

## 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

求人者からの人材確保ニーズが高まりを見せる一方、求職者が減少傾向にある中、当所では、紹介件数の維持・向上を重点課題として取り組みました。

前年度、就職を急がない雇用保険受給中の求職者等に対して、オーダーメイドによる求人情報を活用した予約相談を行う「プレ求職者担当者制」(1)を実施し、就職意欲の喚起と就職促進を図りました。しかしながら、課題解決が必要な求職者に対する支援が十分にできなかったことから、今年度、専門性を生かした助言・相談を行う「態様別求職者担当者制」(2)を実施するなど、各相談窓口への誘導を強化することで、相談・紹介そして就職に結びつけるための支援を実施した結果、紹介件数は目標数を1.5ポイント上回るとともに、就職率は対前年度比0.4ポイント上昇しました。

前年度好調だった「1社求人説明・面接会」を求人担当者制(3)に取入れ、カレンダー式の「月間ハローワーク富山イベント案内」や参加事業所毎の開催案内チラシ、「事業所PRシート」等での広報・掲示に加え、窓口で携帯サイズのミニ開催案内チラシを配付するとともに、事業所からヒアリングした情報を窓口で求職者に伝えるなど参加勧奨を積極的に実施しました。その結果、参加者を数多く確保する（90回実施。149事業所、858人参加、就職90件）とともに、求人事業所からも高い評価を得ることができました（1社求人説明・面接会におけるアンケート調査で満足度95.4%）。

## 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にて決定した業務運営に関する方向性について、「若手職員を中心とした研鑽会議」で具体的な取組み内容等を企画・検討し、所長はじめ幹部職員と若手職員とのコミュニケーションを図りながら進める等、職員一人ひとりが決定した取組に参加意識を持つことができるようにしました。

また、実際に体験した相談事例をもとにした事例研究を複数回実施するなど、職員の資質向上に取り組みました。

## （2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者の声をより反映させるため、従来の求人担当者制に相談部門職員及び付属施設職員も加わり求人部門職員と3名によるチームを組んで、事業所ヒアリング、事業所訪問、PRシート作成支援、PR、マッチング及び1社求人説明・面接会の開催といった一連の流れの中で求人者支援を実施しました。

また、面接会後のフォローアップとして、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」を開催しました。

従来から実施していた充足会議については、求人情報連絡会議（毎週月曜日）と条件緩和等検討会（毎週火曜日）に分けて実施、各部門での意見を「求人KIZUKI提案シート」により集約し、スピード感をもって充足支援を実施しました。

## （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

「態様別求職者担当者制」の対象者に既卒3年以内求職者を新たに加えるとともに、多様化する利用者ニーズに対応したサービスを充実・強化するためハローワークシステムが令和2年1月から刷新されることを意識し、真に支援が必要な求職者の課題解決のため各種支援を強化するとともに充実を図っていきます。

求人担当者制による1社求人説明・面接会への参加求職者は一定数確保できていますが、充足に結びついていないケースもあることから、支援内容の振り返りを行ったうえで求人充足マネジメント(4)等のアフターフォローの充実に努めます。

人手不足分野における人材確保を図るため、平成30年度に設置した「人材確保・就職総合支援コーナー」(5)において関係団体等との連携を強化し、求人者並びに求職者に対する支援を推進します。

## （4）その他業務運営についての分析等

若年求職者が減少する中、就職意欲の高い高齢求職者が増えるとともに、子育て中の求職者の就職にかかるニーズが高まっていることから、生涯現役支援窓口、とやまシニア専門人材バンク及びマザーズコーナー等専門窓口にかかる周知を強化するとともに、各窓口においては関係機関と連携のうえ幅広い情報提供を行っていきます。

また、これら求職者の希望・ニーズを詳細に把握するとともに、当該情報を人材確保に苦勞している求人者に伝え求人条件や仕事内容の見直しにかかる助言を行っていきます。

- 【用語解説】
- (1) プレ担当者制・・・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
  - (2) 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
  - (3) 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
  - (4) 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
  - (5) 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

## 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	求人充足 件数 (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)	求人 に対する 紹介率	求職者 に対する 紹介率	学卒ジョブ サポーター の支援に よる正社員 就職件数	公的職業 訓練の修 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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の 就職件数
実績	6,451	7,068	2,080	77.1%	97.8%	18.3%	22.0%	1,881	261	96.6%	23,771	3,573	817	208
目標	6,319	7,012	1,792	90.0%	90.0%	19.1%	22.6%	1,616	289	92.1%	22,842	3,323	817	160
目標達成率	102.1%	100.8%	116.1%	—	—	95.8%	97.3%	116.4%	90.3%	104.9%	104.1%	107.5%	100.0%	130.0%

※ 「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