

令和3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

厚生労働省 職業安定局 公共職業安定所運営企画室

1. ハローワーク総合評価について
2. 令和3年度実施概要
3. 令和3年度ハローワーク総合評価結果
 - 3-① 規模グループ別
 - 3-② 都道府県別
 - 3-③ 所重点項目の実施状況
 - 3-④ 所長による分析
 - 3-⑤ PDCAの取組例
4. 全国的な取組事例の横展開
 - 4-① 全国的な取組事例の横展開
 - 4-② 事例の紹介（1）～（3）
 - 4-③ 全国展開
5. 令和4年度における実施について

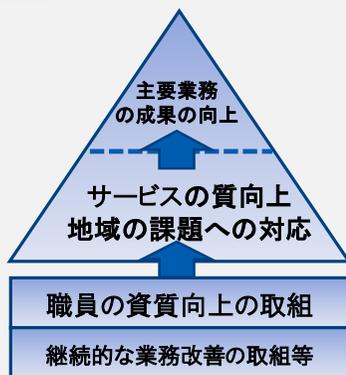
1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、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（P.4））
- **(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・取組の評価

- ・ 就職率等の**主要指標**のみに基づく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**
 - 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**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。

別紙1



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、
マッチング機能を強化

(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を11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 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

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(令和3年度)

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆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

- 就職件数(常用)
- 求人充足数(受理地ベース・常用)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

◆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

- 紹介率

◆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
- 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
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- 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

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

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的に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率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- 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
- 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. 令和3年度実施概要

- 令和3年度は、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状況を踏まえ、**実施方法を一部変更して実施**。
- 方法を工夫しつつ、実績の管理・公表、結果に基づく取組の振り返り等は例年同様に実施。さらに、事例の横展開を例年以上に推進し、それらを通じて、**次年度以降の業務改善に繋げる取組を継続**。

令和3年度における変更点

(1) 業務ごとの実績管理

ハローワーク毎・業務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により、進捗管理。

(2) 取組状況の公表・分析

グループ毎の相対評価は行わず、ハローワーク毎に自所の過去実績との比較により振り返りを行い、所長が当年度の取組結果について分析を行う。

業務毎の目標達成状況ではなく、当該項目の過去3年度実績と対比した実績などを労働局ホームページにおいて公表。

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	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				

ハローワーク〇〇 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、〇〇に対するマッチング業務を最重要と考え、特に〇〇の取組を行いました。

(3) 全国的な取組事例の横展開

相対的に高評価となったハローワークの事例だけでなく、全国的に取組事例を収集し、全国のハローワークに共有するとともに、労働局においても地域に即した好事例を管内のハローワークに横展開。



※ なお、令和4年度におけるハローワーク総合評価は、例年通りの方法により実施中。

3-① 令和3年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別）

- R2年度に引き続きR3年度においても新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で、就職件数・充足件数ともに規模の大きい所を中心に持ち直しが見られる。
- 一方で、雇用保険受給者の早期再就職件数については、全てのグループで前年度と比較し減少した。新型コロナウイルス感染症の影響等により、雇用保険受給者の早期のマッチング機会が減少したことや、求職活動を控える動きがあったことから伸び悩んだこと等が考えられる。

R2年度→R3年度増減率

	最大G	特大G	大G	中G	小G
就職件数	+1.66%	+1.79%	+1.81%	+0.06%	▲0.17%
充足件数	+3.48%	+0.77%	+1.52%	+0.67%	+0.01%
雇用保険受給者の 早期再就職件数	▲10.14%	▲9.00%	▲10.14%	▲9.63%	▲8.83%

※ハローワーク総合評価におけるグループ分け

同規模間での相対評価を行うため、労働市場の状況や業務量ごとにハローワークを11グループに分けている（最大1G～最小11G）。

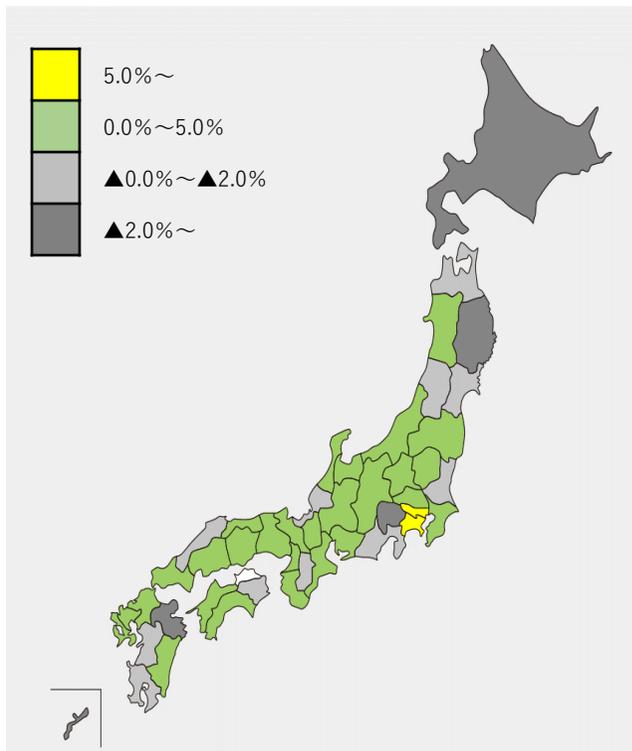
最大G		特大G		大G		中G			小G		計
1G	2G	3G	4G	5G	6G	7G	8G	9G	10G	11G	
23	37	41	26	43	39	47	40	47	46	45	434



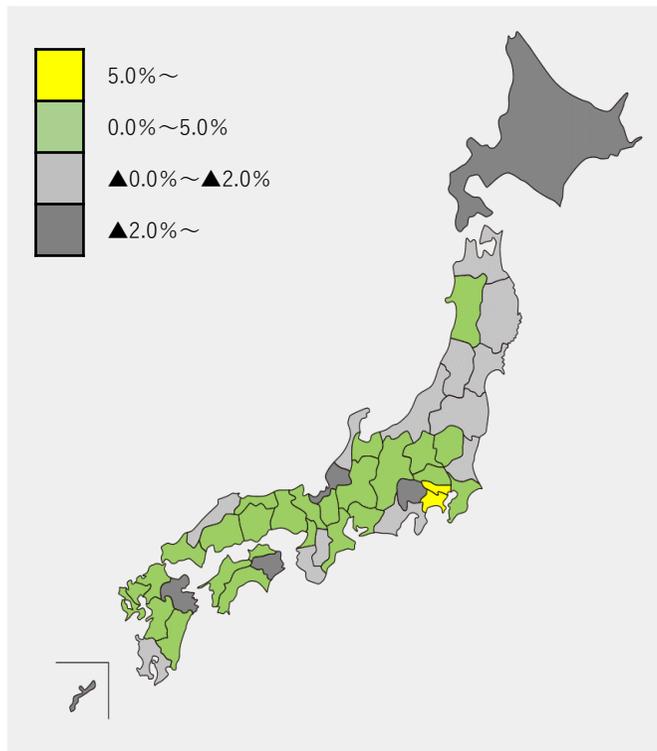
3-② 令和3年度ハローワーク総合評価結果（都道府県別）

- 都道府県別に比較すると、前年度比では特に東京・神奈川において就職件数と充足件数が増加する結果となった。その他、関東を中心に前年度と比べ全国的に増加傾向にある。
- 雇用保険受給者の早期再就職件数では、関西・中部エリアが特に減少（▲15%以上減）している。

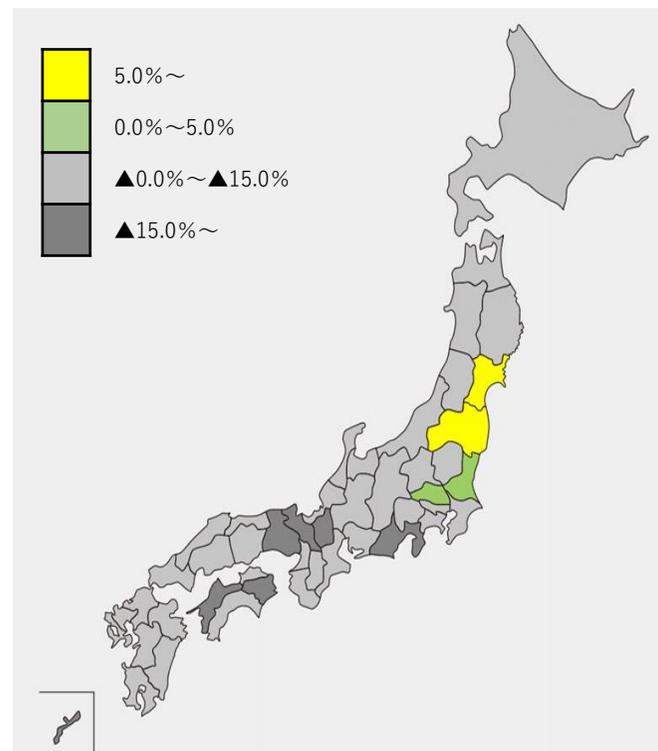
① 就職件数の増減率（令和2年度比）



② 充足件数の増減率（令和2年度比）



③ 雇用保険受給者の早期再就職件数の増減率（令和2年度比）



3-③ 令和3年度ハローワーク総合評価の結果（所重点項目の取組状況）

○ 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等の継続的な取組も、地域の実情に応じて着実に実施。

職員による求職者担当者制の実施

- 雇用保険受給者、介護・看護等分野での就職を希望する者、職業訓練受講修了者、フリーター等支援対象者（就職氷河期世代含む）を中心に求職者担当者制を実施。求職者の希望にマッチした求人情報の提供、応募書類添削指導、模擬面接実施等各種メニューに取り組み、併せて就職支援セミナー参加勧奨を行うなどして、支援対象者の就職率71.5%となった。（別府所）
- 個別支援対象者の希望に基づき、個別求人開拓が必要と判断された場合は、求人企画部門と連携して求人開拓を実施した。個別支援終了時にはアンケートを実施し、その集計結果を職業相談部門内で共有し、今後の業務改善のために活用した。（沖縄所）

求人に対する担当者制の実施

- 求人充足会議を毎週実施し、対象求人を選定のうえ担当者による支援を行った。（徳島所）
- 求人充足会議と求職者支援会議を合同で開催し、求職者ニーズを踏まえた求人内容の見直しや求人条件の緩和を提案。（旭川所）
- 受理した求人を受理当初から一貫して支援することにより、適格者の応募を促し早期充足を図るとともに求人者との信頼関係の構築につなげ、支援対象求人の充足率52.9%となった。（長岡所）

他所と連携した広域労働移動の取組

- UIターンを希望する求職者の担当者制の実施や他安定所の求人情報の個別提供を積極的に行った（就職先：岩手、大阪、青森、福島、大分、福岡）。（港北所）
- 求人事業所本体は品川であるが、神奈川局内に就業地がありマッチング可能性が高い求人について、神奈川局内各所（横浜、川崎、厚木所等）と連携・調整し就職面接会を実施し、就職につなげる取組を積極的に実施している。（品川所）
- コロナ禍で宿泊業が低迷する中、管内にホテルが開業予定となり、正社員100名程度、パート30～40名程度雇用希望があったため、愛知局内の近隣及び名古屋市内のみならず、岐阜局のハローワークとも連携を図り、就職面接会等を開催した。（犬山所）

3-④ 所長による分析

○ 実績や取組を踏まえて各ハローワークの所長が分析を行い、公表。次年度以降のサービス改善・業務改善に繋げる。

新宿所（東京・1G）

<業務運営に関する分析>

コロナ禍において、当所を利用する求職者の態様が大きく変化しており、ターミナル所の特徴である管外求職者の利用について減少傾向が継続しており、オンライン職業紹介の活用等により来所利用者も減少している。

求人業務においては、経済活動の回復傾向を受け下期にかけて徐々に求人数が増加しているものの令和元年度の水準には達していない。訪問による求人開拓についてはコロナ禍における働き方の多様化により、企業担当者と直接面談できる機会が減少しており、電話による対応が中心となっている。ハローワークの支援内容のご案内や求人コンサルティングを実施する上では、対面により理解度を図りながら進めることが効果的であるが、この状況はしばらく継続することを視野に入れて支援に取組む必要がある。

<サービス改善・業務改善の取組、今後の方向性>

① オンライン等を活用した求職者支援

オンライン登録者や来所を希望しないハローワーク利用登録者に対し、求職者マイページ等を活用した求人情報提供、紹介状の交付を行い、その後の相談・紹介に繋げるとともに、自主選択可能な求職者に対する来所によらないサービスの体制も確保しつつ利用者ニーズに沿った取り組みを実施する。

② 求人確保と求人充足サービスの強化

新規求人数については回復傾向にあるものの、令和元年度の水準には戻っていないことから、引き続き求職者ニーズの高い職種を中心に求人開拓を実施するとともに、就職・充足促進会議を活用した職業相談部門職員との情報共有及び求職者ニーズの把握を基に、求人コンサルティング業務による求人充足サービスの拡充を図る。

佐伯所（大分・8G）

<業務運営に関する分析>

管内各自治体においては、人口減少が大きな課題となっており、各自治体とも人口の流出防止及び定住促進に重点をおいた施策を展開している。

若年労働力の流出防止、地元学校卒業者の地元就職の促進を図ることは言うまでもないが、人口減少とともに少子高齢化による生産年齢人口の減少が進行する中、管内の新規求職者数に占める高齢者の割合が上昇（昨年度から65歳以上は19.7%増加）していることから、高齢者の雇用を推進する必要がある。

当所では、令和元年度に「生涯現役支援窓口」を設置し、65歳以上の求職者に対する就職支援の充実を図っている。その結果、新規求職者の増加に伴い就職件数は増加しているものの、依然就職率は低い水準のままである。

<サービス改善・業務改善の取組、今後の方向性>

「生涯現役支援窓口」で緊要度及び求職者ニーズの把握を行った上で、支援対象者を選定し、マッチング求人の情報提供を行っている。

情報提供した求人に応募しない場合には、その理由、条件緩和項目等を聞き取った上で、求人係と情報共有している。

また、応募意欲を高めるため、所内に設置している情報提供ボードに、「定年以上応募可能求人」コーナーを設けるとともに、就職実績等をグラフで表示している。

今後、事業所訪問等を通して、高齢求職者が増加しているという労働市場の状況を説明して、高齢求職者のニーズを踏まえた求人や高齢者の身体的・精神的特性を踏まえた求人を開拓する。

3-⑤ PDCAの取組例（神奈川労働局における取組）

- 神奈川労働局では、PDCAの取組が形骸化しないよう、**労働局主導**で月ごとの実績の進捗管理と振り返りの徹底等「**実効性のあるPDCAサイクルを廻すこと**」を全所に強く指示。
- 結果として、就職件数では**管内全14所において令和2年度を上回る実績**となった。（局平均で前年度比+6.73%）

取組の背景

・ヒアリングや監察のための「イベント化」していたPDCAサイクルを見直し、単なる数値管理のみを求めるものではなく、毎月の実績等を把握し、その都度「**課題がなかったかを問い**」「**その課題を分析し**」「**現状より少しでも効果的なものとなるように改善を図る（又は効果が乏しいものは廃止する）**」といった「**実効性のあるPDCAサイクルを廻すこと**」を各ハローワークに徹底するように指示することとした。

・研修、会議などの機会を捉え、PDCAサイクルやKPIマネジメントについて、労働局から説明。

・管内安定所の所長に対するヒアリングを年2回実施し、事業計画（管理表）の以下の点を確認。**PDCAサイクルやKPIマネジメントの基本的な考え方について指導を行うと共に好事例を収集し、横展開**を行った。

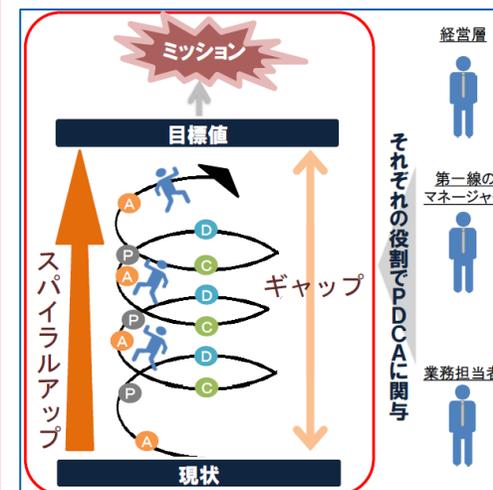
- 取組が目的と目標を意識したものになっているか
- 職員・相談員まで目的が伝わっているか
- C（評価）ができる取組となっているか
- 毎月の振り返り等が適切に行われ、職員・相談員までフィードバックされているか

・ヒアリングの結果、フォローアップが必要と思われるハローワークに対しては勉強会を実施し、改善に繋げるよう労働局より指導。

・毎月の振り返りが形骸化していたハローワークもあったが、振り返りの内容を見直し、**窓口の職員まで一人一人が振り返りを行い、担当統括が振り返りに対してコメントを返す（口頭や文書）**ことにより、現場職員の**モチベーション向上に繋がっている**。

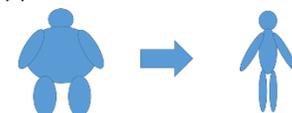
・一部の所では、**新たに取り組みを行う際は、効果検証や分析を行えるKPIを設定**するなど、基本姿勢の浸透に一定の効果が見られた。

▼研修資料の一部



PDCAサイクルを身近なことで例えると

(例) ダイエット



- 目標 (P) : 3か月間で3Kg減量する
取組 (D) : ① 1日5km歩く
② 夜に炭水化物を食べない
③ 間食をしない
④ 筋トレを1日10分行う

今後の展望

- ・すべての所に浸透したとは言えないことから、引き続き「**実効性のあるPDCAサイクルを廻すこと**」を指導。
- ・現場レベルの職員にまでPDCAの意義について理解が促進されるよう、職位別研修を実施し理解向上を図る。

4-① 全国的な取組事例の横展開

- 全国434所（分室・出張所除く）のハローワークでは、地域や利用者の特色により、強みや課題は様々。提供する国の支援サービスは同じでも、各ハローワークにおいて**利用者の反応を見ながら創意工夫**して取り組んでいる。
- 全てのハローワークから、業務改善やサービス向上に取り組んでいる現場の工夫・取組の事例を収集。全国に共有するとともに、ハローワーク同士の双方向の企画を実施し、職員のモチベーションアップと業務改善への機運を醸成。

自所の取組を全国に紹介

各ハローワークでレイアウトやキャッチコピーを工夫し、写真やイラストを駆使して自所の取組を全国のハローワークに向けて紹介。本省において全国の事例（全470事例）をとりまとめ、各ハローワークの特徴や悩みごとによって類似事例を検索できるようにして、全国に共有。また、取組で実際に使用している様式等も加工可能な形式で共有し、即時に取り入れることができることとした。

事例総選挙2021

上記で共有した全ハローワークの取組事例から「推し事例」を3つまで選び、当該事例を紹介したハローワークに対するメッセージを記載して投票。

本省において得票数を取りまとめ、労働局・ハローワーク職員向けメールマガジンにおいて、上位事例の発表と特集記事を掲載。

投票と共に寄せられたメッセージは、各ハローワークにフィードバック。

事例総選挙2021 上位事例

- 1位 ハローワーク塩釜「求人検索のもどかしさを劇的に改善！ワンクリック検索URLで検索革命!!」
- 2位 ハローワーク気仙沼「“QRコード”の活用で求人情報・イベント情報へのアクセスUP!!」
- 3位 ハローワーク成田「ハローワークから利用者へ『ありがとう』の気持ちを伝えます！」
- 4位 ハローワーク浜松「所独自の求人者マイページ開設マニュアル及び対応マニュアル」
- 5位 ハローワーク白山「コロナ禍のソーシャルディスタンスに情報あり～待合スペースの有効活用～」

令和3年度上半期
マッチング業務に係る **事例
総選挙
2021**

令和3年度上半期の取組事例のご提出ありがとうございました！
全国の素晴らしい事例データベースをご活用いただいているハローワークの皆様、
「この事例を元に新しい取組を始めたよ!」「この事例が役立った!」「これは目からウロコ!」
など、現場での生の声を教えてください。
そして、**あなたの推し事例**を生み出したハローワークの仲間へ、**その声を届けましょう!**

参加方法

【安定所（分室・出張所は本所を含む）】
投票用紙に貴所の「**推し事例**」を記入し、労働局に提出。
1所3事例まで*投票できます。
実際にその事例を取り入れて新たに取組を始めた場合、
推し事例にさらにもう1票入ります！
さらに、当該ハローワークへの
メッセージを記入してください。

R3上半期事例
総括表

転記

投票用紙

4-② 取組事例の紹介（1）

- ハローワークインターネットサービス（全国のハローワーク求人を検索できる厚生労働省運営のウェブサイト）の新たな機能が令和3年9月にリリースされ、より手軽にハローワークを活用いただける手法として、窓口で積極的に周知。
- 新たなサービスの開始を背景として「**求職者・求人者マイページ活用促進**」の取組事例に多くの票が集まった。

求職者・求人者マイページ活用促進

窓口でコンパクトに説明するための資料を独自作成

（ハローワーク米沢、ハローワーク蕪崎 等）

窓口でメールアドレスの登録をしても、パスワード設定やログインまで完了できず、マイページの開設につながらないという課題に対応するため、全国統一のリーフレットの他に、窓口においてコンパクトにわかりやすく説明する独自の説明資料を作成。開設後もマッチング求人への提供や電話でのフォローアップを行うことで、継続的な支援の利用に繋がっている。

利用者の声

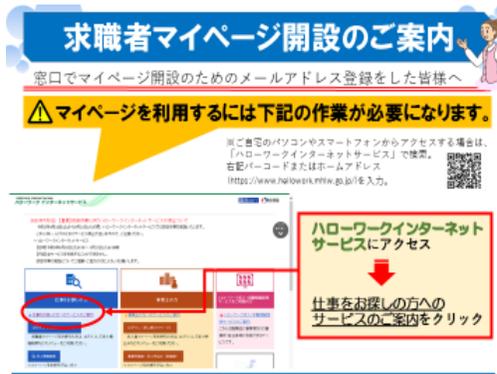
パスワード設定のどこでつまずいたか理解できた。

職員の声

説明のポイントが分かりやすく説明しやすい。

他のハローワークの声

当所バージョンにアレンジして使っています。



マイページ開設と利用開始を講習会で徹底サポート

（ハローワーク吉野川、ハローワーク富士吉田 等）

マイページを開設しても、ログインされず活用されていないなどの現状があったため、利用者自身のスマホを持参してもらい、その場でマイページ開設～活用方法まで実際に操作し体験してもらうセミナーを開催。参加者からは好評で、マイページ開設率も増加するとともに、講師を務める職員自身の理解促進につながるという副次的効果もあった。



職員の声

高齢者の方を中心に喜ばれており、セミナー参加後、窓口へ来所するきっかけ作りにもなっている。

他のハローワークの声

教室があることで、安心してマイページの開設ができてイイネ！

4-② 取組事例の紹介（2）

- コロナ禍において新規求職者や求人が減少する中、**マッチング成功率**をより高める必要性が高まった。
- 上記を背景に、求職者・求人者に対する職員のアドバイスに、より説得力を持たせる「**情報の見える化**」にも取り組んだ。

情報の見える化

<求職者向け>

就職活動に役立つ情報を提供

（ハローワーク留萌、ハローワーク水俣 等）

管内の求人者から把握する採否理由は、これまで職員間で共有するのみだったが、事業所や応募者が特定できないようにした上で、採用担当者の生の声として、求職者にも配布・掲示。求職者の就職活動の参考にしてもらうとともに、職業紹介時のアドバイスに役立っている。

他のハローワークの声

採用担当者の意見は、求職者にとっても説得力があるので、求職者への提供により職業相談・紹介に役立てることが出来る。

<求人者向け>

効果的な求人に役立つ情報を提供

（ハローワーク筑西、ハローワーク小松 等）

なかなか応募されない求人等に、求人票の内容を見直してもらうため、紹介実績のある求人の特徴をまとめ、客観的データを視覚的に示すことで、求人者に理解・納得されやすく、職員も自信を持って助言・提案できるようになった。

他のハローワークの声

知識・経験によってばらつきがあった助言・指導に統一性と説得力を持たせることが出来る良い取組だと思います。

応募がなくてお困りの事業主、人事ご担当者様へ

応募される求人はココが違う!!

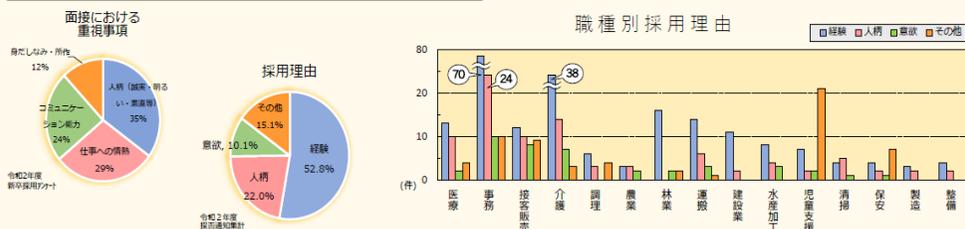
生産工程 フルタイム編

生産工程：製品製造、組立、加工、検査、監視 等
製造関連のフルタイム求人については、**応募条件**や人事制度等の**労働条件**が、応募の有無に大きな影響を与えています。
今一度、求人内容などを見直してみましょう。



採用担当者による採用理由

グラフで見る



採用担当者コメント

- 落ち着いた態度や適切な電話対応に好感が持てたため (事務)
- 面接時の八八半した様子に弊社の職種で是非採用したい (事務)

意欲

- 元気で明るく謙虚でかつ前向きに真剣に仕事をしてくれると感じました。更にキャリアがあり接客スキルも高く、業務効率や売上への方法も考え弊社の方向性に理解を示し、活躍してくれると思いました (接客)

4-② 取組事例の紹介（3）

- コロナ禍で対面の支援機会が限られる中、**非接触型の支援ニーズ**も高まった。
- ハローワークをより知っていただき、活用していただくための「**利用者目線の情報発信**」にも工夫して取り組んだ。

利用者目線の情報発信

利用者が毎日知りたい情報を掲載し “見に来てもらえる”ホームページづくり

（ハローワーク塩釜）

国の支援策の情報を豊富に入手できるハローワークのホームページをより活用してもらうべく、管内と近隣地域の新着求人をワンクリックで閲覧できるページを掲載し、求職者が毎日アクセスするインセンティブを付与。掲載後のページビューは前年同期に比べ約2割増加した。

他のハローワークの声

- ・ 利便性が向上するだけでなく、HP閲覧を促す素晴らしい取組。
- ・ 検索が不得手な求職者からも「これならできる!」と喜ばれています。

所長の声

まずは集客用コンテンツとして始めたが、見に来てくれた方に、固い内容でも目を通していただける「情報収集の入口」として地域に必要とされるHPとなるよう、掲載内容を更に充実させていきたい。



ソーシャルディスタンスでナッジ広報

（ハローワーク白山）

コロナ禍で設けたパーテーションや待合スペースの空席部分に、支援サービスや制度の仕組みなどの情報を掲示。待ち時間とデッドスペースの有効活用として一石二鳥となっている。



手元からハローワーク求人情報へ誘導

（ハローワーク気仙沼）

来所者に手交する受付票にQRコードを掲載し、ハローワークインターネットサービスや、セミナー・説明会等のイベント情報へ誘導。



4-③ 全国展開

○ ハローワーク塩釜の発案した取組が、全国のハローワークで活用されている。

★豊橋市・田原市の新着求人情報

豊橋市・田原市の新着求人(一週間以内)が確認できます。
ハローワークインターネットサービスへ遷移します

フルタイムの新着求人

すべての新着求人 事務職 製造職 運輸・運転・配送

介護・福祉 マザーズ 就職氷河期 第二新卒歓迎

パートの新着求人

すべての新着求人 事務職 製造業 飲食店・調理

介護・福祉 軽作業・清掃 マザーズ

求人検索 (ハローワークインターネットサービス)
全国のハローワークで受理した求人を検索できます。
豊橋市・田原市以外の求人はこちらでご確認ください。

公共職業訓練検索 (ハローワークインターネットサービス)
愛知県内で開講される現在募集中の公共職業訓練等を検索できます。
※JavaScriptをオンにしてください

HW
豊橋

HW
塩釜

HW
函館

かんたん求人検索

就業場所から職種まで選択し「検索」ボタンを押して下さい

就業場所を選択して下さい (複数選択可)

- 函館市 北斗市 松前町 福島町 知内町 木古内町 七飯町 鹿部町
- 森町
- 八雲町 長万部町 今金町 せたな町
- 江差町 上ノ国町 厚沢部町 乙部町 奥尻町

求人区分を選択して下さい

- 限定しない
- 正社員 フルタイム パート

◆かんたん求人検索!

最新求人が
検索できます!!

ハローワークインターネットサービスでは、全国の最新の求人情報を検索することができます。
こちらのページでは、ハローワーク布施管内(東大阪市、八尾市)の求人をすぐに検索できるリンク先をご用意いたしました。
「高齢者の方が応募しやすい求人」も追加いたしました。
ワンクリックで求人情報を検索することができます。ぜひ一度ご利用ください。

●地域、雇用形態で選ぶ

ハローワーク布施管内 フルタイム	東大阪市内 フルタイム	八尾市内 フルタイム
ハローワーク布施管内 パート	東大阪市内 パート	八尾市内 パート

●職種で選ぶ(東大阪市) 各職種の早見表

事務、管理職	営業	販売
接客、理美容、調理 サービス	介護、福祉	保育、教育

HW
布施

◆ニュース&トピックス

- ▶ [NBERIOLから見た光る求人情報](#) [2022年8月2日] [New]
- ▶ [仕事を応援の方へのサービスのご案内](#) [ハローワークインターネットサービス]

求職者マイページの利便性を体感していただけるように、検索条件を保存したリンク集を用意しました。
新着(当日・前日)の求人区分を検索することができます。毎日の検索にご利用ください。

HW渋谷 管内 正社員求人	HW渋谷 管内 パート求人	HW渋谷 管内 一般事務・事務 補助求人	HW渋谷 管内 障害のある方 のための求人
東京都内 正社員求人	東京都内 パート求人	東京都内 一般事務・事務 補助求人	東京都内 障害のある方 のための求人

福祉分野(介護・看護・保育)、建設、警備、運輸分野のお仕事に興味がある方はこちらのリンクから関連する
新着(一週間以内)の求人(自営区、世田谷区、渋谷区)を検索することができます。

HW渋谷 管内 介護・福祉求人	HW渋谷 管内 看護求人	HW渋谷 管内 保育求人
HW渋谷 管内 建築・土木・ 電気工事求人	HW渋谷 管内 警備求人	HW渋谷 管内 運輸(運転) 配送求人

HW
渋谷

ワンクリック検索

過去一週間以内に受理した求人を検索できます。

ハローワーク塩釜管内 一般事務・事務補助	ハローワーク塩釜管内 福祉・医療・保育	ハローワーク塩釜管内 営業・販売・サービス
ハローワーク塩釜管内 製造・修理・検査	ハローワーク塩釜管内 運転・建設・清掃	ハローワーク塩釜管内 シニア求人
ハローワーク塩釜管内 障害者専用求人		

シンプル検索

就業場所を選択して下さい (複数選択可) 広域版はこちら▶

- 塩釜市 多賀城市 利府町 松島町 七ヶ浜町
- 青葉区 宮城野区 若林区 太白区 泉区
- 富谷市 東松島市 大郷町 大和町 大衡村

求人区分を選択して下さい

- 限定しない 正社員 フルタイム パート

新着区分を選択して下さい

- 限定しない 当日・前日 一週間以内

5. 令和4年度における実施について

○ 令和4年度におけるハローワーク総合評価は、例年通りの方法（※）により実施中。

（※）年度当初にハローワークごと・業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況を評価しながら業務を実施。年度終了後に目標達成度を点数化して同じ規模グループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を都道府県労働局ごとに公表。

○ ハローワークインターネットサービスの機能拡充により、オンラインによる求職者・求人者サービスが充実。

➡ オンラインサービスの推進と、従来型対面支援のより一層の強化・質の向上を目指し、評価指標を一部見直し。

ハローワークインターネットサービスの主な機能拡充

- ・ オンラインでの求職申込み、求人申込み（**R2.1**～）、求職者へ求人者の個別送付機能（**R2.1**～）
- ・ 全国のハローワーク求人の検索機能（お気に入り保存等、**R2.1**～）、求職者情報の検索（希望者のみ、**R2.1**～）
- ・ オンラインでのハローワークの職業紹介（**R3.9**～）、求職者から求人者への直接応募（希望企業のみ、**R3.9**～）
- ・ 求人者から求職者への直接リクエスト（**R4.3**～） 等

- ・ オンラインによる求人申込：39.5%（R3年度）
- ・ オンラインにより求職活動をしている者：25.5%（R4.3）

ハローワークインターネットサービス(HWIS)



令和4年度ハローワーク総合評価における見直し（主なもの）

「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）」において、

- オンライン登録した求職者の方を、適切にハローワークの支援に結びつける取組を評価する項目を新設
- オンラインによる非対面での求人申込みの増加に伴い、事業所訪問や求人担当者制により、求人事業所の詳細情報を入手し、マッチングに活かす取組を高配点化 等