# 令和2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

# ハローワーク総合評価について

- <u>平成27年度から、</u>目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする<u>「ハローワーク総合評価」を開始</u>。
- 例年、すべてのハローワークにおいて<u>業務毎に目標値を設定</u>し、その達成状況等に応じた<u>4段階の相対評価</u>等を 実施。<u>次年度以降の業務改善</u>に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、審議会(労働政策審議会(本省)や地方労働 審議会(労働局))にも報告。 ※令和3年度は、コロナ禍の影響を踏まえつつ、その実施方法を一部変更して実施(→後述(P13~))
- (1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、 サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

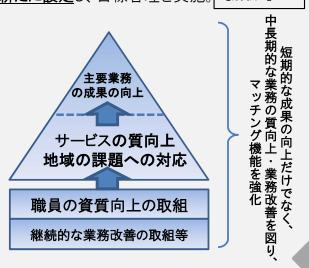
#### (1) PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- 従来の取組(就職率等の主要指標に基づくPDC A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 ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ 重点とする業務に関する<u>所重点指標</u>
- ③ ハローワーク毎に、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<u>所重点</u>

を新たに設定し、目標管理を実施。

項目

【別紙1】P2



#### (2) 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、ハローワーク毎に総合評価を実施。
  - →労働市場の状況や業務量が同程度のハローワーク <u>を11グループに分け、同一グループ内で相対評価</u>

#### 【別紙2】P3

• ハローワーク毎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。

#### (3) 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

次年度以降も (1)~(3)を実施

# 【別紙1】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

- 〇 就職者数
- 求人充足数(受理地ベース)
- 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

〇 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就職氷河期世代の 不安定就労者・無業者の件数
- 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
- 〇 正社員求人数
- 〇 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

- 〇 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
- 〇 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

# 【別紙2】 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<u>ハローワークを11グループに分け</u>、
  - 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



○○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×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、<u>4段階(「非常</u> <u>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」)</u> **の相対評価**を行う。

# 令和2年度ハローワーク総合評価結果概要①

- 各ハローワークの総点数について、同一グループ内(注1)で<u>相対評価(4類型に区分)を実施</u>。
  - ※ 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染動向がハローワークの業務に大きく影響を与えることが想定されたが、年度開始時に設定していた 目標は変更せずに実施
- グループ毎の総点数の平均値等に基づき4類型に区分 (注2)したところ、例年どおり、全体の9割以上の ハローワークが「類型2・3」に区分。一方、例年と比べ、「類型1」が無くなり、「類型4」が増加。
  - ※ 類型4に区分されたグループ毎の所数:(1G)4所、(2~3G)2所、(4~5G)4所、(6~8G)2所、(9~11G)4所。地域別では、12所が関東圏(茨城、 埼玉、千葉、東京、神奈川)であり、うち6所が東京。



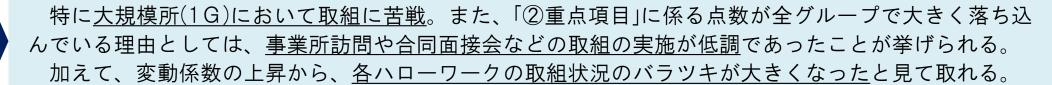
例年と比較し、目標を超える実績等をあげたハローワーク(「類型1」)はなかった一方で、 目標達成状況が(グループ毎の)平均の8割未満であったハローワーク(「類型4」)が増加したことから、 コロナ禍であった令和2年度においては、ハローワーク総合評価における目標達成の難しさが伺える。

評	価	<b>令和2年度</b> <sub>注3</sub>	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
類型1	非常に良好な成果	0	9	12	10	3	16
類型2	良好な成果	224	212	212	197	208	198
類型3	標準的な成果	194	212	213	227	217	207
類型4	成果向上のため計画的な取組 が必要	16	<b>—</b> 1	0	3	0	6
		434	434	437	437	428	427

- 注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類
- 注2 4類型の設定方法・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分
  - ・類型1・2のうち、総点数が満点以上\*を類型1、それ以外を類型2と設定
  - 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と設定
  - \* 目標達成状況により総得点が満点(目標達成率100%だった時に達する得点水準)を超える場合があり得る
  - \*\* 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
- 注3 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要

# 令和2年度ハローワーク総合評価結果概要②-1

- グループ毎に総点数の平均値・変動係数を、「①必須指標+重点指標」と「②重点項目」に分けて算出。
- その結果、
  - ・総得点の平均値は<u>グループ1が最も落ち込み</u>、また、特に<u>「②重点項目」に係る点数は、すべての</u> グループでその落ち込みが大きい。
  - ・また、変動係数も、平均値の落ち込みと同様、<u>グループ1が最も大きく</u>、また、<u>「②重点項目」に</u> <u>係る数値がすべてのグループで大きく上昇</u>している。



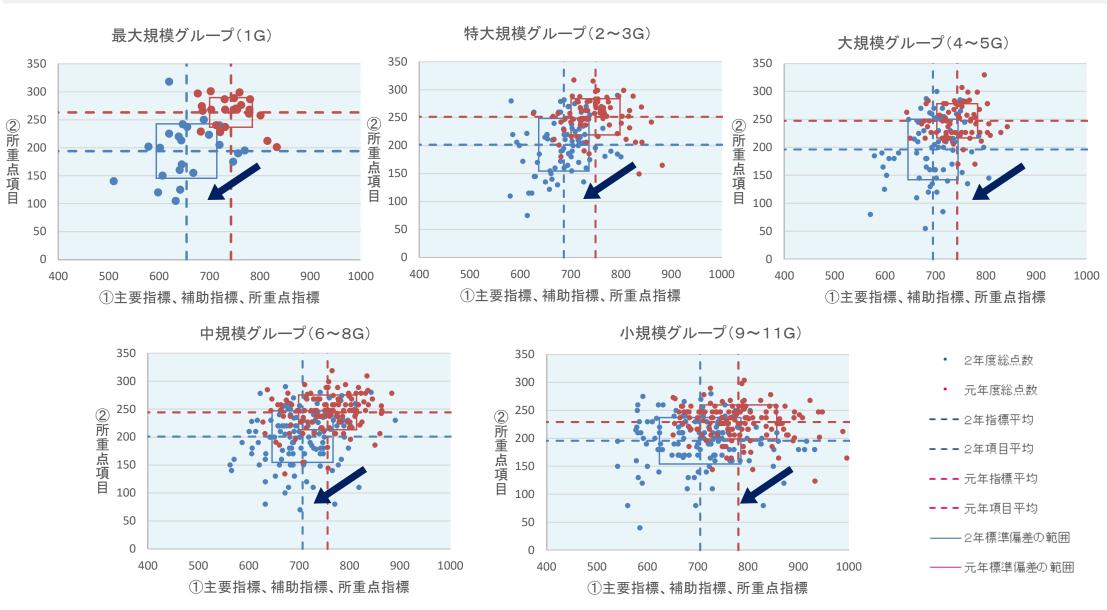
<i>₩</i> →		平均値※1			変動係数(%)※1※2			
グループ 【満点(①/②)】	総点数	①必須指標 +重点指標	②重点項目		総点数	①必須指標 + 重点指標	②重点項目	
1G(最大) 【1164(830/334)】	848 (▲15.6%)	654 (▲11.9%)	193 (4	<b>▲</b> 23.7%)	10.04(+5.9pt)	9.17(+3.5pt)	25.10(+15.0pt)	
2~3G(特大) 【1161(827/334)】	888 (▲11.3%)	686 ( <b>▲</b> 8.4%)	201 (4	<b>▲</b> 19.9%)	8.75(+3.2pt)	7.26(+0.8pt)	23.37(+10.5pt)	
4~5G(大) 【1149(815/334)】	891 (▲10.0%)	695 (▲6.5%)	196 (4	<b>▲</b> 20.6%)	9.18(+3.9pt)	7.15(+1.7pt)	27.53(+15.1pt)	
6~8G(中) 【1148(814/334)】	907 (▲9.3%)	706 ( <b>▲</b> 6.6%)	200 (4	<b>▲</b> 18.0%)	9.22(+2.2pt)	8.55(+1.0pt)	22.91(+10.2pt)	
9~11G(/J\) 【1149(815/334)】	900 (▲10.9%)	704 ( <b>△</b> 9.7%)	195 (4	<b>▲</b> 14.8%)	9.99(+2.5pt)	11.47(+1.7pt)	21.23(+7.9pt)	

<sup>※1 「</sup>必須指標」・「重点指標」・「重点項目」についてはP2参照。また、括弧内の数値は、平均値は対前年度比、変動係数はパーセンテージの対前年度差。

<sup>※2</sup> 標準偏差を平均値で除したもの。この数値が大きいほど、ばらつきが大きいことを示す。平均値が異なる集団を比較することが可能。

# 令和2年度ハローワーク総合評価結果概要②-2

○ グループ毎に、各ハローワークの令和元年度と令和2年度の総得点の分布を見ると、令和2年度は、すべてのグループに共通して、<u>左下にシフトしている傾向があり、またバラツキが大きくなっている</u>(散布図上の四角が大きくなっている)。 <u>その傾向は、規模が大きいグループほど顕著</u>になっている。



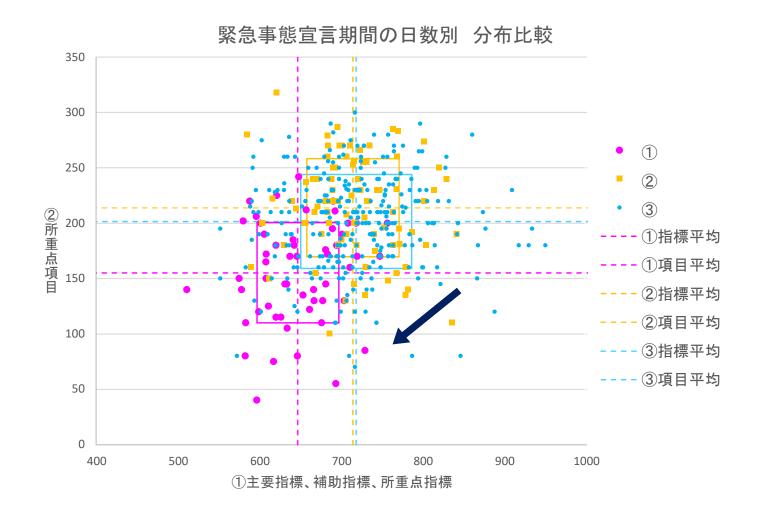
# (参考) 令和2年度ハローワーク総合評価結果と緊急事態宣言\*発令日数との関係

\* 新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)第32条第1項の規定に基づき発出されたもの

○ 緊急事態宣言期間の日数別の分布をみると、宣言が最初に発令された<u>一都三県(①)において、他の地域(②③)と比較し、総点数が低い左下に多く分布</u>している傾向がある。



各ハローワークを取り巻く状況は異なるものの、緊急事態宣言期間日数の多かった一都三県の 状況を踏まえると、<u>今和2年度ハローワーク総合評価においては、コロナ禍の影響により、総点</u> 数が押し下がったハローワークもあることが伺える。



#### 令和2年度中の 緊急事態宣言期間(日数)

<b>1</b>	埼玉県			
	千葉県	100		
1	東京都	122		
	神奈川県			
	大阪府	91		
	兵庫県			
<b>(2</b> )	福岡県	84		
<b>(</b> 2)	京都府	82		
	岐阜県	75		
	愛知県	/5		
	栃木県	54		
3	北海道	40		
	ほか35県	29		

※日数は内閣官房ホームページを参考に 公共職業安定所運営企画室において計算

# 令和2年度における取組事例

# 増加するオンライン面接を想定した面接対策セミナーの実施

# 取組の契機

# 山形労働局ハローワーク米沢(8G)

コロナ禍で<u>オンラインでの面接を導入する企業が増加</u>。このため、<u>オンライン面接に不安を感じる求職者</u>への支援として、 通常の面接対策に加え、オンライン面接を想定した面接対策の取組を実施。

#### 「面接対策塾」の実施

主にフリーターの方や、久しぶりに求職活動を行う求職者等を対象に、対面での面接練習に加え、オンラインでの面接を想定した模擬面接を実施。

オンラインでの面接練習の様子を、面接官目線のカメラで撮影し、 録画した動画を職員とともに振り返り、自身による「気づき」を促した上で、アドバイスを実施。

<オンライン模擬面接の主な流れ> 趣旨説明 → 入退室の方法や目線、座り方、口調などの留意点をアドバイス 面接練習開始 → 動画を見て振り返り → 意見交換 → 総括

<令和2年度実績> 面接対策セミナー参加者7名 就職者1名





## 利用者の声

- ・ 久しぶりの求職活動で、面接に不安があったため参加しました。 自身の動画を見ることで改善点が見えました。本番に向けて対策したいと思います。(40代女性・事務希望)
- ・ 自身が面接をしているところの動画を見る機会はなかった。自信が確信に変わった形になり、今後の面接に 活かせると思う。(50代男性・営業希望)

#### 今後の展開

セミナーを実施する中で見えてきた「オンライン面接で気をつけるべき箇所」をまとめたリーフレットを作成・配付するなど、 求職者のオンライン面接への苦手意識解消に役立つ取組に繋げていくことを予定している。

## 三密を防ぐ就職支援「障害者リモートマッチングコーナー」の新設

# 福島労働局八ローワーク会津若松(5G)

## 取組の契機

例年開催している障害者就職面接会が、新型コロナウイルス感染防止の観点から開催中止となったものの、いま何が出来るかを模索し、「三密」を防ぐ対策を講じた上での独自の障害者就職支援策を実施。

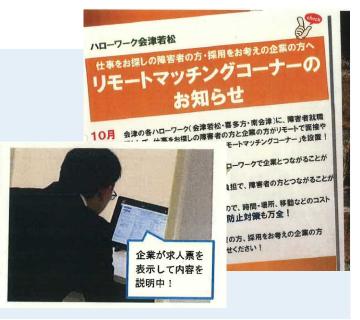
#### 障害者リモートマッチングコーナー

福島労働局独自の障害者雇用促進強化月間(10月)に合わせ、会津地域のハローワーク(出張所含む)に、専用タブレットを設置し、リモートでの面接や職場見学、事業所からの説明等、さまざまな形態でコンタクトをとる機会を提供。

対象となる求職者や事業主に対して、リーフレットの配布や電話・DM等で幅広く利用勧奨を実施。特に、雇用率未達成企業に対しては積極的な参加勧奨。 コロナ禍にあっても、「三密」を回避して障害者と企業が接点を持てることに、障

<令和2年度実績>

参加企業数8社 参加者数76名(支援者含む)・応募者数36名・採用者8名



# ハローワーク担当者の声

- ▽参加した求職者(特別支援学校の生徒等)のほとんどが、支援機関も交え、就労を見据えた具体的な面談となった。
- ・ コロナ禍で職場見学や職場実習を躊躇する企業が多いなか、求職者と面談することで職場見学や職場実習に 対する企業側の理解が得られ、採用に至るケースが多く見られた。
- 対面のコミュニケーションに不安を抱える求職者からは、端末を通した方が参加しやすいとの声もあった。

#### 今後の展開

令和3年度は、この取り組みを、県内全ハローワークにおいて水平展開する予定。

10月の「障害者就職促進強化月間」には、新型コロナウイルス感染防止に万全を期した「障害者リモート就職面接会」も県内全所で開催し、より安全にかつ一人でも多くの就職を実現を目指すこととしている。

# オンライン相談や医療分野の人材確保など、コロナ禍における時機を捉えた取組

# 大学における出張オンライン相談 熊本労働局ハローワーク熊本(1G)

新卒応援ハローワークの職員が大学を訪問し、各大学のオンライン環境(Zoom)を使用し、学生とオンライン相談を実施。 希望する大学において週に1~2回、特定の曜日において定期的に実施したり、大学の都合のよい任意の日に合わせ随 時訪問するなどにより、対面相談と併用で実施。

<令和2年度実績(7月中旬から開始)> 6校での実施回数199回、延べ575人相談 \*うち約半数程度がオンライン相談

# 電話による職業相談・職業紹介 兵庫労働局ハローワーク伊丹(4G)

コロナ禍で外出を控えている求職者に対し、来所せずに求職活動ができるよう、電話による職業相談・職業紹介を実施。 電話相談を希望する求職者に対して、求人条件等を相談し、応募時に求人事業所に伝える事項などを確認。その後、 求人事業所に対し、求職者が応募を希望している旨連絡して面接日を設定し、紹介状等を本人住所に特定記録で郵送。

<令和2年度実績> 電話による職業相談566件、職業紹介307件、就職件数42件

# 医療関係有資格者への早期マッチング支援

#### 東京労働局八ローワーク新宿(1G)

看護師資格を有する求職者を対象として、個々の希望内容に沿った求人を選定し、本人に情報提供するなど、職業相談部門と事業所部門の連携をより強化し、早期再就職に向けた支援を実施。

#### <u>千葉労働局八ローワーク木更津(7G)</u>

看護師・准看護師、薬剤師に係る求人一覧表を作成し、所内に特設コーナーを設けて来所する求職者にアピールするとともに、医療・福祉分野の資格を有する求職者に送付して積極的に情報を提供。

<令和2年度実績> 有資格者108人に延べ112部の求人一覧表を送付し、うち34名がハローワークの紹介により就職

# コロナ禍における企業 P R の場として企業や求人の紹介動画を作成・公開

# 愛知労働局八ローワーク豊田(5G)

## 取組の契機

面接会が軒並み中止となり、<u>管内企業からの「求職者・学生などへの情報提供の場が減少しアピールができない」との声</u>もあり、 企業PRの場の減少により人材確保の機会が失われることや、<u>採用後のミスマッチが増えることなどが懸念されたため、解決策を模索</u>。

#### 企業PR動画の作成・公開

管内中小企業の魅力を発信すべく、ハローワークが企業への取材・撮影・編集を行い、企業PR動画を作成。YouTubeと所内待合に設置のデジタルサイネージにて公開中。

豊田市雇用対策協会協力による会員企業への広報や口コミにより、動画作成依頼が多数。

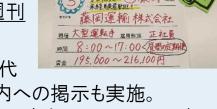
今後も動画の本数は順次増加予定。



<令和2年度実績>8社10本の動画を作成・公開

## 動画による週刊求人情報

求職者が来所しなくても企業・求人情報を見られるよう、動画による週刊求人情報をYouTubeで配信。



また、動画視聴の習慣のない世代 や、ハローワーク来所者向けに所内への掲示も実施。 親しみやすさと意外性をねらって手書きでレイアウトし、求 人票には掲載されない情報も交えて紹介。

<令和2年度実績> 21本の求人紹介動画を作成・公開

# 企業担当者の声

- ・求人を出すこと以外にハローワークで会社のPRができるとは考えもしなかったので驚いた。なかなか手間も費用もかけることが難しい中、無料で動画の撮影・作成・公開までしてもらえて助かりました。
- ・仕事内容をわかりやすく作成してもらえてありがたい。従業員のインタビューも本人の良いところがでていたので良かったと思う。 高校生などにも見てもらい、ミスマッチを防ぎたい。

#### 今後の展開

- ・ 自治体との連携などにより、<u>ターゲットを絞った動画作成など、より効果的に企業情報を発信</u>予定。また、企業のみならず、 地元のアピールも同時にすることで管内自治体(豊田市・みよし市)の発展にも寄与していきたいと考えている。
- ・ 動画作成による効果検証を実施し、より求人者・求職者のニーズにあった取組へと改善予定。

# コロナ禍で不安を抱える子育て中の方に寄り添った取組の実施

## 取組の契機

# 群馬労働局ハローワーク前橋(4G)

コロナ禍によって、子育て中の方の就業状況の変化や就職活動そのものができない方などの影響が想定されたところ。特に、子供の学校休校等で家庭での生活時間が増えることで、働くママ等の不安やストレスなど<u>見えにくい困りごとが増える懸念があっ</u>

たため、電話相談及びアンケートで状況把握を実施。

## 電話アンケートの実施

マザーズコーナーに求職登録されている子育て中の方に対し、電話相談アンケートを実施。

< 令和2年度実績(5月実施)> アンケート回答者 80人(20代~50代)

\* 結果は報道機関にも提供し、地元新聞にも掲載

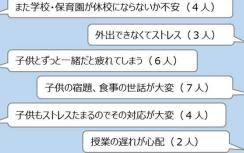
# アンケート回答者の声

- 学校等の再開状況を見ながら考えたい。就職活動は少し時間をおいて再開予定。
- 自宅で求人情報をネットで見ているが、これから求人が出てくるのか心配。
- ・ テレワークの仕事について知りたい。

アンケート結果を受け、コミニュケーションを継続し、ひとりにさせないことを念頭に、電話相談の強化や、LINEによりハローワークの取組を随時情報発信する等、よりきめ細かな支援を実施。







## 今後の展開

子育て中の方の就業状況の変化や就職活動に対する不安が高まっている状況が把握できたため、 <u>コロナ禍であってもコミュニケーションの場を設けることは就職活動を前向きに進めるために重要</u>と位置づけ、令和3年6月より、感染防止対策を徹底した上で、<u>講師と参加者同士の交流の場としてミニセミナー</u> 「キャリア・カフェ」を実施。今後、対面に不安な方への対応としてオンラインでの開催を検討している。



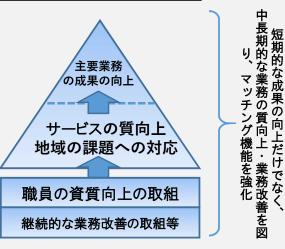
キャリア・カフェの様子

# 令和3年度ハローワーク総合評価の実施について

- ハローワーク総合評価において、<u>業務ごとの実績を管理·分析し、その状況を公表するとともに、次年度</u>以降の業務改善に繋げていくことは、ハローワークが地域における役割を果たして行くために、<u>必要かつ</u>重要な取組。
- このため、<u>令和3年度は</u>、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であり、また地域ごとで多様である ことも踏まえつつ、その実施方法を一部変更した上で、業務改善に繋げる一連の流れは継続実施。

#### (1)業務ごとの実績管理

- ① 就職率等の主要指標
- ② 業務の質に関する補助指標
- ③ ハローワーク毎に、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について、毎月の実績把握とともに、ハローワーク毎に設定する目標値に代えて、過去3年度における当該項目の実績との対比等により、進捗管理。
- ④ ハローワーク毎に、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ための<u>所重点項目</u> については、例年同様に取り組む。



# (2)取組状況の公表・分析

- 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、ハローワーク毎に令和3年度の取組結 果び業務改善の取組等をまとめ、各労働局 が公表。
- → <u>グループ毎の相対評価は行わず、ハローワーク毎に</u> <u>過去実績との比較により振り返りを行う</u>こと等により、 所長が当年度の取組結果について分析を行う。



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 必要な事項に関する所長の分析、 指標ごとに過去3年度実績と対 比した実績などを公表

- ハローワーク毎の取組結果を、労働局は地方 労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。
  - ※ 労働局·本省における公表イメージは次頁(P14)

#### (3)好事例の収集・横展開など、継続 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、個別のハローワークへの改善指導や好 事例の横展開を実施
- ① 取組状況や結果に応じ、業務改善が必要な ハローワークに対する労働局からの問題状況 の改善指導
- ② 本省において全国的に好事例を収集し、全 国展開するととともに、労働局においても好 事例などを取りまとめ、公表・横展開

※ 赤字部分が、例年と変更して実施する 主な部分

# (参考)令和3年度ハローワーク評価における結果の公表イメージ

○労働局における公表イメージ

# ハローワーク○○ 就職支援業務報告(令和3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、○○に対するマッチング業務を最重要 考え、特に○○の 取組を行いました。

> ハローワークごとに、過去3年 度の実績との対比も踏まえて 所長が分析を行う

	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	紹介率
令和3年度実績				
過去3年度平均				
R2年度実績				
対 R2 比				
R1年度実績				
対 R1 比				
H30 年度実績				
対 H30 比				

○本省における公表イメージ

#### 令和3年度ハローワーク総合評価取組状況(局所別:主要指標)

労働局		主要指標	- TO 100						過去3年実績		
	1 8	I 就職件数 Ⅱ 充足件数 早期再就職割合		足実績に対 する割合	令和2年度実績 に対する割合 (①/②)	対過去3年平均比 (①/②)	②令和2年度実績	③過去3年平均	令和2年度	令和元年度	平成30年度
北海道局	1	就職件數	11		0%	00	45, 598	53, 584	45, 598	55, 170	59, 983
	п	充足件数	<b>A.</b>		0%	00	45 .5	53, 306	45, 555	54, 380	59, 983
101	ш	早期再就職割合	96		0%	00	۷, 046	23, 180	22, 046	23, 952	23, 541
札幌所	1	就職件數		AV							
	п	充足件数						7.7.7	15.5.5	(2/2/2	12/21/2
	ш	早期再就職割合	過2	と3年月	度の実績と対	対比する 📗					79/8/19
函館所	Ĩ	<b>就難些無</b>	形で	ご、各/	<b>\</b> ローワーク(	の令和3	148414	****			
	п	充足件数	年月	更の実	績を公表					) • ( • ( •	
	ш	早期再就職割合			ll II		\ #S\$#\$#\/	*.**	\*:***	(100)(0.00	997999
旭川所	1	就職件數							* * *		30.434