

富山労働局発表  
令和5年10月11日(水)

【照会先】

富山労働局職業安定部職業安定課  
職業安定課長 加藤 弘之  
職業安定課長補佐 湯口 亜紀  
電話 076-432-2782 (内線 602)

報道関係者各位

令和4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4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、利用者の皆さま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4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4年度の総合評価の結果は、「良好な成果」2所、「標準的な成果」4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4年度）」で業務運営の分析を行っております。

## 令和4年度各ハローワークの総合評価の結果

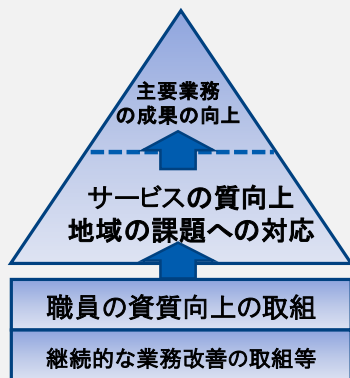
ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク富山	標準的な成果
ハローワーク高岡	良好な成果
ハローワーク魚津	標準的な成果
ハローワーク砺波	良好な成果
ハローワーク氷見	標準的な成果
ハローワーク滑川	標準的な成果

# 1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

## (1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職率等の**主要指標**のみに基づく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 ハローワーク毎に、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 ハローワーク毎に、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**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。  
【別紙1】参照



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

## (2) 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、ハローワーク毎に総合評価を実施。  
→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
- ・ ハローワーク毎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。

## (3) 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 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も  
(1)~(3)を実施

# 【別紙1】ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4年度)

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆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

- 就職件数(一般)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

### ◆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

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

### ◆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
- 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
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 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
- 業務改善コンクールでの表彰(※隔年実施)

## 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

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的に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率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- 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
- 人手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

# ハローワーク富山 就職支援業務報告（令和4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

- ・早期再就職促進を図るため、緊要度の高い求職者等を中心に「求職者担当者制」を実施しています。相談にあたり、必要な支援内容を可視化したリーフレット「あなたの就活プラン」を活用しながら、求職者に支援内容が伝わるよう工夫しています。
- ・職業訓練受講者の確保に向け、「求人充足サービス」の支援メニューを応用し、「支援訓練充足サービス」（職業訓練校のPRシートの作成や訓練施設の見学等を行うもの）の取組を行っています。本取組により、令和4年度における支援訓練受講者は増加しており、応募者を確保できず開講中止となったコースは、ほとんどない状態となり、就職件数の増加にもつながりました。
- ・新規求職者の増加を図るため、オンライン登録者に対して「登録のお礼とHWサービス案内リーフレット」を送付し、来所勧奨を行っています。
- ・求人者支援については、「求人担当者制」による充足支援として、事業所ヒアリングや事業所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、1社求人説明会・面接会の開催等の一連の流れを作り、積極的に取り組んでいます。また、これまでは、事業所に対する求人条件緩和指導を電話やメールで行ってききましたが、今年度から新たにZoomを利用して行っています。
- ・求人者マイページの普及強化にあたり、事業所向けにマイページ開設案内リーフレットを配付しました。所内にマイページコーナーを開設し、マイページ登録方法、詳細な事業所情報の提供が行える等のメリットを示し、マイページの活用を促す取り組みを行いました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・就職困難層の支援を強化するため、職員3名程度のグループにより実際の事例について検討を行う「グループ担当者制」の取組を行っています。グループ内で情報共有を図り、求職者の課題について意見交換を行うことにより、職員・相談員の課題解決支援サービスの質の向上に結びついています。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・オンライン（Zoom）による「求人条件緩和」の取組により、コロナ禍で事業所訪問を希望しない求人者に対する相談・指導を実施しました。本取組により、出張の移動時間等を窓口相談に活用することが可能となりました。
- ・インターンシップに訪れた学生の意見に基づき、Twitterでの情報発信では、ツイートにハッシュタグ（#転職#面接会#職業訓練等）をつけることにより、ハローワークの情報がハッシュタグによる検索にかかりやすくなる効果を期待できるようになりました。
- ・「オンライン求職登録勧奨リーフ」を作成し、適用課において離職票に添付するとともに、ハローワークインターネットサービスからオンライン登録した方に対して、「登録のお礼とハローワークの就職支援サービスのご案内（来所勧奨リーフ）」を郵送することで、ハローワークを利用したことがない人たちの取り込みを図っています。
- ・新たに「お待ち時間中にスマホで情報収集」のリーフレットを作成し、受付や相談窓口で手交することにより、相談の待ち時間のストレス緩和を図るとともに、求職者が就職に資する情報収集を効率的に行えるよう工夫しています。
- ・ハローワークを利用したことがない人たちに対する氷河期世代窓口の周知、活用勧奨のため、「ミドル世代就職応援コーナー（就職氷河期世代支援窓口）」リーフレット2000枚を地区センターや駅等に配架しています。
- ・職員の資質向上を図るための業務研修をメールで行うことにより、講師の負担軽減、窓口体制の確保を図っています。メール研修の実施にあたっては、一方的な発信に留まらないよう学習後にアンケートを提出してもらい、それに対するフィードバックを実施しています。また、新たにグループワーク形式による応募書類添削研修、労働基準監督署長を講師とする労働基準法についての集合研修を実施しました。
- ・認定日において、他部門からの応援を実施し、雇用保険受給者に対する相談・支援の充実を図っています。

### （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

- ・Zoomによる「求人条件緩和」の取組については、事業所からも好評を得ており、引き続き取り組んでいきます。
- ・SNS（Twitter、LINE）を活用した情報発信を実施し、イベント情報の周知・活用促進を図っていきます。
- ・オンライン登録者（ハローワークに来所せずオンラインのみで求職登録を行う人たち）に対して、「オンライン登録のお礼とハローワーク利用のご案内」を送付し、来所勧奨を行っていきます。
- ・「スマホで情報収集」リーフレット（スマホからアクセスできる各種サービスのご案内）により、待ち時間の有効活用を促す取り組みを行っていきます。
- ・職員に向けた業務研修を実施し、資質の向上を図っていきます。

### （4）その他業務運営についての分析等

- ・就職意欲の高い高齢者が増加していることから、生涯現役窓口、とやまシニア専門人材バンク等の周知を図るとともに、サポートコーナーや人材確保窓口との連携を図りながら、面接会等の積極的な開催による支援を行っていきます。
- ・ハローワークシステムの改修により、求職者にスピーディーな求人情報の提供や求人者へのオンライン紹介等が可能となったことから、さらに積極的にマッチングに努めるとともに、求人者に対してはマイページのメリットを説明しながら開設の促進を図っていきます。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者の 就職件数	就職氷河期世代の 不安定就労者・無業 者の就職件数	公共職業訓練 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
令和4年度実績	5,411	5,973	1,475	78.9%	93.2%	468	379	265	97%	1,161	253
令和4年度目標	5,881	6,396	1,566	90.0%	90.0%	456	403	205	94%	1,387	198
目標達成率	92%	93%	94%			102%	94%	129%	103%	83%	127%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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。

・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、求人票以上の情報を提供するための「事業所PRシート」の作成や、PRシートと連動した企業説明・面接会を積極的に開催した。また、高岡市、射水市との共催による企業説明・面接会を3回開催し、多くの企業と求職者との出会いの場づくりに取り組みました。

・人材不足分野の事業所を対象とした能動的なミニ面接会を開催することにより充足支援の強化を図りました。

また、介護職リーフレット「介護の職場で働きませんか」を作成・周知するとともに、介護体験をセットした会社説明・面接会を開催し、人材不足分野の就職促進に取り組みました。

・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行ったほか、給付制限中の指定日相談を徹底するとともに、再就職手当のシミュレーションリーフレットを作成のうえ、受給者へ配布し、早期再就職に向けた意欲喚起に取り組みました。

・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ました。高齢者向け求人の確保を図るとともに求人情報を定期的に発行し、さら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 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークにおける職業相談、求人受理などの業務にあたり、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を年2回実施しました。

また、キャリアコンサルティング研修を実施し、職員の資質向上を図っております。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

①隣接する氷見所との連携による充足会議の実施要領を定め、求人充足サービスの強化及びマッチング機能の向上を図る取組を行いました。

②ハローワーク高岡が行っている就職支援や就職活動の進め方などを内容とする「求職活動支援メニューのご案内」のリーフレットを作成し、HPや求人情報誌への掲載、イベント案内リーフレットの裏面に印刷・配布など、ハローワークの支援サービスの積極的な周知に取り組みました。

また、マザーズコーナーにおいて、セミナーや面接会などのイベント情報などをLINEの活用による情報配信を行い、求職者への周知を行いました。

③オンライン登録の推進のため、「オンラインサービスで求職登録を！」のリーフレットを作成し、雇用保険適用課で交付する離職票に添付することにより、離職者に行き渡るよう工夫し、オンラインサービスの周知及び利用促進を図りました。

### （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

人手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、各企業の強み・アピールポイントを引き出すことにより、求職者に訴求性の高い求人とするための取組を進めていきます。

また、求職者マイページを活用したオンラインによるサービスの提供を促進するため、「求職者マイページ」開設の拡充を図るべく、HPや所内への掲示を行うほか、イベント開催時などの機会を捉えて積極的な周知を行い、開設までのサポート、開設後の活用の強化に取り組みます。

さらに、職員の専門性の向上を図るために事例検討会を開催し、職員研修の充実を図っていきます。

### （4）その他業務運営についての分析等

連携中枢都市圏に認定された6市の地方自治体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」を展開し、企業の魅力を発信し、人材確保に繋げるためのセミナーを開催したほか、多くの企業と求職者の出会いの場を提供するための学生・転職者向けの「就活フェス in 高岡テクノドーム」を開催しました。当日は、107社の企業と160名の求職者の参加があり、ハローワークの就職支援内容の周知と、相談コーナーで職業相談を実施しました。呉西圏域の企業と求職者の就職・採用に向けた効果的な取組であるため、次年度も継続して実施します。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	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
令和4年度実績	3,809	4,069	1,200	89.2%	96.2%	144	98%	858	145
令和4年度目標	3,884	4,207	1,035	90.0%	90.0%	191	94%	926	138
目標達成率	98%	96%	115%			75%	104%	92%	105%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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、ハローワーク総合評価の主要指標である①就職件数と②求人充足数の目標達成を最重要と考え、①就職件数については、当所独自の求職者アンケートを用いて、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を求職者担当者制に取り込み、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、模擬面接など様々なメニューによる就職支援を積極的に行い早期再就職を図りました。②求人充足数については、事業所見学（事業所PRシートの作成提案）、求人要件緩和の提案及び「セレクト求人」（求人充足会議で選定した求人のアピールポイントを見つけ、求人票に手書きで加えることで、注目して欲しい箇所が一目で分かる求人をまとめた冊子）の職業相談時の配付により、応募の促進を図りました。
- 増加傾向にある65歳以上の高齢者に対しては、「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に取り込み、的確なニーズ把握に努めた上で、その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、個々人に応じた支援メニューにより、早期再就職につなげました。また、A3サイズで印刷し、文字が見やすくなるよう配慮した「60歳以上応募可能求人一覧」を週1回（月曜日）作成、情報提供してマッチングに努めました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 個々の求職者が抱える課題が確実に把握でき、その解決に向けた就職支援を行うための「就職支援プランシート」を新たに作成し、その活用により効果的な就職支援が行えるようになりました。その解決が困難な事例については部門内で共有し、また、その解決方法等を話し合う事例検討会の開催要領を新たに作成して適宜開催し、その検討した結果を職業相談部門で共有することで職員の資質向上を図りました。
- 求人事業所の職務内容や作業工程を理解したうえで、職業紹介時に詳細な情報を提供することを目的として、全職員が輪番で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

- 新規求職者を年齢別で見ると、就職意欲の高い若年求職者の大幅減少が就職件数の低下につながっており、この若年者をいかに窓口へ取り込むかが喫緊の課題となっています。これに対応すべく、特に若年者に対して、就職に関する各種支援・サポートをしていることを積極的にアピールすることを考え、若年者が好みそうなリーフレットを今年度新たに作成し、市役所や若い人が集まる図書館、道・海・魚の駅、大型スーパーへの配置依頼や1月に開催された「二十歳のつどい」での配付を依頼しました。また、地元ケーブルTV3局にハローワーク線メニューについて配信するなど、若者の取り込みに力を入れています。
- 雇用保険受給者の初回認定日において2回目のアンケートを行い、個別に問題点を把握した上で所独自の「あなたの就活プラン」により、その就職活動に関する現状確認と課題を示して今後の就職活動への道筋を案内してきましたが、今の時代にそぐわない部分もあったことから、その内容を刷新し、自己分析、仕事理解、条件決定及び応募準備などについての基本的な理解ができるよう見直しを図りました。これにより、より具体的かつ効果的な就職活動が行えるようになったと考えます。

### （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

- 地方公共団体（入善町）と連携のうへ「合同就職面接会・企業説明会」を年2回開催し、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、令和5年度においても、継続実施するとともに、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。

### （4）その他業務運営についての分析等

- 求人支援サービスのメニューの一つである「求職者参加型事業所見学」は、新型コロナウイルス感染拡大が大きく影響し、今年度未実施となりましたが、5年度は実施機会を増やして、求職者の就職意欲の喚起に努めていきます。
- 訓練修了時に職業訓練校を会場として開催する「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、訓練生からも好評を得ていることから、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。
- 通常当所会議室で定期的に行っている「ハロートレーニング説明会」について、年に2回職業訓練校においても開催し、説明会終了後に当該施設と訓練風景も見学してもらっております。この説明会については、訓練内容や施設の情報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、今後は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。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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	⑥公的職業訓練修 了3か月後の就職 件数	⑨生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数	
令和4年度実績	1,608	1,471	422	67.3%	97.9%	89	77	65	
令和4年度目標	1,712	1,510	439	90.0%	90.0%	101	64	51	
目標達成率	93%	97%	96%			88%	120%	127%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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）の作成奨励。作成したPRシートはホームページにも掲載しました。また、業種別にファイリングしたものを閲覧用に待合席に備え付け、新しく作成したものや、ミニ面接会予定の事業所分は入り口付近のホワイトボードに貼り出しを行い、求職者の視覚に訴えるPRを積極的に行いました。
- ②管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）との共同による「企業説明会&面接会」を新型コロナ感染防止対策を行った上で、年4回開催し地方自治体との連携を推進しました。
- ③就職の促進を図るため、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指導を実施しました。{対象者を5形態に区分（若者・フリーター、看護・介護職種希望者、母子家庭の母等求職者、職業訓練受講者、60歳以上高齢者）}
- ④前の週に発行された週刊求人情報を雇用保険受給者を中心として来所時に受付で配布し、認定や職業相談の待ち時間を利用して見てもらい就職意欲を喚起し就職件数の増加を図りました。
- ⑤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」を月2回（第2、第4水曜日）発行し、65歳以上の就職希望者に対して情報提供を行い就職件数の増加を図りました。
- ⑥人材不足分野における応募者を増やす取り組みとして「福祉・介護のお仕事セミナー」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いただき応募者の確保に努めました。
- ⑦雇用保険受給者の早期再就職の促進のため、失業認定日において全員相談や、求職者の希望条件に適した求人情報の提供、求職者担当者制への取り込み、予約相談の積極的な推進、初回講習会や認定日を利用して再就職手当を活用するメリットについての説明、「ミニ面接会」案内チラシの配布による、積極的な参加奨励などを行い、早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。
- ⑧就職氷河期世代の就職件数増加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）の活用を周知し、就職氷河期世代求人の確保に努めました。また週刊求人情報に就職氷河期世代の各種支援に対する案内を掲載しました。
- ⑨訓練説明会への参加奨励を積極的に行い、訓練受講者の増加を図りました。
- ⑩初回講習時等あらゆる機会を利用してハローワークの支援策について積極的に周知を行いました。特に面接を予定している求職者に対しては、面接時の注意点と対策リーフレット、面接ハンドブック、模擬面接マニュアルによりきめ細かな支援を行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①求職者マイページを活用した求職登録の促進に努めました。取り組み内容として、事前のオンライン登録を勧めるリーフレットを作成し雇用保険離職票交付時に添付しました。また来所者には所独自で作成したマニュアルを用いてマイページ開設を促進しました。さらに開設率、利用率を向上させるために、59歳以下求職者対象、60歳以上求職者対象に分けてマイページ開設セミナーを行い、開設までのサポート及び活用方法について実践を交え説明を行いました。
- ②求人者マイページの新規開設率及び利用率促進のため、所独自の「求人者マイページのご案内」リーフレットを新たに作成し、マイページ未開設の事業所に対して開設の周知を図りました。また期限切れ求人があるものの更新されていない事業所に対しても同リーフレットを用いてマイページからの求人申し込みについて周知を行うとともに求人数の確保に努めました。またハローワーク情報便（ハローワークとなみ作成の事業所向け広報誌）にも求人者マイページ開設のお願いを掲載し、利用のメリットをPRしました。
- ③求人充足会議で選定した充足対策求人やミニ面接会予定求人を中心に、求人内容の明確化の推進、事業所見学の実施、事業所情報の収集、PRシートの作成依頼などを行い、求人及び事業所についての情報収集を積極的に行いました。PRシートについてはミニ面接会チラシとともに入り口付近のホワイトボードに掲載し、求職者の視覚に訴える取り組みを行いました。
- ④南砺市の就職関連HP「なんとジョブ」と富山労働局HP内の、「ハローワークとなみのお知らせ」を相互リンクさせ事業所情報を広く周知しました。
- ⑤求職者自身が早期再就職のための課題を容易に把握できるよう、就職活動プランの内容を新たに追加したハローワークサービスメニューのリーフレットを新規に作成し周知しました。各課題ごとに利用できるサービスメニューをわかりやすい内容に見直し、初回講習会時や、新規求職登録時の相談窓口で活用を行いました。
- ⑥作成した名刺サイズの持ち帰り用カード（ハローワークの住所、電話番号、業務取扱時間、休日を記載したもの）にハローワークインターネットサービスへのアクセス用QRコードを追加し、求人情報へのアクセスUPを図りました。
- ⑦週刊求人情報の設置場所を2ヶ所増設し、新たなハローワーク利用登録者の増加に努めました。
- ⑧エントランスのリーフレットスタンドに障害者求人情報や障害者関係の情報案内のスペースを新たに設置し、ハローワークの窓口で相談したことの無い障害をお持ちの方が、窓口で相談するきっかけになるよう配慮しました。

### （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「求人者マイページのご案内」リーフレットを用いてマイページ開設の周知を行うとともに、同リーフレットに富山労働局HPの作成支援動画案内へのリンクを掲載しマイページの開設を支援します。
- ②求職者マイページの新規開設について、リーフレットを用いて周知を継続し、マイページ開設セミナーについても実施を継続します。
- ③求人者マイページの活用により、求人者の来所が減少することが見込まれるため、詳細な事業所情報の収集が今後ますます重要となることから、求人内容の明確化の推進、事業所見学の実施、事業所情報の収集、PRシートの作成依頼などを行い、求人及び事業所についての情報収集を積極的に行います。
- ④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、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。

- ⑤看護、介護、保育、建設等の人材不足分野の求人事業所に対し、ミニ面接会への参加を勧奨するとともに、求職者に対しても能動的なマッチングによりミニ面接会への参加を勧奨し、人材不足分野の就職件数の増加を図ります。
- ⑥相談窓口担当者全員が同レベルで模擬面接による個別支援を行えるよう、経験の浅い者はOJT研修として模擬面接の場に同席する機会を確保し、実践へのスキルアップに努めます。
- ⑦担当者制対象者の支援において困難な事例については、事例検討会を企画・開催し、再就職促進を図るとともに、職員の相談技法の向上を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

全職員（非常勤含む）が所内のサービス点検を行い、提案された意見を各課・部門の代表からなる「サービス点検・改善推進委員」で検討した結果、周知広報に関しての見直しを行いました。庁舎内の掲示スペースを増やすとともに、「訓練関係」「専門相談」「ハローワークからのお知らせ」と内容別に色分けしたタイトルをつけて、来所者が目的別に見やすいように整理しました。また、雇用保険窓口の動線に情報掲示スペースを新設しました。事業所訪問時の情報を掲示し、求職者に見ていただくとともに、求人票以外の情報をPRする方法について事業所に知っていただくきっかけ作りとしました。

掲示スペースを目的別に見直した効果として、相談窓口の待合時間に掲示物を見た求職者が訓練申し込みに至りました。また情報掲示スペースを新設した効果として、求職者が事業所PRシートの情報も参考に検討され、紹介就職につながりました。求人者が求人申込のために来所した際に、掲示を見てミニ面接会を希望され開催に至ったケースもあり、ハローワークでの様々なサービスについて来所者へ周知することができました。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳~54歳)の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練の終了3か月後の就職件数	
令和4年度実績	2,080	1,728	537	82.0%	97.7%	127	134	119	
令和4年度目標	2,235	1,742	471	90%	90%	136	120	75	
目標達成率	93%	99%	.114%			93%	111%	158%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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

- 求職者の就職支援については、早期に再就職を希望する求職者には、求職担当者制に登録して一貫した相談、郵送による求人情報の提供、応募書類の作成支援、模擬面接の実施等のサービスを一貫して行うことで早期の就職に努めました。育児や介護等により希望する条件に制約がある求職者には、就職にあたっての課題を聞き取り、課題に対する助言、提案、条件にみあう求人情報の提供等に努めました。求職期間が長引く求職者、大きな課題を有する求職者には、課題を解決するために所内でケース会議を実施し、考えられる支援を検討する等、きめ細かな支援に努めました。特に課題がない求職者には、求職期間の長期化のデメリット、再就職手当制度を活用して早期再就職するメリットを相談時や雇用保険説明会で丁寧に説明するとともに、積極的な求人情報の提供支援を行う等により早期再就職支援に努めました。
- 求人の充足支援については、管内の労働市場情報、賃金情報等をまとめたリーフレットを作成し、事業主への情報提供を行い、求人票の見直し支援に努めました。充足しなかった求人を更新する際に、求人内容の見直しの提案に努め、求人票に書き切れない情報は「事業所 PR シート」の作成を勧めました。事業所を訪問し、事業所情報等を聞き取り、事業所 PR シートの作成支援を行ないました。また、求職者に直接事業所の魅力を伝えられるようにするために「企業説明・面接会（ミニ面接会）」を定期的に開催して求人充足支援に努めました。
- 新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、来所をためらう求職者のために、求人情報誌を作成して、管内のスーパーマーケット、駅、公民館等に配架して、求人情報提供に努めました。
- 高校3年生に、管内企業の魅力を伝えるための場として「高卒求人企業説明会 in ひみ」を自治体・商工会議所と共同で開催しました。参加者、参加企業のアンケート結果の満足度が高く、地元自治体、商工会議所からも高い評価をいただいています。
- Uターン促進のため、富山県内で開催される大型の就職面接会について、他県のハローワークで富山県での就職を希望する求職登録を行っている求職者へ当該大型面接会のリーフレットを配布して情報を届けました。
- 待遇の向上、求職者が持つさまざまな課題を的確に把握する、相談技法の向上、再就職支援メニューの適切な提供が行えるようになるために、内部研修を複数回実施して、資質の向上に努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- デジタル化の推進やファクシミリの原則廃止を図るために、求人のオンライン提出手順をしめしたパンフレットを作成し配布するとともに、オンライン利用を躊躇する事業所には丁寧な説明に努めました。
- 精神障害・発達障害を持つ求職者の就職促進のため、精神障害・発達障害について理解を深め、支援者になってもらうことを目的とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を自治体と共同で開催しました。アンケート結果では満足度が高く、また、今後も一人でも多くサポーターとなっていただけのように継続して開催していきます。（氷見市で初開催）。

### （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

- 事業所サービス向上のため、ツアー型会社説明会（数名の求職者で会社を見学、説明をうける訪問型の説明会）を企画しましたが、参加企業、参加求職者が少なかつたため、実施の方法、参加勧奨の方法を見直します。
- 福祉・介護人材の労働力不足解消のため、「福祉・介護のお仕事説明会をセミナー」について、福祉・介護分野未経験の求職者を対象に特化することとし、徹底した参加勧奨を行います。また、求職者がより参加しやすくするため、面談形式での開催からセミナー形式の開催に切り替えます。
- 求人選択をしきれていない求職者、検索が苦手な求職者等がいることから、マッチングを行い、求職マイページや郵送により求人情報の提供に努めます。実施したマッチング件数を報告させ、職員の意識啓発を図ります。
- 事業所の求人マイページの利用は、求人更新が主となっていますが、採否結果での利用、企業情報、写真の掲載等のサービスについて丁寧に説明し、企業の利用性向上を図ります。
- 人材確保を課題とする事業所が多いため、人材確保につなげるための事業所訪問等により、求人票の見直しの助言や、求人票以外の事業所情報等発信のための事業所 PR の方法の助言を行います。
- 法改正、制度改正、行政施策等について積極的な情報提供、周知に努めていますが、情報が行き届いていないと感じているため、雇用・労働分野の情報をまとめた月刊ハローワーク氷見通信を新たに創刊して、幅広く情報発信します。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数		
令和4年度実績	729	477	219	97.7%	100.0%	25	42		
令和4年度目標	824	555	205	90.0%	90.0%	48	30		
目標達成率	88%	85%	106%			52%	140%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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。
- ・支援対象者への支援にあたっては、就職支援検討会議において複数の職員で進捗状況を共有し、課題解決に向けて検討しました。
- ・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、早期再就職のメリットや再就職手当額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。
- ・求人担当者制により、求人条件の緩和、記載内容の見直しなどの働きかけを行い、面接会や事業所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。（令和4年度42回開催、53人参加）

#### 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。（令和4年度2人参加）
- ・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。
- ・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の収集、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。（令和4年度8社訪問）
- ・労働関係施策や働き方改革関連法等の知識習得のため、ハローワーク魚津及び魚津労働基準監督署との合同研修を開催しました。（令和4年11月）

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者の方々に待ち時間を有益に過ごしてもらうために、北陸新幹線の座席を参考に、待合椅子の背面に合同就職面接会や訓練説明会のリーフ（持ち帰り可）を入れるフォルダーを設置しました。
- ・スマホによる求職登録や求人者マイページ・求職者マイページ登録案内など、所独自のリーフレットを作成・更新を繰り返し、利便性を高めるよう工夫しました。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大防止のために、検温装置と手指消毒装置前に距離をとって並んでもらえるように足跡マークを貼付し、安心して利用してもらえるように配慮しました。また、雇用保険説明会は午前中のみ開催を、午前・午後の一日二回開催とすることによって出席者を半数にし、三密を防ぎました。
- ・求職者が誤解しやすい表示板や見えにくかった窓口番号を整理し、来所者をスムーズに案内できるよう所内を見直しました。
- ・年度当初に、シュレッダー及びゴミ箱に誤廃棄防止蓋を新たに備え付けるなどして、個人情報の漏洩がないように措置しました。
- ・年度後半に要望していた監視カメラ設置され、不当要求や怒声を発するなどの行為が幾分か減ってきたように感じられ、安全で安心な職業相談・紹介ができるようになりました。

### （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

- ・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のニーズが増えてきていることから、より積極的に求職者に周知し、就職件数の増加を目指します。
- ・求人充足会議は、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・利用を推進するとともに、両マイページへの積極的な情報発信に取り組みます。
- ・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、訪問後の記録を情報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

- ・立山町及び立山舟橋商工会と当所が連携し、地元企業への就職促進を目的とした合同就職面接会&企業説明会を、令和3年度に引き続き令和4年度も開催することができました。地元住民と地元企業の雇用促進につながる取組となっており、新型コロナ禍にあっても連携を密にし、周知にも力を入れたことから、前年度以上の求職者の参加を得られました。なお、複数名の採用者があったことから、令和5年度以降も開催すべく、連携を大切にしたいと考えています。
- ・高齢求職者が増加傾向にあることから、高齢者向けの求人を確保するとともに、ミニ面接会の開催を開催し、就職件数の増加を図ります。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	人材付属分野の就 職件数		
令和4年度実績	1,246	913	336	83.7%	96.9%	75	272		
令和4年度目標	1,316	1,002	310	90.0%	90.0%	70	289		
目標達成率	94%	91%	108%			107%	94%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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