

長野労働局発表 (31-33)
令和元年 8 月 30 日

担 当	長野労働局職業安定部職業安定課
	課 長 中條 浩一
	課長補佐 松本 賢一郎
	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平成 30 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と、新たに設定した令和元年度目標を報告します。

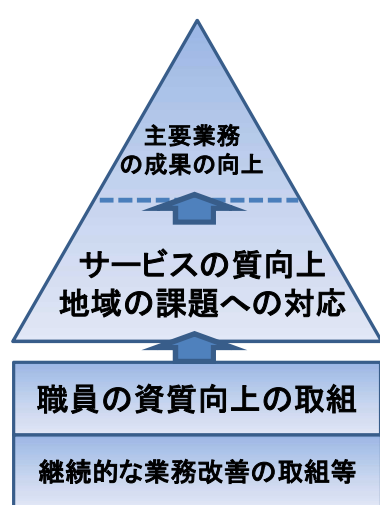
- 1 全国の労働局・ハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく業務改善を平成 27 年度から実施しています。(別添 1。長野労働局ホームページ掲載。)
- 2 平成 30 年度の長野労働局内 12 所の総合評価結果は、
「非常に良好な成果」 0 所 (1 所) 【全国 12 所 (10 所)】
「良好な成果」 4 所 (6 所) 【全国 212 所 (197 所)】
「標準的な成果」 8 所 (5 所) 【全国 213 所 (227 所)】
で、全体的として標準以上となりました。(別添 1)
※ () は、平成 29 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、令和元年度における目標値を設定し取り組みます。(別添 2 及び別添 3。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、平成 30 年度の総合評価の結果を踏まえ、令和元年度の目標達成と、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。

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（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

- 従来取組（就職率等を指標にしたPDCAサイクルによる目標管理）を拡充し、業務の質に関する指標、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する指標を設定している。
- 中長期的な就職支援の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進するような評価項目も設定している。



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
就職支援を強化

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

- 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→主要指標の実績を毎月、総合評価を年度終了後に公表
- 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をもとにハローワークの総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分け、その中で比較し評価
- ハローワークごとに実績・総合評価及び業務改善の取組等をまとめ、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
- 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。



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

評価結果等に基づく 全国的な業務改善

- 評価結果等をもとに本省・労働局による重点指導や好事例の全国展開等を実施。
 - ①評価結果等をもとに労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ②改善計画を作成、本省・労働局が重点指導（評価期間終了後）
 - ③好事例は全国展開（評価期間終了後）
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

総合評価の構成

ハローワークのマッチング機能の総合評価は、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。

総合評価を実施

※所重点指標・所重点項目は、ハローワークごとに、評価対象とする業務・取組を選択して実施

全ハローワークで共通する評価 (全所必須指標)

(1) 主要指標による評価

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指標に基づく評価

- 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) 補助指標による評価

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指標に基づく評価

- 満足度(求人者・求職者)
- 紹介率(求人・求職者に対する)

ハローワークごとの重点的な取組の評価 (所重点指標・所重点項目)

(1) 所重点指標による評価

ハローワークのマッチング機能に関する重要業務のうち、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指標に基づく評価

- 障害者の就職件数
- 正社員求人数
- 生活保護受給者等の就職件数 など

(2) 所重点項目に対する評価

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上の取組や継続的な業務改善の取組等の実施状況を評価

- 職員による事業所訪問の実施
- 求職者担当者制の実施
- 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 など

総合評価の方法

総合評価は年度単位で実施する。年度終了後に、ハローワークごとに、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、それを合算して、評価する。

①年度当初に定めた目標への達成状況を基に、指標ごとに、予め定められたポイント数の範囲内で、ポイントを付与する。

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

※目標達成状況によるポイントは、所重点項目を除く各指標(主要指標・補助指標・所重点指標)について計算。

②業務実績が設定した目標を達成した場合等に、ポイントを加点する。
※主要指標・補助指標・所重点指標について、目標を達成した場合等にポイントを加点。

③所重点項目の実施状況を基に、ポイントを付与する。
※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ポイントを付与。

①～③のポイントを合計し、ハローワークごとに、総ポイント数を計算する。

類似するハローワークからなるグループ内で、総ポイント数等を比較し、評価する。

※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。

※評価は本省で実施し、評価結果を労働政策審議会に報告。

※評価結果は、ハローワークにおいても、実績値、業務改善事項、総合評価結果(4段階)等をまとめて公表。

平成30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 437 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。

【参考】

	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	12	0
類型2	良好な成果	212	4
類型3	標準的な成果	213	8
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
		437	12

評価グループ	満点	平均点
1G	1214	1069
2G	1211	1051
3G		1068
4G	1199	1032
5G		1044
6G	1198	1045
7G		1061
8G		1054
9G		1074
10G	1199	1065
11G		1095

ハローワーク長野 就職支援業務報告（平成 30 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

正社員求人の確保・充足と正社員就職件数の目標達成を最重点と捉え、求人充足会議の充実、ミニ面接会の拡充並びに定期的開催に努め、併せて、求職者の希望条件の正確な把握と求職者担当制を中心とした積極的なマッチングに取り組みました。

求職者の減少が紹介件数や就職件数の減少に直結していることから、自己検索PC閲覧後の相談窓口への誘導や、相談窓口利用が低調な者に対する求人情報の提供と窓口の活性化の工夫・検討を行いました。

昨年度から導入した求人者・求職者の所在地、住所をもとにした所独自コード入力を進め、「地域別週刊求人一覧表」を作成して、雇用保険受給者等を中心に配布することにより、再就職の希望条件に迷いのある者への条件の明確化の後押しや、「近くの会社ならば」と希望条件を広げる働きかけを積極的に実施しました。同時にマッチングの利便性を高め、相談時におけるマッチングによる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

ハローワークの職業相談等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署の職員を講師にした研修を実施したほか、紹介部門職員に対しては、毎月のミーティング時にミニ研修を実施し、知識付与や業務取組に対する理解促進を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎が狭隘で2階構造のため、総合受付から各担当窓口の見通しがよくないため、レイアウト図の作成・配布に加えて、床面に誘導のための矢印テープを貼付し、利用窓口案内の分かりやすさを図りました。また、所内照明の改善や通路の美化整頓に努めました。

（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

新規求人数・有効求人数が前年同月比で増加傾向に推移する中、求人者に対する充足支援を最重点に取組み、求人充足会議を活性化させ、事業所訪問・ミニ就職相談会の開催・求人充足会議と連動した求人担当者制など充足に向けた取り組みを強化します。

また、相談窓口の活性化の取組が急務となっていることから、求職者の相談窓口の利用勧奨、求職者担当制の更なる拡充と能動的マッチングによる求人情報の提供に積極的に取り組んでいきます。

併せて、定期的に開催している9種類の就職に関するセミナーについて、利用状況と就職件数を分析し、内容及び開催回数の見直しを行い、併せて効果的な内容となるよう工夫を行い就職件数の向上に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の新規求人の動向は活発であった反面、新規求職者並びに有効求職者は減少傾向で推移したことから、相談件数・紹介件数は、ほぼ各月において前年同月比減となっており、これが目標値の達成を困難にした大きな要因となっている。

31年度から設置した「人材確保対策コーナー」の周知・活性化を図るとともに、各窓口・コーナーの効果的な運営に努め、求人者・求職者の皆様のご要望に応じてまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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JS支援 による正社 員就職件数	マザーズコ ーナー重点 支援対象者 の就職率	正社員 求人数	正社員 就職数
実績	4,187	4,770	1,131	78.9%	93.2%	16.4%	20.3%	338	616	99.7%	13,592	1,833
目標	4,325	4,970	1,126	90.0%	90.0%	19.0%	21.8%	323	548	92.1%	12,872	1,879
目標達成率	97%	96%	100%	88%	104%	86%	93%	105%	112%	108%	106%	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

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考え、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ミニ面接会を原則月2回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。また、ミニ面接会参加求人者のうち可能な場合は、職場見学会（職員同行）も併せて実施しました。ミニ面接会は28回開催し、参加求人者182社（平成29年度142社）、参加求職者845人（平成29年度434人）、うち就職者124人（平成29年度は90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、平成30年度から「福祉・建設・警備・運輸」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アールセミナー、ミニ面接会等を開催した結果、福祉分野等において前年を上回る就職実績をあげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、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、求人充足に特化した研修を年2回、求人充足会議を活用したマッチング手法の研修を月4回開催し、職業紹介業務の質の向上に取り組みました。また、労働基準監督官を招聘した労働基準法研修、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それぞれ1回開催し、労働法の知識習得に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者アンケートでは、リーフレット等の掲示が分かりにくいとのご意見が多かったため、所内入口のボードへの掲示を、サービスメニューごとに整理するなどの改善を行いました。

（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

人材確保ニーズに対応するためには、高齢者や子育て中の方など「働く方のニーズの多様化」に対応した求人の確保も重要となっており、こうした求職者の現状を分析したリーフレットを作成し求人者に配付することにより、求人確保に取り組んできました。しかしながら、当初の予定より求人の確保が進まない状況にあることから、月毎に目標値を設定するなどにより、求人受理時及び事業所訪問時に当該求人の確保を強化するとともに、自治体や商工団体等にも働きかけを行うなど積極的な周知に取り組むこととします。

(4) その他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。「雇用労働事情調査報告」として取りまとめるとともに、調査結果に基づき正社員求人開拓等を行った。

*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)(H30.11月実施時は1,147社)

*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 H30.11月実施時は613社(回答率53.4%)

*新規求人全数に占める正社員求人割合 H29年度33.9%→H30年度36.8%

○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、職場定着を図ることを目的として、8月に「職場適応調査」を実施。「働き始めて～社会人1年目の本音～」として取りまとめ、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った。

*実施の方法

平成30年3月に管内高等学校を卒業した生徒を受け入れた281事業所(うち管内147事業所 管外134事業所)を対象に平成30年8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281事業所のうち181事業所 回答率64.4%

個人回答 送付した539名(うち管内事業所への就職者324名)のうち338名 回答率62.7%

○平成30年度から、職業相談員の勤務時間変更に伴い塩尻市ふるさとハローワークの開庁時間を1時間短縮して9:30～17:00とすることで、来所相談者が多い日中の時間帯の相談体制の充実を図った。併せて、塩尻市ふるさとHW利用促進の観点から、ふるさとHWを設置している施設内において、塩尻市との連携による就職支援セミナー及びミニ面接会(パート)を開催した。

○保育士のマッチング強化策として、30年度、管内の2市において待機児童が発生したことを受けて、人材確保対策コーナーにおいて急きょH30年6月に当該自治体等の保育士求人を対象としたミニ面接会を開催。入園状況が確定する平成31年3月にも、管内自治体3市が参加した保育士ミニ面接会を開催した。

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 特記事項

- 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事業見学会と面接会をセットで実施した。(年 8 回開催、参加求職者 77 人、就職者数 10 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んだ。
- 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んだ。(就職支援セミナー4回開催・参加求職者 59 人、ミニ面接会 2 回開催・参加求人者 7 社・参加求職者 39 人、うち就職者 14 人)
- 3 下記 4 の就職件数の目標達成に向け、コーナー毎の「目標達成計画」一覧を作成し、所全体で進捗状況を共有、課題分析や必要な改善に取り組みました。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の 就職件数	マザーズ HW 事 業における重点 支援対象者の就 職率	介護・看護・ 保育分野の 就職件数
実績	5,414	5,298	1,616	73.2%	89.3%	20.3%	20.4%	15,064	2,541	402	94.3%	679
目標	5,398	5,210	1,491	90.0%	90.0%	21.1%	20.7%	14,961	2,492	397	92.1%	635
目標達成率	100%	108%	108%			96%	99%	101%	102%	101%	102%	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（平成30年度）

別添2

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」についてバランス良い進捗努力を念頭に置きつつも、特に求人者サービス強化の視点から、「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運営方法について、更なる改善を行ったほか、求人内容について適格な助言を行うための各種資料（人手不足業種に係る求人・求職登録状況や充足・未充足求人に係る各種条件比較表等）の作成・充実、また、外部会場を利用した求人説明会の運営方法見直し等の工夫を図りました。

このことにより、「充足件数」の年間目標達成率は106%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、行政経験の少ない若手職員2名に対し、現在の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6名、1日/1～2時間×4日）

さらに東信3所情報交換会議においては、時期HWシステムに係る研修を局安定課より講師を招き実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当初においては、他所と比較し高年齢者層に対す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で標記することで、マッチングの向上へ繋げることとしました。

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

30年度においては、所内事情から年度当初の窓口体制維持に難があったため、特に上期における事業所訪問実績が計画とは大きく乖離する結果となりました。このことから、今後も引き続き重視する求人者サービス強化の観点において、実効性のある計画的な事業所訪問の実施に取り組むこととします。

(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・職業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、これらの横の連携強化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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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H W担当者制 による就職 支援	正社員求人 数指標	正社員就職 件数指標	所で選択 して記載
実績	3,407	3,364	914	95.2%	97.7%	18.6%	20.1%	211	98.9%	9,179	1,704	
目標	3,288	3,172	832	90.0%	90.0%	19.2%	21.2%	210	92.1%	8,244	1,515	
目標達成率	104%	106%	110%			97%	95%	101%	107%	111%	113%	

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク飯田 就職支援業務報告（平成30年度）

別添2

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「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成を最重要と位置づけ、窓口における求人情報の積極的な提供、求職者担当制による求人情報の提供及び正社員求人を中心とした求人の確保と併せ、求人票への分かりやすい仕事内容の記載や求人条件の緩和等、基本業務を確実に実施するよう取り組んだ。

ミニ面接会を毎週開催とし、参加事業所の説明時間を設けるなど効果的な開催となるよう開催方法の見直しを行い、また、求人充足会議についても、より効果的な開催となるよう見直しを図った。

（年間実績：・ミニ面接会開催回数46回、参加企業数92社、就職者数12人・求人充足会議開催件数35回、対象求人72件、求人担当者性による求人情報提供件数550件）

さらに、従来から作成している求人情報一覧についても、掲示方法等を含めた見直しを行い、その充実を図った。

このような取組により、主要指標については目標を達成することができた。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員全体の資質・能力向上を図る観点から、労働大学校等における研修を含め、局主催の研修に積極的に参加するとともに、毎月開催する全体会議においてもミニ研修（局で開催された会議の伝達研修を含む。）等を実施した。

また、中南信5所（松本、飯田、伊那、諏訪、岡谷）で「若手職員等職業紹介・求人関係業務研修」を共同開催し、若手職員の育成を図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

サービス改善の観点から、所内の整理・整頓に取り組み、掲示物の更新、掲示場所の変更等を行い、見やすく分かりやすい掲示となるよう改善を図った。

また、年齢の高い求職者が応募しやすい求人の情報を作成し、サービスの向上を図った。

(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

雇用情勢が堅調に推移する中で、企業における人手不足が課題となっており、ハローワークにおいては、求人の充足を意識した取組が必要となってきた。

求職者が減少傾向で推移し、求職者のうち、在職者の占める割合が高くなっている中で、紹介件数を増やしていく取組が重要となっている。

このため、基本業務の徹底と併せ、マッチングの強化、効果的な求人情報の提供、求人者と求職者の出会いの場でもあるミニ面接会等の積極的・効果的な開催に取り組むこととしたい。

また、女性、高齢者の就職を促進するため、マザーズコーナーの充実と高齢者の就職支援にも取り組むこととしたい。

上記をふまえ、ミニ面接会については、現在当所が入庁している合同庁舎内の供用会議室を借り上げたうえで実施しているが、それに加え管内の南部地域、北部地域において自治体と連携した地域別面接会を開催することを検討したい。また、面接会の中身として、人材不足分野等を含めた産業別及びパートタイム希望者向け、高齢者向け等の開催を検討したい。

また、求人充足会議の在り方を見直し、条件緩和指導を含めた事業所訪問（見学、画像情報取得など）セット型の会議の開催を進めたい。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内は、高齢化が進展しており、各市町村はU・I・Jターンの促進や若年者の定住対策に取り組んでいる。

特に、当管内は高校を卒業後、進学等で地元を離れる生徒の割合が高く、そうした若者のUターンを増やしていく取組が大きな課題ともなっている。

また、リニア中央新幹線の飯田駅開設や三遠自動車道の開通などによる産業振興、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となってきたことから、引き続き、地域関係機関との連携事業に取り組んで行くこととする。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	正規雇用 結びついた フリーター等 の件数	マザーズ重 点支援対象 者の就職率	正社員求人 数	正社員就職 件数	所で選択 して記載
実績	2,798	2,596	764	83.5	97.8	19.3%	21.0%	258	104.7%	7,558	1,367	
目標	2,648	2,522	725	90.0	90.0	20.1%	21.9%	243	92.1%	7,897	1,252	
目標達成率	106%	102%	105%	93%	109%	96%	96%	106%	114%	96%	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

ハローワーク伊那 就職支援業務報告（平成30年度）

別添2

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、求人倍率が高い中「求人充足」を念頭に置き、「就職件数」「充足件数」を特に重点的に進めることとし、職員によるマッチング機能を高めるとともに求職者担当制、求人担当制、求人充足会議を開催してのフォローアップ、潜在的な求職者の掘り起こしを目的とした能動的なミニ面接会の開催等を積極的に取組みました。

求職者担当制については、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、正社員求人中心の積極的なマッチングにより求人情報を提供し、ハローワークへの誘導を行い相談・紹介を行うとともに応募書類の添削等支援を合わせて実施しました。（年間担当者数 目標値 260 人に対し 321 人、就職件数 174 件、就職率「目標値 60%以上」に対し 54.2%。）

また、求人担当制については、求人充足会議を開催し、応募条件の緩和指導、事業所訪問、画像情報の収集、適格者マッチングなども併せフォローアップを行いました。（年間担当求人件数 113 件、求人数 172 人、充足数 80 人、充足率 46.5%）

能動的なミニ面接会は、伊那所の会議室での開催の他、地方自治体（駒ヶ根市と箕輪町）と連携し、自治体施設等で会場を確保し、所においては求職者への情報提供、地元新聞社での広報を行い、自治体では有線放送、ケーブルTV等で周知を行い積極的に開催しました。

（開催件数 23 回、事業所数 67 事業所、就職件数 88 人）

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、若手人材を中心に南信ブロック 4 所（飯田所、伊那所、諏訪所、岡谷出張所）で、独自に研究会を実施し、日頃の各所の取組み内容について研究成果を発表し、充実した検討会を実施しました。

31 年度においても同様に開催する予定です。

- ・ハローワークの職業相談、求人受理等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署の職員を講師として「働き方改革に関する」労働基準法の研修会を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

①前年度、管内南部地域を中心として駒ヶ根市と連携した管理選考に加え、30年度は新たに管内北部地域の箕輪町と連携した管理選考を開催しました。自治体と連携し自治体所有の会場において開催し、自治体広報及び新聞、有線放送、ケーブルTVなどにより周知広報を行い、潜在的求職者の掘り起こしも積極的に取組ました。また、正社員求人対象に加え、女性、高齢者を中心としたパート限定の面接会なども開催しました。

②求職者が減少傾向である中で、ミスマッチ解消の方策として応募前の事業所見学会を開催し、その後の応募に向けた企業PRなど企業サイドからのプレゼンを行う事業を開始しました。また、同時に職員の企業見学も行いました。

③県社協が所内で開催する「福祉ジョブセミナー」において、人手不足分野である福祉関連企業複数社のプレゼンを開始し、セミナー参加者と企業との接触の機会を図りました。

④紹介率向上のために作成している求人一覧表「レッツトライ求人」(未紹介である常用求人の内、経験や資格などの特別要件を求めている求人)を作成していましたが、下半期に紹介率が低下してきたことから、「レッツトライ求人(パート版)」を同様に作成し配付しました。

⑤毎月開催している雇用保険受給者の「就職支援セミナー」への参加率(目標値定員の65%以上)が上半期まで低かった(基本コースは70.8%、演習コース35.0%)ことから、初回講習においてリーフレット裏面に印刷した「就職支援セミナー参加者の就職状況～再就職への近道 数字で見るとその効果～」を積極的にPRし、参加必須セミナーとして案内。また、認定日の都度、未参加者にはリーフレットを手交。さらに、演習コースの参加者が極めて少なかったことから基本コース参加者にセミナー会場(外部会議室)で直接参加勧奨を行いました。結果、下半期は(基本コースは98.3%、演習コース76.7%)まで参加率を高めることができました。また、早期再就職として給付制限期間中の応募週において、原則、緊要度の高い(緊要度1及び3)求職者を対象にマッチングを行い、求人情報の提供を輪番制で実施し早期再就職促進を図りました。

⑥㊦の緊要度の再把握のため、初回認定日に2回目のアンケートの実施を始めました。求職条件変更や優先条件を把握しマッチング精度を高め、紹介に結び付く求人情報の提供を行うようにしました。

(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

・雇用保険受給者の早期再就職件数を向上のために、㊦説明会前に初回講習を実施するよう変更し、開始時間も30分繰り上げます。初回講習時間の確保と30分繰り上げることにより、終了後のPC検索、窓口相談へ誘導を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

特になし

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサ ポーターの 支援による 正社員就職 件数	障害者就職 件数	正社員求人 数	正社員就職 数	所で選択 して記載
実績	3,027	2,951	774	90.0%	91.3%	18.5%	21.2%	117	192	7,480	1,514	
目標	2,916	2,849	785	90.0%	90.0%	19.2%	22.6%	106	185	7,516	1,354	
目標達成率	104%	104%	99%			96%	94%	110%	104%	100%	112%	

※ 「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

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、マッチングの精度を高めるとともに、求人への応募の機会を増やせるよう取り組みを行いました。
- ・就職件数の目標達成のために、「求職者担当制」による職業相談や求人情報の郵送、応募書類の点検等に取り組みました。また、求人事業所へ訪問して作業現場の画像を撮影したり、求める人材像について聞き取りを行い、職業相談において活用するとともに、収集した画像と事業主からのメッセージを「深掘り求人」として掲示して求職者への応募勧奨を行いました。
- ・増加する高年齢求職者の支援のために、「いきいき人生再チャレンジ支援セミナー」を年5回開催しました。また、毎月開催している就職応援会（ミニ面接会）の第4週をパートタイム・高齢者向け求人対象と定めて開催しました。
- ・充足件数の目標達成のためには、毎月開催している就職応援会（ミニ面接会）を第1週：介護・福祉求人、第2週：長野市南部のフルタイム求人、第3週：千曲市・坂城町のフルタイム求人、第4週：パートタイム・高齢者向け求人とテーマを定めて開催しました。また、坂城町所在事業所の求人充足対策として、坂城町及びさかきテクノセンターの協力を得て、坂城町において就職応援会を2回（8月、10月第5水曜日）開催しました。その結果、参加求職者の平均は16人となり、29年度の8人を大幅に上回ることができました。
- ・求人プレミアム作戦として、ハローワークのアドバイスで求人条件が改善された求人を「今週のイチオシ求人」として、また、職員が事業所訪問において聞き取った事業主からのメッセージやアピールポイントを「深掘り求人」として分かりやすく掲示するとともに、求人票を持ち帰れるよう設置して応募機会の確保に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ハローワークの職業相談等においては、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職員を講師として、労働基準法と労働契約法に関する職員研修を実施しました。
- ・職員の能力向上のため、専門業務研修を5回実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人充足会議の運営をチーム支援として行うよう、求人者支援員1人、紹介部門職員2人による2チームと生涯現役支援窓口の求人者支援員1人と紹介職員2人による1チームの計3チーム体制とし、それぞれの求人者支援員が担当している求人について、チームとして責任を持って充足対策を検討するとともに事業所訪問やマッチングによる情報提供に取り組みました。
- ・求人充足、就職促進に向けて開催している就職応援会（ミニ面接会）の開催について、従来の月4回に加え坂城町から参加する者の利便性を考慮するとともに、隣接する上田市の求職者を取り込むために、坂城町及びさかきテクノセンターと共催して、坂城町内で2回開催しました。

(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

- ・毎週開催している就職応援会の参加者を増やすために、市や町の広報誌への掲載を依頼するとともに、窓口で、参加事業所のPRを積極的に行います。
- ・高齢者の希望が多い業種や職種を中心に求人開拓を実施し、高齢求職者が応募可能な求人の確保に努めます。
- ・子育て中の求職者の希望が多い業種や職種を中心に求人開拓を実施し、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保に努めます。

(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。また、児童扶養手当受給者の就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。
- ・障害者の就職促進と障害者雇用率達成のため、雇用率未達成事業所の担当者を対象とした「精神障害者しごとサポーター養成講座」を2回開催して、38事業所41人のサポーターを育成しました。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	生活保護受 給者の就職 件数	ハローワーク の職業紹介に より、正社員 に結び付いた フリーター等 の件数	
実績	2,762	2,897	779	84.3%	94.1%	22.6%	24.0%	7,869	1,306	69	356	
目標	2,754	2,924	738	90.0%	90.0%	23.3%	24.9%	8,165	1,261	54	449	
目標達成率	100%	99%	106%			97%	96%	96%	104%	128%	79%	

※ 「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

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を最重要と考え、双方向性の求職者担当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、求職者に対するハローワークからの積極的な求人情報の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、積極的な取組みを行った結果、担当制開始者 200 名、就職件数 133 件という実績に結び付けました。

また、雇用保険受給者に対する認定日前日までの事前マッチングを職業紹介担当部門職員全員が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できる他、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

職業紹介部門職員の相談技能の向上を図るため、再任用職員による窓口での困難事例などを取り上げた職員研修を実施した他、ふるさとハローワークで職業紹介業務あたる相談員 2 名を交代で本所の窓口に配置し、OJT 研修を実施しました。

また、求人条件の適法性の確保及び働き方改革関連法の施行に向けた職員への知識付与のため、労働基準法等の関係法令に関して労働基準監督署から講師を招聘し、全職員を対象に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

サービス面では、ハローワークサービス総点検として所内の点検を実施したところ、風除室及びロビーの展示物がやや雑然とした印象だったため、職員で検討を重ね、環境の整備を図りました。

また、中野市ふるさとハローワークの利用状況が減少傾向にあったため、新たにチラシを作成・配布することによりふるさとハローワークの利用促進を図るとともに、ポスターを作成し、市役所庁舎内等への掲示により、広く地域住民の方々に周知を図りました。

（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

有効求職者の減少傾向が続くなか、一層のハローワークの利用促進を図るため、求職登録後、来所されない求職者に対する来所勧奨を目的に、来所されない求職者のうち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平成 30 年 11 月から試行的に実施したところ、送付対象者 55 名に対して、来所者 14 名、うち紹介 9 名 14 件の実績に結び付けました。

(4) その他業務運営についての分析等

平成 30 年度の主要指標のうち、充足件数については、目標の 1,233 件に対して実績は 1,181 件（進捗率 95.8%）に留まりました。

近隣所の雇用情勢が堅調であり、他所の求人への応募者が増加傾向にあったことも要因に挙げられますが、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、求人担当制及びミニ面接会の取組みを強化していくこととします。

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ることといたします。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	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 就職数	
実績	1,450	1,181	342	92.7%	97.6%	17.1%	20.7%	200	3,100	619	
目標	1,396	1,233	339	90.0%	90.0%	18.1%	20.9%	198	3,147	578	
目標達成率	104%	96%	101%	103%	108%	95%	99%	101%	96%	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

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」及び「充足件数」の目標達成を特に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して様々なニーズに応じるため、毎週木曜日に紹介・求人部門職員全員参加の「朝会＝求人充足会議」を実施しています。この朝会の中で、前週までの「就職件数」及び「充足件数」の進捗状況の共有を図るとともに、前週に受理した求人の詳細な内容を求人者支援員から紹介係へ伝達し、紹介係から求人者支援員に、求職者へのDM発送状況や相談・紹介状況についてフィードバックを行い、求人条件緩和等に活かすようにしています。

求人充足のために、求人受理時に正確で明確な求人条件の明示をおこない、回覧時において紹介部門及び所長により再度内容の確認をすることとしています。

② 事業所見学・ミニ面接会の開催

これまでハローワーク会議室で実施していた「ミニ面接会」のほか、新たに「事業所見学会（ハローワーク職員の事業所訪問時に求職者も同行し、事業所の見学と説明を受けるもの）」を11月から計4回（7事業所）開催し、参加者数18人、就職者数4人と成果があり、次年度も継続することとしました。

③ 多局との連携した取組み

平成30年8月4日に、岐阜労働局ハローワーク中津川、ハローワーク恵那両所及び中津川市と合同で「ひがしみの就職企業説明会」を開催し、UIJターンを含めた就職面接会を実施しました。この事業につきましては次年度も事業継続を要望されています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

若者の地元定着と労働力確保が地域の課題となっていることから、帰省シーズンの8月に学生を含む全ての求職者を対象にした「木曾地区就職面接会」を開催（平成30年8月9日）しました。【3 特記事項に詳細を記載】

また、障害者雇用への理解を深めてもらうため、トータルサポーターによる「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」と、障害者雇用に理解のある2事業所による事例発表を行う、「障害者雇用支援セミナー」を今年度初めて開催（平成31年2月7日）しました。参加された事業所担当者から、障害者雇用に対する理解が深まったと概ね好評でした。

(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

木曾地域は高齢化が進み、また人口の減少化に歯止めがかからない状態が続いていることから、これまで以上に人手不足に対する対応が求められています。ハローワーク木曾福島でも新規求職者数が減少し、求人が充足しないため、慢性的に更新求人が増えています。求職者をハローワークへの来所を勧めるため、「求人ホット情報」の表紙を馴染みやすいものに代え、勧奨を促すこととしました。

求人者に対しては、求人が申し込まれているにもかかわらず、求職者の直接応募、直接採用をしないよう、求人受理時や求人受理後の求人票郵送時に、紹介状持参による面接への依頼文を手交ないしは同封するようにしました。

(4) その他業務運営についての分析等

地域の過疎化及び管内求職者の、雇用条件の良い管外地域への就業希望や就職により、今後ますます管内労働力不足が顕著になることが予想されるため地域の関係機関と連携し、「木曾地域就業促進・働き方改革戦略会議」及び「木曾地区雇用対策推進協議会」の開催をし、地元就職の促進のための方策に取り組みます。

「信州働き方改革共同宣言」に基づき、多様な人たちが、その希望と能力に応じて、健康で安心して生き生きと働きことができる職場環境の実現に取り組みます。

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

8月に実施した「木曾地区就職面接会」において、これまで取り組んできた町村施設への周知依頼のほか、新たな取り組みとして新聞折り込みチラシ 3200部作成、周知用ポスターを木曾福島駅、イオン、Aコープ、コンビニエンスストアへ依頼貼付を行い、周知に努めた。このことから参加求職者数が前回比 55.0%増（29年度 20人⇒30年度 31人）、就職件数が前回比 250%増（29年度 2人⇒30年度 7人）、就職率（採用/参加求職者数）が前回比 12.6%ポイント増（29年度 10.0%⇒30年度 22.6%）と成果を得られた。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	介護・看護・ 福祉・保育 分野の就職 件数		
実績	325	316	86	90.1%	92.3%	11.2%	13.5%	1,105	129	29		
目標	300	298	88	90.0%	90.0%	13.5%	15.7%	1,040	146	37		
目標達成率	108%	106%	97%			82%	87%	106%	88%	78%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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、所重点項目については、紹介・専門援助・求人各部門がそれぞれ選択し、各々の目標達成に向け取り組みました。

- ・正社員求人数については、非正規フルタイムおよび社保加入パート求人に対する正社員化の提案に加えて、10月以降は製造・事務職の未充足学卒求人について、一般正社員求人への切り替え勧奨を積極的に取り組みました。併せて、求人充足会議等で職業相談部門が把握した求職者のニーズを踏まえて、製造・事務職求人の開拓、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、希望職種や求人条件となる資格・経験等を有する求職者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。また、個別の情報提供と併せて未紹介受給者や既卒者には、正社員求人を紙面トップに掲載して作成している週刊求人情報を定期的に郵送し、幅広く情報を提供することにより正社員就職件数の増加に取り組みました。
- ・雇用保険受給者の早期再就職件数については、初回講習を従来の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の紹介、窓口誘導や職業訓練の受講勧奨等を行なうとともに、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。
- ・生活保護の就職件数については、地域協議会並びに支援調整会議での連携強化・情報共有をはじめ、ナビゲーターの各公共団体への巡回相談時を利用しての情報共有、周知連絡事項を情報提供するとともに、児童扶養手当受給者においては受給公共団体へ積極的な「支援候補者の選定に係る連絡書」の送付を行い対象者の確保を図りながら、目標達成に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、特に行政経験5年以下の若手職員の育成に特化し、平成30年7月～12月にかけて、所長及びキャリアコン技能士2級を所持する職員を講師として、「ハローワークにおける現状と課題」、「若者、障害者、外国人等各属性に応じた求職者の企業へのアプローチ」、及び「キャリアコン理論及び技術演習」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、当該研修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、管理職を含む職員、非常勤職員による解決にあたっての意見交換を

行う場をあらためて設け、課題に対する対応策を年度末までに導入を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

玄関ホールの掲示物の配置変更として、「求人情報・求職者向け案内」、「訓練・講習等案内」、「事業所向け案内」を利用者ごとに明確に区分しました。また、2階への階段踊り場についても、雇用保険受給者向けの案内版を掲示しました。

さらに、事務室内の待合スペースに資料コーナーを設置し、求職者が待ち時間に就職に関する資料を閲覧できるよう改善しました。

(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

- ・正確な求人、魅力ある求人の確保と早期充足に向けて軌道に乗り始めた求人担当制の更なる充実を目指すほか、併せて真に効果のある求人充足会議の在り方について紹介・求人両部門間で検討し取り組んでいきます。
- ・雇用保険受給者の早期再就職に向け、雇用保険の説明会と分離開催している初回講習は非常に有効な場であるため、早期再就職の意欲向上に向け更なる工夫を図って行くこととします。

なお、H30年度のHW総合評価に係る結果については「標準的な結果」評価となり、「必須+重点」指標の一部を除いて目標値を達成することができました。個々に見ると主要3項目のうち、雇用保険受給者の早期再就職件数の達成率が100%を超えましたが、就職件数、充足数がわずかながら目標を達成することができませんでした。

また、重点指標は、4指標（生保受給者等の就職件数、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）のうち、正社員に結びついたフリーター等の件数を除き、100%を上回り目標達成することができました。また、正社員に結びついたフリーター等の件数については、上半期における取組の低調を踏まえ、年度途中に取組をあらためたところ下半期では目標を上回りましたが、最終的に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、目標を下回った就職件数、充足数については、個々の取組みはもちろん職相部門・事業所サービス部門間がこれまで以上に更なる連携を図り、目標値を意識した効果的な取組みを行いながら目標達成を図っ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ます、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 特記事項

・当管内においては、生活保護及び母子家庭の母等の自治体等の一体となった支援対象者を一定数抱えており、近隣の自治体との連携も含め、引き続き当所として力を注ぎ必要がある。また、当所管内における人手不足の業種として、建設、介護のほか、基幹産業である製造業にあげられ、これらの業種については特に正社員の雇用を前提とした求人を多く受理していることから、フリーターの意欲の醸成を踏まえた正社員への誘導は、重要と考えられる。このことから、令和元年度については、昨年度同様、「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件数」を重点指標として選択することとした。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	3,291	3,216	883	90.2%	94.6%	15.6%	20.9%	181	308	8,555	1,522
目標	3,330	3,217	843	90.0%	90.0%	17.0%	22.6%	136	348	9,128	1,470
目標達成率	98%	99%	104%	100%	105%	91%	92%	133%	88%	93%	103%

※ 「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（平成 30 年度）

別添 2

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

当所管内は、製造業が少なく建設業のほかスキー場や飲食宿泊関連等の季節求人が多く、職種によるミスマッチが顕在化しています。有効求職者が減少傾向にある中で、製造関係を中心とした正社員求人を希望する求職者が増加傾向にあり、雇用形態においてもミスマッチが生じております。また、全国、長野県の中でも少子高齢化が進展しており、加えて管内に大学等が無いことから進学等による若年者層の流出も相まって、より一層、若年労働力の確保が地域の喫緊の課題となっております。

こうした中、平成 29 年度は求人求職のマッチングによる積極的な求人・求職者情報の提供をベースに業務展開を図った結果、主要指標すべての目標を達成することが出来ました。平成 30 年度においてもこの考え方をベースに「充足数」、「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」の取組の目標達成を最重要と考え、以下の取り組みを重点的に進めることとしました。

① 求人充足会議において、選定した求人事業所への求人者支援員と紹介部門職員の同行による事業所訪問等、計画した取り組みを行えるよう、部門間での応援体制を整備。② 求職者担当制の対象者を含めたマッチングに専念する時間を確保し、併せて「皆様の個人情報取り扱う事務処理中です。」の立て札の励行。③ 求職者担当制において、選定した支援対象者、支援内容等が的確に実施されているかについて、進捗管理も含め統括官が管理のうえ、必要な助言等を効果的に実施。④ 求職者ニーズの的確把握、マッチングの精度を高めるため、DMによる求人情報の提供後のフォローアップの確実な実施。⑤ 求人者支援メニューの周知及び充実を図り、求人受理時に求職者の状況を提示しながら条件緩和に努め、事業所静止画像の収集、正社員求人への転換依頼を実施し、「応募したくなる求人」化に努め、求人充足の可能性向上を図る。⑥ 求人情報提供端末利用者に対し、画面上で職業相談窓口利用のメリットや再就職支援メニューの案内を掲示。利用カード返却時の声掛けを積極的に行い、相談窓口への積極的な誘導等を実施。⑦ 地域の新聞に定期的に掲載している求人情報の内容について、正社員求人優先的掲載やミニ面接会開催予定の掲載、併せてハローワーク利用の呼びかけを行う。

業務の進捗管理状況については、新規求職者の減少、高年齢者割合の増加等もあり、紹介件数の減少が大きかったことにより、上半期は就職件数、充足数ともに目標を大きく下回り、紹介件数の増加を図ることが課題となりました。そのため、下半期に向け、以下の改善等を行いました。

① 雇用保険受給者の就職状況を分析したところ、安定所紹介による件数の割合が自己就職を下回っており、前年同期と比べ20ポイント以上低下しており、情報提供後のフォローアップや職業相談時の状況確認が十分でない可能性が思料されたことから、DM発送時の案内文を変更し、該当求人への応募を希望しない理由等を確認し求職管理情報へ入力し情報共有を図ることとし、求人情報提供後のフォローアップを確実に実施し、ニーズの的確把握に努めることでマッチング精度を高め、相談・紹介件数の増加を図る。② 紹介期限切れ前に求人更新の有無について郵送確認する際の案内文等を変更し、応募前事業所見学の可否に係る項目を設定。応募前事業所見学可能の確認が出来た場合、求人更新時に所独自コードを入力し、職業相談時に求職者へ情報提供し、紹介件数の向上を図る。③ 上半期に計画通り実施できていなかった紹介部門担当者と求人者支援員の同行による事業所訪問を積極的に実施し、求人事業所の情報収集、情報の共有を図りマッチング機能の向上を図るとともに、事前に訪問先事業所の了解が取れた場合、所内掲示を行い希望があった求職者も同行した事業所訪問・見学の実施。④ 事業所訪問により収集した静止画像やコメント等の情報を整理し、所内掲示版に掲示し求職者へのアピールを図り紹介率の向上を図る。⑤ 松本所と協議し、求職者の就職地として希望の多い隣接する松本所管内の安曇野地域について、松本所で計画した事業所訪問やミニ面接会についての情報提供を受け、紹介部門担当者の同行訪問、求職者への情報提供の実施、⑤ ミニ面接会の積極的な開催。

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、松本所と協議を行い、安曇野市ふるさとハローワークで該当求職者に当所からの求人情報等の情報提供の可否について確認のうえ結果を求職管理情報に入力していただくこととし、2月から「提供可」の求職者に対し情報提供を行い、充足の促進を図ることとしました。

結果として、下半期は「就職件数」、「充足数」とともに目標を上回ったものの、上半期のマイナス分が響き、年間目標の達成率は94%となり目標達成には至りませんでした。

なお、「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」については、未内定学生や既卒者等に対し予約制による個別の就職支援を積極的に行い、ハローワーク紹介によるフリーター等の正社員就職件数は目標71件に対し95件となり目標を達成できました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

これまでの利用者満足度調査結果では、求人の検索方法や見方、また応募書類作成支援等についての周知が不足しているとの意見が多かったため、再就職支援メニューの内容の見直しを行い、併せて雇用保険受給者に対する初回講習についてもパワーポイントの資料内容等の改善を図り、説明内容の理解度向上に取り組みました。サービス内容に係る研修を行い、知識の平準化を図るとともに、利用案内などについて改善を行い、周知の充実を図るとともに、積極的に声掛けを行い不明な点等についての説明を行い、窓口サービスへの誘導を図りました。

また、求人者支援メニューの周知・案内・説明、人材確保サービス全般について不足しているとの意見があったことから、求人サービスメニューの案内パンフレットについて、内容の見直しやわかりやすい表記に改訂。求人受理時等に必ず手交のうえ説明することとしました。併せて、求職者の状況を提示しながら条件緩和に努め、紹介見込情報の提供等早期充足に向けた取り組みを実施しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

平成30年度の利用者満足度調査結果における求人者からのアンケート結果として、「求職者のより多くの紹介」の項目について、期待度が95.8%と高かったものの、満足度は61.9%と低く、局平均も下回っています。正社員への転換や求人条件緩和が行われた求人等については、求人充足会議や求人担当制の対象とし、ミニ面接会の開催、職業相談部門職員同行による事業所訪問の実施等、より積極的に充足に向けた支援を行い、ハローワークの支援サービスの見える化を図り満足度の向上に取り組むこととします。

また、提供した求人情報に関する求職者の反応をアンケート用紙等により把握し、その情報を求人部門へフィードバックすることで事業主に求人条件緩和等具体的な提案を行うことや、近隣の安曇野相談室を利用する管内求職者への情報提供の有無の確認等による積極的な情報提供及び求人部門、職相部門職員同行による事業所訪問と合わせた求職者の応募前見学会の実施等に取り組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者が減少していることから、相談窓口における支援メニューやメリットについて、求人情報提供端末のトップ画面や毎週発行している週刊求人情報や事業所訪問時の画像収集後、所内に見出し等をつけた掲示等をし、相談窓口利用促進を図りました。引き続き地元新聞に定期的に提供し掲載している求人情報欄や、各自治体の広報誌等への掲載について取り組むこととします。

長野県北アルプス振興局、管内全市町村並びに事業主団体等と共催し、UIターン希望者と新規学卒者等を対象とした企業説明会を昨年と同時期の5月に関係機関、団体等の要望等を取り入れた形で開催しました。併せて、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)も開催しました。本事業は、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当地域において、事業主や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を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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	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
実績	778	674	233	87.2%	91.6%	15.1%	19.5%	1,729	283	95
目標	826	714	237	90.0%	90.0%	16.9%	21.8%	1,491	306	71
目標達成率	94%	94%	98%	97%	102%	89%	89%	116%	93%	134%

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所管内の雇用情勢は、求人は高水準横ばいで推移し、また、求職者数は減少傾向にある中で、多くの産業分野で人手不足が課題となっていることから、求人充足サービスを重点課題として次の点について取り組みました。

- ・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の他、求職者が職業相談に来所した際には求人情報の提供と管内求人への応募を提案し、求人充足に努めました。
- ・当所における管内求人への充足の特徴が、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積極的に行いました。

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充実を図るため、年間を通じて実施する職員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

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全員に対する求人・求職のマッチングを行い、求職者が職業相談に来所した際は、対応した職員が常に求人の提案ができる状態の確保に努めました。

また、管外求職者への求人情報の提供に際しては、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

今後も、求人は高水準で維持することが見込まれ、引き続き求人充足が重要な課題であることから、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すると共に管内求人への応募を積極的に提案し、求人充足サービスに努めて参ります。

また、能動的なマッチングの強化と求職者への積極的な求人情報の提供により、求職者の職業相談窓口への誘導に努め、求職者の就職支援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の連携を図りながら、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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	学卒ジョブサポ ーターの支援に よる正社員就職 件数
実績	1,315	1,238	323	87.5%	98.0%	19.8%	22.3%	3,484	547	93
目標	1,405	1,273	342	90.0%	90.0%	20.6%	23.2%	3,572	604	90
目標達成率	93%	97%	94%	97%	109%	96%	96%	97%	90%	103%

※ 「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（平成 30 年度）

別添 2

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、就職件数及び充足件数の目標達成を最重点と捉え、「再就職ガイドセミナー&ミニ面接会」及び「職種別再就職ガイドセミナー&スモール面接会」を計画的に開催し、就職意欲の喚起や面接機会の提供、人手不足分野の求人充足を重点的に取り組んできました。

就職意欲喚起と応募に関する知識の付与を主題とするセミナーと、セミナー終了後に充足可能性の高い正社員求人等提出事業所によるプレゼンテーション実施を求めた面接会（1～2社）をセットで開催した「再就職ガイドセミナー&ミニ面接会」は99回実施し、ミニ面接会による就職件数は20件となりました。また、人材不足分野を中心に職種理解・働くイメージ像・職業的自己概念の形成・面接アドバイス等を主題とするセミナーと、セミナー終了後は主に人材不足職種を対象とした面接会（3～10社）をセットで開催した「職種別再就職ガイドセミナー&スモール面接会」も25回開催（スモール面接会による就職件数70件）するなど、相互のニーズをより具体的に情報交換できる機会を増やすことで、求職者や参加した事業所から高い評価を得ています。

また、「職種別ガイドセミナー&スモール面接会」については、地域性を重視しながら地方公共団体と連携して現地で開催することを今年度の課題としていましたが、3回開催することで地域の広報等を活用した求職者の掘り起しなど、潜在求職者等を意識した取組みを新たに取り入れることができました。

今後もこれらセミナー&面接会の継続及び改善を図りながら、さらなる就職及び求人充足の推進を図っていきたいと考えています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談等に携わる職員・相談員のマッチング能力向上に資するようミーティングを実施して取組の具体的改善を図り、また、中南信5所合同による若手職員等の職業紹介部門・求人部門研修などの取組を行いました。

今回、2回目の開催となった若手職員等の職業紹介部門・求人部門研修では、若手職員自らが個々にテーマを決め、現状分析や課題等を掘り下げの中で現状の改善点を見出すなど、業務への取組姿勢の改善にもつながっています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

利用者（求職者・求人者）から、ポスターの掲示や陳列されているパンフレットが多くわかりづらいとの改善要望があり、各課・部門において、必要なポスター・パンフレットを選別するとともに、掲示・陳列期限を設定することで所内掲示の改善を図りました。また、「条件緩和求人コーナー」や「職業訓練案内コーナー」については、緩和された内容や訓練の特徴等を明確かつ分かりやすくするため、各項目にPOPや「吹き出し」をつけるなどの工夫を行いました。

(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

当所の主要な取組の1つである「ミニ面接会」及び「スモール面接会」を、より求職者にイメージが伝わりやすい名称にするため、「企業説明会&面接会」及び「企業説明会&働き方相談会」に名称変更し、事前セミナーの内容充実やセミナー担当講師の拡充等を図ることとしています。また、「企業説明会&働き方相談会」については、地域性を重視した地方公共団体との連携による現地開催に一定の成果があるため、地域の広報等を活用した求職者の掘り起しや、就業地に近い場所での相談会に職場見学を連動させた開催等、潜在求職者の掘り起し等を意識した取組みをさらに強めていくこととしています。

また、求職登録が無効となった者のうち、特に管内主力産業である製造分野を希望する者及び人材不足分野（介護、看護、運輸、警備、建設）を希望する者を対象に、ハローワークの支援メニューや面接会の開催案内等を送付し、来所勧奨を行うこととしています。

(4) その他業務運営についての分析等

平成29年8月以降、新規求人に占める正社員の割合が連続して40%を超える状態が続いており、平成30年度は年度平均でも43.9%（前年度40.0%）となりました。これらを背景に、正社員求人数及び正社員就職件数は年間目標を上回る成果が得られました。

人手不足感が強い中で高度な技術力を背景とした製造業を中心に、正社員での採用を推進しようとする動きが見られているため、事業所訪問による求人開拓（確保）や画像情報等の求人票以上の情報収集を行いながら、応募者拡大のための求人条件緩和等を図ると共に、更なる正社員求人確保とその求人充足に取り組んでいます。

また、正社員就職の促進に当たっては、いまだに書類選考実施を優先する事業所が多い中で、求人者に対しては面接選考の要請を行い、求職者に対しては、応募書類の作成支援や模擬面接等の支援に取り組むことで正社員就職実現に取り組んでいます。

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 特記事項

採否結果通知書に所独自でゴム印「採用した決め手を教えてください」を押印し、応募先事業所の協力を得ながら情報収集を図り、集まった情報をもとに求職者への提供資料「採用のポイント」を定期的に作成して活用しています。

「採用のポイント」は、採用となった理由について職種別に集計し、選考後どのようなポイントで採用となったのかを、具体的な求人者の生の声として伝えることで、求職者自身の理解がより深まるよう取り組んでいます。また、不採用理由についても、主なコメントをまとめ、同資料に取込んでいます。

この「採用のポイント」は、窓口での職業相談や各種セミナー等において活用するのはもとより、マッチング能力向上研修における職員の資質向上に向けた取組においても活用しています。

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	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	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 等の就職件数
実績	3,328	3,332	804	88.7%	95.0%	18.8%	21.4%	9,405	1,584	178	440
目標	3,306	3,222	820	90.0%	90.0%	20.3%	22.4%	8,668	1,489	175	420
目標達成率	100%	103%	98%	99%	106%	92%	95%	108%	106%	101%	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

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・改善に係る目標数値

長野労働局

○【主要指標】 マッチング機能に関する指標（全安定所が取り組む）

就職件数(常用)

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	29,705	3,884	4,954	3,114	2,544	2,823	2,564	1,327	296	3,113	746	1,260	3,080

(ハローワークの紹介で常用就職した件数)

充足件数(常用・受理地ベース)

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	29,525	4,491	4,847	3,067	2,402	2,759	2,690	1,125	282	3,007	623	1,186	3,046

(ハローワークが受理した常用求人への充足件数)

雇用保険受給者の早期再就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	7,937	1,039	1,438	862	723	717	736	312	85	809	221	297	698

(雇用保険の基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して早期再就職する件数)

○【補助指標】 マッチング業務の質を測定する指標（全安定所が取り組む）

単位：%

求人に対する紹介率

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	39.4	35.6	42.8	38.6	41.1	40.5	46.7	38.1	29.5	34.2	34.3	42.8	41.2

単位：%

求職者に対する紹介率

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	55.5	53.3	53.7	55.0	55.1	56.5	57.2	58.3	45.2	59.3	51.1	58.6	56.6

単位：%

○【所重点指標】 地域の課題を踏まえ、特に重点的に成果を挙げる必要がある業務に係る指標

(区分されるグループ毎に指定された数を選択して取り組む)

選択する安定所

正社員求人数(必須指標)

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	92,168	13,744	15,707	8,961	8,139	8,001	8,573	3,364	1,115	9,576	1,678	3,816	9,494

正社員就職件数(必須指標)

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	14,142	1,798	2,413	1,537	1,240	1,410	1,239	574	130	1,461	291	567	1,482

生活保護受給者等の就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曽福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	764						55						

障害者の就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	2,172	338	412			192							178

学卒ジョブの支援による正社員就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	2,721					123							

正規雇用に関わったフリーター等の就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	3,738				254			202		329	78		413

マザーズハローワーク事業の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

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	92.7	92.7	92.7	92.7	92.7								

単位：%

人材不足分野の就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	5,647	948	1,200						60			238	

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

	局計	長野	松本	上田	飯田	伊那	篠ノ井	飯山	木曾福島	佐久	大町	須坂	諏訪
R01年度目標	321			27			74						

目標達成に向けた主な取組内容

就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 求職者担当制の実施 【双方向性の求職者担当制の実施】 専任実施担当者を決め、予約相談等により原則マンツーマンで相談を行い、求職者の課題の把握、積極的なマッチングによる求人情報の提供、応募書類作成支援等、個別のニーズに合わせてきめ細かな就職支援を実施する。 ➢ 65歳以上の高齢者層に対する就職支援 高齢者層の採用意向が明確な求人「シニア歓迎求人」を対象とする面接会の実施により、高齢者層の就職実現を図る。 ➢ 紹介部門職員の事業所訪問 月単位・年間単位で訪問計画を定め、訪問後のマッチングを念頭に、仕事内容や求人者ニーズの把握を行う。また、求職者の動向等を伝え、充足のための求人条件緩和を肯定的に提案していく。 ➢ 潜在的な求職者の掘り起こし 積極的な広報活動や自治体における出張相談・面接会の開催等により、安定所利用を勧奨する。
求人充足件数	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 求人に対する担当者制の実施 求人部門の職員等が、求人開拓した正社員求人、条件緩和指導に応じた求人及び人材確保が必要な業種における正社員求人を中心に、求人担当者制により求人充足のためのフォローアップを行う。 ➢ 会社説明会・ミニ面接会の実施 正社員求人を提出した求人者を中心に、会社説明会やミニ面接会（求人説明会）を実施し、求人の早期充足を図る。 ➢ 事業所画像情報の収集 求職者に対して、求人票以上の事業所情報の提供を目的として、画像情報の収集・提供を行う。数年前に撮影された画像情報のメンテナンスも必要であるため、求人票の提出に合わせて職場環境等の変化に伴う新たな画像情報の収集も図る。 ➢ 職員及び求人者支援員の事業所訪問 月単位・年間単位で訪問計画を定め、事業主との信頼関係の構築、管内雇用動向の把握、仕事内容の理解、正社員求人の確保等のため、求人者支援員はもとより、求人部門の職員、所長等幹部職員も積極的に事業所訪問を実施する。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 早期あっせん対象者に対する求人情報の提供 早期あっせん対象者に対し初回認定日までに事前マッチングを経た求人情報を提供する。 ➢ 双方向性の求職者担当者制の実施 緊要度が高く、個別支援により早期再就職が期待される求職者について、正規職員による双方向性の求職者担当者制を実施する。 ➢ 就職支援セミナーの実施 雇用保険受給者に対し、求人情報の収集方法、応募書類の書き方等の就職活動の仕方、知識を提供する。