



神奈川労働局発表
令和元年 9 月 20 日

【照会先】

神奈川労働局職業安定部職業安定課
課 長 松田 誠二
課長補佐 中島 章博
電 話 : 045-650-2800

報道関係者 各位

平成 3 0 年度公共職業安定所のマッチング機能に
関する業務の総合評価の結果等について

全国の公共職業安定所（ハローワーク）においては、これまでも P D C A サイクルによる目標管理等により業務改善を進め、マッチング機能の強化を図ってきたところですが、平成 27 年度からはこれを抜本的に見直し、

- ① P D C A サイクルによる目標管理及び業務改善の拡充
- ② 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の実施及び公表
- ③ 全国的な業務改善に向けた取組の強化

を一体的に実施しています。

このことを踏まえ、神奈川労働局及びハローワークにおいては、平成 3 0 年度の業務運営の総括やマッチング関係業務の成果等、マッチング機能に係る総合評価の結果等について、別添のとおり取りまとめました。

神奈川労働局及び各ハローワークでは、令和元年度においても引き続き目標達成に向けて取り組んでいくほか、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。

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

障害者の雇用促進について、障害者の法定雇用率引き上げの影響により、未達成となる可能性のある事業所が多くなることが予想され、所内関係部署間で緊密な連携を図り、障害者面接会への参加勧奨や就労支援機関と連携したチーム支援等を強力に推し進めました。また、未達成の事業所に対しても支援を引き続き実施した結果、障害者の就職件数は前年度と比較して、18.3%の増加となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

労働基準部、雇用環境・均等部が担当する業務内容の質問がハローワーク利用者からもあるため、適切な担当部署への誘導が図られるよう、雇用環境・均等部の職員を講師とした研修を行いました。

また、各窓口で必要となる雇用保険制度の概要、ビジネスマナー、法令の読み方について、所内幹部が講師となり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

求職者に対し、ハローワークで行っている各種就職支援メニューを求職者の目に留まりやすい求人検索ブースに掲示をするとともに、待合に設置してある案内用モニターの内容を拡充するなど、より多くの求職者に就職支援メニューの活用が図られるよう改善を行いました。また、近年増加する高年齢者へのサービスとして、求人検索端末に『60歳以上注目求人』の選択ボタンを新設することにより、求人選択が容易になるよう改善を図りました。

（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

求人は増加・求職者は減少傾向の中、指標の就職件数、充足件数が若干目標に届かなかったことを踏まえ、一人でも多くの求職者に対し、ハローワークからの求人の提示及び紹介することが、目標達成の鍵となり、求人者サービスにもつながっていくことでもあります。ハローワークを利用しているものの相談窓口未利用者に対して、積極的な窓口誘導を図り、「紹介実人員の確保」に積極的に取り組みます。

また、特に人手不足が深刻化している業種について、当所では「人材確保対策コーナー」を設置して、人手不足職種に対して、興味を持っていただけるような見学会や面接会等を積極的に開催して人材確保対策に取り組んでまいります。

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	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	障害者の 就職件数	学卒ジョ ブサポー ターの支 援による 正社員就 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	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	建設分野 の就職 件数	生涯現役 支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数	求職者担 当制の就 職率（一 方向）
実績	9,549	10,115	4,568	77.6%	95.1%	18.6%	17.3%	900	1,608	94.2%	59,468	4,077	875	255	270	28.8%
目標	9,904	10,421	4,443	90.0%	90.0%	19.6%	19.1%	761	1,600	92.1%	74,285	4,514	810	248	273	20.3%
目標 達成率	96%	97%	102%			94%	90%	118%	100%	102%	80%	90%	108%	102%	98%	141%

※ 「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

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支援が最重要と考え、早期再就職のメリット及び長期失業のデメリットを雇用保険給付課と職業相談部門が連携をして、重ねて説明するとともに、給付課窓口において職業相談部門への誘導やミニ面接会の周知を積極的に行いました。また、きめ細かな相談が実施できるように、初回認定日を午後に設定して早期再就職のため支援を実施しました。

平成30年度より障害者の法定雇用率が2.2%に上げられ、精神障害者の雇用義務化に伴い、雇用支援策として障害者のミニ面接会を11回開催しました。（平成29年度は9回）更に、事業主への周知・啓発についても精神障害者トータルサポーターと雇用指導官により、障害者雇用率未達成事業所を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を行い障害者の雇用促進に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談窓口を想定した実践的なロールプレイ研修については効果があるため、所内にて所長、次長等幹部が観察者、アドバイザー役となり必要に応じて実施できる体制を構築して研修を実施しました。また、各種労働法の知識が必要なことから労働基準監督署との共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

ハローワークを利用されていない求職者の方へのハローワーク利用勧奨と多様な働き方に対応するため、面接会だけでなくセミナーをプラスした「セミナー&面接会」を新たな取組みとして、関係機関と連携して2回実施しました。1回目は、横浜市男女共同参画センターと連携して、ワークライフバランス推進企業4法人（くるみん認定企業2社と横浜市グットバランス認定企業2社）によるワークライフバランスをテーマとしたセミナー、その後に当該法人の面接会、2回目は、横浜市シルバー人材センターの協力を得て、「生涯現役セミナー&面接会」と称し、高齢者の雇用状況や紹介就職した方の職種や労働条件等を説明し、多様な働き方をテーマとしたセミナー後に面接会を開催しました。

(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

働く意欲の高い高齢者が増加していることから、高齢者向けの面接会の開催を事業主へ働きかけを行い、定期的にミニ面接会を実施して生涯現役支援窓口をより効果的なものにしてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

雇用保険受給者を対象とした就職支援については、令和元年度については更に強化し、45歳未満の給付制限対象者全員を対象として、ハローワーク支援メニューの実施など初回認定日及び求職活動日(失業認定応当日)に来所勧奨を実施してまいります。

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	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	生活保護 受給者等 の就職件 数	障害者の 就職件数	学卒ジョブ サポーター の支援によ る正社員就 職件数	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	求職者担 当者制の 就職率(一 方向制)
実績	3,291	2,399	1,919	87.8%	93.9%	18.7%	15.1%	740	442	210	11,782	1,451	106	77.7%
目標	3,644	2,510	1,860	90.0%	90.0%	21.7%	17.5%	748	390	122	11,194	1,611	88	25.9%
目標達成率	90%	95%	103%			86%	86%	98%	113%	172%	105%	90%	120%	300%

※ 「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

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

求職登録後一定期間ハローワークの利用がない方に対して、希望にあった求人、セミナー、職業訓練情報等の提供を行い、電話や郵送等での近況確認に併せてハローワークの利用をお勧めする他、職業紹介の際には履歴書や職務経歴書の見直し、添削などのコンサルティングを行い、求人企業への積極的な応募に向けた支援に取り組みました。

また、平成30年6月から「人材確保対策コーナー」を設置し、特に人材不足が顕著な業種団体等と連携し、求職者に対し業種ごとのセミナー、就職相談会、面接会、企業見学会及び訓練施設との共催による体験型セミナー等を積極的に開催したほか、新たに貨物自動車ドライバー関係で事業主団体及び地方公共団体と連携した合同面接会を開催するなど企業の人材確保にも取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、キャリア・コンサルタント研修の受講を奨励し、若手職員の受講、幹部職員の講師派遣など、職員の資質向上に努め、キャリア・コンサルタント資格を取得しました。また、職業紹介経験のない若手職員に対し、能力、資質の向上を目的とした「職業安定法」「雇用保険法」「労働基準法」等ハローワーク業務に関連の強い法令等の理解を深める職員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

新規の求職者が減少傾向にある中、それ以上に紹介件数の減少が顕著となっていることから、効果的な求人情報の収集方法や各種ニーズに応えるための支援メニューの説明等を行う「コンシェルジュ・サービス窓口」を設け、当ハローワークで利用できるサービスの周知を強化することでハローワークの利用活性化に取り組みました。

また、当所管内の湾岸エリアでは、交通アクセス面での問題等で求人の充足、応募等が比較的難しい傾向であったため、このエリアの求人充足を図るため、1階エントランスフロアに求人票の掲示のほか、京浜工場地帯の夜景写真、バス所要時間を記した地図を添えるなど画像情報も加えた「湾岸エリアコーナー」を特設し、求人充足の促進に取り組みました。

(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

平成30年6月に立ち上げた「人材確保対策コーナー」では、建設、運輸、警備、介護、保育、看護といった雇用吸収力の高い分野について、求職者・求人者の両方の視点から一体的な人材確保の支援取組を行ってきました。しかしながら、これらの職種を希望する求職者が少なく、就職件数、充足件数ともに目標に届きませんでした。これまでの取組で比較的好評で成果のあった、体験型セミナー、見学会付き面接会等を可能な限り開催し、人材確保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

当所は、神奈川県内でも正社員求人が増加傾向であることから、紹介件数をあげることを意識した職業相談、職業紹介に取り組むとともに、求職者の方に正社員就職のメリットを積極的に助言しつつ、地方公共団体や各業種の事業主団体と連携し、多くの求職者・求人者の出会いの機会を設け、人材確保に取り組んでまいります。

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	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	障害者の 就職件数	学卒ジョブ サポーター の支援によ る正社員就 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	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	3,966	3,890	2,109	86.4%	98.1%	18.0%	16.8%	359	564	92.8%	17,873	1,927	357	127
目標	4,188	4,065	2,176	90.0%	90.0%	20.7%	18.5%	361	553	92.1%	16,903	2,121	319	95
目標達成率	94%	95%	96%			86%	90%	99%	101%	100%	105%	90%	111%	133%

※ 「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

ハローワーク横須賀 就職支援業務報告（平成 30 年度）

別添

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

管内人口の減少・高齢化に伴い求職者も減少傾向にあり、管内企業の人手不足感が一層顕著になってきていることから、当所においては横須賀市・三浦市及び横須賀商工会議所・三浦商工会議所と連携し、合同就職面接会を開催するなどの取組を行いました。8 月に実施した「横須賀合同企業就職説明・面接会」では参加募集企業上限 40 社のところ約 90 社から申し込みがあり、参加者は 129 名に上りました。また、2 月に実施した「みうらで働こう！面接・相談会」では参加者 73 名のうち 11 人が採用となりました。結果、就職件数、充足数とも目標を達成することができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員を対象に P D C A 研修及び雇用保険受給者早期再就職促進研修を実施し、目標達成に向けた意識啓発と雇用保険受給者に対する早期支援の徹底を図りました。

加えて、ハローワークの職業相談等においては、各種労働関係法令の知識が必要になることから、労働基準監督署と連携し労働基準法を中心とした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

雇用保険受給者に対する早期支援のため、12 月から雇用保険説明会と初回講習会の分離開催を実施しております。これにより初回講習会における就職支援メニューや早期再就職のメリットなどの説明を充実させることができるようになりました。平成 30 年度の雇用保険受給者早期再就職件数はわずかに目標に届かず、まだ具体的な効果の検証には至っておりませんが、継続して取組んでまいります。

また、当所で実施している応募書類の書き方や面接演習などの就職支援セミナーは非常に好評で、すぐに予約が埋まってしまい 2 か月以上待っていただくことも多いため、緩和策として応募書類の書き方や面接演習の DVD セミナーを実施することといたしました。

加えて、60 歳以上の求職者の割合が約 23% と増加していることから、「60 歳以上歓迎！求人一覧表」を作成・配布することとし、好評を得ています。

（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

引き続き人材不足に悩む求人者のニーズにどのように応えられるかが課題であることから、求人担当者制の充実、積極的な事業所訪問の

実施とそれにより得られた情報を活用し1件でも多く紹介に結び付けられるよう取り組んでまいります。特に、人手不足緩和のため高齢者の活用を企業にアピールし、高齢者向けの求人の確保に努めます。

また、令和元年10月を目途にマザーズコーナーを開設し、ひとり親や子育て中の女性等に対するきめ細かい就労支援を実施いたします。

(4) その他業務運営についての分析等

管轄地域の高齢化のスピードは県内の都市部よりも格段に進んでおり、若年層の流出傾向も顕著なことから、求職者の減少及び高齢化も進んでいるため、合同面接会等を通じ、ハローワークを利用したことのない方にもぜひ利用していただけるよう周知に努めてまいります。

また、横須賀商工会議所及び横須賀市と締結した「横須賀市民の就労支援事業の実施に係る協定」に基づき、高校生を対象としたセミナーや説明会の開催など若年者の支援にも取り組んでまいります。

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	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 ポーターに よる正社員 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	介護・看護・ 保育の分野 の就職件数	60歳以上の 就職件数 (全数)
実績	3,103	2,027	1,122	78.9%	89.8%	22.4%	18.0%	135	5,894	1,286	403	868
目標	3,093	1,857	1,130	90.0%	90.0%	23.8%	19.1%	50	5,974	1,386	408	777
目標達成率	100%	109%	99%			94%	94%	270%	98%	92%	98%	111%

※ 「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

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、「求職者担当制」の強化による緊要度の正確な把握及び的確な情報提供により、「求職者担当制」の就職率が目標値を大幅に超えることができ、早期就職に結びつけることができました。また、ミニ面接会については、目標開催数に対して約2倍の開催が確保できたこと、また、レイアウトの工夫等により1開催当たりの参加企業数を増やすことができたことにより、より多くの求職者が参加できるようになりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、本省及び労働局主催の業務研修には積極的に職員を出席させて、専門性の向上を図りました。また、所長・次長によるPDCA研修実施し、目標達成に向けた意識形成を図りました。加えて、労働基準行政との連携により共同研修を年2回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険給付課の待合スペースが狭隘だったため、レイアウトを変更し椅子を増設することや特に4月、5月の繁忙期には給付課待合近くに設置しているパンフレット台を移動する等して、待機場所の確保を図りました。また、求人情報提供端末の全台に、求人の応募に対するの確認カードを配架し、カードを総合受付に提示することにより速やかな確認が職業相談窓口で行えるよう改善を図りました。

（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

平成30年度において、就職件数及び正社員就職件数が目標未達成だったため、求人条件緩和指導及び助言について更に強化して求職者が応募しやすい求人確保に努めるとともに、ミニ面接会の一層の充実を図ることとします。また、高年齢者の再就職支援のため、平成30年4月より、「生涯現役支援窓口」を開設したことに伴い、「生涯現役応援求人一覧」を作成して情報提供に努め、求人者支援員による高年齢者向け求人開拓の強化も図っていきます。

求人情報提供端末においては、「60歳以上」の特化ボタンを作成し、より早く情報閲覧が出来るよう改善に取り組みます。

※令和元年5月実施済。

(4) その他業務運営についての分析等

平成30年度は、正社員求人を8,046件受理する計画(目標)が8,290件と目標に対して達成率103%となり目標を達成することができました。目標達成の要因として、好景感の継続や求人部門における正社員求人確保の取り組みにより、管内のサービス業の正社員求人が前年比42.7%増、卸売、小売業が19.0%増、製造業が18.8%増とそれぞれ増加となりました。反面、情報通信業では、前年比21.5%減、不動産業で10.9%減、建設業で3.7%減となりました。令和元年度の正社員求人受理の計画(目標)は9,051件と平成30年度実績に対して約10%増となるため、今後は、平成30年度に増加した業種を維持しつつ、減少した業種についてできるだけ多くの正社員求人を受理し、正社員就職件数の増加に結びつけていきます。

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 特記事項

障害者法定雇用率未達成企業においては、雇用経験、ノウハウ及び各種支援制度に関する知識が不足し、雇入れに不安を感じている場合が多いことから、支援機関(一般企業への就職を目指す障害者に対して支援を行っている障害者就労移行支援事業所等)を見学することで、不安感を払拭させ障害者雇用の促進を図ることを目的として、平成30年7月5日に神奈川能力開発センターの見学会を開催しました。この取り組みについては、令和元年度は障害者就労移行支援事業所「しんわルネッサンス」において実施する予定です。

管内自治体(平塚市)と連携して人材不足分野である介護事業所等の見学バスツアー(個別相談及び面接を含む)を開催し、人手不足求人の充足に取り組みました。また、高年齢者雇用に積極的な企業の参加による高年齢者向けセミナー及び個別相談会を開催し、高年齢者の就職支援を図りました。この取り組みについては令和元年度も引き続き実施する予定です。

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	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	障害者の就 職件数	学卒ジョブサ ポーターの 支援による 正社員就職 件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	60歳以上の 就職件数 (全数)
実績	2,942	2,167	1,244	88.0%	94.4%	23.1%	16.0%	249	275	8,290	1,455	704
目標	3,246	2,312	1,228	90.0%	90.0%	24.2%	17.9%	244	216	8,046	1,618	712
目標達成率	90%	93%	101%			95%	89%	102%	127%	103%	89%	98%

※ 「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

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、地域の課題である「少子高齢化・人口流出」対策に重点を置き、小田原市雇用対策協定に基づき様々な面接会や就職説明会及びキャリア教育を実施しました。小田原市へのU I Jターンを目的とした「U I Jターン就職応援合同説明会」を、市・商工会議所と協力し、東京新卒応援ハローワーク出合いのフロアに於いて、小田原市内の企業19社に参加していただき開催しました。また小田原箱根商工会議所、小田原市と共催で開催した「小田原・箱根合同企業説明会」には企業34社に参加していただき大学新卒者等40名の求職者が参加されました。また、「ミニ面接会」を定期的に行い、人材確保対策に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員に対し資質向上を目的とした職業相談及び求人受理について研修を実施しました。加えて、これらの業務には各種労働関係法令の知識が必要なことから、若手・中堅職員に対し労働基準監督署と共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

利用者満足度調査の結果を踏まえ、求人者からのサービス点検項目が低調であったため、求人票などの展示方法（色紙の使用・拡大・目立つ場所への移動）等を実施しました。また求職者からのサービス点検項目もやや低調だったため、「ハローワーク小田原求職活動ガイド」の携帯版を作成し、窓口での配布だけでなく、フロアや階段の踊り場にも配架し、自由に閲覧及び持ち帰りができるようにし、ハローワークでのサービスメニュー等の周知に努めました。

（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

平成30年度は介護施設の「施設見学会&面接会」を3回開催しました。3回の参加者の合計は9名、就職は1名という結果となりました。参加者への周知は当所ホームページへの掲載、庁舎内にてポスターの掲示、求職登録をされている方への郵送による案内など行いましたが、参加者数も就職件数も想定より少ない結果となりました。企業側からは大きい期待をいただいているため、周知方法を見直し参加者

の増加を目指し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

所管内は少子高齢化・人口流出が進んでおり、新規求職者も減少しています。その中で65歳以上の新規求職者のみが増加をしているところです。一方当所の主な産業は観光産業であり、宿泊・飲食サービス業の充足数が前年比1.9%減となりました。今後いかに就職意欲の高い高齢求職者の方にこれらの産業で活躍していただけるよう引き続きに支援を実施いたします。

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 特記事項

ハローワーク小田原の管轄地域の主要となる、小田原市及び小田原箱根商工会議所と雇用問題に関する相互の連携を密にし、雇用対策を円滑に進めるため「ハローワーク小田原雇用連絡協議会」を前年度に引き続き平成30年度も原則毎月開催しました。

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	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	生活保護受 給者等の就 職件数	学卒ジョブ サポーター の支援によ る正社員就 職者数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,955	1,939	781	76.9%	89.6%	18.9%	17.7%	131	167	6,327	812
目標	2,051	1,945	679	90.0%	90.0%	21.6%	20.0%	113	123	6,332	983
目標達成率	95%	99%	115%			87%	88%	115%	135%	99%	82%

※ 「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

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、前年度から重点的に取り組んでいる雇用保険受給者の就職支援について、早期再就職のメリット、長期失業のデメリット、就職活動の進め方、支援メニュー等を今まで以上に早い段階で周知することを重視し、雇用保険受給資格者を対象とした職業講習会の開催時期を早めるとともに講習内容の充実を図るなど支援を強化しました。

また、求人充足対策として、毎週求人求職のマッチング会議を開催し、求人充足に至るまで段階的にフォローアップするほか、充足率の低い製造職の求人を対象とした「ものづくり面接会」を年間8回開催するとともに、人手不足職種（福祉・建設・警備・運輸）におけるミニ面接会を年間39回、施設見学会を組み合わせた面接会を年間12回開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の専門性の向上及び育成を図る観点から、若手職員を対象に職業紹介関係業務研修を実施しました。また、働き方改革関連法に係る知識習得が重要であることから、労働基準監督署協力のもと「働き方改革関連法講習会」に参加し、職員の資質向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

平成30年7月から若年求職者（対象者は主に45歳未満）を対象とした若年者就職サポートサービスを開始しました。具体的には、予約制による個別相談や若年者対象就職支援セミナーなどの支援を行い、一人でも多くの方の就職をサポートできるよう努めました。

（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

ハローワークを利用する若年求職者は減少傾向であり、いわゆる就職氷河期世代（概ね35歳～44歳の方）の方々に対し、若年者就職サポートサービスについて、地方自治体と連携して周知・発信することで利用者拡大を図り、正社員就職に向けた求人確保と各種支援等の強化に努めてまいります。

（4）その他業務運営についての分析等

従来から継続して実施している地方自治体と連携した障害者雇用指導については、30社以上の企業を訪問し、地方自治体と共同で周知・啓発を行いました。今後は、高齢者の活躍推進について、地方自治体と連携した周知・啓発を行うとともにハローワークの支援窓口の充実・活性化を図ってまいります。

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	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	生活保護受 給者等の就 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 た重点対象 者の就職率	障害者の 就職件数	生涯現役支 援窓口での 65歳以上 の就職件数	学卒ジョブ サポーター の支援によ る正社員就 職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	5,047	3,824	2,495	87.2%	92.0%	21.5%	16.8%	430	99.2%	394	119	392	15,679	2,286
目標	5,067	4,019	2,444	90.0%	90.0%	23.1%	18.5%	260	92.1%	327	110	425	16,480	2,309
目標達成率	99%	95%	102%			93%	90%	165%	107%	120%	108%	92%	95%	99%

※ 「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

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、平成30年4月から「生涯現役支援窓口」を設置したことに伴い、当該支援窓口における65歳以上の就職件数の目標達成を重要と考え、窓口に来所された求職者個々の希望条件等を把握し、高年齢者向けのセミナーを開催するなど、きめ細やかな就職支援を実施しました。その結果、本事業における就職件数は、182件で、目標達成率は146%と高い実績となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の育成を図る観点から、労働基準監督署の職員を講師として「労働基準法の改正（働き方改革関連法）等に係る研修」を平成31年1月～3月の間に5回開催しました。また、厚生労働省及び神奈川労働局主催の業務研修等へ積極的に職員を出席させました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所の職業相談窓口は、雇用保険受給者窓口と一般求職者窓口を別々に設置し、それぞれで呼び出しを行っていましたが、平成31年3月から相談窓口を一本化して窓口による待ち時間のアンバランスを解消し、待ち時間の短縮を図りました。

庁舎内の展示物・掲示物については、公的職業訓練などのリーフレットやポスターの整備を行うとともに、来所者がより見やすくなるようパンフレットスタンド等のレイアウトを変更いたしました。

（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

新規求人数は、前年度と比較して若干増えたものの、求職者の減少から充足件数の目標達成率は90%、就職件数についても目標達成率は90%と低調でした。

この結果を踏まえて、求職者がより多くの求人に興味を持って応募していただくため、事業所の持っている魅力を分かり易く求人票に反映されるよう助言や相談を行います。また、「ホット求人」（新着求人）や条件アップ求人等をエントランスに掲示するとともに、相談窓口担当者に配付し求人条件に合った方を紹介できるよう積極的に応募を勧奨するなど求人充足に努めてまいります。

求職者の方々には、希望条件やこだわりを詳細に聞きかせていただき、窓口にて職員が選定した求人や「ホット求人」等を提供し、就職

に繋がるようマッチングの強化を図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者の減少傾向が続いている状況ですが、より多くの方にハローワークのサービスを利用いただくため、相模原市等と共催による面接会の開催や、市の施設などにハローワークのサービスメニューを記載した来所勧奨リーフレットの配架、ポスターの掲示を依頼していきます。

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	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の就 職件数	学卒ジョブ サポーター の支援によ る正社員就 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	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
実績	4,527	3,977	2,337	73.2%	90.0%	23.4%	16.7%	538	397	366	94.6%	16,203	2,143	182
目標	5,017	4,411	2,222	90.0%	90.0%	26.1%	18.3%	445	377	363	92.1%	16,578	2,322	124
目標達成率	90%	90%	105%			89%	91%	120%	105%	100%	102%	97%	92%	146%

※ 「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

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み

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、失業認定日の職業相談時において求人情報の提供や自宅へ求人情報を郵送し求人への応募機会が拡大するよう取り組んだ結果、目標1,535件に対し1,686件の就職に至りました。

その他、重点指標として取り組んだ「生活保護受給者等の就職件数」は自治体の福祉部門との連携により234件、「障害者の就職件数」は就労支援機関や自治体等とのチーム支援などの取組みにより303件、「学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数」は高校の進路指導担当者との連携により199件、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」は90件、公的職業訓練修了3か月後の就職件数は176件となり目標達成に至りました。

② 指標以外で重点的に取り組んだ事項

障害者の法定雇用率向上に向けた取り組みとして、雇用率未達成事業所を対象に障害者雇用促進セミナーの開催や特別支援学校の見学会を新たに行い、障害者雇用への理解を深めるとともに、就労支援機関と連携したチーム支援により、実習先の開拓から就職後の職場定着までの一貫した支援を実施したことで、管内企業における障害者雇用率が向上し、障害者の就職件数は過去最高を更新しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者が全体的に減少する中、60歳以上の求職者は増加していることから、60歳以上専用求人を求人検索機で簡単に検索できるよう、「60歳以上歓迎求人」ボタンを設置し容易にたどり着けるように設定しました。

平成30年4月から設置した生涯現役支援窓口では65歳以上の求職者を中心に支援を行ない、予約制の職業相談により生活様態に合った働き方を提案し厳選した求人情報を提供しています。

（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・業務改善の取組みについて

平成30年度は、正社員求人を15,814件受理する計画が14,891件に終わりました。今後は、求人募集を受理する際には正社員求人の公開を勧めるとともに、求人開拓の重点を求職者ニーズの高い事務職や製造職とし、できるだけ多くの正社員求人を受理できるようにいたします。また、正社員就職件数も目標の1,680件に対し1,490件で目標達成には至りませんでしたので、今後は特段の事情がない限り求職者へは正社員就職を勧め、非正社員との違いを明確に伝えたくて応募を促し、安定した就職へ導くようにしていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者の減少が続く中、若年求職者の新規登録や再来相談が著しく減少していることから、「わかもの相談窓口」では不採用が続く方や就職の方向性が決まらずに悩んでいる方に対する予約相談を開始。インターネット求人サイトではできない人の手による職業紹介をアピールし、今後の利用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	生活保護受 給者等の 就職件数	障害者の 就職件数	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 練修了3か 月後の 就職件数	生涯現役支 援窓口での 65歳以上 の就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	3,096	3,211	1,686	83.6%	88.6%	22.7%	15.0%	234	303	199	176	90	14,891	1,490
目標	3,344	3,240	1,535	90.0%	90.0%	23.8%	16.3%	188	291	179	140	66	15,814	1,680
目標達成率	92%	99%	109%			95%	92%	124%	104%	111%	125%	136%	94%	88%

※ 「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

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

- ・ 就職件数の目標達成のために、窓口担当者が自ら月間の紹介目標件数を掲げ、毎日進捗管理を窓口担当者自身が自ら行いながら、一ヶ月が過ぎた段階で取り組みについての振り返りと改善の方策について、指定された様式に記載する方式で各相談窓口担当個人の紹介件数に対する PDCA 目標管理を取り組みました。また求職者が自ら選定した求人の紹介が不調に終わった場合や、選定求人が希望条件と乖離している場合に求人情報提供等、プラス1サービスを行いました。併せて応募書類作成についての簡単なアドバイス等、プラス2サービスを行いました。
- ・ 求人充足件数の目標達成のために、玄関スペースへの求人情報掲出や求人者に対して求人条件緩和の働きかけを行いました。また求人充足会議を毎週行い、求人充足や部門間の求人情報と求職情報の交換の場に活用し、よりマッチングを意識した求人受理に繋がるよう工夫しました。
- ・ 雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成のために、初回認定日で来所する雇用保険受給者に対して、前日までに求人票のマッチングを行い、求人情報の提供・提案を行いました。また応募を積極的に勧めるために、雇用保険受給者を対象に、直筆のコメントを添えて求人情報等を提供し、安定所窓口への来所を促しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 職員・相談員・事務補助員に対して、就職件数の目標達成に繋がる紹介件数確保の必要性や PDCA 目標管理に対する意識の方向性の統一化を図り、現状の松田所の立ち位置についての研修を行いました。
- ・ 中堅職員の人材育成を目的に所内部門横断による情報交換の場として、上席・係長会議を立ち上げ、月一回、開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 求人部門と職業相談部門の連携を強化するために、求人部門、職業相談部門の職員・相談員が輪番で週一回定期的に会議を開催しました。
- ・ 求人充足件数確保のために、職業紹介等に携わる全ての者で求人内容の充実を目指して、回覧による求人内容の精査を行いました。

(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

- ・ 事業所訪問による求人開拓や窓口での求人受理時に於いて求人要件の緩和や正社員求人への転換をすすめ、同時に形骸化しないように求人充足会議を開催して求人確保と受理した求人の充足件数確保を図ります。
- ・ 職員・相談員・事務補助員に対して、就職件数確保のためには紹介件数の確保が必要であることを分かりやすく研修します。
- ・ 求職票や相談記録の記載内容の充実や次の紹介につながる記載方法の統一した習得を図る取り組みを検討します。
- ・ 各種指標の低下がみられた場合には、携わる者に対して所長による個別ヒアリングを実施して、その要因を分析し改善します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ 部門管理者が企画する各種取組に対して、職員・相談員・事務補助員の業務効率等が部門管理者の期待するレベルに到達できず、なかなか思うような目標数値の達成ができなかったため、その対策を部門管理者とともに再度検討し、研修等を講じるなど、部門管理者の期待するレベルに到達するような取り組みを実施します。

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	障害者の就 職件数	学卒ジョブサ ポーターの支 援による 正社員就職 件数	正社員 求人数	正社員 就職者数
実績	1,865	1,592	857	77.8%	91.5%	23.8%	16.8%	129	95	4,485	838
目標	2,155	1,788	770	90.0%	90.0%	25.8%	18.2%	122	86	5,193	968
目標達成率	86%	89%	111%			92%	92%	105%	110%	86%	86%

※ 「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

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、重点事項として希望する求職者をマンツーマンで支援する「求職者担当制」に取り組み、求職者一人ひとりに対して、求職活動のノウハウや求人マッチングなど丁寧な個別支援を行いながら、確実に就職へと結びつける支援を実施しました。この取組による就職件数は317名と当所の就職件数の17.7%を占める結果となりました。

また、一定の求人に対して、常に同じ職員が担当する「求人担当者制」に取り組み、事業所との信頼関係を深め、より踏み込んだ指導・支援を可能とし、求人の充足促進を図りました。新規求人数に対する充足率は17.8%でしたが、担当者制とした求人の充足率は30.9%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

業務上、必要となる知識習得のため、神奈川労働局主催の職員研修（職業紹介業務スキル向上）、労働基準監督署との研修、金沢区役所との研修（ひきこもり、8050問題）に参加しました。また、参加職員による所内での伝達研修を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人情報コーナー（新着求人等の掲示スペース）を見直し、各種求人情報誌を集約したことにより利便性が増しました。

また、当所は管外求人へ就職する割合が高いことから、管外の「おすすめ求人」を選択し掲示するコーナーを新たに設けました。選定基準としては、年に数回の土曜出勤のため「週休2日」から外れてしまうなど、利用者の検索結果から漏れがちな求人を対象とし情報提供に努めました。

（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

今年度も求人求職マッチングの機会を多く設けるため、所内ミニ面接会を積極的に開催しました。人材確保対策の支援対象分野が中心であったため、採用者数20名と一定の成果が得られたものの応募者が少ない状況でした。今後は、広く求職者に興味をもってもらうため、施設見学会付面接会を行うなど、当所として新たな開催方法にも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、就職件数について、わずかに目標に至りませんでした。今後は、求職者に対して、求人検索機の利用のみならずハローワークの支援メニューをご活用の上、1日も早く就職できるよう窓口利用の案内にも力を入れてまいります。

また、充足件数について、新規求人数に対する充足率は17.8%と良好であったにもかかわらず目標に至りませんでした。このため、これまで通り「正確で分かりやすい求人票」作成を行うとともに、求人開拓等により、より多くの求人を受理できるよう努めてまいります。

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 特記事項

当所管内には、約1,000社が集積する産業団地があり、団地内の企業からは多くの求人の申込をいただいています。このため、産業団地内の企業団体2団体と連携し、正社員募集企業を対象とした合同企業就職面接会を平成30年度2回開催したところ、参加企業18社、応募者数82名、就職者数4名という結果となりました。

この取組に対しては、企業団体及び各団体傘下企業から高く評価をいただいております。人手不足が深刻化するなか地域の企業ニーズに少しでも応えるため、令和元年度も開催することとしています。

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	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	生活保護受 給者等の 就職件数	障害者の 就職件数	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
実績	1,793件	1,596件	891件	80.0%	94.0%	24.3%	15.6%	204件	168件	4,566件	730件	98件
目標	1,816件	1,762件	837件	90.0%	90.0%	26.5%	17.4%	243件	147件	4,551件	824件	58件
目標達成率	98%	90%	106%			91%	89%	83%	114%	100%	88%	168%

※ 「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

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、求人者から受け付けた求人に対する求職者の応募の増加及び採用の増加を最重要と考え、求職者の就職促進及び求人者の人材不足解消策として、鉄道沿線に着目した小規模の合同面接会（東急田園都市線、JR南武線及び小田急線沿線企業ミニ面接会）を開催しました。開催に当たり、川崎市労働経済局労働雇用部と協議の上、川崎市との連携事業として川崎市の後援を受け、区役所内の会議室を会場とし、併せて東京都内を含む近隣安定所の協力を得て実施したところ、就職者が16人と大きな成果があり、川崎市からは事業継続を要望されています。

また、人材不足分野に係るミニ面接会を積極的に開催しました。ミニ面接会前には業界の概要を知識として習得し面接会に臨んでもらうことを目的として、業界説明及びDVD上映会の時間を設け、求職者をミニ面接会にスムーズに誘導できるようにしたことで、求人者・求職者双方より好評でした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

取組実績と併せて、サービスの提供を重視し、取組み効果と気づいた課題、効果の検証や検討を職員自ら考えることにより、次につながる取組となるよう、就職支援業務についての方法や実績について毎月の振り返りを行い、就職支援の目標達成意識をもって業務に当たりました。

また、求人者が利用できる各種助成金、精神障害・発達障害の特性及びその対応等について、職業相談窓口の職員を対象とした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

職業相談の発券機による求職者のご案内が「職業相談」と「就職報告」の2系統となっていたものを、職業相談の待ち時間短縮のため、「職業相談」「求職活動記録票提出・雇用保険失業給付に伴う求職申込」に変更し、窓口利用を明確にすることで、職業相談に係る待ち時間の短縮を図りました。

(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

管内事業主団体（1団体）の協力を得た加盟企業の事業所見学及び加盟企業を集め「人材不足解消に向けた求人对策について」をテーマとしたセミナーを開催しました。求人充足サービスとして、他の事業主団体に対しても、加盟企業の事業所見学や「企業向けセミナー」の開催を積極的に呼びかけ、求人充足サービスに努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の二股庁舎という特有の状況において、如何に対求人者、対求職者業務を連携運営させるかが課題ですが、求人充足会議や人材確保対策コーナーの運営を起点として課題解決を図ります。

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	生活保護 受給者等の就職 件数	障害者の 就職件数	学卒ジョブ サポーター の支援による正社員就 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	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
実績	4,369	3,066	3,517	70.5%	89.8%	17.7%	12.6%	539	416	96	93.4%	12,659	1,880	164
目標	4,802	3,178	3,157	90.0%	90.0%	18.4%	14.4%	469	406	79	92.1%	12,601	2,189	125
目標達成率	90%	96%	111%			96%	87%	114%	102%	121%	101%	100%	85%	131%

※ 「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

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、一体的実施事業の連携を図るため、地方自治体へ定期的（毎月）に訪問して情報交換等を行うとともに、共同研修会等を開催して連携強化に努めました。また、共同事業として就職面接会を2回開催した結果、生活保護受給者等の就職件数について、年間目標を大きく上回ることが出来ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、求人受理、職業相談等を行ううえで、労働基準法の知識の必要性から、労働基準監督官を講師とした「労働基準法セミナー」を年2回開催し、また、ハローワーク・労働基準監督署相互の新規採用職員に対して双方の業務説明の実施等、労働基準行政との共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

職業相談窓口の利用促進を図るため、当所の就職支援メニューリーフレットを作成し、職業相談窓口での説明配付、求人情報提供端末内での掲載、総合案内、雇用保険給付課、エントランス等での配架及び初回講習会時に説明を行い、窓口利用の勧奨を行いました。

（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

平成30年4月から「人材確保対策コーナー」を開設し、福祉分野ほか建設、警備、運輸分野について求職者、求人者両面からの一体的人材確保支援を行ってきましたが、福祉分野以外はセミナーの開催のみでしたので、今後は関係機関との連携や求人者支援にも力を入れ、事業所見学会や面接会等を開催して人材確保対策に取り組んでいきます。

（4）その他業務運営についての分析等

雇用保険受給資格者の早期再就職を図る取組として、雇用保険受給資格決定時及び初回認定日に最新求人一覧表を配付しました。また、初回講習会において、独自のリーフレットを配付し早期再就職のメリットとともに、再就職手当の活用について説明を行い、所内待合モニタ

一でも同様の案内を行ないました。併せて就職支援メニュー、個別担当者制による個別支援（予約制）の説明を積極的に行い雇用保険受給者の早期再就職の促進に努めた結果、年間目標を大きく上回ることが出来ました。

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	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 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	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	求職者担当 制の就職率 (一方向制)
実績	3,659	3,911	3,029	86.3%	96.6%	17.0%	13.4%	913	334	95.2%	24,008	1,610	101	51.0%
目標	3,853	4,080	2,697	90.0%	90.0%	18.4%	13.5%	805	295	92.1%	24,692	1,731	102	18.4%
目標達成率	94%	95%	112%			92%	99%	113%	113%	103%	97%	93%	99%	277%

※ 「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

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、地域に密着した業務運営を重視しています。地方自治体及び各関係機関との連携の下、各種取組を実行しました。地元自治体へは、毎月、定期的に訪問し当所の統計情報や求人情報を持参し雇用情勢等の説明を行うとともに、自治体からは雇用に関する各種情報を交換し、また合同就職面接会の実施、地元経済団体も含めた雇用に関する各種会議を開催するなど連携を強化する取組を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の専門性の向上を図るため管内事業所訪問を実施しました。職場及び仕事の現場を見学させていただくことで職員の各種職業についての知識の習得、理解の促進とともに、事業所からの求人が紹介、就職へ結びつくようにフォローアップも行うことで事業所との信頼関係の構築にもつながりました。また、ハローワークの業務においては、労働関係法令の知識が重要であることから、管内の労働基準監督署と連携し労働基準法についての職員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

雇用情勢が引き続き改善している状況で、新規求職者数が減少している中、ハローワークのイベント案内を作成し、ハローワークのホームページへの掲載や管内の地方自治体とその出先機関において求人情報とともに配架をしていただくことで、ハローワークの利用促進に取り組みました。

（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

正社員限定のミニ面接会の開催にあたりましては、ハローワークのホームページにイベント案内として掲載し、また地方自治体とその出先機関において配架を依頼する等周知に努めました。しかしながら、参加者が少なく紹介・就職に結びついた件数も少数だったことから、今後は求職者の方のニーズを的確に把握し、求職者の方が希望する職種について事業所に面接会への参加を勧奨するなど、より多くの求職者の方に参加してもらえよう改善を図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

人手不足から事業所の求人に対する充足の要望は高まっています。充足につながるよう事業所の方へ求人条件の緩和を提案したり、求人票の記載内容の充実のための助言を行っていくとともに、求職者の方へ積極的に求人情報提供を行う等の取組を今後も継続して行います。

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	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	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 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の 就職率	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	2, 870	2, 095	1, 027	67. 1%	93. 8%	22. 4%	19. 3%	207	175	94. 8%	8, 179	1, 358
目標	3, 031	2, 360	1, 031	90. 0%	90. 0%	24. 1%	20. 8%	188	173	92. 1%	9, 039	1, 463
目標達成率	94%	88%	99%			92%	92%	110%	101%	102%	90%	92%

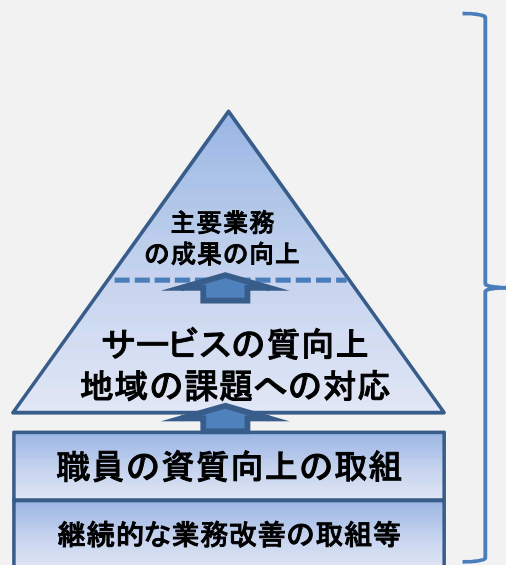
※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、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(ハローワーク総合評価)の取組を、平成27年度から実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- 従来の取組(就職率等の主要指標に基づく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ハローワークごとに、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ハローワークごとに、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新たに設定し、目標管理を実施。



短期的な成果の向上
マッチング機能を強化

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、ハローワークごとに総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分け、同一グループ内で相対評価
- ハローワークごと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。

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好事例は全国展開
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

ハローワーク総合評価の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標(主要指標・補助指標)

(1)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

- 就職者数
- 求人充足数
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

(2)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

- 求人・求職者に対する満足度
- 求人・求職者に対する紹介率

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・所重点項目)

(1)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として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件数
- 障害者の就職件数
- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数
- 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
- 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
- 建設分野の就職件数
- 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

(2)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
- 個別求職者担当制の実施
- 業務改善を図った取組の共有
- 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