

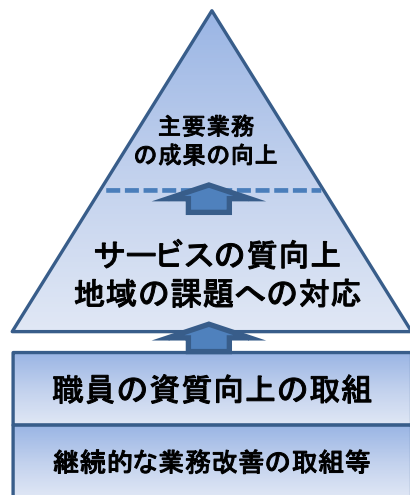
2016年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

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

- 従来の取組(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。



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、年度後半の取組強化のための分析を年度末に、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

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・所重点項目は、ハローワークごとに、評価対象とする業務・取組を選択して実施

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

- 就職者数
- 求人充足数
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

(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

- 満足度調査
- 紹介成功率

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

- 障害者の就職者数
- 正社員求人数
- 生活保護受給者等の就職者数 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
- 求職者担当者制の実施
- 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

総合評価の方法

総合評価は年度単位で実施する。年度終了後に、ハローワークごとに、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、それを合算して、評価する。

①年度当初に定めた目標への達成状況を基に、指標ごとに、予め定められたポイント数の範囲内で、ポイントを付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

※目標達成状況によるポイントは、所重点項目を除く各指標(主要指標・補助指標・所重点指標)について計算。

②業務実績が例年より上回った場合に、ポイントを付与する。

※主要指標について、過去3年間の実績と比較し、過去3年間の平均を上回る場合にポイントを付与。

③所重点項目の実施状況を基に、ポイントを付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合にポイントを付与。

①～③のポイントを合計し、ハローワークごとに、総ポイント数を計算する。

類似するハローワークからなるグループ内で、総ポイント数等を比較し、評価する。

※労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分類。

※評価は本省で実施し、評価結果を労働政策審議会に報告。

※評価結果は、ハローワークにおいても、実績値、業務改善事項、総合評価結果(4段階)等をまとめて公表。

平成28年度における総合評価結果総括

全ハローワークについて、各評価(類型)ごとの数は下図のとおり。

〔 全国のハローワーク428所を対象
熊本労働局管内各ハローワーク(9所)は災害等の影響により対象外 〕

- 各グループごとに平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未滿を類型3・4に区分
- 目標達成率100%を満点とみなし、満点以上を類型1
(満点について、目標達成率が100%以上の場合は満点を超える場合があり得る。)
- グループ平均値の80%未滿のポイントとなったものを類型4
(規模が大きい1Gは平均値の90%未滿、2~5Gは平均値の85%未滿と、基準を高く設定)により実施

【参考】

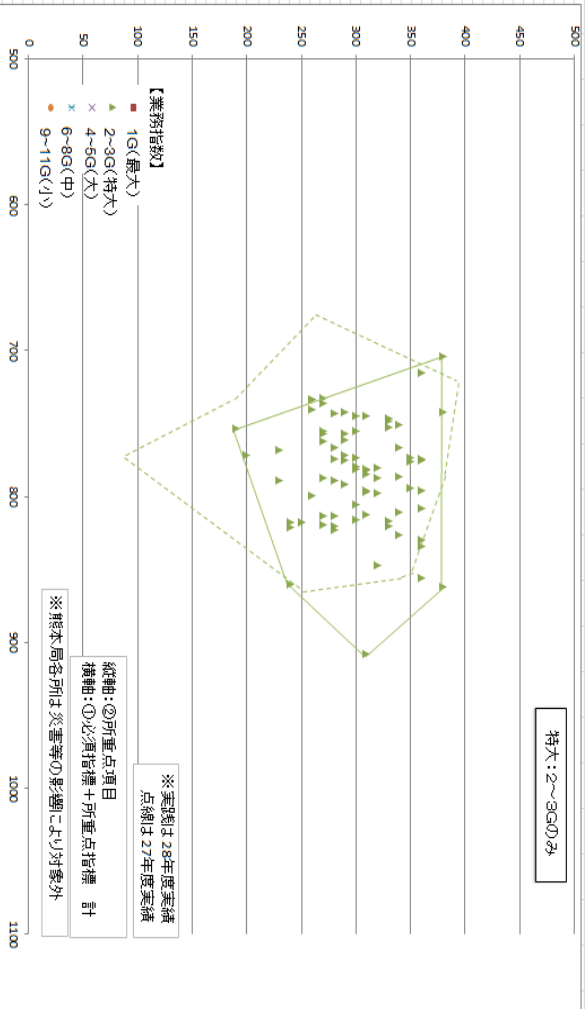
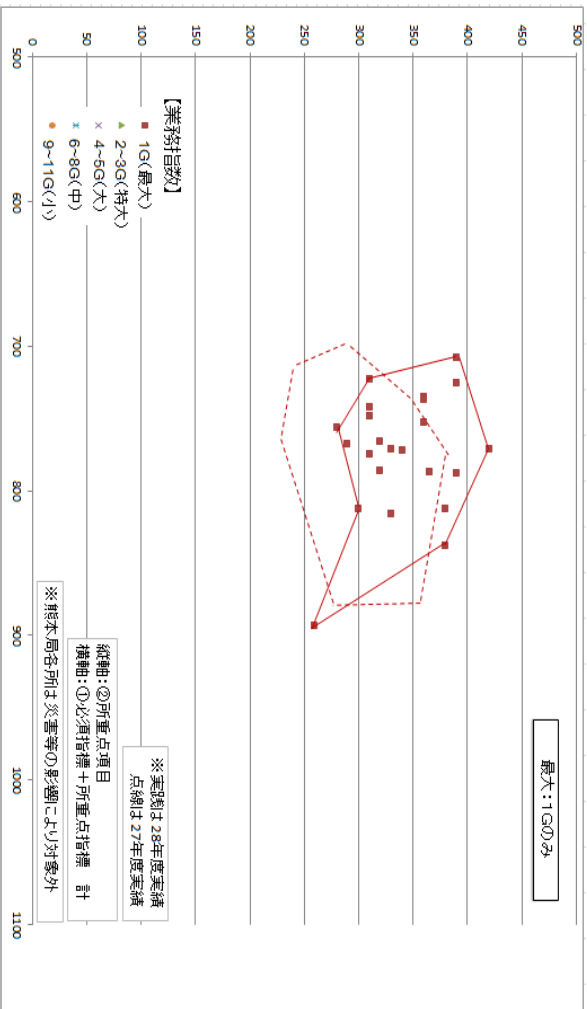
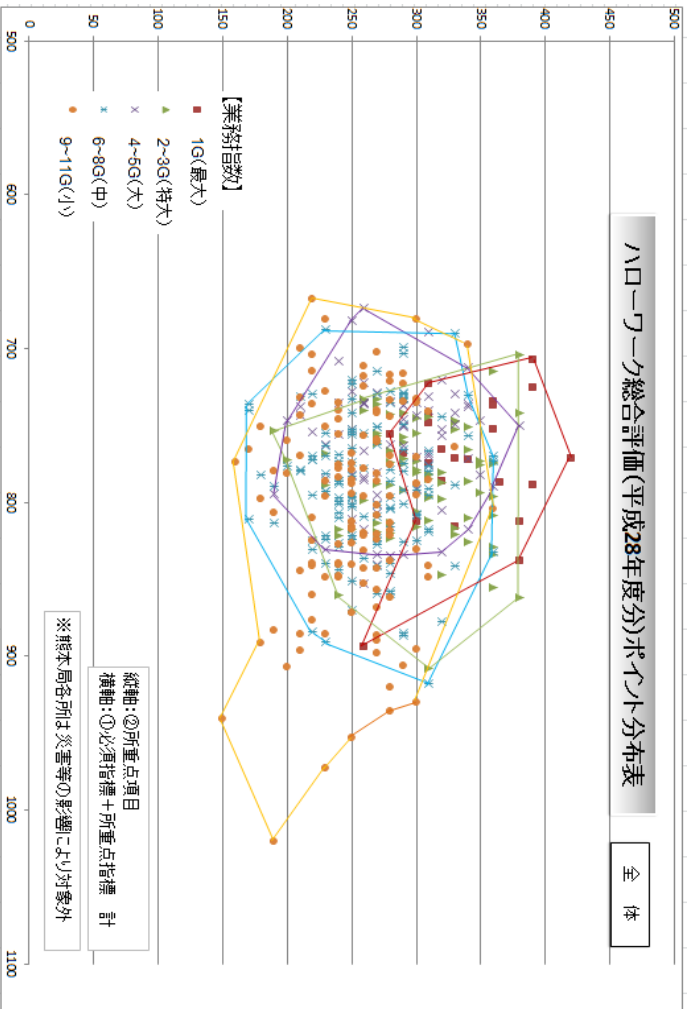
評価グループ	満点	平均点
1G	1235 (1215)	1112(1109)
2G		1089(1077)
3G		1086(1078)
4G	1220 (1200)	1037(1061)
5G		1052(1045)
6G		1053(1067)
7G		1054(1047)
8G		1051(1049)
9G		1073(1061)
10G		1038(1043)
11G		1042(1041)

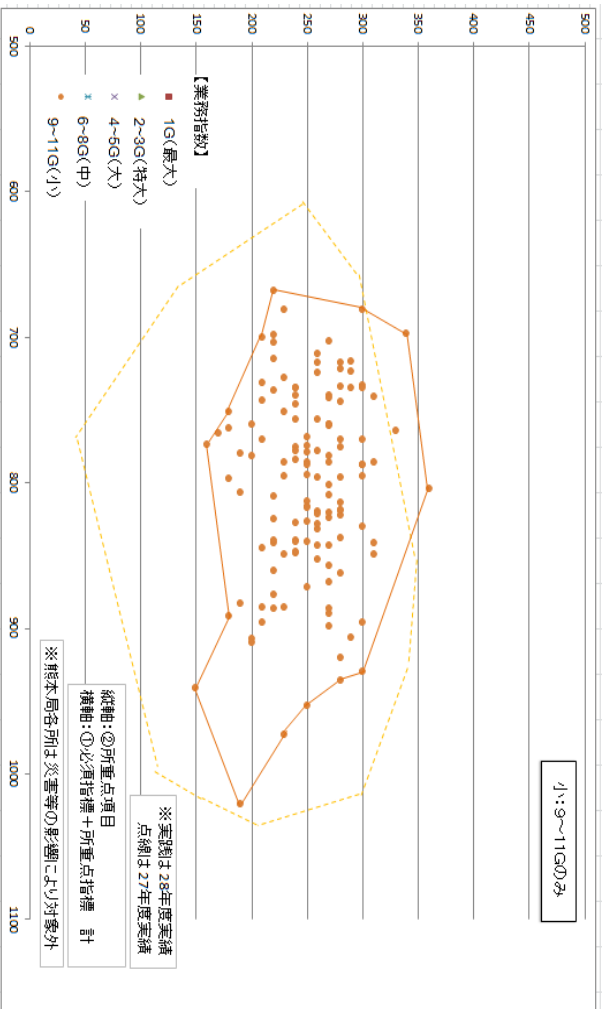
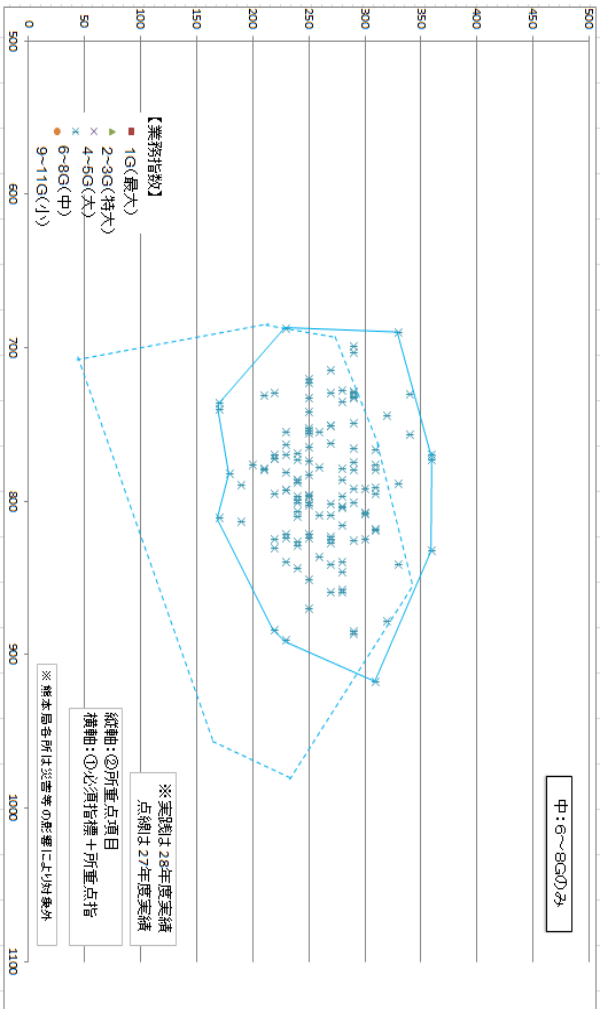
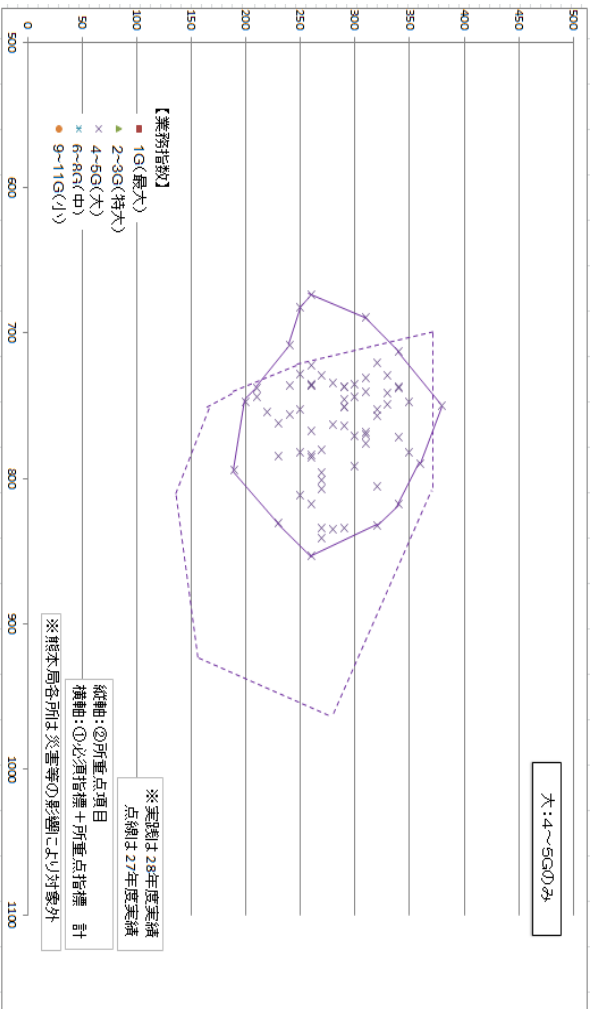
	評 語	ハローワーク数
類型1	非常に良好な成果	3 (16)
類型2	良好な成果	208 (198)
類型3	標準的な成果	217 (207)
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0 (6)
		428 (427)

4 ※ ()内の数字は27年度のもの。

ハローワーク総合評価面(平成28年度分)ポイント分布表

全体





好事例①

他のハローワークとの連携など広域的・機動的なマッチングの実施

(船橋所)

●通勤圏内のマッチングを促進するため、船橋所において、千葉県内近隣所(市川所、松戸所)及び東京都近隣所(墨田所、木場所)とともに、5所共同での就職面接会(10月に中高年齢者就職面接会、11月に若者就職面接会)を開催。面接会開催に向けて、5所による「京葉マッチング会議」を行い、面接会の周知・PR、参加企業の募集・開拓、求職者への参加勧奨、面接会当日の参加求職者への案内、参加企業へのフォローなどを協力して実施する緊密な体制を整えて実施。

●求人者と求職者の出会いの場をできるだけ多く確保するとともに、地域社会に根ざしたマッチングを進めるため、ハローワーク内会議室に加え、ハローワーク附属施設(ふるさとハローワークならしの等)、市の会議室、公民館等の場所をフル活用し、ミニ面接会やセミナー付き企業説明会等を年140回以上開催。様々な場所で開催することで、普段はハローワークに来所しない方でも、近くでミニ面接会が開催されるということで足を向けるなど、潜在求職者の開拓にもつながった。

●求人部門と職業相談部門の連携を密にし、求人部門が作成した「おすすめ求人一覧表」について、日頃から求職者に数多く接している職業相談部門の職員が、求職者目線で見たい意見として、求人条件緩和等の提案を行い、それを踏まえて求人部門が求人者へ条件緩和等について相談し、求人者の充足に結び付けている。

(今後の取組等)

⇒ 新規求職者が減少する中で、高齢者の占める割合は多くなっていることから、高齢者により重点を置いて、再就職実現に向けたプラン策定による個別支援を実施するとともに、高年齢求職者給付金の認定日に合わせて、高齢者向けの就職ガイダンスを開催し、就職促進を図っていく。



(若者就職面接会リーフレット) ↑



(セミナー付き企業説明会の様子) ↑

好事例②

業務改善に向けて、全職員一丸となった取組

(太田所)

- 全職員から企画提案書を提出してもらい、業務・サービス改善の意識を醸成。企画提案書から生まれた取組として、以下の例あり。

- ・ 履歴書をその場で書いてすぐ添削できるようにするため、履歴書記入専用コーナーを設置。添削相談が増加。
- ・ ツアー型事業所見学会 & 面接(事業所見学後に面接を実施)を、福祉・介護、建設、製造分野といった人手不足分野で開催し、利用者からは「事業所をよく理解した上で面接に臨め、良かった」という声多数。

- 太田市と共同で「子育て支援就職面接会」を実施。面接会求人については、「土日祝日休み」や保育所への子供の迎え時間に配慮した「勤務時間16時前まで」といった条件設定ができないか等、求人者に対して事前に求人条件緩和指導を実施したことが、マッチングに寄与。

- 管内に外国人求職者が多いという実情を踏まえ、新たに外国人求職者を対象とした担当者制による職業相談を実施。また雇用保険受給者について、認定日毎の担当者制による職業相談を実施し、来所前に予め求人票を選定した上で、認定日相談を実施。



(履歴書記入コーナー)



(子育て支援就職面接会の様子)

(今後の取組等)

⇒ 業務改善に向けた意識を共有するため、業務改善の企画提案書の提出前に、職員に対して対面のヒアリングを行うことで、企画提案のイメージを膨らませ、より実践的な企画提案をしてもらい、企画提案を通じて来所者を意識した業務を各職員へ浸透させ、地域から頼りにされるHWを目指す。

好事例③

比較的規模が小さいハローワークでの地元の関係機関と密に連携した取組の実施

(矢板所)

●市在住学生や地元出身学生の地元企業への就職に向けて、「子どもの就職応援団 矢板企業研究セミナー」と題した保護者向け企業セミナーを、矢板市、矢板商工会とともに開催。多くの保護者に参加いただき、参加した保護者からは、「息子・娘に矢板で就職を勧めたい。」「就活の現状を知ることができてよかった。」といった声が寄せられた。



(矢板企業研究セミナーの様子) ↑

●東京都内在住の栃木県内出身学生の生の声を聞くことを目的に、市長、商工会会長、ハローワーク所長等との意見交換会「やいたUターン意見交換会」を、矢板市、矢板市商工会とともに開催。引き続き、市及び商工会と連携し学生の地元定着を目指す。



← (やいたUターン意見交換会の様子)

●近隣のハローワークと連携し、毎月、地域の訓練施設の担当者を招いて、職業訓練の内容を直接求職者に説明する職業訓練説明会を開催。また、地域の介護職の職業訓練実施機関と連携し、訓練修了時期に合わせた介護職面接会を開催し、訓練修了後に円滑に介護職に就職できるようサポート。

(今後の取組等)

⇒ 所独自に6～8月を正社員実現キャンペーン期間に設定し、正社員希望求職者へのアンケート結果を取りまとめ、事業所訪問や窓口で求職者の生の声を事業主に伝えて、良質の正社員求人を確保するとともに、正社員に特化したミニ面接会を開催する。