



報道関係者各位

令和 2 年 5 月 29 日

富山労働局職業安定部職業安定課

課長 富田 誠

課長補佐 荻沢 正明

TEL 076-432-2782 (内線 602)

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、「ハローワークのマッチング総合評価」に取り組んでおります。

令和 2 年度においても、引き続き P D C A サイクルによる目標管理の手法によって業務改善に取り組み、マッチング機能の強化を図っていくこととしております。

富山労働局においては、ハローワークの就職件数や求人充足件数等にかかる目標値を別添のとおり設定し、その目標達成に向けた取組状況等について労働局ホームページに掲載いたします。

富山労働局及び各ハローワークでは、この目標の達成に向けた取り組みを行うほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼感の向上に努めることとしています。

令和2年度

ハローワークのマッチング機能の総合評価に係る目標

富山労働局

マッチング機能の中核業務の成果を測定する指標【主要指標】

項目	目標値						
	労働局計	富山所	高岡所	魚津所	砺波所	氷見所	滑川所
①就職件数	15,423件	5,552件	3,819件	1,697件	2,277件	833件	1,245件
②求人充足件数	15,161件	6,095件	4,230件	1,556件	1,774件	546件	960件
③雇用保険受給者の早期再就職件数	4,857件	1,865件	1,253件	534件	578件	253件	374件

- 「①就職件数」とは、「ハローワークの職業紹介により常用就職した件数」のこと。
- 「②求人充足件数」とは、「ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数」のこと。
- 「③雇用保険受給者の早期再就職件数」とは、「基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数」のこと。

マッチング業務の質を測定する指標【補助指標】

項目	労働局目標値
求職者に対する紹介率	114.0%

- 「紹介率」とは、新規求職者数に対する紹介件数の割合（常用）のこと
算出方法：紹介率＝紹介件数÷新規求職者数

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【所重点指標】

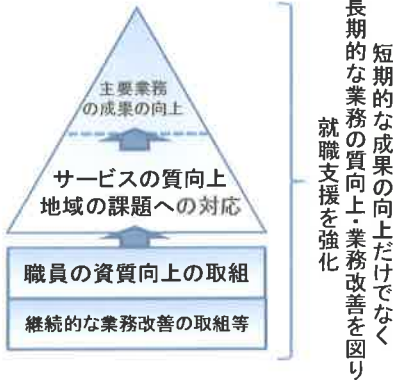
項 目	労働局目標値
生活保護受給者等の就職件数	275件
障害者の就職件数	1,192件
就職支援ナビゲーターの支援により正社員として就職した件数	2,557件
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	638件
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	919件
ハロートレーニング(公的職業訓練)の修了3ヵ月後の就職件数	637件
マザーズハローワークにおいて、担当者制により就職支援した重点支援対象者の就職率	93.4%
正社員求人数	49,581件
正社員就職件数	7,736件
人材不足分野(介護・看護・建設等)の就職件数	3,555件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	321件

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。



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

令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

富山公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	5,552件	【求職者担当制の実施】 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求職者を対象として、職員複数人のグループによる「グループ支援求職者担当制」を実施する。就職の可能性を高める方策の検討・情報共有を図りながら、就職困窮層の求職者の課題や状況に応じた支援を行うことにより、再就職促進を図る。
	充足件数(常用、受理地ベース)	6,095件	【求人に対する担当制による支援の実施】 求人事業所へのヒアリング、事業所PRシートの作成支援、事業所見学の実施、マッチングの実施及び1社面接会の開催など、連動した支援を「求人者担当制」として実施する。1社面接会では、プロジェクター等を活用した事業内容の紹介やツアー型面接会の開催に積極的に取り組む。また、面接会参加者の意向を事業主へ確実にフィードバックするなど、人材確保に向けた求人充足支援サービスの提供に努める。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	1,865件	【早期再就職意欲の喚起】 給付制限中の雇用保険受給者に対し、相談来所日の設定による来所勧奨に努め、個別マッチング等の就職支援の実施や再就職手当の優位性の説明等による就職意欲の喚起により、早期再就職の促進を図る。
補助指標	紹介率	122.4%	【求職者担当制による支援及び各種イベント等の周知】 求職者担当制の支援対象者としてより多くの求職者を取り込み、マッチングの推進に努めるほか、イベントカレンダー等を活用した1社面接会等の開催周知により、積極的に求職活動を支援する。
所重点指標(※)	障害者の就職件数	493件	【チーム支援や面接会の開催による就職支援及び事例研究の推進】 個々の障害特性に応じて「福祉」「医療」等の関係機関と連携した「チーム支援」を実施するほか、面接会、管理選考の定期的な開催に努める。また、障害者職業相談業務に係る事例研究を実施し、職員の専門性の向上を図る。
	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	256件	【求職者担当者制及び会社説明・面接会の実施】 富山わかものハローワーク内にミドル世代就職応援コーナーを開設し、求職者担当者制の実施により正社員就職を目指す。また、コーナー利用者向けの会社説明・面接会を開催し、就職促進を図る。
	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	93.4%	【求職者担当者制による支援】 新規求職者のうち、重点支援対象者全員を対象とした担当者制の実施のほか、マザーズセミナーの月1回の開催やマザーズ会社説明・面接会の開催等幅広い支援を行う。
	正社員求人数	21,013件	【正社員求人確保の推進】 窓口や事業所訪問により、求職者の傾向・正社員求人への転換のメリット等を事業主に確実に伝え、正社員求人への転用を図る。
	正社員就職件数	2,979件	【求職者担当者制による就職支援】 求職者担当者制の支援対象者のうち8割以上を正社員希望者として支援を実施。、求職ニーズを的確に把握し、マッチングによる積極的な求人情報提供により就職促進を図る。
	人材不足分野の就職件数	1,369件	【求職者担当者制及び求人担当者制の実施】 「人材確保・就職総合支援コーナー」において、福祉・運輸・建設・警備分野への就職を希望する求職者に対し、担当者制による支援を実施する。また、求人に対する担当者制を実施し、より充足を高めるための求人条件の緩和指導や事業所PRシートの作成支援、1社面接会の開催等、求人充足支援サービスの提供に努める。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	190件	【チームによる就労支援・高齢者就職面接会・セミナーの実施】 高齢者歓迎求人情報の作成による生涯現役窓口の周知強化に努め、支援対象者の増加を図り、本人の状況に応じたチームによる手厚い支援を行うことにより就職の実現を目指す。高齢者就職面接会やセミナーを実施することにより、就職・就業機会の促進・確保を図る。

※年度ごとに、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ことがある業務を目標としている。

令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

高岡公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	3,819件	・求職者担当者制によりきめ細かな就職支援を実施し、就職促進を図る。 ・応募書類の添削指導や模擬面接による面接指導を積極的に実施するほか、ハローワークが行っている支援メニューを広く周知し、求職者に対する個別支援を実施する。
	充足件数(常用、受理地ベース)	4,230件	・事業所訪問等の際にマネジメントシートを活用した職場環境の改善や労働条件の見直しについての助言を実施し、充足の可能性向上を図る。 ・求人充足マネジメントにより把握した事業所のアピールポイント等を踏まえた事業所PRシートを作成し、求職者に提供する。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	1,253件	・給付制限中の指定相談日の設定を徹底し、相談日において求職者ニーズのみに捉われない幅広い求人情報を提供する。 ・雇用保険受給者を積極的に求職者担当者制に取り込み、個別支援を実施することにより早期再就職を図る。
補助指標	紹介率	108.3%	・相談窓口及びDMによるプラス1サービスの情報提供を徹底する。
所重点指標(※)	生活保護受給者等の就職件数	64件	・地方自治体との連携により支援対象者を確保するとともに、求職者担当者制による個別支援を実施する。 ・応募書類の添削指導や模擬面接による面接指導を積極的に実施する
	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	160件	・求職者担当者制によりきめ細かな就職支援を実施し、就職促進を図る。 ・応募書類の添削指導や模擬面接による面接指導を積極的に実施する。
	正社員求人数	13,131件	・求人充足会議等で求職者の正確かつ詳細なニーズを把握し、事業所訪問や求人窓口において働きかけを行う。
	正社員就職件数	1,929件	・求職者担当者制によりきめ細かな就職支援を実施し、就職促進を図る。 ・応募書類の添削指導や模擬面接による面接指導を積極的に実施するほか、ハローワークが行っている支援メニューを広く周知し、求職者に対する個別支援を実施する。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	97件	・シルバー人材センターやとやまシニア専門人材バンク等各支援機関と連携し、「生涯現役支援窓口」を広く周知する。 ・65歳以上の高齢者が応募可能な求人確保し、高齢者向け面接会を実施する。

※年度ごとに、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る業務を目標としている。

(参考)令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

魚津公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	1,697件	・求職者担当者制により、応募書類の作成指導、模擬面接、プラス1サービス等を行い、早期就職促進を図る。
	充足件数(常用、受理地ベース)	1,556件	・求人充足会議で選定した充足計画対象求人に対して、DM・窓口でのプラスワンなどの支援を行う。また、紹介に至らない場合においては要件緩和などの求人票の見直しを行うなど一貫した積極的な支援を行う。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	534件	・求職者担当者制により、応募書類の作成指導、模擬面接、プラス1サービス等を行い、早期就職促進を図る。また、給付制限期間中に相談指定日を設定し、積極的な就職支援を行う。 ・初回認定日に本人の希望に応じた求人を即時提供し、早期再就職を支援する。
補助指標	紹介率	105.5%	・職業相談部門において、能動的マッチングによる求人情報の提供等、求職者ニーズに応じた支援を行うことにより求職者に対する紹介率の向上を図る。
	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	68件	・求職者担当者制により、応募書類の作成指導、模擬面接、プラス1サービス等を行い、早期就職促進を図る。
	正社員求人数	5,503件	・過去に求人を提出していた事業所に対して、主に電話による求人開拓を実施し正社員の求人の確保を図る。 ・窓口での求人申込時や事業所訪問時に、正社員以外の求人票を提出している事業所に対して正社員への転換を要請する。
	正社員就職件数	834件	・求職者担当者制を活用して、正規雇用を目指す求職者ニーズにあった支援を積極的に実施し、正社員就職を促進する。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	34件	・生涯現役支援窓口の支援対象者の取り込みを行い、担当者制やチームによる支援を行う。

※年度ごとに、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る業務を目標としている。

(参考)令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

砺波公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	2,277件	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制により、求職ニーズを的確に把握した求人情報の提供や応募書類の作成指導等を実施し早期就職促進を図る。また、60歳以上の求職者には、求人者のニーズを的確に把握したうえで条件緩和指導等により応募可能求人を増やすとともに、的確なマッチングにより就職件数の増加を図る。 ・事例検討を定期的に関催、職業相談部門で情報共有し専門性の強化を図ることで、課題を抱える求職者支援を強化する。
	充足件数(常用、受理地ベース)	1,774件	<ul style="list-style-type: none"> ・相談部門と求人部門の連携により、積極的なマッチングや総合的な支援を実施し、求人者の早期充足に努める。 ・事業所PRシートの作成勧奨及び充実、また事業所見学等による情報収集を行い、積極的に求職者へ提供する。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	578件	<ul style="list-style-type: none"> ・給付制限期間中に呼出相談を行い、求職活動内容の的確な指示及び事前マッチングによる求人情報の提供などきめ細やかな支援を行うことにより早期再就職を促進する。 ・窓口での相談時に、縮小版の「管理選考」案内チラシにより積極的に参加勧奨を行い、早期再就職を促進する。 ・初回講習時に、早期再就職のメリットを掲載したリーフレットや週刊求人情報等を活用し、より丁寧に説明することで早期再就職の意欲喚起を図る。
補助指標	紹介率	111.5%	<ul style="list-style-type: none"> ・能動的マッチングによる求人情報提供やフレッシュ求人を中心とした求人情報の積極的な提供等により紹介率の向上を図る。また、雇用保険受給者を中心に、窓口相談時において面接会参加勧奨や求人情報の提供を積極的に行い、紹介率の向上を図る。 ・事業所訪問を積極的に行い、事業所の詳細情報を把握し、求職者に幅広く提供する。
	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	75件	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制により、応募書類の作成指導、模擬面接、求人者の詳細情報の提供などきめ細かな支援を行う。 ・必要に応じキャリアインサイト等を活用したキャリアコンサルティングを実施、適性・能力を明確化し就職意欲を喚起する。 ・就職氷河期世代限定・歓迎求人確保に努める。
	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	85件	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練説明会への参加勧奨を積極的に行い、参加者を増やすことにより訓練受講者数の増加を図る。また、「訓練受講者アンケート」を実施し、結果を的確に把握、情報共有する。 ・求職者担当制により訓練修了1か月前から求人情報提供、応募書類の作成指導、模擬面接、面接会への参加勧奨等を実施する。
	正社員求人数	5,354件	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員以外の求人を提出した事業所に対して、正社員求人者のメリット等が掲載されたリーフレットを活用し説明を行い、正社員求人への転換勧奨を行う。
	正社員就職件数	1,014件	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制により、応募書類の作成指導、模擬面接、求人者の詳細情報の提供などきめ細かな支援を行う。

※年度ごとに、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る業務を目標としている。

令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

氷見公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	833件	・求職者担当者制を実施し、求職者ニーズの的確な把握、積極的な求人情報提供及び応募書類の作成指導等の就職支援に取り組むことより、就職促進を図る。
	充足件数(常用、受理地ベース)	546件	・事業所PRシートにより事業所の詳細な情報を把握するとともに、求人者担当者制による的確なマッチング等を行うことにより、求人の早期充足を図る。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	253件	・給付制限中の雇用保険受給者に対する来所相談を勧奨し、求人情報の提供など各種支援を積極的に実施することにより早期再就職を促進する。
補助指標	紹介率	101.1%	・求職者担当者制により、求職者ニーズに沿ったマッチングを行い、求職者に対する紹介率を高める。
	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	28件	・該当求職者に対する求職者担当者制相談を実施し、応募書類作成支援や模擬面接等、幅広い就職活動支援を実施することで、正社員就職を促進する。
	正社員求人数	1,853件	・事業所訪問の実施や求人更新時の働きかけにより、正社員求人を確保する。
	正社員就職件数	378件	・求職者担当者制により、正社員希望の求職者ニーズにあった求人情報の提供等の支援を積極的に行うことにより、正社員就職を促進する。

※年度ごとに、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る業務を目標としている。

令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

滑川公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(常用)	1,245件	・求職者担当者制により、ニーズに沿った求人票の提供や応募書類の作成指導等、個別の状況に応じた就職支援を行い、早期再就職を図る。
	充足件数(常用、受理地ベース)	960件	・求人担当者制により、求職者への積極的な求人情報の提供や求人者に対し求職者のニーズに沿った求人票作成、管理選考等の個別の状況に沿った支援により充足を図る。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	374件	・給付制限期間中の雇用保険受給者に対して来所相談を勧奨し、積極的な求人情報の提供や、個別の状況に応じた支援を実施することにより早期再就職を促進する。
補助指標	紹介率	111.8%	・職業相談窓口において、ニーズに沿った求人や高齢者求人一覧表等を提供し、求職者に対する紹介率を高める。
所重点指標(※)	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	51件	・求職者担当者制により、求職者に対しキャリアコンサルティング、応募書類の作成指導、模擬面接等の細やかな支援を実施し、正社員就職を促進する。
	正社員求人数	2,727件	・求人更新時に無効求人への更新の有無を確認と併せて非正規求人から正社員求人への転換の働きかけを行い、正社員求人の確保を図る。
	正社員就職件数	602件	・求職者担当者制により、求職者のニーズに合った支援を積極的に実施し正社員就職を促進する。

※年度ごとに、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る業務を目標としている。

【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。
求人者担当者制	所内において、選定した求人事業所に対して担当者を決め、早期充足に向けた求人者支援サービスを実施するとともに求職者のニーズや意見等を参考に求人の要件緩和、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。
プラス1サービス	本人の希望する求人について、条件等の相違により紹介に至らなかった場合などに、ハローワークで選定した求人の情報を提供するサービスのこと。
求人充足マネジメントサービス	企業の魅力やニーズ、課題を企業向け調査票によりの確に把握し、総合的な見地で企業に助言・提案を行うもの。
人材確保・就職総合支援コーナー	人材不足が顕著な職種（福祉・建設・運輸・警備等）の人材確保支援を専門的に行い、着実なマッチングへとつなげていく総合窓口のこと。
給付制限期間	自己都合等で退職した場合、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のこと。