

富山労働局発表

令和3年10月5日(火)

【照会先】

富山労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 富田 誠

職業安定課長補佐 荻沢 正明

電話 076-432-2782 (内線 602)

報道関係者各位

### 令和2年度におけるハローワークのマッチング機能に関する 業務の評価・改善の取組結果について

全国のハローワーク（公共職業安定所）においては、マッチング機能の強化を図るため、平成27年度より、「ハローワークの総合評価」に取り組んでいます。

「ハローワークの総合評価」においては、ハローワークごとに就職件数や求人充足件数等にかかる目標値を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により中長期的な観点からの業務の質の向上や継続的な業務改善を図ってきたところです。

今般、令和2年度における県内の各ハローワークのマッチング業務の成果、評価の結果、業務改善の実施状況等を次のとおり公表いたします。

富山労働局及び各ハローワークでは、引き続き「ハローワークの総合評価」に取り組み、利用者の皆様の視点に立ったサービスの質の向上、信頼感の向上に努めてまいります。

#### ○令和2年度に行ったハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価・改善の取組結果

・令和2年度の総合評価の結果は、「良好な成果」4所、「標準的な成果」2所（裏面参照）でした。

評価は、厚生労働省が各ハローワークの規模や業務量等で全国のハローワークを11グループに分け、そのグループ内で各ハローワークの実績等をもとに総合的に判断しております。

評価の評語は、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4類型です。

○富山労働局6所のハローワークの所長が、「就職支援業務報告（令和2年度）」で業務運営の分析を行っております。

## 令和元年度各ハローワークの総合評価の結果

ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク富山	良好な成果
ハローワーク高岡	良好な成果
ハローワーク魚津	良好な成果
ハローワーク砺波	良好な成果
ハローワーク氷見	標準的な成果
ハローワーク滑川	標準的な成果

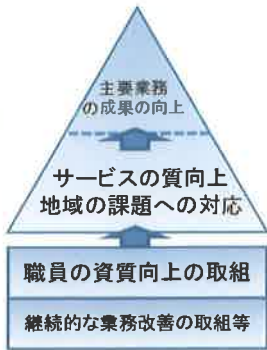
※令和2年度の評価結果につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることにご留意ください。

## 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(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公表。  
年間の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。  
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分け、その中で比較し評価
- ・ 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

### 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)  
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

## 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

- 求職に対する紹介率

#### 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

- 障害者の就職件数
- 就職氷河期世代の正社員就職件数
- 正社員求人件数 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の評価

- 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

## ハローワーク富山 就職支援業務報告（令和2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

早期再就職を目指す求職者等を対象とした「求職者担当制」に加え、就職困難層の就職支援として、職員複数人のグループによる担当者制を実施し、グループによる協議・検討・情報共有を図りながら就職困難層の課題や状況に応じた支援により、早期再就職促進に努めてきました。課題を抱える求職者に対して、就職の可能性を高めるためにどのような支援をどのように提供することが効果的かをグループにおいて検討・検証することにより、職員・相談員の課題解決支援サービスの質の向上など、レベルアップにも結びついています。

また、マッチング総合評価の実施目的や目標達成のための具体的な取組内容について、所全体の共通認識とすることを目的として、上席職業指導官以下の若手職員を対象とした「マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組に係る連絡会議」を開催。所長、次長より、元年度の実績や特に重点的に取り組んだ事項、サービス改善・業務改善を図った事項等の説明のほか、令和2年度の所重点指標に係る業務目標値、重点指標ごとにPDCA管理を行う取組内容について情報共有し、共通認識の構築に努めました。特に2年度はコロナ禍のため、PDCA管理を行う取組内容に制約があることから、現下の情勢を踏まえ、実施可能な取り組みについて若手職員との意見交換により検討を行い、より効果的な取組内容となるよう工夫を行っています。

さらに、所長・次長・統括職業指導官・産業雇用情報官が参加する「MC連絡会議」を2週間ごとに開催し、紹介件数や就職件数、紹介率等の進捗状況を確認し、数値から見えてきた課題や傾向を実際の窓口の取組状況と比較して、問題分析や対策を検討し、行うべきマネジメントの具体的な内容等について協議を行っています。

求人者支援については、求人担当者制による充足支援に積極的に取り組み、事業所ヒアリングや事業所訪問、事業所PRシートの作成支援、マイページによる詳細情報登録依頼、マッチングの実施及び1社求人説明会・面接会の開催といった、一連の流れの中で求人者支援に取り組んでいます。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の育成を図るため、幹部職員で構成する業務運営会議で決定した業務の方向性について、若手職員を中心とした「上席官研鑽会議」で検討させ、その検討結果について若手職員と所長及び幹部職員が意見交換を図る等、職員一人ひとりが参加意識を持つよう努めています。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

課題を抱えた求職者に対する「グループ支援求職者担当制」を行う部門を増やして早期再就職支援に努めるとともに、職員の課題解決支援サービスの質の向上を図りました。

また、障害者担当部門において「ケーススタディ研修」を開催し、クライアントに対するカウンセリング技法の習得や困難事例の検討・好事例の共有、課題のある就職困難求職者の支援内容に係る支援ディスカッション等を行うことにより、職員の相談スキルのレベルアップを図りました。（14回開催、のべ52名参加）

さらに、自らの担当業務以外の知識・技能を習得することにより、職員の専門性の向上及び来所者サービスの充実を図ることを目的として「業務研修」を開催しました。上席職業指導官等の若手職員や非常勤職員に講師の機会を与え、資料作成のノウハウの取得やわかりやすい説明を心掛けること等により、職員のプレゼンテーション能力の向上にも結びついています。（5テーマで18回開催、のべ324名参加）

求人担当者制により企画・提案する1社面接会の開催事業所に対しては、庁舎内1階エントランスに、事業所の作業風景・従業員からのメッセージなど求人票だけで伝えきれない魅力や情報をとりまとめて幅広く発信できるよう「事業所PRボード」を作成することで更なる参加勧奨を図り求人充足サービスの強化に努めました。

#### （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

インターネットで求人申込が可能になったことから、求人者の来所機会が減少し、職員による人材確保に係るマネジメント機会も減少しています。そのため、求人票以外の詳細情報の収集や事業所PRシートの作成支援の実施、1社面接会の企画・提案及び雇用管理指導援助の推進等のほか、SNS（Twitter）を活用した情報発信を積極的に行うことにより、求人充足サービスの強化に努めます。

また、令和3年9月のシステム刷新の2次リリースを見据え、職員・相談員に対する「システム刷新に係る職員研修」を実施し、職員間におけるマイページの開設メリット等の理解促進、情報共有を図り、求人者・求職者マイページの積極的な周知・利用勧奨に努めます。

さらに、就職意欲の高い高齢求職者が増加していることから、「高齢者歓迎求人情報」の作成・配布により、生涯現役相談窓口の積極的な周知による利用者増に努めるほか、シニア人材バンクと連携した「生涯現役就労支援セミナー」の開催等により、高齢者の生活設計や就労に係る心構え等、関連知識の付与による就労意欲の喚起を促進します。

人材不足分野における人材確保を図る「人材確保・就職総合支援コーナー」においては、求人担当者制による充足支援サービスの提供を推進するほか、「人材確保セミナー」や「人材不足分野合同就職面接会」の積極的な開催に努め、求人者に対する支援の充実・強化を図ります。

#### （4）その他業務運営についての分析等

システム刷新の2次リリースにより、課題解決のためのサービスの提供が必要な求職者の増加が見込まれること等から、職員・相談員が行う課題解決支援サービスの質を高める取組を推進するほか、幅広く求職者を求職者担当制として支援できる体制の整備に努めています。

また、多様な求職者のニーズに対応するため、生涯現役支援窓口や富山シニア専門人材バンク、わかものハローワーク、ミドル世代就職応援コーナー、マザーズコーナー及び新卒応援ハローワーク等の専門窓口の周知、利用促進を図るとともに、関係機関と連携した的確な支援の推進に努めています。

## 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 ついた就職水 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	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	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	4,886	5,549	1,890	111.7%	384	16,784	2,402	428	97.7%	1,182	217
目標	5,552	6,095	1,885	122.4%	256	21,013	2,979	493	93.4%	1,369	190
目標 達成率	88.0%	91.0%	100.3%	-10.7 ポ	150.0%	79.9%	80.6%	86.8%	104.6%	86.3%	114.2%

※ 「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

## ハローワーク高岡 就職支援業務報告（令和2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 求職者の就職を促進するため、求職者担当者制を実施し、求人情報の提供、応募書類の添削指導、模擬面接等の支援サービスに取り組みました。  
特に、紹介件数のアップに向けた取組みを5つの作戦としてパッケージした「ワンワン大作戦」を令和2年6月から開始し、積極的なマッチングに取り組みました。
- ② 求職者が応募しやすい求人とするため、計画的な事業所訪問を実施し、労働条件の見直し等について助言を行うとともに、求人票以上の情報として「事業所PRシート」の作成や、PRシートと連動した企業説明・面接会の能動的な開催に努めました。  
特に、従来から実施している射水市との連携による射水市地域職業相談室を会場とした企業説明・面接会に加えて、新たに高岡市との連携により御旅屋セリオにて企業説明・面接会を開催し、多くの求職者との出会いの場づくりに取り組みました。
- ③ 雇用保険受給者の早期再就職の実現を図るため、求職者担当者制への積極的な取込みを図り、給付制限中の指定日相談を徹底するとともに、再就職手当の周知・活用リーフレットを新たに作成し、早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。
- ④ 高齢者の就職支援を専門的に行う「生涯現役支援窓口」の積極的な周知による利用拡大に努めながら、高齢者向け求人の確保と求人情報の定期発行に加え、高齢者向け面接会、セミナーを開催することによりマッチングの強化を図りました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 求職者の介護職への興味と理解を深めるため、腰痛防止のための介護器具を用いた体験会をセットにした企業説明・面接会を開催しました。
- ② 紹介担当職員の工夫で紹介・就職につながった好事例を収集し、内部機関紙を発行することにより情報を共有するとともに、困難事例の対応方法を複数のグループで検討する事例検討会を開催することにより職員の資質向上を図りました。

#### (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

新型コロナウイルスの影響により求人数が前年比で減少を続ける中、求職者ニーズを踏まえた求人開拓を積極的に実施することにより求人の確保を図っていきます。  
また、厳しい雇用情勢が続く中、採用意欲の高い人材不足分野における積極的なマッチングを進めるため、求職者が応募しやすい求人となるように求人者へ条件の見直し等の働きかけを実施するとともに、求職者に対し人材不足分野の職業について理解を深めてもらうための取組みを進めていきます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

県西部6市とその地域を管轄するハローワーク3所が連携し、とやま呉西圏域連携事業として働き方改革を推進し、認定制度を活用しながら企業の魅力を発信することにより人材確保を図ることを目的とした「人材確保セミナー」を開催しました。←連携中枢都市圏とは？認定したのは？

### 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	正社員求人数	正社員就職件 数	ハローワークの 紹介により正社 員に結び付いた 就職水河期世 代の不安定就 労者・無業者の 件数	生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件 数	生活保護受給 者等の就職件 数
--	------	---------------	------------------------	-----	--------	-------------	--	----------------------------------	-----------------------

実績	3,503	3,844	1,313	109.3%	11,174	1,699	235	153	57
目標	3,819	4,230	1,266	108.3%	13,131	1,929	160	97	64
目標達成率	91.7%	90.9%	103.7%	1.0 倍	85.1%	88.1%	146.9%	157.7%	89.1%

※ 「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



## ハローワーク魚津 就職支援業務報告（令和2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

- 求職者アンケートに基づき、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を中心に求職者担当者制を実施し、マッチングによる求人情報の提供、予約制による職業相談、応募書類の添削指導等の実施など様々なメニューによる就職支援を行い早期再就職を図りました。
- 特に雇用保険受給者については、初回認定日に2回目アンケートを実施して就職活動の理解度、進捗具合を把握し、その内容を踏まえて「あなたの就活プラン」を作成・手交して、個々の求職者の状況に応じた課題（セミナー受講、職業訓練の受講検討、資格の取得など）を課し、給付制限中の職業相談日までに実施してもらうことで、積極的な就職活動を促し早期再就職を図りました。
- 2年度から設置した65歳以上の高齢者の就職を支援する「生涯現役支援窓口」において、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を的確に把握して、担当者制へ取り込み、的確なニーズ把握に努め、希望にマッチした求人の検索・提供や応募書類の作成援助、など各種支援メニューにより早期再就職につなげました。また、60歳以上応募可能求人一覧を週1回作成し、マッチングに努めました。
- 求人部門と職業相談部門が連携して、「求人充足会議」を毎朝開催し、求職者ニーズを勘案し、「充足支援対象求人」を選定のうえ、求人条件に合う求職者に対する求人情報の提供、求人者に対する求人条件緩和勸奨や会社説明・面接会への参加勸奨等により、早期の求人充足に努めました。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 求職者に対して、的確な就職支援が行えるよう、職業紹介・求人業務に関わる全職員に対して、応募書類添削・事例検討等のスキルアップ研修を行いました。さらに、求人事業所の職務内容や作業工程を理解することを目的として、全職員が事業所見学を行うとともに、見学した事業所の現場写真や確認事項を全職員に回覧して情報共有し、円滑かつ効果的な職業相談が行えるよう努めました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- 当所会議室で定期的開催している求人者と求職者の的確かつ効果的なマッチングを促進する「ミニ面接会・会社説明会」については、利用者の皆様の利便性を考慮し、職業訓練修了者を対象に管内の中心部に位置する富山県の訓練施設においても開催しました。
- 通常当所会議室で開催している「ハロートレーニング説明会」について、職業訓練校においても開催、説明会後に当訓練施設も見学してもらうことで、訓練内容や施設の情報をより詳細に理解してもらえるよう工夫を凝らして実施しました。

#### （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

- 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者等の支援サービスを必要とする求職者について、今年度担当者制への取り込みが低調であったことから、今後アンケートの活用により、対象者の可否を的確に把握するとともに、担当者制の利点を詳細に説明して、積極的に担当者制に取り込み、プラスワンサービス、応募書類の作成援助、模擬面接などの効果的支援により正社員就職件数の増加を目指します。
- 職業訓練校を会場とした訓練終了時に開催する「ミニ面接会・会社説明会」については、効率的かつ効果的であり、訓練生からも好評であったことから、今年度実施した介護関係以外の科目についても開催するなど訓練生の就職促進を図ります。
- 2年度に初めて実施した訓練施設での「ハロートレーニング説明会」について、訓練内容がより詳しく理解できたと参加者から好評をいただいていることから、開催回数を増やして職業訓練受講者の増加を図っていきます。
- 求人担当者制により、個々の事業所に対する情報を詳細に把握したうえで、求人充足会議と連動させて、職業紹介部門と連携して、求人充足計画（支援メニュー）を検討し、これを事業主に提案するなど、効果的なマネジメントにより求人の早期充足を図ることとします。

#### （4）その他業務運営についての分析等

- 地方公共団体（入善町）と連携のうえ「合同就職面接会・企業説明会」を開催し、UIJターンの推進等、就職の促進に努めたところ、地元企業の理解度アップと雇用促進に大変効果があることから、3年度においては、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で、他の地方自治体とも連携を図り共同開催していきたいと考えています。

### 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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
実績	1,537	1,366	600	95.6%	95	4,536	720	47
目標	1,697	1,556	540	105.5%	68	5,503	834	34
目標達成率	90.6%	87.8%	111.1%	-9.9ポ	139.7%	82.4%	86.3%	138.2%

※ 「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



## ハローワーク砺波 就職支援業務報告（令和2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正社員就職の促進を図るため、対象者を5形態（若者・フリーター、看護・介護職種希望求職者、母子家庭の母等求職者、職業訓練受講者、60歳以上高齢者）に区分した態様別の求職者担当者制に取り組み、応募書類の添削指導や模擬面接を中心としたきめ細かな個別支援を実施しました。
- ②65歳以上の雇用保険受給終了者に対して、ハローワークの利用を呼び掛ける文面を印刷したハローワークカードを交付していましたが、60歳以上の雇用保険受給終了者にも対象を広げて同様に交付し、就職意欲の喚起を促し就職件数の増加を図りました。
- ③高齢者の雇用を検討している求人のうち「65歳以上応募可能求人」を把握し、「65歳以上歓迎求人一覧表」を作成するとともに情報提供を行い、65歳以上の就職件数の増加を図りました。
- ④人材不足分野における応募者を増やす取組として、「福祉・介護のお仕事就職支援セミナー」や管内自治体と連携した「介護・看護・保育の福祉分野の面接会」等を開催し、求職者に会社概要や仕事内容の理解を深めてもらい、応募者の確保に努めました。
- ⑤雇用保険受給者の早期再就職の促進、就職意欲の喚起を促すため、失業認定日における全員相談や給付制限期間中の「職業相談指定書」の交付による来所勧奨や呼出・予約相談の積極的な推進、求職者の希望条件に適した求人情報の提供、初回講習及び初回認定日に再就職手当を活用した早期就職のメリットについて時間をかけて説明するなどの取組に努めました。また、面接会の案内チラシにより積極的に参加呼びかけを行い、早期再就職意欲の喚起を図りました。
- ⑥コロナ禍における「企業説明会&面接会」（計4回）について、参加人数を制限し、会場の換気、消毒等の感染防止対策を行った上で開催しました。
- ⑦求人への応募・充足の可能性を高めるため求人事業所に対して、画像情報（事業所PRシート）の作成勧奨を積極的に行いました。また、事業所の「働き方改革の取組」を求人票の特記事項欄等に記載するよう積極的に働きかけました。
- ⑧就職氷河期世代の就職件数の確保を図るため、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）を周知するとともに就職氷河期世代求人を確保しました。
- ⑨面接ハンドブック、模擬面接マニュアルを作成し、面接を予定している求職者に対する支援を行うとともに、初回講習において応募書類の添削支援と併せて積極的に周知を行いました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①利用者や職員から寄せられた意見や提案等について、「ハローワーク砺波サービス点検・改善推進チーム」により対策を検討し、受付付近「にある案内ボードの「求人面接会のお知らせ」について掲示方法を来所者に目立つよう改善しました。
- ②新型コロナウイルスの感染防止のため、「受付、窓口に飛沫防止のパテーションを設置」「受付に非接触温度計を設置」「来所者用の求人閲覧端末の座席数を減らす」「待合スペースの来所者用椅子に間隔を開けて座るよう促す表示を行う」「受付等に消毒液を設置」等の対策を講じました。同様に、雇用保険説明会においても、所要時間を短縮の上、参加人数を制限し、会場の換気、消毒等の感染防止対策を徹底して開催しました。

#### （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

- ① 充足会議の内容の点検・見直しを行い、求人記載内容の追加・修正、窓口でのプラスワン提供、DM送付、事業所訪問、画像情報（事業所PRシート）の収集、ミニ面接会の開催といった一連の求人事業所支援を強化し、就職件数の増加及び求人充足を図ります。
- ② 令和3年度も、引き続き求職者担当者制に就職氷河期世代の不安定就労者・無業者など課題を抱える求職者を積極的に取り込み、応募書類の添削指導や模擬面接を中心としたきめ細かな個別支援を実施する等、求職者支援を強化します。また、就職氷河期世代限定・歓迎求人の開拓・確保を図ります。
- ③ 令和3年度に庁舎修繕が予定されているため、「ハローワーク砺波サービス点検・改善推進チーム」の取組を中心に、来所者にとって一層利用しやすいハローワークとするためレイアウトの見直しを行い、環境整備・改善を図ります。

#### （4）その他業務運営についての分析等

- ①高齢求職者の増加傾向が続いていることから、高齢者向け求人の確保に努めるとともに、ミニ面接会を開催し、就職件数の増加を図ります。
- ②就職件数を増加させるため、面接を予定している求職者を中心に、応募書類の添削指導や模擬面接、「面接時の注意点と対策」リーフレットを活用した個別支援をより積極的に働きかけます。
- ③課題を抱える求職者に対する支援を行うための検討会を開催し、職業相談部門で情報を共有することで就職支援につなげます。

### 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	氷河期世代の 紹介就職	公的職業訓練修了3か 月後の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,041	1,569	577	108.7%	107	102	5,135	1,024
目標	2,277	1,774	564	111.5%	75	85	5,354	1,014
目標達成率	89.6%	88.4%	98.8%	-2.8ポ	142.7%	120.0%	95.9%	101.0%

※ 「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

## ハローワーク氷見 就職支援業務報告（令和2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求職者の就職を促進するため、求職者担当者制による各種個別支援サービス（マッチング、求人情報の提供や電話による来所勧奨、応募書類の添削指導や模擬面接の実施等）を積極的に実施しました。また、年度当初にコロナ感染の影響があったことから、今年度は特に「氷河期世代の正社員希望者」を対象者として積極的に選定しました。

②求人者に対しては、コロナ感染の影響があり事業所訪問や企業説明（面接）会を積極的に実施することができなかつたため、無効となつた求人全ての事業所に電話連絡により、状況確認や求人内容の見直し等を行い、求人確保やマッチングによる求人充足に努めました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

QC会議（求人充足及びケース会議）開催マニュアルを策定しました。QC会議と求人者担当者制とを連携し実施するよう求人担当者制実施要領を12月に改正しました。

企業説明（面接）会をコロナ感染防止対策のため、1回につき1社限定とし、説明会場を求職者待合スペースと分離する等、十分な感染防止対策を講じて開催しました。

#### （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

小規模所であるため、1人の職員が求人も求職も幅広く業務を担わざるを得ません。これを利点として捉え、求職者の動向やニーズを踏まえた求人受理や求人票の見直しの相談を事業所と行うことにより、マッチングの強化を図ります。

求職者担当者制による支援は効果的なため、担当者の資質向上を図ります。

#### （4）その他業務運営についての分析等

氷見市、氷見商工会議所との共催により開催していた高卒求人説明会について、コロナ感染防止のため中止を検討していましたが、地元高校の協力もあり、開催方法を変更することで実施できました。

石川局七尾所、羽咋所との業務連絡会について、今年度は中止としましたが、氷見所の求人情報を提供する等、日頃より連携を図っています。

### 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	就職氷河期世 代の正社員へ の就職件数	正社員求人数	正社員就職件 数
実績	722	484	213	99.6%	47	1460	334
目標	833	546	256	101.1%	28	1853	378
目標達成率	86.7%	88.6%	83.2	-1.5 ポ	167.9%	78.8%	88.4%

※ 「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

## ハローワーク滑川 就職支援業務報告（令和2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

- ・ 早期再就職を希望し、ハローワークの就職支援に対する期待度が高い求職者を求職者担当者制に取り込み、求人情報の提供や予約相談の実施、応募書類の作成指導、模擬面接の実施等、求職者の状況に応じた、きめ細やかな就職支援に努めました。
- ・ 雇用保険受給者の早期再就職に向けて、受給資格決定時や初回講習において、早期の再就職は特に収入面で優位になることを説明するとともに来所指定相談日を設定し意欲喚起に努めました。  
また、求職者担当者制にも積極的に取り込み、丁寧なマッチングによる情報提供や応募書類の作成指導、模擬面接の実施などの就職支援を行いました。
- ・ 求人者担当者制により、求人条件の緩和、記載内容の見直し、画像情報の取り込みなどの働きかけを行い、求人面接会や見学会へ連動させる取組により、求人充足へと結びつけました。
- ・ 求人充足に向けた支援として、ハローワークの会議室を活用した求人説明会・面接会を積極的に開催しました。  
また、「事業所PRシート」の作成や画像情報の取り込みを積極的に行い、求人票と併せて提供することで、求職者の事業所理解に結びつけました。
- ・ 求職者ニーズを踏まえた求人の確保、特に正社員求人の確保に努めました、また、非正規求人について求職者の求める労働条件について説明し正社員転換の検討を促しました。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 中長期的な職員の資質向上を図る観点から、積極的にキャリア・コンサルティング研修の受講を勧め、職員の職業相談技法の向上に努めました。
- ・ 職業相談事例の事例検討会を開催し、課題解決に向けた検討内容を共有することにより、支援技法の向上に努めました。←「支援技法」でいいですか？
- ・ 職員の専門性向上や相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報収集、事業所との関係構築の観点から、積極的な事業所訪問を行いました。
- ・ 労働関係施策や働き方改革関連法等の知識習得のため、ハローワーク魚津と合同で労働基準行政との研修会を開催しました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 「サービスご案内、求職仮登録、支援メニューリーフレット」を見直し、正面玄関外に配架して、ハローワーク来所時のスムーズな相談窓口への誘導や利便性を図りました。
- ・ コロナ禍における対策として、電話による職業相談・職業紹介や求職者マイページ開設に伴うメリット周知リーフレットによって、来所することなくハローワークの支援を受けることができる利便性を周知し、利用者拡大を図りました。
- ・ 事業所見学を行う際のマニュアルを作成し、見学時の質問事項の整理、求人者支援サービス及び求人者マイページの案内周知の徹底について職員間で共有を図りました。
- ・ 求職者の要望が多い「職場見学可能」、「家事・育児等に配慮可能」求人を取りまとめて、求人閲覧用ファイルとし待合室に配置しました。

#### （3）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

- ・ 応募書類の添削サービスや模擬面接等の個別支援サービスをより積極的に求職者に周知し、利用者を増やすことにより、就職件数の増加を目指します。
- ・ 求人充足会議では、求人充足に向けた支援内容の検討に重点を置いて活性化を図るとともに、求人者担当者制との連動を強化します。
- ・ 求職者マイページ、求人者マイページの利便性を周知し、登録を勧めるとともに積極的な活用を図ります。
- ・ 職業相談事例にかかる事例検討会の開催を増やすことにより、個別支援技法の向上に努めます。
- ・ 職業相談部門の職員による事業所訪問を積極的に実施し、訪問後の記録の情報を共有することにより充足強化を図ります。

#### （4）その他業務運営についての分析等

- ・ 立山町、立山舟橋商工会とハローワーク滑川が連携し、立山町と地元企業への就職促進を目的とした合同就職面接会を令和3年2月に開催しました。地元企業の雇用促進につながる取組となっており、令和3年度においても関係機関との連携を密にし、積極的に実施していきます。

### 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	氷河期世代の 紹介就職	正社員求人数	正社員 就職件数		
実績	1,187	850	378	100.4%	49	2,818	518		
目標	1,245	960	378	111.8%	51	2,727	602		
目標達成率	95.3%	88.5%	100.0%	-11.4 ポ	96.1%	103.3%	86.0%		

※ 「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