３年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から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を的確に行います。さらにフォローアップ後の求職者への情報発信も積極的に行えなかったため、情報発信を継続して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、求人提案が受け入れられなかった理由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継続して行います。

（３）その他業務運営についての分析等

- ① 地域の大きな課題として、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今後の不安が寄せられており、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行うことが重要です。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、教育機関の連携構築が重要となっています。
- ② 管内は、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、新型コロナウイルス感染症拡大等により製造業に影響があると、雇用情勢、求人数等に即反映される地域です。また外国人派遣労働者の多いことから雇用調整が早期に行われる地域でもあります。
- ③ 外国人派遣労働者の雇用支援については、ハローワーク単独で行うには体制的に限界があるため、管内地方公共団体の外国人担当部署及び地域社会福祉協議会等組織と連携し、雇用支援と生活福祉支援の両方面での対応が必要であり、かつ早急な対応が求められるものです。地方公共団体等窓口と情報共有を密にし、機動的な対応を行える体制の構築を進めていきます。

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	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	正社員就職件数	障害者の就職件数
実績	2,398	2,263	736	106.4%	115	5,223	990	167
目標	2,667	2,559	697	109.3%	92	6,626	1,197	198
目標達成率	89%	88%	105%	97%	125%	78%	82%	84%

※「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、就職件数と充足件数の目標達成のため、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すが、上半期は新型コロナウイルス感染症防止対策で来所勧奨しない・必要最小限の事業所訪問にとどめる取扱いの中、求職者へ郵送による求人情報の提供に併せてアンケートを同封しニーズ把握に努めました。下半期には就職意欲の喚起や個別支援に繋げるよう、小規模ではあるものの応募書類作成講座等を開催しました。

・ミニ面接会（就職応援会）は、シニア向け、介護分野などテーマを定め、参加事業所を選定して開催しました。

・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」の開催、シニア向け求人情報の発行等に取り組みました。

・「コロナ禍」において、新規求人が前年比減少傾向にあったことから、令和２年９月に「求人確保対策本部」を設置し、求人確保連絡会議を開催（２年９月、１１月、３年２月の３回）しました。その際に合意できた『５者連名（長野市長・千曲市長・坂城町長・長野地域振興局長・篠ノ井公共職業安定所長）による求人要請文』を持参して、月７０件以上の訪問による求人開拓を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・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の受講に１名送り出ししました。

・新設された就職氷河期世代安定雇用実現コースを主に特定求職者雇用開発助成金の研修を実施しました。

・労働基準監督官を招聘して労働基準法における「労働時間」「労働契約の終了」「新型コロナ対応（休業・年次有給休暇）」等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

・求人者の思いを求職者に伝えるために、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、また条件変更した求人は「イチオシ求人」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。

・職業訓練の取り組みとして「職業訓練説明会」を今年度も継続開催しました（新型コロナウイルス感染防止対策として、定員数を１０人ほ

どに制限した小規模開催)。これは、職業訓練の具体的な内容説明する機会を設けるために、複数の訓練実施機関に参加を呼びかけて「職業訓練説明会」を毎月開催し、求職者の職業選択の幅を広げる契機にさせていただくよう、積極的な参加勧奨をしたものです。

(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

年度後半には製造業を中心に新規求人が増加してきた一方で、新規求職者はコロナ禍による来所の躊躇やシステム刷新に伴い今後益々来所する求職者の減少が予想されることから、以下の取り組みにより求人の充足に繋げるよう努めます。

- ・電話での職業相談、紹介など弾力的な取扱いの体制強化及び、窓口相談のメリットを活かした来所勧奨（潜在求職者の掘り起こし含む）に努めます。
- ・新型コロナウイルス感染の心配からハローワークへの来所を躊躇していることも考えられるため、感染防止対策を講じていること、安心して来所していただきたい旨の周知に努めます。
- ・求職者が事業所と接する機会を確保するため、ミニ面接会を継続開催とし、ホームページの活用等により、より一層の周知・参加勧奨に努めます。
- ・求職者の利便性を図り、オンライン職業相談等システムの積極的活用に努めます。

(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。
- ・付属施設である「千曲市ふるさとハローワーク」が千曲市役所2階にあり、当該自治体の労政担当部署との円滑な連携が図れることから、より充実したサービスを提供しました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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	正社員就職数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の就 職件数	
実績	2,213	2,403	549	126.5%	85	7,071	880	107	
目標	2,446	2,603	726	140.3%	112	7,214	1,055	88	
目標達成率	90%	92%	75%	90%	75%	98%	83%	121%	

※ 「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、特に就職件数の目標達成が最重要と考え、双方向による求職者担当者制の実施、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、求職者に対する積極的な求人情報の提供に重点を置き取り組みました。

特に求職者担当者制の取組では、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 266 名、就職件数 176 件という実績に結び付けました。

また、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との信頼関係構築、職員の専門性向上の観点から、職業相談紹介部門の職員による積極的な事業所訪問を計画していましたが、年度前半は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により事業所訪問することができませんでした。ただし、年度後半は感染予防対策をしっかりと行い 111 社（月平均 22 社）訪問することができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中野市地域職業相談室の相談員の相談技能の向上と中野市との連携強化を図るため、今年度から中野市地域職業相談室に正規職員を配置し O J T 研修等を実施しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎内環境については、常にサービス改善を図っていますが、今年度においてはポスター・リーフレット等の掲示について、サービスの種別、対象者別、業種別に整理し、また、見出しをつけるなどして、さらに利用者にとってわかりやすい掲示にしました。

（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

コロナ禍において密を避ける観点から、求人者・求職者マイページの開設やオンラインでの求人申込みの周知に取り組みましたが、オンライン受理割合は低調な結果になりました。今後は求人者・求職者へマイページ開設のメリットを積極的に周知し、オンライン受理の利用促進を更に図ることとします。

（４）その他業務運営についての分析等

令和２年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、管内の主要産業である宿泊・飲食サービス業や製造業を中心に下降基調が続き、令和２年４月には 0.87 倍まで落ち込みました。このことから、管内市町村や商工団体等のご協力をいただきながら求人確保対策

を強力に推し進めたため結果、令和3年3月には0.98倍まで回復してきましたが、求人の総量確保を重点に行ったことから非正規雇用の求人の割合が高まり、令和2年度の主要指標のうち、就職件数については目標の1,267件に対して実績は1,185件（進捗率93%）、充足件数については目標の1,037件に対して実績は961件（進捗率92%）に止まりました。

令和3年度は、正社員求人など魅力ある求人、就職氷河期世代対象の求人やミスマッチとなっている求職者が希望する職種の求人など、事業所訪問による求人開拓の一層の推進をするとともに、求人充足会議による充足計画の検討に基づく求人者担当制及び新型コロナウイルスの感染拡大の影響からパフォーマンスが低下したミニ面接会の活性化の取り組みを行い、求人充足対策の強化をします。

また、求人確保対策として協力をいただいた管内市町村とは、求人充足対策においても連携協力を行いながら取り組みの推進に努めます。

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	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・無業者の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	1,185	961	263	102.0%	76	2,419	474		
目標	1,267	1,037	326	107.8%	53	2,848	486		
目標達成率	93%	92%	80%	94%	143%	84%	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

ハローワーク木曽福島 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、継続的な業務改善を目的とし「就職件数」及び「充足件数」の目標達成を重点的に進めることとし、相談窓口において求職者ニーズを的確に把握することで、様々なニーズに対応する各種就職支援に取り組みました。

職業相談時にはマッチングによる求人情報の提供を実施することで次の相談に繋げることや、求職者担当者制による定期的な求人情報の提供、応募書類の添削・作成指導、面接指導・助言などの取組みを重点的におこないました。

求人充足のために、求職者から見て分かりやすくイメージしやすい仕事内容の記載となっているか、また正確で明確な求人条件の明示となっているかなどの確認をおこない、必要に応じ、仕事内容の修正や、求人条件緩和指導をおこないました。

職員同行による事業所見学会は、新型コロナウイルス感染症の状況から計画どおりの開催ができませんでしたが、一定の成果を出すことができました。また、新型コロナウイルス感染症の影響により失職を余儀なくされた求職者を含む就職面接会を１月に開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

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います。また、求職者・求人者からの問い合わせなど、内容によっては共通認識を持つ必要があり、労働基準法などの解釈も示しながら、統括職業指導官を講師とした部門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により新規求人が大幅に減少したことから、９月に「求人確保対策本部」を所内に設置し、地域振興局、自治体及び経済団体等と連携した求人確保に取り組み、令和２年１１月には１０ヶ月ぶりに新規求人数が前年同月比でプラスに転じました。その後は前年同月比でマイナスの月もありましたが、減少幅は小さく抑えることができました。

木曽地域は特に少子・高齢化が進み、労働力人口の減少にも歯止めがかからない状況が続いており、コロナ禍において新規求人数が減少する中であっても、令和２年度の最低求人倍率は１．３５倍であり、以前より求人充足に対しての課題がありました。このため、潜在的求職者

をハローワークの利用者に取り込むための取組として、管内に大型商業施設が無いことから多くの地域住民が利用している幹線道路沿いのコンビニエンスストアに求人情報誌を配架しハローワークの利用促進を図りました。

また、慢性的な人手不足の業界もあることから、職種転換を促すことをポイントとした求人票を作成するため、「転職のヒント」(①どのような職業経験者が適合しやすいのか②どのような経験者を求めているのか③中途採用者で職場定着している方の経験職種は④どのような社会経験(ボランティア、学校サークル活動、地域活動など)を活かせるのか。)を求人者からのメッセージとして求人票に記載し、未経験職種への応募促進を強化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・業務改善の取組について

求人の確保及び潜在的求職者の取り込みのため、ハローワークシステムの機能を最大限活用して、求人者・求職者双方へのメリットを整理し、積極的な利用勧奨・情報発信を行い、利用者の増加を図りたいと思います。また、自己応募で不採用が続く求職者を窓口に取り込み、求職者担当者制による課題解決支援サービスが図れるよう支援体制を構築したいと思います。

アフターコロナを見据えた人材活用として、女性、高齢者、就職氷河期世代等の活躍促進を図るための求人確保、UIJターンや若年者の定住対策についても関係機関と更に連携して推進したいと思います。

(4) その他業務運営についての分析等

少子・高齢化、人口の減少や通勤可能な管外・隣接県に就職、転職するケースも一定数あることから、今後ますます管内の労働力が不足することが懸念されており、特に次世代を担う若年労働力の確保は喫緊の課題となっています。このため、地域の関係機関と連携し、管内にある高等学校の生徒に対する「地元企業のプレゼンテーション」を引き続き開催し、地元企業の魅力を伝え、いったん木曽地方を離れた後でも地元に戻ってくるきっかけを作りたいと思います。

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	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	262	269	66	68.9%	8	1,139	88		
目標	265	275	76	66.2%	7	1,017	101		
目標達成率	98%	97%	86%	104%	114%	111%	87%		

※ 「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

新型コロナウイルス感染症の影響により、管内事業所において大量離職者（R2. 5. 4 ホテル一万里（株） 7 5 名、R2. 12. 31 シチズン時計マニュファクチャリング（株） 5 9 名）が発生したことにより、離職を余儀なくされた方の再就職支援を図るため、関係機関と連携して求人確保を進めるとともに、具体的な再就職支援の取組について検討するため、緊急雇用対策会議を開催しました。各関係機関のサービスメニューを確認し、離職直後の支援として各種関係機関の支援について情報提供を行いつつ、個別支援を実施し、一定期間経過後に、就職面接会を実施しました。

ホテル一万里（株）については、ホテル関係及び飲食・サービス関係の求人を中心に 1 8 企業 6 8 件、また、シチズン時計マニュファクチャリング（株）については、4 1 企業 1 3 0 件の求人で就職面接会を実施することができました。

令和 3 年 5 月 1 日現在、ホテル一万里（株）の未就職者 3 名、シチズン時計マニュファクチャリング（株）の未就職者 1 9 名の状況です。

新型コロナウイルス感染症の影響により、昨年 8 月に県内の有効求人倍率は 1. 0 2 倍（季節調整値見直し後）まで低下し、管内の有効求人倍率も同月 1. 1 4 倍まで低下したところです。新規求人数は、同年 4 月から急激に落ち込むといった動きがあり、労働局の指示の下、所内事業所サービス部門に「求人確保対策本部」を設置し、県の振興局、管内市町村・経済団体と連携し、求人の量の確保及び正社員求人の確保を中心に、求人開拓のため事業所訪問を積極的に実施するとともに電話開拓も併せて実施しました。

特に、関係機関と連携した取組として、振興局長、佐久市長及びハローワーク佐久所長にて、佐久市内の事業所へ連名による求人要請を実施しました。また、管内経済団体の参加会員事業所へも経済団体を通して要請を依頼しました。

その結果、有効求人数は、令和 2 年 7 月時点、3, 5 8 4 人から令和 3 年 1 月時点では、5, 1 3 3 人まで拡大させ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

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用保険受給者実人員が、令和 2 年 9 月には昨年同月比 8 4. 6 % 増の 1, 2 4 8 人まで達したため、職業相談の待ち時間が連日 1 時間を超える状況となり、臨時的な対応として、ボイスコールに「求職活動実績確認」を設け、コロナ感染防止、真に相談が必要な者に対する相談時間の確保による早期再就職促進など利用者サービス向上に取り組みました。

また、雇用保険受給者の初回講習では、ハローワークサービス支援メニューの説明を PowerPoint の活用により、より具体的な説明を実施するよう取り組み、視聴するだけにとどまらず、資料として配付することにより、受給者が後々様々な方向性を検討できるよう工夫し、就職意欲の向上に努めています。

（３）今後のサービス改善・業務改善の取組について

ハローワークでは、求職者担当制の活用を含む課題解決支援サービスの提供や求人情報以上の事業所情報収集・蓄積による提供などから、真に職業相談が必要な求職者の相談時間の確保を図るため、９月からのハローワークシステム刷新追加リリース第２弾となる、オンライン求職登録及び求職者マイページからのオンラインハローワーク紹介やオンライン自主応募が可能となるメリットを周知しつつ、面接不調を繰り返す課題解決支援のための窓口誘導などを積極的に展開していきます。また、求職者の割合が高い高年齢者の「生涯現役支援窓口」も体制拡充を図りつつ、窓口活用を促していきます。

新型コロナウイルスの感染を避けるために安定所への来所を希望しない、あるいは控えざるを得ない求職者への職業相談の機会を確保するために、オンライン職業相談を有効活用していくこととします。導入する前には、安定所職員の研修をしっかりと行い、特に学卒、障害者等をメインに、そして、一般求職者にも拡大を図っていきます。

（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、令和２年度において、５０人以上の大量離職者の発生が２件あったこともあり、小諸所においては、受給資格者決定件数が令和３年２月において、昨年度比約２０％増加しています。また、佐久所においては、基本手当受給者実人員が、令和３年２月時点で昨年度比約４３％増加し、いずれも、県内のハローワークでも高い水準になっています。

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化が各産業に影響を及ぼし、宿泊・飲食業では外出自粛による売り上げ減少、一部の製造業では受注減少による生産調整が行われるなど、予断を許さない状況です。

そのためにも、現在、人手が不足している産業、企業へ求人開拓や求人の掘り起こしを積極的に実施し、求人内容の充実を図るための提案を確実に実施していきます。

２ 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

新型コロナウイルスの感染の影響から、管内事業所においては、雇用調整助成金等を活用する事業所が多い状況です。令和3年3月末では、雇用調整助成金を活用する事業所数は、696事業所あり、また、緊急雇用安定助成金は312事業所となっています。特に、緊急雇用安定助成金を活用する事業所は、県内の約12%に達しており、佐久所の事業所規模からすると活用する事業所が多く、管内の産業である観光・小売り・サービスなど雇用に影響することが顕在化しています。

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	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(必 須指標)	正社員就職件数 (必須指標)	生活保護受給者等 の就職件数	
実績	2,600	2,663	705	115.6%	73	6,755	1,144	154	
目標	2,834	2,786	765	117.8%	91	8,000	1,220	134	
目標達成率	91%	95%	92%	98%	80%	84%	93%	114%	

※ 「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

<求人確保対策の取組み>

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、年度当初から管内主要産業である宿泊・飲食・サービス産業などの観光関連産業からの求人は皆無に近いほど大幅減少となった一方で、第１四半期は受給資格決定件数が２ケタで増加したことから求職者は増加傾向で推移し、４月に３６ヶ月ぶりに１倍を下回った有効求人倍率は翌月５月にはＨ２５年５月以来の０．６倍台まで落ち込んだ雇用状況の中で、主要指標の目標達成に向け求人確保対策の取組みを強化しました。

- ・ ９月に求人確保対策本部を所内に立ち上げ
- ・ 地域ごとに産業構造の特性に大きな違いがあることから、管内を３地域に分けて自治体商工団体等と連携し「求人確保連絡会議」を運営。
９月～２月 計８回会議を開催
- ・ 自治体等と共同で、管内事業所に対し「求人確保に係る要請」を２回実施。（一般求人と学卒求人）

<正社員就職への支援強化>

１０人以上の人員整理は年度末に１件ではあったが数人規模の解雇や契約雇止め等による離職者の相談は多く、特に正社員就職希望者は求職者担当制への取り込みを確実に行うことでコロナ禍にあっても電話相談や郵送等による求人情報提供や応募書類添削など限られた支援方法の中で工夫し、求職者の態様に沿ったきめ細かな就職支援に取り組めました。

また、例年同様の実施は困難であった管理選考についても、自治体工場誘致に係る事業所や地元の冬期雇用の受け皿であるスキー場関連事業者に係って積極的に実施しました。

- ・ 令和２年度 求職者担当制の実施状況 支援対象求職者１７２人 紹介就職者 １１０人（うち正社員就職者５４人）
- ・ 令和２年度 管理選考（ミニ面接会）実施状況 開催回数１１回 参加求職者５０人 うち就職者１６人

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 大町労働基準監督署との連絡会議の折りに、労働法の研修を実施しました。（職員等が８人出席）
- ・ 所内で業務研修を４回開催し業務内容に沿って職員が交代で講師を務めました。（雇用保険関係研修時には若手職員が講師）

・雇用調整助成金の審査業務に係り、中信3所と合同で研修を実施し所間で審査事案等の共有を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

<監督署と共同による労務管理セミナーの開催>

雇用調整助成金の申請事業所のうち宿泊・飲食・サービス業小規模事業所の中には、雇用管理に脆弱さが見られる事業所も一定数あり、地元の商工会等と連携により労務管理セミナーを監督署等と共同で開催しました。

<高校内での企業説明会の開催>

例年高校生の就職指導が本格化する5月～6月に「企業説明会」や「産業事情視察」を開催していたが、感染症拡大の影響で中止せざるを得なくなった。その代替取組みの開催要望が高校企業双方からあったため7月に管内の工業高校を会場に企業説明会を開催しました。

参加企業：2日間で12社 参加生徒：他校の生徒含め80人強 1教室1社の運営

<事業所詳細情報の掲載>

利用者の要望として事業所に関する詳細情報を期待する声が多いことから、求人提出時に事業所から聞き取った内容（企業概要、仕事内容、企業の魅力など）や提供があった製品紹介の写真などを庁舎内に掲示することに積極的に取り組んだ。HWISや来所者端末では、検索時に詳細な条件を入力すればするほど限られた求人情報のみが出力されるため、ペーパー作成の求人情報一覧表とともに幅広く求人を確認したい求職者には好評な取組みとなりました。

(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

<窓口職業相談の充実>

雇用保険受給者が前年よりプラス傾向だった中で早期再就職件数及び割合が目標値を下回ったことに加え、オンラインでの職業紹介もスタートする中で、HWに来所して職業相談を受ける求職者に対して、来所したからこそ得られる支援・情報提供（自身では気づかない求人提供、応募書類作成支援、事業所詳細情報の提供など）の充実を図ることといたします。

(4) その他業務運営についての分析等

観光関連事業所を中心に依然として新型コロナウイルス感染症の経営への影響は深刻であり、各自治体においても独自に様々な支援措置を講じている。その中で雇用調整助成金に係る変更事項などは、自治体にとって非常に高い関心を持っていることから引き続き必要な情報を迅速に正確に周知していく。併せて、当地域においては少子高齢化が県平均より進展し若年労働力確保が喫緊の課題となっていることから、地域振興局含め管内全市町村並びに事業主団体等と連携し新規学卒者等やUIJターン希望者対象とした取組みを推進して参ります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

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 安定就労者等の件 数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	736	594	201	92.7%	38	1377	285		
目標	721	618	230	98.1%	23	1495	250		
目標達成率	102%	96%	87%	94%	165%	92%	114%		

※ 「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 コロナ禍における新規求人確保のための取組

管内の雇用情勢は、新規求人数は、前年の台風 19 号災害及び新型コロナウイルス感染症の感染拡大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 1.64 倍と、前年度平均（2.06 倍）に比し、▲0.42 ポイントと大きく低下した。また、産業別でも製造業の減少傾向に加え、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業など、多くの産業分野で新規求人が減少した。一方で、コロナ感染症の感染拡大前から人手不足感が強い業種もあったことから、求人の質的量的確保に加え、求人の充足促進を重点課題として次の点について取り組みました。

- ・平成 27 年度以降 5 年間の産業別新規求人の推移から、特に求職者ニーズが高く、かつ新規求人数が減少している産業をピックアップし、求人開拓のポイント（ターゲット）を絞り込み、加えて、令和元年 10 月以降の求人提出事業所であって、求人更新のされていない事業所に対し、ハローワークは新型コロナウイルス感染症等の影響による事業活動停滞等から生じる雇用調整から労働者の雇用維持を図るための雇用調整助成金制度等の利用を積極的に勧めていること。また、先行きが不透明である状況下にあっても、現在、就職先を求めてハローワーク等において就職活動を行っている方や、事業活動の縮小等により離職を余儀なくされる方への雇用の場の確保が重要であることから、人材確保についての検討と新規求人の提出について要請文を発出しました（6 月～9 月まで、計 4 回発出）。
- ・10 月より求人確保対策本部を立ち上げ、管内自治体及び経済団体等との連携協力により、求人確保連絡会議を 3 回（10 月、12 月、2 月）開催するとともに、自治体の首長との連名による、新規求人及び学卒求人の求人確保にかかる要請文を発出し、一般求人の確保及び新規学卒求人の求人提出促進に努めました。

② 新型コロナ感染症による業務運営上の工夫

- ・感染防止のための職業相談、求人申込みの利用方法について案内を掲出すると共に、独自リーフレットを作成し、配付を行いました。
- ・コロナ禍であっても早期就職を希望する者への情報提供及び人材を必要とする事業所への求人充足に資するため、来所勧奨を前提としない求人情報の郵送による提供を行いました。
- ・雇用保険受給者に対して失業認定手続きの取扱いについて、受給者データを基に個々に案内文を送付しました。
- ・コロナ対策にかかる各種助成制度のパンフレット・リーフレットを取り纏めて封筒に入れ、庁舎入口付近に配置し、事業主向けに配付を行いました。
- ・コロナ対応等への取組みが日々変わる中であって、業務の円滑化と職員・相談員等のモチベーション維持のため、所内の課題・問題点等について提案を募り、感染防止のためのハード面の改善や業務の運営方法等について見直しを図りました。
- ・事業所訪問等、庁外活動の際には、外出前に体温測定を行い、訪問先での検温済みであることの伝達や外出届等への記録を徹底し、職員の健康管理及び外部へも感染防止対策を行っていることを告知しました。

③ 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、事業所訪問等によって開拓した新規求人の充足を促進するためと、コロナ禍で活動を自粛している求職者の就職を実現するため、①求人提出事業所より「事業所PRシート」を作成いただき、求人票以上の事業所の情報を所内に掲示し、事業所の情報を知っていただき、PRシート掲出の後継として、②感染防止対策として予約制で15名程度の求職者参加とした「よくわかる求人説明会」を9月以降、月2回程度開催し、事業所担当者から事業内容や求人内容をプレゼンしていただき、より一層事業所や求人内容の理解を深め、さらに「よくわかる求人説明会」参加事業所において、③事業所見学会を開催し、求人への応募促進と採用後の定着促進に資する取組を実施しました。

これにより、求人を提出いただいた事業所からもハローワークへ申し込んだ後の求人充足までのプロセスや自社の求人のPR方法等を理解していただき、加えて、人材確保が実現できたことで事業所からも高評価が得られています。

(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

現状において、コロナ感染症の感染拡大等の状況等により、雇用維持に加え、新規求人の量的確保に影響があることから、感染予防対策やワクチン接種状況等も考慮しつつ、地域の雇用情勢等を的確に把握し、状況に即した対応を図るよう努めて参ります。

地域経済の再興及び雇用情勢の安定を図るため、新規求人の総量確保に努めるとともに、企業における人材確保に資するため、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、求職者にマッチングによる求人情報の提供に併せ、詳細な企業情報を提供し、求人の充足促進に積極的に努めて参ります。

また、「よくわかる求人説明会」等のハローワークの就職支援策等を積極的にPRし、潜在求職者等の新たな利用者の確保を図るとともに、求人検索目的の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り組んで参ります。

(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り、管内求職者の管外求人への就職割合と管外求職者による管内求人への充足割合が、県内他所の平均と比較して高い状況にあります。これらの同一通勤圏内を管轄する隣接ハローワークとも連携を図りながら、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 (※)

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
実績	1,067	1,001	268	104.3%	119	2,607	409
目標	1,143	1,062	306	105.1%	66	3,412	439
目標達成率	93%	94%	87%	99%	180%	82%	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

ハローワーク諏訪 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

主要指標中、就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と位置付け取り組みました。従前、人材不足分野を中心に１開催求人者３～１０社を集め開催していた「企業説明会＆面接会」から、令和２年度は、コロナ禍における感染防止を徹底のうえ、会場が密にならないよう１開催求人者１社参加という内容に一部変更した「ミニ面接会」を開催しました。また、長野県及び富士見町と連携し「農業分野ミニ面接会」を富士見町役場において開催しました。このように、窓口での職業紹介の他、求職者と求人者が直接面接できる機会を積極的に提供し、就職及び求人充足の促進を図り、人手不足分野における求人充足も取り組んできました。

ミニ面接会は計３５回開催し、参加求職者１４２名、紹介件数３３件、就職件数１７件となりました。参加求職者、求人者双方から、相互のニーズを具体的に話しができる良い機会であると好評を得ました。また、農業分野ミニ面接会は、参加事業所数７社、参加求職者１６名、紹介件数５件、就職件数３件となりました。農業従事者の減少、技能実習生の確保困難、季節的な労働者の不足等から、人材を必要としている農業者から人材確保対策として有効との評価をいただきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

毎年、南信４所合同による若手職員等の職業紹介部門・求人部門研修を行い、事前に若手職員等から検討したいテーマを募り、それについて意見交換を行い、現状分析や取組の課題等を掘り下げることで改善点を見出し業務に反映させる等取り組んできました。

令和２年度においては新型コロナウイルス感染拡大の影響により、こうした職員の資質向上に向けた取組は実施できませんでした。

急増する雇用調整助成金支給申請に対応するため、所属課・部門を超えて職員全員が雇用調整助成金支給処理を行いました。これにより、事務分掌以外の業務に係る知識を習得することができ、迅速で正確な業務処理能力も身に付けることができ、短期的なＯＪＴ研修になったと思います。

（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が刷新されたことに伴い、ＨＷ インターネットサービスの求人検索方法や求職者マイページに関する求職者への説明に、職員間でばらつきが生じました。このため、求職者に対する統一的な説明資料として案内チラシを作成、使用することにより、説明

のばらつきを解消するとともに、求職者にわかりやすい説明をするようサービス改善を行いました。

また、コロナ禍において来所相談を敬遠する求職者に対して、早期の窓口職業相談時に、求職者全員に電話による職業相談・職業紹介の案内リーフレットを配付、積極的な利用の促進を周知し、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

ミニ面接会は、参加求職者も多く求人者からも大変好評をいただいているため、引き続き開催していきます。シニア層の求職者は増えており、生涯現役支援窓口の支援としてこのミニ面接会への参加勧奨を行うが、参加に消極的でミニ面接会への参加者数は伸び悩んでいます。そこで、高年齢者を積極的に採用する求人者や高年齢者を多数雇用する事業をターゲットに、ミニ面接会を案内周知し参加を得ることで、シニア求職者に関心を持ってもらい、参加勧奨を促し就職に結び付ける取組を進め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

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大により地域の経済活動が停滞したことに伴い、当所管内では休業を実施する事業所が多く発生し、雇用情勢等に大きな影響がありました。このため、事業所に対しては、雇用調整助成金を活用した雇用の維持を働き掛けると共に、令和2年秋季から一般及び学卒求人の確保に取り組みしました。

また、雇用維持及び就業促進並びに求人確保について、地域の関係機関団体等と連携し取組を行ってきました。

今後は、事業所訪問等による求人の量と質の確保（特に正社員求人）に努めるとともに、求職者に対する応募書類作成指導等個別支援に積極的に取り組み、就職件数（含む正社員就職件数）及び充足件数の増加につなげていきたいと考えています。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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	2,679	2,696	680	110.0%	110	7,404	1,120	130	
目標	2,924	2,959	723	120.5%	130	8,052	1,260	98	
目標達成率	91%	91%	94%	91%	84%	91%	88%	132%	

※ 「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