

厚生労働省和歌山労働局発表
令和2年11月25日（水）

担 当	厚生労働省和歌山労働局		
	職業安定部職業安定課		
	課長	三	博己
	課長補佐	林	千人
電話	073(488)1160		

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 《令和元年度結果》《令和2年度目標設定》

和歌山労働局（局長 池田 真澄）は、ハローワーク利用者である求職者及び求職者の視点に立った中長期的な就職支援強化のため、継続的な業務改善の取組を平成27年度より実施しており、今般、当該取組にかかる令和元年度の結果及び令和2年度の目標設定を、別紙のとおり公表いたします。

別紙1「ハローワーク就職支援業務報告（令和元年度）」

別紙2「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」

参考「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）」

令和元年度の結果を踏まえ、ハローワークの業務改善を行い、人材確保や早期就職を促進するためマッチング機能を強化し、更なるサービスの向上に努めてまいります。

ハローワーク和歌山 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、昨年度に引き続き職業紹介サービスの原点に立って業務に取り組みました。具体的には、求職者が求めている求人（イ. 自分ニーズに合った求人、ロ. 適法で安心して応募が出来る求人、ハ. 求人条件及び仕事内容等が正確で明確な求人等）の確保を重要視し、求人受理時において、違法性の確認や分かりやすい仕事内容の記載指導に力を入れるほか、事業所画像情報や求人者が求めている人材像などの情報を積極的に収集しました。これらの求人や事業所管理情報については、紹介窓口において、求職者に対して積極的に提供し、ニーズを確認しながら、一人でも多くの求職者に的確な紹介が出来るよう取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談技法の向上のため、キャリアコンサルティング資格取得に係る本省研修、関西ブロック研修及び和歌山労働局研修に積極的に職員を送り出し、結果、1名の国家資格取得者を輩出しました。

また、職員の資質向上のための各種職員研修（イ. 若手職員等紹介部門・求人部門研修、ロ. 労働基準監督署との共同研修、ハ. 全職員を対象とした業務改善の取組研修等）を推進しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 受理した求人の応募状況の把握と応募者がいない場合のフォローアップの的確な実施は、安定所の求人者サービスへの信頼性の維持確保のため、求人関係業務の中にあっても特に重要度が高いものであることから、求人充足サービスの具体的な実施手順を定めた「求人充足サービス実施要領」を策定し、効果的効率的な業務運営を実施しました。具体的には、受理した求人に係る紹介状況の把握のタイミング、フォローアップの対象とする求人の基準、フォローアップの内容や方法を定め、実施しました。

② 求職者が自分に合った応募先の決定や採用に結びつけるためには、色々な準備が必要であり、それを的確に行ってもらえるよう求職活動の

段階から就職までの流れを記載したリーフレットを作成しました。そのリーフレットを示しながら、自己理解や事業所理解、応募準備の大切さを説明し、自分に合った就職を目指してもらえよう支援しました。

(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2年度から厚生労働省において「就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づく各種施策を実施することに伴い、当所においても令和2年1月16日に設置した「正社員チャレンジコーナー」(就職氷河期世代就職支援コーナー)において、雇用環境の厳しい時期に就職活動を行ったものの、現在、不本意ながら不安定な仕事に従事している方など(いわゆる就職氷河期世代の方)を対象に、安定した雇用に結びつけられるよう専門的な就職支援を実施していきます。具体的には、担当者制によるキャリアコンサルティングを含めたきめ細かな職業相談、就職氷河期限定求人や歓迎求人の情報提供、応募書類の作成サポート・模擬面接及び就職準備のための各種セミナーの開催等に取り組んでいきます。
- ② 求職者のほとんどが、応募先事業所やその仕事内容について不安を抱え求職活動を行っています。このため、求職者の中には、いきなり面接等の応募に躊躇する者も多く、紹介にいたらないケースがあります。これらの問題を解消するため、引き続き、事業所と求職者の双方から好評であります「気軽にトークウイーク」(個別企業・求人説明会)のようなイベントを出来る限り、開催していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者の動向をみると、45歳未満の若年層の割合が低下する一方、60歳以上の高年齢者の割合が年々高くなっています。また、事業所における人材確保において高年齢者の労働力の活用は重要な課題となっています。これらの状況から、当所に設置している生涯現役支援窓口における高齢者に対する就労支援は、ますます重要なものとなっていることを認識し、業務運営を進めていきます。

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 受給者等 の就職件 数	障害者の 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	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	5,655 件	5,604 件	2,004 件	41.6%	51.1%	244 件	342 件	94.2%	16,506 人	2,682 件	1,531 件	106 件
目標	5,551 件	5,618 件	1,821 件	45.4%	53.3%	213 件	330 件	92.7%	16,995 人	2,823 件	1,533 件	105 件
目標達成率	101%	99%	110%	91%	95%	114%	103%	101%	97%	95%	99.9%	100%

※ 「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

ハローワーク新宮 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

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、認定日における情報提供ときめ細かな相談に努め、早期再就職のメリットやセミナーの受講勧奨に積極的に取り組みました。

若年求職者が減少している中で、管内の新宮市が「生涯現役促進地域連携事業」の委託を受け、高年齢者の雇用促進と地域の活性化を図る取り組みを始めたため、ハローワークとして管内の事業所情報や求職者について情報提供を行うとともに、就職面接会やイベント情報の共有を行いました。

職員による事業所見学により、管内事業所の事業内容の理解を深めるとともに、事業主との顔の見える関係の構築を行いました。また、求人事業所の画像情報等の収集を積極的に行うとともに、ミニ選考会や会社説明会の開催を促進しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステムの刷新に伴い、所内各部署や来所者端末機の配置を変更するとともに、総合案内（受付）の機能を強化し、来所者に対するサービスの向上を行いました。具体的には、総合案内において来所者に担当部署への受付カード（番号札）を配付し、担当部署からその番号により呼び出しを行う流れを作りました。失業認定日の来所者についても、認定用受付カード（番号札）を配付し、給付窓口での手続き終了後は、当カードを用いて引き続き職業相談窓口で呼出しを行い、全員相談を実施しました。すべての窓口において受付番号による呼出しを行うことにより、個人情報保護の観点からも来所者に対するサービスの向上が図られたものと思料しています。

また、レイアウト変更により、空きスペースでの個別相談ブースの設置や、会議室を有効活用した会社説明会やミニ面接会の開催を積極的に実施しました。

システム刷新後は来所者端末の利用方法をわかりやすく説明するとともに、積極的な相談窓口への誘導を勧め、応募状況の確認やハローワークサービスの周知等情報提供の充実を行いました。

さらに、ハローワークのサービスメニューや月間行事について、地元新聞社や図書館等へ情報提供を行うことにより、潜在的求職者に対するハローワークの利用を促進しました。

(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

女性の活躍推進及び年齢層に応じた支援、また、求人充足対策を図る必要があることから以下の取組を強化していきます。

- ① 若者に対するハローワークサービスの周知・広報を積極的に展開し、地方自治体や地方報道機関に対しイベント情報の発信に取り組んでいきます。
- ② 女性や高齢者に対し求職者担当者制による個別相談により就職支援の充実を行っていきます。
- ③ 「就職氷河期世代」対象の求人の確保を図り、当該求職者に対し、求職者担当者制による個別支援を実施していきます。
- ④ 人手不足分野に係るマッチングや会社説明会を積極的に開催していきます。
- ⑤ 管内においては少子高齢化が進行しており、高齢者の求職者が増加しているため、求人事業主に対して、高齢者を積極的に採用するための意欲喚起や多様な働き方を推進する取り組みの周知を強化していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

働き方改革関連法やハローワークの取組みについての周知・広報については、管内の地方自治体との連携強化を図り、定期的な会議等を開催するとともに、地方自治体の広報媒体を利用し、施策の周知を強化していく必要があります。また、地方自治体の要請に基づく各種施策に積極的に協力していくことも重要となっています。

三重労働局尾鷲所及び熊野出張所とは、労働市場圏を共有する地域であるため、情報の共有や所の運営状況の把握が重要であります。このため、定期的な連絡会議の開催や合同研修会を実施するとともに、Uターンフェア等の合同面接会においても情報提供を共同で実施していく必要があります。

労働基準監督署との連携強化を図り、大量雇用変動や労働基準法違反、障害者虐待事案等の情報に基づき、合同による調査や情報の共有を図りながら、早期解決に取り組んでいく必要があります。

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 者等の就職件 数	正社員就職件 数	正社員求人数		
実績	1,137 件	1,004 件	293 件	33.7%	58.6%	48 件	374 件	2,077 人		
目標	1,257 件	1,093 件	274 件	38.7%	60.6%	39 件	445 件	2,196 人		
目標達成率	90%	91%	106%	87%	96%	123%	84%	94%		

※ 「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

ハローワーク田辺 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

就職件数の向上に関する取組では、求職者担当者制における支援台帳に給付制限中の呼出し、各種セミナーの受講勧奨、応募書類の添削、面接指導等を追記するなど実施項目の見直しを行い、支援対象者190名に対し141名が就職と一定の効果を上げることができました。

求人充足の支援として、求人充足会議を毎週木曜日に開催し、新たに2週間及び1カ月後の紹介状況の進捗確認を追加するとともに、求職者に対するDM等の情報提供による積極的なマッチングを実施した結果、対象81事業所について39件の充足となりました。

また、就職開拓の取組みとして、管内の自治体等が主催するイベント事業にハローワーク出張相談コーナーを設置し、ハローワークを利用していない方を対象として、管内の求人状況、ハローワークの各種支援メニューの情報提供等を10名（男子4名・女子6名）に行い、うち女子1名の就職申込という成果がありました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員を対象とした総合評価及びPDCAサイクルに関する研修及び労働基準法の知識の習得を目的に田辺労働基準監督署長を講師に招いた研修や職業相談部門の職員を対象にした雇用保険の再就職手当、認定日マッチング、就職申込で注意する点等をテーマにした研修の実施により、資質の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

毎年5月から6月に梅収穫関連の求人募集が集中するため、求人情報端末の画面に「梅臨時求人」に特化したボタンを設定し、求職者に広く周知することにより、地場産業である農園・農家の人材確保支援に取り組みました。

就職率の向上を図るため、従来の就職支援に加えて、求職者が応募を希望する事業所等に応じた実践的な模擬面接に取り組みました。結果として35名に実施し、13名が採用に至り、利用した求職者からも、自分の強みがわかり自信を持つことができ、本番の面接に向けて役立つ等の意見があり、好評を得ました。

安定所内で実施する企業説明会については、参加希望があった事業所の単独での実施に加え、能動的に窓口、電話等で参加勧奨を行い、3～4社による合同の説明会も実施しました。企業説明会の広報を求人情報誌、所内掲示、各窓口でのパンフ配付等、幅広く実施するとともに、当日の失業認定が終わったあと雇用保険受給者を会場へ誘導することにより参加者の確保に取り組みました。

公的職業訓練の利用勧奨を目的に一般求職者及び雇用保険受給者に対し、職業訓練施設の担当者から個別に訓練内容等の詳細な情報を提供する職業訓練説明会を開催しました。また、職員による公的職業訓練施設の見学会を実施し、職業訓練に関する理解を深めました。

(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

求人充足率が前年比1.4ポイント減少し、求職者の希望条件とのミスマッチが大きいため、正社員求人の確保や求人条件緩和に向け、より一層電話や郵送及び訪問を行い、求人者に対して能動的に働きかけを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

ハローワーク内で実施する企業説明会や各種相談会などの行事予定が来所者等に周知不足であったことから、イベントカレンダーを毎月作成し、所内掲示や窓口での配付に加え、求人情報誌に掲載したことにより広く周知を図ることができました。

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 特記事項

--

4 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	1,784 件	1,703 件	679 件	37.7%	56.1%	122 件	3,897 人	732 件		
目標	1,919 件	1,837 件	643 件	43.0%	58.2%	126 件	3,739 人	751 件		
目標達成率	92%	92%	105%	87%	96%	96%	104%	97%		

※「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

ハローワーク御坊 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

○ 潜在求職者のハローワーク利用促進への取組

当所では、求職者の減少が続く中、就職件数、充足件数等の目標達成に向けては、潜在求職者の利用促進が最重要課題と捉え、各自治体へのリーフレットの配架及びポスターの掲示依頼、求人一覧表へのサービスメニューの添付、ハローワーク出張相談等を実施しました。

また、ハローワークに親しみを持ってもらうことを目的として、マスコットキャラクターを作成し、地方紙への記事掲載など幅広く広報活動を行いました。

○ 求人充足、人材確保等、求人者サービスの強化への取組

企業説明会を積極的に開催し、参加事業所から高い評価を受けました。

（開催28回、参加事業所数71社、参加求職者200名、延べ面談件数252件、紹介件数35件、就職件数25件）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、「業務の進捗管理」に関する研修を全職員を対象に実施し、PDCAサイクルによるハローワークサービスの向上について理解促進を図りました。また、労働関係法令及び雇用保険法等の相互理解に資する目的で、御坊労働基準監督署及びハローワーク湯浅との合同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

(1) の取組に加え、雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、個人ごとに受給状況や相談状況等を記録した管理表を作成することにより給付制限中の相談の充実を図りました。

(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

当所においては、正社員等の良質な求人の確保が課題となっているため、所内で開催する企業説明会への参加にあたり、正社員の求人事業所を優先することとし、非正規求人の事業所に対しては、そのメリットを丁寧に説明し、正社員求人への転換の推進に取り組みました。

(4) その他業務運営についての分析等

障害者の就業支援の取組において、毎月開催の障害者就業・生活支援センターとの連絡会議に令和元年度6月より管内の特別支援学校の進路指導教諭にも参加いただき、より一層情報の共有を図りながら職場定着指導等を実施しました。
若年者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」の認定勸奨に取り組んだ結果、中紀地方では初めてとなる企業認定に至りました。

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 (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 給者等の就 職件数	正社員求人 数	正社員就職 件数				
実績	864 件	673 件	219 件	36.2%	59.4%	42 件	1,228 人	291 件				
目標	894 件	692 件	244 件	41.6%	59.9%	39 件	1,185 人	307 件				
目標達成率	96%	97%	89%	87%	99%	107%	103%	94%				

※「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

ハローワーク湯浅 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

- i 雇用保険受給者の早期再就職の促進
- ii 求職者の窓口誘導の強化
- iii 就職支援セミナーへの参加勧奨
- iv 求人記載内容の充実
- v 利用者に対する接遇

雇用保険受給者各々に再就職手当試算表の配布、総合案内においての窓口誘導、就職支援セミナーの能動的受講勧奨（受講率7.9%増）など、求職者・求人者へのサービス向上に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員等の知識・意識・職業紹介等技法・接遇の向上を図るため、若手職員に対する職業紹介業務研修や御坊所及び御坊監督署との労働関係法令に関する合同研修、再任用職員による職員管理研修を実施しました。また、接遇・個人情報漏えい防止に関する自己診断チェックリストを毎月実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

サービス改善・業務改善について、以下のとおり取り組みました。

- i 所内掲示物の充実。
- ii 総合案内の設置場所を変更して利用者の導線の改善。
- iii 求人条件緩和指導に応じて、内容を改善した求人を玄関入口に掲示してPR。
- iv ミニ管理選考の充実。

v 管内の地方自治体等にハローワーク利用促進のためのポスターの掲示とリーフレット及び求人情報誌の配置。

(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

利用者サービス向上のため、職員・相談員研修の充実を図るとともに、潜在求職者等未利用者の掘り起こしのための広報・PR活動を強化します。

求人者サービスのための管理選考・ミニ面接会等の強化に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

少子・高齢化が進む中、管内人口が毎年約1,000人減少しており、新規学卒者を中心とした定住促進が重要と考えます。

ハローワークシステム更改にかかる求人受理(新規・更新)に関しては、事前の準備を行った結果、滞りなく乗り切ることができました。

更改により求職票・求人票の確認内容が増えましたが、利用者の方にご不便をお掛けすることのないよう、迅速な事務処理を行ってまいります。

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	公的職業訓練終了3か 月の就職件 数	正社員求人数	正社員 就職者数					
実績	913件	942件	252件	33.1%	58.9%	41件	2,765人	352件					
目標	949件	990件	208件	38.2%	60.5%	30件	2,763人	373件					
目標達成率	96%	95%	121%	86%	97%	136%	100%	94%					

※ 「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

ハローワークかいなん 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

求職者及び求人者サービスを充実させるため、担当者制による個別支援の強化を図るとともに、就職件数の目標達成に向け、毎月の目標に対する進捗管理を実行し、定期的な改善策等の検討や職員研修（就職に結びついた好事例の情報共有や紹介技法、手法等のスキルアップを図る）を実行し、マッチングの強化に取り組みました。

また、雇用保険受給者の早期再就職への取組みとして、緊要度及び求職者のニーズ等把握のための求職者アンケート「再就職支援受給者アンケート」への改訂や再就職手当の周知及び再就職意欲喚起のための再就職手当シュミレーション「ハローワークでは、あなたの再就職を応援しています」シールを作成し、受給資格者証カバーに貼付し再就職への意欲喚起を実行しました。

更に、正社員求人数の目標達成に向け、求人受理時において、雇用形態を始めとする求職者の条件面の希望についての説明と見直しの提案を、求人更新時においては、条件の見直し案内文の配付とともに求人条件緩和の提案を実行し、正社員求人の確保（正社員への切り替えを含む）に取り組みました。

公的職業訓練修了者の再就職促進については、職業相談部門が一体となり、求職者の態様に応じた職業相談を展開し、訓練受講前のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施（訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業活用した訓練受講前のジョブ・カード作成支援を推進）を積極的に行いつつ能動的な受講の働きかけを重点的に実行しました。

公共職業訓練（離職者訓練）においては、受講当初から積極的な支援を行うことにより、ハローワークへの誘導機会を確保し、就職支援を行いました。また、求職者支援訓練においては、全ての指定来所日を活用した積極的な就職支援を重点的に実行しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

定期的（月に1回）に研修会を開催し、業務進捗状況、個人情報漏えいの防止及び倫理規定など職員等の資質の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

年度当初に職員・相談員会議を開催し、マッチング業務・総合評価の趣旨について全員に説明の上、共通認識化し、利用者ニーズに応える為、より画一的な緊要度判定表の作成、給付制限対象者のマッチング支援、求職者担当者制による支援、求人充足会議開催要領、求人者担当者制による支援について基準の定着と進捗管理の実行に取り組みました。

また、ハローワークかいなんの広報、各種就職支援内容及び求人情報等を掲載した「就職情報」を毎月発行し、海南駅への配架並びに市町及び各関係機関への配付により、ハローワークかいなん及びワークサロンかいなんの利用勧奨に取り組みました。

更に、管内求人を基にした「求人情報一覧」及び「ピックアップ求人情報一覧」を創刊し、定期発行及び配付による求人充足サービス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・業務改善の取組について

求人充足・人材確保等求人者支援の充実のため、ユースエール認定企業の確保、事業所PRシートの拡充、管理選考及びミニ面接会の定期開催等、求人充足のための事業所支援サービスの充実に取り組みます。

また、求職者に対する就職支援の更なる強化として、求職者の態様に応じた「模擬面接」「応募書類作成支援」を実施するとともに、ハローワーク利用促進のための広報活動を継続し、未利用者等の掘り起しを行うことにより、求職者に対する就職支援の更なる強化に取り組みます。

更に、海南省との雇用対策協定に基づく実施事業を連携して実行し、地元企業PRに取り組み、将来的に地元へのUターン就職の促進に取り組みるとともに、県外からのU・I・Jターン就職の促進に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内求職者の県外及び管外への就職割合が高く、(就職件数に占める管外・県外への就職者の割合が54.4%) また、充足数に占める管外・県外からの充足数の割合が高割合(51.6%)であるため、上記(3)の取組みを実行することにより、充足率の向上と管内求職者の地元就職の促進に取り組みます。

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 特記事項

--

4 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 終了3か月の就 職件数	正社員 求人数	正社員 就職者数		
実績	871 件	688 件	238 件	35.6%	59.0%	43 件	1,611 人	400 件		
目標	819 件	610 件	196 件	36.2%	62.5%	23 件	1,630 人	400 件		
目標達成率	106%	112%	121%	98%	94%	187%	98%	100%		

※ 「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

ハローワーク橋本 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、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、個別にマッチングした求人情報を提供する取組を行うこととしました。そのため、求職者ニーズを的確に把握するため認定日に来所されるすべての雇用保険受給者と職業相談を実施しました。

また、再就職手当の活用が効果的であることを個々の求職者に応じて説明の上、計画的かつ効率的な就職活動の進め方を中心に相談しました。

具体的には、雇用保険受給資格の決定時に、再就職手当制度の説明を行うことや、求職者個別にマッチングした求人情報を早期に提供し、来所勧奨、職業相談への誘導を図り、特に給付制限中には、再来所を勧奨しマッチングした求人情報により職業紹介に繋げました。

これらの取組により令和元年度は、目標就職件数 334 件に対して実績 425 件と 127%の目標達成率となりました。

また、生活保護受給者等の就職件数についても重点に取組み、自治体の制度とハローワークの就職支援について、自治体や関係機関との円滑なチーム支援に取組み、目標就職件数 39 件に対して実績 45 件と 115%の目標達成率となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

窓口対応の基礎を再認識するため、求人者、求職者とより良いコミュニケーションを図るための接遇研修や、職業訓練や再就職手当を活用した効果的な就職支援を推進するための研修を実施しました。

また、会社情報や仕事内容を具体的に把握するため、会社説明会や会社見学会を実施して知識向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者の応募を促進するため、求人票や企業の情報を補完する画像情報や「企業 PR シート」の提供を行うほか、求人者が求職者に直接、情報発信できる会社説明会の実施に取組みました。実施にあたっては、予約や待ち時間などの求職者の負担、多忙な求人者の負担軽減を図るため、個別面談形式から集団講義形式とし、30 分程度の説明会を取り入れました。

参加者からは、緊張せず気軽に参加しやすい、会社を身近に感じられた。特に、スライドや動画を使用した説明がわかりやすかったと好評を得ました。

また、管内には、地元産業や誘致企業などの「ものづくり企業」や介護・福祉施設も多いことから、スキルアップされた人材確保や、就職可能性の拡大、賃金アップなど、より良い雇用条件の実現に資することが期待される職業訓練の受講を促進するため、機械加工、CAD・NC 技術など「ものづくり」の技術が習得できるポリテクセンターや介護訓練施設などによるハロートレーニング（公的職業訓練）説明会を実施しました。

参加者からは、「ポリテクセンターを初めて知った。」、「DVD 視聴により職業訓練の内容がよくわかった。」、「いろいろな介護があることがわかった。」などと就職先のイメージが広がったと好評を得ました。

（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

集団講義形式による会社説明会やハロートレーニング（公的職業訓練）説明会が、求人者、求職者の双方に対して効果的であることがわかりました。

求人者がわかりやすく情報を発信し、求職者がより多くの企業情報を収集することにより、応募の機会を促進するため、定期的に会社説明会が実施できるよう取り組んでまいります。

また、実施にあたっては、スライドや動画、DVD 視聴による説明会が、参加者から特に好評であったことを求人者に周知し、より効果的な会社情報の発信に取り組んでまいります。

（4）その他業務運営についての分析等

当所では、子育て中の求職者を支援するマザーズコーナーを設置しています。今年度は 438 人の新規登録者があり（前年度 436 人）、正社員を希望する方や扶養の範囲内で働きたい方など多様な求職者ニーズに応じたきめ細かな就職支援を行った結果、就職件数は 189 件となりました（前年度 191 件）。

そのほか、55 歳以上の高年齢者が有効求職者の 31.8%を占め、そのうち 61.0%がパートタイム就職を希望しています。

このため、今後は、子育て中の方や高年齢者の多様な求職者ニーズと求人のマッチングを強化するとともに、企業に対して、働き方改革出張相談を利用するなど、多様な働き方に理解を求める周知広報を行い、就職促進に取り組んでまいります。

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	生活保護受給者 等の就職件数	正社員求人数	正社員 就職件数				
実績	1,203 件	1,003 件	425 件	40.5%	51.1%	45 件	1,846 人	500 件				
目標	1,168 件	954 件	334 件	42.7%	53.8%	39 件	1,920 人	497 件				
目標達成率	102%	105%	127%	94%	94%	115%	96%	100%				

※ 「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

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

和歌山公共職業安定所

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)	5,422件	<ul style="list-style-type: none"> 職業相談窓口の利用促進 職業相談件数年間64,000件以上 能動的なマッチングの実施による応募動奨 職業紹介件数年間18,000件以上 職員による双方向性の求職者担当者制による就職支援 就職件数年間125件以上
	充足件数(常用、受理地ベース)	5,484件	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な求人充足会議の開催 毎週1回開催 選定求人件数 1回につき5件 事業所画像情報の収集 収集件数毎月3件以上 管理選考、ミニ面接会の開催 年間開催回数25回以上 求人担当者制による充足支援 支援求人件数年間210件以上
	雇用保険受給者の早期再就職件数	1,825件	<ul style="list-style-type: none"> 資格決定後早期段階における求人情報の提供 求人情報提供件数年間4,000件以上 就職支援セミナーへの誘導 誘導率定員の80%以上 早期就職支援コーナーでの就職支援 支援対象者年間200人以上 給付制限中の者に対する来所動奨による就職支援 来所動奨による年間相談件数350件以上 「再就職手当」、「就業促進定着手当」の周知徹底による活用促進 常時実施
補助指標	紹介率	前年度実績以上(98.4%)	<ul style="list-style-type: none"> 求人充足会議の開催 求人担当者制による充足支援 正確で明確な求人の受理 常時実施 求職登録者への能動的なマッチングによる応募動奨 常時実施 求職者担当者制による就職支援 雇用保険受給者に対する初回講習会での就職意欲の喚起 毎回実施
重点指標(※)	生活保護受給者等の就職件数	198件	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体との連携による適切な支援対象者の選定 地方自治体と連携のための一体的実施施設への訪問年間45回以上 支援対象者数年間295人以上 担当者制による個別支援の実施 マッチング求人提供件数年間8,000件以上 紹介件数年間600件以上 就職後の職場定着支援等フォローアップの実施 フォローアップ実施件数年間450件以上 就労1ヶ月後の定着率75%以上
	障害者の就職件数	前年度実績以上(342件)	<ul style="list-style-type: none"> 労働、福祉、医療等とのチーム支援 支援対象者年間144件以上 うち就職件数年間80件以上 関係機関とのケース会議開催による就職支援の実施 ケース会議案件年間48件以上 障害者就職面接会開催による就職支援 9月開催
	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	335件	<ul style="list-style-type: none"> 支援対象者への積極的なマッチングの実施、人材不足分野への就労の可能性も含め、年間求人情報提供数1,000件以上。 個別支援セミナー、または、氷河期限定求人等を対象とした面接会を毎月1回以上開催。
	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%	<ul style="list-style-type: none"> 重点支援対象者に対する就職実現プラン作成による就職支援 支援対象者年間197人以上 各種情報提供等を行うマザーズセミナーの開催 毎月1回 マザーズコーナー利用者に対する求人情報の提供 提供件数年間5,000件以上 子育てと仕事が両立し易い求人・事業所情報や保育関連サービスの提供 常時実施
	正社員求人数	15,609件	<ul style="list-style-type: none"> 正社員求人確保のための事業所訪問の実施 訪問回数年間850件以上 うち受理数530件以上 求人受理時等における非正規雇用求人の正社員求人への転換動奨 常時実施
	正社員就職件数	2,450件	<ul style="list-style-type: none"> 正社員就職のメリットを説明した正社員求人への応募動奨 正社員求人への職業紹介件数年間10,000件以上 正社員ピックアップ求人提供による正社員求人への応募動奨 正社員ピックアップ求人選定件数毎週3件以上 正社員就職を希望している求職者に対するキャリア・コンサルティングの視点を取り入れた担当者制による支援の実施 常時実施
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	107件	<ul style="list-style-type: none"> 適切な支援対象者を選定し就職支援を実施 支援対象者年間144件以上 支援対象者へのマッチング実施 マッチング求人提供件数年間300件以上

※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

新宮公共職業安定所

	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)	1,111件	<ul style="list-style-type: none"> 相談窓口への利用促進を図り、求職者ニーズに応じた職業相談を実施 能動的マッチングによる応募動奨 紹介後、採否不調となった者へのフォローアップの実施 求職者担当者制による個別支援を実施
	充足件数(常用、受理地ベース)	979件	<ul style="list-style-type: none"> 職業相談部門において、毎日、新規受理求人の回覧による情報共有、マッチングの実施 求人充足会議を開催し、効果的な求人充足サービスを実施 事業所画像情報や求人履歴項目以外の補助情報の収集、公開 事業所説明会やミニ選考会の実施
	雇用保険受給者の早期再就職件数	274件	<ul style="list-style-type: none"> 認定日全員相談を実施時、マッチングによる選定求人の手交による応募動奨 給付制限中の方に対し、能動的に求人情報提供や来所動奨を実施 各種セミナー、事業所説明会、ミニ選考会への参加動奨 「再就職手当」、「就業促進手当」の周知を徹底し、早期再就職の促進を実施
補助指標	紹介率	81.3%	<ul style="list-style-type: none"> 能動的マッチングによる求人情報の提供、応募動奨を実施 雇用保険受給資格決定の求職申込時におけるマッチングによる選定求人を手交し、早期応募を動奨 職業紹介時、求職者の希望条件を的確に把握するとともに、応募求人以外に希望条件の類似する求人情報の提供を行い、求職者ニーズに合わせた「複数紹介」の実施
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	54件	<ul style="list-style-type: none"> 事業主、求職者双方へ、特開金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の周知を行い、事業主には「就職氷河期世代歓迎求人」等の提出を動奨するとともに、当該求人について、対象求職者への積極的なマッチングによる情報提供、応募動奨を実施 求職者担当者制による個別支援を実施
	正社員求人数	2,066件	<ul style="list-style-type: none"> 庁舎内に、「正社員求人情報コーナー」の設置や正社員求人に特化した「求人一覧表」を作成するなど、事業主に対し正社員求人提出のメリットや支援強化について周知し、正社員求人の提出動奨を実施 管理課(適用)との連携により求人窓口への誘導を行い、求人依頼を実施 地方新聞等の掲載求人(正社員求人)に対し、事業所訪問による新規求人開拓を実施
	正社員就職件数	360件	<ul style="list-style-type: none"> 月1回、正社員求人に特化した求人一覧表(管内版、管外版等)を作成し、情報コーナーでの配布やマッチングによる選定求人のDM送付時に同封するなど求人選択の幅を広げた応募動奨を実施 各種セミナーの参加動奨や職業訓練の受講動奨によるスキルアップの促進を実施 窓口相談において、応募書類の添削指導などの個別支援サービスの実施

※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

田辺公共職業安定所

	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)	1,786件	求職者ニーズの的確な把握。求職者担当者制、積極的なマッチングの実施及び求人情報の提供に取組み1,786件を目指す。
	充足件数(常用、受理地ベース)	1,725件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集、事業所訪問による求人開拓に取組み、1,725件を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	644件	給付制限中の呼び出し相談の強化や認定日における全員面接を実施し644件を目指す。
補助 指標	紹介率	95.5%	求人票記載内容の充実、求職者ニーズの的確な把握。求人充足会議、求職者担当者制、積極的なマッチングの実施及び求人情報の提供に取組み前年度実績(95.5%)以上を目指す。
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	97件	氷河期世代不安定就労者のニーズを的確に把握。丁寧な職業相談、求職者担当者制、積極的なマッチングの実施及び求人情報の提供に取組み97件を目指す。
	正社員求人数	3,723件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集、事業所訪問による求人開拓に取組み、3,723件を目指す。
	正社員就職件数	652件	求職者ニーズを的確に把握。求職者担当者制、積極的なマッチングの実施及び求人情報の提供に取組み652件を目指す。

※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

御坊公共職業安定所

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)	857件	職業相談窓口の利用促進、新規受理求人や雇用保険説明会、雇用保険受給者にかかる失業認定日におけるマッチング及び求職者担当者制での支援により目標の達成を目指す。
	充足件数(常用、受理地ベース)	656件	求人充足会議の活性化、求人者担当者制の実施、企業説明会の開催により目標の達成を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	244件	積極的な求人情報の提供による給付制限中の求職活動促進、再就職手当の周知により目標の達成を目指す。
補助指標	紹介率	91.7%	企業説明会の開催、各種マッチングの強化により目標の達成を目指す。
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	38件	就職氷河期世代専用又は歓迎求人の確保、応募種類の作成支援や面接指導、職業訓練の斡旋等対象者の状況に応じたチーム支援等により目標の達成を目指す。
	正社員求人数	1,121人	事業所訪問及び文書による求人開拓や、誘致企業への求人依頼により目標の達成を目指す。
	正社員就職件数	271件	正社員マッチングの強化、企業説明会の積極的な開催により目標の達成を目指す。

※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上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

湯浅公共職業安定所

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)	895件	求職者ニーズを的確に把握し、求職者担当制やマッチング(給付制限対象者のマッチング支援を含む)により、目標の895件以上を目指す。
	充足件数(常用、受理地ベース)	914件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集及び求人者担当制による支援に取組み、目標の914件(前年度実績)以上を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	209件	アンケートによる緊要度の把握とマッチングによる求人票の提供を行い再就職意欲の喚起を図る。雇用保険説明会時に給付担当が作成した再就職手当受給額のシミュレーションのチラシを配布することにより再就職意欲の喚起を図り、紹介窓口においても再就職手当の説明を行い、さらに意欲の喚起を図る。また、給付制限対象者のマッチング支援及び認定日における全員面接を実施することで、目標の209件以上を目指す。
補助指標	紹介率	92.0%	求人充足会議を利用し、求人担当者制、求職者担当者制による積極的な情報提供による紹介件数向上対策に取組み、紹介率について、目標の前年度実績以上(92.0%)の割合を目指す。
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	45件	応募書類の添削、模擬面接による就職氷河期世代に対する支援の充実をはかり45件以上を目指す。
	正社員求人数	2,557件	地域の実情、特性に即した取組みによる正社員求人の確保のため、求人受理時において、雇用形態を始めとする求職者の条件面の希望についての説明と見直しの提案、更新時においては、条件の見直しとともに求人条件緩和の提案を執行し、正社員求人の確保(正社員への切り替えを含む)に取組み、目標の2,557件以上を目指す。
	正社員就職件数	324件	相談時に正社員就職のメリットを説明し、正社員求人への積極的な応募勧奨・紹介を行い、目標の324件以上を目指す。

※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

海南公共職業安定所

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)	819件	求職者ニーズを的確に把握し、求職者担当者制やマッチング(給付制限対象者の認定当日を活用したマッチング支援を含む)及び求職者マイページの活用による求人情報の提供1500件以上を目指す。
	充足件数(常用、受理地ベース)	610件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集及び求人担当者制による支援に取組み、目標就職率40%(前年実績)以上を目指す。更新求人に対して、仕事内容欄や条件緩和などの働きかけを更新求人への5%以上行う。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	197件	求職申込時においてアンケートによる緊要度を把握し、初回認定日までにはマッチング等による求人情報の提供を行い、求職者ニーズを把握することにより今後の支援策の活用につなげる。雇用保険説明会(初回講習)時において「再就職手当受給額のシミュレーション」チラシを配布し、早期再就職のメリツ及び再就職意欲喚起を図る。また、給付制限対象者のマッチング支援及び認定日における全員面談の実施による早期再就職支援を実施するとともに、求職者担当者制による支援を併せて実施し、目標達成を目指す。
補助指標	紹介率	102.4%	窓口利用率向上のため、来所者端末利用者への声掛けを実施し、求職者担当者制による積極的な情報提供を行う。また、求人充足会議を利用し、求人担当者制による求人へのPR情報の収集(窓口及び事業所訪問時)を積極的に行い、職業相談部門へフィードバックし、紹介率について昨年度実績以上を目指す。
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	41件	応募書類の作成支援や面接指導、職業訓練の斡旋等を求職者の状況に応じ実施し、公共職業安定所の職業紹介により正規雇用につながった就職氷河期世代の新規就職率40%以上を目指す。
	正社員求人数	1,605件	和歌山県正社員転換・待遇改善実現プランに基づいた地域の実情、特性に即した取組みによる正社員求人の確保のため、職員及び求人支援員による計画的・継続的な求人開拓を行う。併せて、求職者専門相談員、事業所専門相談員等による事業所訪問の機会を捉えた、正社員求人の募集勧奨を実施する。また、求人受理時において雇用形態を始めとする求職者ニーズについての説明と見直しの提案を、更新時においては、条件見直し案内文の配布とともに求人条件緩和の提案を行い、正社員求人の確保に取組み目標達成を目指す。
	正社員就職件数	338件	正社員就職に向けた求職者担当者制による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じてマッチング強化に取組み、正社員求人への積極的な応募を勧奨(情報提供等)し、正社員求人への紹介件数886件以上を目指す。

※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

橋本公共職業安定所

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)	1,168件	専門相談員による求職者担当者制の実施(職員1人に対象者年間12人以上)し、一人ひとりのニーズに合ったマッチングを行う。会社説明会、面接会、訓練説明会を、毎月実施し就職件数の増加を図る。
	充足件数(常用、受理地ベース)	954件	月に2回以上会社説明会、面接会を実施。求人担当者制により、マッチング、充足状況を管理。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	335件	雇用保険受給者に対する求職者担当者制の実施(職員1人に対象者年間8人以上)、初回認定日相談において、マッチングした求人情報を提供。給付制限期間中の求職者に対し、マッチング、来所勧奨を実施。
補助指標	紹介率	107.4%	マッチングを積極的に実施し、職業相談において、マッチング求人への応募に至らなかった場合でも、窓口で新たな求人情報の提供を行い、応募に結びつける。応募を検討している求職者には、充足する可能性もある等説明し、積極的な活動を促す。
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	56件	対象者には応募書類添削支援、面接支援、マッチング情報提供を担当者制により実施。
	正社員求人数	1,804件	事業所訪問等により正社員求人のメリットを説明。受理した求人を、マッチング強化求人として情報提供を実施。正社員求人開拓目標35件。
	正社員就職件数	430件	受理した正社員求人は、求人充足会議に乗せ、マッチング、会社説明会、面接会等を実施、充足状況管理等の支援を行う。また、玄関に正社員求人コーナーを設置、正社員求人情報誌を月1回発行する。

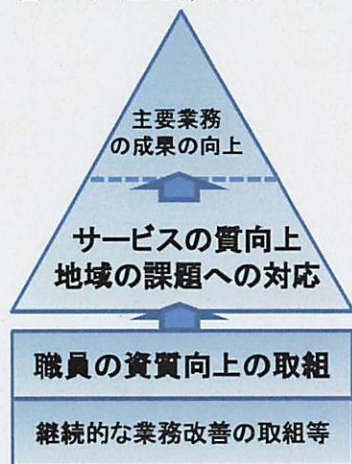
※年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

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（就職率等を指標にした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。



中長期的な成果の向上だけでなく
短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、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
- 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

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