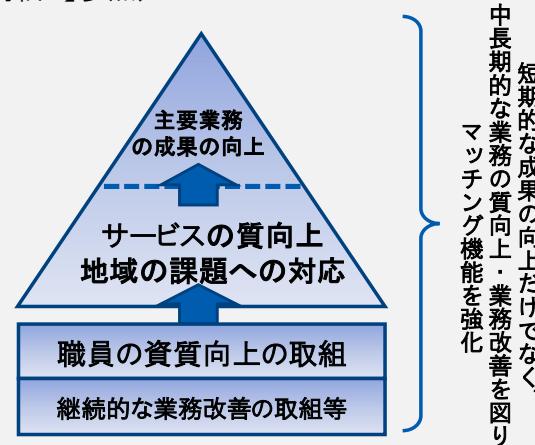


1. ハローワーク総合評価について

- 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项目を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
【別紙1】参照



(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（所重点项目）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】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6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)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆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
- 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
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

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歳以上の就職率
- 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、

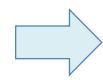
- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

- 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



○○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、 $100 \times 105\% = 105$ 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。

- 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6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	良好な成果
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	良好な成果
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6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労働支援機関と連携し、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6年9月には障害者就職面接・個別相談会を開催し、雇用促進を図りました（参加企業37社、参加者141人、面接数302件）。

また、障害者雇用率未達成企業に対しては、事業所訪問による指導等に加え、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回の大規模な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、高崎所と連携して「見て！聞いて！知って！前橋・高崎介護就職説明会」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、定期的に所内で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。

運輸業界団体（トラック協会、バス協会、タクシー協会）と共に開催した「Work Work（ワクワク）合同PR会」では、多くの子連れの家族に参加（合計444人）いただき、業界への関心を持ってもらうことができました。

オ 新卒・若者に対する取組

令和6年9月に、管内の私立高校において、各業種の事業所と連携して、高校1年生を対象とした職場体験会を開催しました。9分野の事業所に機材などを準備いただき、1年生9クラスの生徒に3分野ずつガイダンスと機材を用いた職業体験を受けて貰うことで、若年層のキャリア教育を図ると共に、将来の管内事業所を中心とした群馬県内における人材確保に向けた取り組みとしました。

カ 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対しては、イベントや支援メニューの案内や求人情報の提供を、年間を通して実施しました。また、所内に名刺サイズの「企業PRカード」の配付コーナーを設置し、企業のHPにアクセスしやすくするなど、企業PRに努めました。

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、所内研修として求人受理・充足支援等研修、オンラインHW紹介等の活用に係る研修を実施しました。課題解決サービスの向上を図るために、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遇及び個人情報保護等に関する研修も開催するとともに、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 支援メニュー等の広報を強化するため、中堅・若手職員による「業務改善委員会」を立ち上げ、当所のホームページ等の見直しを行いました。利用者が見やすいように所のホームページの刷新とともに、かんたん求人検索の機能をホームページやLINEのリッチメニューに導入するなど、利便性の向上を図りました。
- ② 人材確保分野の取り組みに関しては、従来行っていたイベントを近隣の所や業界団体と連携した開催方法に変更するなど、より効果的なものとなるよう見直しを行いました。
- ③ 迅速な情報提供が行えるよう求職者マイページの利用勧奨を積極的に行ったほか、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、学卒者、若年者、子育て中の者、長期療養者及び障害者など利用ニーズ・親和性が高い方に対し、オンライン相談の利用を働きかけました。

(3) その他の業務運営についての分析等

社会人採用職員が増加したことを鑑み、今後のキャリアパス・キャリア形成支援の観点から、担当業務外の業務についても積極的に参加・従事させるよう取り組みました。具体的には学卒・若年層の就職面接会等に運営スタッフとして参加させることで若年層の職業意識醸成の必要性や障害者の就職におけるチーム支援の重要性を体験させたり、障害者雇用に係る事業所指導に同行させて事業所担当者との接し方を学ぶことができるようにしました。

(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

- ① 求職者が減少し、紹介件数も減少しているため、積極的なマッチングを行い、マイページを活用した迅速な情報提供を行うとともに、求職者の抱える課題解決支援サービスの推進を強化し、個別支援に取り組みます。
- ② 「求人者支援に係るフォローアップ支援要領」により実施してきた充足会議等について、求人票評価基準の活用や、紹介部門からの意見・要望等を積極的に取り入れ、より実効性のあるものとなるよう見直しを行い、支援に取り組みます。
- ③ 職業相談・求人部門職員による事業所訪問については、訪問計画を立てて積極的に実施することで、求人条件緩和や企業情報の収集、信頼関係の構築など、マイページにより弱くなってしまっていた部分の強化を図るとともに、同訪問を通じて、職員の専門性向上に取り組みます。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足 分野の就職件数	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 点対象 者の就 職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率
令和6年度目標	3,606	3,697	33.9%	90.0%	95.0%	960	987	95.9%	83.4%
令和6年度実績	3,189	3,427	33.4%	97.1%	96.1%	935	1,576	99.6%	86.0%
目標達成率	88%	92%	98%			97%	159%	103%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク高崎 就職支援業務報告（令和6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

- ・12月中旬に障害者就職面接会を高崎市保健センターで開催しました。障害者雇用の不足がある事業所を中心に事業所訪問また郵送での案内を実施し、障害者就業・生活支援センターや群馬障害者職業センター等の関係機関から事業所への周知、人材開発支援助成金の周知で以前訪問した事業所へ案内を行った結果、21事業所を募ることができました。また、求職登録済みの求職者へ面接会案内のリーフレット及び参加事業所の求人一覧を郵送した他、高崎所管内の関係機関や近隣安定所へ案内を郵送した結果、99名の求職者を募ることができました。
- ・マザーズコーナー窓口の利用の促進を図るため、今年度の新たな取組として、外部イベントや周辺施設へ出張し、広報活動を行いました。令和6年8月3日に所管内にある高崎商科大学が開催する夏休みイベントにブースを出展し、イベントに参加する子供の保護者に対し展示やリーフレットの配布を行うことにより、マザーズコーナーの周知を行いました。その結果、大人50名、子供62名のブースの来場がありました。来場者の中には説明を聞いてマザーズコーナーに興味を示す者もおり、来所誘導に繋がったケースもありました。
- ・マザーズコーナーを利用する求職者向けに面接会を開催しました。4月から保育園に通い始める子どもを持つ求職者は6月までに就職先を決めて就労証明書を市役所に提出できないと退園になることに着目して、5月の中旬から下旬までの連続する3日間を「面接会Week」と銘打って、所内で開催しました。また、子供の入園、入学、進級等のライフステージの変化に合わせて働くことを具体的に考え始める求職者が増える時期に着目して、子育て中の求職者が仕事と家庭との両立できる事業所との合同企業説明会を2月上旬に高崎市保健センターで開催しました。
- ・60歳以上の求職者を対象に、特に65歳から70歳位までの再就職を希望する高年齢者と高齢者雇用に積極的に取り組んでいる事業所とのマッチングを図り、高年齢求職者の再就職に向けた支援として、10月下旬に企業説明会を所内で開催しました。
- ・支援員2名を中心とした、積極的な事業所訪問を実施。訪問時に事業所画像の取得や担当者への聞き取り、従業員へインタビューを行い、事業所訪問レポート作成し、所内掲示のほか、職業相談部門へ回覧しマッチングに活用。今年度よりデータを共有ファイルへ保存し、求人コメントに保存先を記載し、相談時に求職者へすぐに情報提供できるようにしました。
- ・求人者マイページの利用率について、令和5年度までは目標未達であったため、利用率の高い他所に訪問し、意見交換を行いました。他所の取組を参考に、マイページを利用していない事業所をリストアップし、令和6年8月1日よりマイページからの求人提出を原則とする案内を送付し、支援員の訪問による実演、窓口や電話での丁寧な説明による利用勧奨を行いました。
- ・小中学生向けのハローマル「お仕事カード」体験学習について、令和5年度までは実施できませんでしたが、個別に小学校に働きかけを行い、市内小学校の校長会で説明する機会を得て、希望のあった14校で実施しました。
- ・所内プロジェクトチームにより、所内の全体の案内表示の変更、エントランス付近の見直し、事業所案内等の表示変更及び統一したデザイン変更、各部門を色別での表示（例えば適用係はオレンジ）、各部門の高崎所のHPの表示内容の変更、LINE表示の変更、月のイベント情報の案内表示と案内時期の見直しを実施しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・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、「オンライン職業相談ツールの活用方法」について研修を行い、事業所担当職員に対しては、求人受理や求人申込にかかる各確認事項、新規学校卒業者に対する業務、各種助成金について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、部門を超えた非常勤職員を対象に、各部門長が講師となり、研修テーマに加え各部門ごとの業務説明と双方向性による意見交換を行い、非常勤職員同士の交流とチームワークの醸成、各部門の連携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

- ・業務の平準化と、混雑状況緩和のため、窓口業務の応援態勢を確立し、来所者の待ち時間軽減に努めました。
- ・雇用保険受給者に対し、ハローワーク高崎で実施しているセミナーや企業PR会のリーフレットを雇用保険説明会時に配布することで、ハローワークで行っているサービスの周知や利用促進、就職意欲向上を図りました。
- ・積極的に事業所訪問を行い、求人開拓と事業所に関する情報収集を行い、集めた情報より事業所PRシートを作成し、求人とともに所内に掲示することで、早期の求人充足など求人者サービスを強化しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・地方自治体との雇用対策協定により、3つの事業及び業務において、地方公共団体と連携を図って取り組んでいます。まず、生活保護受給者等就労自立促進事業において、高崎市役所社会福祉課より支援要請を受けた求職者をたかさき就労支援コーナーが支援すると共に、毎月1回「支援調整会議」を開催して、支援対象者の生活支援と就労支援との両方を支援しています。そして、マザーズハローワーク事業において、高崎市役所こども家庭課が運営、管理している「子育てなんでもセンター」というワンストップサービスを行っている施設の就労相談コーナーに、毎週水曜日に就労支援ナビゲーターが出張相談を行っており、毎月1回「子育てなんでも会議」を開催して、子育てを行っている利用者の生活支援と就労支援を一体的に行ってています。さらに、障害者職業紹介関係業務においては、障害者が自立した日常生活や社会生活を営めるようワンストップで相談できる施設として、高崎市役所社会福祉課が運営、管理している「高崎市障害者支援SOSセンター ばる～ん」へ、障害者担当職員が第2、第4水曜日の午後に出張相談を行っていることで、利用する障害者の生活支援と就労支援との両方の支援を行っています。

(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

- ・未充足更新求人が増加する中で、充足促進及び求人者サービスの一環として事業所見学会を実施しています。求職者には事業所見学会を行うことで企業をより深く知り、職業相談窓口の利用満足度の向上や、企業イメージ（業務内容）の相違によるミスマッチの予防等を目的としました。特に人材不足分野の事業所から希望が多いため、次年度において、月2回を目処に継続して実施します。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーター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歳以上の就職率
令和6年度目標	3,843	3,963	32.0%	90.0%	95.0%	1,003	1,385	95.9%	83.4%
令和6年度実績	3,390	3,515	35.8%	77.7%	87.7%	942	1,384	96.8%	83.4%
目標達成率	88%	88%	111%			93%	99%	100%	100%

※「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク桐生 就職支援業務報告（令和6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。
- ・人材不足分野の就職支援の取り組みとしては、介護の仕事に興味を持つてもらえるよう待合室のサイネージで「介護の仕事と魅力」を音声付きで放映しました。また、イベントカレンダーを新たに作成し、窓口やLINE、求職者マイページ等あらゆる機会を通じて個別企業説明会、福祉医療合同説明会、介護業界説明会への参加を呼びかけ、福祉医療合同説明会の参加者は35名、介護業界説明会の参加者は36名と好評であり、介護業界への就職を促進することができました。その結果、就職件数の目標数418件は若干下回りましたが392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することにより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しました。その結果、就職率の目標68.1%以上を上回り71.4%の実績となりました。
- ・障害者の就職支援の取り組みとしては、事業所の雇用理解を深めるために計画的な雇用指導を年間で634回実施しました。また、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回実施しました。障害者就業・生活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143件を上回り155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。
- ・所長を講師として、文書取扱関係・ハローワーク評価等の研修を実施しました。
- ・統括職業指導官を講師として、オンライン相談・オンライン求職申込・ロールプレイ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ました。また、求職者担当者制の管理シートを個人ごとのものにしたことにより個々の進捗状況も把握しやすくなり、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訪問等を積極的に行い、関係を構築しながら求人開拓や職場環境等の情報を積極的に取り入れることとし、ツアーワーク見学会・説明会を実施しました。
- ・小学生が主体となる職業体験イベント（ミニ桐生）に参加し、職業意識のお手伝いをすることができました。また、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。関係機関と連携して障害特性等の理解促進を図り、職場実習受け入れから雇用へつながるよう継続した支援を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

- ・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. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数
令和6年度目標	1,615	1431	34.1%	90.0%	95.0%	418	68.1%	143
令和6年度実績	1,377	1143	37.0%	89.6%	80.0%	392	71.4%	155
目標達成率	85%	79%	108%			93%	104%	108%

※ 「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6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

- ・ハローワーク利用促進のために、商業施設への求人情報やリーフレット配架等により各種就職支援の周知・広報を幅広く行いました。
- ・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」や「会社説明会」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みました。
- ・わかもののハローワーク離れが懸念されるため、今年度新たに、所内において29歳以下を対象とした「わかもの会社説明会」を4回開催しました。延べ39人が参加され、会社説明会から面接へ繋がった方もあり就職件数は6件となりました。
- ・当管内は、県内で外国人居住者が最多であり、多様な人材による活躍・共生が課題となっていることから、伊勢崎市と連携し、事業所向けの「外国人雇用管理セミナー」を今年度初めて開催しました。

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、「雇用管理指導」や「各種就職面接会」への対応など、所長同行によるOJTで知識や技術を習得させると共に、部門職員間でノウハウの共有等が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

- ・実行ある求職者担当者とするため、職業相談部門の職員が中心となり、担当支援のケースについて検討する「事例検討会」を3回実施しました。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ます。
- ・職員の知識向上を図りマッチングに繋げるため、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（障害者福祉制度）等の各種研修を実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・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。伊勢崎市との面接会等イベントでは、伊勢崎商工会議所とも連携を図り、面接会や合同企業説明会等の各種取り組みも共同で実施することができました。管内自治体との実施イベントは次のとおりです。

伊勢崎市との連携による取組：「いせさき就職面接会」「子育て支援就職面接会」「いせさき合同会社説明会」「障害者ワークフェスタ（障害者雇用セミナー、企業説明会）」「外国人雇用管理セミナー」
玉村町との連携による取組：「玉村町就職面接会（障害者）」

(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

- ・ハローワークの利用促進に向けた取り組み

令和6年度の求人者マイページ利用率は90.5%となりましたが、求職者マイページ利用率は25.3%に留まり、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7年度においては求職者マイページの利用率向上を目指し、ハローワーク利用促進に向けた周知広報へ積極的に取り組みます。

- ・求人者サービスの強化

求人者の満足度が低調であったことから、伊勢崎所の「求人担当者制実施要領」及び「求人充足会議実施要領」の見直しを図り、人材不足分野も含めた充足支援を積極的に推進していきます。事業所を訪問する機会を確保し、事業所の実情やその他の求人票に現れない事業所情報を把握した上で、求人充足会議等において職業相談部門と情報共有を図りつつ、早期マッチングや未充足求人のフォローアップに努めます。

- ・職員の資質の向上

紹介就職件数の目標達成率が未達であることから、職員のマッチング力向上のための研修を実施していきます。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	わかもの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との割合
令和6年度目標	2,010	2201	38.2%	90.0%	95.0%	488	162	71.0%
令和6年度実績	1,792	1986	38.1%	69.3%	95.5%	450	165	79.5%
目標達成率	89%	90%	99%			92%	101%	111%

※ 「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6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、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。

ハローワーク（マザーズを含む）のサービスの周知・利用を促進する取り組みとして、商業施設を借り「ハロまるお仕事体験会」を実施し、商業施設利用者に対して、ハロまるお仕事体験を通じ、加えてハローワーク周知用リーフレットを配布することで、普段ハローワークを利用されていない方にハローワーク（マザーズを含む）の周知を図りました。

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。オンラインセミナーを拡充し、多くの方に参加いただいた他、求職者担当者制による模擬面接、応募書類添削、職業適性検査の実施についても精力的に取り組みました。

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の利用を提案しました。また、求職者の特性（一般・シニア・外国人・障害者・マザーズ）に応じ、各担当ナビゲーター・アドバイザーが専門的な支援を行いました。

エ 人材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6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共に広く周知を図った為、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。

（介護の体験会＆見学会／介護事業所見学会／運輸業企業PR会／介護施設就職相談会／JOBチェンジ応援！セミナー＆マッチング相談会／介護・運輸合同説明会）

また、求職者の仕事理解の推進や検討のきっかけとするべく、介護セミナーを募集型4回、オンライン3回と併せて7回実施したほか、看護や保育のセミナーも各1回実施して参加者は延べ73名となり、人手不足分野の現状や仕事内容を知る『最初の一歩』となる機会創出を図りました。

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会、正社員を目指す若年者層向け就職相談会を各1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25社、参加求職者84人、総面談数143件、採用16件）という大規模イベントも実施しました。当イベントでは就職支援セミナー2種に加え、保育事業所3園に参加していただき、人材不足分野に対する支援にも取り組みました。

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。そのほか「マザーズお仕事探し応援WEEK」と題し、1週間通してミニ面接会と介護オンラインセミナーを同時に開催しました。

また、子育て中のOBから仕事内容や働き方のコツを直接聞く機会として、ツアーライブ事業所見学会も2回実施するなど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。

キ 外国人に対する支援として、外国人求職者がより参加しやすい所内イベント（製造業就職面接会）を実施しました。企業への交渉、ひらがなで作成した専用リーフレット・プロフィールカードの作成や、参加者への面接対策セミナーも実施しました。また、JICEと連携し、イベントへの誘導に取り組みました。

② 中長期的な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。労働基準監督署より講師を招いた「労働基準法研修」、「生活保護受給者・ひとり親等の支援に係る研修」、「PDCA管理に関する研修」を実施したほか、労働局が主催する研修にも職員を積極的に参加させ、職員の資質向上に努めました。

(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

① ハローワークの利用促進

新規求職者数、新規求人件数ともに減少傾向となっている点を踏まえ、ハローワーク利用促進のため、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。

また、商業施設等でのイベント（「ハロまるお仕事体験会」等）を実施し、普段利用されていない方に対して、ハローワーク（マザーズを含む）の周知を幅広く行いました。

② 就職件数、充足件数の目標達成のための新たな取り組み

今年度より、職業相談部門の全員に対し、毎月の目標、相談件数、紹介件数、就職件数の実績と取り組み状況や自己分析等を記載する「個人別管理シート」を導入。部門長に提出された「個人別管理シート」を活用し、必要な助言及び指導を行い、全員がP D C Aサイクルを理解し、目標達成に一丸となり業務に取り組みました。

③ 人材不足分野支援に係る改善の取組

令和5年度の人材不足分野の就職件数は目標数581件に対し486件となり、達成率83.6%であり目標達成とならず。これを受け、令和6年度は対象求人の充足支援を強化する為、人材不足分野の事業所に対し、そもそもハローワーク支援への要望のありかを正確に把握することをねらい、管内に就業場所のある運輸事業者151社に対し4月にアンケートを実施しました。

50社から回答があり内容をまとめた結果、ハローワークに対しては事業所説明会や面接会等のイベント開催を切望している事業所が多数あり、さらにイベントの開催時期は6月～9月頃を希望する意見が多く、また他にも業界のニーズを細やかに集計した結果をもとに、9月に運輸業企業PR会を行いました。（参加事業所3社、就職3名）

更に下半期に於いては、同じく管内の保育関連事業者51社にアンケートを実施し、18社の回答を受領。この結果を切欠として11月に実施したキャリアチャレンジ面接会において保育所2社の初参加申込を受けることとなり、3名が就職という喜ばしい成果を得られました。

(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市役所において出張相談を中心に行いました。令和5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、子育て支援就職面接会や学卒・若者向けの合同企業説明会を開催するなど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、新規求人件数が減少傾向にあることを踏まえ、ハローワークを利用しない在職者や学生を含めた潜在求職者等への周知を昨年度と同様に図っていきたいと考えます。商業施設等でのイベント開催や管内FMラジオ出演、私鉄駅構内のサイネージ、商業施設へのポスター掲示等も行い、ハローワークの周知・広報を行います。

② 就職件数、充足件数の目標達成のための取り組み

昨年度に引き続き「個人別管理シート」を活用し、目標設定、進捗管理、P D C Aサイクルの理解、自己分析、必要な助言及び指導を行うことにより、目標達成に取り組みます。

③ 人材不足分野に対する更なる支援

介護・運輸分野の各協会と連携し、人材確保分野の仕事内容等を広く若年者に周知することを目的として、協力いただける高等学校に各協会が出向き出前授業の実施を目指します。高等学校職業指導連絡会議において、当該取組みについて周知・説明を行い、実施の足がかりとします。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 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	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6年度目標	2,474	2188	33.2%	90.0%	95.0%	556	524	95.9%
令和6年度実績	2,402	2051	34.8%	90.5%	90.2%	535	487	99.0%
目標達成率	97%	93%	104%			96%	92%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク館林 就職支援業務報告（令和6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、企業説明会や就職面接会及びツアーワーク型面接会・見学会などを行い、就職及び求人充足の促進に努めました。

- ・事業所訪問の実施：35社に職員延べ73人訪問
- ・企業PRシートの作成：令和6年度までの合計97社
- ・求人説明会・面接会：94回実施し、求職者延べ403人参加して112人就職
- ・障害者就職面接会（11/8）：求職者65人参加して12人就職
- ・障害者企業見学会・説明会：3回実施し、求職者延べ28人参加して3人就職
- ・シニア及び子育て支援ツアーワーク型見学・面接会：3回実施、28人参加して12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、応募書類添削、面接指導研修を実施しました。
- ・経験の浅い若手職員の専門性向上及び育成を目的とした、所長による事業所訪問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

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。

- ・ハローワークサービスの支援メニューをわかりやすく周知するため、リーフレットと府内掲示版を刷新するとともに、「あなたに合ったおすすめメニュー」を活用したセミナーや、オンラインで「ハローワーク館林のトリセツ」セミナーを開催しました。
- ・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。
- ・求人情報誌のペーパーレス化を図り、Webを利用した「かんたん求人検索」を作成して、管内の最新求人情報をワンクリックで職種別・地域別で同時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簡単に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

少子化及び進学後のUターン比率の低下などによる地方の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。

こうした状況の中、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人手不足解消には、求人事業所に対し、シニア層、外国人材を含めた幅広い人材の活用を促していくことが今後とも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、また求人説明会、就職面接会、ツアーライブ見学会など就職・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. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足 分野の就職件数	生活保護受給者等 の就職率	障害者の 就職件数
令和6年度目標	1,455	1497	36.1%	90.0%	95.0%	315	68.1%	142
令和6年度実績	1,361	1459	38.6%	81.4%	98.0%	306	72.0%	156
目標達成率	93%	97%	106%			97%	105%	109%

※ 「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6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

当所では就職の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求職者担当者制による重点支援や地元企業を中心とした求人相談会、沼田市との雇用対策協定に基づく高校生、子育て世代、障害者等を対象とした各種のイベントを開催しました。

実績としては、求職者担当者制（257名を支援し172名の就職）、求人相談会（当所の相談室を利用して20回）、「高校生のための企業ガイダンス」（20事業所、80名の学生参加）、「行政機関インターンシップ」（33名の学生参加）、「子育て世代の働きたいを応援する面接相談会」（12事業所、18名の求職者参加）、「障害者未達成事業所等に対するトップセールスによる事業所訪問見学会」（8名の就職と3事業所の雇用率達成）の各成果をあげました。いずれもアンケート結果では参加者や参加企業から高い評価を得ました。

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等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」の開催を実施したほか、「効果的なセミナーの開催を行うための研修会」、「雇用保険法改正に伴う研修会」、「求人充足支援のための研修会」などのOJTや日常業務における「事例の検討会」などを積極的に取り組みました。

（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小規模所であるため、不測の事態が発生した際ににおける部門の垣根を越えた応援態勢の構築を図るため、経験の少ない職員に対してOJTや1on1ミーティングを積極的に実施して参りました。それにより部門の垣根を越えた支援体制が構築でき、不測の事態が発生した際にも所の業務運営が滞ることなく実施することができました。

②求人者マイページの利用率80%以上を目指して窓口での丁寧な説明や、リーフレットを活用したマイページ開設に関するメリットを案内して取り組んだ結果、前年度の74.8%から今年度は76%へ一歩前進いたしました。引き続き80%以上達成に向けて取り組んで参ります。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ①旧庁舎から現在の沼田市役所庁舎内に移転し5年が経過していますが、未だにハローワークの移転先の認知度は十分とはいえないため、ハローワークの所在アピールのための広報を継続して実施して参ります。
- ②求人者満足度が82.2%と前年度の88.5%より低下してしまったので、求人充足サービスに力を入れ、求人票のブラッシュアップ支援や求人相談会の拡充、求人者マイページの活用促進を強化して参ります。

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

- ①求人相談会は一定数実施できているものの、所独自セミナーについては低調となってしまったことから、実施体制を再構築して所独自セミナーの種類と開催回数の増加による求職者支援サービスの強化を図って参ります。
- ②サイネージ等を有効活用した所内アナウンスや、人手不足分野等の求人情報コーナー等の設置が不十分であったことから、サイネージ等の有効活用等の所内掲示広告と、効果的な求人情報コーナーの見直しを図って参ります。
- ③所の所在地やサービス内容、管内求人情報などをもっと地域住民の方へ知つてもらうための広報周知に力を入れるため、公式LINEやポスター、各市町村自治体のホームページへのリンク掲載依頼などを積極的に実施して参ります。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	就職氷河期世代正社員就職件数
令和6年度目標	1,142	1011	34.6%	90.0%	95.0%	213	176
令和6年度実績	1,050	894	31.8%	82.2%	92.4%	227	190
目標達成率	91%	88%	91%			106%	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。

ハローワーク富岡 就職支援業務報告（令和6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 年度初めには、ハローワーク総合評価の目的や各指標の内容、目標値、実績の算定方法などを詳細に示した資料をもとに、業務の改善を図りながら目標達成に向けて取り組む方針を明確にしました。
- イ 進捗管理の共有を徹底するため、日報一覧表を紹介部門担当者全員で輪番制により作成し、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ました。その結果、課題の明確化と目標意識の共有を図りながら業務を進めました。
- ウ ハローワーク利用者を増やすために、求職者向けのセミナーを職員が講師として定期的に開催するなどの取り組みを行いました。その結果、前年と比較して新規求職者数はわずかに増加しました。
- エ 管内求職者の高齢化に伴い人手不足が顕著となっていることから、求人充足支援として、特に有効求人倍率が高い職種を中心に、求職者の職種転換を円滑に進めるための職業理解を深める取り組みを行いました。また、求職者の状況を企業にも理解していただくため、人材確保対策分野の企業を重点的に招致し、事業所PR会を開催しました。さらに、隣接する安中所と合同で人材確保分野の面接会を実施するなど、地域の人手不足対策にも取り組みました。
- オ 子育て世代の就職支援として、新年度に向けて子供の進学に合わせて子育て中の方が労働市場に復帰できるよう後押しを行いました。子育てと仕事の両立に理解のある企業にご参加いただき、子育て応援就職面接会を開催しました。
- カ 早期再就職支援として、再就職手当の試算表を作成し、早期再就職を促進する取り組みを行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 厚生労働省職業安定局主催の全国好事例を集めたオンライン研修の受講や、個人情報保護、ハラスメント防止、コンプライアンス等に関する研修を全職員に対して実施しました。また、eラーニングによるオンライン研修の受講も推奨し、職員の資質向上に努めました。さらに、当所は小規模所であることから、各職員が担当業務以外にも幅広く対応する必要があります。そのため、本年度は改正雇用保険法等に関する研修を実施し、所全体で周知・対応に取り組みました。

（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 管内の求職者動向の中で、雇用保険受給者等求職者の年齢構成を確認したところ、高齢者（65歳以上）の割合が非常に高く、高齢者への支援が重要であると認識しました。これを前年度の課題として受け止め、本年度は特に製造業を中心とした離職者に対して、就職可能性を高めるために職種転換を促すことを念頭に置き、人材確保対策分野の企業を中心とした事業所PR会を重点的に開催しました。その結果、一定程度の成果を得ることができました。
- ② 昨年度の課題として、事業所訪問への取り組みが少なかったことが挙げられます。そのため、本年度は職員による事業所訪問について、障害者雇用率達成指導と併せて、さまざまな機会を捉えて訪問できるよう取り組みました。特に、介護系訓練修了後の就職につながるよう、訓練中の実習先として事業所に受け入れをお願いする提案を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 管内の新規求職者および有効求職者の中で、約40%を占めるミドルシニア世代に対する正社員就職支援については、新たな視点から検討する必要があります。
- ② 医療・介護など福祉系の求人が、有効求人のうち約6割を占めております。このため、「人材不足分野」への対策として、さらに積極的な取り組みを実施する必要があります。
- ③ 障害者雇用対策につきましては、来年度より除外率の低下や雇用率の上昇が見込まれていることから、早期の段階での対策が求められます。関係機関との連携を図りながら、福祉から就労への移行を促進するため、求職者の送り出しを積極的に進めてまいります。

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

- ① 富岡地域では高齢化が進んでおり、特に医療・介護職種を中心とした人手不足を解消するため、引き続き労働移動が進むように事業所PR会などを中心に、他職種からのキャリアチェンジに向けた支援を実施する必要があります。今後は、事業所PR会にとどまらず、参加者を事業所見学へとつなげ、体験の場を提供することが重要であると考えております。そのため、説明から見学、そして応募までの流れを構築してまいります。
- ② ミドルシニア世代を正社員として就職につなげるため、支援対象者の確実な把握を行い、対象者に対してはさらなる支援メニューの充実を図ってまいります。具体的には、事業所PR会の実施に加え、企業においてもこの世代の有効活用を促す必要があるため、各種助成金の活用を提案し、企業向けセミナーを開催いたします。
- ③ 就職件数が前年度より低下していることから、求職者担当者制の充実が必要です。求人情報の郵送提供は行っておりますが、情報提供後のフォローや声掛けを徹底してまいります。
- ④ 高齢者の増加に伴い、ハローワークインターネットサービスの利用が進んでいない状況です。そのため、簡単に求人検索ができるよう、公式LINEのリッチメニューやホームページの改訂を行う必要があります。
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職件数が低下していることから、早期の段階で求職者に対して就職に向けたアプローチを行うことが重要です。今後は、資格決定後に速やかに求人票などを提供するなど、改善を進めてまいります。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足 分野の就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後の就職件 数
令和6年度目標	715	623	37.3%	90.0%	90.0%	157	26
令和6年度実績	667	582	31.2%	80.2%	76.0%	136	24
目標達成率	93%	93%	83%			86%	92%

※ 「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6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

相談件数、紹介件数の確保による、就職件数の増加を目標に、各担当者に対し具体的に目標件数を示し、その結果や取組み内容等の振り返りを行うことで、明確な目標や課題を認識し、目標達成に向けて取組みました。

求職者に対しては、求人応募後の不調者に対するフォローアップや、応募に対して不安を感じる者等に対して、応募書類の書き方指導を427人に対して実施した他、再就職支援セミナーを年間36回開催し291名が参加されました。更に、シニア層の求職者が増加傾向であることから、シニア向けのセミナーを年12回実施し82名が参加され、高評価をいただきました。雇用保険受給者に対しては、早期の再就職に繋がるよう求人情報やイベント情報の提供などを積極的に行い、早期の再就職に結びつけることが出来ました。

一方、求人充足を目的とした求人者支援では、求人充足を目的とした事業所訪問を26社実施した他、事業所PR会や求人説明会を年間31回開催し120名の参加があり、企業情報の共有や企業担当者からの直接の声をお伝えするなど情報提供に取組ました。求職者、求人者から、参加して良かったとのお声を頂きました。

また、障害者向けや子育て中の方向け、シニア層向けの就職面接会や企業説明会を実施し、再就職に向けた支援を強化しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

前述の取組において、各自がセミナーの講師を務めることでの知識の向上や経験値の増加に加え、具体的な取組を振り返ることを常態化したことで、各担当者のスキルアップは基より、適格な状況判断が出来るような素養が養えたものと思います。

（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

○前年度と業務指標を比較したところ、就職件数が減少傾向となつたことから、前述のとおり取り組んだ結果、就職件数の年度目標を達成することが出来ました。

○求職者に企業を知っていただき、求人充足に繋がればとの思いから、事業所PRシートを6社分設置し、所内に掲載しました。

○ハローワークの利用者の減少傾向を受け、新規求職者の取込みのため、当所利用案内リーフレットを市役所の他、市文化施設他4カ所、市内スーパー・マーケット3店舗、管内7カ所の配架先を増設し、周知拡大を行いました。

○スキルアップを目指す求職者のため、キャリア形成・リスキリング推進事業受託業者と連携し、職業訓練の周知とジョブカード作成による自己理解を促すべく、セミナーを新たに実施し、11名参加の参加がありました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 障害者の雇用推進においては、就職件数は前年度の実績を上回り、目標を達成しました。
就職に向けた取組としては、各支援機関と連携し、再就職を目指す障害者の思いに寄り添い、就職先の企業において活躍できるよう、就職前の企業への様々な支援と、採用後の職場定着を目的とした支援等を実施して参りました。
一方で、障害者雇用率の未達成企業もあり、その解消に向けた指導と、受入れに積極的な企業や新たに受入を検討されている企業への訪問を延べ58件実施しました。引き続き、障害者雇用の推進に向け取り組んで参ります。
- 人材確保分野においては、新たに人材確保分野求人コーナーを設置し、同分野における求人情報を広く提供しました。また、同分野のうち、保育分野においては、群馬県社会福祉協議会と連携し、保育士チャレンジセミナーを開催しました。
同分野における企業において、人材確保は喫緊の課題として、引き続き取り組んで参ります。

(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

- 全ての職員が、常に今必要とされている対応や、その対応が利用者の希望に添っているのか否かを検討し、指標である、相談件数・紹介件数・就職件数を意識し、日々の業務推進、中期的な進捗や日常の取組を振り返り、業務改善能力の向上や意欲の高揚を行い、効果的且つ効率的な業務推進を図るべく、所全体の機能を強化し、地域に根ざしたハローワークとなるよう、取り組んで参ります。
- 求職者や求人者の満足度の向上には、求職者への職業紹介や、人手を必要としている企業への人材のあっせんを最優先事項とし、そこ向けた効果的な取組（積極的な紹介・個別支援等のマッチング強化、求人の質の向上、求人・求職要件緩和、事業所訪問、事業所説明会・PR会等）を積極的に実施して参ります。
- 自治体や事業主団体等との連携により、情報の共有、周知広報、イベントの共催、HP等の掲載により、地域への情報発信を更に進め参ります。

2. 特記事項

特になし

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	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数
令和6年度目標	808	750	36.5%	90.0%	95.0%	223	63.0%
令和6年度実績	811	804	38.1%	71.8%	92.5%	216	64.0%
目標達成率	100%	107%	104%			96%	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。

ハローワーク渋川 就職支援業務報告（令和6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

- ・ハローワークの利用促進を目的として、公式LINEフォロワー数を増やすべく、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、雇用保険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、人材確保分野事業所を優先的に、企業説明会＆ミニ面接会を月あたり4回実施、中之条所は5～8回超開催しました。
- ・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職者セミナー、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6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。また、障害者トータルサポートや障害者職業センターとも連携し、各機関の支援メニューなども説明し、障害者雇用の促進に努めました。
- ・群馬県看護協会と中之条所の連携で「看護の魅力発見！進学・就職相談会」を開催し、医療関係の就職と、将来を含めた医療業界への就職啓蒙を図りました。
- ・群馬県社会福祉協議会と共に、福祉系企業説明会を渋川管内で1回、中之条管内で1回開催し、福祉系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）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

- ・職業紹介基本業務研修、基本のきを使用して若手職員向けの研修、障害者の就職促進関係研修、定着指導・雇用率達成指導の進め方研修、派遣・民間職業紹介事業及び労働法令等習得研修を実施してスキルアップを図りました。

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

- ・求人者マイページの利用率増加のため、求人者支援員が求人開拓を行うのはもちろんのこと、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。
- ・高校生向け企業ガイダンスについて、元年度を最後に中止していたが、5年度に再開、6年度も高卒求人を出している企業のPRシートを作成し、渋川市ほか、関係機関と連携のうえ、37社の事業所に参集してもらい実施し、地元就職を促しました。
- ・中之条所では、所内に事業所のPR用のホワイトボードを設置。事業所から希望を募り、期間を定めて取扱商品や福利厚生などのPRコーナーとして利用しています。
- ・職業訓練あっせんについて、所独自の修了者アンケートを作成、生の声をパンフレットスタンドに公開することにより、検討中の方に参考に見てもらい入校を促しました。
- ・子育て面接会について、渋川市と連携して開催しました。名称を「説明会」としてハードルを下げるなどすることにより、参加しやすいようにしました。
- ・人材確保事業所を中心に、パネル（壁面）を貸し出しし、事業所情報、福利厚生、取扱商品の紹介等PRコーナーとして利用してもらいました。所内事業所説明会の参加者増大につながったと思われます。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・就職件数、充足数とも厳しい結果となりました。新規求職者の減少もありますが、基本事項を徹底して業務運営を推進していきます。
- ・事業所説明会・ミニ面接会は人材不足分野事業所を優先的に開催していますが、以前と比較すると応募、就職いずれも低くなりました。ただ、開催時の就職件数が低いが、相当期間たって、説明会がきっかけで応募したというケースもあるため、継続して実施していきます。
- ・渋川所管内の求人倍率は1倍に満たないが、コロナ前と比較すると、求職者数はそれほど多くの変動はなく、求人数が戻っていないので求人増加を図りたいと思います。

(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

- ・就職者数の向上にはまずは紹介数の増加が必要であるので、マッチングや呼び出し相談など基本業務を徹底します。
- ・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、就職率アップにつなげたいと思います（就職率は5割程度と高い）。
- ・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等を共催で開催します。
- ・求人者マイページの普及により、事業所との意思疎通が薄くなった感があり、できるだけ事業所訪問するなど生の情報を収集します。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	人材不足分野の就職件数	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6年度目標	1,958	1545	35.0%	90.0%	95.0%	467	68.1%	103
令和6年度実績	1,817	1479	36.8%	87.7%	93.2%	470	77.5%	99
目標達成率	92%	95%	105%			100%	113%	96%

※ 「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。