



厚生労働省福島労働局発表  
令和6年12月25日（水）

担 当	【照会先】
	福島労働局職業安定部職業安定課 課長 管家 孝弘
	課長補佐 有馬 正博
	地方職業安定監察官 鈴木 芳行 電話 024-529-5578（直通）

## 令和5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5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. ハローワーク総合評価について」、【別紙1】、【別紙2】）参照

今般、令和5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、白河所、二本松所

##### 2 「標準的な成果」（評価類型3）

いわき所、須賀川所、相双所

#### 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

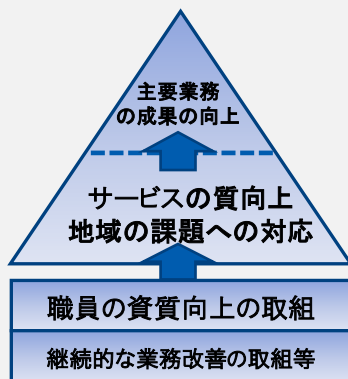
評価類型4：成果向上のため計画的な取組が必要

# 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。
- **(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。  
【別紙1】P3参照



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  
【別紙2】P4参照
- ・ 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

# 【別紙1】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

## 【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。

令和5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5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)	26,724件 (28,394)	5,382件 (5,517)	4,966件 (5,638)	4,091件 (4,267)	4,547件 (4,962)	1,923件 (1,990)	1,834件 (1,973)	2,582件 (2,595)	1,399件 (1,452)
充足件数 (一般)	25,407件 (27,005)	5,445件 (5,422)	4,593件 (5,304)	3,914件 (4,012)	4,748件 (5,014)	1,767件 (1,888)	1,443件 (1,650)	2,340件 (2,482)	1,157件 (1,233)
雇用保険受給者の 早期再就職件数	7,094件 (6,806)	1,292件 (1,126)	1,440件 (1,463)	919件 (848)	1,453件 (1,427)	482件 (430)	489件 (544)	563件 (548)	456件 (420)
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	良好な成果	標準的な成果	標準的な成果	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

# ハローワーク福島 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和5年5月にコロナ5類移行に伴い、雇用情勢が緩やかに改善の兆しを見せ、求人・求職とも動きが活発化していくことを見据え、特に重点的に取り組んだ事項は以下のとおり。

- 管内自治体や関係機関と定期的に情報・意見交換会を実施するとともに、企業説明会や面接会等を実施した（特に雇用対策協定を締結している福島市及び伊達市においては、協定に基づき実施する事業について連携を密にし事業を実施した。）。
- 「紹介スキル向上！作戦」における職員のスキル向上とマッチング機能の強化の遂行に伴い、各事業における担当者制による就職支援のほか、「専門窓口以外における求職者担当制実施要領」を改正し、専門窓口の個別支援対象となっていない者に対する担当者制就職支援（一方向・双方向型）を実施し能動的マッチングに取り組んだ。
- 医療・福祉、建設、警備、運輸等人材不足分野について、「人材サービスコーナー」を中心に窓口での積極的な求人情報提供のほか、関係機関・団体との連携による説明会・面接会の開催、業界に特化した職場説明会・見学会を開催するなど、潜在求職者の開拓、求人充足の促進を図った。
- 管内主要産業であり、雇用吸収率の高い製造業求人の充足を図るため、隣接する他局のハローワークや、管内自治体、その他関係機関と連携を図り、企業説明会等を開催した。特に管内に進出する企業に対しての支援として、一般求職者向け企業説明会や高校生対象企業説明会、ポリテクセンター主催のものづくり企業説明会への参加を働きかけるなど、企業の周知・露出度を高める取り組みを行った。

### （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

- 就職氷河期世代の就職を後押しするため、建設、福祉等分野のみならず、コロナ期を経てサービス業などの人手不足分野について、人材サ

ービスコーナーと合同で、企業説明会・面接会を開催した（参加事業所3社、参加求職者18名（うち、2名就職））。

- ・人材サービスコーナーにおいて、令和4年度に警備業協会と連携し実施している企業説明会に参加する事業所を対象としたセミナーについて、令和5年度においては警備業のほか、人材サービスコーナーが取り扱う人手不足分野（医療・福祉関係）事業所に対してもセミナーを開催した。雇用失業情勢や、求職者目線を取り入れた求人票の作成等についてセミナーを実施し、その業界を取り巻く現状認識や求職者側の認識等を知ることで、事業所側の意識に変化が見られるなど一定程度効果があったものと思われる。
- ・企業における求人者マイページが実効性のあるものと感じてもらうため、求人者支援員が積極的に事業所訪問し、マイページ開設支援も含め便利な機能であることをアピールした（マイページ利用率：89.3%）。
- ・朝、昼、夕の職員がシフト勤務となる時間帯は、待ち時間が長くなる傾向にあることから、それらの時間帯は総合受付に近い席に人員を配置し、集中して窓口対応を行い、待ち時間短縮に努めた。

### （3）その他の業務運営についての分析等

- ・「若者のハローワーク離れ」と言われるように、就職活動の方法が多様化しており、利用しやすいインターネットやSNSによる活動が主流となってきている。ハローワークにおいても、オンライン相談・紹介の活用を推し進めていく中で、ハローワークを利用することのメリットを伝え、如何に若者をハローワーク利用に取り込むかが課題となっている。ハローワークを利用していない者も含め幅広く広報し、ハローワーク利用に繋げる取り組みが必要であると考えます。
- ・新規求人申込みの9割が求人者マイページからとなっている現状で、求人者と「顔の見える」関係を構築・維持していくことが課題である。求人者マイページのみで完結することなく、活用することの利便性をアピールするためにも、その後のフォローアップが必要であると考えます（例：「ご用伺い」的なアプローチで事業所訪問）。



#### (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

- ・特に人材不足分野の求人充足が大きな課題であり、充足に向けては、人材サービスコーナーで完結することなく、求人企画部門と連携した取り組みとなるよう、相互の連携を深める必要がある。また、人材不足分野においては、業界団体との連携は重要であり、更に連携強化していく。
- ・若者を含め、ハローワーク利用に繋げるために、ハローワークサービスの周知・広報を強化し積極的な情報発信が必要となる。令和5年度にハローワーク福島のホームページの見直しを行ったが、令和6年度は更にLINE等SNSの活用や求人者・求職者マイページを活用した積極的な情報発信を推し進めていく。
- ・オンライン相談・紹介の活用促進のため、上記周知・広報のほか、対面による課題解決型支援サービスの充実・強化が必要である。オンライン相談・紹介のハード面は整っていることから、ソフト面として「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」におけるジョブ・カード作成支援への誘導、職員の専門性の向上のため研修等を実施する。

## 2. 特記事項

- ・令和5年5月にコロナ5類移行に伴い、雇用情勢が緩やかに改善の兆しを見せ、ハローワークにおいてもオンラインの活用と並行し事業所訪問や対面による面接会等の開催など、コロナ以前の対応に戻ってきている。
- ・一方で、雇調金のコロナ特例廃止に続きゼロゼロ融資の返済、さらに昨今の原材料費・燃料費高騰、中国の景気減速など悪条件が重なる中、令和5年度後半から企業整備が増えている印象あり。当所管内においても大型商業施設（スーパー）の閉店、大手資本の製造工場閉鎖など、令和6年度以降、離職者が増加する見込みである。

3 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

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 就職氷河期世 代の不安定就 労者・無業者 の件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	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 したものの 割合	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5年度目標	5, 517	5, 422	1, 126	90. 0%	90. 0%	404	67. 0%	372	65. 0%	95. 1%	1, 271
令和5年度実績	5, 382	5, 445	1, 292	82. 5%	91. 9%	450	92. 7%	428	68. 3%	97. 0%	1, 154
目標達成率	97%	100%	114%			111%	138%	115%	105%	101%	90%

※ 「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。

# ハローワークいわき 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・求人充足・人材確保等求人者支援の充実のため、求人充足に向けこれまで実施していた充足支援の取組（アクティブ求人、アピール求人、フォローアップ求人）を求人充足会議（週1回開催）の下で、効率よく充足対策が図れるよう一本化させ、充足に向けた取組の進捗状況の確認、求人者と求職者の情報共有、追加支援策の協議、選定求人の条件緩和指導、訪問求人選定の実施に加えて、選定した求人は一方向型求職者担当制により情報提供を行った。また、事業所訪問について、求人充足会議で選定された事業所を円滑に訪問できるよう実施要領を改訂し、求人部門と相談部門の各1人が訪問することとした。
- ・求人開拓や事業所訪問の際に求人票以上の情報収集に務めた。事業所から得られた情報は訪問記録様式にまとめ、写真を添えて所内回覧のうえ共有ファイルに格納し、所全体で共有している。また、ハローワーク内での事業所自らの周知用広告を掲示できる事業所PRコーナーを設置、また、その他求人者支援メニューや周知用リーフレットを作成し、事業所へハローワーク利用を促した。
- ・求人内容充実のため、全国の好事例「現場のチカラ」をもとに、新たに職種ごとに作成した「応募が増える求人のポイント」を活用し、事業所に対し具体的な提案を行っている。
- ・求人充足に向けたマッチング等各種取組の進捗状況の共有のため、3所（本所・2出張所）による「オールいわき統括官会議」を設置するほか、いわき所（本所）、小名浜出張所、勿来出張所に配置されている求人者支援員による「求人者支援員情報交換会」を設置し、情報を共有することで本所・出張所が一体となって充足取り組みを図った。
- ・その結果、令和5年度においては、本所・出張所間の連携が強化され、各所の状況を共有することで幅広に取り組みを検討することができるようになった。同じように求人充足会議を中心に求人係・紹介係の一体的取り組みができるようになったが、充足となると個々の対応（点）が目立ち、業務の繋がり（線）ができるよう意識改革が必要と考える。

## (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

- ・デジタル化が進む一方、ハローワークを利用する求職者が減少する現状では、求人者・求職者に対してマイページを活用した情報の提供が、ハローワークを継続的に活用させる有効な手段であるため、特に、求職者に対する担当制において、情報提供が行いやすい求職者マイページの開設は、求職者マイページの利用促進につながる。
- ・そのため、求職者へマイページ開設・利用案内の資料を作成し配布・周知を図るだけでなく、操作に不安を抱える者には、セミナー形式で登録会や、マイページ利用の説明会を行った。また、本所・出張所別で利用率にバラツキがあったため、効果を上げている所の取り組みを参考に取り入れるなど利用率アップに努めた。
- ・また、求職者のうち高齢者が多くなっている現状では、スマートフォンを所持するも、新たな登録となるとデジタル機器の操作に抵抗を示す者が多く、比較的多くの人が利用しているLINEを活用した「かんたん求人検索」の利用を案内し、利便性を理解してもらうことで、マイページの登録につなげた。
- ・その結果、求職者マイページの利用者が増加傾向となった。しかしながら、令和5年度の主要指標である「就職」「充足」の達成状況、及び紹介件数の減少から情報提供のあり方が課題と考える。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・新規求職者において、令和4年度で前年度を上回ったものの、令和5年度においてはコロナ禍で落ち込んだ令和2年度・令和3年度よりも減少した。求職者が年々減少する中、ハローワークを利用している者に対しての継続的利用、ハローワークを利用していない者に対してハローワークの活用を促すことが必要な状況にあることから、ハローワークいわきのホームページとLINE公式アカウントの開設に伴い、運営を行うための委員を、出張所を含む各部署より選出し「いわきハロとも委員会」を設置した。
- ・ハローワークを利用していない者として、離職票発行時に雇用保険離職者に向けてハローワークへの受給手続きに来所する前に求職申込み

のオンライン登録が可能であることをリーフレット（操作手順含む）により周知し、来所した際の待ち時間短縮、職業相談の充実を図った。

- ・また、ハローワークを利用していない者に対し、ハローワークが実施している支援等を広く周知するため、市役所及びその施設やコンビニエンスストアに配架している求人情報誌に表紙を設け、オンライン登録による利用やLINEの活用を促す取り組みを行った。
- ・いわきハロとも委員会を中心に、ホームページ・LINEを活用した情報の発信を行ってきたが、求人者・求職者のハローワーク利用促進につなげるためには、情報発信のための創意工夫が必要であり、そのためには、委員以外のからの意見・提案等が必要不可欠であり、所内全体での取り組みとなるようにしたい。

#### （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

- ・求職者の減少が続いており、ハローワークを利用していない者に対しても、ハローワークの支援内容を伝えられるよう周知の強化が必要である。
- ・求人者、求職者への支援については、充足・就職が表裏一体との認識のもと、求人部門と職業相談部門が一体となった取り組みの強化が必要と考える。
- ・当所においては、求人充足会議の充実を図るとともに、「オールいわき統括官会議」や「求人者支援員情報交換会」を中心に本所出張所間の連携の強化が必要である。

## 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)	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	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	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
令和5年度目標	5,638	5,304	1,463	90.0%	90.0%	334	67.0%	378	95.1	1,405	66
令和5年度実績	4,966	4,593	1,440	80.7%	96.8%	325	69.2%	409	92.2	1,370	71
目標達成率	88%	86%	98%			97%	103%	108%	96%	97%	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。

# ハローワーク会津若松 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ◇【求人充足・人材確保等のための積極的な支援】

- ・求人開拓のための事業所訪問等については、多くの分野で人手不足感が高まっていることを踏まえ、職種別求人倍率が低い、求職者ニーズがあるが求人が少ない職種を重点に実施した。また、求人充足会議を開催し、求人内容の充実や条件緩和提案等の求人充足に向けた支援について、求人企画部門と職業紹介部門が情報共有を行い連携した取り組みを実施した。
- ・人手不足分野（医療・介護・保育、建設、運輸、警備）事業所の職場見学会、出張面接会等を求人企画部門と職業相談第二部門人材確保対策コーナーが連携し、積極的に開催した（年13回）。また、福島県介護福祉士会及び会津若松市と連携し、来場者が介護体験も出来る介護職場説明会（ミライノカイゴ）を開催した。

#### ◇【求職者に対する就職支援の強化】

- ・求職者の就職の妨げとなる課題を特定し、その課題解決を図るため、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、各種セミナー等の「課題解決支援サービス」を実施した。また、1人の求職者に対して担当者を定めて（求職者担当者制）一貫した支援を行った。

#### ◇【ハローワーク会津若松の職業紹介業務運営におけるオンラインサービスの普及・促進】

- ・求人者支援では、求人者の提出を容易にする求人者マイページの開設促進を積極的に図った。操作が不明な事業所への伴奏型支援も行った。
- ・求職者支援を強化するために「オンライン職業相談」を実施した。特に、子育て中の女性求職者等に対し、ハローワークに来所せずに自宅にて子供を見ながら、求職活動が可能になるように「オンライン職業相談」、「オンラインセミナー」を積極的に実施した。

#### ◇【ハローワークのサービスの周知と利用促進】

- ・SNSを活用した周知広報の促進を図るため、令和5年12月からLINEを開設し、ハロートレーニング（公的職業訓練）や所内セミナーなどの案内、業務月報など管内の労働市場についても周知し、利用者の利便性の向上及びハローワークサービスの利用促進に努めた。
- ・求職者の職業能力向上のためのハロートレーニング（公的職業訓練）の受講を促進するため、商業施設での出張相談会、FMラジオ放送、SNS等を活用した周知広報を積極的に実施した。

#### ◇【職員の専門性の向上】

- ・キャリアコンサルティング研修（窓口での困難な事例における事例検討）による職員等のスキル向上を図った。
- ・障害者業務担当の職員が中心となり、一般職業相談関係部門の職員等に対し研修（Off-JT）を実施し、職員の専門性の向上を図った。

## （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

- ・令和6年2月より、「応募書類添削・模擬面接・適職診断コーナー」を設置し、求職者の課題解決支援の強化に努めた。
- ・人手不足分野の人材確保に向けて、ポリテクセンターと連携した企業・施設見学会、就職面接会での職場見学会パッケージ事業など、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。
- ・令和5年4月より月に1度、介護福祉士会との連携による「介護のお仕事相談会」を開催。介護分野への就職に向けての不安や悩みの解消と、介護人材確保のための仕事理解を図った。
- ・就職に課題を抱える若者や就職氷河期世代の課題解決に向けて、従来から実施している「サポステ出張ミニ講座&相談会」に加え、令和5年10月よりハローワーク待合室での相談会「サポステお気軽相談会」、令和6年3月より求職者向け座談会「ハロサポとはなそ！」を実施した。
- ・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（マッチング支援サービスのご案内）や人材開発支援助成金をはじめとした各種助成金制度の周知を行った。
- ・窓口相談時にスマートフォンを持っているか確認し、求職者マイページ開設を勧奨し開設する場合はその場で可能な限り完了させることで求職者が後で作業を要さないようにした。  
また、求職者マイページ機能「マイページ・FAX送信」及び「相談連絡2」を活用し積極的に情報提供を実施した。
- ・雇用保険離職票の交付時に「パソコン・スマホで求職登録をお願いします」のリーフレットを挟み込んで雇用保険受給者の資格決定前のマイページ登録勧奨を行った。
- ・シニア層の多様な就業機会に対応するため、前年度に引き続き「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および就職意欲の喚起を図った。さらに、産業雇用安定センターとの連携による「シニアのための就職相談会」を、セミナー開催日の午後（毎月第3水曜日）に実施した。
- ・「生涯現役支援窓口のご案内（※所独自リーフレット）」を活用し、シニア層の就職支援を強化すると共に、所内に「シニア応援コーナー」を設置し、シニア向け求人貼出し、「相談・応募券」を利用した職業相談窓口への誘導、月2回（第2・4木曜日）シニア向け求人情報誌



の作成・発行等、求人の「見える化」によるシニア層の相談・応募の誘発に努めた。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ハローワークに来所せずとも支援サービスが利用できるよう、オンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介に関する環境整備を実施するとともに、在職者も含めたオンライン登録者の利便性等を意識した周知を行っていく。

### (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

- ・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、職場見学会、個別相談会を積極的に実施する。
- ・新規求人倍率は依然1.3倍を超え、事業所の人材不足感が高まっており、求人事業所の安定所に対する期待が高まっている。求人充足会議で取り上げた求人については、必ず充足できるよう、求職者への情報提供・提供後の後追いをを行い求人票の充実などミスマッチの解消に努める。
- ・求人票の充実を行いミスマッチの解消に努める。
- ・SNSを活用した周知広報をすすめるため、会津若松所のLINE及びホームページの内容をさらに充実させ、お友達を増やしハローワークの利用促進に努める。
- ・オンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介を推進することにより、窓口来所を前提としない求職者や日中ハローワークに来所することが困難な在職者に対して、求職者マイページを活用し求人情報を提供することによる窓口利用への勧奨、求職活動に関する相談に応じていること、セミナー等による支援等ハローワークの支援策について効率的かつ効果的に周知していく。
- ・有効求職者の約4割を占めるシニア層を対象としたセミナー等の各種支援策を継続すると共に、所内求人部門と連携したシニア向け求人の開拓や求職者マイページ等を活用した情報提供を強化し、就職促進を図る。

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)	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	生活保護受給 者等の就職率	障害者の 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
令和5年度目標	4,267	4,012	848	90.0%	90.0%	385	67.0%	238	95.1%
令和5年度実績	4,091	3,914	919	79.6%	93.5%	335	68.8%	219	97.0%
目標達成率	95%	97%	108%			87%	102%	92%	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。

# ハローワーク郡山 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①地元自治体との連携強化

- ・郡山市との雇用対策協定に基づき、各種会議・イベント等を開催したほか、市のHPやSNSを活用したハローワーク支援メニューの発信等の連携した取組を実施した。
- ・管内各自治体と定期的に情報・意見交換等を行ったほか、「地域雇用対策協議会」や「プラットフォーム会議」等を開催して、関係機関と地域の雇用情勢等について情報共有・交換し連携を深めた。
- ・田村市と更なる連携を進めるため、雇用対策協定締結に向けて協議を重ねた。（令和6年5月16日締結）

#### ②大量雇用変動への対応

- ・管内大型ショッピングモールの一時閉鎖に伴う離職者の発生に際し、監督署と連携したアシストハローワークを実施したほか、雇用保険受給に係る集団受付を行った。また、きめ細かな窓口相談や離職者のニーズに応じた面接会（販売サービス企業合同説明会）を行うなどして再就職支援に取り組んだ。
- ・大型商業施設（スーパー）閉店（令和6年5月26日）が発表されたことに伴い、情報収集やアシストハローワークを実施したほか、「雇用対策本部」を令和6年1月29日に設置し、関係機関と連携して離職予定者等への支援を行っていくこととした。

#### ③各種面接会・セミナー等の実施

- ・郡山市や近隣及び県外のハローワークと連携し、地元自治体の誘致企業等を中心に「ものづくり企業合同説明会」を2回開催し、マッチング機会の確保と促進に取り組んだ。
- ・人材不足分野における業種ごとの企業説明会や、就職氷河期世代を対象とした企業説明会・セミナー等を年間を通して定期的実施し、就職促進に取り組んだ。

#### ④オンライン業務の推進・SNSの活用

- ・求人者マイページ、求職者マイページの開設を促進し、マイページを活用した情報提供やオンライン紹介など、オンライン業務の促進に努

めた。

- ・所のHPやLINEを開設し、SNSによるハローワークの各種支援メニューやイベント等の情報発信を行った。

## (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職員から所内の掲示方法に係る改善案が9月に提出され、各部署の若手職員からなる「庁舎内掲示改善会議」を複数回開催して、11月から1階ロビー、玄関前の掲示板を中心に見直しを図った。また、求職者の求職活動に有効な情報をより届きやすい掲示方法にすることで、待合時間対策の一助とした。
- ②認定日の職業相談が、午前中に求職者が集中し、十分な職業相談時間を確保できなかったため、受給者の早期再就職支援の充実・強化を図ることを目的として、令和5年12月から初回認定日を午後の時間に設定し、初回と2回目以降の受給者を分けることにより相談時間の確保を図った。
- ③雇用保険説明会時の初回講習がコロナ禍時の簡易的なものであったため、早期再就職への意欲喚起のために、パワーポイントを使用してわかりやすく工夫し、かつ早期再就職のメリットを意識した内容となるよう充実させた。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ①物価の上昇や原材料費等の高騰、中国経済の減速等海外情勢の影響等により求人数は横ばいから減少傾向、求職者数はやや増加傾向にある中、令和5年度は就職件数と充足件数が目標達成に至らなかった。目標達成のためには、良質求人確保や求人情報提供等の能動的マッチングにかかる各種取組の確実な実施が不可欠である。また、求人充足会議の有効活用等、求人部門と紹介部門の連携も引き続き重要である。
- ②各業務において比重が高まっているオンライン業務の活用が課題となってくる。
- ③マッチング向上のために、職業相談から職業紹介に至る紹介率を向上させるため、職業相談担当職員と管理者が個別に面談を行い、キャリアコンサルティングに基づく適確な求人情報の提供と求職者のこだわり条件を把握することに努めた。その結果、紹介率は年度当初の22.5%から年度末には27.5%と改善することができた。

#### (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人材不足分野を中心に、求人充足を目的とした各種求人者支援サービスを重点とした業務展開を進めていく。
- ②今後オンライン業務の活用は必須であり、特にオンライン相談・紹介を推進していく。ハード面では整備されてきているので、それを使用する職員のスキルアップを図っていく。
- ③所のHPやLINEの活用をさらに進めていく。そのためにLINEの友達登録を積極的に周知し、HPへの誘導から必要な求人情報、職業訓練情報等の提供を行う。また、スマートフォンを意識した求人情報の見せ方の工夫を行う。(サマリーの活用)

## 2. 特記事項

・大型商業施設（スーパー）の閉店により、入居テナントにおいて多くの離職者が発生する予定となっており、次年度は関係機関を含めた雇用対策が必要である。

## 3 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

#### 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 就職氷河期世 代の不安定就 労者・無業者 の件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	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 したものの 割合	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5年度目標	4,962	5,014	1,427	90.0%	90.0%	626	67.0%	296	65.0	264	155
令和5年度実績	4,547	4,748	1,453	84.8%	96.2%	425	67.9%	347	80.6	299	158
目標達成率	91%	94%	101%			67%	101%	117%	124%	113%	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。

# ハローワーク白河 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

ハローワーク利用者の利便性向上のため、更なるオンラインの活用を促進し、併せてハローワークに来所しなくても様々な情報を速やかに得られるようLINEによる発信を行った。これらの取組を実施することで、ハローワークの更なる利用促進を図った。

- ・マイページ開設を促進し、開設した求職者にはマイページへの求人情報提供を積極的に行い、その後応募を希望された場合はオンラインハローワーク紹介を実施し、ハローワークに来所いただかなくても速やかに求人への紹介を行った。
- ・ハローワークへの来所が難しい方とも職業相談ができるよう、オンライン職業相談の環境を整えた。
- ・オンラインによる求人申込みを促進するため、操作ができない事業所を訪問し操作説明を実施したうえで、事業所PRのための画像情報登録についても勧めた。
- ・令和5年10月にLINEを開設し、毎週作成している「週刊求人情報」を掲載し手軽に求人情報を閲覧できるようにした。面接会や企業見学会及び各種セミナーなどの情報も掲載し、幅広く参加者を募った。

#### 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、事例検討会及び各種研修を実施した。

研修は、職業紹介業務の目標管理が適切に行えるよう「業務目標管理研修」、オンライン職業紹介が実施できるよう「オンラインサービス強化研修」、担当者制の改善を図るため「担当者制実施研修」、助成金制度を理解し就職支援に活用できるよう「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）研修」、求職者の職業理解・自己理解を促進できるよう「jobtag研修」、オンライン職業相談がスムーズに実施できるよう「オンライン職業相談研修」を実施した。

### （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

- ・フリーター及び就職氷河期世代の正社員希望者の就職支援を強化するため、「正社員就職応援窓口」を設置し、担当者制によるきめ細やかな支援を行った。

- ・ハローワークが求人者に対して行う支援をわかりやすくするため、支援内容をまとめたリーフレットを作成し、幅広く周知しハローワークの活用を勧めた。
- ・好評で掲載の順番待ちとなっていた待合室の「事業所PRコーナー」を増やし、求職者により詳細な事業所の情報を届けた。
- ・雇用保険受給者に行う初回講習会の内容及び資料を、より就労意欲を喚起し早期再就職につながるものに見直した。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・オンラインの活用を進めオンラインハローワーク紹介は進んできたが、求人充足の支援となるオンライン自主応募はほとんど利用されていない。ハローワークに来所いただくことでより丁寧な支援ができるのはもちろんだが、求人充足を増やしていくためにはハローワークを利用していない方にも求人に応募していただくことも必要である。そのため、求人者には充足支援メニューの一つとして「自主応募可能求人」の選択を勧め、求職者にはLINEを活用し「オンライン自主応募」を広く周知していく。併せて、ハローワーク利用者の利便性向上のため、引き続きオンラインハローワーク紹介も実施していく。

### (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

- ・前年度と比較すると、令和5年度は、新規求職者は前年比3.2%増加し新規求人数は同7.4%減少した。就職件数・充足数は前年度よりマイナス16件・マイナス11件となりわずかに下回った。事業所から人手不足の声が聞かれる一方で、求職者はよりよい条件を求める転職希望者と高齢者が増加し、ミスマッチが拡大している。求人者には求職者にわかりやすい・魅力的な求人票作成等の充足支援を、求職者には担当者制による個別支援が効果的と考えられるため、より一層強化していく。併せて、求職者ニーズに応じた求人開拓も実施していく。

## 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)	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	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	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, 990	1, 888	430	90. 0%	90. 0%	129	143	45
令和 5 年度実績	1, 923	1, 767	482	71. 1%	99. 0%	140	155	68
目標達成率	96%	93%	112%			108%	108%	151%

※ 「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。

# ハローワーク須賀川 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

令和5年度においては、求人数は製造業を中心に、電気代・原材料費等の高騰、物価上昇、ウクライナ戦争及び中国をはじめとした海外経済の影響等により減少傾向で推移した。求職者数は高年齢者や在職中の割合が増加しているが、高年齢者については年齢で応募に至らないことが多く、在職中については好条件での転職を希望している方が多いため、求職活動が長期化すること等により微増傾向で推移した。これらの影響等を踏まえながら、地域における労働力需給調整機関として効果的なマッチングに取り組んだ。

#### 【就職件数（一般）】

職員及び就職支援ナビゲーターの担当者制（双方向型、一方向型）や予約相談を行うとともに、職業相談や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、求職者の課題の特定と課題解決支援サービス提供の取組として、職業理解・自己理解を深めるためにキャリア・インサイトやjobtagの活用を進めた。さらに、求人説明会、職場見学会、面接会等を積極的に開催した。就職件数については上期が目標値の97.8%、下期が目標値の88.5%となり、年度計では目標値の93.0%となった。

#### 【充足数（一般）】

管内被保険者の約4割が製造業に従事していることや製造業を希望する求職者が多いことから、求職者ニーズを踏まえ製造業を中心に求人の確保に努め、条件緩和指導を優先的に行った。

充足数については、上期が目標値の83.8%、下期が目標値の91.1%となり、年度計では目標値の87.5%となった。

#### 【雇用保険受給者の早期再就職件数】

受給資格決定時や新規求職申込み・相談時にはハローワークサービスの周知、相談窓口の利用勧奨を行っている。

また、雇用保険説明会・初回講習の参加者に対して、所独自に作成したスライドショーを活用し積極的に早期再就職のメリットを説明を行っている。

受給者の早期再就職件数については、上期が目標値の83.2%、下期（2月までの累計）が目標値の80.5%となり、年度計（2月までの累計）では目標値の82.0%となった。

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4年度の取組結果と令和5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、職業紹介関係業務に関する①応募書類の書き方、②面接でのマナーや気を付けるポイント、③就職活動で役立つサイト「jobtag」のご紹介について、DVDを視聴し研修を実施した。

(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

**【充足対策イベントの開催】**

前年度に充足対策として取組んでいた求人説明会と職場見学会について、求人部門が主で開催していたため、求職者側のニーズの反映が十分ではなかった。また、求人説明会と職場見学会はそれぞれが独立したイベントになっていたため、応募前の求人内容と職場の理解が十分ではなかった。

このことから、今年度は事業所選定及び係る求人票の条件緩和の提案内容に、職相部門の意見を取り入れ、求人説明会と職場見学会が連動するものとし、加えて、紹介就職により採用になった場合は採用後1か月を目途に職場定着のフォローアップを実施し、求人内容と職場の理解を促進し、職場定着支援までをセットで展開した。

**【石川地方相談室の利用促進】**

石川地方職業相談室の就職者数及び相談件数は年々減少していることから、新たなリーフレット作成、自治体と連携した周知・広報及び窓口利用促進のための各種集客イベントの開催等をパッケージで実施することで相談室の利用促進を図った。

1 リーフレットの刷新

- (1) 既存のリーフレットをイラストや写真を使用しサービス内容をイメージしやすくなるように改良
- (2) 周知用カードの作成（名刺サイズ）

2 自治体との連携

- (1) 所幹部が石川郡5町村総務課長会議及び町村長会議に出席し、相談室現状説明及び利用促進に関する協力を依頼
- (2) 組回覧及び公共施設等での掲示を毎月依頼
- (3) 会計年度職員に係る求人提出依頼

### 3 集客イベントの開催

- (1) 求人検索機操作方法説明会の開催
- (2) 就職応援セミナーの開催
- (3) 求人説明会・職場見学会の開催

### 4 相談室名POPの刷新

## (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度における職業相談のマッチングについて

(過去5年間の推移)

有効求人倍率・・・令和元年度 1.20 倍、令和2年度 0.93 倍、令和3年度 1.06 倍、令和4年度 1.17 倍、令和5年度 1.07 倍

紹介率・・・・・・・・・・ 令和元年度 116.4%、令和2年度 112.2%、令和3年度 101.9%、令和4年度 97.7%、令和5年度 93.5%

紹介成功率・・・・・・ 令和元年度 34.5%、令和2年度 32.6%、令和3年度 34.3%、令和4年度 36.2%、令和5年度 36.1%

就職件数・・・・・・・・・・ 令和元年度 2,237 件、令和2年度 1,934 件、令和3年度 1,785 件、令和4年度 1,922 件、令和5年度 1,836 件

充足数・・・・・・・・・・ 令和元年度 1,937 件、令和2年度 1,631 件、令和3年度 1,495 件、令和4年度 1,599 件、令和5年度 1,443 件

主要指標の目標達成に向けては、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。

## (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

### 【事業所情報コーナーの充実】

ハローワークは最も多くの求職者が訪れる場所の1つであるが、庁舎の掲示スペースが限定されているため、そのメリットを活かしきれず、

事業所情報を効果的に求職者にPRできていない現状がある。次年度は、事業所情報コーナーを新設し、事業所の外観や執務環境、社員の様子、商品等を写真などとともに紹介し、さらに事業主や従業員からのコメントやPR、社風などの紹介などを行う。また、二次元バーコードを添付し、さらに企業HP等へのアクセスや求人票の確認を容易にしていく。

**【安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者等への周知・広報の展開】**

令和5年度はLINEによる広報に取り組めなかったが、LINEによる広報は、安定所を利用していない潜在求職者への働きかけはもとより、LINEのトーク画面自体をポータル（玄関）として考え、リッチメニューのメニュー内容を工夫することにより、簡単検索への誘導や求職者MPのログイン画面への誘導、公的職業訓練やセミナーへの案内、混雑情報などに案内することが可能であることから積極的に展開していく。

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)	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	生活保護受給 者等の就職率	障害者の就職 件数
令和5年度目標	1,973	1,650	544	90.0%	90.0%	169	67.0	96
令和5年度実績	1,834	1,443	489	90.1%	94.2%	181	77.8	129
目標達成率	92%	87%	89%			107%	116%	134%

※ 「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。

# ハローワーク相双 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①ハローワーク総合評価の各指標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、人材不足分野の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、求人情報紙の定期発行、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。
- ・第1四半期の雇用保険受給者の早期再就職件数が低調だったため求職者アンケートの内容を見直し、求職登録時にアンケートを確実にを行い、求職者ニーズを早期に的確に把握することで緊要度の判断や、今後HWに求める支援サービス内容を確認することを徹底した。また何らかの支援を行うことで早期就職が見込めると判断した者を積極的に求職者担当者制（双方向型、一方向型）に取り込み支援することで早期就職件数の増加を図った。
- ・有効求人倍率が高い状況（令和5年度平均1.47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88回（うち本所は57回で人材不足分野、医療・福祉、建設、警備、運輸等は39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15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。
- ・双葉郡地域の人手不足対策として、ハローワークいわきと連携し「双葉郡で働こう！ミニ求人説明会」を9月にいわき市（会場：ハローワークいわき大会議室）で開催した。
- ・令和5年12月よりSNSを活用した周知広報を開始し、ハローワーク相双のホームページにイベント情報の掲載や、LINEによる情報発信（イベント情報、職業訓練情報等）を行った。
- ・職業訓練の周知拡大を図るため、雇用保険説明会（初回講習会）時に訓練施設からの説明案内の時間を設け、その後に行っている「ハロト

レ説明会」への参加勧奨を強化した。

## 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（オンライン職業相談の実施に向けた研修（Tele Office 操作等）、接遇研修、j o b t a g 活用方法の研修、雇用保険関係研修等）を実施した。

## （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

- ・求人者マイページの利用率引き上げのため、窓口や電話により開設方法や利用方法について詳細に説明し、状況により事業所を訪問し開設支援を行った。
- ・求職者マイページ利用率を増加させるため、求職者マイページ開設のメリットに重点を置いたリーフレット「求職者マイページのススメ」（ハローワークインターネットサービスの二次元バーコードにより登録がスムーズに行えるようにした）を作成し「スマホでGO！大作戦」の取り組みを強化した。
- ・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、LINE（お友達登録）の案内を盛り込んだ求人情報紙を添付する取り組みを行った。
- ・リーフレット「ハローワーク相双の求人者サービス」により、「ミニ相談会」への参加促進や、「ピックアップコーナー」（前日受理の希望者の多い職種の人を求人）、「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）等の支援サービスを説明し、求人充足のための支援提案を充実させた。
- ・福島県シルバー人材センター連合会南相馬市事業所と連携し「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を図った。また、労働局から提供される「開拓みなし更新求人対象事業所一覧」「求人票評価基準一覧」を活用し必要に応じての緩和のため助言・指導を行った。



### (3) 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等を図る観点から、オンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介は、今後のハローワーク職業相談の要となるため、環境整備や実施体制づくりに向けた取り組みに重点を置く必要がある。
- ・LINE利用（お友達登録）者を増やして行くため、リッチメニューから行けるハローワーク相双のホームページ掲載内容の充実を図っていく。
- ・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。今後も高年齢求職者の割合が高い中、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利用者の増加を図る必要がある。また、開設した求職者に対して積極的にイベント情報や求人情報の提供を行っていくことが重要となってくる。

### (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年度は、平均有効求人倍率が1.47倍と高水準で推移したが、東日本大震災から13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はあるが、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。

## 2. 特記事項

- ・東日本大震災から13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。高齢者を中心に求職者が滞留しており、高齢者向け求人開拓を実施していくことが課題である。双葉地域において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を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協力を推進する。

### 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 就職氷河期世 代の不安定就 労者・無業者 の件数	障害者の就職 件数	人材不足分野 の就職件数
令和5年度目標	2,595	2,482	548	90.0%	90.0%	255	139	592
令和5年度実績	2,582	2,340	563	81.0%	97.0%	283	146	625
目標達成率	99%	94%	102%			110%	105%	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。

# ハローワーク二本松 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 1 各指標に対する取組

求人充足に特に重点的に取り組み、以下の内容を実施した。

- ・潜在的求職者の掘り起こしのため、月2回作成している求人情報配架先の見直しを行い、前年度の10ヶ所に加え、新たに管内のスーパーやコンビニ等を追加し14ヶ所に拡大した。更に、求人情報にオンライン登録の周知用リーフレットも添付し、利用拡大を図った。
- ・紙媒体の情報提供というアナログな方法に加え、LINE等SNSを活用した周知を強化し、アナログとデジタル両面からの情報提供を強化した。
- ・LINEは高齢者層も比較的取り入れやすく、登録者数が令和6年3月27日時点で393件と400件目前という状況となっており、先行開設したハローワークの登録数に迫る勢いとなった。
- ・紹介期限が切れる求人事業所に対し、求人者マイページの利用の働きかけを継続したことにより、令和6年3月末現在で、マイページ利用での求人申込みの割合は94.4%となった。求職者に対しては、所独自のチラシを活用し、窓口でMP開設まで丁寧に支援している他、LINE登録後のリッチメニューからハロワークインターネットサービスにつなぎ、求職者マイページを開設するよう誘導し、利用促進を図った。

#### 2 職員の資質向上に向けた取組

今年度は入省5年未満の若手職員が多く、キャリアコンサルティングの技法スキルを習得させる必要があったため、応募書類添削指導や模擬面接指導等の研修も実施し、職員の質の向上と、相談窓口の底上げを図った。

### （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

前年度は、充足数の目標が未達成となり、満足度調査においても求人者の満足度が思わしくない結果となったことから、今年度は求人者支

援に重点をおき、以下の内容を実施した。

- ・製造業や人材不足分野等を中心に月1回実施してきたミニ面接会に加え、合同面接会を2回実施した。管内自治体と共催とすることで、周知広報の協力も得られ、参加企業や自治体からは、ハローワークが良くやってくれたと好評を得た。
- ・当所の求職者のうち、高年齢層の割合が4人に1人と高いことから、60歳以上の求職者を対象とした合同面接会を開催した。参加者13名のうち就職者が7名と高い就職率となり、参加者からは、面接会の機会を増やしてほしいと好評を得た。
- ・潜在的な求職者を掘り起こし、求人充足に繋げるため、求人情報誌の配架先の拡大を図った他、令和5年11月からLINEによる情報提供を開始し、セミナーや面接会等イベントの案内に加え、求人一覧表も掲載し、積極的な情報提供を行った。

### (3) その他の業務運営についての分析等

業務運営に大きく影響のあった外的要因はなかったが、コロナ禍後経済活動が正常化していく中、管内事業所の人手不足は顕著となっていたものの、若者のハローワーク離れや求職登録者の高齢化により、事業所の求める人材の紹介が難しく、「ハローワークに求人を出しても人が来ない」との諦め感から、ハローワークへの求人提出を見送る動きも一部あった。

また、管内では、円安の進行によるエネルギー代や物価の高騰に苦しむ事業所が増えている他、コロナ特需で好調だった一部の製造業では、在庫過剰による製造ラインの一部中止や派遣の調整などを行う事業所もあることから、次年度も引き続き動向を注視しながら、求人の量的確保と、事業所の納得感が得られる充足支援を行っていく。

### (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

求人充足を重点的に取組んできたが、充足数が目標達成とならず、求人者の満足度調査も思わしくなかった。

このため、次年度は、求人者に対する能動的な働きかけを量・質ともに充実させ、以下の内容のとおり、求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化を図る。

- ・事業所訪問を積極的に行い、求人者サービスの案内、求人条件緩和指導、労働条件の改善に役立つ各種支援施策の案内等を行う。
- ・未充足求人事業所に対し、相談部門と求人部門が連携訪問し、求人記載内容改善の提案や求職者のニーズ及び求職情報を提供し、求人事業者の満足度をあげていく。
- ・紹介担当者の職場見学を積極的に行い、マッチング力の向上を図る。

・事業所訪問で得られた情報は、フリーペーパーを作成し求人票とセットで配架し、求人票以上の情報を積極的に提供する。

## 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)	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	障害者の就職 件数
令和5年度目標	1,452	1,233	420	90.0%	90.0%	82	99
令和5年度実績	1,399	1,157	456	67.1%	94.3%	98	105
目標達成率	96%	93%	108%			119%	106%

※ 「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。