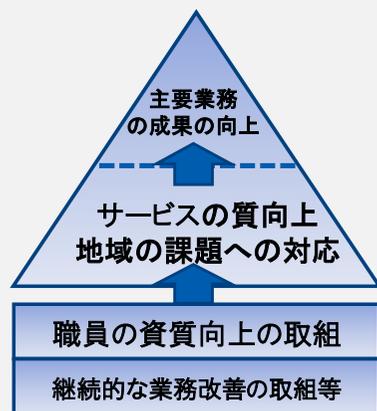


1. ハローワーク総合評価について

- 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。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な成果の向上・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。

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	標準的な成果
ハローワーク桐生	標準的な成果
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	標準的な成果

ハローワーク前橋 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

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、専門窓口を設置し、チーム支援による自己理解、仕事理解を促すための相談やセミナーを開催したほか、職業訓練によるキャリア形成支援、就職意欲の喚起を主眼とした事業所見学会、就職後のフォローアップによる定着支援など、個別担当者制による一貫した支援に取り組みました。

イ 障害者雇用対策の取組

障害者に対する就職支援として、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から職場定着までの一貫した支援に取り組んだほか、令和5年10月には約4年振りとなる障害者就職面接会を24社参加のもとに開催し、雇用促進を図りました。また、障害者雇用率未達成企業に対しては、積極的な事業所訪問に加え、事業所担当者を招集した雇用促進セミナーを開催し、障害特性への理解、支援制度、各種助成金及び雇用管理等について集団指導を行いました。

ウ 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、市と一体となって、2回の大規模就職面接会を開催したほか、企業との交流会、パソコン講習会、各種セミナーを通年で開催し、子育て世代の就職支援や企業に対する雇用環境改善に取り組みました。

エ 人材確保分野対策の取組

人材不足分野に対する支援として、「人材確保対策コーナー」を中心に、福祉（介護、医療、保育）・建設・警備・運輸の分野ごとに、担当者を定め、人材不足の解消に向けたマッチング支援を行ったほか、恒常的な取組として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。また、「前橋でWork!!Work!!（ワクワク）合同企業説明会」を開催したほか、関係機関との連携強化が不可欠であることから、福祉マンパワーセンターとの共催による「介護の日・福祉の仕事フェア」では、事業所相談会及び講演会を、県トラック協会及び県建設業協会と連携し、定期的に求職者向けの運輸セミナー、建設業セミナーを開催し、業界の魅力をPRする取り組みなども行いました。

オ その他

各支援に対する共通の取り組みとして、求職者及び求人者に対するマイページ登録を推進し、求職者マイページの開設者については、ハローワークからのメッセージの送付や求人情報の提供を年間通して実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の職業理解等を深めるため、すべての職員が年間を通して、積極的な事業所訪問を行ったほか、職業訓練の受講あっせん強化では、訓練担当以外の職員等に対する職業訓練基礎研修を実施し、障害者や就職氷河期世代などの困難事例に係る事例検討会を実施しました。また、サービス向上のための接客及び個人情報保護に関する研修を開催するとともに、労働局が主催する各種研修へも積極的に参加させました。

(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 業務運営全体として、コロナの5類移行を契機にこれまで縮小、中止、延期していた業務について、感染対策を講じながら可能な限り、通常運転に戻すべく注力し、5年度中には、ほぼ従前のサービスが提供できるようになりました。特に、求職者支援サービスの一環である各種セミナーについては、回数や参加者数が増加したことから、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、同委員会で協議することで、各部門のセミナー内容の重複や日程の調整などが容易になったほか、必要に応じた部門間の応援体制確立にも寄与し、効果的な業務運営ができるようになりました。また、セミナー・イベント等のチラシ・ポスターについては、利用者にわかりやすい配架となるよう、部門共有の掲示方法をルール化したほか、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 利用者の利便性向上を図るため、オンライン職業相談のさらなる利用を図る取り組みとして、群馬労働局ホームページでオンライン相談の利用勧奨を掲載したほか、利用ニーズ・親和性が高い、学卒者、若年者、子育て中の者、長期療養者及び障害者に対し、積極的にオンライン相談の利用を働きかけました。

(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

- ① 職業相談・求人部門職員による事業所訪問について、訪問計画を樹立し、前年度以上に積極的に実施することで、求人充足支援や企業情報の収集、信頼関係の構築を図っていくとともに、同訪問を通じて、職員の専門性向上に取り組めます。
- 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	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	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	3,876	3,880	976	90.0%	90.0%	760	270	95.1%	925
令和5年度実績	3,487	3,587	1,063	88.5%	93.6%	724	271	96.1%	863
目標達成率	89%	92%	108%			95%	100%	101%	93%

※ 「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。

ハローワーク高崎 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

・「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」を刷新して、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。来所時の求職申込書の記入が不要となり時間短縮となることから、相談内容や就職支援に重点を置くことができました。また、システム変更によりオンライン登録者への利用勧奨ができるようになったため、ハローワーク利用勧奨のメッセージを作成し送信することを実施しました。

・コロナ感染症の分類が5類に移行したことから、失業認定日相談を再開しました。相談に関しては認定日全員相談ではなく、安定所紹介歴あり、自己応募歴あり等、緊要度や就職意欲の高い求職者のニーズを踏まえ、職業相談部門へ誘導するように工夫しました。

・氷河期世代歓迎求人確保について、従来の定期的な就職面談会に加え、求人者（雇用主）への氷河期世代雇用管理対策として「就職氷河期世代の雇用を考えるセミナー」を開催し、就職氷河期世代の採用促進や助成金の活用、雇用管理のアドバイスを盛り込み工夫しました。

・就職面談会について、大規模会場でのイベントと並行して、所内会議室を利用した小規模のイベントを週1回を目途に開催しました。ターゲットを絞った周知案内ができることに加え、イベント後に窓口での追加相談・紹介も可能であるため、機動的できめ細やかな事業主支援・求職者支援に繋げることができました。大規模会場のイベントでは面談希望者の確保に配慮を要する人材確保分野についても、一定数の参加者を確保できました。

・群馬県、高崎市、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターと連携し「障害者情報交換会」を毎月開催し、関係機関それぞれの強みや情報を共有することにより、チームとして障害者の就職支援、事業主への雇用指導を有効に行うことができました。これにより「事業所支援セミナー」、「障害者雇用先進事業所への見学会」、「障害者就職面接会」をスムーズに開催することができ、障害者雇用率未達成事業所の解消等に繋がりました。

・ハローワーク庁内に掲示される求人や就職面談会等のイベントについて、募集年齢層や歓迎される人物像を利用者に視認しやすい共通のロゴマークで表示し、求職者の情報収集の効率化及び庁内掲示の効率化・活性化を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員の資質向上と利用者の満足度向上を目的として所内研修を充実させ、利用者に対し適切な知識に基づく助言、情報提供ができるよう改善しました。求職者担当職員に対しては、「職業相談の品質向上を図る所内勉強会」を開催し、扶養・社会保険等に関する制度概要などの研修を行い、事業主担当職員に対しては、「人材開発助成金の提案研修」、「氷河期世代対象助成金の提案研修」、「障害者・高齢者雇用状況報告受理研修」など、事前に職員間で対話型・ロールプレイング型の所内研修を行うことにより、実際の事業所訪問時に適切に対応できるように工夫しました。また、部門を超えた若手職員を対象に、各部門長が講師となり、研修テーマに加え自身の経験を踏まえた説明と双方向性による意見交換を行い、若手職員同士の交流とチームワークの醸成、リーダーのファシリテーター力の向上を図る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

・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、今年度からは利用者をより多く取り込むため、参集型に特化したセミナーを開催し、ハローワークの窓口利用へ繋げるようにしました。

・ハローワーク高崎利用に関する各種オンラインサービス案内のリーフレットが多く、雇用保険説明会等の資料作成にも手間がかかるため、「ハローワーク高崎オンラインサービス案内リーフ」を作成しました。さらに「jobtag（職業情報提供サイト（日本版O-NET）」の内容も盛り込み資料1枚でオンラインサービスのメニュー説明がしやすくなりました。

・コロナ感染症が5類に移行されたことに伴い、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ました。また、会場使用の制限のなくなった隣接するGメッセ群馬（外部会場）を活用し、求人者・求職者のニーズを取り入れた、県下初となる「高校生のための合同企業説明会（22社、91名参加）」、「障害者就職面接会（25社、83名参加）」、「めざそう仕事と家庭の両立合同企業説明会（10社、72名参加）」を開催しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・安定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。

・高崎市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たことに加え、今年度は新たに人材確保分野である「保育士情報ステーション」へ職員を派遣し、保育分野の人材不足解消の鍵である「潜在的保育士」の活用に向けて市役所と連携し地域の雇用対策を推進しました。

(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

・個別事業所面談会や業種別面談会など所の会議室を利用した小規模イベントを週1回を目途に開催しました。スモールイベント化することによりターゲットを絞った周知案内ができることから、紹介に繋がりがやすいことがメリットとしてあげられます。また、大規模会場のイベントでは面談希望者の確保に配慮を要する人材確保分野についても、一定数の参加者を確保できました。さらに、事前予約制（当日参加も可）としたことで、参加見込みの把握が容易であることと、仮に希望者がいない場合には開催可否を含めてスムーズに事業所と協議できる点など機動的に対応することができます。以上のことから、次年度においても同様の取り組みを検討していきます。

・昨年度は、高崎所で作成した「求人票評価基準（数値化）」を使用し、会社に対し一定の求人充足効果は得られていましたが、数値以上の観点から会社を支援するため「求人者ミーティング」と題した事業所支援セミナーを開催しました。会社が求める人材を明らかにし、求人条件を越えた働く人の思いを伝えることで人材獲得につながることを説明しました。セミナーに参加した会社には、求人充足に向けて来年度フォローアップを行っていく予定です。

・事業運営やPRなど、高崎市や群馬県、高崎商工会議所などの関係団体との密接な連携が不可欠であることから、さらなる協力関係を深めていきます。

・コロナ感染症が5類に移行した今年度は、セミナーや事業所説明会など参集型にシフトし開催しましたが、本来の潮流であるオンラインの幅広い活用により、オンライン職業紹介や職業相談の利用者の増加を図っていきます。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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、結 正社員に ついでに 氷河期の 不安定 就労者・無 業者の件数	新卒者支援 関係のナビ ゲーターの 支援による 新規卒業生 （既卒者等 含む）の正 社員就職件 数	マザーズハ ローワークに おける就 業に当てる 支援重点 支援対象 率	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	4,218	4,339	1,062	90.0%	90.0%	742	1,392	95.1%	144
令和5年度実績	3,548	3,831	1,179	88.7%	92.3%	702	1,410	96.4%	172
目標達成率	84%	88%	111%			94%	101%	101%	119%

※ 「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。

ハローワーク桐生 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

・年度始めにハローワーク総合評価の目的、各指標の内容や目標値、実績の算定方法等を詳細に示した資料をもとに研修会を実施し、業務の改善を図りながら目標達成に向けて取り組んでいくことを明確にしました。

・日報、月報、各種取扱状況票等を通じて、目標値に対して実績がどのように推移しているかを把握し、課題が何かを把握した上で業務を進めました。

・就職氷河期世代の就職支援の取り組みとしては、職業生活設計に係る相談・援助、キャリアコンサルティングの実施、応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成支援、各種セミナーの参加勧奨、公的職業訓練のあっせん、助成金の活用及び就職氷河期世代限定求人、歓迎求人確保をすることにより就職に結びました。就職後の職場定着としては、事業所訪問を基本とするところですが、事業所訪問が困難な場合は、電話等で実施しました。その結果、就職件数の目標数137件を上回り193件の実績となりました。

・生活保護受給者等の就職支援の取り組みとしては、福祉部門及び雇用部門の各機関を構成員とした協議会を開催し、各対象者の目標指標を確認しチーム支援としての意思統一を図りました。また、各機関の要請によりハローワークの就職支援ナビゲーターが出張相談を行い、予備相談から職業紹介まで実施いたしました。その結果、就職率の目標64.6%以上を上回り74.1%の実績となりました。

・障害者の就職支援の取り組みは、事業所の雇用理解を深め採用に向けて具体的なイメージが持てるよう障害者雇用研修会を4回実施しました。

実際に障害者が作業を行っている場面を見学しその能力を確認することで各事業所の現場でのマッチングが円滑に進めるよう、特別支援高等学校見学会を3回開催しました。障害者・就業支援センターや障害者職業センター、群馬県労働政策課等関係機関と常時連携しチーム支援を行いました。

その結果、就職件数の目標数126件を上回り143件の実績となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・両毛地域ハローワーク連絡会議で各所の共通する懸案事項について、事案検討会を実施しました。

・労働基準監督署長を講師として、職業安定行政に係る内容を中心とした労働基準法等の研修を実施しました。

・所長を講師として、個人情報漏洩防止に関する研修を実施しました。

・労働局が開催した各種研修へ積極的に参加しました。

(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

- ・求職者の抱える課題の解決を進める中で継続支援していくには、求職者担当者制を積極的に進めていくことが重要であることを明確にし、対応していくことが必要です。そのため、求職者担当者制の実施状況を把握し、所として統一的な実施が行えるよう改善を図り、求職者の再就職への緊要度や求職者担当者制の支援対象者の基準などのチェックシートを作成した上で、求職者への説明も兼ねたリーフレットや申込書を追加で作成し、所内の共有化を図り実施しました。
- ・所内でのより統一されたルールを実施要領に入れ明確化したことにより、支援方法等の平準化や求職者との相談内容の充実化が図られ、求職者担当者制の支援対象者の取扱件数は一定数を維持することができました。
- ・求人者充足支援のための事業所アンケートを実施するにあたり、所内の職員及び非常勤職員に項目の内容を検討させアンケート項目を確定しました。それにより、事業所への充足における助言方法を向上することができました。
- ・「ハロまるお仕事カード」体験学習を実施したことで小学生に職業意識が形成されました。また、教師や親に対してハローワークの業務内容の周知や知名度の向上を図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

- ・他所の好事例のうち、茨城局土浦所、求職者担当者制実施について「みえる化」と担当職員の資質向上を参考にし、担当職員はマッチング対象管理表に新規支援対象者・支援状況等について記載し、統括職業指導官はマッチング対象管理表を元に毎月支援状況の確認を実施することにしました。その結果、各担当者は進捗状況を意識するなど対象者支援の向上を図ることができました。
- ・栃木労働局及び当局の県境に位置するハローワークで構成される両毛地域ハローワーク連絡会議に出席し、意見交換等を行い、障害者雇用対策などを協力して取り組むこととし、連携を図ることができました。
- ・障害者雇用率達成に向けた取り組みは、事業所ごとの状況に合わせた支援が必要となりますが、法律を遵守させるというハローワーク職員の意識づけも重要な要素となります。

(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

- ・求職者担当者制の拡充、オンラインを活用したサービスの拡充を図ります。
特に求職者担当者制については、各担当者が目的を理解し、目標を定め相談支援サービスの強化に繋がることが実感できるよう統括官が定期的に相談・助言の機会を設け、当該担当者の能力向上を図ります。
また、オンラインを活用したサービスについては、オンラインセミナーの開催やオンライン相談の実施を図ります。
- ・求人充足支援の拡充、人材不足分野の一層の支援を進めていきます。
特に求人充足支援については、求職者の希望条件、職種別賃金情報等の情報を求人者に提示し、求人票の記載内容のきめ細かな助言等を行っていきます。
また、人材不足分野の支援については、合同説明会やセミナー等を開催し、求職者がイメージを深めることにより応募の機会を増加させ就職に結び付けていきます。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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 結びつけた 河期の不安 の就労者・ 無業者の 件数	生活保護等 受給者の 就職率	障害者の 就職件数
令和5年度目標	1,782	1,587	502	90.0%	90.0%	137	64.6%	126
令和5年度実績	1,597	1,369	566	72.3%	95.8%	193	74.1%	143
目標達成率	89%	86%	112%			140%	114%	113%

※ 「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。

ハローワーク伊勢崎 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

・雇用情勢において、有効求人倍率は増加傾向で推移し、就職への難易度は一時期よりも人材不足の影響もあり緩和してまいりました。しかし、そのような状況下においても、若年者や就職氷河期世代を始め、子育て中（又は子育て後）の女性等、高齢者、障害者といった各求職者層においては、必ずしも就職環境が改善したとも言えず、引き続き就職を希望する方々への支援については、特に重点的に取り組む必要性を認識しています。

・特にハローワークの窓口を積極的に利用する求職者に対しては、「能動的なマッチング」、「求職者担当者制」、「ミニ就職面接会」、「企業説明会」、「応募書類の添削や模擬面接」などの各種支援策を講じることで、利用する求職者の課題を解決しながら、適格紹介を実施し、かつ早期再就職を実現するために業務を推進してまいりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員の資質向上と育成を図るため、所長に職員が同行することにより「雇用管理指導」や「各種就職面接会」への対応などOJTによる知識や技術を習得をさせ、適宜、部門職員間のノウハウの共有等を図られるよう取り組みました。

また、労働局主催の各種研修に積極的に参加させ、職員としての資質の向上を図りました。

（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

当所内の組織構成においては、「求人部門」と「職業相談部門」のそれぞれが業務を分担して行っていますが、各部門で把握している求人票と求職票以外の有用な各種情報を共有することで、マッチングの精度を一層高めることがサービス改善への最優先課題として捉えています。

そこで、今年度は当所で運営する「職相・求人一体化推進会議（求人充足会議）」の中で、求人と職業相談の各部門の代表者が意見や情報を交換し、求人者と求職者のニーズや態様を客観的に把握するツールを作成することができ、今後は当該ツールを有効活用することでマッチングの精度を高めていくことを目指しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

求人数は増加傾向にあるものの、求職者数は減少傾向で推移していることから、如何にして求人充足サービスの向上を図るかが課題となっている昨今では、より多くの求職者にハローワークの窓口を利用していただくことで、ハローワークの就職支援を活用していただきたいと考えています。

そこで、求職者に対しては、ハローワークの各種支援サービスメニューである「各種就職支援セミナー」、「応募書類等の添削」、「模擬面接」、「ミニ就職面接会」などを広く周知するとともに、内容の充実を図り、実施回数を拡大して取り組んできました。

(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

・求人充足サービスの向上を図り、人材不足分野も含めて充足支援を積極的に推進していきます。また、求職者支援サービスの向上を図り、求職者担当者制によるきめ細やかな支援を実施するとともに、求職者の抱える課題を解決しながら支援を進める課題解決支援サービスに引き続き取り組みます。

・職員の資質の向上をより一層図るため、関係機関である労働基準監督署の「労働基準法研修」、伊勢崎市役所からの出前講座（障害者の福祉制度・福祉医療制度・ゲートキーパー養成講座）等の各種研修を実施していきます。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	若者ハロー 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
令和5年度目標	2,215	2,457	1,004	90.0%	90.0%	419	173	65.0%
令和5年度実績	1,894	2,051	1,075	75.0%	92.0%	292	162	85.3%
目標達成率	85%	83%	107%			69%	93%	131%

※ 「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。

ハローワーク太田 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

ア ハローワーク利用促進のために、管内のFMラジオ出演、私鉄駅構内サイネージ、商業施設へのポスター掲示等により各種就職支援の周知・広報を幅広く行いました。

イ 求人者支援としては、求人充足会議の充実を図るとともに積極的に事業所訪問を実施し、求人担当者と職業相談担当者との情報共有をより密にし、求人充足に取り組みました。

ウ 求職者支援としては、専門相談員による各種就職支援セミナーを毎月8回程度実施しました。また求職者担当制による模擬面接、応募書類添削職業適性検査実施についても精力的に取り組みました。特に雇用保険受給者に対しては早期再就職意向アンケートを実施し、早期再就職支援ナビゲーターにより電話やマイページメッセージ機能を利用して早期再就職支援プログラム利用を提案しました。更に「一般」「シニア」「外国人」「障害者」「マザーズ」と求職者の特性に応じ各担当ナビゲーター・アドバイザーに振り分け、専門的な支援を行いました。

エ 人手不足分野に係る取り組みとして、求職者と人材を必要とする事業主とのマッチングを図るためのイベントを5回実施しました。イベントは気軽に参加できるよう工夫するとともに広く周知を図ったため、多くの求職者が参加し、人手不足分野についての仕事理解を深め、就職に繋げることができました。（保育園・幼稚園・こども園就職相談会、介護施設ツアー型面接会、介護就職相談会、運輸業就職相談会、心機一転JOBチェンジ）

オ 就職氷河期世代に係る取り組みとして、氷河期世代向けに事業所見学を3回実施しました。また「キャリアチャレンジ！面接もできる合同企業説明会」（参加企業24社、参加求職者105人、総面接数213件、採用17件）と大規模イベントも実施しました。当イベントにおいては就職支援セミナー、職業適性検査の実施に加え、オリジナルトートバッグを作成し配布することにより太田所及びオリジナルキャラクターの周知も図りました。

カ マザーズコーナーに係る取り組みとして、「おおた子育て支援就職面接会」を太田市、太田商工会議所との共催により実施しました。その他「マザーズお仕事探し応援WEEK」とし、1週間通してミニ面接会とオンラインセミナーを同時に開催しました。また所内の他部門とコラボしたイベントとして「マザーズ・シニア就職面接会INおおた」（生涯現役支援窓口とのコラボ）を大型商業施設イオンモール太田にて実施しました。面接会と同時に、午前中は社会保険労務士を講師とし扶養制度をメインとした「働き方セミナー」を実施、午後はシニア層向けに年金相談窓口を設置しました。更に「介護保育相談会」（人材確保担当とコラボ）も行いました。このように多数のイベントを開催したことにより、マザーズ層の就業意識を高め、多くの就職へ繋ぐことができました。

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様々な研修を実施しました。当所は事業主、求職者とも外国人が多いことから、群馬県警本部より講師を招き不法就労防止研修を実施し、更に外国人サポート室職員を講師とし、簡単な挨拶や雇用保険関係の単語を学びコミュニケーションを深めることを目的とした語学研修も併せて実施しました。その他にも太田警察署から講師を招き、安全確保対策研修を実施しました。また労働局が主催する研修も積極的に参加させ、職員の資質向上に務めました。

(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

令和4年度の求人者マイページ利用率は44.4%、求職者マイページ利用率は25.9%と県内の他のハローワークと比較して低調であったため、令和5年度においてはマイページの利用率向上を図りました。

(求人者マイページ)

求人者マイページについては丁寧に説明・理解を求めたことにより、令和5年度の求人者マイページ利用率は97.6%と大幅に増加しました。紙ベースによる提出を希望する事業所も少なからずありますが、求人者が窓口に来所した際は、求人者マイページ操作ガイドブックをもとに、丁寧に説明・理解を求めました。なお、電話等によりマイページでの対応が難しい場合は、事業所を訪問し、マイページからの提出についての説明を丹念に行いました。

(求職者マイページ)

所内にプロジェクトチームを作り、チームメンバーが中心となりアイデアを出し合い、所独自の「利用勧奨リーフレット」と開設者向け「簡単操作ガイド」を作成しました。更に、マイページ勧奨を目的とした掲示物とデジタルサイネージ用のオリジナル動画も併せて作成し周知を図りました。その他にも求職申込書を改善し、求職者マイページを開設してもらいやすい仕様に変更したり、相談員向け所内セミナーや求職者向けの「マイページ活用セミナー」を創設することにより、令和5年度の求職者マイページ利用率は44.2%と大幅に改善しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

太田市との雇用対策協定に基づき、女性や若者に対する支援は市役所内に設置した「お仕事相談パークおおた」を中心に行い、外国人に対する支援は外国人出張行政相談コーナーを中心に行いました。令和4年度に引き続き自治体との協力体制を堅持し、雇用対策を推進することができました。また太田市に加え、太田商工会議所とも連携を図り、就職面接会や合同企業説明会などの各種取り組みも実施す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

① ハローワークの利用促進

新規求職者数、新規求人数ともに減少している点を踏まえ、ハローワークを利用しない在職者を含めた潜在求職者等への周知を図って行きたいと考えます。商業施設等でのイベント開催を増やしたり、引き続き管内のFMラジオ出演、私鉄駅構内サイネージ、商業施設へのポスター掲示等ハローワークの周知・広報を行います。

② 人手不足分野への更なる強化

令和5年度に人手不足分野のイベントを5回開催しましたが、企業側のニーズをよりの確に把握するために、人手不足分野の企業を対象としたアンケート調査を実施し、その結果を踏まえた効果的な支援を行います。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	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	障害者の 就職件数
令和5年度目標	2,754	2,454	787	90.0%	90.0%	458	95.1%	186
令和5年度実績	2,364	2,185	860	82.2%	95.8%	540	95.4%	199
目標達成率	85%	89%	109%			117%	100%	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。

ハローワーク館林 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

当所では、就職支援及び求人充足支援強化のため、職員の求人・求職のマッチング能力を高め、求人票以上の情報を収集して発信したり、企業説明会や面接会などの取組を行いました。

- ・事業所訪問の実施：34社に職員延べ47人訪問
- ・企業PRシートの作成：令和5年度までの合計95社
- ・求人説明会・面接会：79回実施し、求職者延べ332人参加（うちツアー型3回実施し、求職者延べ12人参加）
- ・障害者企業見学会・面接会・説明会：8回実施し、求職者延べ41人参加
- ・子育て支援合同面接会：8社参加、求職者22人参加し、6人就職
- ・子育て支援ツアー型会社見学会：3回実施、9人参加し、6人就職

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業相談部門職員の専門性を向上させるため、キャリアインサイトの活用研修や、事業所訪問基礎研修を実施しました。
- ・専門知識向上のため、障害者雇用業務、外国人不法就労防止研修を実施しました。
- ・幅広い知識を身につけるため、年金事務所職員を招聘して、社会保険制度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

コロナ禍の収束により経済活動が活性化し、事業所の人手不足感が高まっている中、ハローワークの利用促進を図るため、以下のサービス及び業務改善を行いました。

- ・セミナーの内容を見直し、jobtagを活用したセミナーやアンガーマネジメントセミナーを取り入れました。
- ・希望によりオンライン相談での対応ができるよう、職員研修を行うなどして、オンライン相談の実施方法等の理解を深めました。
- ・求人誌のペーパーレス化を図り、Webを利用して、最新求人情報をワンクリックで職種別・地域別検索を同時にできる「かんたん求人検索」（検索の入り口ボタン）を作成し、管轄内の求人がまんべんなく、簡単に検索できるようになり、アクセスが少ない求人を減らし、より多くの求人から職業選択ができるサービスを提供しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

少子化による若年労働者の減少や労働者の高齢化などにより、労働力不足が進んでいく状況にあり、今後は外国人材や高齢者の活用が重要な人材確保対策の一つと考えられます。

当所では、外国人求職者が多く来所するものの、日本語能力に課題を抱える外国人が多く、ハローワークの紹介ではなく派遣事業所へ自己就職するケースが多く見られます。しかしながら、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ため、JICE（一般財団法人日本国際協力センター）の研修を受講して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も必要であること、更には、事業所の外国人雇用に対する理解や知識の習得も必要であり、マッチングを促進させるためのセミナーなどが起点になっていくと考えます。

また、若手人材を求める事業所が多くあるものの、求職者の年齢比率は高年層が高い状況であることからミスマッチ状態にあります。人手不足解消には、求人事業所に対し、シニア層を含めた幅広い人材の活用を促していくことが重要となっています。

(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

- ・就職件数、充足件数の目標達成率が低調であったことを踏まえ、就職支援及び求人充足支援サービスの充実を図るため、職員による事業所訪問等を積極的に行って事業所情報を収集し、求職者に提供するなど、マッチングの精度を高めて職員の資質向上に努め、また就職面接会、ツアー型求人説明会など就職・求人充足に向けた取組を積極的に行います。

- ・ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化が進む中、求人者及び求職者マイページの登録を促進し、登録者へのオンラインでの各種情報やサービスの提供など、効果的な支援を検討していきます。また、オンラインを活用したセミナーなどの就職支援サービスを推進します。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	1,595	1,655	691	90.0%	90.0%	94	64.6%	125
令和5年度実績	1,308	1,432	750	77.5%	97.9%	80	70.0%	142
目標達成率	82%	86%	108%			85%	108%	113%

※ 「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。

ハローワーク沼田 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

当所では、就職件数の目標達成を最重要と考え、就職件数の向上に直結する求人相談会を積極的に開催しました。対象事業所の選定は、特に新規出店などにより求人が見込まれる情報を得た後に、事業主に求人票の提出を依頼することにより開催を提案してきました。

これにより、事業所は求人募集期間中に外部会場を確保する必要がなくなりコストダウンなどのメリットがあり、求職者は知名度が高く比較的賃金も高い事業所と面接ができ、採用につながりやすいなどのメリットがありました。実績としては、開催回数41回、参加求職者132人、紹介件数74件、就職件数38件（紹介成功率51.4%）となりました。

また、障害者雇用率未達成事業所に対して、新たな試みとして所長自らが障害のある求職者や支援者を同行したトップセールスマッチングに取り組みました。当該取組では、沼田市との雇用対策協定に基づき、国の助成措置に上乗せとなる沼田市独自の奨励金の活用なども併せて説明しました。実績としては、訪問事業所数12社、参加求職者13人（延べ18人）、就職件数7件で未達成事業所11社中4社が雇用率達成となりました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

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、労働基準監督署職員を講師に迎え「労働基準関連法研修会」を開催し全職員が受講し、さらに、50人規模の事業所が倒産し賃金未払情報を把握したことから、同署と情報共有し「未払賃金の立替払制度のご案内」に基づく研修を職員が受講し、資質の向上に取り組みました。

（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前年度は職業相談における課題解決サービスに基づき、所独自の各種就職支援セミナーを充実させてきたところですが、今年度は”より就職件数の向上に向けた取組”を目的に当該セミナーを約4割削減し、求人充足支援サービスの改善を図り、求人相談会の開催を大幅に増加（前年度10回→今年度41回）させました。

なお、当該相談会の開催にあたっては、求人者の協力により新聞折り込みチラシに当所を会場とした旨の表記をしたことから、新規求職者を獲得することにも成功しました。

②求人者マイページの利用率を8割以上とするため、所内に「求人者マイページの開設をお願いします」と開設を促進するチラシを掲示し、利用率の向上のために取り組み、4ヶ月間ではありますが8割を超えることができました。今後は常時8割以上となるようさらなる改善を図っていきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規出店が落ち着いたため、今後は人材不足分野を中心に求人相談会を開催していきます。
 なお、開催方法は従前どおり事業所単位とし、人材不足分野の職種だけでなく事務や営業などの職種も幅広く対象とするなど、求職者にとっても参加しやすい方法を検討していきます。

(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小規模所であるため、不測の事態が発生した際は業務運営に支障を来してしまう状況にあることから、部門の垣根を越えた応援態勢を構築していくことが重要と考えます。
 そのため、経験の少ない職員等に対しては、従前からOJT中心の研修を行いつつ育成しているところですが、今後は労働局主催の研修会等へ積極的に参加させ、資質の向上を図っていきます。
 また、必要に応じ、上司と部下の1on1ミーティングなども積極的に実施し、職員の自信の醸成と育成に努めていきます。

②求人者及び求職者マイページの利用率の向上を図るため、これらを積極的に利用してもらえるよう窓口での丁寧な説明やマイページ開設に関するメリット等についても確実に案内し、利用率の向上に努めていきます。

2. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	1,180	1,052	200	90.0%	95.0%	160	90
令和5年度実績	1,056	893	231	88.5%	94.7%	176	94
目標達成率	89%	84%	115%			110%	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。

ハローワーク群馬富岡 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

当所では、主要3指標に対する取り組みとして、就職件数、求人充足件数の目標達成のため、求職者担当者制の更なる推進、事業所PR会を実施いたしました。また、雇用保険受給者の早期再就職については、雇用保険説明会や初回講習、認定日相談等あらゆる機会を通じて、「再就職手当試算表」等を活用し、早期再就職のメリット等を示し、意欲喚起に努めて参りました。

しかしながら、受け皿となる求人件数は、ほぼ例年並みを確保できましたが、求職者数の減少が影響し、就職件数、充足件数の目標達成には至りませんでした。しかしながら、求職者を確実に就職に結びつけるため、適格紹介に努めたことにより、紹介成功率は、常時40%を超えることができました。

求職者数の減少についての要因の一つに、「ハローワークを知らない」という意見もあることを踏まえて、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、小学生向けカードソート方式の体験学習を管内自治体と連携して実施いたしました。（連携自治体等：富岡市、富岡市教育委員会、甘楽町、甘楽町教育委員会。南牧村、南牧村教育委員会。実施回数6回：中学校1校、小学校5校）

なお、本取り組みの主な対象者は小学生並びに学校関係者ですが、ハローワークの認知度向上の観点から、短期的な効果も期待し、保護者と体験した小学生の会話から、保護者の意見や感想を求めるとともに、ハローワークの支援メニューの周知も行いました。

本取り組みの主体である小学生の動向が、直ちにハローワークの業務指数等に影響するものではありませんが、中長期的な効果を期待するという観点では、これまでにない取り組みと認識しており、学校等からも高い評価を得ています。学校等から引き続き実施して欲しいとの要請もあることから、引き続き推進して参ります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

労働局主催の事業所訪問・指導・マナー研修の受講や、所長が講師となり、個人情報保護に関することやハラスメント防止、コンプライアンス等に係る研修を全ての職員に対して実施するとともに、eラーニングによるオンライン研修の受講を推奨し、職員の資質向上に努めました。

また、当所は小規模所であることから、各職員が主体的に担当する業務以外にも、日常的に、他の職員が担当する業務の補助的役割や、全員が横断的に取り組む業務もあり、対応が多岐に及ぶことから、随時業間研修を実施しており、各職員の能力の向上と所全体の機能強化に努めています。

（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

前年度においては、コロナ禍の影響から、感染予防策等、可能な限りの対策を講じて事業所PR会を設定いたしましたが、思いのほか利用事業所の理解が得られず、当初の計画を達成することができませんでした。

これを踏まえ、コロナの終息宣言後においても、必要と思われる対策を講じたうえで、事業所への呼びかけや、求職者への呼びかけを積極的に行ったところ、事業者からも企業PRの場として高い評価をいただきました。また、一方で、求職者からも、求人情報だけではわからない情報が収集できたり、未経験職種への興味喚起の視点からも、高い評価をいただきました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・新規求職者、有効求職者に占める、65歳以上の高齢者の占める割合が高く、早期再就職を含めた、再就職に向けた支援の方向性の検討が必要と考えます。

・医療・介護等福祉系求人が占める割合が、有効求人のうち、6割強を占めており、「求人充足」のみならず「人材不足分野」対策としても、一定の方針を定める必要性を感じています。

・職業訓練受講者の再就職支援については、訓練実施地が遠方であることや、受講あつせんという観点からも、あつせん時においても、終了後の就職先の目途を示せるような状況を確保しておくことは必要と思います。

・障害者対策としては、法定雇用率の達成等における対応として専用求人の確保や、関係機関との連携を図り、セミナーや事業所説明会、就職面接会等を開催し、直接就職に結びつくことが期待できる取り組みに加え、離職や転職に至らないように定着支援にも注力が必要と考えます。

(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

前述のとおり、高年齢者の再就職支援と医療・介護等の福祉系求人に関する対応は急務であり、高齢求職者については、再就職を希望する者のニーズを踏まえ対応するものとします。一方で、その他の年代の求職者における再就職支援についても、再就職におけるニーズを的確に把握し、積極的に支援することで早期再就職を実現できるよう事業を進めて参ります。

医療・介護等福祉系求人については、求職者の動向を見ると、同業種への就職意欲は決して高くありませんので、例えば、介護系業務に若干でも興味を示す者には、積極的に声かけを行い、企業PR会や職業訓練説明会等を通じて、未経験業種への興味喚起を図りたいと思います。

また、介護系訓練受講者については、受講終了後の就職先を確保しておくことは、訓練受講のモチベーションにも繋がることから、求人事業所に対して、事業所見学や、優先的に面接を受け付ける体制づくりや、実習先としての受入れ協力などを依頼すべく、事業所訪問を行い、関係構築に努めます。

「ハロまるカード」を使用した職業ガイダンスについては、引き続き実施して参ります。また、人手不足分野等の求人充足支援が喫緊の課題となっていますので、事業所訪問による求人票以上の情報収集や事業所の魅力発信等に積極的に取り組んで参ります。

2. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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業者・無業者の件数	公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
令和5年度目標	811	735	199	90.0%	90.0%	67	23
令和5年度実績	716	616	232	69.1%	91.8%	65	29
目標達成率	88%	83%	116%			97%	126%

※ 「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。

ハローワーク藤岡 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

当所では、就職件数・充足件数の目標達成を最重要と考え、特に書類選考で不採用となり、面接に至らない求職者が多くなっていることから、応募書類添削指導を積極的に実施しました。その結果、延べ444人に実施し、就職率56.3%となり就職支援に効果的と分析しています。他に、求職者と求人者のマッチング機会を設けるため、企業説明会（PR会）や事業所見学会を19回開催し、参加者は51名となりました。参加者からは「直接求人者からお話を聞くことができ、応募をする際の参考になった」、「仕事内容について直接話しを聞いた質問ができ、疑問点が解消したことで、未経験だけれど自分でも働けそうと感じた」などのお声をいただいております。応募に繋がる有効な取り組みとなっています。

さらに、求職者の就職支援として仕事の選び方、応募書類作成、面接対策の3種類の再就職支援セミナーを36回実施し、参加者は282人、雇用保険受給の給付制限中の求職者に対し求人情報等の案内の送付を359件実施し、選考結果不採用者に対するフォローアップ支援としてマッチング求人送付等の支援を220件実施し、求職者の就職意欲の維持・喚起を促進し、積極的に就職活動を行い早期再就職に繋がるよう支援を行いました。

そのほか、事業所訪問を28回実施し、求人事業所の状況把握等を行い、相談窓口担当にフィードバックすることで、職業相談の際に求職者への求人の案内に活用しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談等において、労働関係法令の知識が必要であるため、藤岡労働基準監督署長を講師に招き「労働関係法研修」を開催し、職業相談部門の全職員が受講して資質の向上に取り組みました。

（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

・前年度からの課題として、新規求職者が減少傾向で推移していることから、ハローワークを利用していない求職者を積極的に利用に結びつけていく必要があると考え、ハローワークふじおか利用案内のリーフレットを新たに作成し、市民がサークル活動などを行っている藤岡市内3施設（地域づくりセンター藤岡、藤岡市総合学習センター、藤岡市みかぼみらい館）に配架し、ハローワークの支援サービス案内等を周知するとともに、来所の促進を行いました。

・前年度以前より、シニア層の求職者が増加傾向にあったことから、シニア層の求職者支援の充実を図ることを課題とし、新たにシニアセミナーを開催（令和5年度6回開催、参加者49名）し、シニア層への就職活動の意欲喚起・維持に繋がる支援を行いました。さらに、シニア向けマッチング支援としてシニア企業説明会&ミニ面接会を3月に実施し、事業所2社、求職者10名参加、6名の採用に結びつけました。

・求職者と求人者のマッチング支援のため、事業所PRシートを新たに作成し、事業所PRコーナーを設置して求人票だけでは分からない情報を掲示することで、来所求職者へ情報提供を積極的に行いました。また、ピックアップ求人コーナーも新たに設置し、労働条件が一般的に優良な求人の貼り出しを行い、来所求職者へ積極的に情報提供を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・障害者の就職件数は前年度実績を上回り、目標を達成しました。しかし、障害者雇用率未達成企業は令和5年6月1日時点で24社あり、今年度2社達成しましたが、引き続き22社が未達成のため、訪問による障害者雇用達成指導や障害者向けの企業説明会などを積極的に実施することとし、障害者雇用率未達成企業の解消を目指すこととします。
- ・管内求人は医療・福祉業の求人が多く、人材不足分野の就職件数が増加したことも今年度の就職件数、充足件数が前年度実績を上回った要因と思われるため、医療・福祉分野等の人材不足分野の就職・充足を向上させることを目指すこととします。

(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

- ・新規求職者が減少傾向で推移している状況から、ハローワークを利用していない求職者を積極的に利用に結びつけていくことが重要であるため、ハローワークの支援内容等の周知をさらに拡充し、来所を促す取り組みを実施することとします。
- ・紹介件数、就職件数及び充足件数増加を図るため、事業所訪問による求人開拓や求人条件緩和指導の実施回数を増加するとともに内容も拡充し、求人票の内容の充実を図ることとします。
- ・企業PR会、事業所見学会等は求職者と求人者のマッチングに有効であることから、実施の拡充を図るとともに、引き続き利用の多いシニア層の求職者向けのセミナー及びミニ面接会を実施します。
- ・障害者雇用率未達成事業所の解消のため、事業所訪問による障害者雇用指導や障害者向けミニ説明会等の実施回数を増加します。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	公的職業訓練修了3か月後の就職件数
令和5年度目標	897	853	271	90.0%	90.0%	186	58
令和5年度実績	897	811	318	65.1%	93.4%	165	69
目標達成率	100%	95%	117%			88%	118%

※ 「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。

ハローワーク渋川 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

新型コロナウイルスが5類に分類されたことから、動きのある活動を念頭に取り組みました。

・ハローワークの利用促進を目的として、公式LINEフォロワー数を増やすため、毎週発行しているフレッシュ求人情報誌に当所LINEチラシを添付しました。また、投稿内容も簡潔明瞭を意識し、登録者が読みやすいよう心掛けました。登録者を増やすため、初回利用者はもちろんのこと説明会でも丁寧に説明しました。

・求人者サービス及び求職者サービスの促進のため、コロナ5類への移行を契機に、企業説明会&ミニ面接会の開催を増やしました。

・求職者マイページ、求人者マイページを開設した場合のメリットについて広く周知を行い、開設促進を図りました。中之条出張所においては専用リーフレットを作成して雇用保険説明会や求人説明会において説明を行いました。

・令和3年度から始めた障害者雇用促進事業主セミナーを5年度も開催しました。雇用率未達成事業主を対象に、基本事項から、実際に雇用している事業主の様子など事例も説明し、理解を深めました。障害者トータルサポーターや障害者職業センターとも連携し、事業主指導を行い、障害者雇用の促進に努めました。

・事業所見学会を実施し、1回の参加者人数を8人程度にしぼり、面接の前に職場見学を行い希望に応じて面接に臨む方式としました。

・新規に出店するスーパーの求人確保のため、開店半年前より本社の求人担当者に打診し結果として50人分の求人の確保ができ、20人以上の充足となりました。

・福祉系面接会を県社会福祉協議会と共催し、15社の参加を得て人材確保事業所への就職促進を図りました。

・ハローワークと教育委員会（学校）との連携で、小学生・中学生を対象に出前授業（体験学習）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み

・労働基準法関連研修、出前授業と合わせての職業カードソート技法を勉強しました。

(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

- ・求人者マイページの利用率向上のため、求人支援員が求人開拓を行うことはもちろんのこと、パソコン操作についての訪問指導を行うことにより高い利用率を確保できました。
- ・就職支援ナビゲーターによる地域のニーズを踏まえたオリジナルセミナーを令和3年度から実施していますが、5年度は内容を充実させるとともに定員は4名から6名に増やしました。中之条所においては、相談部門全員による5種類のセミナーを毎月実施しています。
- ・高校生向け企業ガイダンスについては、令和元年度を最後に中止していましたが、5年度は再開し、高卒求人を申し込んでいる企業のPRシートを作成するなど、市町村や関係機関と連携の上、44社の事業所に参集していただき実施しました。
- ・求人情報の掲示コーナーを見やすい場所に設置し、フルタイム、パートタイム、60歳以上の高齢者、企業に分類して掲示しました。また、目立つよう特記事項等のコメントを求人情報に記載しました。
- ・求人者向けの支援メニューを作成し、商工会や求人事業主あて説明（電話・訪問等）し、ハローワークの利用促進や求人の確保に努めました。
- ・企業PR会の開催場所を今までのクローズスペースだけでなく、オープンスペースの利用も可とし、開催前1週間から自由に使用できるようにしました。このことにより当該スペースに予めPR用リーフレット等を設置するなど企業PRに貢献できました。
- ・ハローワークインターネットサービスの「イベント情報検索」欄に、所内で毎月開催している求職者向けセミナーの登録を行ない、その結果管外からの参加申込者が増加しました。
- ・職業訓練のあっせんについて、所独自の職業訓練修了者アンケートを作成し、パンフレットスタンドに公開することにより、受講を検討している方へ周知し、受講の勧奨を行いました。
- ・子育て面接会について、開催時期の再考や説明会を組み入れるなど参加しやものにしたことにより、前年度の2倍の参加者となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・少子化等により求職者が減少傾向で推移していますが、基本事項を徹底し業務運営を推進していきます。
- ・渋川所管内の求人倍率は1倍に満たない状況となっていますが、コロナ前と比較すると求人が減少傾向で推移していますので、各業種の事業所に声掛けして求人増加を図りたいと考えています。

(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

- ・早期再就職を希望する緊要度の高い求職者に対し、担当者制による個別支援を実施し、応募書類の作成指導・添削、模擬面接についての支援を広く周知し一層の就職率アップにつなげます。
- ・求人充足会議の実施とさらなる事業所（求人）担当者制を徹底することにより充足率のアップを図ります。
- ・引き続き求職者マイページ、求人者マイページを開設した利用者への情報発信を定期的に行います。
- ・地方自治体との連携を強化し、子育て面接会、障害者雇用促進セミナーを共催で開催します。なお、実施内容については再考し、より良いものとします。
- ・障害者雇用率が未達成事業所に対しては、関係機関と連携し障害者雇用がスムーズに進むよう適宜指導・助言していきます。
- ・オンラインによる求人者マイページの普及により、事業所と対面により接する機会が少なくなりつつありますので、積極的に事業所訪問を実施し生の情報を収集していきます。

2. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	公的職業訓練修了3か月後の就職件数
令和5年度目標	2,175	1,726	431	90.0%	90.0%	246	64.6%	90
令和5年度実績	1,829	1,493	482	82.4%	99.3%	289	68.6%	111
目標達成率	84%	86%	111%			117%	106%	123%

※ 「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。