

島根労働局発表

平成29年4月27日

担当 職業安定部職業安定課
課長 菖蒲 宏
課長補佐 門脇 登
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：浅野^{あきの}茂充^{しげみつ}）においては、平成29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
12,599	4,920	2,083	2,960	1,210	810	616

(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
11,933	4,830	1,916	2,910	1,150	617	510

(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
4,157	1,578	718	980	385	305	191

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29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」を策定しています。

特にマッチング機能に関しては、求職者ニーズの詳細把握による提案型紹介を推進するなど求職者への働きかけを積極的に行うほか、求人者には求職者にとって分かりやすい求人票の作成提案、マッチングに資する人材ニーズや画像等の情報収集に積極的に取り組み、求職者に幅広く提供するなど求人充足に向けた支援を強化します。

平成29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	4,920	4,830	1,578	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
松江本所	4,240	4,230	1,326	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
隠岐の島	150	140	47	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
安来	530	460	205	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
浜田所	2,083	1,916	718	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
浜田本所	1,843	1,730	611	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
川本	240	186	107	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
出雲所	2,960	2,910	980	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
益田所	1,210	1,150	385	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
雲南所	810	617	305	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
石見大田所	616	510	191	90	90	平成28年度 実績以上	平成28年度 実績以上
島根局	12,599	11,933	4,157	90	90	平成28年度 実績以上	平成28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29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										
	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	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	障害者の 就職件数	生活保護 受給者等 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	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	12,533	2,136	767	175	1,292	850	347	331	119	89.4	70
松江本所	11,007	1,859	673	144	1,205	785	292	287	113	89.4	70
隠岐の島	439	50	38	11	33	15	5	9	3		
安来	1,087	227	56	20	54	50	50	35	3		
浜田所	4,770	994	284	71	205	240	78	149	44		24
浜田本所	3,982	887	237	59	175	220	70	113	42		24
川本	788	107	47	12	30	20	8	36	2		
出雲所	6,748	1,297	436	126	436	540	260	190	45	89.4	
益田所	3,097	542	196	57	120	108	63	83	42		
雲南所	1,361	382	140	45	70	100	27	43	20		
石見大田所	1,355	272	77	21	36	80	20	38	10		
島根局	29,864	5,623	1,900	495	2,159	1,918	795	834	280	89.4	94

※ 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29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 求人・求職のマッチングの推進

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。

平成27年度から「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」が導入された。本取組は外部労働市場における需給調整機能の牽引役として、また、国民が広く利用するセーフティネットとして、その組織のパフォーマンスの検証結果などを広く公表し国民の理解を得ていくことがハローワークへの信頼向上に重要であるという理念の下、本局においても、労働局とハローワークが一体となって本取組を通じたマッチング機能の更なる充実・強化に取り組む。

また、実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、常にマッチング力を高めるための業務改善を意識することとし、目標を設定する事業については、PDCAサイクルによる適切な進捗管理を行う。

なお、マッチング機能を充実・強化するためには、職業紹介の質や職員の資質の向上のための取組が重要であることから、全国の好事例等を積極的に取り入れるなどにより、島根全体の職業紹介業務の質の向上にも努める。

イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者数が減少傾向にある中、求職者の就職を実現するためには、良質求人の確保とともに、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)～(ウ)に重点を置いて取り組む。

(ア) 求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職受理時に求職者個々のニーズを的確に把握するとともに、そ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、求職者に対し十分に説明し、理解を得ることが何よりも重要である。

このため、ハローワークにおける窓口相談のメリット、希望に沿った具体的な求人について十分に説明し、就職意欲を高める。特に、求人情報閲覧端末を閲覧している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導し、職業相談を行うとともに、求職者担当制による支援、応募書類添削サービス、各種セミナーや就職面接会等の支援メニューを提供する。

また、求職者の就職を実現するためのマッチングに当たっては、職業相談記録などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これまでの職業相談内容を踏まえて着実に職業紹介・就職につなげられるよう、職員研修等を通じて、職業相談記録の質的向上を図る。

(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

正社員就職希望者及び雇用保険受給者については、早期就職に向け重点的に取り組むべき対象者とし、スピード感を持った早期アプローチ、早期マッチングに努める。

このうち、正社員を希望する求職者については、求職者担当制の対象者として、積極的に応募を働きかけ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行うなど、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給者については、初回認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、初回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) 積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定した求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）や、職業相談部門の目から見て選定した求人などを活用して、職業相談窓口での積極的な提案型紹介を強化する。

また、選定した求人などについては、職業相談部門においても、当該求人条件に合致した求職者をハローワークシステムにより検索し、該当求職者に求人情報の提供を行うとともに、ハローワークへの来所を積極的に勧奨して窓口での職業紹介を一層推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

ハローワークの求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。また、求人者ニーズの把握、求人者の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを平成 29 年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、求人充足会議等を通じて、職業相談部門と連携した取組の更なる強化を図る必要がある。

このため、以下の（ア）～（エ）に力点を置いて取り組む。

(ア) 求人充足に向けた取組

求人を充足させるためのマッチングに当たっては、求人受理時に求人内容の適法性、正確性の確認はもとより、仕事内容について記入の充実を求めるなどの分かりやすい求人票の作成、人材ニーズなどの詳細な情報の聴取等、マッチングを実施するための基礎情報の充実が必要不可欠であることから、こうした基本業務の質的向上に係る取組を引き続き推進する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議においては、求人情報の共有にとどまらず、求人担当制による充足支援の適用検討など、各求人についての充足に向けた具体的な計画を検討、決定するとともに、その後の充足状況について把握、共有し、必要に応じて計画の見直しを行うことを徹底することにより、充足会議が求人充足に向けた戦略会議としての機能をより一層発揮できるよう強化する。

(イ) 事業所画像情報の積極的な活用による応募数の向上

マッチングを図るためには、求人票に記載された情報に加え、さらに、具体的な仕事内容や求められる人材像などを求職者につかんでもうことも有効であることから、求人事業所への訪問を強化し、「顔の見える関係」づくりに努め、各種画像情報の収集及び求職者への提供を積極的に推進する。

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事業所画像情報等の確保に努める。

(ウ) 充足を意識した求人開拓

景気の回復傾向に伴う求人数の増加が続いている現状に鑑み、求人開拓については、充足を意識し、求職者ニーズが高い職種の求人や正社員求人を確保す

るために、各ハローワークで計画的・戦略的に求人開拓を実施する。

(エ) 未充足求人のフォローアップの実施

ハローワークではこれまでも求人受理後、一定期間経過時点での未充足求人のフォローアップを行ってきたところであるが、これを更に徹底する。

特に、求人のフォローアップにより、求人者に対し求人条件の緩和を働きかけるなど、いわゆる「求人のリフレッシュ」を積極的に行い、充足につなげていく。また、その求人は「リフレッシュ求人」等として、ハローワーク内の求職者の目に触れやすい場所に掲示するとともに、求人情報閲覧端末上にも「リフレッシュ求人」等の表記をして閲覧に供する。さらに、求職者の応募を待つだけではなく、求人条件に合う求職者を積極的に探して職業紹介を行う。

【用語について（概要）】

- 就職件数
有効求職者が安定所の紹介により就職したことを確認した件数をいう。
- 充足件数
安定所の紹介により有効求職者と結びついた求人の件数をいう。
- 常用
雇用期間の定めのない又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう
(季節的な就労を除く)。
- 雇用保険受給者の早期再就職件数
雇用保険の基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して再就職した受給者の数をいう。