

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の総合評価結果

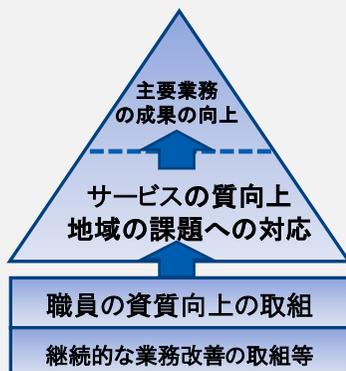
ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク前橋	標準的な成果
ハローワーク高崎	良好な成果
ハローワーク桐生	良好な成果
ハローワーク伊勢崎	標準的な成果
ハローワーク太田	良好な成果
ハローワーク館林	標準的な成果
ハローワーク沼田	標準的な成果
ハローワーク群馬富岡	標準的な成果
ハローワーク藤岡	標準的な成果
ハローワーク渋川	良好な成果

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】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の評価指標の構成(令和4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(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

【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。

ハローワーク前橋 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 就職氷河期世代の就職支援の取組

就職氷河期世代に対する就職支援として、就職氷河期世代専門窓口を設置し、チーム支援により自己理解、仕事理解を促すための相談やセミナーを開催し、また、職業訓練によるキャリア形成支援、就職後のフォローアップによる定着支援を行い就職から職場定着まで一貫した支援等に重点的に取り組みました。また、前橋市と連携し、人材不足・生涯現役（シニア）分野も対象に組み込んだ企業説明会「前橋で Work!!Work!!（ワクワク）合同企業説明会」を人材確保対策コーナー、生涯現役世代支援窓口と共同で実施しました。

イ 人材確保分野対策の取組

人材不足分野対策として、「人材確保対策コーナー」を中心として、福祉分野（介護、医療、保育）・建設分野・警備分野・運輸分野を対象に取り組みを行いました。特に福祉分野に対する取り組みとして、福祉マンパワーセンターとの共催により「介護の日・福祉の仕事フェア」として事業所相談会と講演会を実施しました。また、恒常的な取り組みとして定期的な福祉・運輸セミナーの開催や看護協会による出張相談窓口の開設、事業所見学会、企業PR会、フォローアップ会議等を開催しました。

ウ フリーターの正社員就職に向けた取組

フリーターの正社員就職に向けた支援として、「わかもの支援コーナー」を中心に、各種セミナーの積極的な開催等を通じて対象者を個別支援対象者として取り込むなどして担当者制によるきめ細やかな支援を行った他、前橋市・前橋商工会議所と連携して、正社員求人を出す管内企業を対象とした企業説明会「前橋で、めぶく。合同企業説明会」を開催しました。

エ 生涯現役世代の就職支援の取組

高齢者支援に対する支援として、「生涯現役世代支援窓口」を中心に、電話相談、担当者制によるきめ細かい支援、キャリアプランやマネープラン等のカリキュラムをとり入れた再就職支援セミナーを開催し、シニア層に対する労働市場の理解、就職支援及びマッチングに積極的に取り組みました。また、高年齢者層の採用意向が明確な求人者や高年齢者層の採用実績が多い求人者からの求人に対し、「シニア歓迎求人」と求人票に明示し、「シニア歓迎求人」に係る情報誌を作成する取り組みを行いました。

オ 子育て世代の就職支援の取組

前橋市との雇用対策協定に基づき、マザーズコーナーを中心に子育て就職面接会、企業との交流会、各種セミナーを積極的に開催し、子育て世代の就職支援並びに参加企業に対する雇用環境の改善に取り組みました。

カ 障害者雇用対策の取組

障害者雇用対策として、障害者雇用率未達成企業に対し、各種セミナーを開催し助成金及び支援制度並びに障害特性及び雇用管理について説明し、障害者雇用促進を図りました。また、福祉施設等の利用者をはじめ就職を希望している障害者一人一人に対し、県、市町村、福祉施設及びその他就労支援機関と連携し、チーム支援による就職支援から職場定着まで一貫した支援に取り組みました。

その他、各支援に対する共通の取組みとして、求職者及び求人者に対するマイページ登録の推進、新型コロナウイルス感染拡大防止（消毒、マスク着用、換気、体温計測、ソーシャルディスタンス等）を実施しました。特に、求職者マイページを開設している者については、安定所からのメッセージの送付や求人情報の提供も行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介・求人部門の若手職員を中心に、求職者フォローアップ支援（個別支援）の実施や各種助成金制度に係る研修を実施した他、新規に導入されたマイナンバーカード受付システムに係る研修を実施しました。また、カウンセリング技法、アセスメントツールの活用、職業理解等、職員の専門性を向上させるための各種研修、サービス向上のための接遇及び個人情報保護に関する研修を開催し、職員の資質向上に取り組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 求職者支援サービスとして行っている各種セミナーや、重点的な取組として各就職支援対策で実施する各種イベント等について、企画内容や開催日程、周知方法などを一元的に管理するため、「各種セミナー等イベント広報委員会」を設置しました。これにより、セミナー・イベント等を企画段階から同委員会で検討することで、各部門のセミナーの内容や日程が重ならないようにしたり、必要に応じて部門間の応援体制を調整したりするなど、セミナー・イベント等の効果的な運営ができるようになり、またセミナー・イベント等のチラシ・ポスター等を利用者にわかりやすいよう配架するイベントコーナーを設けるなど、効果的な広報を行うことにより利用者サービスの向上を図りました。
- ② 所内機関紙として、職業相談スキルアップ通信「Front Bridge」を毎月発行し、職業相談業務や労働関係施策に関する様々な情報を共有することで、職員の資質向上を図りました。
- ③ オンラインシステムの活用に係る取組として、オンライン相談の定期実施について群馬労働局ホームページにおいて継続的に案内している他、オンライン相談のニーズや親和性が高い学卒・若年者、長期療養者、障害者について積極的にオンライン相談の利用を働きかけ、オンライン相談を実施しました。

(3) 今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

- ① 職業相談・求人部門職員による計画的な事業所訪問を積極的に実施することで、情報収集や信頼関係の構築、職員の専門性向上に取り組みます。
- ② オンラインによるサービス提供のためマイページ開設を推進する他、オンラインシステムを積極的・多面的に活用したサービスの推進を強化していきます。
- ③ ハローワークを利用する方へ、求人票以上の事業所情報の提供、就職実現やキャリアプラン構築に資するための各種セミナー、専門性のある相談等、付加価値のあるサービスを提供していきます。

2 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	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 フリーターの件数	人材不足分野の就 職件数
令和4年度実績	3,639	3,773	1,012	82.8%	98.9%	728	270	323	905
令和4年度目標	3,745	3,732	961	90.0%	90.0%	737	257	266	961
目標達成率	97%	101%	105%	—	—	98%	105%	121%	94%

※ 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

ハローワーク高崎 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

- ・「新規求職者へのオンライン求職者登録勧奨リーフレット」を作成して、利用者に対し事前のオンライン求職登録を勧奨し、求職者マイページの活用促進を図りました。マイページ利用により来所時の求職申込書の記入が不要となることから、時間短縮及びコロナ過における所内の蜜状態を回避することに繋がりました。また、来所の可能性が高い雇用保険離職者に周知出来るよう、雇用保険適用係とも調整を図り離職票と併せて配付するように工夫しました。
- ・就職支援セミナーについて、コロナ感染防止対策として参集とオンラインのハイブリット型の開催をしていましたが、参集とオンラインでは参加者へのアプローチが異なることから、令和4年度からは参集型とオンライン型を特化して開催しました。
- ・生涯現役支援窓口とマザーズコーナーが連携し、パートタイム求人を出している企業とパートタイム求人のニーズが多い高齢者やマザーズ層をマッチングさせるパートタイム面接会を開催しました。
- ・氷河期世代歓迎求人確保については、求人開拓の際に就職面談会や事業所説明会についても案内し、定期的にオンライン就職面談会等を開催しました。氷河期窓口利用者にはマイページ開設を積極的に進め、マッチングによる情報提供等を行うとともに、10月には幅広い業種を対象に約30社を集め、就職氷河期世代の求職者を中心とした秋季合同企業説明会を開催しました。
- ・コロナ禍でハローワークへの来所を危惧する福祉系の事業所や遠方の事業所のため、オンラインによる事業所説明会を開催し、福祉施設内の様子をオンライン中継し、ハローワークにいながら事業所見学が可能となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークの業務運営に密接に関係する労働基準法や労働者派遣法について、外部講師を依頼し研修しました。また、所内研修についても積極的に取り組み、若手職員の幅広いキャリア形成のため他部門からの研修を行うことや求職者向けのセミナーを職員に受講させることにより、ハローワーク全体の業務を認識しながら、常に利用者目線に立った窓口対応ができるよう資質向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人未充足フォローアップについて、求人票の項目に評価基準を設けて数値化する選定ツールを作成したことにより、要件緩和求人を容易に選定できるようになりました。また、項目の数値化に加え、紹介の有無・紹介数を加味した数字的根拠を示すリーフレットを作成。さらに、求職者アンケートにより重視する求人票の項目のリーフレットも作成し、両リーフレットを用いて要件緩和と同時に活用しました。
(厚生労働省が定期的で開催している「HW業務の改善・向上を図るためのオンライン報告・勉強会」で当該事例を発表し、全国で共有)

- ・仕事内容欄の充実を図るべく、職種毎に求人者・求職者から聴取すべきキーワードをまとめた一覧表を作成しました。求人部門だけでなく職業相談部門にも共有し、求職者の経験職種欄にも当該キーワードを入力することでマッチング率向上を図りました。
- ・令和3年度に作成した高崎所独自の「求人者マイページ操作ガイドブック」について、ハローワーク窓口職員の手持ち資料として活用してきましたが、令和4年度からは求人開拓等の事業所訪問時に、実際の事業所のパソコンを用いて、当該ガイドブックを持参し操作方法の説明を行い、求人者マイページの活用促進を図りました。
- ・求人開拓等の事業所訪問の際に、マイページ利用方法説明の他に画像情報の収集も極力行い、事業所訪問実施後には、訪問レポートを作成し、一定期間庁舎内に貼り出して周知しました。貼り出し終了後は、事業所訪問レポートをファイリングし待合等で自由に閲覧可能とし事業所情報の充実を図りました。

(3) 今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

- ・コロナ感染症が5類に移行されたことに伴い、今後は積極的に事業所訪問を行い求人開拓、求人充足支援及びマッチング支援に繋げていくとともに、会場使用の制限のなくなった隣接するGメッセ等外部会場を活用し、より多くの求職者が参加できるイベントの開催を計画していきます。求人者・求職者のニーズを取り入れ、人手不足分野への人材確保、新規学卒者、氷河期世代、高齢者、子育て中の者、障害者を対象としたイベントを充実させていきます。
- ・セミナーや事業所説明会などオンラインの積極的な活用を行ってきましたが、オンラインによる職業紹介や職業相談の利用者が少ない状況であるため、更なるオンラインの幅広い活用を図ります。
- ・高崎市や商工会議所などの関係団体と連携を深め当所の支援サービスを幅広く周知していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・所の各種業務を個人個人で確認しながら、現状と傾向を把握し、今後の見通し等を含め所全体の業務の方向性を示しつつ進捗を図りました。
- ・自治体との雇用対策協定による子育てなんでも相談センター事業、高崎市運営の障害者SOSセンター事業への協力体制を堅持し、自治体との密接な連携のもと地域の雇用対策を推進することができました。

2 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	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	3,898	4,047	1,096	94.9%	98.9%	812	1,465	95.4%	195
令和4年度目標	4,132	4,331	1,082	90.0%	90.0%	713	1,460	94.0%	115
目標達成率	94%	93%	101%	—	—	113%	100%	101%	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

ハローワーク桐生 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

【求人関係】

ア. 所内求人掲示板に自社ホームページのQRコードを付け企業PRも同時に行う。

イ. また、掲示方法を刷新し求人情報横に求人票をそのまま数枚置き、所持できるようにしてその後の応募につなげる。枚数が減り補充することもあり持ち帰ることが伺える。

ウ. より多くの求人情報提供するため、みどり市の3庁舎内のパンフレットスタンドへ毎週配架することを開始。

エ. ツアー型見学会、求人の充足支援や応募に向けた求職者の見学会として事業所訪問実施。職員も参加させ職業相談で求人票以外の情報提供等の充実を図る。7回開催、50人参加、職員20人参加、15人応募、8人採用と効果が出ている。

オ. 求職者へ求人情報を提供し、応募を促すことが分かるよう求人充足管理表を作成。もしも応募しなかった場合には理由を把握し求人内容の見直しや提案を図るように進めた。

【求職関係】

ア. 個別支援実施要領を改定、統一的なルールや誰が支援しているかの共有化を進め、ナビゲーターを中心に各支援対象者を把握し対応にもれないようにした。

イ. また、支援状況を誰もが把握できるよう「マッチング対象管理表」を活用し管理しながら進めた。

ウ. 待ち時間解消が課題であった。そのため、待ち時間を利用して新規求職申込時にアンケート導入した。項目毎に把握すること等ポイントを明記し確認事項を明確にした。窓口での求職内容の確認時間を短縮でき、相談する時間にあてながら内容の充実を図った。

【生活保護受給者等の就職促進】

ア. 関係機関を集め協議会開催、事業実施計画の説明や協力要請を行う。

イ. 一層の連携体制を推進するため事業所見学会や訓練見学会を開催していることを周知、以降開催案内を送付し支援対象者の誘導を図る。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ア. マッチング総合評価に関する資料を作成し担当者研修を実施。

- イ. 障害者指導に関する事例や意見交換等の研修会を3所の雇用指導官等参集し開催。
- ウ. 新たな就職支援セミナーを導入するため、他所へ訪問しセミナーを受講しながらスキルアップも図った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【所の運営方針】

ア. 辞令交付時に所の方針（方向）として、利用者対応や業務問題等項目ごとに表示したものを配布し共有を行い、利用者サービスの向上を図った。

【マッチング評価の理解促進】

ア. 全員に詳しく解説した資料を配布し研修を実施（再掲）、目標に向けて取り組むことを明確にした。それぞれの支援対象者への誘導とその後の対応をどうするのか意識しながら支援を行うようにした。

【好事例の取組み】

全国総選挙での1位～3位の業務等をアレンジして

ア. QRコードを活用し新規求人検索できるリーフを作成し充足支援を行う。裏面には詳細な求人検索は求職者マイページを活用することとし誘導しながら登録を促す。

イ. 就職者への御礼を伝えるポスターを掲示、職員からのひとことも入れ職員側の意識向上も図る。

ウ. トイレ等庁舎内空きスペースを活用し職業訓練等チラシを掲示し周知を図ったところ、それを見て申し込みしたケースもあった。

(3) 今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. 求職者担当者制については今後の業務スタイルを大きく変換していくものと認識している。担当者研修を行い浸透させているところであるが、地域の雇用環境に見合ったものをそれぞれ考えながら進めていきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

業務運営について、他所の状況を把握しながら取り込んでいくことを試みた。

【両毛地域ハローワーク連絡会議】

ア. 幹事所となり佐野・足利・太田・館林所5所が集まり取り組んでいること、事例を発表や意見交換実施。

イ. 求人情報の相互交換を確認、地域の職業訓練情報配布の継続を行う。

ウ. その際、他所のリーフレットを提供してもらいアレンジしたものを作成し業務に生かした。

エ. 他所へ職員及びナビゲーターを派遣し未実施セミナーを受講させ、持ち帰り当所でのセミナーを開始することができた（再掲）。

【東毛地域ハローワーク障害者連絡会議（太田、館林所連携）】（再掲）

ア. 各所の雇用指導の方法や関係機関との連携方法等の取り組み状況を把握し業務に生かす勉強会を開催。事前に課題等アンケート形式で求め、会議での議論のイメージを持たせた。

イ. 事例の意見交換等有意義な研修となり、担当者同士の情報共有や連携を図ることができた。

ウ. それらを参考にして障害者未達成企業に対し、特別支援学校見学会及び障害者就業・生活支援センターの雇用事例を盛り込み開催した。見学→雇用→雇用後の定着支援となるようにイメージして取り組むことやアンケートを活用してその後の支援とした。以降、参加事業所へ職務の切り出しを提案し実習等を進めながら雇用率改善を進行中。

【職業訓練】

ア. 桐生地域で開催するコースは必ず開講できるよう訓練学校の事前説明会を開催して授業内容や進路等説明。参加アンケートも活用し受講促進により全て開講する。

イ. 求人情報の裏面空きスペースを活用して訓練コースの案内を入れ、受講者への認知や利用勧奨を行った。

2 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	
令和4年度実績	1,630	1,464	502	72.2%	98.8%	158	70.0%	197	
令和4年度目標	1,802	1,446	486	90.0%	90.0%	121	63.3%	177	
目標達成率	90%	101%	103%	—	—	130%	110%	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

ハローワーク伊勢崎 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感染防止対策を徹底したうえで、「求人の確保」と「就職支援」を両輪として以下の項目を重点として取り組みました。

若年者や就職氷河期世代をはじめ、子育て中や子育て後の女性等、高齢者、障害者などの求職者に対して「能動的なマッチング」、「求職者担当者制」、「ミニ面接会」などの各種支援策を講じて再就職を推進した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の事業所訪問による事業所情報を収集し職業相談・紹介に活用を図った。また、職員研修を実施し資質の向上を図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

「職業相談部門、求人・専門援助部門一体化推進会議」を立ち上げ、求人者と求職者の各ニーズや態様を客観的に捉えて、マッチングの精度が高まった。

（3）今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

来所者及び求職者に対して、各種サービスメニューの「セミナー」、「応募書類添削指導」、「模擬面接指導」、「ミニ就職面接会」などの周知と実施回数の拡充を図りたい。

2 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4年度実績	2,032	2,251	1,071	71.9%	92.4%	376	72.2	173	
令和4年度目標	2,325	2,435	1,000	90.0%	90.0%	438	63.3	155	
目標達成率	87%	92%	107%	—	—	85%	114%	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

ハローワーク太田 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、「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成を最重要として、マッチング業務の強化（一方向制も含む）求人充足会議の拡充、事業所訪問（職場見学会、相談会）、ミニ面接・相談会、企業説明会の取り組みを行いました。

人手不足分野の「介護就職面接会」「保育就職面接会」「保育・介護・マザーズコラボ面接会」を各1回開催、求職者の増加により「シニア就職面接会」も1回開催、「マザーズミニ面接会」3回開催、「各種子育て支援セミナー」30回開催、「子育て支援面接会」（市、商工会議所共催）1回開催、企業説明会（市、商工会議所共催）2回開催、「3所合同就職面接会」1回開催を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から様々な研修を実施しました。「労働基準法」、「年金」、「電話応対基礎」、「電話応対応用」、「アンガーマネジメント」、「暴力行為に対する安全確保対策」と窓口対応時における知識の必要性と接遇の重要性及び職員の安全確保を身につけることにより業務遂行が実施できました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度に引き続き、所内掲示の見直し、各種求人情報掲示の拡大や窓口案内のリニューアルを実施しました。各種セミナーの拡充と定員の拡大及び実施回数を増加させました。

（3）今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

求人・求職者マイページの開設にも積極的に取り組みました。求職者マイページ活用セミナーやリーフレット配布及びサイネージにより開設手順の画像表示を実施しました。求人者マイページについては、他所作成のリーフレットを参考に自所リーフレットを作成し活用促進を図りました。

当所の就職支援等の周知広報のため、コミュニティ放送局 FM 太郎の有効活用を図っていきます。太田市や商工会議所などの関係団体と連携し、各種イベントの開催を実施していきます。

（4）その他業務運営についての分析等

雇用保険説明会での再就職手当の活用促進につながる説明と早期就職支援ナビゲーターにより就職支援の説明を実施しています。認定日全

員相談の実施をし、再就職手当算出表を作成し、各人に手交し早期就職にもつながっています。

職員のマッチング強化のため事業所見学を実施することで事業所情報を収集し、所内で情報共有を図り相談業務に活かしています。

2 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	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 点支援対象の就職 率	
令和4年度実績	2,498	2,232	825	85.3%	98.9%	528 件	75.6%	94.8%	
令和4年度目標	2,764	2,405	824	90.0%	90.0%	412 件	63.3%	94.0%	
目標達成率	90%	92%	100%	—	—	128%	119%	100%	

※ 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

ハローワーク館林 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

○事業所訪問の実施

職業紹介担当者が求人票以外の情報を得ることにより、マッチング能力を向上させ就職率及び充足率を高めることに取り組んだ。
22社に職員延べ47人訪問。

○ツアー説明会・面接会の実施

求職者が事業所を訪問し現場を見ることで、就職の前後でのギャップを少なくすることにより、早期離職の防止に取り組んだ。
13回実施し求職者67人参加（うち外国人30人）。

○企業PRシートの活用

求人票では表現しきれない企業情報を求職者に発信することにより、マッチング制度を向上させることに取り組んだ。
43社作成（R3～R4年度合計91社）。

○障害者ミニ面接会

事業所日程への考慮や求職者への個別支援の強化を考慮した面接会を開催することにより、障害者雇用推進に取り組んだ。
5日間で4社参加し求職者の面接33件。

○求人者マイページ開設促進

令和4年11月にマイページ未開設の158事業所に開設手順書等を送付することにより、マイページ利用率の向上に取り組んだ。
マイページ開設率 R4.11月44.3%、R4.12月48.7%、R5.1月89.6%、R5.2月97.8%、R5.3月98.4%

○求人条件見直しリーフレット作成

過去1年間の応募求人の特徴をまとめたリーフレット作成することにより、求人条件の緩和を意識付けることに取り組んだ。

○応募書類の作り方セミナーの実施

令和5年1月より応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成方法や考え方のセミナーを行い、採用の確率を上昇させることに取り組んだ。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○各種職員研修の実施

学卒求人研修、文書管理システム研修、労働者派遣事業概要研修、マイページ利用促進研修、キャリアインサイト研修、トライアル雇用研修、労働基準法研修、求職基本業務研修を実施し、職員の資質向上を図った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○順番待ち窓口番号発券機システムの導入

全館に順番待ち窓口番号発券機システムを導入し、来所者の待ち時間緩和等を行った。

(3) 今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

○求職者減少への対応

コロナ禍の収束により経済活動が活性化し人手不足感が増加傾向であるが、求職者の減少を緩和させる必要がある。

他の求人媒体とは違ったハローワークの強みを広く周知するよう、今後も地道にアピールしていくことが重要であると思料する。

(4) その他業務運営についての分析等

○レイアウトの変更

インターネットの普及により来所者の求人検索機利用が大幅に減少しており、求人検索機設置場所がデッドスペースとなっている。

職員側のスペースが狭小であるため、求人検索機デッドスペースを職員窓口の作業スペースに拡張することで、個人情報漏洩防止となりまた、空間的余裕ができることで窓口対応の質の向上が見込まれる。

○外国人求職者への対応

外国人求職者は日本語能力が低い方が多く、ハローワークの紹介ではなく派遣事業所への自己就職が多くみられる。派遣労働者として勤務するも、不安定雇用が多く離職率が高い状況である。JICEの研修を受講し日本語能力の向上を目指し、直接雇用での定着をハローワークで支援するという流れが必要である。

また、事業所の外国人雇用の対応方法の変革も求められ、マッチングを促進させるためセミナーや面接会の開催が起点になっていくと考える。

2 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4年度実績	1,481	1,528	726	66.2%	90.7%	71	70.9%	125	
令和4年度目標	1,493	1,560	676	90.0%	90.0%	104	63.3%	114	
目標達成率	99%	97%	107%	—	—	68%	112%	109%	

※ 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

ハローワーク沼田 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、求職者からのニーズの多い履歴書の記入方法や面接の受け方などの支援サービスが最重要と考え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策を徹底したうえで、所独自の再就職支援セミナーの充実等に取り組んだ（全12種類で、73回開催し、参加者が374人）。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

セミナーの実施にあたり、講師となる求職者専門相談員に対し、リハーサルや振り返りを行うなど工夫して取り組んだ。
若手職員を局主催のキャリアコン研修に参加させ、資格取得に向けて取り組んだ。
職業相談等において、労働関係法令の知識が必要となることから、労基署職員を講師に迎え研修を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人情報をはじめ、掲示物の掲示位置を利用者の目線に合わせ見やすくなるよう改善した。
特にポスターは、利用者の目に留まるよう、入り口付近に集約して掲示した。
待合スペースの椅子の配置を変更し、相談者が後ろからの視線等を気にせず相談できるよう改善した。

（3）今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

市役所庁舎内にハローワークがあるメリットを生かし、令和4年8月4日に雇用対策協定を締結した。
生活困窮、障害者等のチーム支援がより活性化するよう、市及び就業生活支援センターとの連携を密にしていく。

（4）その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症の状況をみて、求職者の満足度の高い所独自の再就職支援セミナーの収容人数拡大などを検討する。
令和5年度に管内に新規出店の情報があることから、求人相談会などを積極的に開催し、利用者獲得と地元への貢献度を高めていきたい。

2 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4年度実績	1,152	1,037	215	77.8%	96.6%	174	90		
令和4年度目標	1,175	958	214	90.0%	90.0%	152	89		
目標達成率	98%	108%	100%	—	—	114%	101%		

※ 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

ハローワーク群馬富岡 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、主要3指標のうち、就職件数達成が重要と考え、その目標達成のため、また、コロナ禍において不安を抱える求職者に寄り添った支援が重要なことから、求職者に寄り添った求職者担当制による個別支援を実施した。
- ・雇用保険受給者に対しては、雇用保険説明会を活用し、早期再就職した場合の「再就職手当試算表」を個別に作成配布し、早期再就職の意欲喚起に取り組んだほか、初回認定日においては、全員参加のセミナーを実施し、求職活動の進め方においてハローワーク窓口の利用を促した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業相談担当者を対象として、統括職業指導官、雇用指導官が講師となり、労働法に関する基礎、各種助成金の活用などの研修を実施し、職員の資質向上を行った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・コロナ禍において、求人者、求職者の双方が接触を控える傾向にあったため、感染防止策を徹底した事業所PR会を再開させ、徐々にではあるが参加希望事業所が増加した。
- ・新たな求人事業所の取り込みを目的に、事業所PR会を開催している旨の記事を、管内事業主団体の広報誌に掲載。

（3）今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

- ・特に介護事業の人手不足が深刻であることから、例年実施する介護就職デーでの就職面接会のほか、介護の仕事を求職者に知ってもらうことを目的に、介護事業所を対象とした事業所PR会を積極的に開催し、当該PR会への求職者の送り込みを行う。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・地域の進学に伴う若年者流出、高齢化の影響から、ハローワーク利用者の多くが中高年となっていることから、来所者に対する積極的な支援が重要である。
- ・地域の人口減少に伴い、ハローワーク利用者も減少傾向にあることから、ハローワークの認知度向上と、若年層のキャリア教育を目的とし

た小中学生向け体験学習（カードソート方式）を地方公共団体と連携して実施。
令和5年3月3日・甘楽町内小学校1校にて実施。

2 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	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数		
令和4年度実績	722	636	209	66.7%	95.7%	67	28		
令和4年度目標	867	769	203	90.0%	90.0%	67	19		
目標達成率	83%	82%	102%	—	—	100%	147%		

※ 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

ハローワーク藤岡 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症禍で事業所訪問による求人開拓ができなかったため、事業所への電話による求人確保に取り組んだ。
- ・新型コロナウイルス感染症禍の中、感染予防対策を徹底し、就職支援ビデオセミナー、若年求職者（就職氷河期世代含む）に対するセミナー、企業説明会（リモートによる）等を実施し、求職者支援に取り組んだ。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で、求人数減、就職活動にやや消極的などが見られた中、求職者担当者制による支援、応募書類の書き方支援、マッチングによる求人票の提供等を行うことで、求職者への細やかな就職支援を実施した。
- ・給付制限中の求職者に、求人情報や各種セミナーの案内を送付し、就職活動に役立てていただくとともに、来所相談についても勧奨した。
- ・若年者（45歳未満）で就職登録したものの、その後相談に来ていない求職者に、求人情報や各種支援内容を送付し、来所を促した。
- ・求職者マイページ開設増を図るため、窓口で積極的に周知を図るとともに、初回講習等の機会においても、周知を行った。
- ・オンラインでの求人者マイページによる利便性を周知し、紙ベースでの求人申込みから、求人者マイページでの申込みへの移行を促進した。

（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

- ・来所する求職者等に希望職種の求人情報を提供することで、就職活動に役立てて貰うため、「製造関係のお仕事求人情報」、「看護、介護、保育のお仕事求人情報」に加え、「運輸」・「警備」・「建設」の人材不足分野や「60歳以上」でも応募できる求人情報冊子を新たに作成し、求職者に提供した。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で、実施が縮小されていた企業説明会について開催回数を増やすとともに、実施されていなかったミニ面接会を実施した。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で新規学卒予定者の就職支援が十分にできないことから、就職活動に役立てて貰うため、高校求人提出の事業所へ採用に関するアンケートを実施し、結果を「面接対策ガイド」の冊子にして管内の高校に提供した。
- ・管内にあるスーパーの協力を得て、藤岡市エリアの住民に配付されるチラシに、ハローワークのオンラインサービスや、いろいろな情報についてLINE発信していることをQRコードとともに掲載してもらい、ハローワークに来所しない求職者等の取り込みを図った。
- ・週刊求人情報に、職業訓練案内も掲載し、職業訓練の周知・誘導を図った。

（3）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

- ・新規求職者が減少傾向で推移している中で、ハローワークを利用していない求職者を積極的に取り込んでいく必要がある。このため、ハローワークの支援サービス内容や求人情報ほか就職に役立つ情報等を、さらに積極的に発信し来所を促していくことや、来所以外でも、オンラインでの相談・紹介などのメニューも提供していきたい。

- ・更新求人が多くなっている傾向が見られるので、労働市場の現状も把握しながら、必要に応じて、求人内容や情報発信について積極的にアドバイスを行うとともに、新規求人開拓も積極的に進めていきたい。
- ・人材不足分野の求人については、なかなか充足できていない現状があるため、事業所に対して電話や訪問を行うなどして、事業所の実情を把握しつつ、労働市場の情報なども提供しながら、充足に向けた支援を行っていきたい。

(4) その他の業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症禍で、その影響からか、新規求職者は減少傾向で推移してきた。これが相談件数や就職件数が目標を下回った一因と思われる。
- ・今年度は、求人の就業場所が管外である事業所からの申し込みが増えていることもあり、前年比で2割ほど増えていること、管内就業場所の求人は人材不足業界が一定占めていることが、充足数のが目標値を下回った一因と思われる。
- ・前年度中止となっていた、市と共催の子育て就職面接会や、基準協会と連携した各種取組が、今年度は開催できるようになってきており、今後、こうした取り組みが各指標の上昇に結び付くのではないかと期待している。

2. 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)	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	公的職業訓練終了3か月後の就職件数						
令和4年度目標	954	898	298	90.0%	90.0%	199	57						
令和4年度実績	832	767	301	80.5%	91.4%	162	75						
目標達成率	87%	85%	101%	—	—	81%	131%						

※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

ハローワーク渋川 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

まだ、新型コロナウイルス感染の終息が見通せない中で、感染対策を徹底し、以下の項目について取り組みました。

ア、ハローワークの利用促進のため、公式 LINE フォロワー数の増加を目指し、当所求人情報に登録情報を掲載、配架先を駅やコンビニまで広げて実施しました。

イ、参加者を限定して企業説明会・ミニ面接会を実施してマッチングを図りました。また、事業所見学会を実施し、面接の前に現場を見学することにより、応募へのワンステップとしてもらいました。

ウ、求人者マイページの利用促進を図りました。電話や訪問による操作方法の説明も行いました。

エ、障害者雇用促進セミナーを開催して、雇用に関する基本的事項から、実際に障害者雇用している事業主から事例・ポイントなど説明してもらい、障害者雇用の理解を深めてもらいました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各種研修を行うことにより職員の資質向上に取り組みました。

ア、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金・特定求職者雇用開発助成金制度研修

イ、オンラインセミナー・オンライン相談の実施に関する研修、求人者マイページ操作方法に関する研修

ウ、労働基準法関連研修

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①雇用保険受給者の早期再就職促進を図るため、受給者毎に就職時期別の再就職手当額の試算表を配布して目安額を認識してもらいました。

②求人者マイページの利用増加を図るため、求人支援員が求人開拓のほか、パソコン操作のための訪問を行い高い利用率を確保できました。
(80～90%)

③地域のニーズを踏まえたオリジナルの再就職セミナーを充実させました。また、オンラインセミナーを新しく開始して参加者の増加を図りました。

④高校生向け企業ガイダンスについて元年度から中止していましたが、まだ、参集型のガイダンスは難しいと判断し、30社分の企業PRシートを作成・配布し、管内企業への理解促進を図るとともに、就職率の向上を目指しました。

⑤求人情報（掲示）コーナーを玄関の見やすい位置に設置し、掲示は求人情報のフル、パート、高齢者に分類、また、求人情報も正社員、フル、パート、ピックアップの4種類に拡充しました。玄関（外）に設置してある求人情報持帰り用のボックスも新しく透明な容器に作り

替えて見やすくしました（中之条所）。

（3）今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

- ①コロナ禍で中止となっていた高校生向けの企業ガイダンスについては、感染状況を注視しながら開催を目指し、管内企業への理解促進と就職率向上を図ります。
- ②地方自治体や各関係機関、団体等と連携して各種面接会、イベントなど開催し、就職促進を図ります。
- ③緊要度が高い求職者については担当者制の個別支援を実施して、各種支援メニューを用い、更なる早期の就職を支援します。

2 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	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数	
令和4年度実績	1,989	1,579	483	84.4%	100.0%	272	71.3%	107	
令和4年度目標	2,091	1,676	445	90.0%	90.0%	222	63.3%	82	
目標達成率	95%	94%	108%	—	—	122%	112%	130%	

※ 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