



厚生労働省福島労働局発表
令和5年12月21日(木)

担	【照会先】 福島労働局職業安定部職業安定課 課長 宇佐見 晃 課長補佐 菅野 茂
当	地方職業安定監察官 森 光市 電話 024-529-5578(直通)

令和4年度におけるハローワークのマッチング機能に関する 業務の取組結果について

福島労働局（局長 井口真嘉）は、ハローワークの求人・求職のマッチング機能の一層の強化を図るため、令和4年度に実施した取組の結果をとりまとめました。

各ハローワークは、例年、マッチング機能の強化を図るため、PDCAサイクルによる目標管理に取り組み、労働市場の状況や業務量、体制が同じような全国のハローワークで11のグループを作り、その中で比較・評価を行う「総合評価」を実施しております。

年度当初にマッチング機能に関する数値目標を設定し、翌年度に業務の評価・改善を行うものです。（別添1、2、3参照）

今般、令和4年度の取組結果（総合評価結果）が下記のとおりとなりましたので、各ハローワークの「就職支援業務報告」と併せて公表いたします。

記

総合評価結果

①「良好な成果」（評価類型2）

福島所、会津若松所、郡山所、須賀川所、相双所、二本松所

②「標準的な成果」（評価類型3）

いわき所、白河所

参考

評価類型1：非常に良好な成果

評価類型2：良好な成果

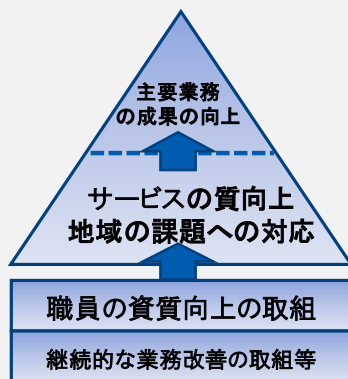
評価類型3：標準的な成果

評価類型4：成果向上のため計画的な取組が必要

- 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。
【別添2】参照



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
【別添3】参照
- ・ 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

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)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 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
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 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
- 業務改善コンクールでの表彰(※隔年実施)

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
- 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

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。

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。

令和4年度における
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の取組結果
(就職支援業務報告)



福島労働局職業安定部

令和4年度ハローワークのマッチング機能に関する業務実績

【マッチング機能に関する中核的な指標】(主要指標)

()は年度目標値

	労働局計	福島	いわき	会津若松	郡山	白河	須賀川	相双	二本松
就職件数 (一般)	27,406件 (27,884)	5,563件 (5,499)	5,269件 (5,491)	4,228件 (4,208)	4,602件 (4,980)	1,939件 (1,962)	1,919件 (1,806)	2,508件 (2,544)	1,378件 (1,394)
充足件数 (一般)	26,307件 (26,977)	5,601件 (5,282)	4,945件 (5,179)	4,041件 (3,978)	4,748件 (5,185)	1,778件 (1,869)	1,599件 (1,590)	2,367件 (2,417)	1,228件 (1,477)
雇用保険受給者の早期再就職件数	6,869件 (7,353)	1,203件 (1,445)	1,394件 (1,552)	884件 (886)	1,419件 (1,585)	455件 (477)	536件 (505)	568件 (574)	410件 (329)
総合評価		良好な成果	標準的な成果	良好な成果	良好な成果	標準的な成果	良好な成果	良好な成果	良好な成果

※就職件数 ハローワークの紹介により一般就職した件数

充足件数 ハローワークの一般求人(受理地ベース)の充足件数

雇用保険受給者の早期再就職件数 雇用保険基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して就職した件数

(注)令和4年度は、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である。

ハローワーク福島 就職支援業務報告（令和4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

- ・令和2年度・令和3年度においては新型コロナウイルス感染症の影響により十分な取組が実施できなかったが、令和4年度においては感染防止対策が整ったため、就職支援業務における様々な取組を再開した。新たな取組としては、人手不足対策である「ものづくり企業説明会」の開催、高齢求職者に対する就職面接会や就職支援セミナーの実施、隣接する他県のハローワーク（米沢所）と連携した就職面接会を開催した。また、就職促進の観点から、求人者・求職者双方のニーズを把握したうえで、管内自治体と連携を取りつつ、雇用対策に取り組み就職件数の増加を図った。
- ・一方、事業所の人材確保を促進するため、求人充足に向けた「求人充足会議」を毎週開催した。特に、重点支援対象求人を選定して求人者担当者制によるフォローアップを行い、職業相談窓口担当者と求人事業所の情報を共有し、職業相談時に求職者に対して事業所や求人に関する情報提供を積極的に行った。また、人手不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸等）については、ハローワーク福島に設置している「人材サービスコーナー」を活用し、人手不足分野に特化した企業説明会・見学会を開催するなど新たな求職者の掘り起こしを図り求人充足の促進に努めた。
- ・このほか、就職氷河期世代を支援するため、新卒応援・わかものハローワークに設置しているミドルエールコーナーの利用促進に向け、支援メニュー等を記載したリーフレットをリニューアルし、福島駅やコンビニ、公共施設など約80カ所に掲示・配架し、新たな求職者の掘り起こしを図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ハローワークの窓口を利用する方に寄り添ったきめ細かな支援を行うとともに、本人のニーズに応じた職業相談を実施し、効果的な就職支援となるよう努めた。
- ・待ち時間対策として、待ち時間の表示やアナウンスを行い利用者に理解を求めるための周知に努めた。また、相談窓口の管理者から担当職員に対し、混雑状況により待ち時間や利用者のニーズ、緊要度に応じた対応をするよう指示を行い待ち時間の短縮に努めた。
- ・ハローワーク利用者に対する更なるサービス向上を図るため、ハローワーク福島の内部における検討会である「ハローワーク福島業務研究会」を開催し、ポスターやリーフレット等の掲示の仕方について検討し、庁舎内における掲示板や壁面を利用した各種情報の掲示方法

について見直しを行った。今後も利用者に対するハローワークにおける支援策やPR内容などが伝わりやすい環境に整備・改善を行っていく。

- ・求人者の利便性を図るため、求人者マイページ利用のメリットを記載したリーフレットを活用し、あらゆる機会を捉えて周知・広報を実施し利用促進に努めた。このことにより、ハローワーク福島管内の求人者マイページ利用率は80%を超えるところとなり、福島労働局の目標を上回った。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス改善・業務改善の取り組みについて

- ・上記(2)で待ち時間の短縮に向けた対策を講じたが、更なる待ち時間解消に向けた対策について検証を行い、引き続き解消に向けた対策を検討していく。
- ・求職者及び求人者マイページの更なる普及促進を図り、マイページを活用した支援を強化する。
- ・福島市、伊達市との雇用対策協定については、両市との緊密な連携のもと、更なる事業内容の充実・強化を図る。
- ・今後も、自治体及び関係機関と連携を密にした情報共有を図り、地域の雇用失業情勢に迅速・的確に対応できる体制づくりについて検討する。

(4) その他の業務運営についての分析等

- ・これまでは新型コロナウイルス感染拡大に伴い、中止や縮小を余儀なくされたイベントや、管内自治体との情報共有が十分にできなかったケースもみられたが、令和4年度後半以降は感染状況が落ち着いてきたことから、管内自治体と情報共有を行うとともに、福島市や伊達市との雇用対策協定に基づくイベントを開催するなど、徐々に企業説明会や面接会を対面開催に移行した。
- また、関係機関（産業雇用安定センター、介護労働安定センター、シルバー人材センター、業界団体等）と協力し、積極的に周知することにより、多くの参加者が集ったセミナー・面接会等のイベントを開催することができた。

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 (受理地)	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)	生活保護受給 者等の就職率	障害者の就職 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	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
令和4年度実績	5,563	5,601	1,203	86.4%	96.8%	94.7%	372	406	569	95.2%	1,385
令和4年度目標	5,499	5,282	1,445	90.0%	90.0%	67.0%	356	390	611	94.0%	1,240
目標達成率	101%	106%	83%			141%	104%	104%	93%	101%	111%

※ 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。

※ 「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

ハローワークいわき 就職支援業務報告（令和4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

- ・新型コロナウイルス感染症感染状況を踏まえ、求人者・求職者マイページの開設勧奨と利用促進を図った。求人者には、開設に向け事業所訪問による支援を行い、求職者には、スマートフォン所持しているものの操作に不安を抱えているものについては、相談窓口にて登録後の利用方法を含め説明を行った。
- ・求人充足対策として、求人者担当者制の実施や、求人・紹介部門の担当者により週1回求人充足会議を実施し、支援対象求人にかかる充足支援を行うほか、毎日1件の支援求人選定による担当者制求人充足支援（所内「アクティブ（積極的）充足求人」と命名：職業相談担当者がそれを輪番制により受け持ち）、求人受理後のフォローアップを図った。
- ・職員による事業所訪問を行い、求人票の充実を図るとともに、求人者マイページの利用促進を行った。
- ・雇用保険受給者の早期再就職に向け、就職促進手当の活用を図るため、就職した場合の再就職手当受給額にかかるシュミレーションを雇用保険説明会や初回認定時職業相談で実施し、求職条件とのマッチングによる求人情報の提供を行った。
- ・感染対策の一環として、一開催一企業で「ミニ企業説明会」を開催した。
- ・いわき市との間に締結している「いわき市雇用対策協定」に基づく各種事業について、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を図りながら、各種面接会や説明会等の共催事業を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・職業訓練の一層の活用促進を図るため、管内の商業施設等に協力を依頼し、職業訓練案内のポスター掲示をするほか、出張相談会を実施し、ハローワーク利用者以外へも周知を図った。
- ・訓練相談の際に実施しているアンケート結果より「訓練を知ったきっかけ」で最も多かったのが、所内におけるモニターやリーフレット等であった結果から、訓練周知コーナーの見せる工夫を行った。待合室に座っているお客様目線を意識し、「目につきやすい・わかりやすい」を基本に展示方法を工夫を行った。
- ・人材確保対策として、人手不足分野（福祉、建設、警備、運輸）を中心に開催していた「ミニ企業説明会」を製造業、卸・小売業へも拡大し人材確保開催した。

・求人充足対策の強化のため、毎日1件の求人を選定（「アクティブ（積極的）充足求人」）し、職業相談担当者がそれを輪番制により受け持つことで求人充足率の向上を図った。

（3）令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

・令和4年度において、新規求職者は年間では前年度微増であったが、月単位で見た場合平成19年度以降最小値を記録する月も認められた。一方、有効求職者は前年度を上回り、コロナ禍前に戻りつつあることから、求職者の滞留がみられる。また、新規求人数・有効求人数が増加していることから、求人充足に向けた取り組み強化が必要である。

・求職者マイページ利用勧奨とそれに伴う早期の求人情報の提供により、求職者へ能動的な取り組みを強化する。

（4）その他業務運営についての分析等

・求人者マイページの利用促進を行うとともに、職員及び職業相談業務に携わる相談員を含めた事業所訪問を実施し、求人票にない事業所情報の収集に努め、求職者への積極的な情報提供を行う。

・求職者マイページ開設者については、積極的な利用を促すため、登録者へ早期の情報提供を行い、一方向型の担当者制の強化を図る。

・いわき市との雇用対策協定にかかる各種事業に関して、より効果的で実効あるものとなるよう連携体制の維持・向上を図る。

・求人充足の各種取り組みを一体的な取り組みとなるよう見直しを図る。

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 (受理地)	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)	生活保護受給 者等の就職率	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	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	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	生涯現役支援 窓口での65 歳以上の就職 件数
令和4年度 実績	5,269	4,945	1,394	81.6	94.5	70	422	323	545	95	73
令和4年度 目標	5,491	5,179	1,552	90.0	90.0	67	361	296	530	94	65
目標達成率	95%	95%	89%			104%	116%	109%	102%	101%	112%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク会津若松 就職支援業務報告（令和4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

ア 新型コロナ感染症対策の観点から来所が困難な者の対応のため、求職者マイページの開設促進、求職者マイページへの情報提供を積極的に実施した。あわせて、感染状況等が落ち着いている時期には、求人開拓や求人充足等のための事業所訪問を実施した。

イ 求職者の就職の妨げとなる課題の特定と課題解決支援サービス提供として、適職診断（キャリア・インサイト、GATB、カードソート法等）、各種ワークシート、応募書類添削、模擬面接、各種セミナーを積極的に実施した。

また、求職者担当者制（双方向型、一方向型）を積極的に実施した。

ウ コロナ感染症流行のため実施できていなかった「障害者就職面接会」を3年ぶりに実施した。

エ オンラインによる求人申込みを促進するため、未実施事業所へ積極的な周知及び操作ができない事業所の担当者へは、訪問による操作説明を積極的に実施した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ア PDC A関係研修（PDC Aサイクルの概要や必要性について、若手職員等に対し研修を実施）

イ 接遇研修（ハローワーク満足度調査実施にあわせ、若手職員等に対し接遇研修を実施）

ウ キャリアコンサルティング研修（各種ワークシートの活用方法、応募書類添削演習、模擬面接支援における研修を実施）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ア 求職者マイページ開設者に「相談連絡2（おすすり求人）」等を活用した情報提供等について数値目標を掲げ取り組んだ。これによりハローワークの職業相談窓口へ求職者を呼び込み、課題支援サービスへの誘導や求職者担当者制（双方向型、一方向型）による支援に努めた。

イ 求職者担当者制については、支援対象者数を引き上げるとともに、一方向型担当者制も開始した。併せて、職員自身が職業相談した際にマイページ開設をした者などを中心に取り込み、「相談連絡2（おすすり求人）」等による情報提供等に努めた。

- ウ 令和4年3月から「一般職業適性検査（GATB）」を月2回実施し、支援対象者等の自己理解について一層の促進を図った。
- エ 雇用保険受給者の早期再就職支援に向けて、雇用保険課と職業相談部門によるミーティングを月に1回開催。就職支援アンケートの改善や初回認定前の早期窓口呼び込みなど早期再就職促進に向けた各種取り組みを実施した。
- オ 新型コロナウイルス感染防止の観点からマザーズセミナーをオンラインで実施した。
- カ 求職者の年齢構成は就職氷河期世代が多いこと、対象者を雇い入れた場合に特定求職者雇用開発助成金が支給される可能性があることを求人者にアピールするリーフレットを作成し、求人窓口や事業所訪問等に配付し周知を行い、就職氷河期世代を対象とする求人申込の促進を図った。
- キ 求人者向けの支援メニューを記載した「マッチング支援サービスのご案内」の内容を見直し、より分かりやすい資料となるよう改善した。
- ク 高齢者の就職促進のため、市の広報誌に掲載されている高齢者向け講習（スマホ講座等）等の情報を確認・収集し、職業相談時に案内できるようにした。
- ケ 人手不足分野の人材確保に向けて、トラック協会との連携によるトラック乗車体験等のイベント実施、バスツアーによる介護施設訪問、入浴介助の実演など、求職者の職業理解促進に繋がるようなイベントを企画および実施した。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ア 有効求職者数の約4割を占めるシニア層を対象に引き続きシニア就職応援セミナーを開催し、シニア向けに作成した資料の配布、労働市場や求職活動方法に関する知識の付与及び就職意欲の喚起を図り、「(能動的な求人情報提供を強化し、より多くの職業紹介に繋げるプロジェクトである) アクティブ・マッチング・プロジェクト」の実施により就職件数及び充足数の確保を目指す。また、「シニア求人コーナーのご案内(所独自リーフレット)」を活用しての高齢者向け求人確保を強化する。
- イ シニア層の多様な就業機会に対応するため、シルバー人材センター及び産業雇用安定センターと協力・連携したシニア就職応援セミナーを実施、令和5年度は産業雇用安定センターによる個別相談会を行うこととし、さらにシニア層の就職促進を図る。また、引き続き、人材確保対策コーナーで企画・実施する介護、警備、建設等の企業説明会等にシニア層の参加勧奨・誘導し、就職促進を図る。
- ウ 新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、面接会やセミナーなどを継続的に開催し、就職支援に向けた取組を継続する。
- エ 求職者マイページの登録勧奨を行うとともに、求職者マイページを活用した情報提供等をさらに強化する。また、オンライン登録者

に対し、ハローワークの支援メニューについての周知及び来所勧奨を引き続き行う。

オ 新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、計画的な事業所訪問を実施し、ハローワークの支援メニューや各種助成金制度の周知を図り、積極的な事業主支援を継続する。

カ 人手不足分野の事業をより効果的に推進するため、関係団体等（トラック協会、バス協会、介護福祉士会）との連携によるマッチング促進のためのイベントを実施する。

(4) その他業務運営についての分析等

ア 新型コロナウイルス感染拡大の影響から来所を控える求職者が一定存在する状況ではあったが、新規求職者数は増加に転じた。就職件数、充足数は目標を達成できたが、雇用保険受給者の早期就職件数は目標達成には至らなかった。一方で、人手不足分野を中心に求人数は増加傾向にある。目標達成に向けて、求人と求職者のミスマッチの解消が喫緊の課題となっている。求人票以上の情報収集に努め、求人充足会議などを通じ、さらなる情報共有を図る必要がある。

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 (受理地)	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)	生活保護受給者等 の就職率	障害者の就職件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結び付いた 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 社員に結び付いた フリーターの件数
令和4年度実績	4,228	4,041	884	77.2%	97.6%	92.9	238	397	376
令和4年度目標	4,208	3,978	886	90.0%	90.0%	67.0	204	268	353
目標達成率	100%	101%	99%			138%	116%	148%	106%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク郡山 就職支援業務報告（令和4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 新型コロナウイルスの感染拡大下における業務運営について

令和4年度の職業紹介業務の推進にあたり、新型コロナウイルス感染拡大による行政サービス低下を生じさせないため、就職面接会や各種セミナー等では予約制による実施とし、いわゆる「三密」を回避する等の感染拡大防止対策を徹底し業務運営に取り組んだ。また、コロナ禍の影響が長期化する中、物価高騰等により生活に困窮する方等を住居・生活面の相談支援を含む総合的な就労支援を行うため「すまい・生活・しごと総合サポート窓口（ハローワーク・ワンストップ窓口）」（令和4年5月）を設置した。

② 各指標に対する取組

コロナ禍から日常生活と企業の経済活動が少しずつ戻りつつある中、地域におけるハローワークの存在価値を高めその役割を果たすため、ハローワークの支援メニューの積極的な発信と能動的マッチングの強化に取り組んだ。

主な取組としては、地元自治体との雇用対策協定に基づき、自治体のホームページやSNS等によるハローワークの支援メニューの積極的な発信に取り組むとともに、求職者マイページや求人者マイページの開設促進と、その活用に向けたセミナー開催等の取り組みを実施した。また、地元自治体や近隣及び隣県のハローワーク（仙台所、古川所）と連携し、地元の製造業を中心に「ものづくり企業説明会」を3回開催するとともに、今年度初めて氷河期世代の方々を対象とした「ミドルエールのための企業説明会」を3回開催した。併せて、コロナ禍の影響を受けた非正規労働者への支援と日頃ハローワークを利用されない潜在的な求職者層への周知と利用促進を図るため、管内の商業施設において関係機関と連携「急がば学ぼう！ハロトレフェア in 郡山」を開催した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワーク郡山の就職支援に係るサービス内容をまとめた「ハローワーク郡山利用ガイドHello! Working!」について、求職者にとってより見やすく分かりやすい内容となるよう、若手職員を中心にリニューアルを実施した。また、2階待合スペース等の各種案内表示について、来所者が目に留めていただき、必要とする情報に直ぐにたどり着けるよう掲示方法の見直し等を行うとともに、高年齢求職者の

増加傾向を踏まえ、1階に「シニア求人コーナー」を設置しサービスの改善を図った。更に、求人の充足支援の一環として、求人条件緩和に係る他局の好事例を取り入れ、充足数の向上とマッチング強化に取り組んだ。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

地域におけるハローワークの存在価値を高め、雇用のセーフティネットとしての役割を果たし、求職者・求人者が持つ多様なニーズに迅速かつきめ細かに対応していくためには、ハローワークの支援メニューの更なる発信が必要であり、求職者・求人者マイページとオンライン紹介等の活用を進めるとともに、求職者担当者制の支援対象者数の確保や支援内容の充実等を図り、能動的マッチングの強化に取り組む。

また、地元自治体との雇用対策協定に基づき、各種共同事業を引き続き実施するとともに、取り組み内容がより効果的なものとなるよう事業内容や連携体制の見直し等を常に意識し、事業強化を図っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍の影響が残る中、正社員求人数のように前年度を上回る指標がある一方で、目標に達することができなかった指標もあった。今後の情勢は見通しにくいものがあるが、求人数は卸売・小売業や宿泊・飲食業等を中心に持ち直しの動きもみられることから、地元自治体等と連携しハローワークの支援メニューを積極的に発信するとともに、就職面接会の開催、求職者のニーズや適性に合わせた担当者制や課題解決支援サービスの積極的な実施及び職業訓練の活用等を通じて、引き続きマッチング促進に取り組んでいくこととする。

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 (受理地)	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)	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の就 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か 月後の就職 件数	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	4,602	4,748	1,419	73.2%	98.2%	78	296	634	689	295	172
令和4年度目標	4,980	5,185	1,585	90.0%	90.0%	67	253	586	623	256	154
目標達成率	92%	91%	89%			115%	116%	108%	110%	115%	111%

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

ハローワーク白河 就職支援業務報告（令和4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

- ・求人はコロナ禍前の水準に回復してきたが新規求職者は減少傾向のままであり、求人者の人手不足感が高まってきていたため、能動的マッチングによる就職件数及び充足数の増加に取り組み、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に配慮しつつ、予約制やオンラインにより就職面接会や各種セミナーを開催した。
- ・職業相談窓口においては、求職者の「こだわり条件」を的確に把握したうえで、見逃しのないようハローワークから積極的に求人を提案し、併せて、応募書類の添削や各種セミナー及び職業訓練制度を案内した（この取組を「プラスツーサービス」と言う）。
- ・利用者に応じたサービスとして、若年者には参加型セミナー「就活塾」（隔月開催）を開催し、高齢者においては紙媒体を希望する方が多いため「高年齢者応援求人」「60歳以上専用求人」を月1回定期的に発行した。
- ・求人充足のための取組として、待合室に「事業所PRコーナー」を設置し、事業所が自ら作成した資料を求職者に待ち時間の間に見ていただけるようにした（原則2週間掲示）。また、管内の基幹産業である製造業の面接会を開催した（製造：1回）。人材不足分野への支援としては、「介護職ミニ面接会・相談会」「警備職面接会」を開催した。（介護：2回、警備：1回）
- ・取組の結果、就職件数1,939件（目標達成率98.8%）、充足数1,778件（目標達成率95.1%）、雇用保険受給者早期再就職件数455件（目標達成率95.4%）となった。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職員の専門性向上のため以下の各種研修を実施した。
 1. 業績目標管理研修
 2. プラスツーサービス研修
 3. 紹介率向上研修
 4. キャリア・コンサルティング（傾聴）研修

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人検索希望で来所した方でも、まずは職業相談に誘導し、6月から新たに作成したハローワークのサービスメニュー「スキップ（スキルアップをイメージ）」によりハローワークの支援内容を説明し活用を促した。
- ・スーパーやコンビニエンス及び道の駅に求人情報を配架し、普段ハローワークを利用していない方にも求人情報を届けた。
- ・雇用対策協定を締結している白河市が設置した公益法人「一般社団法人産業サポート白河」のホームページ内の企業データベース上に「ハローワークインターネットサービス」をリンクし、直接求人検索が出来るようにした。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・引き続き求人者・求職者にマイページの開設を促し、マイページを活用した情報提供やオンライン職業紹介を実施していく。
- ・課題を抱えた求職者への支援を充実させるため、職員の専門性の向上を図っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求人数は対前年度比で6.2%増加したが、新規求職者数が同▲3.2%減少し、業種を問わず人手不足感がある。雇用保険受給者の受給資格決定件数は大きな企業整備もなく、同▲8.2%減少した。新規求職者数において、在職者と高齢者の占める割合が増加した。

就職件数、充足数、雇用保険受給者早期再就職件数は目標に達しなかったが、職業相談における積極的な求人提案により、就職率は37.6%となり前年度を1.3ポイントとわずかながら上回った。

引き続き能動的マッチングを継続し、事業所に対しては求職者の傾向を伝えつつ求人条件緩和の提案を行い、併せて「事業所PRコーナー」の活用を勧めていく。マイページ開設が進み来所による求人の提出が減少しており、事業所情報の収集や求職者ニーズに沿った求人開拓を実施するため、計画的に事業所訪問を実施する。

2 特記事項

令和4年度の有効求人倍率は1.40倍となり、新型コロナウイルス感染拡大前の令和元年度の1.35倍、令和2年度の1.02倍、令和3年度の1.25倍も上回り、コロナ禍前の水準に戻った。新規求人数も、建設業を除くすべての産業で増加し、特に新型コロナウイルスの影響を大きく

受けた「宿泊・飲食サービス業」の求人数が対前年度比 47.9%と大幅に増加した。今後は求人者サービスの充実に努めていく対策が必要である。

3 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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	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)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職水河期世代の 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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
令和4年度実績	1,939	1,778	455	64.2	96.3	113	197	49
令和4年度目標	1,962	1,869	477	90.0	90.0	129	182	38
目標達成率	98%	95%	95%			87%	108%	128%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク須賀川 就職支援業務報告（令和4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、新型コロナウイルス感染症やエネルギー・物価高騰等の影響を踏まえながら、職員及び就職支援ナビゲーターの求職者担当者制（双方向型、一方向型）による職業相談、求人充足会議における選定求人を提案するプラスワンサービス、職業相談担当者が職業紹介スキル・相談スキルを向上させ、マッチング機能の強化を図る紹介スキル向上作戦における積極的な求人情報の提供を行った。

また、求人者と求職者のマッチングの機会を増やすことを目的にミニ企業説明会、ミニ企業見学会、ミニ企業面接会を積極的に開催した。

さらに、「早期再就職のメリット」と題したパワーポイントのスライドショーを作成の上、雇用保険説明会・初回講習の参加者に視聴していただくことで雇用保険受給者の早期再就職に対する意欲を喚起した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介業務の目標に関する共通認識を持つため、令和3年度の実績と令和4年度の目標値及び目標達成に向けたPDCA研修を実施した。

また、課題解決支援サービスの向上を図るため、自己理解・職業理解に資する研修（キャリア・インサイト、jobtag）を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人充足会議について実施要領を7月に改訂し、取り組みやすい会議になるようスキーム図を整備した。また、選定求人については、閲覧者の目を引くようにPickup求人（ハローワークおすすめ求人）として画像情報や求人早見シートなど求人票以外の情報を別途掲示した。

さらに、障害者マッチング会議において、指導する部門と紹介する部門が連携し、事業所指導（障害者受入体制の構築等）の結果、指導にとどまることなく障害者のマッチングを行い、指導・紹介を一体的に実施した。

加えて、人手不足分野への取組としては、面接会・説明会の実施や、求人情報・求人情報誌を作成の上、提供した。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ウクライナ情勢、円安や原油高による原材料の高騰などによる管内の雇用失業情勢に注視する必要があるとともに、ハローワーク内の業務応援体制を整備し、雇用失業情勢の変化に迅速に対応できるよう努める。

また、会社や自宅から求人・求職登録ができるハローワークインターネットサービス「マイページ機能」の周知・活用を促進し、求人者サービス及び求職者サービスの向上に努める。

さらに、令和3年3月15日に須賀川市、須賀川商工会議所及び労働局の3者にて締結した雇用対策協定に基づく事業を確実に実施していく。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の主要指標については、3指標とも目標を達成することができた。令和5年度の主要指標達成に向けては、引き続き紹介率を上げる意識が必要であると同時に求職者ニーズや求人者ニーズに沿ったマッチングにより紹介成功率を上げることが重要となってくる。

引き続き、キャリアコンサルティングに基づくスキル、技法の研修等による習得や求人充足会議における選定求人への積極的働きかけを行うなど、求職者や求人者の多様なニーズに対応した支援を行っていくことが求められる。

また、令和5年度においても、求人の確保、求職者訓練への誘導、ハローワークシステム刷新に係る機能を活用したサービスの充実に努めていく。

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 (受理地)	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)	生活保護受給者等 の就職率	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	
令和4年度実績	1,919	1,599	536	85.7	89.0	92	172	246	
令和4年度目標	1,806	1,590	505	90.0	90.0	67	218	192	
目標達成率	106%	100%	106%			137%	78%	128%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク相双 就職支援業務報告（令和4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 ハローワーク総合評価の目標達成に向けた取組

・就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数、障害者就職件数、氷河期世代正社員就職件数、フリーター等の正規雇用就職件数の目標達成に向け、求職者担当者制（双方向型、一方向型）の実施、求人情報誌の定期発行、ミニ相談会の開催、地方自治体との連携の推進、事業所訪問、雇用保険受給者の失業認定日における全員相談、「障害者ミニ説明会」、障害者雇用率達成指導、氷河期世代対象求人の開拓等を行った。

・有効求人倍率が高い状況（令和4年度平均1.63倍）を踏まえ、人手不足対策を最重点課題とし、次の取り組みを実施した。

「ミニ相談会」は本所及び出張所において、年間62回（うち人材不足分野、医療・福祉、建設、警備、運輸等は36回）開催した。

11月の「介護就職デイ」では、「介護事業所説明・相談会」（参加企業4社、参加求職者22人）を開催した。

8月と12月に南相馬市主催の「医療と福祉合同就職フェア」として「看護師等合同就職面接会」「福祉のしごと就職説明会」に共催事業として参画した。

求人充足会議、求人担当者制を実施し、選定求人を対象に積極的に窓口での情報提供を行った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・中長期的な職員の育成を図る観点から、各種研修（接遇研修、求人業務研修、職業紹介基本業務研修、雇用保険関係研修等）を実施した。

・労働局が実施するキャリアコンサルティング研修へ研修生を送り出し、1月に窓口職員全員に対しキャリアコンサルティング技法「傾聴の意味と技法」について研修を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・地域住民に広くハローワークの利用を周知するため、管内自治体と連携し、町内会回覧板に、ハローワークの行う各種イベントやセミナー、職業訓練、ハローワークインターネットサービスの案内を盛り込んだ求人情報誌を添付する取り組みを行った。

- ・「ミニ相談会」への参加促進に向け、事業所情報の充実化及び周知用リーフレットに画像を掲載したり、相談希望者がいない時間帯に、情報交換を行い、求人票以上の情報を提供できるように努めマッチング制度の向上を図った。
- ・所内に「ピックアップコーナー」（前日受理の希望の多い職種求人）、「リフレッシュ求人コーナー」（求人条件緩和求人）、「事業所PRコーナー」（掲示板の貸し出し）を設置し、求職者の興味関心を促した。
- ・福島県シルバー人材センター連合会南相馬市事務所と連携し「シルバー人材センター個別説明会」を実施した。
- ・60歳以上の高齢者の採用実績を把握し、高齢者歓迎求人等の確保に向け、求人開拓を実施した。
- ・求人内容の正確性・明確性の確保や、魅力ある求人票の作成に向け、仕事内容欄等の充実等を図り、必要に応じて求人条件の緩和のための助言・指導を行った。

（3）令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取り組みについて

令和4年度は、平均有効求人倍率が1.63倍と高水準で推移したが、東日本大震災から12年が経過し、建設業等の復旧・復興関連需要は減少しており、有効求人倍率は減少傾向にある。今後は、製造業を中心とした産業団地等への進出企業の求人が見込まれる状況にあるが、求人票の採用条件（業種、職種、資格、年齢等）の格差が生じているため、建設業から製造業等へのスムーズな労働移動は困難な状況にある。

このため、進出企業等の求人充足対策として、求職者（帰還者、移住者）の掘り起こしに必要な対策として、福島広域雇用促進支援協議会等と連携した就職面接会への積極的な誘導等を行う一方で、高齢者を中心とした建設業等の離職者に対する求人確保等の対策として高齢者向け求人開拓を実施していくこととする。

（4）その他の業務運営についての分析等

テレワークの推進やデジタル化・オンライン化による業務の効率化を図る観点から、求人者・求職者マイページの普及は、今後のハローワークの求人者・求職者支援の要となるため、マイページの開設・利用促進に向けた取り組みに重点を置く必要がある。

求人者マイページについては、求人事業所への普及強化の取り組みにより、多くの事業所でマイページを開設しているものの、求職者マイページの開設については、一部の求職者に限られている。

今後は、高年齢求職者の割合が高い中で、求職者マイページの利用した場合のメリットを丁寧に説明し、開設した求職者に対するイベント情報や求人情報の提供を行うことで、普及促進を図っていく必要がある。

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 (受理地)	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)	障害者の就職件数	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 社員に結び付いた フリーターの件数	
令和4年度実績	2,508	2,367	568	78.5%	96.2%	139	287	251	
令和4年度目標	2,544	2,417	574	90.0%	90.0%	117	184	148	
目標達成率	98%	97%	98%			118%	155%	169%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク二本松 就職支援業務報告（令和4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

- ・求人充足（人材確保）対策として、当所会議室にて「企業ミニ面接会」を10月以降月2回開催を目標とし、令和4年度で計17回開催（令和3年度は12回）した。平均参加者が5.6人（令和3年度は5.1人）、うち就職者が11人（令和3年度は11人）であった。
- ・雇用保険受給者の早期再就職を図るため、求職相談申込時や初回認定日の職業相談の充実を図り、各種支援メニューの詳細な説明や、マイページの開設、再就職手当の制度について案内を行い、コロナ禍において簡易相談を実施した。
- ・職員と就職支援ナビゲーターによる双方向型の求職者担当者制を実施し、求職者のニーズをとらえ適格紹介に努め就職へ結びつけた。
- ・就職氷河期世代に対する取り組みとして、求人事業所にリーフレットを活用するなどし限定・歓迎求人の確保に努めたうえ、支援対象者の把握を徹底するとともに、個々の状況に応じたきめ細かい支援を行った。
- ・高卒就職予定者に対する取り組みとして、学校へ出向いての職業講話の実施及び事業所訪問による職場定着指導を行った。また、求人受理説明会、地元企業説明会を実施し、高卒求人の早期提出を促し、求人事業所に対する理解を深めることができた。
- ・職業訓練受講あっせん推進のため、雇用保険受給者への初回講習会においてリーフレットを配布し、併せて訓練機関の担当者による説明を実施した。また、「ハロートレーニング&ジョブカード説明会」を毎月開催し周知を強化した。なお、住居を喪失するおそれのある方や生活に不安を抱える方に対しても、リーフレット等を活用し無料の職業訓練の受講ができる制度の周知を行った。
- ・更なる求人者及び求職者マイページの利用促進のため、所独自リーフレットを活用し、求職者マイページ開設については効果的な開設案内の仕方を工夫するなどして開設を促進し、求人者マイページについては、求人申し込み時、求人更新時にリーフレット等を活用し、求人者がマイページの開設や求人更新手順の操作法などについてリーフレットや電話対応等でのきめ細やかな支援を行った。
- ・地方自治体との連携を強化するため、令和3年度の二本松市との協定締結に続いて、本宮市と令和5年3月28日に雇用対策協定を締結した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人者及び求職者マイページの利用促進のため、他局のリーフレットを参考にしながら文面をアレンジした所独自リーフレットを作成し周知を行った。

- ・職業相談の専門性の向上による職業紹介技法を高めるため、キャリアコンサルティング等の研修を行った。
- ・パワーアップ充足会議（毎日開催の「求人充足会議」でマッチング選定対象求人としたが、マッチングが難しい求人について、マッチングの困難要因や求人条件緩和の意見交換等を行い、求人者に対しての支援や働きかけ等の方向性を検討する会議）（月2回開催）としたが、より効果的なものとするために、パワーアップ充足会議のメンバーへアンケートを実施し、アンケート結果をメンバーにフィードバックした。また、新着求人の掲示のあり方や、求職者のニーズを所の求人担当者に伝える方法など、業務の見直しを実施した。

(3) 令和4年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・有効求職者については60歳以上の求職者が全年齢層の3割を超え、また、パート求職者の相談も増加傾向にあるため、これらの求職者層について、効果的な支援が行えるよう求職者のニーズに沿った取り組み（60歳以上の求職者が応募しやすい求人開拓や求人条件緩和、合同面接会等）を行う。
- ・職業相談の専門性の向上が必要であるため、job tagをはじめとした各種ツールを円滑に運用できるように研修を実施し、また、求職者担当者制での個別支援の充実を図る。
- ・引き続き求人者及び求職者マイページの普及促進を図るとともに、マイページを活用した効果的な支援策を実施する。
- ・二本松市、本宮市との雇用対策協定を活かし、連携を密にして確実な事業計画の実行と新たな事業の取り組みを検討し、更なる事業の充実・強化を図る。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ハローワーク利用者にハローワークを利用したメリットが伝わるような行政サービスを推進するため、必要に応じて各種アセスメントツールを積極的に活用する。
- ・職業相談窓口を担当する職員に対し、専門性の向上を図るため、引き続きキャリアコンサルティング等相談技法に係る研修の強化に取り組む

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 (受理地)	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)	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		
令和4年度実績	1,378	1,228	410	77.6%	93.3%	82	81		
令和4年度目標	1,394	1,477	329	90%	90%	77	120		
目標達成率	98%	83%	124%			106%	67%		

※ 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。

※ 「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