

富山労働局発表

令和4年9月15日（木）

【照会先】

富山労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 吉田 宗夫

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3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3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、業務改善の実施状況等を次のとおり公表いたします。

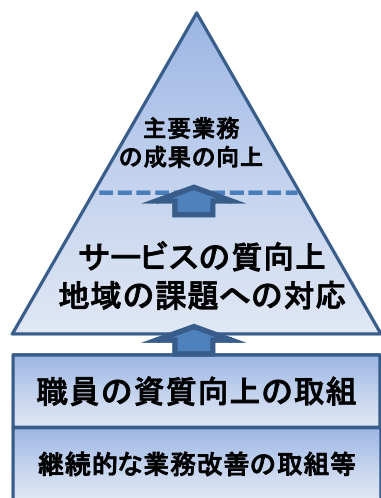
富山労働局及び各ハローワークでは、引き続き「ハローワークの総合評価」に取り組み、利用者の皆様の視点に立ったサービスの質の向上、信頼感の向上に努めてまいります。

## 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を評価

- 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**

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」を開催しました。所長、次長より、2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3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2～3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ったことから、現下の情勢を踏まえ、実施可能な取組みについて若手職員との意見交換により検討を行い、より効果的な取組み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。

就職氷河期世代の不安定就労者等の就職支援については、富山わかものハローワークに設置している「ミドル世代就職応援コーナー」において「求職者担当制」による支援を実施するとともに、サポステ担当者との伴走型チーム支援や、就職氷河期世代限定求人のみによる管理選考等を開催しました。なお、「ミドル世代就職応援コーナー」を知らない方も多いため、富山市内のスーパー、コンビニ、富山県立図書館、民生委員等にリーフレットを配付し、ハローワークに来所しない方も含めた幅広い周知に努めました。

**（2）サービス改善・業務改善を図った事項**

・公的職業訓練に係る取組として、訓練施設自体の設備や特徴を伝える資料（ハロートレーニングスクール情報（PR）シート）を作成、庁舎内1階エントランスに掲示し、訓練施設の魅力をアピールするとともに、職員による訓練施設の見学や訓練施設に対して職業訓練説明会への参加を要請する等の取組を行い、職業訓練の周知・受講あっせんや定員充足率の向上に努めました。

・求人者の来所機会が減少していることから、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、1社面接会の企画・提案及び雇用管理指導の援助等充足支援サービスの強化に努めました。特に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PRボード」を設置し、事業所の作業風景・従業員からのメッセージ等求人票だけでは伝えきれない魅力や情報を幅広く発信し、充足サービスの強化に努めました。

・令和3年9月のシステム刷新2次リリースを踏まえ、職員・相談員に対する職員研修を実施し、オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募などの理解を深めたうえで、求人者・求職者に対してハローワークインターネットサービスの周知、利用勧奨に取り組みました。

・SNS（Twitter）を活用した情報発信を実施し、1社面接会・就職支援セミナー等各種イベントや所の支援メニュー等さまざまな情報を積極的に周知するように努めました。

・システム刷新2次リリースにより、より丁寧で親身な対応が重要になることからテキスト「苦情事例から接遇のあり方を学ぶ」を作成し、職員一人ひとりが自らの接遇について振り返るようにするなど、接遇の向上に取り組みました。

**（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改善・業務改善の取組について**

・コロナ禍の中、感染防止に最大限の配慮を行っていく必要があるため、長期療養者、就職氷河期世代の不安定就労者、難治性疾患患者に加えてコロナの影響により来所が困難（不安）な求職者、学生、障害者、育児中の求職者等を含めて対象者を幅広く設定して、来所しなくても職業相談が可能な「オンラインによる職業相談」を積極的に周知、活用していきます。

・求人者にとっては採用に関する作業を一貫してオンラインで管理でき、求職者にとっては来所する必要なく紹介が受けられ履歴書や紹介状を郵送する等のコストの節約にもつながる「オンライン職業紹介」を積極的に周知、活用するとともに、オンラインハローワーク職業紹介や電話等によりハローワークから積極的に求人を提案することで紹介につなげる「積極的求人提案型紹介」を実施していきます。

・マザーズコーナーの利用促進を図るために、LINEを活用して、仕事と育児の両立がしやすい求人の案内や就職支援セミナー、面接会等のイベント情報、求職活動の支援となるような豆知識等、積極的な情報の発信を行います。

・SNS（Twitter）を活用した情報発信を実施し、1社面接会・就職支援セミナー等各種イベントや所の支援メニュー等さまざまな情報を積極的に周知するように努めます。

2 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 (必須指標)	正社員求人数 (必須指標)	正社員就職 件数 (必須指標)	障害者の 就職件数	公的職業訓練 修了3カ月後の 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
令和3年度実績	5,156	5,660	1,614	103.1%	330	19,635	2,665	456	235	1,262	205
過去3年度平均	5,707	6,307	2,054	121.0%	384	20,893	3,007	478	215	1,257	242
R2年度実績	4,886	5,549	1,890	111.7%	384	16,784	2,402	428	174	1,182	217
対 R2 比	105%	102%	78%	92%	85%	116%	110%	106%	135%	106%	94%
R1年度実績	5,783	6,303	2,192	122.4%		22,125	3,047	493	211	1,331	301
対 R1 比	89%	89%	68%	84%		88%	87%	92%	111%	94%	68%
H30 年度実績	6,451	7,068	2,080	130.3%		23,771	3,573	512	261		208
対 H30 比	79%	80%	71%	79%		82%	74%	89%	90%		98%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

## 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、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・面接会を88回開催したところ、参加者416名、うち就職者27名の成果がありました。

また、高岡市との共催による企業説明・面接会を2回、射水市との共催による企業説明・面接会を1回開催し、合わせて参加者121名、うち就職者10名の成果をあげるとともに、高岡市の中心部を会場として開催することにより、市が推進する中心市街地活性化対策にも寄与することとなり、両市からは継続的な開催を求められています。

・令和3年4月に「人材確保対策コーナー」を新たに設置し、人材不足分野の事業所に対しミニ面接会の開催を積極的に働きかけることにより、人材不足分野の充足支援を行っています。

・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、再就職手当のシミュレーションを新たに作成し、早期再就職に向けた意欲喚起に取り組みました。

・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、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っております。

## 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、求人受理等において、各種労働法の知識が必要になることから、令和3年度は同一労働同一賃金を内容とした雇用環境・均等室との共同研修を2回開催しています。

また、キャリアコンサルティング研修を開催し、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

利用者からいただいた意見に基づき、庁舎駐車場が満車の際に満車であることが分かりやすいサインを庁舎駐車場入口に設置するとともに、第2駐車場入口にハローワークの駐車場であることの看板を設置したことにより、スムーズに来所者を誘導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

新型コロナウイルスの影響により減少した求人数は令和3年度において次第に回復しつつあるものの、依然として令和元年度の水準まで達していない状況であります。富山県は第二次産業の就業割合が全国1位で33%を占め、とりわけ製造業が集積している中、当所管内でもアルミ産業を中心としてモノづくりが盛んであり、製造業の充足率については、令和2年度は30.3%、3年度は24.9%と他の産業に比べて著しく高い状態であり、求職者のニーズが高い業種と言えることから、令和4年度におきましては製造業の正社員を中心に求人開拓を実施していきます。

## （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として、「採用力アップセミナー」、「Web企業面接会&リアル交流会」等、様々な取組みを進めてきましたが、今後の新型コロナの感染状況に応じて、オンラインによる職業相談に積極的に対応していきます。

また、ハローワークシステムが刷新されたことを機に、ハローワークの支援サービスにオンラインでアクセスしやすくなりましたので、これを広く周知し、オンライン登録を推進するとともに、オンライン職業相談、職業紹介の充実を図っていきます。

## 2 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	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3年度実績	3,592	4,004	1,146	107.3%	12,539	1,783	182	903	117
過去3年度平均	3,988	4,418	1,379	111.0%	13,676	2,043	235	951	110
R2年度実績	3,503	3,844	1,313	109.3%	11,174	1,699	235	953	153
対 R2 比	102%	104%	73%	98%	112%	104%	77%	94%	76%
R1年度実績	4,081	4,504	1,396	108.3%	14,353	2,117		949	79
対 R1 比	88%	88%	69%	99%	87%	84%		95%	148%
H30 年度実績	4,379	4,907	1,427	116.5%	15,501	2,313			98
対 H30 比	82%	81%	67%	92%	80%	77%			119%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

## 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**

- 令和3年8月から、求人担当者制と求人充足会議を連動させ、求人部門と職業相談部門の職員からなるチームを3チーム編成して、各々のチームで支援対象求人を選定し、早期充足に向けた支援メニューの話し合いを行っています。支援メニューとしては、事業所見学（事業所PRシートの作成提案）、求職者参加型事業所見学の実施、ミニ面接会の開催、求人要件緩和の提案を設定しました。当メニューの中で、新たな試みとして、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「ハローワーク魚津 セレクト求人」を毎週発行しました。「窓口限定」で職業相談時に配付することにより、応募の促進を図っています。
- 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。
- 令和2年度から設置している65歳以上の高齢者の就職を重点的に支援する「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、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。この一覧表はA3サイズで印刷し、文字が見やすくなるよう配慮しています。

**②中長期的な職員の資質向上に向けた取組**

- 新任統括官3人に対して、PDCAによる目標管理の意義と進め方等に関する研修会を実施しました。これにより、統括官としての職位の認識が深められるとともに、目標達成に向けた効果的なマネジメント力の向上が図られ、円滑な業務の運営に役立っていると考えます。
- 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**

- これまで充足計画対象求人の支援にあたり、求人充足会議において対象求人を選定して、支援サービスを行ってききましたが、そのほとんどがDM送付の支援に留まっており、それほど効果もなかったことから、上述のとおり効果的な支援メニューを設定して、個々の求人の特質に応じたメニューを選定し、効果的な支援を行っています。
- 求職者向けの求人等情報コーナーを、これまで待合フロアに設置していましたが、狭隘でゆっくり閲覧できる環境になかったことから、コーナーを入口コンコースに移動して、イベント案内、各種説明会・講習、会社説明会・面接会のお知らせ、急募コーナー、ピックアップ求人コーナーなど、その時々に応じた内容を貼り出して情報提供するとともに、新たに、事業所PRシート展示コーナーを併設して、求人票以上の情報提供に努めています。
- 事業所向けの各種リーフレット・パンフレットについて、求人関係は求人部門前に、雇用保険関係は雇用保険課前に、雇用管理関係は雇用指導官席前に各々配置していたものを一カ所に集約して、また用途毎にスタンドに見出しを付けて分かりやすく配置しました。
- 求職者向けのリーフレットについて、高齢者向けに特化した「シニア応援コーナー」を新たに設置して、60歳以上応募可能求人一覧・求人票、シルバー人材センター関係、とやまシニア専門人材バンク関係に区分けして、見出しも付けて分かりやすく配置しました。

**（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**

- 訓練終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で開催している「ハローワーク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うことで、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。
- 令和3年度から始めた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を考慮して、極力企業訪問を控えてきたこともあり、2回の実施となりましたが、参加者から検討していた求人への応募がしやすくなったと好評でもあることから、今後は感染防止対策を徹底した上で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。

**（4）その他業務運営についての分析等**

- 地方公共団体（魚津市・入善町）と連携のうへ「合同就職面接会・企業説明会」を開催し、新型コロナウイルスによる離職者対策や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4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。



## 2 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
令和3年度実績	1,477	1,329	418	91.3%	114	5,332	788	49
過去3年度平均	1,731	1,560	600	106.0%	95	5,516	884	47
R2年度実績	1,537	1,366	600	95.6%	95	4,536	720	47
対R2比	94%	97%	60%	95%	120%	117%	109%	104%
R1年度実績	1,755	1,621	655	105.5%		5,579	927	
対R1比	82%	81%	54%	86%		95%	85%	
H30年度実績	1,902	1,693	544	115.8%		6,432	1,005	
対H30比	76%	78%	66%	78%		82%	78%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

## 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歳以上高年齢者）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。
- ②担当者制対象者や窓口での相談者に声かけし、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、面接を予定している求職者に対する支援を行いました。また、初回講習において、これら面接に対する支援について積極的に周知を行いました。
- ③60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内容の文面を印刷したハローワークカードを交付し、就職意欲を喚起し、就職件数の増加を図りました。
- ④「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、情報提供を行い、就職件数の増加を図りました。
- ⑤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。
- ⑥雇用保険受給者の早期再就職の促進、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の来所勧奨、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、面接会に積極的に参加するよう案内チラシを活用した呼びかけを行い、早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。
- ⑦コロナ禍における「企業説明会&面接会」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。
- ⑧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した求人の確保を積極的に行いました。
- ⑨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）を周知し、就職氷河期世代求人を確保しました。
- ⑩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求職者からの、「求人に関する情報を増やせないか」等の意見から、求人充足会議の実施方法を見直し、求人内容の明確化の推進、事業所見学等を実施することで求人及び事業所についての情報収集を図りました。
- ②職業相談の充実を図るため、職業相談担当職員に対し、応募書類添削業務研修を行うとともに、職業相談時における求職者に対する相談方法、及び紹介に結びついた好事例を共有するための意見交換会を実施しました。
- ③介護系訓練の受講者増加を図るため、富山県技術専門学院砺波センター・介護サービス科の説明会・見学会を開催しました。職業訓練の受講者数を増加させるため、職業訓練の受講者増加を図るためのリーフレットを作成、配付を開始しました。
- ④求職者向けにハローワークでの支援メニューを周知するリーフレットを作成、配布を開始しました。また職業相談窓口においてハローワークの住所、電話番号等を周知するための名刺サイズのカードがあれば良いとの意見から、ハローワークの住所、電話番号、業務取扱時間、休日に加え、ハローワークインターネットサービスのQRコードを掲載した名刺サイズのカードを作成し、配付を開始しました。

## （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4年度も引き続き求職者担当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。
- ②令和4年度も引き続き訓練説明会への参加勧奨をより積極的に行い、参加者を増やすことにより、訓練受講者の増加を図ります。
- ③看護、介護、保育、建設等の人材不足分野の求人を提出している事業所に対し、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。

## （4）その他業務運営についての分析等

- ①新規求職者が減少傾向にあり、相談件数も減少しているため、週刊求人情報の設置場所の増加や、新規利用者取り込み用の案内作成を行い、幅広くハローワークでの支援メニューを周知して行きます。
- ②職業相談担当職員間で模擬面接の手法の共有化をすすめているため、模擬面接による個別支援をより積極的に働きかけます。
- ③求職活動に課題を抱える求職者に対する支援を行うための事例検討会を企画・開催し、職業相談部門で情報を共有することで、求職者の就職促進を図ります。
- ④オンラインハローワーク紹介が可能となったことから、利用者に対し求職者マイページの開設を積極的に勧奨します。また、オンライン自主応募の実績はまだ少ないですが、オンライン自主応募で紹介不調を繰り返している求職者に、ハローワーク窓口での相談を促し、就職に向けての必要な支援を提供します。
- ⑤当所では利用者へのサービスを主に1階にて実施していましたが、令和3年度の庁舎修繕に伴うレイアウトの見直しを行い、雇用保険課を2階へ移したことで、1階待合室の混雑が緩和され、十分なサービスを実施できる環境が整いました。

2 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	公的職業訓練修了3か 月後の就職件数	
令和3年度実績	2,019	1,622	540	102.4%	154	5,558	1,058	119	
過去3年度平均	2,349	1,839	613	113.0%	107	5,592	1,180	131	
R2年度実績	2,041	1,569	577	108.7%	107	5,135	1,024	102	
対 R2 比	98%	103%	80%	94%	124%	108%	103%	116%	
R1年度実績	2,388	1,815	614	111.5%		5,472	1,205	151	
対 R1 比	84%	89%	76%	91%		101%	87%	78%	
H30 年度実績	2,618	2,134	649	117.8%		6,170	1,310	141	
対 H30 比	77%	76%	71%	86%		90%	80%	84%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

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新型コロナウイルス感染拡大防止の制約があるなか、求職者の就職を促進するため、求職者に専属の担当者を決めて各種個別支援サービス（マッチング、求人情報の提供、応募書類の添削指導や模擬面接の実施、等）を積極的に提供しました。（令和3年度246人、令和2年度306人）
- ②求職期間が長期化しそうな求職者等の早期就職ができるように、求職者の状況を共有し方針を決定するQC会議（求人充足及びケース会議）を積極的に実施しました。（令和3年度22回、令和2年度8回）
- ③求人充足を促進するため、求人に専属の担当者を決めて各種個別支援サービス（求人内容見直し、マッチング、管理選考（会社説明・面接会）の開催等）を積極的に提供しました。（令和3年度71件、令和2年度31件）
- ④無効となった求人について、電話により充足状況を確認するサービスを実施しました。
- ⑤高校3年生の生徒の職業意識の啓発、企業情報を提供するために、「高卒求人企業説明会 in ひみ」を開催しました。（令和3年度1回）
- ⑥人材不足が続く福祉関係等の求人等は会社説明・面接会を開催し、充足に努めました。（令和3年度6回）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①早期求人充足を図るため、新型コロナウイルスの感染防止対策を行い、事業所訪問や会社説明・面接会を開催しました。
- ②高校3年生を対象とした企業説明会「高卒求人企業説明会 in ひみ」の参加企業を増やすため及び生徒、保護者、事業所が新型コロナウイルスに不安なく参加できるようにするため、氷見市ふれあいスポーツセンター内の従来の会場を広い会場に変更して開催することができました。

（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 事業所サービスの向上のため、会社説明・面接会及びツアー型会社説明・面接会を積極的に開催してまいります。
- ② 求人者、求職者サービスの向上を図るため、職員一人ひとりのさらなる資質の向上に努めます。
- ③ 雇用保険受給者の早期再就職支援の充実を図ります。
- ④ ハローワークシステムの刷新のメリットをさらに求人者・求職者に説明してまいります。

（4）その他業務運営についての分析等

- ①労働行政の各種サービスを積極的に周知してまいります。
- ②氷見市、氷見商工会議所、氷見高等学校等と連携を図ってまいります。

2 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		
令和3年度実績	804	571	229	97.3%	50	1,687	378		
過去3年度平均	874	581	258	105.0%	47	1,763	407		
R2年度実績	722	484	213	99.6%	47	1,460	334		
対R2比	111%	117%	105%	97%	106%	115%	113%		
R1年度実績	913	591	276	101.1%	-	1,802	424		
対R1比	88%	96%	82%	96%		93%	89%		
H30年度実績	987	667	284	115.2%	-	2,028	464		
対H30比	81%	85%	80%	84%		83%	81%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

## 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。支援対象者に対する支援にあたっては、就職支援検討会議において複数の職員等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、求職者担当者制の対象者を積極的に取り込み、マッチングによる情報提供や応募書類の丁寧な作成指導、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、求人者に対し「事業所PRシート」の作成や画像情報の取り込みなど、求人者マイページを効果的に利用する方策を積極的に提案し、求人票と併せて提供することで、求職者の事業所理解に働きかけました。
- ・ 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を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。
- ・ 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。
- ・ 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。

## （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 「サービスご案内」や「支援メニューリーフレット」を見直し、正面玄関外や庁舎内に配架して、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の向上を図りました。また、雇用保険の受給資格がない離職票を発行する際に添付するリーフレットについても、ハローワークの様々な支援サービスやハローワークインターネットサービスで求職申し込みができることを紹介するなど見直し、一人でも多くの求職者にアプローチできるよう取り組みました。
- ・ 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。
- ・ 職員による事業所訪問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への案内周知について職員間で共有を図りました。
- ・ 待合フロアの感染症対策も兼ね、待合椅子の間引きスペースと待ち時間を有効活用できるよう、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」「書類選考なし」求人を取りまとめて、閲覧用ファイルを作成し配置しました。

## （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を勧めるとともに、両マイページへ情報発信をし、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、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12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、開催にかかる課題の振り返りを行いながら、令和4年度においても連携を密にし積極的に実施していきます。

## 2 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
令和3年度実績	1,229	980	375	101.1%	55	3,529	618
過去3年度平均	1,338	1,026	394	108.8%	49	3,000	620
R2年度実績	1,187	850	378	100.4%	49	2,818	518
対 R2 比	103%	115%	99%	100%	112%	125%	119%
R1年度実績	1,333	1,034	378	111.8%	—	3,044	635
対 R1 比	92%	94%	99%	90%	—	115%	97%
H30 年度実績	1,493	1,193	426	111.4%	—	3,137	708
対 H30 比	82%	82%	88%	90%	—	112%	87%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。