

2019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 (ハローワーク総合評価)の結果概要

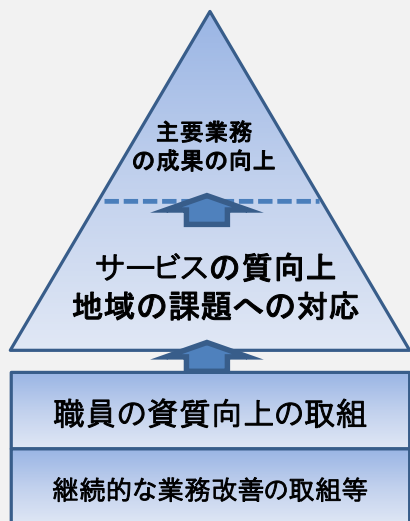
ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

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、2015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だけでなく
中長期的な成果の向上
マッチング機能強化
業務改善を図り



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
- 人手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
- 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
- 求人・求職者担当制の実施
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 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

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ①労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ②年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例)A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例)上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※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、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

- 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）の相対評価を行う。

2019年度のハローワーク総合評価結果概要

○ ハローワーク総合評価として、ハローワークごとに評価指標を点数化の上、点数化された総点数を基に、4類型（類型1：非常に良好な成果、類型2：良好な成果、類型3：標準的な成果、類型4：成果向上のため計画的な取組が必要）の相対評価を行ったところ、2019年度の結果概要は、以下のとおり。

※4類型の設定方法

- ・ グループごとに総点数の平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分する。
 - ・ 類型1・2のうち、全ての評価指標の目標達成率100%等を満点とみなし、満点以上を類型1、それ以外を類型2とする。
 - ・ 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満（※）を類型4、それ以外を類型3とする。
- ※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。

		【 参考 グループごとの満点及び平均値 】	
	評価	2019年度 ハローワーク数	2018年度 ハローワーク数
類型1	非常に良好な成果	9	12
類型2	良好な成果	212	212
類型3	標準的な成果	212	213
類型4	成果向上のため計画的な 取組が必要	1	0
		434	437

評価グループ	満点	平均値
1G	1164	1006
2G	1161	988
3G		1027
4G	1149	981
5G		999
6G		991
7G	1148	999
8G		1017
9G	1149	994
10G		1013
11G		1031

飯能・本庄・東松山出張所を、それぞれ所沢所・熊谷所・川越所に評価を統合したため拠点数▲3となっている

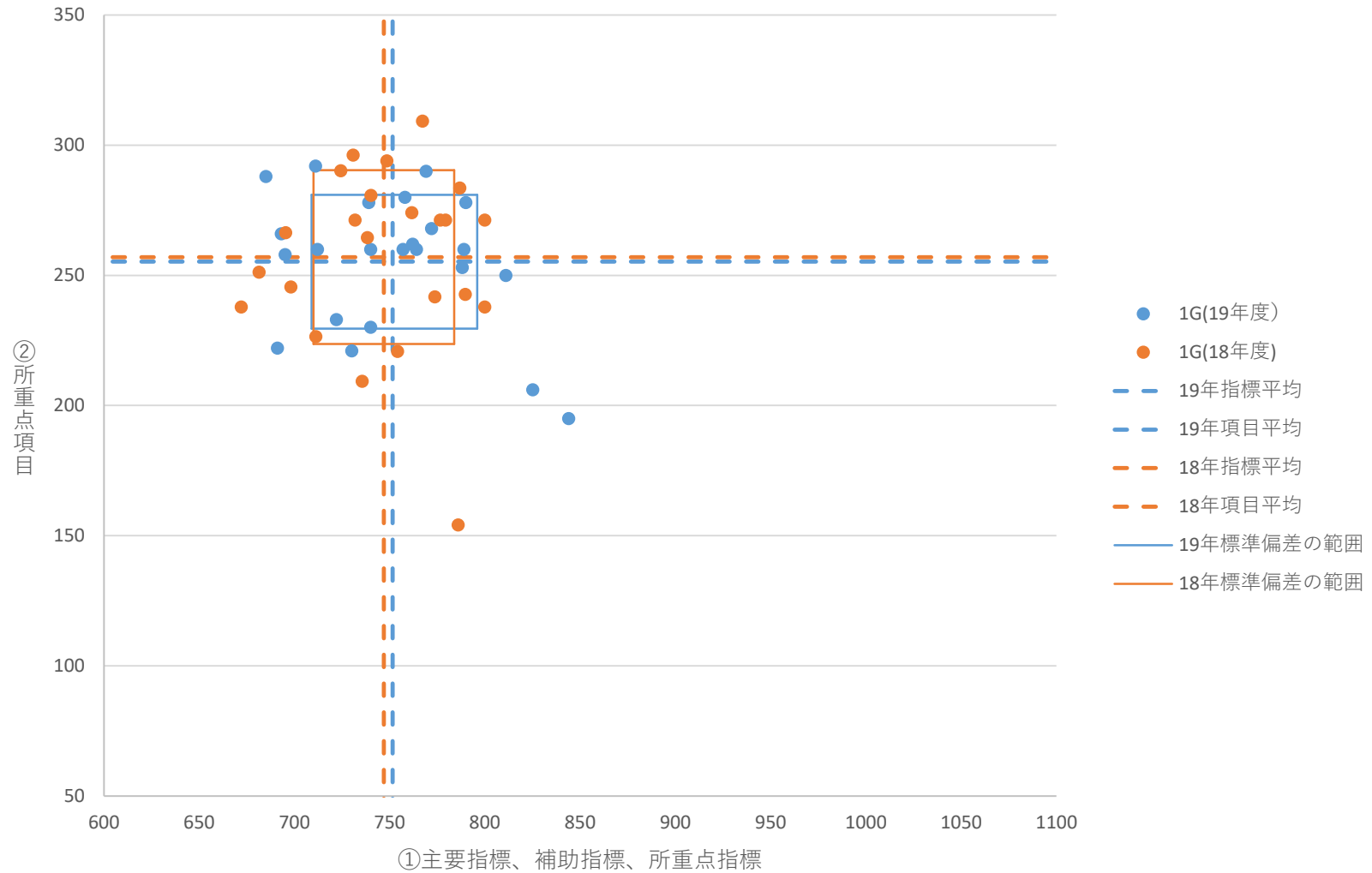
2019年度のハローワーク総合評価ポイントの規模別平均値と変動係数

グループ	平均値			変動係数(%)		
	①必須指標+ 重点指標	②重点項目	ポイント総計	①必須指標+ 重点指標	②重点項目	ポイント総計
1G(最大)	751(100.5%)	255(99.2%)	1006(100.2%)	5.71(115.6%)	10.08(79.2%)	4.28(87.7%)
2～3G(特大)	765(101.9%)	244(101.2%)	1009(101.7%)	6.47(124.6%)	12.87(113.7%)	5.55(106.9%)
4～5G(大)	752(101.1%)	240(104.3%)	992(101.7%)	5.45(85.4%)	12.40(112.7%)	5.23(91.3%)
6～8G(中)	765(100.8%)	237(104.4%)	1002(101.5%)	7.60(106.9%)	12.75(111.6%)	7.01(112.9%)
9～11G(小)	790(99.7%)	222(102.3%)	1012(100.3%)	9.74(117.6%)	13.29(94.5%)	7.55(110.4%)
全体	770(100.7%)	235(103.1%)	1005(101.1%)	8.09(108.0%)	13.37(102.3%)	6.62(105.8%)

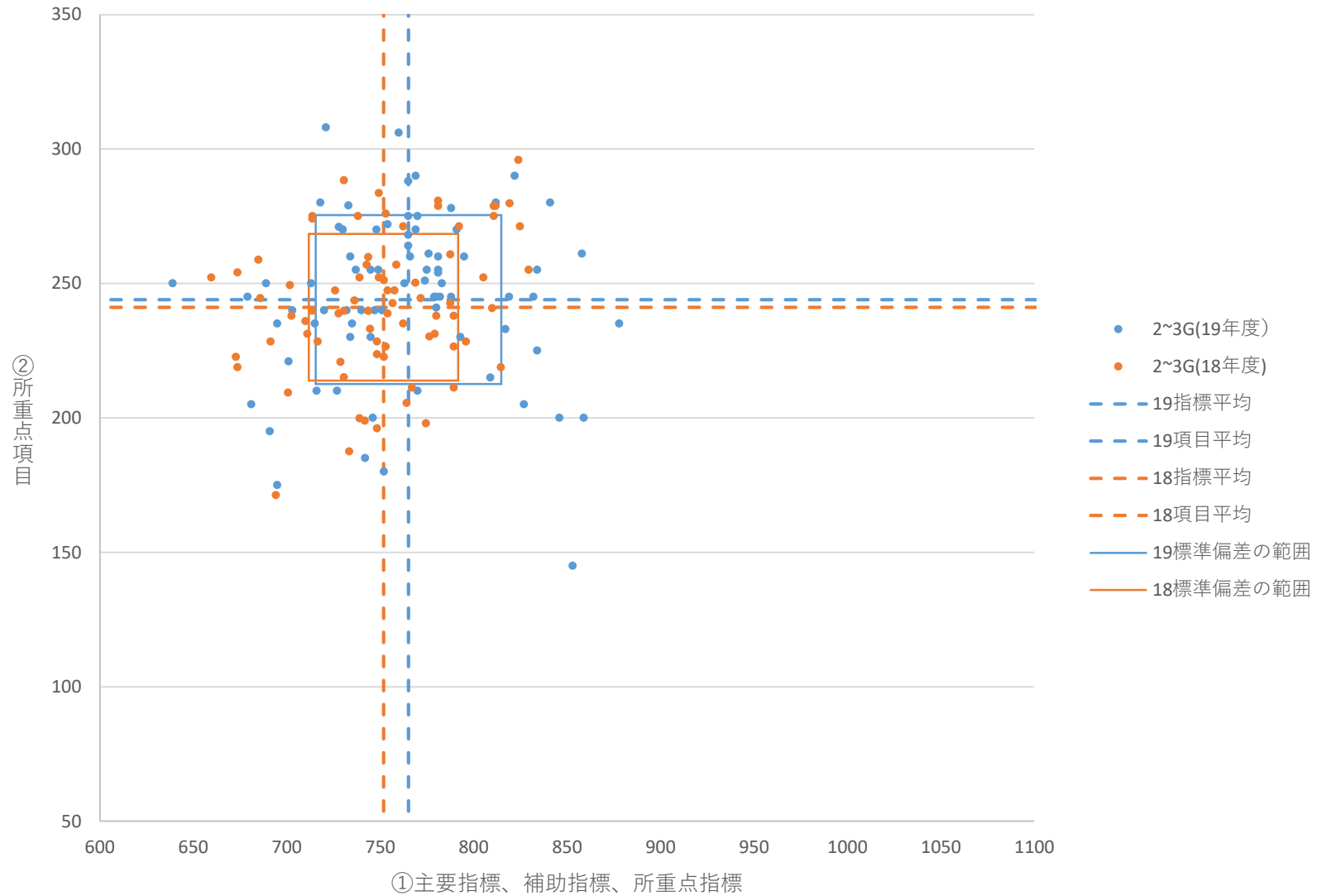
※括弧内は対前年比。

※変動係数とは、標準偏差を平均値で除したものであり、母集団の相対的なばらつきを表したものである。

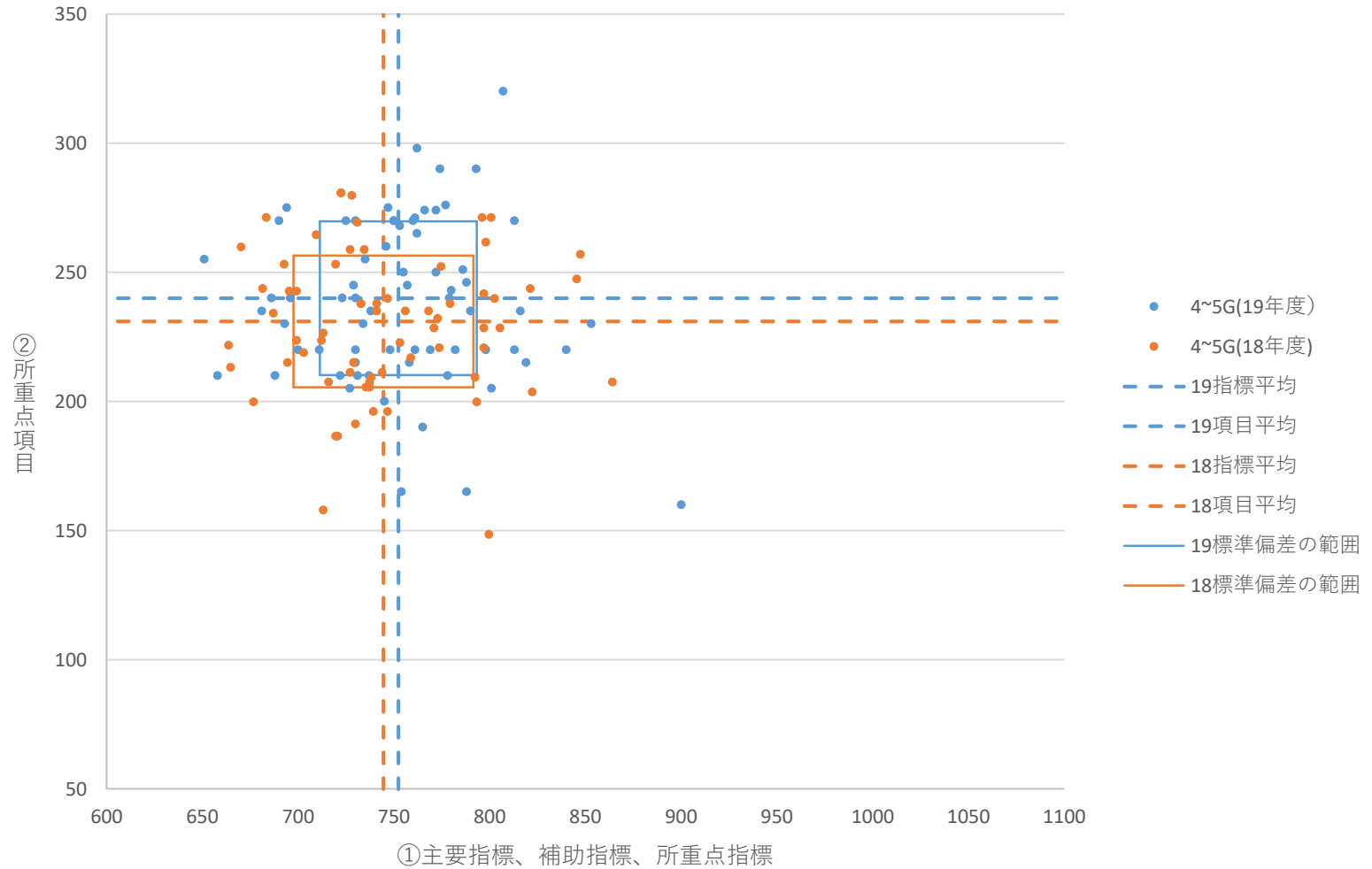
2019年度と2018年度の分布比較（最大規模グループ（1G））



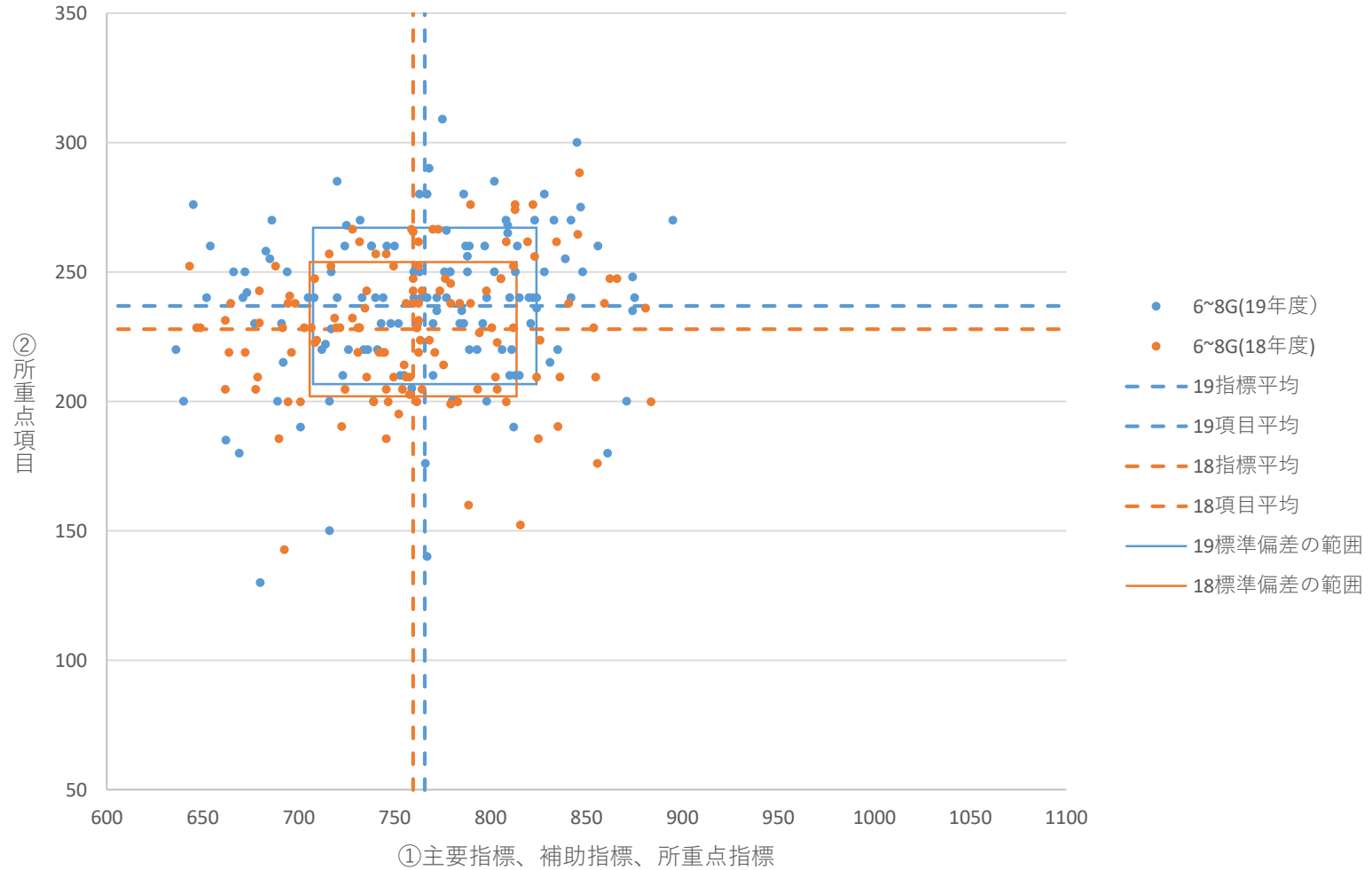
2019年度と2018年度の分布比較（特大規模グループ（2～3G））



2019年度と2018年度の分布比較（大規模グループ（4～5G））



2019年度と2018年度の分布比較（中規模グループ（6～8G））



2019年度と2018年度の分布比較（小規模グループ（9～11G））



求人充足に向けた包括的な要領の作成と地域の実情に対応した取組み

長崎局五島所(11G)

●包括的な求人充足プロジェクトの取組

求人充足・未充足会議の実施から求職者への情報提供、求人条件緩和(魅力ある求人)、リフレッシュ求人掲示の特設コーナーの活用までを包括的に要領にまとめ、週1回の検討会議を開催し、求職者への早期情報提供、求人者へ魅力ある求人づくりへ向けて具体的提案を迅速に行うことにより、効果的な職業紹介や早期の求人充足に繋がった。

●有人国境離島法の採択を受けた事業所への支援(前年度より継続)

有人国境離島法による雇用機会拡充事業の採択を受けた事業所の求人に対し、市町と連携し魅力ある求人作りや各種助成金等の説明会を実施した。さらに求職者に対して受理求人の早期の情報提供など、積極的な雇用のマッチングに取り組んだ。

五島市においては、地元出身者の島外流出が抑制されたことや都市部からの移住者の増加により2019年の転入者数が転出者数を上回り、2004年の市町村合併以降初めて「社会増」を実現した。

●週刊求人情報『ハローワークごとう』の作成・配付(2018年度より継続 追加取組あり)

公共交通機関の利便性が悪く、二次離島を抱えていることなどから、週毎に求人情報誌『ハローワークごとう』を作成し、役場(各支所)、港ターミナル、ショッピングセンター等33か所に配布し、幅広く周知することで、ハローワーク利用促進に繋がった。

2019年度においては、上記に加え、五島市と連携し、盆、年末年始の地元への帰省客が増加するタイミングに合わせ、「求人情報誌」を作成し、港ターミナルや空港などに配布することでUターン者の取込みに関する取組を実施した。

(今後の取組等)

2019年度の取組を継続するとともに、地域特有の課題(超高齢化など)に目を向け、関係自治体等との連携(各種検討会等への積極的参加など)を深め、地域の実情に応じた取組を積極的に実施。



<求人・求職者ニーズに応じた小さなHWでの局間連携、地域連携によるマッチング>

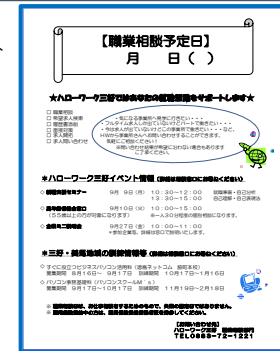
徳島局三好所(10G)

次回来所日設定のリーフレット

●『次回来所日 キャッチアップ!』で マッチング

積極的に次回来所日設定を行い、求職者との接点(相談機会)を増やす取組みを実施した。

設定時に手交するリーフレットには支援メニューの他、セミナーなどのイベント情報、訓練情報等も載せて、職業相談の充実とマッチングに繋げた。取組以後、紹介件数、就職件数とも増加し、双方向の求職者担当制への展開に役立った。



●管轄を超えた連携による通勤エリアの求人情報提供・企業面接会開催

管轄区域にとらわれず、同一労働市場である、西さぬき3所(香川局坂出所・丸亀所・観音寺所)から提供頂いた求人(通勤1時間圏内で、求職者ニーズの高い生産工程・運転系の求人をピックアップ)を求人情報誌として発行、職業相談に役立てた。

また、近隣3局・所で『四国まんなかハローワーク』(愛媛局四国中央所・香川局観音寺所・当所)として連携し、毎月1回、各地域の企業に参加いただき、企業研究等の知見を深める「企業面接会」を開催。6月は物流業、11月は医療・福祉業、12月は製造業に特化した面接会を実施した。

「西さぬき」の求人情報

職種	勤務地	給与	応募方法
生産工程	丸亀	18万5千円	面接
運転系	坂出	18万5千円	面接
生産工程	観音寺	18万5千円	面接
運転系	観音寺	18万5千円	面接

●自治体等と連携して「合同就職説明会」「シニア就職フェア」開催

管内自治体等と連携し、地元企業の魅力発信・人材確保支援のため、8月に「みよし地域合同就職面接会」(参加企業36社)を開催した。高齢者の参加が多かったことを踏まえ、2月には55歳以上を対象とした「シニア就職フェア」(参加企業29社)を、「障害者就職相談会」と併せて同時開催した。地元媒体での広報にも努め、参加したHW未利用者の求職登録にも繋がった。

参加企業からは、好評を頂いており引き続き自治体等と連携し人材確保対策を推進する。



(今後の取組等)

過疎化が進む管内であるが、自治体の作成している「企業ガイドブック」を活用し、地元企業の魅力発信と職業相談への活用を進めるため、関係機関との調整と映像コンテンツ放映のための所内整備を図ることとしている。

＜新型コロナウイルス感染症拡大による農産地の人手不足解消に係る取組＞

長野局佐久所(8G)

●「産地農家との個別相談会」の実施

5月中旬からの高原野菜の農繁期を直前に控え、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、外国人技能実習生が入国できなくなったことによる人手不足の解消を図るため、当該感染症の感染防止に最大限配慮し、長野県及び地元のJAと連携して相談会を実施した。

＜周知や実施方法に工夫＞

- 幅広く周知するため、長野県の広報媒体を活用するとともに、ラジオや地元ケーブルテレビも活用して周知した。
- 感染拡大防止のため、受付時での検温とアルコール消毒の徹底を行うとともに、会場の換気維持のため、長野県機関の屋外公用車専用駐車場で実施した。
- 長野県及び地元のJAグループと連携して、参加農家の募集を行った。

(今後の取組等)

これまでハローワークを利用しなかった農家も参加したことから、求人充足に係る取組を行っていくとともに、不慣れな雇用管理等の面も支援していく。



佐久地域は、全国を代表する高原野菜の産地として、私たちの食生活を支えています。農繁期を直前に控え、当地では新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、働き手が集まらず、多くの農家が困っております。そこで、長野県とハローワーク佐久では、期間雇用者を求める農家と、地元でお仕事をお探しの皆様とのマッチングをお手伝いするため、市町村やJA等と連携して、就業に関する、個別相談会を開催します。

お仕事の内容は、シラス、パクチ等の植え付け、収穫、荷詰め、運搬等、早朝より野外での農作業となります。
期間は、月下旬～10月まで（農家は、お任せください）。初めての方でも安心して作業ができるよう農家が丁寧に説明します。
詳細は、当日の相談会でお尋ねください。

会場：長野県佐久合同庁舎講堂
佐久市駅前7-65-1 電話0267-63-3111（代表）
時間：13時30分～16時まで
受付13時～15時 事前お申し込み不要

お会場では、求人募集に個別にご相談いただけます。
※2人1組での相談時間は、10分程度となります。
※実習生多数の組合、入札制度あり、受付時間の変更をさせていただきます。
※新型コロナウイルス感染症対策として、野外での受付、会場内約3メートル間隔等、参加者同士の安全対策に努めます。
※参加が希望の方は、下記までお問い合わせください。
※当日は、マスクの着用が求められます。
※お昼等、お昼に休みの場合は参加を控えてください。受付時に詳細確認させていただきます。
※相談会での申し込みは、お昼の15時でお締めいたします。

当相談会が就業をお約束できるものではありません。
詳細は、ハローワーク佐久（0267-62-8609：窓口）、長野県農政推進課（026-235-7245：直線）または佐久農産農村支援センター（0267-63-3145：総機）までお問合せください。

主催：ハローワーク佐久、長野県農政推進課、佐久農産農村支援センター
共催：JA、長野県農産農村支援センター



会場入口での検温とアルコール消毒の徹底



三密防止のため、公用車専用車庫で相談

＜新型コロナウイルス感染症拡大下における医療従事者等への紹介・充足支援＞

ハローワークにおいては、求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談・支援を実施することで、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、不可欠となった医療従事者等への紹介・充足支援も行っている。

東京局渋谷所(1G)

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって不可欠となった求人を充足した事例
 - ・地方公共団体において、新型コロナウイルス感染症拡大によるPCR検査等の体制拡充のため、急募で出された地域外来検査センターの診療放射線技師の求人について、渋谷所においてもこれに協力するため、応募要件に合致する求職者一人一人に声かけを行ったところ、当該求人を充足することが出来た。
 - 週2～3日のパート就労を求めて求職活動を行っていた元自衛隊員の方。診療放射線技師として週5日のパートで就職。

東京局八王子所(3G)

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって雇用が不安定となるも、医療従事者へ転職した事例
 - ・食品製造業で正社員として採用(試用期間中はパート勤務契約)されるも、コロナの影響により試用期間終了後もパートでの雇用が継続。
 - キャリアコンサルティングを実施し、福祉・医療分野への興味を確認、職業理解を深める。資格・経験不問の看護助手を検討。正社員を希望する。
 - ハローワークにおいて的確求人を選定し一緒に検討。その中から市内の地域密着型病院に応募希望、紹介。応募書類の添削、面接対策を行う。
 - 二次救急病院の看護助手(正社員)で就職。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって家計に影響を受けるも、医療従事者へ転職した事例
 - ・前職は夜勤なしの看護助手(パート)として勤務。
 - コロナの影響で配偶者の収入が減少。自身の収入を増やしたいとの希望があり、正社員を希望する。収入面を重視し病院の看護助手を検討。書類選考で不採用が続くものの、八王子所において、感染防止対策を徹底(定員の半分以下となるよう大会議室を利用し、パーティションを設置する等)の上、ミニ面接会を実施。
 - 急性期・回復期病棟の看護助手(正社員)で就職