



ひと、暮らし、  
みらいのために  
厚生労働省

Niigata Labour Bureau

新潟労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和3年10月22日

【照会先】

新潟労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 古川 和春

地方職業安定監察官 萩原 義博

TEL : 025-288-3507 (夜間) 025-288-3540

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

(令和2年度の評価)

「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」について、令和2年度  
の取組実績に対する評価が確定しましたので発表します。

新潟労働局及び各ハローワークでは、当該年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き  
今年度当初設定した主要目標等の達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向  
上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者  
にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしていま  
す。

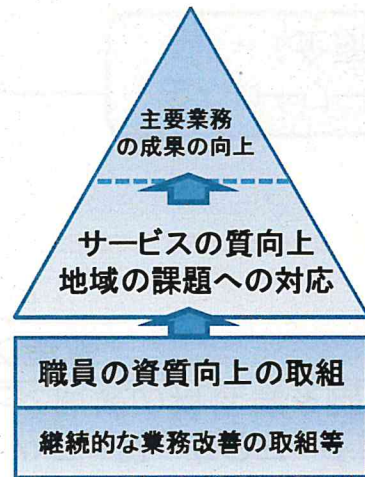
※ 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であるこ  
とに留意が必要です。

## 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年度から一体的に実施。


### PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- 現行の取組(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、業務の質の指標を追加。
- 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追加。
- 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。



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、年度後半の取組強化のための分析を年度内に、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。
- 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。

### 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)

# 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

※所重点指標は、ハローワークごとに、評価対象とする業務・取組を選択

### 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

- 就職件数
- 求人充足件数
- 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

- 紹介率

### 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

- 生活保護受給者等の就職件数
- 障害者の就職件数
- 正社員求人数 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

### 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

窓口担当職員の職業相談スキルを向上させるため、毎月、業務の振り返りを全員が実施した上、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の相談事例による研修を実施しました。

業務の振り返りとして、紹介部門は月初めに業務運営計画に盛り込んだ求職者担当者制、人材不足分野及び生涯現役支援窓口業務等を担当職員による振り返り後、各自の振り返りレポートと併せて各業務の問題点とその改善策を管理職員・所長で毎月中旬振り返りを実施しました。業務運営課題や職員への個別指導について検討した結果をフィードバックしPDCA管理を推進しました。求人部門は、当月の取組を当月末にレポートとして提出し、各自の求人充足支援内容の共有化や課題を整理し、解決策の検討を行い、管理職員・所長で総括しました。しごと館においては、毎月末の業務進捗振り返りを実施しました。

新型コロナウイルス感染拡大防止のための電話相談について、具体的な対処方法（電話等受付票の作成、電話相談の処理・紹介状の発行方法等）を定めたマニュアルを策定し実施しました。また、来所による密を避けるためオンラインセミナー、オンライン求人説明会を実施しました。

しごと館内の就職氷河期支援窓口に対し、本所における登録者のうちフリーター等不安定就労者で35歳以上の求職者をリスト化し情報提供を行い、さらに、本所窓口にて対象者が来所した場合は、その場でしごと館担当者へ電話連絡することで登録できる仕組みを構築し、連携を図り安定した職業への就職に向けた一貫したチーム支援を行いました。（セミナーと個別面談の組合せによる継続支援。日本版0-netの活用）

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

・求人充足のための検討会の充実を図るため、紹介部門と求人部門の職員が直接顔を合わせ意見交換を行う貴重な時間をより有効活用し、日々の業務改善につなげていくため、求人充足検討会議内で時間を区切って議題を設ける（①求人充足会議（従来どおり実施）、②事業所訪問計画タイム（ペア訪問の計画）、③紹介部門からの相談タイム（個別求人開拓の相談等））ことで、個々の職員からの意見・質問が出やすくなるよう調整をして実施しました。

・求人充足会議で検討した求人が未充足のまま支援期間終了となる場合、支援期間終了後に支援期間中のフォロー内容を振り返り、課題を

再抽出し、課題に応じて再フォローを行うことで徹底した求人充足サービスを実施しました。

- ・ハローワークへ来所せずSNS等を活用し就職活動を行っている若年者のハローワーク利用促進を図るため、You Tube 動画サイトを活用したハローワーク利用案内を作成しました。

- ・スマートフォンでの求人検索方法がわからない求職者に対して、操作方法をマスターするためのセミナーを開催しました。

- ・ハローワークホームページに人材確保支援コーナーの独自ページを開設し、県福祉人材センターのホームページとリンクし、看護施設に関する情報提供の充実を図りました。

- ・三密の回避や受付順の公平性を担保する観点から、総合受付に並ぶ列の整備を行うため、ベルトパーティションを設置し利用者サービスの向上に努めました。

- ・求人受理の際、時間給換算額・固定残業代等賃金試算、各種早見表、コード番号、「求人に関する特記事項」欄の記載チェック等を取りまとめてメニュー化した独自窓口ツール（エクセルシート）の活用により求人条件設定提案と事務処理の時間短縮・簡素化を実施しました。

### (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

- ・求職者マイページの登録周知とマイページを活用した情報提供及び来所勧奨等の促進を図ります。

- ・日本版0-net、ジョブ・カードを活用した効果的な就職支援を行います。

- ・SNSを活用した若者に訴求力があるサービス案内を提供します。

- ・オンライン相談利用の拡大を図ります。

- ・職業相談技法の向上のため、事例検討会の継続実施と各種理論、技法研修及び他部門業務に関する研修等を実施します。

- ・人材確保コーナーにおいては、オンライン・SNS等を活用した情報発信、職業相談等を実施します。

- ・新型コロナウイルスの影響を受けてシフトが減少した方や休業を余儀なくされている方など、在職中でも受講できる職業訓練について周知、あっせんを行います。

### (4) その他業務運営についての分析等

- ・新潟市との雇用対策協定に基づく各種施策の協力強化による取組促進を行います。

- ・ウィズ・ポストコロナ時代に対応した働き方改革の推進のため、新潟労働局及び新潟県・新潟市の関係部局と連携し、管内事業所、労働者及び求職者に対し各種制度周知や啓発・指導等を行います。

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	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 ーターの件数	人材不足分野の就 職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の就 職件数
実績	6,682	8,723	2,763	118.2%	412	27,724	2,980	456	560	1,689	168
目標	7,763	10,007	2,940	113.3%	468	31,790	3,485	482	980	1,839	184
目標達成率	86%	87%	93%	104%	88%	87%	85%	94%	57%	91%	91%

※ 「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

- ・職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制の実施に関して、課題解決支援サービスの提供を充実、強化するため対象者、課題の見極め、支援方法について研修を行いました。
- ・職業相談窓口における相談技法の向上を図るため、職務経歴書の添削指導手法の研修を行いました。
- ・コロナ禍のため所内会議室において障害者個別面接会を11回開催したほか、規模を拡大しての障害者面接会も開催しました。加えて、関係機関と連携したチーム支援の実施もあり、障害者の就職件数は274件となり、目標（270件）を達成しました。
- ・高齢求職者が増加していることから、生涯現役支援窓口において担当者の個別支援やガイダンスを実施したことにより、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は93件となり、目標（92件）を達成しました。

#### （２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・高齢求職者が増加していることから、シルバー人材センターの就業相談会の日程に合わせ「高齢者セミナー」を開催し、計12回・28名の参加がありました。
- ・ハローワークプラザ長岡内のマザーズコーナーの活性化を図るため「子育てと両立出来る求人説明会」を2回開催し、計10社・72名の参加がありました。
- ・ワークセンター栃尾の利用促進を図るため「ワークセンター栃尾求人説明会」を3回開催し、計11社・48名の参加がありました。
- ・長岡市と連携し、再就職合同企業説明会を20回開催し、計130社・538名の参加がありました。

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

- ・求職者担当制に係る相談事例研修に取り組み、個々のスキルアップが図られる仕組みを構築します。
- ・受理した求人の早期充足を図るために「求人充足のための検討会」を継続開催し、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制への連動により、求人事業者に対しての助言・指導・求人票の見直しの提案等を積極的に行い、求人充足に至るまでのフォローアップの仕組みを構築していきます。

- ・就職氷河期世代の不安定就労・無業者に対する就職氷河期世代限定求人、歓迎求人確保に取組ます。
- ・就職氷河期世代の合同面接会を開催し、応募のきっかけ作りを行うことにより、就職氷河期世代の就職促進を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

・新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求人・新規求職がともに減少し、有効求人倍率は、令和2年4月以降1倍を下回っている状況。求人の減少については、求人開拓の実施、就職件数の増加には、求人に対する充足率の向上のため、利用者ニーズに合った求人の提供を図る必要があります。求職者に対して付加価値の高い職業相談を実施するためにも職業相談部門の職員による積極的な事業所訪問による事業所情報を収集するため、実効ある事業所訪問の計画を策定することが必要となります。

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	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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の就 職件数
実績	4,806	4,756	1,694	101.3%	218	11,077	2,293	274	93
目標	5,387	5,319	1,486	100.5%	320	13,830	2,588	270	92
目標達成率	89%	89%	90%	100%	68%	80%	88%	101%	101%

※ 「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

当所では、求人・求職のマッチング機能の充実と人材確保支援の充実を重点施策とし、充足対策・就職支援の充実・強化に向けた取組を行いました。

具体的な取組としては、充足対策では求人充足のための検討会を毎週開催すると共に、会社説明会を年間36回以上開催することを目標に取組み、就職支援では職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制、共通の取組として応募前職場見学の推進に取り組みました。

結果として、就職件数、充足件数ともに目標を達成することができませんでしたが、求職者担当制での就職率61.6%、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制での対象求人の充足率46.5%と目標を超えることができました。

また、応募前職場見学についても見学件数1,036件（目標1,000件）、就職件数240件（目標240件）と目標を達成しました。

雇用保険受給者については、給付制限期間中の窓口相談を勧めるため、来所日を指定し、その60%以上の相談件数を目標に取り組んだ結果、来所指定した方の74.6%の相談件数となり、雇用保険受給者の早期再就職件数は1,122件と年間目標(965件)を達成しました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステムが令和2年1月に更改され、求職申込書の様式が変更されましたが、求職申込みに当たって、紙ベースの求職申込書を使用せず、フロアナビゲーターが求人検索パソコンの操作方法や登録方法等について、分かりやすく丁寧な説明に努め、求職登録を希望する全ての求職者の方から求人検索パソコンでの登録をしていただきました。

それに伴い、職業相談窓口での入力作業がスムーズに行うことができ、待ち時間短縮が図られ、求職者サービスの向上に繋がりました。

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

・求職者への就職支援として、履歴書や職務経歴書等の作成支援を年間1,200件、支援対象者の就職件数480件を目標に就職支援を行っていきます。

・新規求職者に占める高年齢者（55歳以上）の割合が32.7%と県平均（30.4%）を上回り、前年度（30.2%）からも増加していることから、高年齢者の就労・社会参加の促進を重点目標として、セミナーや面接会を開催します。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染拡大により幅広い業種が打撃を受け、求人倍率は対前年比で大幅に低下しましたが、人手不足分野を中心に企業の採用意欲は依然と高く、求人が求職を大きく上回り推移している中で、職業相談窓口への求職者の誘導強化と窓口相談を通じて職業紹介に繋げるため、求職者に対応した求人の提供に取り組みました。特に利用者に合った求人の提供を意識し、求人の提供件数目標値(2,500件)に対する紹介率18%を目標に取組を進めました。

結果として、紹介率は12.1%と目標を達成することはできませんでしたが、紹介件数は458件と目標の450件を上回りました。

引き続き求職者に合った求人の提供を行うため、研修を通じた職業紹介担当職員のスキルアップと、事業所情報の的確な把握に取り組みます。

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 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	就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
実績	3,482	3,199	1,122	102.0%	141	9,664	1,434	267	67
目標	3,868	3,484	965	102.5%	225	10,147	1,695	282	66
目標達成率	90%	91%	116%	99%	62%	95%	84%	94%	101%

※ 「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

# ハローワーク三条 就職支援業務報告（令和２年度）

別紙 3

## 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

重点項目の中でも特に、求人の充足や職業紹介窓口でのよりきめ細かな情報提供を行うための取り組みを重視し、求人部門・職業紹介部門の担当者が同行して、22回の事業所訪問を実施し、より詳細な求人情報を収集し、窓口相談に活用しました。

また、求人者への充足サービスを充実させ、求職者がより具体的な求人内容を理解できる場として、求人説明会を積極的に開催しました。参加企業14社（延数）、参加人数39人、応募4人、採用2人と一定の効果がありました。応募前職場見学についても年884件あり、147名が就職につながりました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

今年度は新型コロナウイルス感染症にかかる影響の拡大による先行き不透明感や、求人数の減少から求職活動に不安を抱える方が増えました。また、令和3年9月にはハローワークインターネットサービス上で事業所に直接応募ができるようになる等の変更もあり、ハローワークに来所していただいた方に、よりきめ細かな求職者支援を行うためのスキルアップが重要となります。このため職業紹介部門全員を対象として、8月にキャリアコンサルティングにかかる研修を行い、年度後半には相談事例による研修を6回行いました。

### （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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、新規求人数は4,165件（24.3%）減少、求職者については求職活動の長期化による滞留がみられ、有効求人倍率が令和3年3月には1.41倍と低下しました。今後も感染拡大防止のための休業や解雇などが懸念されることから、事業所に対しては訪問を行って助成金等の各種支援制度の説明・提案を行いつつ求職者ニーズに合った求人の確保に努めます。また、求職者に対しては、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による支援や応募前職場見学、職場見学などを活用しての的確な紹介に努めます。

また、令和3年9月にはハローワークインターネットサービス上で事業所に直接応募ができるようになることを踏まえ、来所していただいた方への個別支援についてのスキルアップをより重視した研修・検討会を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.18%と前年を0.08ポイント上回り、雇用率達成企業割合も52.0%と前年を2.5ポイント上回りました。障害者の就職について、関係機関とのケース会議や同行面接の実施、トライアル雇用制度の周知・活用等に取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症による影響から企業の採用活動の停滞や、緊急事態宣言の影響から年度前半において障害者が応募に先立つ職場実習を行うことが困難だったために応募活動が大幅に停滞し、目標件数の149件を下回る139件の就職となりました。令和3年3月1日から障害者法定雇用率が0.1%引き上げられており、訪問指導や特別支援学校見学会等を開催し、障害者雇用の向上に努めます。

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	障害者の就職件数
実績	2,156	2,283	737	114.5	263	7,731	1,153	139
目標	2,547	2,606	932	105.1	157	9,058	1,407	149
目標達成率	84%	87%	79%	108%	167%	85%	81%	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

# ハローワーク柏崎 就職支援業務報告（令和2年度）

別紙3

## 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

ハローワーク柏崎では、今年度管内労働市場におけるマッチング機能の強化を重点課題として位置づけ、「就職件数」「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に向け、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制を中心とした就職支援や、雇用保険受給者に対しては失業認定時の職業相談を通して早期再就職のメリットを伝えるなど再就職支援に努めてきました。また、求人者に対しては、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制、求人説明会や見学会の開催提案を行いつつ、減少傾向が続く求人の確保対策にも取り組んできました。

しかしながら、ウイルス禍においてやむを得ず雇用調整を余儀なくされた企業が増加するなど採用活動が低調であったこと、感染症対策上の観点からイベント活動の自粛・縮小などの制約もあり、求職者に対して来所を求めない電話での相談等にも配慮し取組を進めましたが、就職活動の動きも鈍く、それぞれの指標が前年度実績を大幅に下回ることとなりました。

令和2年度に取り組んだ業務の成果の目標達成率としては、就職件数が達成率78.7%、また、充足件数は達成率77.8%、雇用保険受給者の早期再就職件数は達成率88.4%となり、目標には届きませんでした。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

サービス改善、業務改善に積極的に取り組むこととしており、利用者からのご意見・ご要望に加えて職員からの提案を積極的に取り入れることとしております。

また、職業相談窓口での就職支援の向上及び窓口職員個々のスキルアップを図るため、キャリアコンサルティング研修を、また窓口経験の少ない職員に対しては傾聴要素を取り入れた研修に取り組みました。

### （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

ウイルス禍の中、先行き不透明感から企業の採用活動が低調であるものの、業種によっては思うように人材確保ができない企業も存在することから、管内中小企業に対する求人充足支援については、管内自治体、商工団体からも強い関心・期待を寄せられているところであり、引き続き新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、企業説明会や職場見学会などを提案し、求職者に対して求人票には記載されない企業情報等の提供に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

「障害者の活躍促進」については、当所の重点施策の一つとして位置づけ、求職者に対する担当制による個別支援、合同企業面接会及び個別企業面接会の開催、管内事業所に対する雇用推進セミナーの開催などを通じた意識の啓発、雇用率達成指導に取り組みました。管内民間企業の令和2年6月1日現在の障害者実雇用率は2.05%と前年を上回ったものの、就職件数については、42件と目標達成には至りませんでした。雇用情勢の低迷から新規求職者の増加も見られるため、引き続き管内企業に対する意識啓発、就職を希望する求職者に対する個別支援に取り組みます。

新規高等学校卒業予定者に対する就職支援では、例年開催している高校生向け企業説明会については、ウイルス禍によって県内の大規模イベントの開催が自粛される中、学校からの強い要望もあり、3日間各2部構成とした分散形式で対面説明による開催とすることとしました。対面での開催については、学校や参加企業から生徒の企業研究や高校生の就職希望状況の把握の機会として一定の評価を得ることができました。

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・就業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,423	1,212	389	111.7%	117	3,358	633
目標	1,807	1,558	440	118.8%	130	3,877	719
目標達成率	78%	77%	88%	94%	90%	86%	88%

※ 「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

当所では、求人・求職のマッチング機能等の充実を重点施策とし、求人充足対策の推進及び就職支援対策の推進を中心にそれらの充実・強化に向けた取組を行いました。

個別の取組としては、求人充足対策では求人充足のための検討会及び職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制の実施、就職支援対策では、雇用保険受給中の方を中心に職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制及び利用者に合った求人の提供の実施による早期再就職促進に係る支援、共通の取組として応募前職場見学を活用した就職支援を中心に取り組みました。

結果は、就職件数の目標達成率 89%、充足数目標達成率 89%、雇用保険受給中の方の早期再就職件数の目標達成率 99%となり目標を達成できませんでしたが、求職活動中の方に対する紹介率の目標達成率は 107%、就職氷河期世代に当たる方の正社員就職件数の目標達成率は 171%となり、目標を達成す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

- ・リーフレット「事業主のみなさまへ その仕事 60 歳以上の方も応募できませんか？高年齢者向けの求人確保にご協力ください」を作成し、高年齢者の方が応募可能な求人の確保を図りました。
- ・求人情報の充実及び充足支援のため、求人票以上の企業情報の提供をさせていただくことを目的とした「ちょっと深掘り P I C K U P 求人票」を作成し、情報の提供に努めました。
- ・求人充足のための検討会を行うに際して職業紹介部門での事前の意見集約や、事業所訪問の実施に当たり職業紹介部門による訪問をさせていただく事業所の選定を取り入れ、各取組において求職活動中の方のご意向やご希望が反映されるよう努めました。
- ・人材不足分野における人材確保対策として、関係機関と連携した各種セミナーや相談会を実施し、「福祉のお仕事セミナー介護就職デイ」では高齢の方の疑似体験を実施しました。
- ・就職氷河期世代に当たる方への就職支援として、従来から実施していた高年齢者就職支援セミナーの対象年齢や実施回数を見直し、中高年齢者就職支援セミナーとして回数等を拡充して実施しました。
- ・職員が、求職者担当者制により蓄積されたノウハウを職員間で共有する機会を定期的に設け、より良い職業相談ができるよう技能の向上

を図りました。

- ・求人充足のための検討会と求人担当者制を連動させ、職業紹介部門からの求職者ニーズの助言により求人内容を分かりやすく、かつ、求職中の方から興味を持ってもらえるよう加筆するなどのフォローアップを行いました。

(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

- ・引き続き仕事内容を始め求人内容全般において、求職中の方にとって、わかりやすく応募したくなるものとなるよう、求人内容の充実や明確化に係る支援に取り組みます。
- ・令和2年度後半から実施している求人充足のための検討会に際する職業紹介部門における意見集約及び検討対象求人の選定を定着させることにより、同検討会を活性化させ求人への支援や条件緩和についての働きかけに、求職中の方のニーズが効果的に反映されるよう取り組みます。
- ・求職中の方に占める高齢者の方の割合は増加傾向にあり、シニア層の方を対象とした多様な職種の求人確保が一層求められることから、年齢制限のある求人については積極的に求人者に打診し、応募機会を増やすことができるよう取り組みます。
- ・求人充足支援や求職者担当者制に係る相談事例による研修及びキャリアコンサルティング技法などの研修に取り組み、職員一人ひとりの技能向上や知識の習得を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症による影響の拡大により、有効求人倍率は令和2年5月に平成26年5月以来の1倍を下回り、その後もほとんどの月が1倍を下回って推移する厳しい状況が続いている一方で、特定の業種では依然として人手不足感があることから、求職中の方のニーズに合った求人開拓を行うとともに、人手不足業種を中心とした求人説明会を開催し求人への充足に努めます。
- ・障害のある方の活躍促進を重点施策とし、関係機関と連携した就職及び定着支援や障害者雇用率の算定対象企業に対する計画的な働きかけに取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により障害のある方の求職申し込みが大幅に減少したことから、就職件数も減少し目標に対する達成率は74%に留まりました。今後も、就職を希望される障害のある方への支援として、関係機関と連携し、それぞれの機関の専門性を活かした就職・定着支援を図るとともに、障害者雇用率の算定対象企業に対しては状況に応じた計画的な働きかけや各種支援策の活用について提案を行い、障害のある方の雇用の促進を図ります。



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・就業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の 就職関数	
実績	2,794	2,462	986	115.3%	292	7,741	1,393	120	
目標	3,139	2,744	989	107.3%	170	7,641	1,663	162	
目標達成率	89%	89%	99%	107%	171%	101%	83%	74%	

※ 「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

当所では、①「ハローワークのマッチング機能等の充実」及び、②「障害者の活躍推進」を重点的に取り組み業務を推進してきました。

- ① ハローワークのマッチング機能等の充実では、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する「求職者担当制の実施」を最重点と考え、職業相談窓口職員全員が常時3人以上の求職者に対し、担当者制によりきめ細やかな就職支援を実施し、対象者求職者142人のうち就職件数117件、就職率82.4%となりました。
- ② 障害者の活躍推進では、障害者の就職支援として年2回の合同就職面接会の開催、年6回の就労移行支援事業所等の福祉サービス事業所への出張相談、年4回の精神障害者の就職準備のためのジョブ・ガイダンスの開催等の取り組みにより、障害者の就職件数が132件となりました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 求職者担当者制の充実を図るため、求職者の課題解決支援技能の向上を目的とした相談事例による研修をのべ年13回実施しました。また、求職者のニーズを傾聴し適切な支援を行うことを目的とした、職員のキャリア・コンサルティング技能研修を3回（種類）実施しました。
- ② 求職者に対し求人票以上の企業情報を提供し、マッチングの向上を図るため、会社説明会・職場見学会を年17回開催しました。また、画像情報により企業をPRできる「求人票プラス企業情報」を作成し、求人票と合わせ求人コーナーに掲示し、求職者に対し情報を提供しました。

#### （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

令和3年4月に障害者法定雇用率が0.1%引き上げられたため、障害者雇用が0人の企業を重点的に、障害者求職情報の提供、各種支援制度や企業向けチーム支援の活用など個々の企業の状況に応じた支援に取り組みます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症による経済活動停滞の影響を受け、求人数の減少、就職者数の減少、雇用調整助成金申請の大幅な増加の中での業務運営となりました。

このような中でも、人材が不足している福祉関係の企業に対しマッチングを促進するため、6施設合同の求人説明会・面接会を開催し、28人が参加し3名が採用となりました。

## 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	正社員就職件数	障害者就職件数
実績	2,216 件	1,733 件	774 件	111.0%	149 件	13,260 件	1,065 件	132 件
目標	2,720 件	2,066 件	750 件	115.3%	180 件	13,539 件	1,323 件	136 件
目標達成率	81%	83%	103%	96%	82%	97%	80%	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

### 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

当所では、「就職件数」の目標を達成することが最重要と考え、下記の項目を重点的に取り組みました。コロナ禍の影響で求人数や求職者数が減少し、全体の就職件数は目標を達成しませんでした。就職氷河期世代の不安定就労者等の就職件数は目標を達成することができました。

・ハローワークが行う就職支援に対する期待度が高く、支援の必要性が高い求職者に対しては、担当職員を決めて求職者のニーズに合った各種の支援サービスを組み合わせる「求職者担当制」の取り組みを行いました。

この取り組みを促進するため、相談事例の振り返りや好事例の共有化を図りながら取り組んだ結果、「求職者担当制」により支援した方の78.9%の方が3か月以内の支援期間中に就職決定となりました。

・就職相談窓口で求職者に合った求人の提供や職務経歴書作成等の各種セミナーの参加をお勧めし、また求人説明会や会社見学会等を積極的にご提案することにより早期の就職に結びつくよう支援しました。

今後も職業相談・紹介に関する効果的なノウハウを全職員で共有する、所内でキャリアコンサルティング研修を開催するなど就職相談のスキルアップに努め、就職支援に積極的に取り組んでまいります。

・コロナ禍の影響もあり、新規求人はパートを含む全数で3,521人と前年の4,274人を753人下回り、大きく減少しましたが、求職者のニーズに応じた求人や正社員求人を確保するため、電話などにより積極的な求人開拓に努めました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

・コロナ禍の影響で失業認定時の窓口での職業相談が減ったため、その代わりに電話による職業相談・職業紹介を行うとともに、マイページ登録者にはシステムにより求人情報の提供を積極的に行いました。

・求人説明会等はコロナ禍の影響もあり、ほとんど開催することができませんでしたが、年度後半から求人充足を進めるために、求人企業を訪問して、会社見学会や会社説明会の積極的な提案を行うとともに、求職者向けの情報を収集し、会社PR情報や職場の風景写真を庁舎玄関前ホール掲示して、求人への応募拡大につなげました。

・求人者に自社のDVDの提供を引き続き求めるなど、待合室での放映をすることで求職者へのアピール度が高まることを呼びかけています。

(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

有効求人倍率は平成26年度に1.03倍と1倍を超え、令和元年度の1.10倍まで上昇傾向にありましたが、令和2年度はコロナ禍の影響により、0.82倍と前年度を0.28ポイント下回りました。

このような状況の中でも建設、介護といった人手不足分野の求人倍率は高止まりしており、就職者数を増加させるため、所内での会社説明会や会社見学会を充実させてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

「十日町地区雇用協議会」と連携し、主に若者を対象とした就職ガイダンスの開催や就職情報の提供を通じて、管内就職の魅力や企業アピールの積極発信することが重要となっています。

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	正社員 求人数	正社員 就職数	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者 の正社員就職件数			
実績	977	851	298	97.4%	1,938	426	97			
目標	1,145	990	303	110.1%	2,228	516	68			
目標達成率	85%	86%	98%	88%	86%	82%	142%			

※ 「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

求職者の減少傾向が進む中、新型コロナウイルス感染症の影響によって職業相談に来所される求職者の方も減少したことから、求人者・求職者の双方のニーズを考慮した求人情報の提供に取り組み、2,302件の求人情報の提供を行いました。また、電話による職業相談を実施し、121人の求職者に対して延べ228回の職業相談を行いました。これらの取組により求人情報の提供による職業紹介件数は180件、就職件数は92件となり、年間の就職件数655件（全数）に占める割合が14.0%となりました。

応募前に求人内容を十分に理解し、求人への応募促進を図るために応募前の職場見学を可能とするよう求人者の方に働きかけ、応募前職場見学可能求人を1,245件確保しました。また、求職者の方にはミスマッチを防ぐ観点から職場見学を行うことを積極的に勧め、応募前職場見学を282件実施し、充足数は139人となりました。

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、再就職時期に応じた再就職手当の概算額を示した「早期再就職プラン」を個々に作成し、マッチングによる求人票を同封の上、受給の手続きからおおよそ3週間以内を目安に郵送で提供しました。その効果もあって、雇用保険の受給者の早期再就職件数は158件となり、受給資格決定件数に対する割合は48.6%で県内のハローワークの中で最も高い水準となりました。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談担当者を対象にビデオ教材や職員用研修教材を用いて、求職者の方が抱える課題の解決を支援するキャリアコンサルティング技法に関する研修を合計3回実施し、職業相談技法の向上を図りました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職者の再就職を支援する各種サービスメニューをまとめたハローワーク糸魚川利用ガイドを新たに作成し、求職申込時に職業相談窓口で配付して説明することにより、ハローワークの就職支援の内容の周知と活用を図りました。

- ② 来所者端末の使い方をお尋ねになる利用者が多く、また端末脇に利用ガイドを配置してあっても分かりづらいことから、座席番号カードに改訂版利用ガイドをリング止めして受付でお渡しすることにより、利用者の利便性の向上を図りました。
- ③ 新型コロナウイルス感染症予防対策のため受付や各窓口にアクリルパネルが設置されており、受付の場所からは来所者の訪問に気が付きにくいいため、来所された方に気付いた職員が率先して声掛けや挨拶を行うことで、受付への円滑な誘導と明るい雰囲気醸成に努めました。

### (3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- ① 求人者の充足支援のため求人説明会を開催し、参加企業は延べ 23 社、参加求職者は 50 人、うち就職者は 5 人となりましたが、今後は特に看護、福祉等の人手不足分野の求人者の方へ説明会参加の働きかけを積極的に行います。
- ② 民間企業の障害者雇用率が 2.3%に引き上げられたことから、43.5 人以上の企業で新たに障害者雇用率を達成できない企業が発生することが懸念され、そのためこれらの企業を中心とした障害者選考会を開催します。
- ③ 令和 3 年 9 月にハローワークインターネットサービスの求職者マイページから、オンライン求職登録、オンライン職業紹介、オンライン自主応募等の機能が追加される予定となっており、職員研修を実施の上、求職者の皆様に求職者マイページの開設案内、追加された機能の周知と利用促進を図って参ります。

また、職員の職業相談技法の向上を図るため、求職者の方が抱える課題の解決を支援するキャリアコンサルティング技法について研修を引き続き実施します。

### (4) その他業務運営についての分析等

当所の有効求人数（全数）は新型コロナウイルス感染症の影響で令和 2 年 11 月まで 15 か月連続して前年同月を下回り、また、有効求職者数（全数）も令和 3 年 2 月まで 15 か月連続して前年同月を下回って、有効求人・有効求職ともに減少傾向が続いています。

このような状況の中、求人については正社員求人の確保を引き続き行い、求職者ニーズを踏まえた条件緩和、応募前職場見学の導入、求人説明会への参加の提案、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人者担当者制等による充足支援を行って参ります。

また、求職者の方の就職支援については、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制によって求職者の方が抱える課題の解決を支援し、利用者に合った求人情報の提供等、きめ細かな就職支援を引き続き行って参ります。

2 総合評価 (※)

成果向上のための計画的な取組が必要

※ 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	608	558	158	100.4%	25	1,663	274		
目標	714	641	184	125.5%	46	1,814	342		
目標達成率	85%	87%	85%	80%	54%	91%	80%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率



### 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、有効求職者が増加している中、求職者の重視する希望条件をできる限り詳細に聞き取り、それを踏まえて条件に合った求人票の送付や職業相談窓口での求人の積極的な提案に取り組みました。年間で2,500件に対して、1,617件の提供を行い、104件が紹介につながり、そのうち36人の就職が決定しました。

また、正社員の就職を希望するフリーターや就職氷河期世代等の不安定就労者、無業者の方が就職に結びつくよう、正社員求人確保に力を入れました。企業への働きかけにより184件の正社員求人を開拓し、年度計で6,369件の正社員求人確保しましたが、宿泊・飲食サービス業や製造業を中心に新型コロナウイルス感染症の影響により企業の採用抑制があり、正社員の就職件数は1,111件（2月末現在）に留まりました。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業界の動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積といった職員の専門性の向上や、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集のため、事業所訪問を積極的に行いました。（年間訪問件数112件）

#### （２）サービス改善・業務改善を図った事項

高年齢の新規求職者が増加している中、求職活動を行う高年齢者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた支援を行うために、生涯現役支援窓口を設置し、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による就職支援を実施しました。求職者担当者制の利用希望の有無を確認しながら112人の対象者を支援し、支援対象者のうち97人就職することができました。

また、当所会議室を利用して、生涯現役支援窓口を利用する求職者を対象に「生涯現役セミナー」を開催し、高年齢者の就職状況、職務経歴の棚卸しの仕方、アピールポイントの探し方、就職活動のやり方等について説明しました。年間3回開催し、参加人数は合計18人でした。

さらに、高年齢求職者向けの求人確保のために、管内事業所にFAXによるアンケートを実施し、高年齢者の雇用確保に意欲的な企業を訪問の上、求人開拓を実施しました。

(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

令和2年度は、下半期において新規求人数が前年同月比で増加に転じていく中、求人充足数の目標2,267件に対して実績1,954件と目標達成率が86%に留まったことから、今後は求人充足サービスの強化に向け、求人部門と職業紹介部門が一体となって求人充足支援に取り組みます。職業紹介部門においては、求職者に提供した求人情報に関する反応の把握に努めて求人部門へフィードバックし、求人部門においては、把握した求職者のニーズや反応を事業主に求人条件緩和などの形で具体的提案に活用するほか、求人票以上の事業所情報の収集に努め、当該情報を庁内掲示や窓口等を通じて求職者に分かり易く提供し、求職者の希望に合った紹介に結びつけ求人充足数の向上につなげます。

また、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制を実施し、求職者の反応を求人事業所に的確に伝達する等により、求人条件緩和や求人内容の見直しの提案を行うなど、求人充足に至るまでのフォローアップを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、就職件数・求人充足数の目標達成のため、求人事業所の協力のもと、応募をためらう求職者に対し応募前職場見学を促し、積極的な職業紹介を展開しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、職場見学利用件数の目標1,500件に対して、1,129件の実績に留まったものの、499件の紹介につながり、そのうち247人の就職が決定しました。

今後は、新型コロナウイルス感染症の収束状況を見極めながら、応募前職場見学だけでなく、感染防止対策を徹底した上で、会議室を利用した小規模の求人説明会等の開催により求職者の企業理解、求人理解を深めた上で紹介に結びつけ、就職件数の向上を目指します。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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	
実績	2,076	1,954	674	119.1%	188	6,369	1,111	94	
目標	2,479	2,267	770	114.8%	179	6,552	1,320	127	
目標達成率	83%	86%	87%	103%	105%	97%	84%	74%	

※ 「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

当所では、昨年に引き続き職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の職業相談や応募前職場見学に重点を置きました。その結果、求職者担当者制は選定対象者数 87 人、就職件数 67 件、就職率は目標 50.0% を大きく上回る 77.0% の実績を残せたほか、応募前職場見学は、年間 413 件実施し、紹介件数 157 件、就職件数 76 件に結びつき、効果が上がった取組となりました。

また、求人者へのサービスを充実させるために、職員と求人者支援員の 2 人を担当者として充足支援を専門に行うことに力を入れ、選定件数 76 件のうち、充足件数 36 件と目標充足率 25.0% 以上を大きく上回る 47.4% の実績になりました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

所内でハローワークのサービスのあり方に関する検討会を定期的で開催する中で、ホームページの見直しの提案があり、利用者にとって使いやすくなるようレイアウトなど掲載方法を変更しました。また、求職者の中で高齢者の占める割合が高いことから、高齢者向け求人の確保のため、求人者向けに独自リーフレットを作成し、定年年齢を超えた方の応募の可否を求人票の特記事項欄に表示するようにしました。そのほか、管内年金事務所との共催で 60 歳以上の高齢者を対象に、再就職支援のための「シニア就活セミナー」を月 1 回開催することにしました。

#### （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

職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援するために、職業相談窓口のスタッフを中心とした研修を行うことにより、的確なアドバイスができるよう育成に努めます。

また、令和 3 年 9 月からハローワークインターネットサービスを活用したオンラインサービスの拡充により、求職者がインターネット上で直接求人者への応募が可能となることを踏まえ、求職者マイページ、求人者マイページの開設について更なる周知により利便性の P R を行います。特に求人者には事業所の P R 情報の充実が必要なことから、有用性の説明を求人窓口や事業所訪問時に行いマイページ開設を働きかけます。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者数に占める55歳以上の割合は年々増加しており、令和2年度には、29.0%と3割近くに上りました。このことから、地域として高年齢者の活躍への支援を図る必要があります。高年齢者専門窓口を活用し、シニア向けセミナーの充実による求職者の送り出しを図ると共に、高年齢者向け求人の確保を進める必要があります。

新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として管内の景況感是不安定な状況であり、求人についても非正規雇用求人の割合が高い状況にあります。また、非正規雇用に就職する若い年齢層の求職者も多く見られ、今後長期的に考えると地域の雇用不安につながる恐れもあり、地域的な課題となる可能性があります。ハローワークとしては、より一層正規求人の確保を図り送り出しに努めて参ります。

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

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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	
実績	1,793	1,645	542	99.3	92	4,216	749	14	
目標	1,864	1,746	540	93.0	147	4,873	807	24	
目標達成率	96%	94%	100%	106%	62%	86%	92%	58%	

※ 「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

○当所は離島を管轄しており、一昨年度にようやく年間有効求人倍率が1倍を上回りましたが、以前10年間は年間有効求人倍率が1倍を下回っていたことから、求人数（特に正社員求人数）の確保を課題と考へて取組を行いました。併せて、いただいた求人を求職者に分かり易く情報提供するため、仕事内容がより具体的にイメージできるよう求人票以上の企業情報を掲載した「佐渡プラス企業情報」を作成し、所内掲示のほか、求人説明会（ジョブセッション）・企業見学（ジョブ・ツアー）等の参加をお勧めする際に活用しました。「佐渡プラス企業情報」はハローワーク職員が求人企業を訪問して収集した作業風景等の画像情報や採用担当者からの「生の声」を紹介しているため、利用者（求人者、求職者）からは「分かり易い」「仕事のイメージが湧いた」などの好評価を得ました。

なお、佐渡プラス企業情報作成件数は44件、求人説明会（ジョブセッション）には26人、職場見学（ジョブ・ツアー）には27人の参加がありました。

#### ② 信頼されるハローワークづくりの取組

○当所では、利用者満足度の向上を意識し業務に取り組みました。そのため職員に対し傾聴を基本とした接遇研修やキャリアコンサルティング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

○待合スペースに、求人票と「佐渡プラス企業情報」を並べて掲示し、求人票以上の企業情報を提供しました。

○週刊求人情報は、職種別に作成し、セミナーの開催予定など各種イベント情報を表紙に掲載して分かり易く提供しました。

○安心してハローワークをご利用いただくために、新型コロナウイルス感染症対策を行いました。（受付・全ての相談窓口に飛沫防止シートを設置、求人検索用の来所者端末を今までの倍の間隔を空けて設置、また、窓口担当だけでなく全職員で体調管理を徹底し、検温・体調申告・手指消毒・マスク着用で業務を行いました。）

(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

○当所管内は離島であり他所管内との行き来は基本的にないことから、就職（求職者サービス）＝充足（求人者サービス）との認識の下で業務に取り組んで参ります。

○当所管内の課題である「若年労働力の確保・定着」を進めるため、地域の企業をもっと知ってもらうことが必要です。このため求人説明会（ジョブ・セッション）や職場見学会（ジョブ・ツアー）を有効に活用し、より多くの参加者の確保に努めます。

○職業紹介部門職員が地元企業について理解を深め、利用者に求人票以上の情報を提供できるよう、求人部門職員と連携し、積極的に事業所訪問を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

○新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中で、管内主要産業の一つである観光関連事業を始め、多くの産業で深刻な影響が生じています。引き続き雇用の維持を最優先に、助成金等の利用勧奨に努めて参ります。

○令和2年度の有効求人倍率は年度平均で1.24倍となり1倍を上回りましたが、引き続き正社員求人の確保に重点を置くとともに、求職者ニーズを踏まえた求人内容の見直しや応募条件の緩和など、利用者が応募しやすい求人票の作成に努めます。

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	649	604	176	96.5%	73	1,390	232		
目標	724	661	152	110.9%	56	1,555	231		
目標達成率	89%	91%	115%	87%	130%	89%	100%		

※ 「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

当所では、主要指標の目標達成のため、新型コロナウイルス感染予防による電話での職業相談の積極的な活用をハローワークのホームページなどを通じ周知しつつ、就職活動に課題を抱える方を対象に、職員がマンツーマンで求職者に寄り添い支援にあたる「求職者担当者制」に取り組みました。

また、企業の人材確保を支援するため、職員がマンツーマンで求人充足に向けて支援する「求人担当者制」や、「求人説明会」の開催にも取り組みました。求人説明会については、感染予防のため定員を少人数とし、10月以降8回開催し、周知方法も当所が発行する週間求人情報にQRコードを掲載し、スマートフォンから各種情報収集が容易にできるよう工夫を図りました。

その成果として、新型コロナウイルス感染症の影響で求人が減少する中、主要指標のうち就職件数で目標を達成す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

求職者に対するきめ細かな個別支援のため、窓口職員の職業相談技法のスキルアップ研修などに取り組みました。窓口職員の資質の向上のため、引き続き、研修の実施、研修内容の充実を図ってまいります。

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

求人・求職の的確なマッチングを推進するため、より一層サービスの質の向上が求められており、相談事例の検討や求人企業への訪問による情報収集に取り組み、窓口職員のスキルアップを図ります。

また、求職者のうち高年齢者の占める割合が増加していることから、高年齢者向けの求人説明会等を充実し、サービスの改善に努めてまいります。

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	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	1,191	861	293	101.8%	87	2,300	632
目標	1,149	944	313	93.5%	125	2,690	666
目標達成率	103%	91%	93%	108%	69%	85%	94%

※ 「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