



佐賀労働局発表
令和2年10月14日(水)

担	佐賀労働局職業安定部
当	職業安定課長 山口 康 旗
	地方職業指導官 富 永 明
	TEL 0952-32-7216 FAX 0952-32-7223
	http://saga-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/

令和元年度の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

厚生労働省では、ハローワーク（以下「HW」という。）のマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から全国のHW（434所）を対象に、日常的な目標管理・業務改善、マッチング機能に関する業務の総合評価（※1）、評価結果等に基づく全国的な業務改善に取り組んでいます。この度、令和元年度の評価結果が取りまとめられました。

（※1）総合評価とは、労働市場の状況や業務量が同程度のHWを11グループ（G）に分類した上で、就職支援（マッチング関連）業務に関し、全HWで共通する指標による評価と、HW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するものです。

○全国及び佐賀労働局各HWの総合評価結果

類型（※2）	評語	HW数	佐賀労働局各HW
類型1	非常に良好な成果	9	
類型2	良好な成果	212	HW 唐津（8G）、HW 鳥栖（6G）
類型3	標準的な成果	212	HW 佐賀（3G）、HW 武雄（9G）、HW 伊万里（9G）、HW 鹿島（9G）
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	1	
計		434	6

（※2）総合評価に当たっては、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、HWごとに総ポイント数を算出した上で、各グループ内での総ポイント数等を比較・評価しています。

なお、評価に当たっては、各グループ内のポイント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に区分しています。

（目標達成率100%を満点とみなし、満点以上を類型1としています。また、グループ平均値の80%未満を類型4としています。ただし、規模の大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準値を高く設定しています。）

令和元年度のハローワークのマッチング機能 に関する業務の評価・改善の取組

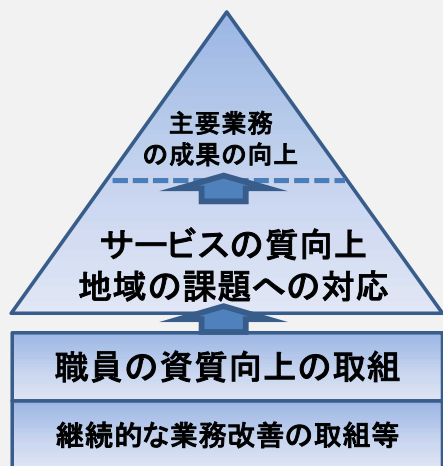
ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、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(ハローワーク総合評価)の取組を、平成27年度から実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

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

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



ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワークごとに総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分け、同一グループ内で相対評価
- ハローワークごとに総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。


重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表
- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ①評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ②一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③好事例は全国展開
労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークによる交流会も開催

ハローワーク総合評価の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標(主要指標・補助指標)

(1)主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職者数
- 求人充足数
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

(2)補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 求人・求職者に対する紹介率

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標(所重点指標・所重点項目)

(1)所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点として取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職件数
- 障害者の就職件数
- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 正社員求人数
- 正社員就職件数
- 人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
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

(2)所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問の実施
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 個別求職者担当制の実施
- 業務改善を図った取組の共有
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

①労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、

②年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、10点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

令和元年度のハローワーク総合評価結果概要

○ ハローワーク総合評価として、ハローワークごとに評価指標を点数化の上、点数化された総点数を基に、4類型（類型1：非常に良好な成果、類型2：良好な成果、類型3：標準的な成果、類型4：成果向上のため計画的な取組が必要）の相対評価を行ったところ、令和元年度の結果概要は、以下のとおり。

※4類型の設定方法

- ・ グループごとに総点数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に区分する。
 - ・ 類型1・2のうち、全ての評価指標の目標達成率100%等を満点とみなし、満点以上を類型1、それ以外を類型2とする。
 - ・ 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満（※）を類型4、それ以外を類型3とする。
- ※規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定。

	評 語	令和元年度 ハローワーク数	平成30年度 ハローワーク数
類型1	非常に良好な成果	9	12
類型2	良好な成果 (唐津所・鳥栖所)	212 (2所)	212 (3所)
類型3	標準的な成果 (佐賀所・武雄所・伊万里所・ 鹿島所)	212 (4所)	213 (3所)
類型4	成果向上のため計画的な 取組が必要	1	0
4		434	437

〔 参考 グループごとの満点及び平均値 〕		
評価グループ	満点	平均値
1G	1164	1006
2G	1161	988
3G		1027
4G	1149	981
5G		999
6G	1148	991
7G		999
8G	1149	1017
9G		994
10G	1149	1013
11G		1031

ハローワーク佐賀 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、主要指標の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、新求職者数が減少傾向にある中で紹介につなげる取り組みとして、緊要度の高い求職者を中心とした積極的な求人情報の提供（電話・郵送等による）、雇用保険受給者の認定日の全員面接の実施、求職者担当者制による支援等を行いました。

求人充足への取り組みとしては、充足会議を開催し求人部門と職業部門の協力による求人条件の緩和措置や求職者への情報提供、人材不足分野を含む個別相談会の開催、事業所PRボードによる案内掲示による求職者への周知、福祉人材情報紙を作成して事業所への情報提供を行うなどしてサービスの向上を図りました。

また、マッチング検討会議を開催して各部門の取り組み状況の共有化、日報による進捗状況を定期的に朝礼で説明するなどして、職員・相談員への意識づけを行いました。

人材不足分野を含む個別相談会は68回開催し、平均利用者が4人（平成30年度は4人）、うち就職者が25人（平成30年度は68人）、うち正社員は10人（平成30年度は47人）、と、一定の効果があり、求職者からは「事業所や仕事の内容がよくわかった」などの意見があり、事業所からも、継続・拡充を要望されています。

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、若手人材を中心に職業紹介部門の業務に係る研修、求人部門の業務に係る研修などを実施しました。

（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、展示物やチラシなどが雑然として分かりにくいなどの意見が多かったため、展示物やパンフレット台の配置場所の区分け、チラシの整理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

個別相談会は、68回開催しましたが、参加者が少ない時もあり、他のハローワークの取組なども参考により多くの求職者の皆様に参加していただけるよう改善を図ることとします。

また、2年度からは、毎月1回程度、氷河期世代に係る個別相談の取組を開始する予定です。この取組により、氷河期世代の就職促進の効果を見込みます。

さらに、福祉関係の個別相談会については、参加された皆様から大変好評であったため、実施回数の増加を検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止策により2～3月の事業所訪問が困難となったこともあり、職員による事業所訪問2回以上の目標達成ができなかったため、今後は、早めの取り組みを実施し、多くの職員が2回以上の訪問ができるようにいたします。

また、UIJターンなどの広域の需給調整への貢献、地方自治体の開催するイベント等への積極的な協力を行うようにします。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対す る紹介率	①生活保護 受給者等の 就職件数	②障害者の 就職件数	③学卒ジョブ サポーターの 支援による正 社員就職件 数	⑨人材不足 分野の就職 件数	⑥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	⑦正社員 求人数	⑧正社員 就職件数
実績	5,852	5,770	1,782	43.9%	48.7%	371	370	804	1,618	93.5%	13,906	2,722
目標	5,795	5,755	1,598	46.3%	49.5%	331	364	700	1,571	92.7%	14,920	2,690
目標達成率	100%	100%	111%	94%	98%	112%	101%	114%	102%	100%	93%	10%

※ 「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

ハローワーク唐津 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

新規求職者が減少傾向で推移している中で、「就職件数」及び「充足件数」の目標達成のため、総合受付に常時人員を配置し、来所者に対する積極的な声掛けによる窓口誘導の取り組みを強化し、雇用保険受給者に対しては、認定日の全員相談を実施するとともに、特に電話による求人情報提供と来所勧奨に注力したことで、求職者の近況把握と来所相談、応募に繋がるケースが増加しました。さらに、ハローワーク利用者の掘り起こしのため、管内のスーパーマーケット等 14 箇所に求人情報紙、所のサービス案内及び職業訓練情報を毎週配置しています。

また、求人者から求職者に求人企業の魅力や詳細な求人内容等を直接情報発信ができる場として、求人者が当所の玄関エントランスホール内で直接求職者に声をかけることができる「求人事業所 PR タイム」を積極的に実施し、求人に関心を示す求職者が増加するとともに、求人者が求職者の反応を直接感じることで、求人条件の緩和等に繋がるケースもありました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

人手不足分野の就職促進のため、雇用保険受給者に対する職種別認定日の設定を 8 月から開始し、設定日（毎週火曜日）においては、相談窓口での求人提案と応募勧奨、「求人事業所 PR タイム」及び「看護・介護の相談会」等を集中的に実施しました。

また、求人条件緩和指導ツール（リーフレット）を作成し、求人者に対する条件見直しの提案、求職者が応募しやすい「シニア応援求人」、「子育て応援求人」、「未経験者歓迎求人」、「書類選考・職経歴書なしの求人」の確保に活用するとともに、対象求人の充足対策として、唐津市との共催による面談会の開催、シニア求職者に対する求職と就職状況の説明資料（リーフレット）の作成等を新たに行いました。

（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

求職者の減少と高齢化が顕著となっており、「就職件数」及び「充足件数」の目標達成のため、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえながら、安定所に来所する求職者及び雇用保険受給者に対する積極的な窓口誘導を引き続き実施し、窓口での求人提案と応募勧奨、電話を中心とした求人情報の提供と来所勧奨の更なる強化を図るとともに、ハローワークインターネットサービスのマイページ登録等の利用も促していきます。

また、地域の企業・住民のニーズに応じ、地方自治体と連携した就職相談会などのイベント実施も常に改善を図って行くことで、ハローワ

ーク利用者の更なる掘り起こしに努めます。

(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を受けた求人者及び求職者に対して、国の方針に基づく適切な支援を実施いたします。

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	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	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	2,083	1,915	777	40.1%	51.6%	77	4,653	969	578
目標	1,963	1,773	719	42.9%	52.8%	65	4,780	920	595
目標達成率	106%	108%	108%	93%	97%	118%	97%	105%	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

ハローワーク武雄 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

新規求人数は、引き続き増加傾向で推移し人手不足が叫ばれる中、当所では、元年度においても引き続き求人の充足に重点を置き、積極的な求人説明会（ミニ面接会）の開催（7回開催、参加事業所数 24 社、参加者 82 人）や求職者担当制の実施による求職者への積極的な求人情報の提供などに重点的に取り組みました。

更に、地方自治体と連携した取り組みとして、昨年度に引き続き、武雄市と共催による合同企業説明会及び事業主説明会を計 6 回（参加事業所数 141 社、参加者 250 人）開催するとともに、今年度新たに、隣接する鹿島所と連携し、白石町との共催による求人説明会（参加事業所数 7 社、参加者 23 人）を開催し、自治体との連携を深めるとともに、求人の充足に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、求職者が求人情報提供端末を利用する際は、従来、空席の端末を自由に使用できるようにしていましたが、受付にて端末番号カードを渡してから利用へと変更を行い、端末利用後のカード返却時、受付において相談窓口への誘導を行う事により、ひとりでも多くの求職者へ相談窓口でのプラスワンサービスの提供ができるように努めています。

また、当所にはボイスコールが設置されておらず、ハローワーク利用者が待ち人数等を把握することが困難であったため、元年 11 月より担当部門ごとに番号札を作成し、それを利用者へ渡すことにより、待ち人数の把握や担当窓口へのスムーズな案内ができるように改善を図りました。

システム刷新により、求人情報提供端末の検索方法がタッチパネル方式からキーボード入力方式へ変更され、高年齢者層を中心に求人検索に難しさを感じている求職者も一定数見られることから、その対策として応募の可能性が高い 60 歳以上歓迎の求人票や土日祝休みの求人票、年齢・資格不問の正社員求人票等を印刷して所内に配置することにより、パソコン操作が不得手な層への情報提供を充実させ、相談窓口での支援へと繋げています。

(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

引き続き、積極的な事業所訪問等による正社員を中心とした良質求人の確保や、より応募に繋がりやすい求人条件の提案等を行い求人内容の充実を図るとともに、求人情報の提供方法や相談窓口への誘導方法にさらなる工夫を加え、できるだけ多くの職業相談を通して、求職者の紹介・就職に結びつくように就職支援に力を入れます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所では、新規求職者に占める 55 歳以上の求職者の割合が約 4 割となっており、これらの高年齢者に対する就職支援が重要と考えており、求職者のニーズを踏まえ、応募したくなるような求人を提供できるよう「シニア応援求人」として条件緩和指導等に力を入れています。

また、地方公共団体及び商工団体との情報交換会を開催し、各機関それぞれが有する情報を共有することにより、地域のニーズを取り入れた求人説明会・面接会の開催等、効果的な取り組み実施しており、今後も継続的に実施していくことが重要と考えています。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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	人材不足分野 の就職件数
実績	1, 688	1, 533	492	39. 5%	56. 3%	3, 351	832	554
目標	1, 688	1, 610	446	42. 7%	60. 2%	3, 620	890	433
目標達成率	100%	95%	110%	92%	93%	92%	92%	127%

※ 「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

ハローワーク伊万里 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

全国的に人手不足が深刻化する中で、当所においても人手不足対策を重点課題として「充足数」の目標達成を最重要と考え、求人充足の可能性を向上させるため、必要に応じて応募しやすい求人内容の設定や求人条件緩和等の助言等を行うとともに、求職者に対しては積極的に求人情報の提供を行うなどにより応募者の増加に努めました。

また、早期の求人充足に繋がるよう、毎月、当所内において求人説明会・面接会を開催しました。

更には、同一労働市場圏である隣接する他県のハローワークと連携して、規模は大きくありませんでしたが、合同就職面接会を開催するなどにより充足数の目標は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

求人条件緩和に応じた事業所の求人については、求職者の目に触れやすいよう玄関ホールに「条件アップ求人」コーナーを新設し、充足促進に努めました。

求人者に対する高齢者の求職状況等の資料を作成して、高齢者が応募しやすい求人の確保に努め、応募機会の拡大を図りました。

（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

求人充足サービスについては、部門間で連携し、引き続き求人説明会・面接会の開催などにより、求人充足の促進に努めます。

新型コロナウイルスの影響もあり、令和2年2月以降、新規求人数が減少傾向で推移しているため、正社員を中心とした求人の確保により、求職者の応募機会の拡大に努めます。

（4）その他業務運営についての分析等

管内企業の人材確保を図るため、管内自治体との共催による「企業合同求人説明会」を平成30年度の1回から令和元年度は2回開催し、求職者に対する周知や参加勧奨を積極的に行い、求人者及び求職者に対する支援に努めました。

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	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	人材不足分野 の就職件数
実績	1, 799	1, 695	488	42. 2%	57. 9%	3, 941	923	588
目標	1, 744	1, 576	510	43. 5%	59. 1%	4, 200	893	485
目標達成率	103%	107%	95%	97%	97%	93%	103%	121%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク鳥栖 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」及び「充足件数」の目標達成に向けて、職員及び就職支援ナビゲーターや学卒ジョブサポーターによる求職者担当制の実施、「合同企業説明会・面接会」の開催に重点的に取り組みました。

特に55歳以上を対象とした「シニア向け合同就職説明会・面接会」は、年2回の開催予定を5回に増やして開催し、平均参加者が43人（平成30年度は21人）、就職者が25人（平成30年度は8人）と、大きな成果がありました。アンケートの意見でも、「会社説明（求人内容含）の後に面談をすることでミスマッチを防げた」、「高齢者でも積極的に雇用する説明だったので就職活動の意欲が出た」など、事業主及び求職者の双方から評価をいただいています。

また、鳥栖市、鳥栖商工会議所、鳥栖商工センターとの共催で実施している「鳥栖市内合同企業説明会・面接会」は、昨年より参加者が減少したものの、共催の鳥栖市等から来年度開催も強く要望されていることから、意見交換等を行いながら実施を予定しています。（令和元年度：参加企業19社、参加者38名、採用5名）

更に、紹介不調に終わったが支援を行うことで就職可能性が高まる求職者には、フォローアップ対象者としてよりの確な情報提供ができるよう希望条件等の把握に努め、ニーズに応じた効果的な求人票等の情報提供を実施しました。今年度は、1,010名をフォローアップ対象者として支援を行い202名が採用となり、大きな成果がありました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、新規採用者や若い職員が増えたことから、職員の資質向上に向けた取り組みとして、隣接する福岡労働局の久留米所と業務に関する意見交換を行うと共に、職員間の交流を実施することで他所の業務を実践しました。また、労働法の知識も必要不可欠なことから、労働基準監督官による改正労働基準法の職員研修を2回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

「人材不足分野」のマッチングを促進するため、9月から人材不足分野への就職を希望する雇用保険受給者を特定の失業認定日（水曜日）に集約し、認定日に合わせた「管理選考等」の取り組みを行いました。併せて、相談窓口では対象職種に係る求人情報誌を作成し、効果的な

マッチング支援を実施しました。また、ハローワークシステムの刷新に併せてマザーズコーナーを移設拡充し、利用者の利便性向上を図ることができました。

(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

最近では、求職者に占める65歳以上の高年齢者の割合が増してきており、生涯現役支援窓口を開設しそれぞれの状況に応じた丁寧な就職支援を実施しているところです。今年度開催した「シニア向け合同就職説明会・面接会」は好評でアンケートの結果でも開催要望が多数ありました。来年度は、更に、高年齢者の条件にマッチした求人の選定や、求人者に対し高齢者ニーズを踏まえた条件緩和指導等を行い「シニア向け合同就職説明会・面接会」を実施します。

また、充足率を上げる取り組みとして、隣接する福岡労働局のハローワーク久留米や福岡南と連携した「企業説明会・面接会」の開催や求人情報の提供拡大を行っていくこととします。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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	人材不足分野 の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,237	2,148	860	41.0	49.8	80	625	6,191	1,083
目標	2,372	2,320	778	45.3	54.3	62	640	6,310	1,110
目標達成率	94%	92%	110%	90%	91%	129%	97%	98%	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

ハローワーク鹿島 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

当所では、管内求人充足対策を引き続き最重点に捉え、管内求人については所内で充足に向けた検討などを実施のうえ、必要に応じて求人者に対し求人条件の見直し等の助言等を行いつつ、紹介担当の全職員が担当制により求職者の希望条件を踏まえた求人情報（求職条件に合うと思われる求人票）を郵送等により求職登録者に提供する取組を重点的に実施しました。

求人情報提供の取組の実施状況としましては、新規求職者数が年々減少し、また在職求職者や高齢求職者の割合が増加する中、マッチングが難しい状況ではありましたが、できるだけ的確な情報提供に努め、就職件数は135件（前年度165件）という結果になりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

管内事業所に医療・福祉関係事業や旅館・飲食業が多く、同業種からの求人の比率が高い状況にあり、求人条件においても、交代制勤務や土日出勤が多く、働きやすい環境とは言えないイメージがあります。このため、平成29年度から、従来のミニ面接会に変えて、各求人者が労働環境等を説明し併せて面接も行う「求人事業所PRタイム」に改善しました。

対求職者サービスとしては、採用不調者フォローアップの取組として、紹介したものの残念ながら採用不調となった求職者に対し、情報提供に係る要望等を踏まえ、採否結果後の早い段階で希望に沿うと思われる求人情報を新たに提供する等就職促進に努めました。

（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

新型コロナウイルスの影響により、求人が減少し需給マッチングの困難性が高まっています。特に医療・福祉や建設業等特定の産業においては、引き続き求人充足が厳しい状況が続いています。また、管内の求職者は55歳以上の高齢者の割合が県内に比べ高い状況にあります。このような状況の中、シルバー歓迎求人を初めとした求人の総量確保に努めます。求人者ニーズ、求職者ニーズの把握に努め、求人・求職担当制を活かし双方に細やかな情報提供をすることで、求人条件・求職条件の緩和に繋げ、需給マッチングを高めます。さらに、働き方改革推進のため、労働者等への雇用管理改善の取組の必要性について、自治体や事業主団体等との連携により周知・広報を強化した上で、労働者の要望等を取り入れた労働環境改善を推進します。その結果として、地域の労働条件の向上と労働者の定着を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

雇用のセーフティネットとして、また、労働力の需給調整を担う第一線の機関としてハローワークに向けられた期待は大きいものと認識しております。求人・求職のマッチングは基より、新型コロナウイルスの影響で休業等せざるを得ない事業者からの雇用調整助成金等の対応にも配慮しながら、業務体制の確立、研修等実施し、地域社会の声に応えられるよう積極的な業務運営を行ってまいります。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	人材不足分野 の就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,235	1,083	397	37.6%	52.0%	346	2,563	615
目標	1,283	1,106	394	40.1%	55.3%	305	2,914	650
目標達成率	96%	98%	101%	94%	94%	113%	88%	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