

千葉労働局発表
令和6年10月11日

【照会先】
千葉労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 山本 政好
職業安定監察官 日暮 信義
(電話)043-221-4081

報道関係者 各位

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の
総合評価の結果をまとめました
～地域特性等を活かし、一層のサービス向上に取り組めます～

全国のハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、従来のPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく業務改善を、平成27年度から一体的に実施しています。(別添1)

1 ハローワークの総合評価結果(別添2)

総合評価	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当所なし
良好な成果	千葉所、館山所、木更津所、成田所、千葉南所
標準的な成果	市川所、銚子所、佐原所、茂原所、松戸所、船橋所
成果向上のため計画的な取組が必要	該当所なし

2 ハローワークの取組状況

各ハローワークでは、「特に重点的に取り組んだ事項」、「前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項」及び「今年度見えてきた課題とそれを踏まえた次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性」等を、「就職支援業務報告」(別添3)としてまとめました。

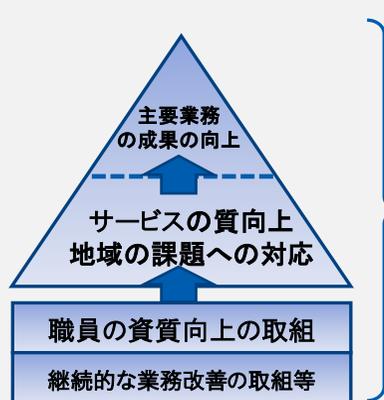
今後、昨年度の結果を踏まえ、令和6年度主要指標等に係る目標達成のための取り組みを通じて、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組んでまいります。

(注) 各ハローワークの就職支援業務報告の2又は3「総合評価」については、「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4段階の評価になっております。

- 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。
- **(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

- ・ 就職件数等の**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。



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

【参考】ハローワーク総合評価（令和5年度）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

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(一般)
- 求人充足数(受理地ベース・一般)
- 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

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆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
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 新規等求人の開拓
- 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
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 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
- 人材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

【参考】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目標達成状況等に応じて点数化し、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。

〇 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。

2 令和5年度ハローワーク総合評価結果概要（千葉労働局）

全ハローワークにおけるグループ毎の総点数の平均値等に基づく、評価結果は下表のとおりです。
千葉労働局管内ハローワーク（11か所）の評価結果は、5か所で「良好な成果」となりました。

注1）全ハローワークについて、労働市場や業務量が同程度のもので11グループに分類。

注2）グループ毎の総点数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

＜令和5年度の評価結果＞

類型	総合評価（標語）	ハローワーク数	
		全 国	千葉局
類型1	非常に良好な成果	3	0
類型2	良好な成果	2 1 8	5
類型3	標準的な成果	2 0 7	6
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
合 計		4 2 8	1 1

＜グループ毎の平均値＞

評価グループ	満点	平均点
1 G	1,318	1,139
2 G	1,304	1,118
3 G		1,123
4 G	1,274	1,086
5 G		1,071
6 G	1,256	1,087
7 G		1,069
8 G		1,064
9 G	1,228	1,044
1 0 G		1,033
1 1 G		1,053

別添3:「就職支援業務報告」

ハローワーク千葉 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

ハローワークとしての重要な役割となる地域住民に対する就職支援及び地域事業所に対する充足支援を最重点事項としてとらえ、それら役割を最大限に果たすことができるよう、以下の事項を重点的に取り組みました。

① 就職促進のための取組

きめ細かな担当者制による個別支援の推進や、各種セミナー（人材サービスコーナー：3回、生涯現役支援コーナー：10回、就職氷河期世代支援コーナー：3回、早期再就職支援コーナー：10回、マザーズハローワーク：32回）、や会社説明会・面接会（人材サービスコーナー：10回、生涯現役支援コーナー：3回、就職氷河期世代支援コーナー：2回、マザーズハローワーク：1回）を積極的に開催することにより、求職者の就職意欲喚起、理解促進を通じて、早期再就職に繋げる取り組みを行いました。

その中でも、2月26日に八街市で開催した「合同会社説明会・面接会」は、これまで実施したことのない地域、連携体制（商工会議所との共催）であったことから試行的な開催ではありましたが、20社、60名に参加いただき6名が就職し、参加者アンケートにおいても、14名からさらなる開催を希望する声上がる結果となりました。また、職種を限定する形で11月17日に開催した「警備のしごと企業説明会&就職面接会」は、参加者数37名中、採用者数が13名に上るなど、効率的かつ効果的なイベント開催となりました。

② 求人充足のための取組

各相談窓口において得られた、求職者が希望する求職情報をもとに、求職者ニーズに合った求人を確保することにより求人充足数の向上を図りました。また、求人充足マッチング会議を月1回開催し、求人者担当者制支援と併せ、求人充足に向けてより魅力的な求人となるよう求人条件の緩和や仕事内容の具体化に取り組みました。

さらには、プレジョブミーティング（会社説明会のオリジナル呼称）を、失業認定日など来所者数が多い日時を捉えて年間49回開催し、求人票以上の情報を提供するなど、職業紹介機会の増大を図りました。

③ 地方公共団体と連携した誘致企業に対する人材確保支援

千葉市との雇用対策協定に基づき、誘致企業の求人充足に注力しました。具体的には、千葉市担当課より誘致企業の情報提供を受けるとともに、当ハローワーク及びハローワーク千葉南が行う人材確保支援について、千葉市担当課との連携を密に図りながら誘致企業の人材確保支援を積極的に行い、職場見学会（5月30日）、千葉市とハローワークとの意見交換会（4月11日、5月31日、11月14日）、誉田工業会会議（8月17日）、合同企業説明会・面接会（9月19日）など、年間を通じて緊密な連携のもと誘致企業の人材確保を図りました。なお、面接会にはのべ94名が参加し、15名が面接を受け、6名が採用されています。

④ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の資質向上がハローワークサービスの向上に不可欠であるとの観点から、若手職員から中堅職員の構成による「ワーキングチーム（広報委員会・職場環境改善委員会）」を設置し、中堅職員がリーダーとなって、業務・サービスの改善にかかる具体的な方策の検討を行い「業務改善推進会議」に提案するなど、業務改善推進会議の下部組織の運営を通じて人材育成に取り組みました。また、当所独自でキャリアコンサルティング、職業相談技法の向上のため、窓口での事例検討研修を開催し、全体のスキルアップを図りました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

① 目標設定による業務改善

「業務改善推進会議」において、PDC Aサイクルによる進捗管理及び業務改善を行うとともに、職員、相談員が当ハローワークの方針に関する認識を共有し、一丸となって目標達成に取り組むこととしました。

② 職員、相談員の人材育成及びスキルアップ等

各種取組及びワーキングチーム（広報委員会、職場環境改善委員会）に若手職員を積極的に登用し、その取り組みを通じて人材育成を図ることとしました。

また、ワーキングチームを活性化させ、4 S運動（「整理」「整頓」「清潔」「清掃」）を背景とした職場環境改善に取り組み、個人情報漏洩防止にも努めることとしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

① 就職面接会について、令和5年度においては、通年で相当数の開催をしましたが、開催日時、開催場所、求人の雇用形態・職種、求人事業所数などにより、その効果はまちまちであったことから、令和6年度は、前年度踏襲で開催するのではなく、必ず前年度実績を総括した上で、例えば実績が低調であった就職面接会については、会社説明会に形態を変更するなど、改善や統廃合まで視野に入れた対応を行いました。

② 求職者の地域や年齢など、属性によって異なる求職活動のパターンを分析し、各求職者に適合する対応や支援を行っていくことが重要です。当ハローワークは規模が大きいことから、様々な属性、態様の求職者が多数来所されますが、例えば、高齢者においても、SNSを使いこなせる方とそうでない方などがおり、一律の対応を行うのではなく、それぞれの求職者が持つ属性や態様、ニーズを把握するとともに、それらに沿った支援を進めました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ① 参加者が低調な面接会については、求職者が業界自体にマイナスイメージを抱いていることも要因として考えられるため、業界のイメージアップにつながるような会社説明会の構成、説明内容、開催案内のポスターや動画の作成も含めたアドバイスを総合的に行えるようサービス内容を検討します。
- ② 潜在的な求職者を掘り起こしてハローワークの求職登録に繋げるため、LINEの活用だけでなく、ハローワークのPR動画等の活用を検討するなど、これまでハローワークを利用していなかった求職者の目に留まる方法を検討していきます。
また、より多くの方にハローワークを利用いただくため、ハローワークの支援メニューや各種イベント案内等の周知を引き続き行うとともに、求職者ニーズに沿った支援を実施することにより、「また利用したい」、「知人にも利用を勧めたい」と思われる職業相談を継続します。
- ③ 定期的にPDCAサイクルによる進捗管理や業務改善を実施する場を設けるとともに、その内容について職員、相談員が共通の認識を持つなど、組織的な目標管理と業務改善を進めます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③新卒者支援に係る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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和5年度目標	6,050	7,190	2767	90.0%	90.0%	750	64.6%	583	1,131	517	411		
令和5年度実績	5,219	6,335	2903	77.8%	96.6%	726	69.8%	647	1,306	553	428		
目標達成率	86%	88%	104%			96%	108%	110%	115%	106%	104%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク市川 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

- ①オンラインによる求職活動の拡大のため、当ハローワーク内にプロジェクトチームを立ち上げ、求職者向けのパンフレットを作成し、離職票交付時の配布を開始しました。併せて職業相談部門において求職者マイページの案内リーフレットを作成し、令和6年2月から配布を開始するとともに、窓口における画一的な説明に努め、求職者への支援拡大に取り組みました。
- ②地方公共団体との連携による雇用対策として、管内地方公共団体（市川市、浦安市）と共同で「いちかわ障がい者就職面接会」（参加者23名うち採用7名）及び「うらやす若者就職面接会」（参加者14名うち採用1名）実施し、地域における理解の深化を図りました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

求人充足に関しては、近隣ハローワークからの充足が全体の約30%を占めることから、隣接しているハローワーク松戸・ハローワーク船橋から、求人情報の提供を行う場合のニーズなどを聞き取り、条件の合う（エリア・職種）事業所について、両ハローワークでの情報提供（掲示）を行うこととしました。他のハローワークの求人掲示状況や各コーナーの取り組みなどを参考に掲示についての見直しを図りました。

なお、求人情報の掲示スペースに限りがあることから、雇用保険受給者（以下「保険受給者」という）の認定待合室を活用し、希望の多い事務職を中心に求人情報の掲示を行うように見直しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

雇用保険説明会時の初回講習会については、令和5年4月から再開しましたが、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行した後も感染リスクを懸念し、YouTubeでの受講希望者が多い状況が続いています。保険受給者に対しては、当ハローワークの就職支援サービスメニューの周知を行い、より多くの求職者を職業相談窓口へ誘導し、適切な支援を実施することが必要です。

なお、令和6年6月1日雇用保険資格決定分から集合型の雇用保険説明会に変更し、初回講習会にて当ハローワークの就職支援メニュー等の周知に取り組んでいます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①職業相談窓口利用促進のため、一般の検索機利用者に対する総合受付での声掛けや保険受給者への窓口利用の案内、求職者担当者制の更なる周知・推進を行い、併せて各事業における能動的マッチングの促進などを図る必要があると考えています。

令和6年度上期において保険受給者へのアプローチとして、雇用保険説明会をYouTube視聴から集合型に変更し、求職者担当者制を含めた就職支援メニューの周知強化及び失業認定日における「ちょこっと相談」コーナーを新たに設け、求職者ニーズの再把握や求人情報提供等の強化に取り組んでいます。

②経済情勢の変動により固定費への見直しを図る企業が増加する中で、当ハローワークとしては、良質求人の確保が重要と考え、求人・求職バランスシートを活用し、求職者の求める求人開拓を継続的に実施していくこととしています。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの就職により、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	②障害者の就職件数	⑥公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数				
令和5年度目標	2,320	1,944	2,152	90.0%	90.0%	235	284	347	127				
令和5年度実績	2,187	1,835	2,080	60.7%	96.6%	373	318	341	163				
目標達成率	94%	94%	96%			158%	111%	98%	128%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク銚子 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

当ハローワークでは、求人充足支援サービスを重点方針に掲げ、新たな取り組みとしてキャリアチェンジを目的とした求人情報「経験・資格不問の正社員求人」、「介護職の経験・資格不問求人」の提供を開始した。また、求人票記載内容以上の情報を提供するため、求人者から静止画像を収集のうえ掲載した資料を作成のうえ、合同ミニ説明会・面接会を開催しました。

合同ミニ説明会・面接会の実施については、ハローワークから遠隔にある地域での開催でしたが、対象求人を開催地域で開拓し、ターゲットを60歳以上の高齢者層と明確にした結果、参加事業所、参加者、採用者とも実績が向上しました。

また、求職者担当者制度による就職支援を強化し、支援対象者を拡大しました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

求人者へのアンケート結果から、コロナ禍で実施が中止されていた小規模の選考会や面接会の開催要望が多いことから、今年度は多様なテーマにより年間複数回の開催を試みました。当ハローワーク内会議室にて9月に実施した合同会社説明会の開催から始まり（1）の遠隔地域でのイベント開催、正社員対象及び正社員以外対象のミニ説明会・面接会の実施、障害者合同説明会・面接会の開催をしました。各イベントとも、採用活動を促進する取組となりましたが、求職者数が参加見込数に到達しなかった面接会については、実施内容の見直しを行い、多くの求職者の皆様に参加していただけるよう改善を図ることとします。

求職者へのアンケートにおいては、履歴書や職務経歴書の書き方等応募準備の助言・指導・セミナーへの満足度が低かったことから、サービスメニューの周知を積極的に行い、予約制も含めた応募書類の作成指導・助言・面接指導等を行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

求人数及び求人件数については、医療・福祉分野の専門・技術職が大幅に減少しています。人材不足分野であるにもかかわらず減少傾向であることから、専門・技術職の求職者が少なく応募件数が伸びないことが要因と考えられます。

一方、介護職の求人が増加するなか、求職者の介護職へのキャリアチェンジを促進するための取組について、更なる強化が必要となっています。水産関連の業界は、気候変動の影響から漁獲量が減少し不調となっていること、また、大手自動車メーカーの不正による影響から自動車部品関連の業界が不調となっていることにより製造職の求人数の減少傾向が見られます。

物価の高騰により、自営業者が廃業し、求職登録に訪れることや年金受給者が生活費を確保するために求職登録に訪れることが、増加しています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

医療・福祉分野の専門・技術職の求人減少傾向に対し、経験者・有資格者用の新着求人一覧表を作成し対象求職者に提供する取り組みを検討します。

求職者に介護職へのキャリアチェンジを促進するための求人掲載コーナーを充実させる取り組みを実施します。

求人者アンケートには、求人充足のための事業所訪問による相談希望が多くあったことから、次年度は早期に事業所訪問計画を立て、毎月計画的に実行し、求人者への充足のための提案の実施や収集した事業所情報を職員間で共有するとともに、求職者には掲載コーナーを設置し周知することにより、求人の充足を促進させる取り組みを行います。

求人内容と求職者の応募条件の相違から生じるミスマッチが多いため、求職者の応募条件について具体的に把握し、求人部門へフィードバックのうえ求人条件緩和指導などが重要であることから、求職者の応募条件を把握する仕組みを構築します。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	②障害者の 就職件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	1,723	1,450	356	90.0%	90.0%	88	92	80					
令和5年度実績	1,716	1,258	392	75.6%	96.6%	74	121	127					
目標達成率	99%	86%	110%			84%	131%	158%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク館山 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

当ハローワークでは、マッチングサービスの充実を目指し、求人選択時の提案力の向上を重点的に取り組みました。取組内容は、職業紹介担当職員は管内の求人情報をより詳細に把握するための連携強化、プラスワン情報提供を徹底し、求人担当職員は受理した求人の記載内容以上の情報をヒアリング等により収集のうえ、回覧及び直接伝達など迅速かつ効率的に職業紹介職員に共有する仕組みを整えました。その結果、就職者数及び充足数の向上に効果が見られました。

また、当ハローワークは高齢の求職者が多いことから、高齢者向け求人の開拓、求人条件の緩和指導等を重点的に実施しました。パソコン等に不慣れた高齢者向けに60代歓迎の求人票を市町村毎にファイリングし提供するとともに、求人一覧表の作成要望の用紙を記入することで、希望する求人一覧を窓口で手交するなど、利用者サービスを心掛けた業務運営を行いました。また、セカンドキャリアへの心構えや求人の選定方法、応募書類の作成及び面接方法等について説明する就職セミナーを開催しました。

上半期、鴨川市ふるさとハローワークの就職件数が大きく減少したため、就職説明面接会の実施回数の増加、市役所や市の施設での積極的な周知、市の広報誌掲載、地方新聞掲載、当ハローワークのホームページ掲載による周知を強化することにより、当該施設の利用促進を重点的に取り組みました。その結果、新規相談者数は減少したものの、相談件数及び就職件数は前年度を上回る結果となりました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○ハローワークサービスの周知と利用促進

デジタルサイネージを活用した情報提供や、当ハローワークが独自作成した動画（各種イベント・障害グループワーク・job tag等）を映写し利用促進を図りました。また、鴨川市ふるさとハローワークにおいては、徹底した周知を図り、利用者の増加に向けて取り組みました。

○地方公共団体との密接な連携

毎月、管内地方公共団体を訪問し、雇用情勢や実施すべき雇用対策等について意見交換を実施しました。また、各地方公共団体等に「ハローワーク情報」「賃金情報」を月1回、求人情報誌「ハローワーク求人情報」を月2回（1日・15日）提供しました。前年度実施した館山市、他3地方公共団体（管内全域）と連携してのUIJターンイベント「南房総のお仕事探し-ON-LINE」YouTubeを今年度も継続実施しました。前年度の振り返りをもとに実施方式、実施内容の詳細について館山市担当者と協議を重ね、利用者サービスの改善や運営負担の軽減を図りました。

○障害者就労支援プログラムの実施

就職困難性の高い障害求職者の職業準備性を高めることや就労継続を目的として、ストレスマネジメントや課題解決スキルの育成を図る就労支援プログラム（就労準備グループワーク・就労定着グループワーク）を実施しました。地域の福祉施設・医療機関・地域わかものサポートステーション等との多職種連携を実践しながら障害者就職支援を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○所長による PDCA 研修を全職員・相談員に実施しました。これまでより個々の職員・相談員が実績等の数字に関心を持ち、組織として同じ方向を向いて業務にあたることができました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

当ハローワークの管轄地域は、地理的な影響もあり求職者が管轄内での就労を希望する割合が高いため、紹介件数や就職件数を意識した取組が、そのまま充足にも繋がることから、マッチングサービスのさらなる充実を図ってまいります。

また、雇用保険受給者に対し、失業認定日の全員相談が実現していないことから、失業認定日の手順を見直し、全員相談を行い就職へとつなげる取り組みを行います。

当ハローワークの管轄地域は県内でも高い求人倍率ですが、言い換えれば人手不足が顕著とすることができます。人手不足分野であり、この地域に特に求人数が多い医療・介護分野の求人充足に力点を置き、過去の取り組みで実績のあるものや、他ハローワークの取り組みを参考にしつつ各種支援を展開してまいります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	④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	⑨生涯現役 支援窓口で 65歳以上の 就職件数						
令和5年度目標	1,570	1,616	286	90.0%	90.0%	106	65						
令和5年度実績	1,446	1,351	322	86.8%	96.6%	151	68						
目標達成率	92%	83%	112%			142%	104%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク木更津 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

求人者と求職者のマッチングを最重要と考え、主要指標の目標達成に向けて各種取組を実施しました。

雇用保険受給者に対しては、失業認定日に全員職業相談を実施し、早期再就職の促進を図りました。併せて「就活スキルアップセミナー」や「ミニ面接会」を開催し、年度後半には、失業認定日に合わせた「日替わりミニ企業説明会」を開催し、求人者と求職者のマッチングを図りました。

また、医療・福祉や運輸等の人手不足分野をはじめ、就職氷河期世代や高齢者、障害者、子育て世代等の各分野を対象とした「分野別説明面接会」を開催し、マッチングを通じて多様な人材の活躍促進を図りました。

なお、今年度は新たに「運転・介護・保育のお仕事説明面接会」をイオンモール木更津において開催する等、各地方公共団体や関係団体等と連携を図りながら各取組を実施し、延べ44社が参加し、総面談件数185件、計24名が採用となる等、管内の人手不足分野事業所における人材確保及び求人者支援サービスの向上を図りました。

さらに、求人充足に向けた取り組みとして、求人申込事業所に対しては事業所画像情報の登録を奨励し、また、事業所訪問により求人者ニーズを把握の上「事業所PRシート」を作成・掲示する等、求人票以上の情報収集を行うことでマッチングの促進を図りました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

職業紹介業務におけるオンラインサービスの活用が十分でなかったことから、オンラインサービスの普及・定着に向けた取り組みを行いました。

求職者マイページ機能の活用に向けて、新たなリーフレットを作成の上、窓口や初回講習会で配布し、サービスについて周知を行うとともに、来所者の求職申込についてはマイページによる登録を基本とする等、求職者マイページの開設と利用促進を図りました。また、各相談コーナーにおいては、オンライン職業相談・紹介の利用勧奨を行い、職業訓練受講生に対するオンラインサービスの提供に向けて、職業訓練校のPC端末とハローワークオンライン端末を接続し、オンライン職業相談・紹介が実施できる環境を整備しました。

求人者マイページ機能の活用については、十分な普及・定着が図られておりますが、引き続き電話、訪問等による開設・利用支援を積極的に行うことで、今年度も高い利用率を維持することができました。

（3）その他の業務運営についての分析等

雇用保険課窓口の混雑緩和と職業相談時間の十分な確保に向けて、窓口案内手順の見直しを行いました。なお、見直しに当たっては窓口案内・誘導にかかる研修を全職員に対して実施し、案内・誘導サービスの向上を図りました。また、窓口呼出案内システムの利用について一部見直しを行い、

今まで以上の活用を図ることで、利用者へのサービス向上に努めました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

令和5年度においては、就職件数・充足数ともに目標未達成となったことから、令和6年度は求職者・求人者支援サービスについて、質・量ともに強化する必要があります。

求職者支援については、来所求職者ニーズの早期把握とニーズに即したサービスの提供に向けて、求職者アンケートの見直しとサービス提供の仕組化に取り組めます。また、求職者担当者制についての見直しと仕組化を行い、課題解決サービスの提供にかかる質・量の向上を図ります。さらに、求職者支援にかかる事例検討会やケース会議を定期的で開催し、職員の専門性の向上を図ってまいります。加えて、雇用保険受給者の早期再就職支援とオンラインサービスの活用促進についても取り組んでまいります。

求人者支援については、現在実施している求人者担当者制や事業所訪問サービス、求人充足会議等の各要領の見直しと仕組化を行い、より実効性のある求人充足支援サービスを行ってまいります。また、「分野別面接会」や「ミニ面接会」、「日替わりミニ企業説明会」については令和6年度も定期的で開催し、求人者と求職者のマッチングを図ってまいります。

なお、各取り組みについては、PDCAサイクルにより定期的に振り返りを行い、適宜改善を図りながら実施してまいります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	③新卒者支 援に係る就 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	⑦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					
令和5年度目標	2,425	2,110	907	90.0%	90.0%	162.0%	165	95.1%					
令和5年度実績	2,031	1,738	1,004	82.5%	96.6%	267.0%	170	96.0%					
目標達成率	83%	82%	110%			164%	103%	100%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク佐原 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

- ・就職者数の増加に向け、正規職員及び就職支援ナビゲータによる求職者担当制を338件実施し204件の就職が実現しました。また、求人検索システムの操作に不慣れな高年者に対し、窓口での丁寧な相談を積極的に実施し、管内を中心とした求人情報を提供の上、必要に応じ、職種転換を促すなどマッチング支援を図りました。
- ・若年者に対しては、主に市内高校生を対象とした、職業体験型の地元企業による座学や職業体験を通じたキャリア教育「カイシャの文化祭」（2/18：香取市主催）に参画しました。地元企業と高校をつなぎ、業界の理解促進を図るとともに地元企業への就職を目的として実施しました。当日は、ハローワークブースを設置し、ハローワークの役割、今後の活用シーンについて説明しました。
- ・求人の充足数の増加に向け、正規職員・求人者支援員を中心に求人者担当制や事業所訪問（50回）を積極的に実施し、また、当ハローワーク会議室において『ミニ面接会・事業所説明会』を実施（24回、延べ参加者156人、就職者14人）しました。
- ・マッチング向上のため、事業所訪問等により求人票に記載されている内容をより詳細に把握し、紹介担当と共有、また、求人条件緩和の提案、仕事の内容欄の充実等を図りました。
- ・「公共交通乗務員合同説明会」（2/3：香取市地域公共交通協議会主催）について香取市と連携して開催し、運転手不足解消、地域の足の確保を図りました。参加事業へ向け事前に説明会を開催し、香取地域の「雇用失業情勢の説明」、求職者を引き付ける「求人内容のアドバイス」等を行いました。開催にあたり、求職者へ広く周知した結果、22名が参加しました。また当日は、ハローワークブースを設け、求職者からの職業相談等を受け、マッチングを図りました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・オンライン機能を活用した定期的な求人情報の提供など積極的なアプローチを行いました。紙媒体での求人情報提供を希望する者に対しては、希望に沿って郵送での情報提供を行い、電話での応募希望有無等の確認の上、応募を勧奨しました。また、雇用保険受給者を中心に定期的にハローワーク利用が見込まれる方への支援として、求職者担当制によるきめ細かな支援（求人情報提供に加え、応募書類作成、面接対策）を重点的に行いました。
- ・オンラインによる求人申し込みが増加したことにより、事業所との接触機会が減っていることから、事業所訪問を積極的に行うことで「顔の見える関係」を構築し、求人票に記載してある以上の事業所情報を収集し求職者とのマッチングを行うことで、求人充足を図りました。また、求人充足可能性を高めるために、事業所訪問などを通じて求職者の希望条件を基に賃金の引き上げ、求人条件向上等のアドバイスを実施しました。

- ・管内地方公共団体と連携し「カイシャの文化祭」、「公共交通乗務員合同説明会」を実施しました。開催に当たり、地方公共団体からの要望を踏まえ、ハローワークの役割を整理した上で参加しました。また、地方自治体の情報発信の力を活用し、ハローワークの利用拡大を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年4月より障害者雇用率が上がることから、雇用率未達成になると見込まれる事業所へ早い段階から支援しましたが、管内は交通網が脆弱であることから、通勤困難となる求職者も多く、採用に至らないケースがありました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・産業別有効求人では、管内求人のおよそ3割以上が医療・福祉業となっており、社会福祉の専門職や介護職といった職種は恒常的な人手不足が続いています。当ハローワークでは福祉関連の求人一覧表を作成、配布し、求職者への情報提供に力点を置くとともに、『ミニ面接会・事業所説明会』（介護デイ含み計7事業所）を開催し、これら職種での求人充足に努めました。

上記、支援の結果、福祉業の充足率が15%程度であったことから、介護デイ等の機会においては、合同説明・面接会形式での開催、若しくは福祉業界の理解を深めるためセミナーや座談会など、参加者数や紹介件数を向上させる、より効果的な方法により開催する予定です。

- ・求人数の減少に伴って就職件数、充足件数が減少しているため、事業所訪問によるコンサルティングの強化を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	④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	②障害者の 就職件数						
令和5年度目標	1,055	790	217	90.0%	90.0%	49	66						
令和5年度実績	912	667	243	72.1%	96.6%	45	80						
目標達成率	86%	84%	111%			91%	121%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク茂原 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

○窓口支援サービス内容の周知徹底を図るとともに、失業認定日における職業相談等を通して、求職者の状況を的確に把握し、必要なサービスメニューの提供、各種セミナーの受講等、必要な支援に努めました。

求職者向けの面接対策や応募書類添削のため、当ハローワーク独自セミナー「もばメントレ」を12回実施し57名の受講実績があり、前年度比146.2%で受講者数21名の増加、開講数134%で「新社会人スタートアップセミナー」は参加事業所数11社、参加者数55名、「新社会人フォローアップセミナー」は参加事業所数19社、参加者数43名、「若年者向けオンラインセミナー」は5回実施、15名参加（うちオンライン3名）、企業説明会8回実施しました。

なお、就職件数は目標には到達しませんでした。雇用保険受給資格者の早期就職件数・割合は前年度より増加し雇用保険受給者への支援効果は高まりました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組として、所内に「早期再就職委員会」を立ち上げ、受給資格決定手続き後の支援について整理し、求職者のニーズに応じた職業相談を実施しました。

○求人担当者と職業相談部門担当者との情報共有を基に、求人受理時の助言内容等（求人条件緩和）に「求職者の声」を届け、求人条件緩和に応じた求人は見出し（例：「新着求人情報」職種及び雇用形態（正社員・パート）、特長を簡潔に明記）を付記したうえで庁内掲示を行い、求職者への情報提供に取り組みました。

（3）その他の業務運営についての分析等

○求人状況は緩やかに回復傾向にあるとされていますが、当ハローワーク管内は依然として回復が遅れております。

○求職者全体では減少傾向が認められるものの、高齢者や障害者、外国人の割合が高くなり、課題解決支援ニーズは増加しています。若年者への取り込みを強化しつつ、窓口利用者ニーズの把握による的確な支援及びニーズを満たす個別求人開拓の必要があります。

○「学卒求人説明会」については、新型コロナウイルス感染症防止の観点から、参集方式ではなく、YouTube 動画配信による説明・案内に他所と連携して取り組みました。効率的であり、マンパワー不足という点からも有効な方策であり、事業所からも高評価を得ています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- 引き続き求職者担当部門と求人者担当部門の情報共有を確実に実施し、求人充足に向けた求人条件緩和指導に役立てました。更に求人者支援員を中心とした事業訪問による求人開拓を実施し、新規求人の量的確保に努めてまいります。
- 若年者向けセミナーやイベントについて、ハローワークインターネットサービスでの周知・広報、SNS での機動的な発信の連携を図り、若年層へハローワークにおける支援サービスを周知し、取り込む手法を検討してまいります。
- PDCA サイクルを目標管理のみならず、当ハローワークの実情に合わせた「業務改善」への取り組みのため、小規模所だからこそ出来る職員・相談員一体となった意識の共有（「報」「連」「相」の確実な実施）、各課・部門の垣根を越えた業務ローテーションを目指し、特に若手職員には OJT を含めた業務経験を図れるよう努めてまいります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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の不安定就労者・無業者の件数	③新卒者支援に係る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	⑨生涯現役窓口での65歳以上の就職件数					
令和5年度目標	2,214	1,782	595	90.0%	90.0%	141	189	70					
令和5年度実績	1,985	1,471	608	83.2%	96.6%	170	201	73					
目標達成率	89%	82%	102%			120%	106%	104%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク松戸 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

マイページ活用を見据えた求職登録のオンライン化に取り組んだほか、就職支援セミナーや就職面談会を積極的に行い、就職支援サービスの利用促進に繋がるよう取り組みました。特に就職面談会においては、就職氷河期を中心とした非正規雇用労働者の正社員化と管轄地域内の企業の人材確保、地域における正社員化への機運の向上を目的に、地方公共団体、関係機関と連携した就職面談会を開催しました。福祉関係職種の就職面談会においても150名を超える参加者があり、就職の促進や就職の支援サービスの利用に繋がりました。

また、仕事と育児の両立を目指す求職者を対象とした就職面談会では、地方公共団体と共同開催し利用者から好評を得ることができました。

就職支援セミナーについては、企業見学会や業界団体との連携によるお仕事説明会など人材確保対策分野における就職促進や求人充足を強く意識した取り組みを積極的に行いました。

更には、若手職員の育成、職員の資質向上を図るため、職業相談技法や支援事例から悩みや課題、効果等を議論し、個別支援の充実を図りました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

雇用保険受給者への初回講習会は、コロナ禍以前の規模（最大110名）および時間（40分）で再開しました。

最新の雇用情勢や就職活動のポイント、公的職業訓練についての説明を行い、特に就職活動のポイントでは「早期就職の重要性（ブランクによるデメリット）」、「応募対策の必要性」、「就職活動の進め方」、「ハローワークの支援サービスの活用」にポイントを絞り説明したことにより「早期再就職件数」の目標達成に寄与したと考えています。

就業意欲の高いシニア層の活用、支援として柏市健康政策課、柏市生涯現役支援協議会との共催で「柏市高年齢者就職面接会」を開催するとともに求人開拓等の連携を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

生保生活保護受給者及び児童扶養手当受給者について、対象となる求職者を特定し、電担当者制支援の利用勧奨に努め、支援対象者の掘り起こしを行いました。

障害者に係る取組として、障害者雇用率未達成企業のうち特に0人企業を対象に、「0人企業戦略会議（支援検討会）」を開催し、外部機関との連携を図りながら事業所向けの支援を行いました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求職者の減少や都内就職の集中傾向もあり、管内求人への重点を置いた求人者サービスの強化へのシフトチェンジが必要と考えています。

管内企業に対しては、求職者が応募したくなるような求人への作成に努め、事業所訪問や求人者に対する能動的な働きかけ、魅力的な求人作成の支援などを一層充実したいと考えています。

地域企業の人材確保対策について、中小企業のセーフティーネットとしての役割を果たすため、管内地方公共団体をはじめとする行政や関係機関と幅広く連携を図り業務展開を行います。

SNSなどを活用し、若年層を中心としたオンライン登録者への働きかけを行い、窓口でのサービスメニューによりきめ細かな支援を行うとともに充足支援として求職者に対して求職者マイページを活用した積極的な管内企業の求人情報の提供や各種セミナー・面談会開催などの情報提供を行います。

求職者の減少（HW 離れ）については、HW 支援メニューのさらなる周知、また、育児や介護等により来所困難な求職者に対するオンラインを活用した職業相談、職業紹介を実施します。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度（求人者）	満足度（求職者）	④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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③新卒者支援に係る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	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑦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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	7,680	5,550	3,771	90.0%	90.0%	1,087	64.6%	929	1,498	65.0%	788	95.1%	475
令和5年度実績	6,852	4,953	4,294	74.4%	96.6%	1,029	75.6%	1,031	1,597	74.5%	818	95.4%	491
目標達成率	89%	89%	113%			94%	117%	110%	106%	114%	103%	100%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク船橋 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

① 各指標に対する取組

当ハローワークでは、主要指標となる就職件数や求人充足件数の向上を最重点と考え、きめ細やかな職業相談を実施するとともに、早期のマッチングや未充足求人のフォローなど求職者及び求人者の目線を意識した就職促進に取り組みました。

具体的には、応募者数が少ない求人票について、求人部門と紹介部門が問題点を協議し、改善点を検討のうえ、魅力ある求人票を求人者に提案することにより、募集人数の増加に繋げる取組を強化したほか、職業相談窓口で受けた求職者からの要望等についても、適宜求人部門に伝達し、求人要件が緩和できた時はおすすめ求人として求職者へ積極的に提案するなどの取組を実施しました。

また、人材サービスコーナーが中心となり、介護、保育、看護に関する説明会・面接会を11回開催したほか、警備、運輸、建設分野においても必要に応じ、関係機関と連携のうえ、積極的に開催しました。

- ・警備・運輸・建設のお仕事相談&面接会 参加事業所数：8社 参加求職者数：延べ68名 就職者数：10名
- ・タクシードライバー合同就職説明会 参加事業所数：13社 参加求職者数：延べ20名

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業訓練の受講斡旋に係る取組として、訓練担当部門の職員が講師となり、職業相談部門の各コーナー及び専門援助部門の職員、相談員並びに給付課の職員に対し研修を実施し、公共職業訓練受講の効果と重要性について認識させるとともに、職業訓練窓口への誘導や周知に取り組みました（1コマ30分 全6コマ実施 参加人数43人）。

また、オンライン職業相談を実施するにあたり、職業相談部門統括官が部門内3名の職員をデジタル担当に指名し、研修を実施しました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

業務推進検討会議において、PDCAサイクルによる目標管理のポイントや重要性について、幹部職員間での認識を深めるとともに、当ハローワーク内で職員・相談員を対象としたPDCAの仕組みや重要性を学ぶ研修を実施し、職員・相談員が共通認識を持ち、目標達成に向け取り組むこととしました。

なお、前年度後半から窓口利用者の減少が顕著となっていたため、相談件数と紹介件数の増加に取り組むこととし、雇用保険給付課からの誘導の強化や窓口利用者の満足度を高めるとともに、求職者の状況に応じたサービスを提供することに努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

障害者雇用率未達成企業の解消と障害者就職件数の向上を目的として、「障害者雇用戦略会議」を毎月開催し、「障害者雇用0人企業」を支援対象事業所として、毎月4～5社を選定のうえ、仕事の切り出し等企業に働きかけを行いました。

なお、事業所内で受け入れが可能であれば、求職者の選定やあつ旋準備を進め、紹介に繋げるなど、就業・生活支援センター（以下「なかぼつセンター」という。）等関係機関と連携を図りながら、早期の達成に向け支援を行いました。

なかぼつセンターとは、定期的に打合せ会議を開催し、就職支援のほか定着に向けた取組も連携して行いました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

事業主支援の一環として、また、参加者が当初の見込み数に到達しなかったイベントもあったため、各種イベントの開催規模の見直し等検討を行い、11月から雇用保険給付課内で毎週月曜日から木曜日に「日替わりミニ企業説明会」を実施するとともに、職業相談部門においては「ミニ面接会」を実施しました。

・日替わりミニ企業説明会 実施回数：59回 参加事業所数：59社 参加求職者数：530名

・ミニ面接会 実施回数：23回 参加事業所数：25社 参加求職者数：139名 就職者数：22名

参加された企業の皆様から「求職者のニーズを把握できて良かった」、「他のイベントにも是非参加したい」などの評価をいただきました。

なお、多くの企業から参加申し込みをいただいたにもかかわらず、実施回数の関係によりお断りせざるを得なかったことから、令和6年度は実施回数の増加も検討します。

また、イベントの周知については、ハローワーク内の掲示スペース、デジタルサイネージ及びハローワークのXを活用し、定期的にイベント情報を発信しています。

令和6年度においても、定期的に「日替わりミニ企業説明会」や「ミニ面接会」を実施し、就職数の増加を目指します。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの職業紹介により、正社員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	②障害者の就職件数	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑦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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数		
令和5年度目標	5,300	3,590	3,634	90.0%	90.0%	804	571	65.0%	820	95.1%	426		
令和5年度実績	4,683	3,403	3,644	83.2%	96.6%	668	622	81.1%	791	100.0%	456		
目標達成率	88%	94%	100%			83%	108%	124%	96%	105%	107%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク成田 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

①マッチングイベント・各種セミナーの積極的な開催

令和5年度は就職数・充足数を向上させるため、積極的に各種就職面接会等マッチングイベントを開催しました。

佐倉市、佐倉商工会議所との連携による「佐倉市内工業団地就職面接会」の他、「印西市障害者就職面接会」、「なりた障がい者就職面接会」、「成田空港関連企業説明会・面接会」、「HW成田福祉人材会社説明会・面接会」を開催、さらに、人材不足分野の事業所を対象に、当ハローワーク内の人材サービスコーナーにおいて、個別会社説明会・面接会を9回実施しました。

また、求職者の早期再就職支援につなげるために、再就職セミナー等を積極的に開催しました。

「書類選考を突破できる応募書類の書き方（5回）」、「面接のポイント（4回）」、さらには公共職業訓練説明会（12回）を実施しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当ハローワークでは職員等の育成、特に各種相談業務に必要な知識習得を図るため、「労働法令に関する研修」、「Job Tag 活用研修」、「障害者雇用先進事例企業の取り組み」の研修を実施しました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①求人者満足度調査において、「応募者が少ない」との意見があったため、求人者に対して求職登録者への応募リクエストシステムの活用を働きかけました。一方、求職者に対しては、自身のアピールのために積極的に求職情報公開登録を勧奨しました。

また、求職者マイページを活用して求人情報の提供を積極的に行い、提供後に応募希望の可否等を電話確認して紹介につなげるよう求人充足に取り組んだため、今年度の求人者満足度は向上しました。

②ハローワークの利用及び雇用保険受給者の早期就職を促進するため、雇用保険説明会（初回講習会）を6月から再開し、その際、特に早期就職のメリット及び就職が遅くなることのデメリットを丁寧に説明した結果、就職意欲の喚起につながり、早期再就職件数や割合が目標を上回りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当ハローワークは庁舎が2カ所（両庁舎の距離約1 Km）に分かれており、以下のとおり業務上不都合な点が少なからずあります。その中で可能な限り効率的・効果的な対応に取り組んでいます。

業務運営会議や各種イベント開催に係る打合せの際にはオンラインによる実施を取り入れています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①航空需要が急速に回復してきた中で、成田空港関連企業の人材確保が重要課題です。そのため、空港関連業務の魅力の発信や求人事業所へのアウトリーチ型支援の充実、求人充足のフォローアップを強化することが肝要です。空港関連業務の魅力を発信するDVDの上映、求人事業所説明会の定期開催など求人充足支援を強化します。さらに成田国際空港株式会社との連携により、「ナリタ JOB ポート」を活用した空港関連企業見学ツアーの実施も検討します。

②雇用保険受給者の再就職の向上のために新規求職登録時のアンケート内容を改善し、本人の再就職計画や希望を確実に聴き取り、的確な支援窓口への誘導と積極的な職業紹介に取り組めます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	②障害者の 就職件数	⑦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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数				
令和5年度目標	3,100	2,630	1,205	90.0%	90.0%	256	315	95.1%	201				
令和5年度実績	2,678	2,363	1,357	88.1%	96.6%	298	388	99.1%	204				
目標達成率	86%	89%	112%			116%	123%	104%	101%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク千葉南 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析

①雇用保険受給者に対する就職支援

- ・初回講習会では就職意欲の喚起を目的とし、ハローワークの支援メニュー等を説明し、職業相談窓口への誘導を積極的に行いました。
- ・雇用保険受給資格決定時、緊要度が高い雇用保険受給者を対象に担当者制による支援を実施しました。
- ・当ハローワーク内に求人事業主が利用できる面接コーナーを設置し、失業認定時間に合わせたミニ面接会を実施しました。

これらを実施した結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は1,635件となり、目標を上回りました。

②求人・求職者マイページの利便性等について担当窓口で積極的な周知を行い、登録方法をマンツーマンで説明する等によりオンライン登録者の利用登録者への切り替えは1,988件、求人者マイページのオンライン利用率は88.43%と目標を上回りました。

③事業所ニーズの把握や雇用関係助成金の周知等を目的とし、積極的に事業所訪問を実施しました。特に、面接会等を開催する際は、可能な限り参加事業所を訪問し、事業所情報の収集及び事業所との信頼関係構築に努めました。なお、訪問により得られた情報は、直ちに求人票内容に修正を加え、所内掲示や就職情報誌へ反映し、求職者に提供したほか、職業相談窓口でも周知を行い、職業相談時等に情報提供を行いました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①ハローワークのサービスメニュー、各種イベント、職業訓練情報等の周知について、注目度を高め、より効果的なものとするために、LINEやデジタルサイネージを利用し積極的な周知に努めました。

②情報発信のツールとしてSNS「ハローワーク千葉南 LINE」の登録者の増加を図るため、所内の若手職員を中心としたLINE戦略チーム（4名）による定期的なミーティングを実施し、ハローワークの支援メニューや各種イベント案内等の定期配信により、多くの利用者に広報を行いました

③求人者マイページの利用拡大に伴い、マイページ経由での求人申し込みが大幅に増え、求人公開までに時間を要するケースがありました。このため、体制を見直し、申し込みの翌日には求人を公開できる状況となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当ハローワークを利用する求職者は、ハローワーク千葉管轄から東京局方面に就職を希望する者も多いことから、管轄内求人者に対する求人充足支援の取組が課題となっております。充足率向上のためには、魅力ある求人内容であることが求められるため、条件緩和等を提案するための新たな資料作成のほか、事業所訪問による情報収集や求人者に対する能動的な働きかけなど、今まで以上に取り組みを強化してまいります。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①雇用保険受給者に対する働きかけの強化

初回認定日の全受給者に対して職業相談を実施し、雇用保険受給者が興味のある支援メニューに合わせた情報提供や担当窓口への確実な案内を行います。また、職業相談の結果、ハローワークの支援による早期再就職を希望していると判断した雇用保険受給者を中心に担当者制による支援を実施してまいります。

②事業所訪問の積極的な実施

昨年度以上に事業所訪問を実施し、事業所との顔の見える関係づくりに努めてまいります。特にハローワークを利用して人材確保を行おうとする事業所や求職者ニーズがあるが求人が少ない職種等について重点的な求人開拓を実施します。また、事業所訪問時には職業相談部門担当者も参加できるよう計画し、職員の専門性やコミュニケーション能力向上にも努めることとします。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度（求人者）	満足度（求職者）	④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・無業者件数	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等の正社員就職件数	⑦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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数		
令和5年度目標	3,980	2,830	1,551	90.0%	90.0%	439	64.6%	402	350	95.1%	201		
令和5年度実績	3,703	2,782	1,635	80.5%	96.6%	441	77.0%	408	357	95.8%	212		
目標達成率	93%	98%	105%			100%	119%	101%	102%	100%	105%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。