



厚生労働省

島根労働局

Press Release

島根労働局発表

平成30年4月26日

担当

職業安定部職業安定課

課長 菖蒲 宏

地方職業安定監察官 景山 昭治

TEL 0852-20-7016

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組み

平成27年度から全国のハローワークにおいて、求人・求職のマッチング機能に関する業務について評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善等を図るとともに、評価結果や業務改善の状況等を公表することにより、ハローワークの業務運営の透明性を高めるとともに一層の信頼感の向上を図る取組みを進めています。

このため、島根労働局（局長：田村<sup>たむら</sup>和美<sup>かずみ</sup>）においては、平成30年度における就職件数等の主要な指標についてハローワークごとに以下の数値目標を設定し、業務を推進することとします。

### 1 数値目標

#### (1) 就職件数（常用） (件)

島根労働局計	松江所	浜田所	出雲所	益田所	雲南所	石見大田所
12,166	4,568	2,024	2,925	1,303	767	579

#### (2) 充足件数（常用） (件)

島根労働局計	松江所	浜田所	出雲所	益田所	雲南所	石見大田所
11,540	4,505	1,864	2,863	1,257	595	456

#### (3) 雇用保険受給者の早期再就職件数 (件)

島根労働局計	松江所	浜田所	出雲所	益田所	雲南所	石見大田所
3,937	1,503	602	951	394	299	188

注) (1) から (3) の各項目の松江所の数値は隠岐の島及び安来出張所の数値を、浜田所は川本出張所の数値をそれぞれ含んでいます。

### 2 島根労働局・各ハローワークの取組み

島根労働局では、平成30年度の労働行政の課題と重点施策について「労働行政運営方針」に基づき、計画的な業務運営に努めます。

各ハローワークは、求職者側からの応募を待つだけでなく、求職者に対しハローワークからの働きかけを積極的に行い、職業紹介・面接につなげていくほか、求人者の人材ニーズを的確に把握するとともに、求人者に対して、求職者のニーズ情報を提供のうえ求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うなど、求人充足に向けた支援を強化します。

平成30年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定  
(全所必須指標)

安定所別	主要指標			補助指標			
	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受 理地ベー ス)	雇用保険受 給者の早期 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
	件	件	件	%	%	%	%
松江所	4,568	4,505	1,503	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
松江本所	3,871	3,936	1,259	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
隠岐の島	153	134	51	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
安来	544	435	193	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
浜田所	2,024	1,864	602	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
浜田本所	1,772	1,624	517	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
川本	252	240	85	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
出雲所	2,925	2,863	951	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
益田所	1,303	1,257	394	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
雲南所	767	595	299	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
石見大田所	579	456	188	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上
島根局	12,166	11,540	3,937	90	90	平成29年度 実績以上	平成29年度 実績以上

※松江所及び浜田所の内数(本所、出張所の数値)欄については参考値

## 平成30年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定 (所重点指標)

安定所別	所重点指標										
	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	公的職業訓練の修了後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	建設分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
	件	件	件	件	件	%	件	件	件	件	件
松江所	177	402	1,381	812	299	92.1	13,688	2,084	767	165	120
本所	171	340	1,291	750	256		12,029	1,813	680	136	120
隠岐の島	1	12	34	14	0		479	49	25	11	
安来	5	50	56	48	43		1,180	222	62	18	
浜田所	61	145	217	228	69		5,098	970	284	67	51
本所	59	104	186	210	62		4,242	866	237	56	51
川本	2	41	31	18	7		856	104	47	11	
出雲所	63	221	466	516	228	92.1	7,478	1,266	436	120	
益田所	57	96	128	103	56		3,294	529	196	52	
雲南所	28	61	74	95	26		1,483	373	140	36	
石見大田所	14	54	40	76	19		1,472	265	77	20	
島根局	400	979	2,306	1,830	697	92.1	32,513	5,487	1,900	460	171

※    は、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要があり、安定所が選択した業務に関する指標。

※ 松江所及び浜田所の内数(本所、出張所の数値)欄については参考値。

## 島根労働局 平成30年度労働行政運営方針 (抄)

## (1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

## ア ハローワークのマッチング機能の強化【◎】

昨今の深刻化している人材不足問題に対応するためには、国、地方公共団体及び民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化していくとともに、国が直接運営するハローワークが率先してマッチング機能を更に強化し、雇用のセーフティネットとしての機能を高めていくことが重要である。

このため、労働局とハローワークが一体となって、マッチング機能に関する主要指標（就職件数（常用）、充足件数（常用、受理地ベース）及び雇用保険受給者の早期再就職件数）、補助指標（求人者及び求職者の満足度など）及び地域の特性を踏まえ重点的に取り組む所重点指標（生活保護受給者等の就職件数など）を対象に数値目標を設定のうえ、ハローワークのマッチング機能の評価・改善の取組を推進する。

また、利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくため、全国の好事例等を積極的に取り入れるなどにより職員の資質向上や継続的な業務改善にも取り組む。

なお、取組の実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、マッチング力を高めるための業務改善を意識するとともに、目標設定指標については、PDCAサイクルによる進捗管理を行う。

## イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者が減少傾向にある中、求職者の就職を実現するためには、良質求人確保とともに、求職者側からの応募を待つだけでなく、マッチングに向けて求職者に対するハローワークからの働きかけを積極的に行い、職業紹介・面接につなげていくことが必要不可欠である。

このため、以下の（ア）～（イ）に重点を置いて取り組む。

## （ア）来所者に対する窓口誘導の強化及び求職者担当制等きめ細かな支援

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職者個々のニーズに対してハローワークがどのような貢献ができるかを求職者に十分に説明し、理解を得ることが何よりも重要である。

このため、求職者に対して相談窓口利用のメリットを確実に伝えるとともに、求人情報閲覧端末を利用している求職者に対して積極的に声掛けするなど、相談窓口の利用促進を図る。

また、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者担当制を積極的に活用するとともに、各種セミナーの実施、積極的な提案型紹介、応募書類添削や面接対策などきめ細かな就職支援を実施する。

## （イ）正社員就職の促進、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

正社員就職の促進を図るためには、正社員求人確保とともに積極的なマッチングの実施が不可欠であり、若年層をはじめ、特段の事情なく非正規雇用求人を選択する求職者に対して正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、正社員求人を対象としたミニ面接会・管理選考を積極的に開催するなど取組を強化する。

また、雇用保険受給者に対しては、初回認定日には必ず全員に職業相談を行うこととし、2回目以降の認定日においても原則として全員に職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげるなど効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

人手不足により人材ニーズが高まる中、求人充足の強化を図るためには、魅力ある良質求人者の確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、積極的・能動的マッチング等の実施が不可欠である。

このため、以下の（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

（ア） 魅力ある良質求人者の確保

求人者の人材ニーズを的確に把握するとともに、求人者に対して、求職者ニーズに係る情報を提供のうえ求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うとともに、非正規雇用求人者の正社員転換を促すなど雇用管理指導援助業務と連携し、良質求人者の確保に努める。

このほか、未充足求人者の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、事業主に対して、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を積極的に提案する。

（イ） 積極的・能動的マッチングの実施

求人条件に適合する求職者を探索のうえ、積極的・能動的マッチングを実施する。また、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人担当制の活用等により未充足求人者のフォローアップに取り組む。このほか、正社員求人者を対象としたミニ面接会・管理選考などにも取り組む。

（ウ） 事業所訪問の積極的な実施

求人企業のニーズ把握や「顔の見える関係づくり」を念頭に、事業所訪問を積極的に行い、画像情報収集、求める人物像の把握等により求人票以上の情報提供に取り組む。

その際、求職者の応募を増やし、充足に結び付けられるよう、単に事業所の外観や作業風景等だけでなく、できる限り事業主や採用担当者のコメントも収集し、求職者の応募先の選定に役立つ情報提供に努める。