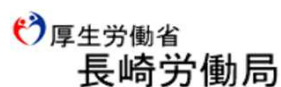


お知らせ



長崎労働局職業安定部

職業安定課長 橋本 堅治

地方職業指導官 堀口 和弘

電話 095-801-0040

公共職業安定所の職業紹介関係業務の 平成30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、平成30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、大村
- ・「標準的な成果」・・・・諫早、島原、江迎

※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（平成30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 ○利用者（求人者・求職者）満足度

【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（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

平成29年度は何れの主要指標の目標値も達成したが、平成30年度も「正社員求人確保」、「正社員就職促進」及び「雇用保険受給者の早期再就職促進」を所の重点課題に位置づけ、これらを実現するため、その基礎となる就職件数、充足件数の目標達成を目指した。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、業務日報による新規求職件数、相談件数、紹介件数、就職件数等の動向に注視し、早め早めの対策を議論し、各種対策を講じた。

平成30年度は、年度当初から紹介件数の大幅減少が確認されたため、6月から認定日の初回、2回目に加えて3回目も全員相談を実施した。さらに、上半期の就職件数が低調なことを受けて、全職員・非常勤職員から対応策の提案を求め、30件を超える提案があった。これを11月に、上席職業指導官等若手職員を中心とする「就職件数の向上に係る委員会」を設置して、4項目（認定日来所者に対する全員相談等職業相談の拡充、求人情報提供端末の利便性の向上、付属施設における企業面談会・説明会の実施、高齢者求人コーナーの新設）の対応策を取りまとめ、最終的に所長が業務指示をするという、全職員一致の対応を図った。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介自由コードの活用と個々の職員の業務実績を把握して、相談件数、紹介件数、就職件数及び就職率の向上に努めた。特に、業績が低調な職員に対しては、業績が高い職員の取組を紹介するなど、意識の改善も併せて行った。

また、職員の資質向上や底上げが不可欠であることから、窓口職員に対して、相談に時間を要する『発達障害が疑われる求職者』の対応及び誘導に係る研修を、長崎障害者職業センターの主任カウンセラーの協力のもとに実施し、問題解決のための手法・技法について共有を図った。

紹介件数の減少が顕著となった下半期には、窓口職員全員を対象に個別研修を実施し、求職票の記入を徹底するとともに、窓口への誘導、来所勧奨及び窓口相談時の求人情報の提供等、+1サービスの徹底を促した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①求人者との顔が見える関係づくり

求人募集を行っている多くの企業がハローワークからの紹介を待っている現状において、求人者と求職者の接する機会をできるだけ多く作るため、ハローワーク単独または地元自治体等との連携によるミニ面談会を開催したほか、面談会参加企業への助成金等の説明や意見交換を行うなど、顔が見える関係づくりを構築するとともに、ハローワークの取組が企業に対して見える形となるように努めた。

また、分かりやすく魅力的な求人票の作成のため、7月に職員手作りの事業所向け啓発用VTR【『魅力ある求人』を作る～求人内容充実で実現する人材確保～】を作成し、事業所部門待合スペースにて放映している。作成に当たっては、雇用管理上必要とされる関係法令等も盛り込む工夫を行っている。

雇用保険課の待合室に1月より電子掲示板を設置し、事業所の画像情報を公開して求人票以外の情報を提供している。

②窓口誘導対策

雇用保険受給者の早期再就職促進のために、受給資格決定時に窓口利用のメリット、再就職手当活用のメリットを記載したチラシに加え、前日受理の求人情報を配布することで、窓口誘導と意欲喚起に努めた。また、若手職員への研修の実施、求人検索終了者に総合案内での声掛けや求人検索席に窓口活用のメリットチラシを掲示する等窓口誘導の強化を図った。

特に、職員による双方向担当者制については、事務処理が繁雑なことから十分機能していない実情を鑑み、管理者が進捗状況を把握し、職員へフィードバックができるよう事務処理の簡素化を行い、対象者の選定や求職者支援に重点をおいた取組ができる体制構築を図った。

(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

①人手不足対策

平成30年度から、これまでの福祉人材コーナーに、建設・運輸・警備を加えた人材確保対策コーナーを設置して、セミナー、事業所見学会、ミニ面談会を定期的を実施して、求職者の掘り起しに努めているが、今後は、事前に選定した求人票の郵送等による窓口誘導やイベント開催を活用した求職登録を強化して、就職件数、充足件数の向上を図りたい。

②職員等の専門性の確保・向上

求人数の増加、求職者の減少の中にあって、求人者に対しては魅力ある求人票作成などについて助言や支援を、求職者に対してはあっせんや課題解決支援サービスの提供を行っているものの、充足率、紹介成功率、求人者・求職者紹介率の向上のためには、さらなる取り組み改善が急務と思われる。求人者には求人票の正確性・明確性の確保、求人票と採用条件との相違の根絶を図るための対策、求職者にはキャリアコンや面接、応募書類対策等の問題解決のための支援サービスの充実が必要と考える。

(4) その他業務運営についての分析等

人口減少対策、人手不足対策に力を入れる自治体から、合同面談会等の共同開催の打診が増加しており、今後においても連携を密にして、期待に応えたい。

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

特記事項なし

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）西海所含む

	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	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	学卒ジョブサ ポーターの 支援による 正社員就職 件数	公的職業 訓練修了3 か月後の 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	介護・看 護・保育分 野の就職 件数
実績	8,626	8,600	2,772	96.5%	95.0%	24.3%	18.9%	555	1,381	564	95.0%	21,314	4,295	1,756
目標	8,724	8,639	2,445	90.0%	90.0%	25.9%	20.3%	540	1,300	526	92.1%	23,888	4,079	1,836
目標達成率	98%	99%	113%	107%	105%	93%	93%	102%	106%	107%	103%	89%	105%	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

ハローワーク佐世保 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全所一体となった業務運営と職員の意識醸成

ハローワークマッチング機能総合評価の各目標達成のための対策やその進捗状況の周知、及びその他業務運営に関する案件の情報を共有、周知徹底するため、年間を通して毎週全職員ミーティングを6回に分け開催した。

平成30年度から新たに実施している来所勧奨の取り組みとして、紹介担当者による採否確認時において、不採用者には電話による求人の情報提供、支援メニューの提供等の取り組みにより、主要指標の目標を達成できた。

②人手不足分野への対応

人手不足分野への求職者の関心を高める契機となるよう、介護・看護・保育分野等におけるミニ面接会等を19回（平成29年度11回）開催し、求人の充足及び就職件数の増大に努めた。

その結果89社（平成29年度は52社）の企業、134人（平成29年度は58人）の求職者の参加があり、ミニ面接会参加企業へ15人（平成29年度は8人）の就職が実現できた。

今年度も引き続き人手不足分野におけるミニ面接会等を開催するとともに、誘致企業等に対する求人充足のための事業所説明会や面談会など、地方自治体と連携した各種雇用対策に取り組んでいく。

また、「正社員求人の確保」及び「正社員就職促進」を所の重点課題とし、業務実績等の把握に努め、業務に取り組む姿勢や能力などを分析し、業績が低調な職員に対しては、アドバイスや意識の改善を行うなど業績の向上に努めたい。

③ハローワーク情報発信の強化

新規求職者の減少が長期化する中、求職者の掘り起こしと地域におけるハローワークの存在価値を高めることを目的として、平成29年8月より継続して実施している「ハローワーク佐世保イベント情報」を作成し、管内各自治体本所・支所、労働局HP、地元商店、スーパー等56か所に毎月掲示した。

加えて、平成30年9月よりLINE@を活用したイベント情報、求人情報や職業訓練の情報を発信し、平成30年度末の登録者は約1,400名にのぼり、ハローワークの情報発信を行った。

また、11月に佐世保市内繁華街の商店街（佐世保中央公民館）において、同商店街の事業所を対象とした庁舎外での事業所面接会及び

メイクアップセミナーを同時開催し、全担当職員がお揃いのスタッフジャンパーを着用し、同商店街での参加呼びかけを行ったことで、求人充足はもとより、ハローワークのアピールとともに潜在的求職者の掘り起しにもつながった。

(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、85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新設」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

平成30年度においては、ミニ面談会や各種セミナー、事業所説明会などの開催回数や内容の充実など、随時見直しを行いながら工夫ある取組行なった結果、開催回数33回（平成29年度26回）、参加者数439人（平成29年度258人）と前年度より開催数、参加者数とも増加した。

今年度も引き続き、月2回の開催を目標に、面談会では参加企業との意見交換を行うなど、求人者との信頼関係の構築を図るとともに、求職者や求人者にハローワークの取組をアピールできるよう多数の参加者を募っていきたい。

(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・充足件数及び雇用保険受給者早期就職件数すべての目標を達成できた。要因としては、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であり、重点指標の全項目について一定の成果を上げることができた。今年度も新規求職者の減少は続きそうであるため、引き続き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

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	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	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
実績	5,363	5,507	1,579	97.6%	95.8%	22.3%	23.5%	204	512	12,522	2,656	82
目標	5,313	5,359	1,373	90.0%	90.0%	24.0%	25.5%	195	468	13,254	2,626	65
目標達成率	100%	102%	115%	108%	106%	92%	92%	104%	109%	94%	101%	126%

※ 「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（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

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、事業所説明会は月2回以上実施し、開催数参加企業は述べ114事業所（80コマ）、参加求職者数は748人、就職者数は28人であり、1回あたりの参加者は約10人と、求人者との信頼関係に大きく貢献できた年度でありました。

また、求職向けに「事業所見学会」を2か月1回以上実施し、見学事業所数は7事業所、参加者数は40人となりました。この取組については、利用者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かった」などの評価をいただき、求人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、職業紹介部門及び求人部門の業務について統括が講師となっ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、求人情報提供方法、提供後のフォローアップによる求職条件の把握に努めました。

平成30年度は、求職者担当者制による支援実績の件数や支援内容を対象名簿に各職員等が入力して作成していた管理簿については、紹介自由コードで担当者制による支援実績を相談記録に入力し、HWシステム求職者情報請求から取得したデータを加工することにより、応募書類作成支援、面接支援等支援内容ごと、職員等ごとの支援実績を一覧表に作成し、ファイル共有システムに登録し、支援結果の共有「みえる化」が図られ、職員等の業務負担が軽減されました。

（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7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

平成30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たことにより、「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、求人充足会議を毎日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「充足数」の目標の達成を目指したが僅かに及びませんでした。

高止まりで推移する求人をどのように充足させていくかが喫緊の課題であります。そのために、「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 (※)

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

特にありません。

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	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
実績	3, 654	3, 529	1, 091	95.9%	98.9%	22.5%	22.1%	225	95.9%	7, 338	1, 838
目標	3, 506	3, 600	972	90.0%	90.0%	24.7%	24.3%	224	92.1%	7, 739	1, 893
目標達成率	104%	98%	112%	106%	109%	91%	90%	100%	104%	94%	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

ハローワーク大村 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

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伸び、雇用保険受給者の早期再就職件数を除く主要指標は目標値のみならず、前年度実績を上回った。

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」を今年度初めて開催した。（2回）

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週2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

これまで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

平成30年度は、基本的に平成29年度の取り組みを継続したが、数値的には平成29年度以上の成果を上げることができた。
順調に実績が伸びていることもあり今後も現在の取組を継続したい。

(4) その他業務運営についての分析等

平成30年度は補助指標について目標を達成することが出来なかったが、主要指標・所重点指標については全て目標達成ができた。引き続き目標達成のためのアウトプット指標の把握・進捗管理の徹底を図り目標達成に向け取り組みたい。

特に、紹介成功率について、前年度32.4%に対して、今年度37.5%と大きく向上しているところから、充足支援の取組の成果とマッチング精度の向上が伺え、各指標の向上にも大きく寄与しているものと思料する。

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 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	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	3, 043	2, 849	879	91.3%	96.7%	24.6%	24.6%	178	98.1%	5, 082	1, 374
目標	2, 553	2, 492	831	90.0%	90.0%	28.1%	26.7%	153	92.1%	4, 735	1, 212
目標達成率	119%	114%	105%	101%	107%	87%	92%	116%	106%	107%	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

ハローワーク島原 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

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、ア. 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る イ. 給付制限中に指定来所日を指定し窓口相談を実施する ウ. 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う エ. 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す オ. 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、求人事業所に対し所内会議室でのミニ面接会への参加を働きかけ、平成30年度は34回開催した。

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うとともに、職業訓練施設では施設の見学や訓練実施状況のヒアリングを実施した。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

①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。

②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

①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。来年2月からの新システム運用により来所者数はさらに減少していくと見込まれるが、閲覧端末の台数も削減されるため、新システム導入以降はシステムの操作方法説明を”呼び水”にしながら、求職者を職業紹介窓口へ積極的に誘導し、相談支援に繋げていく必要がある。

②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は20%を下回り、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。

(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	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	正社員求人件数	正社員就職件数	看護・介護・保育の 就職件数
実績	1, 861	1, 557	463	98.1%	93.1%	18.9%	24.3%	2, 952	973	373
目標	1, 950	1, 635	480	90.0%	90.0%	21.6%	24.6%	3, 003	987	360
目標達成率	95%	95%	96%	109%	103%	87%	98%	98%	98%	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

ハローワーク江迎 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

当所では、底打ち感が窺えるものの依然として新規求職者数の減少傾向が続いている。こうした中で、就職件数等の底上げを図るためには、雇用保険受給者に対する再就職支援の強化が最重要と考え、前々年度より引き続き、失業認定日における受給者全員に対する職業相談を実施するとともに、給付制限適用者に対し、給付制限期間中における職業相談を初回認定日を含め最低3回実施している。

また、職業相談の実施にあたっては、重点あっせん対象者を中心にマッチング求人の検索による積極的な求人情報の事前提供、相談窓口における提案型紹介の取組み、応募書類のチェックや助言等のきめ細かな就職支援サービスを実施している。

下半期においては、紹介件数の底上げが就職件数の底上げに繋がることから、1人1日3件以上の紹介を目指すよう、月例ミーティングにおいて全職員・非常勤職員へ指示した。また、月例ミーティング時には当所の状況説明や総合評価への取組みの意義等を繰り返し説明することで、常に目標を意識するように全職員・非常勤職員へ働きかけを行った。

平成30年度においては、就職件数1,334件、充足件数848件、正社員に結び付いたフリーター等の件数は222件となり、目標を達成したが、雇用保険受給者の早期再就職件数については333件、達成率97%で目標達成できなかった。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署から講師を招き労働基準法の研修を年1回実施した。

また、所長コメントを付した業務進捗状況を旬刊で作成し全職員へ配布するとともに、総合評価の意義等が希薄にならないよう、月例ミーティング時に当所の状況説明や総合評価への取組みの意義等を繰り返し説明することで、常に目標を意識するように全職員へ意識付けを行った。併せて、働き方改革など最近のトピックについての解説も行った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

管内求人の充足数が低調に推移していく中で、就職件数はそれを下回る減少傾向がみられたことから、良質求人等が比較的多い隣接管外の求人も提供、掲示することで、正社員就職を含む就職数の底上げを図った。

また、管内事業主は、中小・零細企業が多く、賃上げや雇用管理改善には消極的な事業主が多い状況にあるが、求人窓口や事業所訪問時に、求職者ニーズを交えながら求人条件緩和指導や職場環境の改善指導を行った。

当所管内に、ふるさとハローワーク（松浦地域職業相談室）を設置しているが、業績が低調に推移していたため、年間300件の就職目標を達成するために、自治体と協同し市の広報紙への利用勧奨記事の掲載、市の会議室の提供を受けてのミニ面談会開催、郵送による情報

提供及び来所勧奨型紹介のさらなる推進を行った結果、就職件数は355件となった。

(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

①求人者支援サービスの強化

当所管内の新規求人が減少している中、これまでの新規求人数と充足数の相関関係（求人数が減少した場合充足率は上昇する。）とは異なる動き（求人数が減少したにもかかわらず充足率が上昇していない。）がみられ、求人充足が低調となる可能性が高いため、これまでの取り組みに加え、紹介担当者を職種毎に4グループに分け、毎日、前日の求人についてマッチングを行い、求職者へ情報提供を行うこととしている。

なお、当所の就職者の4割は管外求人に就職しているため、管内求人の充足対策が喫緊の課題であり、今後は、求人充足サービスに軸をおいて支援を行っていく。

②認定日における効果的・効率的な職業相談の実施

早期再就職者数の底上げを図るため、これまでの取り組みに加え、職種別認定日を導入し、効果的・効率的な職業相談による計画紹介を強化していくこととしている。

また、職種別認定日を設定することから、認定日に当該職種のミニ面談会を開催することとしている。

充足数の目標達成には至っているが、前年度比における新規求人数の大幅な減少（－617人）とともに、充足数も減少（－137人）し、充足率も低下していることから、充足率の向上を図るため、引き続き、充足可能性基準による未充足求人へのフォローアップ、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とともに、求人条件の緩和指導や雇用管理指導と連動させながら求人充足支援の充実・強化を図っていききたい。

前年度より続いている傾向ではあるが、新規求職者の減少（－73人）とともに、紹介件数の大幅な減少（－328人）がみられたことから、引き続き、認定日における受給者に対する全員相談及び提案型紹介の励行、給付制限中の受給者や緊要度の高い一般求職者に対する能動的なマッチング・積極的な求人情報提供の取組み、ミニ面談会の定期的開催、紹介成功率を高めるための就職支援サービスの充実等の取組みを精力的に実施することにより、紹介件数・就職件数の回復・向上に繋げていきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

重点指標とはなっていないが、地方自治体との連携を強化し、自立促進計画を推進していくことにより、生活保護受給者の就職件数の大幅増加(目標数50人、実績数63人)に繋がった。

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、新規求職者の減少傾向、それに伴う就職件数の減少、充足率の低下等の状況は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

と連携した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・向上に繋げていく。
また、隣接管外において、誘致企業の工場増設に伴う求人が予定されていることから、これらの事業主に対し、当所においても事業所面談会を開催していただけるよう働きかけを行っていく。

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	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	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	1, 334	848	333	91.5%	98.1%	17.9%	23.2%	222	2, 377	729
目標	1, 261	800	342	90.0%	90.0%	18.7%	23.2%	130	2, 541	702
目標達成率	105%	100%	97%	101%	109%	95%	100%	170%	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

ハローワーク五島 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

当所では、就職件数・充足件数の目標達成を重点に置いて取り組むこととしている。特に国境離島新法の雇用機会拡充支援事業補助金を活用する事業所については、県・市・町と連携を密に図り、積極的に企業説明会や面談会に参加を促したほか、受理した求人は積極的な情報提供を行うなどマッチング作業を強化し、結果、該当事業所への採用106件に繋がり、就職・充足件数ともに目標を達成した。

また、県・市・ハローワークが緊密に連携し、合同で事業所訪問を行い管内事業所の情報収集や求人提出の依頼を行った。

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(勉強会等)を4回開催したほか、求職者の早期就職に向けた支援のため、雇用保険関係研修を実施した。

また、例年に引き続き、各種労働法知識向上のため、労働基準監督官を講師に招き、全職員・相談員を対象とした研修を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所が管轄する新上五島町に居住する者は、来所するには船を利用するしか手段がなく、時間的・経済的にも多大な負担を強いられている。このため、自治体と連携を図り、テレビ会議システムを利用した雇用保険の受給資格決定、説明会を実施することにより利用者サービスの向上を図っている。

また、海運事業所の突然の廃止により、上五島地域の離職者に大きな影響が出たため、自治体・他所と連携し、現地に臨時窓口を開設し早期の求職受理・職業相談を行うなど機動的な対応を行った。

（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

今年度においても、国境離島新法を活用する事業者が採択されており、これらの事業所からの求人の提出が見込まれるため、積極的な情報提供を行うとともに前年度に引き続き自治体と連携を図りながら、説明会・面接会を開催するなどマッチングを強化し、就職・充足件数の向上を図る。

また、システム刷新の内容に合わせ、仕事内容の具体化や事業所情報の積極的な公開等求職者の視点を意識した「魅力ある求人票」の作成について検討・支援を行い、求職者によりわかりやすい求人票を作成することで「求人に対する紹介率」「求人充足数」の向上を図る。

さらに、人材不足分野の事業所や団体等からの人材不足解消への要望が強いため、今後においては事業所セミナーや個別の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を作り、求人充足を図る。

(4) その他業務運営についての分析等

管内の事業所はほとんどが中小・零細企業であり、社員の高齢化が進んでいる状況にある。多くの事業所が若い人材を求めているため、今後も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等のための企業説明会や面談会を積極的に行い、若者の就職促進を行う。

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	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	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	953	930	290	100.0%	91.1%	16.3%	19.2%	82	1, 496	310
目標	825	791	227	90.0%	90.0%	18.4%	18.5%	60	1, 299	258
目標達成率	115%	117%	127%	111%	101%	88%	103%	136%	115%	120%

※ 「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（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

29年度における指標のうち、利用者満足度について、目標の90%以上はクリアしていたものの求人・求職ともに局内ワーストであったことから、30年度における所長のビジョンとして『利用者満足度「局内ワースト」からの脱却』を掲げ、所一丸となって改善に取り組んできました。

また、29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いました。この他、重点指標については、壱岐出張所とともに、独自目標「特定有人国境離島地域社会維持推進交付金事業(以下「雇用機会拡充支援事業」という。)に係る求人充足件数」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みました。

壱岐出張所においても、就職・充足件数拡大及び上記独自目標達成のため、雇用機会拡充支援事業採択事業者に対する求人開拓に取り組み、併せてその充足対策として就職相談会も実施しました。

また、求職者減少の歯止め対策として、求職登録のメリットを説明した登録を促すチラシを市内全域に回覧し、所への求職登録を促す広報に取り組みました。更に若年者対策も重点と捉え、高卒者の地元就職の実現のため、求人早期提出要請及び求人件数拡大に自治体と連携して取り組むとともに、高卒後進学のため島を離れた大学生等向けの求人確保対策にも取り組み、大卒等求人件数は29年度を大きく上回る結果となりました。

これらの取組により、主要指標である就職件数は1,014件(目標926件)・充足件数は930件(目標718件)・雇用保険受給者の早期再就職件数は250件(目標184件)となり、主要指標全てにおいて目標を達成しています。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

接客・接遇マナー等に係るスキルアップ研修を全職員に対し実施しました。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や陸上自衛隊の人事担当職員等も参加しました。

壱岐出張所においても、職業相談技法の向上のためのスキルアップ研修をはじめ、苦情対応研修や労基法等研修に取り組んでいます。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

事務室内の窓ガラス等に雑然と貼付していたポスター類を撤去するとともに、パンフレットスタンドに配架しているチラシ等を整理したうえで、新規に導入した電子掲示板により周知広報を行う改善を図りました。また、当該掲示板の導入により、冷暖房が効きにくい玄

関ロビーに設置していた「新規求人・条件アップ(緩和)求人揭示ボード」の事務室内への移設が可能となり、利用者サービスの改善・向上に繋がりました。更に、新たに雇用された期間業務職員に対し、求職受理・雇用保険受給資格決定のワンストップ化を図るための研修を実施しました。

壱岐出張所においては、利用者満足度調査の結果に鑑み、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、毎週金曜日に設定のうえ定期的に実施しています。

(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改善・業務改善の取組について

雇用環境が改善している中で、企業の人材確保は厳しさを増し、更に雇用の質が求められる状況にあり、企業の人材確保支援と正社員求人確保・正社員就職等を促進する必要があります。

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、本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・策定したところです。

なお、本年度においては、昨年実施した高校3年生向けの企業説明会と一般・U I J ターン向けの就職面談会を同一日・同一会場で開催(7/2)することとしています。

壱岐出張所においても同様の情勢の中、建設業等の人材不足分野において採用後の資格取得に積極的な企業があることから、これらを中心とした職場見学会等を提案し若年者の受け入れ先としての確保を図っていくこととしています。なお、企業からのアンケート「お気持ちシート」を作成し、求職者の就職活動の参考資料として揭示板に貼り出し、マッチング支援にも努めています。

(4) その他業務運営についての分析等

対馬本所・壱岐出張所とも本年度の雇用環境は前年度と同傾向で推移するものと見込んでいますが、人材不足解消のポイントとして女性と高年齢者の活躍促進(潜在求職者の掘り起こし)が重要と捉えています。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、高年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ります。このため、対馬所では所内のキッズコーナーをHWS刷新に係るレイアウト変更の際に拡充を計画しており、また、上記の企業説明会にキッズスペースを設け、更に保育士を配置して女性が参加しやすい環境づくりに努めることとしています。壱岐所においては、新たに「シニア応援求人実施要領」を策定し、企業向けに年齢制限緩和に係る資料として活用するとともに、求人情報提供端末に「シニア応援求人」を特化求人として設定のうえ高年齢求職者が利用しやすい環境整備に努めています。

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	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	特定有人国境離 島地域社会維持 推進交付金事業 求人充足件数
実績	1, 014	930	250	91.5%	97.9%	17.8%	21.6%	1, 415	295	55
目標	926	718	184	90.0%	90.0%	18.9%	22.2%	1, 298	246	50
目標達成率	109%	129	135%	101%	108%	94%	97%	109%	119%	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