



富山労働局発表

令和2年10月16日(金)

【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

令和元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。（別紙1）

「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、令和元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。

○令和元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

・令和元年度の総合評価の結果は、「良好な成果」5所、「標準的な成果」1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（令和元年度）」で業務運営の分析を行っております。（別紙2）

令和元年度各ハローワークの総合評価の結果

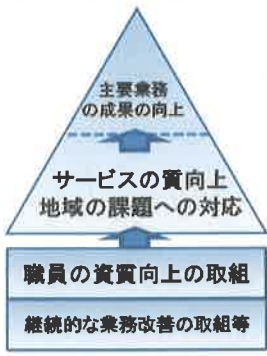
ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク富山	良好な成果
ハローワーク高岡	良好な成果
ハローワーク魚津	良好な成果
ハローワーク砺波	良好な成果
ハローワーク氷見	良好な成果
ハローワーク滑川	標準的な成果

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
中長期的な成果の向上・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

- 求人に対する紹介率
- 求職者に対する紹介率

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
- 正社員求人数
- 生活保護受給者等の就職件数 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

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

多様な求職者のニーズに対応した支援サービスの提供や、求人者の人材確保マネジメント、充足支援サービスの強化に努めてきました。

求職者に対する支援については、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、求職活動の動きが弱く就職を急がない雇用保険受給者等への意欲喚起・就職支援を行う「プレ求職者担当制」や、不安定就労が続く若者及び職業選択が困難な求職者等に課題や状況に応じた支援を行う「態様別求職者担当制」の実施等、多様な求職者ニーズに幅広く対応できる体制を整備し、就職促進に努めてきました。

また、課題を抱えた求職者の増加を見据えた就職支援として、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、就職への課題や状況に応じた支援サービスの提供により、早期再就職促進に努めてきました。この取組においては、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。

求人者支援については、求人者担当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努めています。

面接会後のフォローアップとしては、様々なデータや求職者の声を収集・分析した資料を作成し、人材確保に積極的に取り組む事業所を対象に「人材確保支援セミナー」を開催するなど、連動した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

求職活動の動きが弱い求職者等を対象とした「求職者担当制」について、支援対象者の選定方法等を見直し、より多くの求職者に対する就職意欲の喚起や就職支援に努めたほか、課題を抱えた求職者の増加を見据え、就職の可能性を高める方策を職員複数人のグループで検討を行う「グループ支援求職者担当制」を実施し、早期再就職促進に努めました。

また、求人担当者制により求人条件を緩和した求人や事業所PRシートの作成支援を行った求人について、庁舎1階エントランスに、事業所情報や求人のおすすめポイントを求職者の注目を集めるようデコレーションしたうえで貼り出すことにより、職業相談窓口への誘導を促しました。

さらに、マザーズコーナーと、平成31年に富山県が設置した富山県女性就業支援センター（マザーズジョブとやま）との連携により、新規求職者の掘り起こしや求人情報の共有等に努め、女性の就業支援の充実・強化を図りました。

(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

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、求人充足支援サービスの強化に努めます。

また、就職意欲の高い高齢求職者が増加していることから、新たに「高齢者歓迎求人情報」を作成・配布し、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。

さらに、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、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、業界団体と連携した「建設分野の人材確保セミナー」や「人材不足分野（警備業）合同就職面接会」の積極的な開催等、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

課題解決のためのサービス提供が必要な求職者の増加が見込まれることから、職員の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	求人に対す る紹介率	求職者に対 する紹介率	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	マザーズハローウ 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	生涯現役窓 口での65歳 以上の就職 件数
実績	5,783	6,303	2,192	39.1%	52.9%	493	1,987	96.0%	22,125	3,047	1,331	301
目標	5,891	6,549	1,836	40.4%	55.1%	512	1,687	92.7%	24,772	3,323	1,370	162
目標達成率	98.2%	96.2%	119.4%	-0.3 ポ	-1.2 ポ	96.3%	117.8%	+3.3 ポ	89.3%	91.7%	97.2%	185.8%

※ 「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 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、模擬面接の実施等の支援サービスに取り組みました。
また、窓口職員の相談資質向上を図るため、事例検討を始めとした研修を実施し、求職者への個別指導に積極的に取り組みました。
- ② 求人充足を高めるため、計画的な事業所訪問を実施し、職場環境の改善、労働条件等の見直しについて助言を行うほか、求人票以上の情報として「事業所PRシート」の作成や、PRシートと連動した会社説明・面接会の能動的な開催に努めるとともに、「ワークセンター射水」（射水市地域職業相談室）を会場とした面接会等を開催し、多くの求職者との出会いの場づくりに取り組みました。
また、事業主に対して周知したい事項をわかりやすくまとめた「雇用情報ヘッドライン」を新たに作成し、事業所訪問時に活用しました。
- 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ったほか、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喚起に取り組みました。
- ④ 65歳以上の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、高齢者向け求人の確保と求人情報の定期発行に加え、新たに高齢者向け面接会、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 「事業所PRシート」の作成と連動させた面接会を1日1社で1回開催していましたが、1回あたりの時間を短くし、1日2社で2回開催とするとともに、ワークセンター射水でも開催することにより、開催回数の増加を図りました。
- ② 高齢者の就職を支援するため、高齢者の応募可能な求人にも所独自コードを付し、検索・情報提供を容易にするとともに、この求人に基づき新たに高齢者向け面接会を開催しました。

（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 令和元年度下半期においては、ハローワークシステム（ハード及びソフト）の入替に伴う作業のため、求人充足に向けた取組みが十分に行えなかったことを踏まえ、令和2年度においては事業所PRシートの積極的な作成・登録の勧奨を行うとともに、職場環境の改善、労働条件の見直しについて助言する求人充足マネジメントサービスに積極的に取り組むこととします。

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	障害者の 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	生涯現役支援 窓口での65 歳以上の就職 件数
実績	4,081	4,504	1,396	41.5%	52.0%	265	14,353	2,117	949	79
目標	4,042	4,507	1,268	42.2%	54.0%	254	15,320	2,158	862	76
目標達成率	101.0%	99.9%	110.1%	-0.7 ポ	-2.0 ポ	104.3%	93.7%	98.1%	110.1%	103.9%

※ 「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」の目標達成を最重要と考え、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者等を中心に求職者担当者制を実施し、早期再就職に向け予約制による職業相談、マッチングによる求人情報の提供、応募書類の添削指導、模擬面接等の実施など様々な就職支援を行いました。

また、求人充足会議を毎朝開催し、充足計画対象求人を選定のうえ、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勧奨や会社説明・面接会への参加勧奨等により、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

求職者への的確な就職支援を行うため、全職員に対してキャリアコンサルティング研修や面接対策指導のスキルアップ研修を開催しました。加えて、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いました（14回実施）。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人者と求職者の的確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、利用者の利便性を考慮し、当所会議室と富山県の関係施設（職業訓練校）においても開催しました。

また、求職者への的確な就職支援を行うため、職員間で相談事例の共有化を図りました。

（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

求職者担当者制による支援は、再就職を促進していくうえで効果的であることから、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を積極的に担当者制に取り込むなど、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て実施するミニ面接会・会社説明会については、職業訓練修了時に合わせて開催するなど、訓練生の就職促進を図ります。

引き続き、職員による事業所見学を行い、より一層、職務内容や作業工程を理解するとともに、求職者に詳細な情報を提供するなど、的確な職業紹介に努めます。

また、地方公共団体や隣接のハローワークと連携のうえ、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	公的訓練修了 後3ヶ月後の就 職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,755	1,621	655	35.7%	56.9%	43	74	5,579	927
目標	1,800	1,651	558	37.1%	58.4%	43	74	6,866	958
目標達成率	97.5%	98.2%	117.4%	-1.4 ポ	-1.5 ポ	100.0%	100.0%	81.3%	96.8%

※ 「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

- ・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制(1)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行いました。また、求人への応募・充足の可能性を高めるため、「事業所PRシート」の作成を積極的に推奨し、これを求職者に提供し、応募勧奨に努めました。
- ・前年度から65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かける内容の文面を印刷したハローワークカードを交付することにより相談窓口の利用を勧奨していましたが、カード交付を60歳に引き下げ、より多くの高齢者に周知・利用勧奨を行いました。また、高齢者の雇用を積極的に検討している求人について、「65歳以上応募歓迎求人」にとりまとめ、「65歳以上のシニア歓迎！求人一覧表」を月2回発行し情報提供を行うなど、積極的に高齢者の就職支援に取り組みました。
- ・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。
- ・雇用保険受給者の早期再就職の促進及び就職意欲の喚起を図るため、失業認定日における全員相談や給付制限期間中(2)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を時間をかけて説明するなどの取組に努めました。また、縮小版のミニ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。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・企画及び提案能力の向上並びにハローワーク利用者に対するサービス向上を目的とした労働局主催の「プレゼンテーション能力向上研修」への職員派遣や、職業相談に付随した専門的分野の知識習得を目的とした外部講師による所内研修を実施し、職員の資質向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・利用者や職員から寄せられた意見や提案等について、職員で構成された「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、「65歳以上のシニア歓迎！求人一覧表」を受付横のパフレットスタンドにも配置することで、高齢者に効果的に周知できるよう見直しを行い、サービス・業務改善に積極的に取り組みました。

（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

- ・令和2年度においても、「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、一層利用しやすいハローワークとするためにレイアウトの見直しを行い、庁舎内の環境整備・改善に努めるとともに、相談窓口への誘導の強化を図ります。
- ・求職者担当者制に就職氷河期世代の不安定就労者・無業者などを積極的に取り込み、就職支援を強化します。また、就職氷河期世代の雇用を検討している求人の開拓、確保に努めます。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・求人の減少傾向が続いていることから、積極的に求人開拓に取り組みます。
- ・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などの就職支援をより積極的に行い、課題を抱える求職者に対しては支援を行うための検討会を開催するなど、求職者支援に努めます。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	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	人材不足分野 の就職件数
実績	2,388	1,815	614	36.3%	59.6%	151	5,472	1,205	525
目標	2,422	1,913	588	38.0%	62.9%	85	6,278	1,127	478
目標達成率	98.6%	94.9%	104.4%	-1.7 ポ	-3.3 ポ	177.6%	87.2%	106.9%	109.8%

※ 「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

ハローワークの支援に対する期待度が高く、早期再就職を希望する求職者をアンケートや職業相談の中で把握し、担当制による各種マッチング支援（求人情報の提供や電話による来所勧奨、応募書類の作成指導や模擬面接の実施等）により、個別支援サービスを積極的に実施しました。

また、今年度から対象者として正社員希望者を60%以上、就職率を70%以上と定め、いずれも達成しました。

求人者に対しては、求人担当者制や求人充足マネジメント（事業所訪問、訪問による職場の画像等情報の収集・公開、事業所 PRシートの作成、企業説明（面接）会の回数増加）の実施により、効果的なマッチングによる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

近年増加している発達障害者の特徴や対応について、富山県発達障害者支援センター職員を講師に迎えて所内研修を実施し、16人が受講しました。

また、氷見警察署の担当官による不当要求行為等対応研修を実施し、全員が受講しました。さらに、高岡労働基準監督署において開催された労働安全衛生法令研修に2人が参加しました。その他、再任用職員等によるPDCA・相談員管理等に関する研修に3人が参加し、後日伝達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

以前までは各種パンフレットやチラシを玄関脇等に特に区別せず配置していましたが、グループごとに整理して配置し直すと共に、ポップや見出しを掲示するなど来所者にわかりやすい掲示を行いました。

また、障害者用の相談コーナーでは車椅子の利用も考えてオープンスペースとしていましたが、プライバシー保護と安心して相談してもらえるようにパーテーションを設置し、準個室化しました。その結果、精神障害者や発達障害者の方々も気安く相談できるようになり、相談件数の増加につながりました。

（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

氷見市内での就労を希望する高齢求職者が増加している状況にあることと、新型コロナウイルスの影響により、今後高齢者の解雇増加が懸念されます。当所は小規模所のため、高齢者に特化した相談窓口はありませんが、所をあげて65歳以上の地元求人の確保と紹介に努めて参ります。

（4）その他業務運営についての分析等

リーマンショック等のようなこれまでの不況下においても、唯一安定した業績を上げて求人募集を続けていた管内最大事業所が、今年度の世界的な不況の影響から人員整理を行うようになり、その連鎖もあってか管内製造業からの求人数が減少している状況です。更なる情報収集を行い、これまでのような製造業頼みの求人確保姿勢の変更も考慮してまいります。

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	障害者の 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	913	591	276	30.4%	57.2%	54	1,802	424
目標	884	567	259	31.5%	59.2%	42	2,065	424
目標達成率	103.3%	104.2%	106.6%	-1.1 ポ	-2.0 ポ	128.6%	87.3%	100.0%

※ 「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

ハローワーク滑川 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

- ・職業相談においては、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に寄り添った就職支援となる求職者当者制に取り組み、電話やおすすめ求人への送付による来所勧奨や予約相談の実施、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。
- ・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。併せて求人票のみでは応募に踏み出せない求職者もいることから、事業所見学会を開催しました。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付けました。
- ・就職を希望する障害者については、障害者職業センター、就業・生活支援センターや支援機関と積極的に情報共有を図り、本人の特性等を踏まえチャレンジトレーニングやトライアル雇用等の支援制度を活用し、就職に結び付けました。

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。
- ・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の研修を開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者に対して、LINE@の登録を勧め、面接会等のイベント情報を積極的に周知することにより参加者の増加を図りました。また、新規求職者に対して、求人票の説明に加え、自己分析も併記されたリーフレットを活用し就職支援につなげました。
- ・求人担当者制により、事業主に対して、求人内容の見直し、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付けました。
- ・ツアー型の事業所説明見学会を実施し、求職者の応募意欲を高める取組を行いました。

（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

- ・求職者に対し、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周知することで利用者を増やし、就職件数の増加を目指します。
- ・新規求職者に対し、自己分析リーフレットを積極的に活用して自己理解を深めてもらい、就職支援につなげていきます。
- ・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。
- ・求人事業所と接触する機会を捉え、求人条件緩和の助言、指導等求人充足マネジメントを実施します。また、求人条件等を見直した事業所や求人担当者制として選定した求人については、早期充足に向けた求人面接会の開催や相談窓口において積極的に求職者へ情報提供を行う等フォローアップに努めます。

（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、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元年12月に開催したところ、地元企業の雇用促進に効果的な取組となりました。引き続き今年度も自治体等との連携を強化していきます。

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 (要理地)	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	障害者の 就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,333	1,034	378	38.8%	57.1%	102	3,044	635
目標	1,320	994	387	41.8%	57.3%	85	3,218	662
目標達成率	101.0%	104.0%	97.7%	-3.0 点	-0.2 点	120.0%	94.6%	95.9%

※ 「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

用語解説

求職者担当者制	求職者アンケートや相談窓口において、早期に就職を希望する者等を把握し、支援担当者を決めて希望条件に合う求人情報の提供（DM送付）や応募書類の添削等の支援サービスを継続的に実施するもの
プレ求職者担当者制	雇用保険受給者のうち求職活動実績が少ない求職者に対して、就職までの課題を整理し、オーダーメイド求人（求職者専用求人）を作成したうえで、専用ブースにて予約制相談を行うもの
態様別求職者担当者制	不安定就労を繰り返す若者や職業選択が困難な求職者等を対象に、支援担当者を決めて課題解決に向けた支援サービスを継続的に提供するもの
人材確保・就職総合支援コーナー	人材不足が顕著な福祉・建設・運輸・警備分野の職種に係るマッチングによるDM送付や求職者向けセミナーの開催、就職面接会の開催など人材確保支援を専門に行うコーナーをいう
求人担当者制	所内において、選定した求人事業所に対して複数人の担当者を決め、早期充足に向けた求人者支援サービス（求職者のニーズや意見等を参考に求人の条件緩和、事業所見学会、面接会等）を提案し、充足の可能性を高めるもの
給付制限	雇用保険を受給する際、自己都合等で退職された方が、待期満了（受給手続きを開始した日から、失業の状態が通算して7日間経過するまでの期間）の翌日からさらに3カ月間基本手当が支給されない期間中をいう
求人充足マネジメント	求人事業所に対して、企業向け調査票により労務管理や職場改善に工夫している点など企業の魅力や課題を洗い出し、求人票や事業所PRシートに反映させて求職者に提供し応募の可能性を高めるとともに、調査票を通じて労務管理上の課題を認識したうえで、自発的に働き方改革、職場改善等に取り組んでもらい、より魅力ある職場づくりを目指してもらうもの
求人充足会議	職業相談・紹介担当者と求人担当者が、求人に関して求職者のニーズ等を勘案して充足の可能性を検討し、求職者への求人情報の提供（DM送付）、面接会の開催などの求人者支援サービスの実施を検討する会議