

お知らせ

長崎労働局職業安定部
職業安定課長 木場 善英
地方職業指導官 塩竈 順二
電話 095-801-0040

公共職業安定所の職業紹介関係業務の 令和元年度総合評価の評価結果及び各所の取組内容について

平成27年度から実施している「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」については、月毎に実績を取りまとめ公表をしています。

今般、令和元年度における総合評価の結果について全国のハローワークの評価結果が公表されました。長崎労働局のハローワークにおいては以下のとおりです。

- ・「非常に良好な成果」・・・五島、対馬
- ・「良好な成果」・・・長崎、佐世保、諫早、江迎
- ・「標準的な成果」・・・大村、島原

※評価については、4類型に分類されており、それぞれの評語は、「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」となっている。

なお、各ハローワークの取組内容については、次頁以降の「就職支援業務報告（令和元年度）」を参照してください。

◆評価対象となる指標等◆

【主要指標】 ○就職件数（常用） ○充足件数（常用） ○雇用保険受給者の早期再就職件数

【補助指標】 ○求人・求職者に対する紹介率

【所重点指標】 ○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

【所重点項目】 ○職員による事業所訪問の実施 ○求職者担当制の実施 ○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 ○好事例を導入した業務改善を実施 など

※所重点指標は、ハローワークごとに評価対象とする業務・取組を選択

ハローワーク長崎 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

平成 30 年度、主要指標の中で雇用保険受給者の早期再就職件数は達成したものの、就職件数、充足件数が未達成であったことから、これらの達成実現に向けた対策を論議し対策を講じた。対策として雇用保険受給者で初回及び 2 回目の認定の際に職業相談窓口へ誘導していたものを、6 月から全認定日に全員相談を実施するようにした。また、職員の専門性の向上を図るため、労働政策研究・研修機構と本省が開発したセミナー形式プログラムを使用し、PDCA を活用したよりよい相談・支援を認識させた。その結果、早期就職支援コーナー担当者が 12 月から求職者に対し当セミナーを実施、附属施設のわかもの支援コーナーにおいても 1 月から同様に実施するなど、一定の成果が見られている。

各指標の現状分析は、幹部会議、職業紹介業務検討・評価委員会において、新規求職者件数、相談件数、就職件数等の動向を常に把握・注視している。

② 高年齢者の就職促進

60 歳以上の高年齢求職者（常用）は全体の 2 割超を占め年々増加傾向にある。このことから高年齢者が生涯現役で活躍できる場（高年齢者の雇用確保に意欲的な企業の求人）を確保するとともに確保した求人を高年齢者の目に留まりやすいように「シニア求人情報誌」を 11 月から作成・配布して、応募を促し就職促進を図った。

③ 自治体との連携強化

管内自治体とは今まで合同企業面談会を実施してきたが、年度当初に長崎市を訪問した際にハローワークから遠い地域（東部・南部地域）での「セミナー・企業面談会出張相談」を提案したところ了承が得られたので長崎県・長崎市・ハローワークが連携して 2 回共同開催をした。また、企業は地元地域を選定したことから、求職者が地元企業の認知もできたこともあり、次年度以降においても連携強化を図ることで一致した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職票の記載漏れ防止策

職業相談窓口において再有効・再受理の際に内容確認（労働条件・住所・求人情報提供の有無など）を怠っているケースが散見される。このことから、チェックリスト「求職票の記載内容に変更はございませんか」を作成し、求職者からも見える形で机上において、職員からの説明及び求職者からも確認していただくことで確認漏れの防止を図ることにより、ミスマッチの発生を軽減させることに努めた。

② 求人充足・未充足検討会議の徹底

毎週2回開催しているが、平成30年度は議題（該当求人）がない場合に中止したケースが多かったことから、求人選定基準などを整備し要領を改定のうえ、今年度は開催の徹底の見直しを図った。まず、管理者（求人統括官）より、関係職員等に趣旨・重要性・選定基準などを説明し意識付けを行うとともに必ず重点対象求人を選定させ当会議を定期的で開催させた。このことから、開催日数・求人情報提供件数・紹介件数など大幅に増加した。

③ 高年齢者の就職支援：「シニア向けセミナーと企業面談会」の定期開催

県との一体的実施事業において、前年度は不定期で2回実施したところだが、今年度は偶数月の第3水曜日と定め実施回数を増やし5回開催を行い就職支援強化を図った。また、105人の参加者があったことから一定の成果があった。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

① 就職氷河期世代対策

令和2年度より、西洋館センターに就職氷河期世代コーナーが設置されるが、支援対象者の確保の難しさが懸念される。また本所より当コーナーへ誘導を行う際のリーフレットを作成・配布して求職者の理解・了承を得て案内をする必要があると考えている。併せて各種セミナーや各コーナーとの連携の合同面談会なども実施し就職件数の向上を考えている。

② 高年齢者の就職支援

高年齢者の求職登録の割合が年々増加傾向にあることから、より一層の高年齢者の歓迎求人等の確保や高年齢求職者給付金支給（失業の認定）において、職業相談窓口への誘導し相談を実施するなどの就職支援の強化をすることで就職件数の向上を図りたいと考えている。

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 特記事項

1月より管内事業所では小売業、宿泊業、飲食業、サービス業をはじめ幅広い業種で新型コロナウイルスの影響による求人件数・求人数の減少が続いている。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）西海所を含む

	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 JS の支援 による正社員就 職件数	訓練修了3か月 後の就職件数	マザーズの 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	8,098	8,044	2,758	47.0%	46.1%	571	1,286	559	95.3%	19,596	3,883	2,500
目標	8,059	8,100	2,535	49.0%	48.0%	555	1,270	428	92.7%	23,688	3,990	2,273
目標達成率	100%	99%	108%	95%	96%	102%	101%	130%	102%	82%	97%	109%

※ 「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

ハローワーク佐世保 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人手不足分野への対応

- ・新たに設置した「人材活躍支援コーナー」（人材不足分野）における就職促進を最重要課題と位置付け、②の取組とも連動して事業所面談会や求人情報提供などの取組を行った。
- ・事業所説明会を35回開催し、事業所64社（平均2社）、求職者220人（平均6人）参加。面談会は、9回開催し、事業所49社（平均5社）、求職者91人（平均10人）参加。玄関ホールの専用お知らせコーナーに設置した説明会・面談会リーフレットによる参加者が増加し、結果、就職者が15人と効果があった。
- ・今年度から新たに分野別の求人一覧表を配付する取組を開始した。これは、求職者が求人情報を持ち帰り応募検討することを目的としており、利用者からも評価を得た。

②シニア層に対する就職支援

- ・増加する高齢求職者の就職促進のため、高齢者向け特化求人ボタン案内のマニュアルを作成し、求人検索を支援した。
- ・求人票仕事の内容欄に65歳以上が応募可能な「生涯現役支援求人」を表示（60歳以上～65歳未満は「シニア支援求人」を表示）させる求人確保の取組を展開し、毎週1回「シニア求人一覧表」を発行したところ、求人検索端末で見つけることができなかつた求人があつてゆっくり見ることができると高齢者をはじめ一般求職者からも評価を得た。

③他所（局）と連携した広域的マッチング

- ・同一労働市場圏内にあるハローワーク間における求人・求職のマッチング機会の拡大を図るため、江迎所、伊万里所（佐賀局）と連携し 合同企業面談会を開催した。事業所延べ15社、求職者23人が参加し、事業所からも評価を得た。

④職員の意識啓発・資質向上に向けた取組

総合評価の各目標達成のための取組や進捗状況の分析を行い、全体会議等の場で周知を図り意識啓発を行った。また、具体的な取組内容に係る研修、職業紹介業務「基本のき」の研修、労働基準行政との連携による労働諸法制にかかる研修の実施など資質向上に取り組んだ。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・業務改善、サービス向上の取組として、職員からの各種提案等の「キャッチアップ活動」を継続して実施しており、21件の提案を得て所に対応できる事項については、各種業務の改善を実施した。
- ・なかでも「窓口番号を窓口の並びに合わせての表示見直し」、「自己検索機への高齢者向け求人ボタンのマニュアル作成」や「効率的な業務運営」に関する意見が多く、ハローワーク・サービスの向上に係る関心の高さが窺えた。

(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

- ・人手不足分野を中心とした事業所説明会及び面談会を、33回開催したが、警備・運輸・建設分野の参加者が少なく、年度後半は福祉分野を中心に面談会を実施した結果、求職者の参加も微増となった。今後は、求人票以外の事業所情報を追加しながら、参加者を増加させ就職件数を確保する取組を図ることとする。

元年度に1回実施した介護事業所見学では8名の参加があり、うち2名が紹介に結び付き効果も見られた。今後は、人手不足分野及び高年齢者に対する職場見学の回数を増やした取組を実施することとし、事業主に対し高年齢者活用のメリットを理解いただき就職につなげることとする。

- ・求職者に対する求人情報提供では、求職者マイページ登録者に対する情報提供が迅速に実施できるメリットもあり、求職者マイページの登録者数を確保する取組を実施する。
- ・佐世保市歯科医師会との協議会を年1回開催しているが、求職者で歯科衛生士の有資格者が数十名いる中で事務職等を希望する求職者もいるため、DMによるアンケートを実施したところ、勤務時間が夜遅くなる求人が多く、子育て世代の家庭との両立が難しい理由が一番多く見られ。今後は、他の職種においても求職者に対するアンケート等を実施し、求人条件の緩和等の取組を行うこととする。

(4) その他業務運営についての分析等

好景気を反映し、新規求人が依然として高水準で推移する一方、新規求職者は減少傾向が続くなか、主要指標である就職・充足件数は目標達成できなかった。

雇用保険受給者早期就職件数は目標達成となった。

要因としては、特に就職件数は、求人と求職のミスマッチによる紹介件数の低下によるものと思慮する。ただし、求職者へのきめ細かな就職支援や求人者に対する充足支援、地方自治体との連携した各種雇用対策を推進した結果、所重点指標で正社員求人・就職以外の項目について一定の成果を上げることができた。今後は、コロナウイルスの影響により雇用情勢の見通しが見えない状況にあるが、引き続き求職者に対しては職種転換・職業訓練受講を勧め、求職者へのきめ細かな就職支援や求人者に対する事業所担当者支援、地方自治体と連携した各種雇用対策に取り組んでいくと共に、高齢の有効求職者が増加しているため、60歳以上の求職者に対する就職支援を重点的に取り組んでいきたい。

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月下旬以降、新型コロナウイルスの感染拡大防止対策に伴う事業活動の縮小に伴い、求人数及び求職者数の減少が、大きく影響した。

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	②障害者の就 職件数	⑦正社員求人 数(必須指標)	⑧正社員就職 件数(必須指 標)	⑨人材不足分 野の就職件数	⑩生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職件数
実績	4,941	5,149	1,588	43.1%	53.7%	317	12,431	2,377	1,586	97
目標	5,150	5,200	1,434	47.1%%	56.3%	313	13,090	2,544	1,493	88
目標達成率	95%	99%	110%	91%	95%	101%	94%	93%	106%	110%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク諫早 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「就職件数」、「充足数」の目標達成を最重要と考え、所重点項目においては「求人担当者制」を重点的に進めることとし、求人充足会議の更なる活性化、支援対策としての求人情報提供の強化、事業所説明会の定期開催による充足支援などの取組を行うことができました。特に、事業所説明会は年23回開催し、参加企業は81事業所（53コマ）、参加求職者数は666人、就職者数は28人であり、1回あたりの参加者は約29人と、求人者との信頼関係に大きく貢献できました。

また、求職向けに「事業所見学会」を年6回開催し、見学事業所数は8事業所、参加者数は62人となりました。この取組については、利用者から「仕事の内容、職場の雰囲気、採用担当者からの直接話を聞いて良かった等」の評価を頂き、求人への充足に繋げ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

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、求職者の就職促進として活用できる助成金について次長が講師となって研修を実施しました。

また、システム刷新に伴い求人票に労働法関係の専門用語が追加され、労働基準法の知識が必要となることから、労働基準監督署の監督官を講師とし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

業務改善については、職員・非常勤職員から提案を受け、玄関の掲示板にそれぞれのコーナー（生涯現役窓口、マザーズ（子育て）、早期就職、農林漁業就職）でどのような支援を行っているのか求職者に一目で分かるように掲示し、利用者の利便性を図りました。

また、生涯現役求人（60歳以上の方も応募可能な求人です。）を玄関の掲示場に掲示して高齢者の方々の就職支援に努めました。

（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

前年度に引き続き、人手不足対策の一環として医療・福祉業を中心にツアー型の見学会を6回開催し、参加された皆様から好評であったため、実施回数を堅持しつつ他の業種の見学会についても検討することとします。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度は、求職者担当者制の強化及び平成29年度から取り組んだ雇用保険認定日の全員相談等が有効に機能していることにより、「雇用保険早期再就職件数」の目標を達成するとともに「就職件数」の目標も達成することができました。

求人者支援の充実については、求人充足会議を定期的で開催し求人担当者制による充足支援として求職者への求人情報提供、事業所説明会への誘導、事業所見学会への誘導等により「充足件数」の目標も達成することができました。

新規求人数は減少傾向にあるものの深刻な「人手不足」に対する対応が喫緊の課題であります。そのために、引き続き「求人担当者制」及び「求職者担当者制」等を活用して求職者に事業所の魅力等を発信していかなければならない。

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

特になし。

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	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	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	3,456	3,351	1,052	44.5%	52.0%	6,866	1,645	298	99.6%
目標	3,390	3,300	989	47.4%	53.9%	7,676	1,800	295	92.7%
目標達成率	101%	101%	106%	93%	96%	89%	91%	101%	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

ハローワーク大村 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

令和元年度は、基本的に平成30年度の取り組みを継続したが、数値的には補助指標を除き目標達成の成果を上げることができた。

順調に推移していることもあり、基本的には今後も現在の取組を継続したい。

各指標の進捗管理については、所重点指標である4指標以外についても、担当分野ごとに進捗管理を行うとともに、各自の応募書類・採用面接に関する指導状況を共有しながら、マッチング効果を高める取り組みを行っている。これらの取組により、効果的に実績が上がっていると思料する。

また、長崎市、佐世保市のベッタウン化が進んでいるのに加えて、管轄内に自衛隊3部隊の駐屯地・基地等が存在することにより、45歳未満の求職者の割合が他地域よりも高いため、子育て女性の就職支援と待機児童解消に向けた取組を所の重点事項と位置づけ、「保育士の仕事説明会」を前年度に引き続き、上期と下期の2回開催した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談部門と求人・専門援助部門を「利用者サービス部門」として大グループ化し業務運営を行っていることから、窓口職員が担当業務に止まらず、オールマイティな業務遂行が出来るよう研修・資質向上を図った。同時に「職業相談窓口担当者必携」を改訂し、窓口業務の対応マニュアルの整備を行っている。

また、職員研修資料として求人・専門援助部門統括が中心となり年間200回「omuran 通信」を発行しており、制度改正やカウンセリング技法の向上等についての自主研修資料により職員の資質向上を図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度から、毎月の求人情報提供件数や紹介件数、就職件数等の実績把握については、各職員からの報告を基に集計していたものを、所長がハローワークシステム情報請求機能を活用し、全員分を集計し提供する方法に改めており、令和元年度もそれを継続した。

これにより、早期に前月の実績把握ができ、早めの対応策を検討することが可能となった。また、他職員との実績比較ができることで、職員相互の競争心の触発にもつながっている。

(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

当所は、前述したように、他のハローワークと比較して45歳未満の求職者の割合が高くなっているが、確実に高年齢化が進んできている。前年度までは、遺跡発掘の事業があり、高年齢者の就職件数の向上に寄与していたが、本年度から事業も皆無となり、担当者制を中心とした対策が喫緊の課題となっている。

令和2年度からは、当所にも生涯現役の支援窓口が設置されるので、各種セミナー、面談会の開催等能動的な対応が必要と思料する。

(4) その他業務運営についての分析等

求人・専門援助部門の統括官をリーダーとして、一階フロアを一体化した利用者サービス部門として運営を図ったところである。

令和2年度においては、求人・専門援助部門の統括官も交代するうえ、システム刷新、雇用保険の追給業務もまだまだ、これからの状況である。

これらに対応するためには、職員、非常勤職員の益々の意識と能力の向上が不可欠と思料する。

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

特になし。

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 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	2,794	2,599	863	47.2%	57.5%	180	98.0%	4,881	1,284
目標	2,700	2,550	802	51.3%	61.0%	178	92.7%	4,735	1,208
目標達成率	103%	101%	107%	92%	94%	101%	105.7%	103%	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

ハローワーク島原 就職支援業務報告（令和元年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

雇用保険受給者の早期再就職件数の目標を達成するため、①7月から全受給者の初回認定日に窓口相談を実施した。②求職活動に来所した受給者に総合案内で簡易相談を行い職業相談の実施を働きかけた。③給付制限中に指定来所日を指定し窓口相談を実施した。④受給者ごとに就職日に応じた再就職手当額を記載した「再就職手当試算表」を作成し、説明・配布を行うことで早期再就職への意識付けを行った。⑤求人情報を郵送した後に、電話で意向を再確認することで来所を促した。⑥受給資格決定の際に就職支援セミナーへの参加勧奨を行う、などの取り組みにより雇用保険受給者の早期再就職の意欲喚起の取り組みを行った。

また、充足件数の目標を達成するため、正職員全員が2回以上事業所を訪問し、訪問記録を作成したことにより事業所情報を共有でき、さらに、求人事業所に対し所内会議室でのミニ説明会への参加を働きかけ、令和元年度は41回開催し、66人が参加した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

毎月の目標値に対する進捗状況及び今後の取組の方向性等について周知用資料を毎月作成し、全職員へ配付し意識の共有を図った。

また、職員の資質向上と職業相談時に必要な知識付与を目的に、事業所を訪問し人材ニーズ等に関するヒアリングや見学を行った。さらに労働基準監督署へ講師の派遣を依頼し、最低賃金や年休付与、労働時間等の働き方改革関連法に係る知識習得を図るとともに、新たに労災補償業務に関する研修も実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・求人内容の確認

受理した求人は求人・特別援助部門、職業紹介部門の全職員・非常勤職員への回覧により全員でチェックを行い、疑問点等の指摘があれば求人受理担当者が確認・修正を行うことで、求人内容の適正化が図られ、雇用管理改善指導にも繋がっている。

・初回講習会の見直し

所要時間が毎回2時間を超え出席者に疲労感が見られたことから、説明内容の精査と補足資料の活用等により説明時間を30分短縮し、出席者の負担軽減を図るとともに、説明順も受給者が理解しやすい流れに変更した。

(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

・求職者サービス

求職者数の減少と同時に、就職までに手厚い相談支援が必要な求職者の割合が増加している。本年2月からのシステム刷新に伴い、来所者数はさらに減少していくと見込まれるが、求職者を職業紹介窓口へ積極的に誘導し、支援が必要な求職者の対しては双方向性による求職者担当者制を強化する必要がある。

・求人者サービス

求職者の大幅な減少により求人に対する紹介率も下がり、充足件数の減少が著しく、求人事業所において求人条件の緩和や雇用形態の見直し等がより重要になっている。求職者が自社の求人条件のどの部分を重視しているのか、求人条件がどう変更されれば応募に至るのか等、求職者の個別ニーズを当該求人者に示していくことが必要である。

また、玄関ロビーの掲示物を見直して、2週間未紹介求人の張り出しを再開し、3週間未紹介求人については、求職者へ情報提供を実施した。

毎週発行していた求人ウィークリーも、中断していたが再発行することとし、ケーブルテレビ、地方自治体及び経済団体へもデータを提供し求人情報の掲載をお願いした。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者の減少が進む中で、企業誘致や進出、創業等による新規求人が数少なく、求職者の流動性も低いこの地域において、マッチングの受け皿となる求人事業所が求職者から応募してもらうためには、給与アップなど求人条件の引き上げをはじめ、年休の取得促進や残業時間の削減など労基法改正に呼応した雇用管理改善に自主的に取り組み、その取組が求職者から見えることが必要と考えている。

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

特になし

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	正社員求人 数	正社員就職 件数	生活保護受 給者等の就 職件数
実績	1,714	1,431	487	40.8%	56.4%	2,926	891	62
目標	1,786	1,497	430	42.8%	60.8%	2,980	960	54
目標達成率	95%	95%	113%	95%	92%	98%	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

ハローワーク江迎 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、② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、新規求職者が減少傾向から増加傾向に転じる一方、新規求人数は引き続き減少傾向で推移した。このような中で、就職件数等を確保していくためには、求人の総量確保が重要と考え、これまで実施していなかった月末無効求人の更新案内を行い、更新連絡が無い事業所に対しては確認を徹底した。また、過去に提出された正社員求人の掘り起しを行うため、正社員求人リスト（平成30年10月～平成31年3月分）を作成し、求人の提出勧奨を行った。

さらに、求人の確保や効果的なマッチングを行うためには、職員が事業所を知る必要があることから、職員による事業所訪問を実施するとともに、事業所説明会（ミニ面談会）を継続的に実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新規求人へのマッチングの強化のため、人手不足分野を中心に4チームに分け、マッチングを行い情報提供する取組を実施したことにより、ハローワークへの来所の動機づけという副次的効果も表れ、就職件数、充足件数の目標達成に寄与することができました。

なお、求人情報の提供に関しては、当所受理求人のみならず、全求人のうち就業場所が管内及び近郊の求人を含め情報提供を行った。また、昨年9月より、原則、毎週金曜日に就業場所が管内及び近郊の求人情報誌を作成し、窓口相談時に活用（特に高齢者に配布）し、また庁舎外へも地方自治体やスーパー11箇所新たに設置した。

企業説明会（ミニ面談会）については、庁舎外においても松浦市役所会議室及び一体的実施事業である平戸市巡回相談開催時に定期的に開催した。また、佐賀局伊万里所、当局佐世保所と連携し、各所において、当該所管轄以外の事業所の面談会を各1回開催した。

早期再就職への取り組みについては、職種別認定日を設定するとともに、これまで同様全員の面接相談を実施した。また、説明会で案内していた再就職手当のシュミレーションを初回認定日に窓口で個別に渡し説明した。

（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

新規求職者が増加傾向に転じる中、新規求人数は減少傾向で推移しており、有効求人倍率は1倍を下回っている状況にある。このような中、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は達成には至っているが、前年度比における紹介件数・充足件数は減少し、就職率・充足率も低下していることから、今後においても求人総量の確保が第一の課題であると考え。このため、これまでの求人確保策に加え、事業所訪問による求人開拓を強化し、併せて、求職者ニーズを提供していくことでマッチングの向上を図っていくとともに、新規求人の情報提供、未充足求人へのフォローアップ、事業所説明会（ミニ面談会）の定期的開催、職員等の事業所見学（訪問）等を継続して実施する。

また、求職者に占める中高年齢者の割合が高く、これらの中には求職活動への理解が低いものも見受けられるため、ナビゲーターによるセミナー等を実施し、求職活動への理解を深める。また、これまで同様にナビゲーターによる双方向性による求職担当者制、職業相談員による一方向性の求職担当者制を実施し、事業所訪問時には個別求人開拓を行う。

事業所説明会（ミニ面談会）については、参加者数が少ないことに加え参加事業所が固定化する傾向があることから、求職者については窓口での誘導や求人情報誌への開催告知、近隣所への周知依頼を継続する。また、参加企業の確保については、求人受理時や適用窓口において案内チラシを配布するとともに、事業所訪問時にも積極的にPRを行う。さらに、前年度に引き続き自治体から会議室の提供を受けて庁舎外においても定期的に面談会を実施する。

雇用保険受給者の早期再就職に関しては、これまでの取り組みを継続していくとともに、効果的・効率的な職業相談による計画紹介を強化する。

これらのことにより、紹介件数・就職件数・充足件数等の回復・向上に繋げたい。

(4) その他業務運営についての分析等

管内人口は長崎県全体の減少率より厳しい状況にある中、今後においても、若年求職者の減少が続いていくものと思料されるが、管内自治体も人口減少による地域活力の低下等に危機感を抱いており、これらの自治体と連携し、企業誘致や自治体の施策への協力、自治体との合同面談会の開催等を積極的に実施していくことにより、潜在求職者の掘り起こしや主要指標等の回復・向上に繋げたい。また、隣接所において、誘致企業等の求人が見込まれる場合は、これらの事業主に対し、当所においても事業所面談会の開催を勧奨する。

また、新型コロナウイルス感染症により管内の宿泊業・運送業・飲食業の事業所が大きな影響を受けており、今後、新卒求人への影響が懸念される。このため、これまで以上に高等学校と連携を密にし、学卒求人の確保に努めたい。

2 総合評価 (※)

良好な成果

3 特記事項

特になし

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	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	1,359	789	423	40.9	53.1	2,236	731	192
目標	1,190	780	310	41.2	54.2	2,468	684	130
目標達成率	114%	101%	136%	99%	97%	90%	106%	147%

※ 「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

ハローワーク五島 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、就職件数・充足件数の目標達成を重点的に取り組んでいます。今年度、これまで行ってきた「求人充足・未充足検討会議」「求職者担当制」「求人担当者制」の要領を見直し、業務の連動に重点を置き「求人充足プロジェクト」の内容についても再検討を行い、職員・相談員ともに「実行あるプロジェクト」について認識を深めました。

また、雇用保険受給者を中心に求職者への積極的な情報提供、双方向による求職者担当制に取り組み、求人倍率が高い状況においても、就職件数・充足件数ともに目標を達成することができました。

国境離島新法採択事業者への取り組みについては、元年度 57 事業所が採択を受け、例年同様県（五島振興局）・五島市・新上五島町との連携を図り、積極的に企業説明会や面談会参加を促したほか、受理した求人はマッチングを強化し、100 件の就職につながるなど大きな効果が見られました。

ここ数年、求職者の減少から消極的であった事業所見学会・個別説明会について、五島市より支援を依頼されていた誘致企業について実施し、17 名参加という実績を上げることができました。引き続き、管内事業所の要望に応えられるよう、自治体等との連携を図りながら上記取り組みを継続することとします。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介部門すべての職員・相談員が求人者・求職者への確かな指導・助言が行えるよう、部門内での研修を 2 回、各種労働法知識向上のため労働基準監督官を講師とした労働基準法関係研修を実施しました。

また、「求人充足プロジェクト」の見直しに伴い、各種要領について再度説明を行い、基本業務を含めた理解を深めました。

更に、システム刷新についても、全職員・相談員を対象に研修を行い、刷新後のスムーズな業務移行に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

従来から行っている「求人充足・未充足検討会議」「求人担当者制」の要領を大幅に見直し、効果的な検討会議の実施、求人者へのフォローアップ等実行あるものとなりました。この検討会議の中で、各職員・相談員がそれぞれの業務を踏まえ意見を出し合う場を作ることができました。

平成 29 年 7 月より、新上五島町に居住する利用者サービス向上を図ることを目的とし、自治体と連携したうえでテレビ会議システムを利用した雇用保険

受給資格決定・説明会を行っていますが、自治体・利用者ともに負担軽減について好評をいただいています（利用者実績 178 人）。

更に、システム刷新に伴い、職業紹介業務全般について自治体と協議を行い、要領の見直しを行うことでさらなる利用者サービスの向上、居住者の時間的・経済的な負担を軽減しています。

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

例年求人に対する紹介率だけが達成できていない状況にあるため、「求人充足プロジェクト」のさらなる活用を図り、システム刷新も踏まえた「魅力ある求人票」の作成について検討を行い、また、求職者の早期就職も含め積極的な情報提供を行い、「求人に対する紹介率」「求人充足数」の向上を図ります。

また、ここ数年行っていない人材不足分野を中心とした事業所セミナーや個別面談会等を実施することで求職者の職業理解・事業所理解を深める場所を作り求人充足を図ります。

（4）その他業務運営についての分析等

若年層の求職者が減少する中、管内の事業所においては社員の高齢化に伴い、若年層の雇用を求めています。フリーター等のさらなる就職件数の増加に取り組むと同時に、引き続き自治体等と連携を行い、市が取り組むU I J ターン者の確保や新卒者の島内就職のための企業説明会・面談会を積極的に行い、若者の就職促進を図ります。

また、中小・零細企業を中心とした事業所セミナー等を実施し、事業所における雇用管理改善や、就職したい事業所となるための将来を見据えた提案を行う場を提供し、事業所の人材確保を図ります。

2 総合評価（※）

非常に良好な成果

※ 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

特になし

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	フリーター等 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,040	935	323	34.7%	58.2%	77	1,437	375
目標	835	810	264	37.7%	55.8%	60	1,310	260
目標達成率	124%	115%	122%	92%	104%	128%	109%	144%

※ 「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

ハローワーク対馬 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

イ 各指標に対する取組

HWS の刷新を踏まえて、本年度における所長のビジョンとして《「信頼されるハローワーク」を目指そう！》を掲げ、所一丸となって業務に取り組んできた。また、30 年度に引き続き主要指標を重点と捉え、求職・求人担当者制及び雇用保険受給者に対する初回講習時の求人情報提供や給付制限期間中の認定応当日職業相談等の取組を行った。この他、重点指標については、壱岐出張所とともに、「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」を掲げ、当所等を会場とした企業説明会・面談会を対馬振興局・対馬市との共催で取り組んだ。

壱岐出張所においても、所重点事項として雇用保険受給者の早期再就職の取り組みを掲げ、職業講話の見直しや早期再就職のメリット等の新資料を作成するなど早期再就職への働きかけを行った。また正社員に結び付いたフリーター等取り組みでは、学卒ジョブによる若年者を対象としたセミナーの開催や担当者制による予約相談など丁寧な対応に努めた。

これらの取組により、主要指標である就職件数は 1,036 件(目標 910 件)・充足件数は 919 件(目標 790 件)・雇用保険受給者の早期再就職件数は 270 件(目標 227 件)となり、主要指標全てにおいて目標を達成している。

ロ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

本所においては 29 年度途中から雇用保険受給資格決定のワンストップサービスに取り組んでいるが、施行から 2 年を経過したことから見直しを含めた研修を実施した。また、職業相談においては労働関係法令の知識も必要となることから、労働基準行政との連携による研修(働き方改革関連法等研修)にも取り組み、当該研修には地元自治体の人事担当職員や地元高校の進路指導担当者等も参加した。

壱岐出張所においても、長崎働き方改革推進支援センターを招いて、働き方改革関連法等研修や派遣法改正の研修を実施した。また、内部研修として HWS 刷新に係る職員研修及び助成金に係る職員研修を行い職員等の資質向上に努めた。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

HWS 刷新に伴いレイアウトを大幅に見直した。具体的には、29 年度の利用者満足度調査の際に自由意見として挙がっていた「キッズスペースの場所を親の目の届く範囲に変えてほしい」旨の要望を改善するため、待合スペースのほぼ中央に配置し、窓口職員や子供連れの求職者から見えやすく変更した。また、個人情報保護の観点から利用者端末間にパーティションを設置した。業務改善を図る取組としては、個人情報・行政文書の適正管理研修や情報セ

セキュリティ対策研修、各種ハラスメント研修等集合型の研修を実施するとともに、毎月最終稼働日実施を原則とした「職員・相談員会議」により、HW評価をはじめとした各業務の進捗管理に取り組んだ。

壱岐出張所においては、求職者からの要望を受け、職業適性検査、模擬面接、応募書類作成指導等を含めた「就活セミナー」を毎週木曜日に設定のうえ定期的に実施することができた。また、ジョブネットワークを活用した地元企業の特性を踏まえたセミナーを3回開催するなど自治体と企業との架け橋役も担った。

(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

昨年7月以降の韓国人観光客激減に加え、本年2月以降は新型コロナウイルス感染症対策が拍車をかけ、管内の雇用環境は観光関連を中心に悪化し始めている。一方で、医療・福祉等人材確保が厳しい業界もあることから、令和2年度においては、観光関連からの離職者支援と人材不足分野企業の人材確保支援の両方を促進する必要がある。このため、マッチング支援と雇用の質の向上に向けた支援を地方自治体と連携し取組を強化していくことが求められており、令和2年度における取組内容について、対馬振興局・対馬市と複数回の打合せ会議を開催し、就職面談会等の開催に係る年間スケジュール等を計画・策定したところである。なお、令和2年度においても、昨年実施した高校3年生向けの企業説明会と一般・UIJ ターン向けの就職面談会を同一・同一会場で開催(6/13)することとしている。

壱岐出張所においては、上記②のジョブネットワークを活用した地元企業の特性を踏まえたセミナーでは、自治体からの要望により学卒者等の島内就職者が伸び悩むなか、新卒者の早期離職防止セミナーや、企業向けには採用力UP、人材育成セミナーを開催したが、企業側から単年度だけでなく複数年継続実施の要望があり、令和2年後も継続して自治体と企業との架け橋役に努めたい。

(3) その他業務運営についての分析等

対馬本所・壱岐出張所とも管内の人口減少は進んでおり、特に、高卒者等若年労働力の減少が顕著であることから、人材不足解消のポイントとして女性と高齢者の活躍促進(潜在求職者の掘り起こし)が重要と捉えている。特に、両所管内とも県内都市部に比べて地域の高齢化が5年ほど早く進んでいる現状にあるため、高齢者は地域の産業を支える重要な担い手として位置付ける必要がある。また、対馬所では上記のとおり観光関連業界の動向が心配されるため、国内外の観光客減少やこのことに伴う雇用の動きに注視する必要がある。

壱岐所においては、令和2年3月に県内初の新型コロナウイルス感染者が出たことを受け、風評被害が懸念される所です。「観光の島」であることから、風評被害による観光関連産業の動向が懸念され、今後、観光客の動向、雇用の動きに注視する必要がある。

2 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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

特になし

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	④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	⑦正社員 求人数	⑧正社員 就職件数
実績	1,036	919	270	41.1%	58.6%	79	1,309	344
目標	910	790	227	39.7%	61.9%	45	1,306	246
目標達成率	113%	116%	118%	103%	94%	175%	100%	139%

※ 「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