

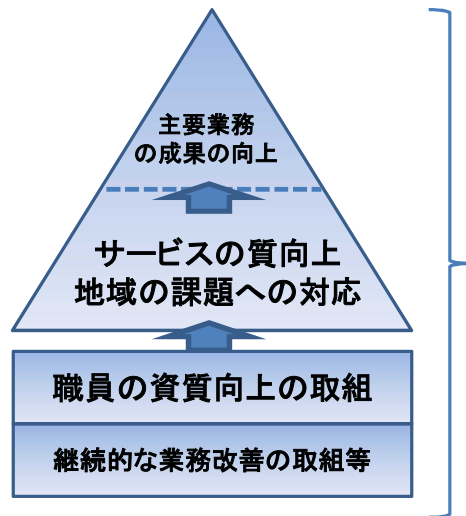
2015年度のハローワークのマッチング機能に 関する業務の評価・改善の取組について

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。



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27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)ごとの数は下表のとおり。

〔 全国のハローワーク427所を対象

茨城労働局常総所及び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

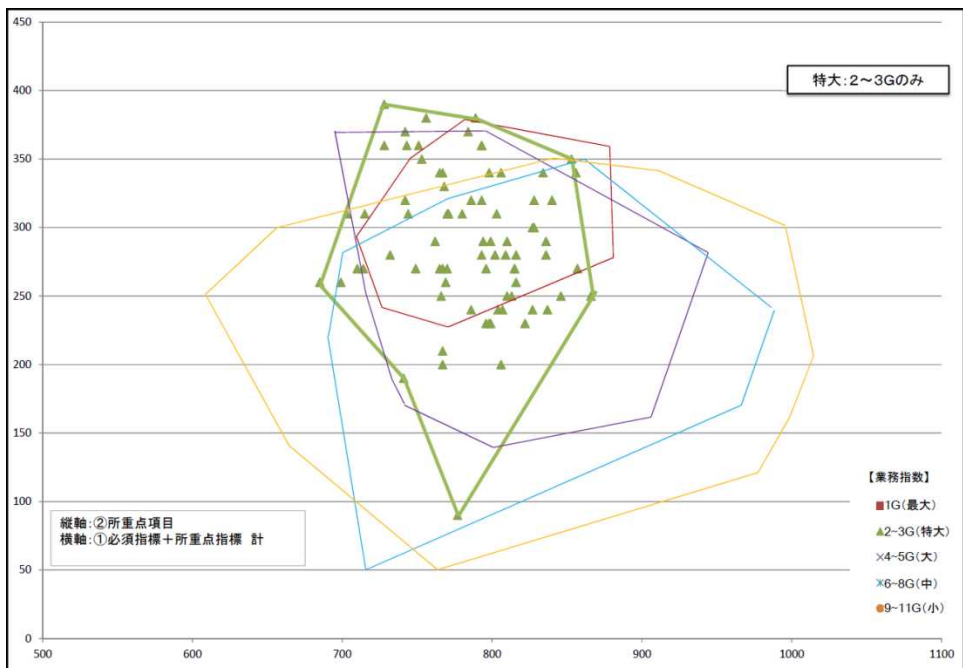
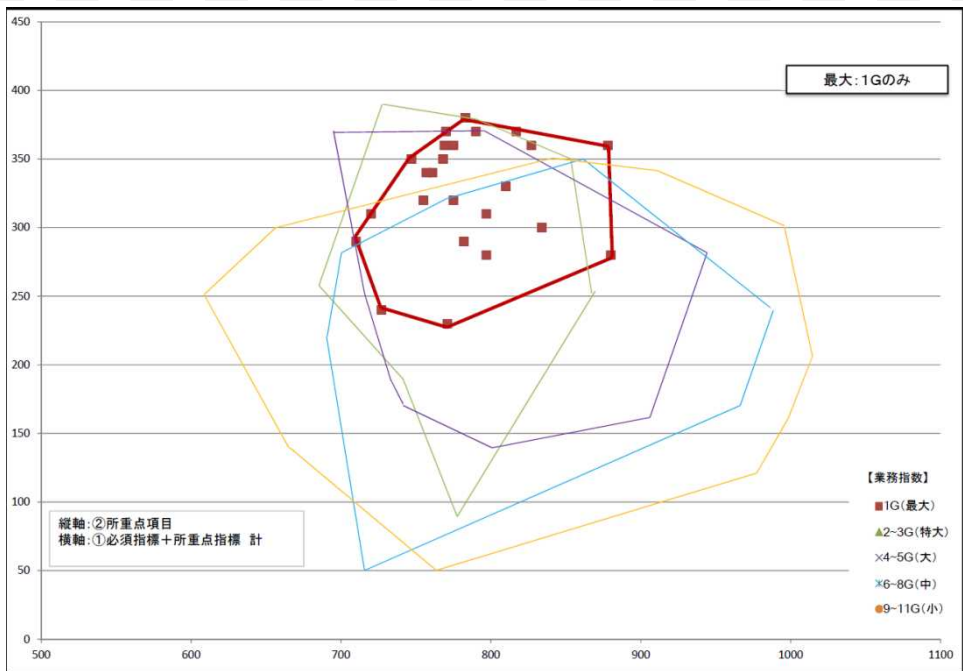
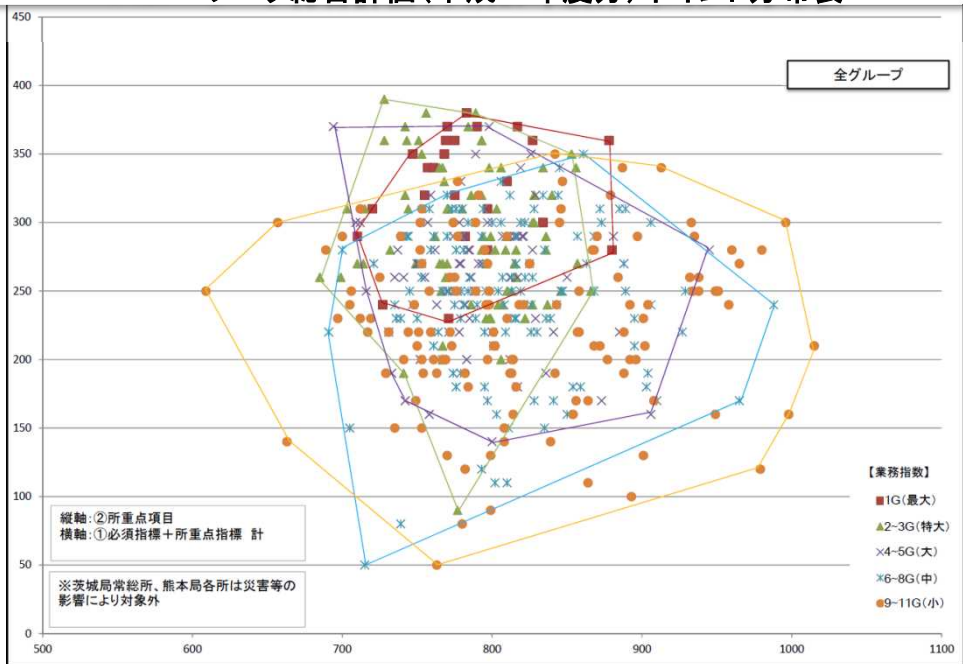
- 各グループごとに平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分
- 目標達成率100%を満点とみなし、満点以上を類型1
(満点について、目標達成率が100%以上の場合は満点を超える場合があり得る。)
- グループ平均値の80%未満のポイントとなったものを類型4
(規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2~5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定)により実施

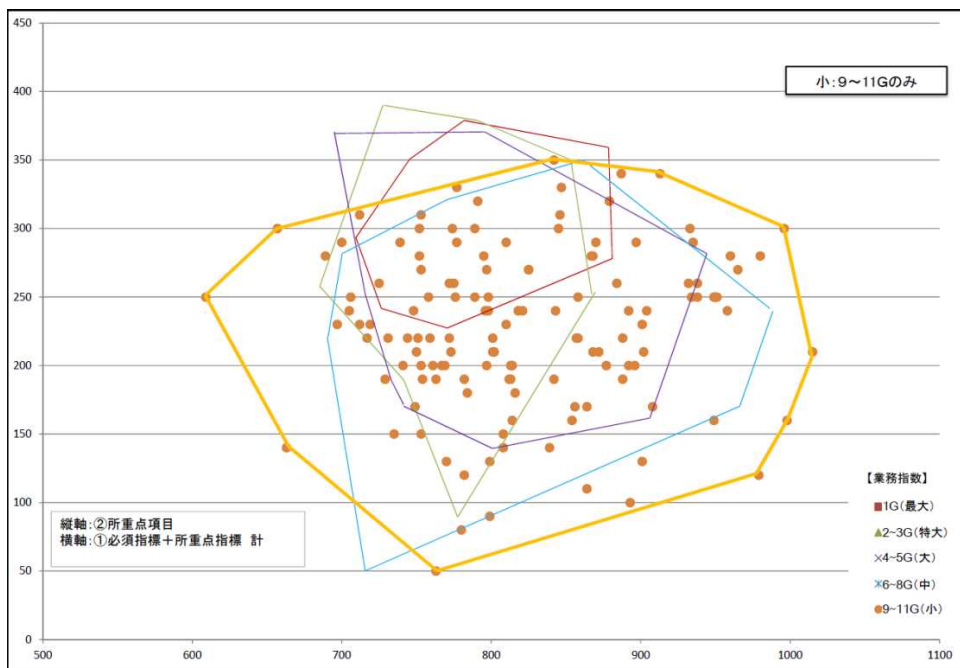
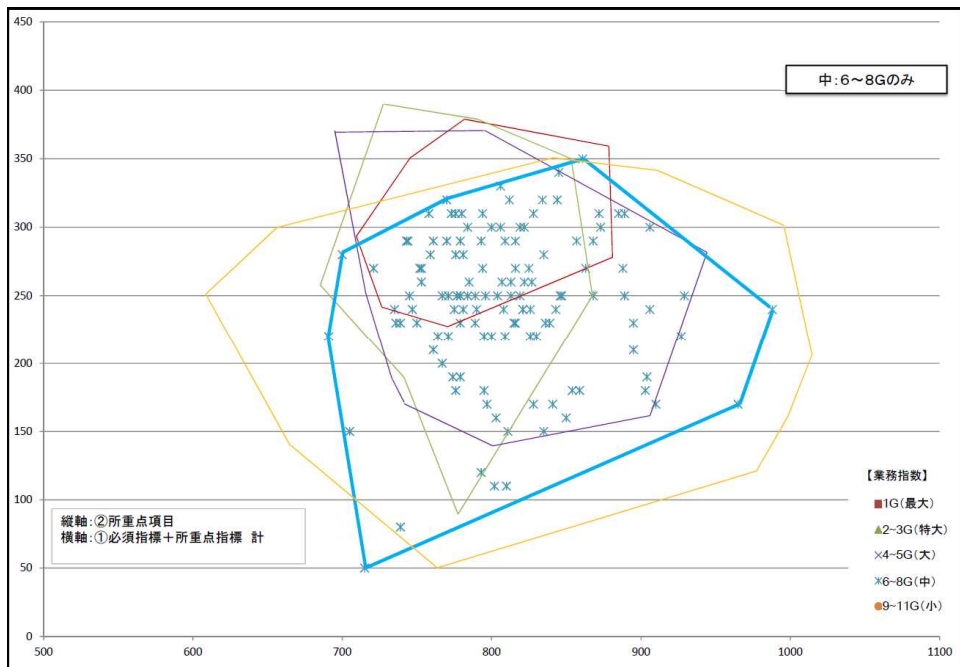
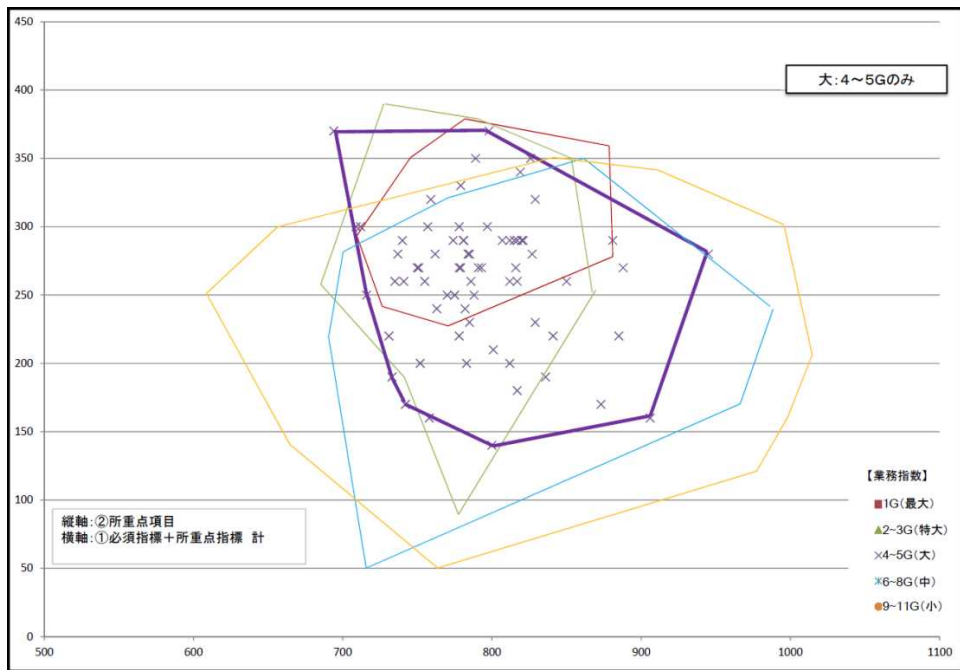
〔 参考 〕

評価グループ	満点	平均値
1G	1215	1109
2G		1077
3G		1078
4G	1200	1061
5G		1045
6G		1067
7G		1047
8G		1049
9G		1061
10G		1043
11G		1041

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

ハローワーク総合評価(平成27年度分)ポイント分布表





大規模所の強みを遺憾なく発揮

(飯田橋所)

- 大都市圏の求人型ハローワークであり、求人充足数は年間約3万件に迫る規模。
- 求人担当者制により詳細な求人ニーズ、事業所画像情報や求人票以外の補足情報を把握し、求人に適合した求職者を自所及び他所から選定した上で、求職者へ情報提供し、約6千3百人を採用につなげるなど、求人充足を意識した能動的マッチングを実施。
- 近隣の求職型ハローワークや専門施設に対する求人情報の提供・連携充足会議を実施するほか、総武線沿線の求人情報をまとめて、ハローワーク市川、ハローワーク船橋へ提供するなど、広域マッチングを積極的に実施。

広域マッチングのための求人情報

(今後の取組等)

- ⇒ 管理的職業、専門的・技術的職業経験者の再就職を促進するため、企業内の中核人材を募集する求人に対して、求人者からのリクエスト紹介及び求職公開を用いたマッチング支援を実施し、よりピンポイントな人材ニーズにも応えられるように取り組む。
- ⇒ 雇用保険受給者について、初回認定日を捉えた早期の再就職に向けた支援を強化し、所を挙げた体制により総力的に取り組む。



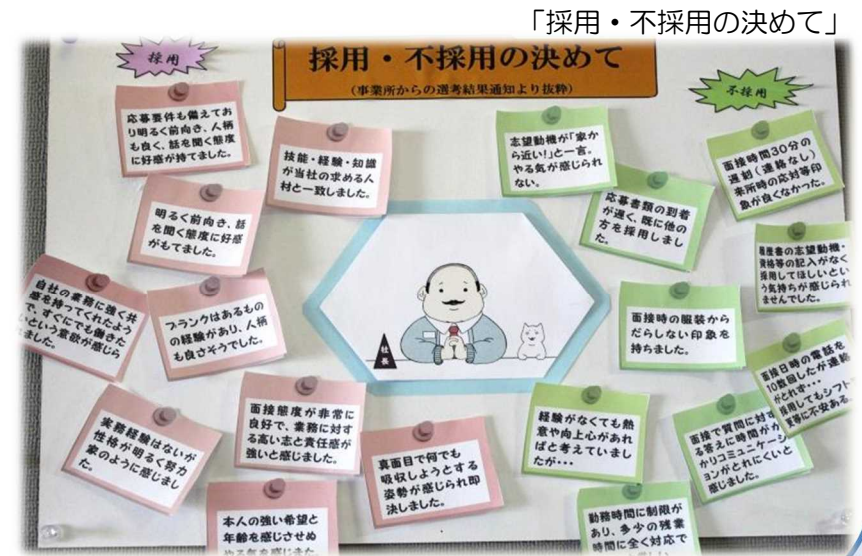
東日本大震災の被災地のハローワークの頑張り

(大船渡所)

- 主要指標について、過去3年度実績の平均をすべて上回っており、取組に成果。
- 震災の影響から特に人手不足である水産加工業について、生活圏・課題を共有する宮城労働局気仙沼所と連携し、初の合同事業所見学会を開催。「現場を実感でき応募を検討したい」と高評価。また、所独自で「水産加工の求人企業情報」(水産マップ)を作成・配布。作業風景写真や地図などを取り入れ、特長や自宅との距離感が把握できるなど、応募先選定に成果。
- ①住田町が実施した住民アンケート結果等を受け、町役場内で出張相談を実施。高評価により、28年度から新規オープンした住民交流拠点施設にて本格実施。
②大船渡市と連携し、市の子育て支援施設において子育てママを対象とした出張相談を実施。
- 事業主から聞き取った採否理由に着目。求職者に対し、事業主から見た面接時の印象などを「採用・不採用の決めて」と銘打ち、玄関ホールへ貼出。また、当該取組は他所でも導入。

(今後の取組等)

⇒ 利用者の評価も高く、希望する働き方を実現するため「子育てママ出張相談」を拡充するとともに、子育てママ応援事業所見学会(バスツアー)を実施予定。



比較的規模が小さいハローワークでも組織力の向上の取組に成果

(鶴岡所)

- ハローワーク内にプロジェクトチームを設け、正社員就職の実現など重点目標の明確化をした上で、取組の共有化を図り、職員全員が主体的・能動的な取組を実施。
- 正社員求人確保を取組の重点とし、職員の事業所訪問による積極的な求人開拓及び画像情報の収集を実施。また、事業所訪問を通じて、コミュニケーションスキルの向上など、職員の資質向上や組織力の向上につながる取組を実施。
- 平成24年度以降実施してきた求人充足サービスについて、一過性の取組に終わらせることなく、より効果的なものとなるよう所内ミニ面接会を月10回程度開催するなど見直しを図りつつ、1か月以内の早期求人充足を目指してスピード感を重視。

正社員求人確保の取組



(今後の取組等)

- ⇒ 全所を挙げて同じ目的で業務を推進するために、目標の明確化が重要と考え、取組イメージや目的意識共有の更なる強化を図るため、所内一丸となったミーティングを臨機応変に実施し、組織力の向上を目指す。

人手不足分野の求人充足という管内の課題にも対応

(津山所)

- 従前から全国好事例として取り組む「“鉄は熱いうちに打て！”求人充足大作戦」のスローガンに基づく求人担当者制の取組をさらにブラッシュアップし、特に重点的に充足を図る人手不足分野の正社員求人等を『パワーマッチング求人』として選定し、当該求人の充足担当者を選任してマッチングを図ることにより、主体性と責任をもった求人者サービスを実現。
- 人手不足分野に対応するため、所内ミニ面接会を月5回程度開催。着実な実績を挙げるとともに、地元自治体からも事業継続・拡充の要望。
- 雇用保険受給者に対する早期再就職を実現するため、雇用保険認定日に合わせた所内ミニ面接会を実施。認定手続時には面接会の掲示が必ず目に入るように工夫。

(今後の取組等)

- ⇒ 管内の正社員求人倍率が低い水準にあるため、管内自治体や関係団体等と連携し、引き続き正社員求人の開拓に重点的に取り組む。



ピックアップコーナーへのパワーマッチング求人掲示
製品写真等掲示でPR充実



(左手側は認定窓口)