



兵庫労働局発表
令和6年1月23日(火)

【照会先】
兵庫労働局職業安定部職業安定課
課長 高野 英樹
地方職業安定監察官 竹下 修
(電話)078(367)0792

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に係る 評価結果及び数値目標の公表について

兵庫労働局（局長 金刺 義行）は、利用者である国民の皆様に対する業務の透明性の向上を図り、ハローワークに対する信頼を向上させる観点から、マッチング機能に係る令和4年度の実績、及び令和5年度の目標値を、別紙の通り公表することとしました。

令和5年度の目標を上回るよう、利用者の方々の期待に沿う一層の業務改善に取り組んで参ります。

- **ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価結果（令和4年度）〈総括表〉**
兵庫県下14のハローワークのマッチング機能に係る総合評価を記載し、一覧にしています。
- **令和4年度の実績及び令和5年度の目標値**
兵庫県下14のハローワークの所長が業務運営の総括を行い、今後の取組等についてコメントしたものに なります。なお、各指標に対する目標達成率等マッチング成果を踏まえた、厚生労働省の総合評価を記載しています。
また、各指標に係る令和5年度の目標値及び取組の概要を記載しています。
- **ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価・改善の取組（概要）**
ハローワークのマッチング機能に係る業務の総合的に評価する制度を説明しています。
- **兵庫労働局における目標及び結果**
ハローワークの各指標に係る兵庫労働局の令和4年度の目標値・実績及び令和5年度の目標値になります。

**ハローワークのマッチング機能に係る
令和4年度の評価結果及び令和5年度の目標
(報告)**

兵庫労働局職業安定部

目 次

1. ハローワークのマッチング機能に係る業務の評価結果（令和4年度）〈総括表〉
2. ハローワーク別「就職支援業務報告（令和4年度）」及び「目標設定及び取組概要（令和5年度）」

（参考）

1. ハローワークのマッチング機能に係る業務評価・改善の取組（概要）
2. ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標達成状況
3. 兵庫労働局における目標及び結果（令和4年度）並びに目標（令和5年度）

ハローワークのマッチング機能に係る業務（令和4年度）の

評価結果〈総括表〉

平成27年度からハローワークのマッチング機能に係る業務についての評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善を図るとともに、利用者にわかりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的に実施しています。

この評価を踏まえて、今後も継続的な業務改善に取り組む、マッチング機能の向上につなげてまいります。

各ハローワークの評価は、次の通りです。

令和4年度の総合評価

ハローワークの名称	令和4年度
1 神戸	標準的な成果
2 灘	良好な成果
3 尼崎	良好な成果
4 西宮	標準的な成果
5 姫路	良好な成果
6 加古川	標準的な成果
7 伊丹	良好な成果
8 明石	標準的な成果
9 豊岡	良好な成果
10 西脇	標準的な成果
11 洲本	良好な成果
12 柏原	良好な成果
13 西神	標準的な成果
14 龍野	標準的な成果

* 「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、及び「成果向上のため計画的な取り組みが必要」の4段階で評価を実施。

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、より多くの方から「利用しやすいハローワーク」「頼りになるハローワーク」として満足していただけることを目指し、利用いただいた方々に対するハローワークサービスの提供のほか、新型コロナウイルス感染症への対応も踏まえた、オンラインによる来所に依らないサービス提供の積極的導入に努め、職業紹介業務の充実による効果的なマッチングに重点を置いた業務運営の推進を図ることとし、紹介成功率、就職件数の向上のため、求職者担当者制による課題解決支援サービスの提供などの個別支援の強化、求人・相談部門の連携強化による求人充足支援の向上に取り組みました。

また、所内すべての部署が連携した効果的、効率的なサービスの提供が行えるよう、所内にプロジェクトチームを構成し、令和4年度は、「研修」、「業務改善・サービス向上」、「Web サービス・マッチング推進」を主要テーマとし、所内の課・部門間連携の強化を図るとともに、業務の改善・推進、職員のスキルアップに努め、ハローワークサービスの向上に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、プロジェクトチームにおいて検討された内容に関する研修の実施に努め、特に、職業紹介担当者のマッチング能力の向上については、マッチング向上研修、職業相談の事例研究を年4回実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染症の影響による行動制限が緩和される中、管内企業等への積極的なコンタクトによる情報の収集に努め、所内での共有に努めるとともに、職業相談時における活用、所内での企業情報の掲示など効果的な情報発信による、求職者への就職支援、企業の人材確保支援の強化に取り組みました。

また、所内においては、掲示物の管理の徹底、デジタルサイネージの活用による広報など、利用者に「見やすい」「分かりやすい」周知の在り方に努めました。

(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

一層のハローワークサービスの内容充実が必要と考え、職業相談エリアでは、利用目的に応じた利用しやすい相談環境の整備、求職者担当者制によるあっせんサービス、応募書類の添削支援、面接対策支援など、個々の課題解決に向けた支援の提供強化に取り組むこととします。

また、雇用保険認定相談エリアでは、求職者ニーズに応じた効果的な支援サービスの提供と待ち時間の短縮に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所では、多様な方々の活躍促進に取り組みました。

就職氷河期世代への支援については、所内に『キャリアチャレンジ応援コーナーPlus』の窓口を設け、主に求職担当者制による求職者個々の課題、阻害要因の分析、就職に向けた対応方法の提案、就職面接会の開催など、就職支援に取り組みました。加えて、就職氷河期世代を対象にした『コミュニケーショントレーニングセミナー』を開催し、参加求職者の自己啓発にも努めました。

また、増加するシニア層への就職支援についても手厚く取り組み、所内に『生涯現役支援窓口』を設け、求職者の個々のニーズに応じた就職、就労支援を行うとともに、神戸市との連携による『シニア就職面接会』を市内3会場で開催し、シニア層の就職、就労支援に取り組みました。

その他にも、神戸市との連携による、各区役所内に設置した一体的実施施設『ワークサポート』での生活保護受給者等への就職、就労支援や、兵庫県との連携による、一体的実施施設である『女性就業支援室（イーブン）』での女性を対象とした就職、就労支援、三田市との雇用対策協定に基づく就職面接会の開催による地元企業の人材確保、わかもの、保育分野の就職支援など、管内自治体との連携による地域ニーズに応じた雇用対策の推進に取り組みました。

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	充足件数	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)	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の 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	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 等の件数	公的職業訓 練修了3か月 後の就職件 数	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4年度実績	6,757	7,653	3,031	71.5%	96.4%	68.3%	777	1,659	919	609	594	1,583	340
令和4年度目標	6,958	7,993	2,954	90.0%	90.0%	63.3%	671	1,598	1,018	895	448	1,744	338
目標達成率	97%	95%	102%	-	-	107%	115%	103%	90%	68%	132%	90%	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者の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク神戸 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理 地ベース)	雇用保険受給 者の早期再就 職件数	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給 者等自立支援 事業の就職率	障害者の 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	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 (35歳～54 歳)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 の修了3か月 後の就職件数	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
目標	7,038	8,041	3,054	90%	64.6%	777	1,574	950	65.0%	504	1,721	338

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票以上の情報の提供、課題解決支援サービスの提供、求職者担当者制による支援の実施 ・求職者マイページやオンライン職業相談など求職者のニーズに合わせたオンラインによる支援の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の活性化、機能強化 ・早期充足を目指すため、求人部門と職業相談関係部門との早期の情報共有、連携強化 ・求人担当者制による、個々の求人に対応した充足支援の実施 ・事業所情報の収集及び所内共有 ・管理選考、ミニ面接会の開催 ・求人内容の適正性、正確性の確保
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職手当シミュレーションを活用した早期再就職の意欲喚起 ・求職者の課題の的確な把握による必要な支援サービスの提供

	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による課題解決支援サービスの実施
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者のニーズ及び課題に合った支援メニューの提案、実施 ・窓口での事業所登録時に有効な仕事内容の書き方等の充足に向けたアドバイス、マイページの案内、トライアル等案内、など求人者が必要な情報提供を行い、求人者サービスを向上させる。
生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者に対する就労支援について、福祉事務所、神戸市ひとり親家庭等就業・自立支援センター等との連携を強化 ・福祉事務所担当者及び就職支援ナビゲーターとの連携を密にし、「生活保護受給者等就労支援チーム」を設置の上、よりきめ細やかな就労支援に積極的に取り組む。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・生活支援センター及び兵庫障害者職業センター等就労支援機関との「チーム支援」の実施 ・就職支援コーディネーター(企業支援分)による雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業への訪問による求人開拓並びに達成指導業務の実施 ・就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)の活用、発達障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング及び就職支援プログラムなどによる発達障害者への就職支援事業の実施
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	<p>[高校]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校への訪問等による未内定生徒と既卒生徒の状況把握及び就職支援に係る情報交換の実施 ・高校生・保護者・教諭のニーズに合う職業講話や面接指導等の実施 <p>[大学等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学等との訪問等による就職支援に係る連携強化の実施 ・新卒応援ハローワークの周知広報及び利用勧奨の実施 <p>【三田所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管内高校、短大等への訪問を強化し、情報共有に努める
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就職氷河期世代の不安定就労者に対する安定所の支援メニューの周知 ・支援対象者に対して、求職者担当者制による支援及びチーム支援の実施 ・求職者ニーズに対応した求人開拓の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーター等に対する安定所の支援メニューの周知 ・支援対象者に対して、求職者担当者制による支援の実施 ・求職者ニーズに対応した求人開拓の実施

<p>公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練の体験セミナー等の積極的な周知による訓練受講の誘導 ・求職者担当者制による斡旋から就職まで一貫した支援の実施 ・介護職員初任者研修の訓練受講者に対しては、人材支援総合コーナーと連携した就職支援を実施
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足分野の求人事業所に対する充足支援 ・有資格者及び経験者に対するマッチング ・未経験者に対する業界の魅力を発信するセミナーの実施
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者に対する安定所の支援メニューの周知 ・支援対象者に対して、求職者担当者制による支援の実施 ・求職者ニーズに対応した求人開拓の実施

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、職業紹介業務におけるマッチング能力の向上が最重要と考え、特に就職件数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、求職者担当者制による課題解決支援サービスの提供や求人充足会議の充実による職業紹介部門と求人・企画部門の連携強化などの取組を行いました。また、雇用保険受給者の早期再就職件数の向上を図るため、早期再就職の意欲喚起、就職支援プログラムの活用等の取組を積極的に行いました。

特に正社員就職の促進、「人材支援総合コーナー」の設置による人手不足分野への斡旋強化、就労意欲の高いミドル・シニア層の早期就職支援などについては、より多くのマッチング機会の提供を図るため、各種就職面接会等を積極的に開催しました。

- ・正社員就職面接&相談会を年7回（5月、7月2回、9月、11月、1月、3月）開催
- ・人材不足分野にかかる就職面接会（介護分野：年7回、看護分野：年2回、保育分野：年1回、運輸分野：年3回、警備分野：年3回）
- ・ミドル・シニア就職面接会を年3回（6月、8月、12月）、地方自治体と連携してシニア地域別就職面接会を年2回（10月、2月）開催

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、各課・部門の若手職員で構成する『ブラッシュアップ灘』を設置しており、PDCAサイクルによる目標管理の徹底を図り、目標達成のための取組やハローワークサービスの向上のための業務改善等について、毎月検討を行いました。

また、所内全職員を対象として、各課・部門ごとの業務研修を実施し、他部署の業務内容を理解することで、幅広い知識を活用した質の高い支援サービスの提供を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍以降の行動変容により来所される方が減少している中、オンライン相談・オンライン紹介・オンラインセミナー等を積極的に取り入れ、利用者ニーズに沿ったデジタル化を図っています。

また、前述の『ブラッシュアップ灘』において、来所者がわかりやすい庁内表示について検討を重ね、各コーナーの看板を色分けし、表

示方法の変更を行ったことで、受付等での案内がしやすくなり、庁内で行先に迷っている利用者が少なくなりました。

(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

コロナ禍以降の行動変容により来所者が減少する中、ハローワークの支援サービスや各種情報を必要とする方へお届けするためにデジタル化の推進を図り、来所に依らないハローワークサービスの提供にも注力しました。

- ・オンライン相談、オンライン紹介、オンラインセミナー等を積極的に取り入れていくこととしており、利用者の利便性等に配慮したサービスの拡充を図っています。
- ・特にマザーズハローワーク三宮、三宮わかものハローワークでは、ホームページやユーチューブのほか、SNS（LINE、Instagram、X（旧Twitter））を積極的に活用し、継続的な情報発信に努めています。

(4) その他業務運営についての分析等

当所における令和4年度の相談件数は79,679件で対前年度比10.9%減少、紹介件数は22,179件で同8.9%減少と大きく減少する中、就職件数は3,708件で同0.6%減少と減少幅は僅かとなり、紹介成功率は令和4年度が16.7%となり、令和3年度の15.3%から1.4%上昇しました。このことから、職員のマッチング能力向上の取組の効果が少しずつ現れてきているものと考えられます。今後も職員のマッチング能力向上の取組を継続し、質の高いサービスの提供を目指します。

一方、新規求人数は特殊要因を除くと令和4年度は対前年度比で増加しているものの、業種により回復のスピードに大きな差があり、各業界の動向を注視しながら、事業所支援サービスの充実を図るとともに、良質な求人の確保に努めます。

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	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職件数	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	3,703	3,575	1,351	78.9%	90.0%	510	123	263	708
令和4年度目標	3,621	3,801	1,201	90.0%	90.0%	394	105	203	639
目標達成率	102%	94%	112%	-	-	129%	117%	129%	110%

※ 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

ハローワーク灘 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 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	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 (35歳～54歳) の不安定就労 者・無業者の件 数	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職件数	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
目標	3,712	3,832	1,249	90%	288	104	495	228	691	172

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による就職支援 ・就職支援スタッフセミナーの開催 ・能動的マッチングの取組みからプラスワン・プラスツーサービスの実施 ・職業相談、紹介件数等アウトプット指標による進捗管理の徹底等
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ピックアップ求人」(求職者ニーズが高く、求人窓口で得られた求人票に記載できない細やかな事業所情報がある求人)を活用した求人部門と職業相談部門の連携強化 ・正社員求人の開拓・確保。求職者に対する求人事業所の画像情報提供
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・初回認定日相談、2回目以降認定日の相談体制の拡充及び給付制限中の窓口勧奨 ・待合でのディスプレイを活用した就職意欲の喚起とハローワーク支援メニューの周知 ・就職支援プログラムに沿った担当者制の実施

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスの質を向上させるため、職員等の専門性向上の取組の実施。 ・若手職員を中心に構成する「ブラッシュアップ灘」を活用し、幅広い視点で利用者ニーズの把握と改善点等の検討・分析・提案を行い、業務改善、サービス向上を図る。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・神戸所雇用指導官との連携による未達成企業への達成指導を実施。 ・未達成企業や障害者雇用に意欲的な企業等の就職面接会を神戸、明石地域のハローワークと連携して実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者及び既卒3年以内の求職者に対する就職支援 ・大学等の連携の強化による就職支援 ・学卒求人の確保と求人内容確認の徹底
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・対象求職者について、キャリアチャレンジ応援コーナーへの積極的な誘導を図る。 ・近隣所との合同による就職面接会や事業所説明会などの機会を利用した企業との出会いの場の創出 ・現在、登録中の求職者についても本事業の対象者に該当すると思われる者についての見直しを実施
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・本所及び三宮分室において職業訓練受講者に対して職業相談、求人情報を積極的に行い就職意欲の向上を図る。 ・職業訓練受講終了後に担当者制での職業相談を実施 ・訓練校説明会の実施
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・介護・看護・保育・建設・警備・運輸分野を希望する求職者への求人情報提供及び資格取得を促進するため各関係機関のパンフレット等を活用した情報提供の実施 ・職場見学、体験講習等及び面接会の実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役窓口における求職者担当制の実施 ・65歳以上の応募可能な求人情報誌「シニア・ピックアップしごと情報」の提供 ・「ミドル・シニア元気アップ就職支援セミナー」、「ミドル・シニア等の就職面接会」の実施

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

当所は、尼崎市と「雇用対策協定」を締結しており、特に大学生をはじめとする若年者の就職支援・女性の活躍推進に重点を置いた連携事業及び管内企業の人材確保対策に重点を置いているため、「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数」及び「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」等の目標達成が重要と考え、取組みを進めました。

若年者の就職支援については、「U35わかものジョブフェア in AMA 2022」の開催及び新規高卒予定者を対象とした「阪神地域新規高卒者就職フェア」を開催しました。女性の活躍推進については、尼崎市女性センター・トレピエ（尼崎市立女性・勤労婦人センター）と連携したミニ就職相談・面接会、セミナー及び巡回相談を実施。管内企業の人材確保については、「あま・にしよどものづくり就職フェア in 尼崎」や「ミニ面接会」を開催しました。いずれもコロナ禍の中、感染防止対策を講じた開催となりましたが、共催の尼崎市からは、事業継続・拡充の要望を受けています。

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、「尼崎所研修一体化計画」を作成し取り組んでいます。また若手人材を中心にプロジェクトチーム「Link 尼崎」を創設し、利用者満足度向上を目指したサービス改善に取り組んでいます。令和5年度についても、若手職員を対象とした「業務間交流研修」、職員全員を対象とした「カスタマーハラスメント対策研修」を実施しています。また監督署から講師を招き、労働基準法についての研修を実施しています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎内の掲示物・配架物の設置場所の見直しを若手職員中心のプロジェクトチーム「Link 尼崎」で検討し、庁舎内の掲示物・配架物のルール化を図りました。これにより効果的なPRとすっきりと整理された庁舎掲示・配架が可能となり、利用者満足向上に繋がっています。また他所の好事例を自所に取り込むことにより、ミニ面接会や合同面接会の際の事業所PRシートの効果的な掲示やガイドの作成、再就職セミナー等の好事例の活用など、より利用者の満足度向上を意識した取組を行うことができました。

当所の利用者にはオンライン登録からマイページ利用を促し、オンラインによる情報提供を進め、来所を求めない、リモートによる職業相談、職業紹介を行うことによりコロナ禍でもできることを模索し、取り組みました。また、就労意欲の高い高齢者の中には求人検索端末の利用を苦手とされる方も一定数居られるため、紙媒体による求人情報冊子を作成のうえ、高齢者向け閲覧スペースを設置するなど対象者の方から好評を得ております。

(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

就職件数の目標達成については、マザーズハローワーク業務、障害者及び学卒者の支援業務における担当者による個別支援により一定の成果（目標達成）が見られることから、職業相談部門においても担当者制による個別支援の強化が重要と考えています。ハローワークシステム刷新に伴い、求人・求職者マイページ登録の勧奨を行うとともに、求職者に対しては窓口の利用促進を図り、求職者担当制による能動的な支援サービスを積極的に展開していきます。併せてオンライン職業相談について、積極的に取り組んでいきます。

また、充足数の達成については、求人者に寄り添った支援を行うために求人充足会議の見直しを行い、職員等による事業所訪問、求人者への助言や求人条件緩和指導、求人内容の充実、雇用管理改善の相談・援助業務等を組合せた充足支援サービスの充実に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の製造、介護、運輸等の業界の人手不足は深刻であり、特に若者の確保は重要なため若年者向けの合同就職面接会やミニ面接会、事業所見学会を開催するなどし、求職者と求人者の出会える機会を増やすよう働きかけていきます。同時に職員が事業所を訪問し、事業所のアピールしたい点を把握した上で事業所PRシートを作成し、求人票と併せて庁舎内に掲示するなど、視覚に訴え、事業所をイメージしやすくし、応募を促していくことを進めます。

また、他局のハローワークと連携し、面接会や就職フェアを開催するなどし、広域的な労働力の確保により求人充足を可能とします。

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)	マザーズハローワ ーク事業における 重点支援対象者の 就職率	障害者の 就職件数	新卒者支援に係る 正社員就職件数	生涯現役世代の就 職件数
令和4年度実績	3,394	3,349	1,668	58.5%	96.0%	96.8%	471	330	171
令和4年度目標	3,353	3,326	1,622	90.0%	90.0%	94.0%	336	316	149
目標達成率	101%	100%	102%	-	-	102%	140%	104%	114%

※ 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

ハローワーク尼崎 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 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	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
目標	3,449	3,406	1,679	90%	471	311	466	286	95.1%	190

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> 求人検索機利用者等の来所者への相談窓口利用の促進 求職者担当者制による個別支援の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 求人者担当制による充足支援の実施 未充足求人フォローアップ
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 職業相談窓口への誘導 求職者担当者制による個別支援の実施 再就職手当の積極的な活用促進
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> 業務検討委員会「Link」を通じた利用者満足度向上の取組

障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援機関との連携による就職支援 ・雇用率未達成事業所への援助、指導による雇入促進 ・面接会、管理選考の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援 ・合同面接会、ミニ面接会の開催 ・就職支援ナビゲーターによる正社員求人の開拓
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアチャレンジ応援コーナー担当による個別支援 ・就職氷河期世代対象求人の開拓
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練担当職員による個別支援の実施 ・訓練機関との連携強化
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	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・関係機関への巡回相談の実施 ・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催

ハローワーク西宮 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、福祉、運輸、建設といった人材不足分野に対して求人者と求職者の業務を最重要と考え、就職件数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、セミナーや面接会などの取組を行いました。

特にセミナーは9回開催（※「開催セミナー」参照）し、内容については、「介護についてなんでも質問セミナー」や、「介護職展示型セミナー」、「建設系体験会」など、ひと工夫した内容で行いました。

また、職種については今年度も「送電線セミナー」を行い、10人の参加で最終1人の採用者がありました。

セミナー全体としては、平均利用者が約19人（令和3年度は15人）と、まずまずの参加者がありました。併せて、面接相談会については17回行い、参加者は140名、うち就職者が34人（令和3年度は16人）と、大きな効果があり、求人者、求職者ともに好印象、高評価を得ることが出来ました。

さらに、令和4年度から新たに、雇用保険認定時間帯に合わせて、地元の事業所に会社説明会を開いてもらい、相談や応募を希望する者には認定後、相談窓口でさらに相談、紹介まで行う取組を行いました。令和4年度は全6回、延べ200人以上の方が参加しましたが、この取組については、利用者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かった」などの評価をいただきました。

加えて、スマホでQRコードを読み込んでもらい、求人データに遷移するリーフレットを作成したところ、簡単、便利なことで求職者に喜んでもらうことが出来ました。

「開催セミナー」

1. 5月25日 「介護について何でも質問セミナー」
2. 7月27日 介護セミナー（介護事業所とオンラインでつなぎ、施設内をオンライン上で案内していただいた）
3. 8月25日 トラックドライバーセミナー
4. 9月30日 介護職展示型セミナー

5. 10月3日 建設系体験会
6. 11月7日 介護セミナー
7. 11月22日 送電線セミナー
8. 12月5日 介護職初めてセミナー
9. 2月13日 ナースのお仕事セミナー

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、係長・上席以下の職員で構成されるプロジェクトチームとして、ハローワーク西宮サービス向上委員会を設置し、利用促進に向けた方策、効果的な取組について協議を行いました。結果として、移転後の庁舎の所内掲示の整備や、インターネットを利用した案内の内容見直しを行い、利用者の利便性向上に繋がる取組が行えました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

マイページ利用については、次の3つの時点で質問が多いことがわかりました。

- 1 求職登録時
- 2 求職登録しているがマイページ開設していない時
- 3 無効になった求職登録をマイページから有効にする時

このことから、1～3の時の操作についてわかりやすい説明リーフレットを作成し、配布したところ、求職者から好評価をいただきました。

また、職員の窓口や電話対応にも活用し、対応時間を短縮化することが出来ました。

(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

令和4年度は、コロナ禍が収束していく中で求職者数の落ち込みが大きかったことから、紹介件数も大きく落ち込みました。

それを踏まえ、令和5年度は新たな求職者の開拓と、求職者へのきめ細かな相談に力を入れ、相談・紹介件数を増やしていくことに取り組みます。具体的には、オンラインセミナー等を増やし、新たな求職者を開拓していくとともに、求職紹介率、紹介成功率を上げていくために、職員のスキルアップに取り組むこととし、年度内に6回以上の職員研修、勉強会等を行っていきたいと考えます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の特徴としては、大阪・神戸方面のベッドタウンとなっており、雇用保険受給者が多いことが特徴となっています。これまで、新型コロナウイルス感染症の影響があり、求職活動や、郵送による認定など雇用保険受給についての特例が認められていましたが、これらが廃止されていくに伴って、ハローワークの支援もコロナ前に戻していく必要があります。今後は、雇用保険受給者の早期再就職件数を増加させていくためには、雇用保険給付課と職業相談部門の連携をコロナ前に戻して行くこと、さらに発展させていくことが課題になると考えています。

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	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数	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4年度実績	3,881	3,389	2,205	85.7%	94.7%	529	395	907	263
令和4年度目標	3,890	3,532	2,310	90.0%	90.0%	476	287	869	241
目標達成率	99%	95%	95%	-	-	111%	137%	104%	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

ハローワーク西宮 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 （一般）	充足件数 （一般、受理地ベース）	雇用保険受給者の 早期再就職件数	満足度 （求人者） （求職者）	障害者の 就職件数	ハローワークの職業 紹介により、正社 員に結びついた 就職氷河期世代 （35歳～54歳）の 不安定就労者・無 業者の件数	公的職業訓練の 修了3か月後の 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
目標	3,974	3,581	2,333	90%	439	500	323	95.1%	888	257

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数（一般）	<ul style="list-style-type: none"> 求職者担当者制による職業相談の充実 面接会、管理選考の実施 求人情報の積極的な提供
充足件数（一般、受理地ベース）	<ul style="list-style-type: none"> 求人充足会議を活用した早期マッチングの実施 求人票記載内容以上の情報を管理情報へ集積 職員による事業所訪問の実施
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 認定日職業相談の充実 初回講習の充実 早期再就職支援セミナーの開催 担当者制による就職支援の実施

満足度(求人者)(求職者)	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・充足に向けた適切なアドバイスの充実 ・担当者制等を活用した親切的な対応 <p>(求職者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受付等における丁寧な対応 ・担当者制による職業相談の充実や積極的な情報提供
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・未達成企業に対する達成指導の強化 ・就労支援機関等との連携による求職開拓・就職支援の実施 ・一般求人から障害者専用求人への切り替えも含めた求人開拓
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム支援等による就職支援の実施 ・就職氷河期世代を対象とした求人確保
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講中からの求人情報提供及び職業相談の実施 ・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・予約制、担当者制による職業相談の実施 ・自治体との連携による就職支援の実施
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所見学会、ミニ面接会、管理選考の実施 ・有資格者等、訓練修了(予定)者等に対する情報提供 ・関係団体等との連携強化
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア向け求人の開拓及び確保 ・65歳以上応募可能求人のリストアップ及び情報提供 ・高齢者を対象とした就職支援セミナー、面接会の実施

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、手厚い個別支援を展開することにより、地域における就職支援サービス機関として、求職者に対して「懇切・丁寧な対応」、かつ「専門用語を使わず、わかりやすい説明」を心掛け、「質の高い求職者支援サービスを提供」をするため、求職者に寄り添ったきめ細やかな求職者支援を行うことが必要であることを職員一人一人が認識した上で、各業務を推進していくという意識を持って最重要事業の目標達成に向け取り組みました。

令和4年度の最重要事業の実績は次のとおりです。

- ・就職件数 (目標) 5,745 件、(実績) 5,586 件、(達成率) 97.2% (実績件数の昨年度比 107.3%)
- ・充足件数 (目標) 6,261 件、(実績) 6,047 件、(達成率) 96.6% (実績件数の昨年度比 105.7%)
- ・雇用保険受給者早期再就職件数 (目標) 1,716 件、(実績) 2,062 件、(達成率) 120.2% (実績件数の昨年度比 116.1%)

コロナ禍にあって紹介件数が昨年度より落ち込み就職件数及び充足件数が伸び悩みましたが、全職員が求職者と求人者のミスマッチ解消に効果があるマッチング技法が最重要と考え、ニーズに合った求人提供を積極的に行い、応募に結びつけていくことを重点的に努めた結果、紹介成功率が昨年度より向上し、9項目（①満足度（求職者）、②生活保護受給者等の就職率、③障害者の就職件数、④就職支援ナビゲーター（旧 学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職件数、⑤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、⑥公的職業訓練の修了3か月後の就職件数、⑦人材不足分野（介護、看護保育、建設、土木、運輸、警備など）の就職件数、⑧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、⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数）で目標を達成することができました。また、地域の支援機関や自治体、各種学校、人手不足の事業所との連携を積極的に行ったこと、また、小規模・少人数によるミニ面接会や事業所説明会、各種セミナーを多数企画して開催したことなど、創意工夫の結果によるものと考えております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員、非常勤職員の資質向上について、従前からのワンチーム姫路研修計画（新規採用者研修、個人情報保護研修、法令遵守・人権等研修、業間研修）に加え、若手職員が中心となって研修検討委員会を発足。検討結果から職業相談時や雇用保険の説明時に知っておくと

役立つ内容を選定し、姫路年金事務所、姫路市、姫路市保健所などの専門機関に働きかけ、講師を依頼し、延べ 441 人の研修を実施して、職員・非常勤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

特にコロナの感染防止等のため、求職者マイページ登録の働きかけを強化し、オンラインを活用し来所を求めない職業相談を積極的に行い、新たな利用者の開拓に取り組み、求職者マイページ登録者に対し積極的に定期的な求人情報の提供を実施しました。

また、当所独自の「令和 4 年度求職者担当者制実施要領」を作成。令和 3 年度は職員 1 人あたり月 3 名、就職支援ナビゲーター等 1 人あたり月 8 名の目標から、令和 4 年度求職者担当制の実施にあたっては、求職者からの満足度向上を目指して、職員、就職支援ナビゲーター等とも年度当初は月 6 名の求職者を担当させ、月 6 名の支援サービスが十分にできるようになってから担当する求職者を増加させていったことが効果的に作用しました。

(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

雇用保険受給者の早期再就職を実現するため、職業相談部門、就職支援部門及び雇用保険給付課の職員で構成する検討会を発足し、検討を行い、雇用保険給付課から円滑に雇用保険受給者を早期再就職支援担当コーナーへの誘導及び早期再就職支援セミナーへの誘導を図り、早期再就職の実現を図ってまいります。

また、求職者から好評を得ている就職支援部門の専門ナビゲーター、専門コーディネーターが実施している各種セミナーの種類を増やし、月あたり約 3 回実施しているセミナーを月 5 回に増やし、求職者の就職意欲の喚起に努めてまいります。

特に、業務負担が多い職業相談部門の後方事務について効率化を図り、相談窓口投入できる人員を増やし、職業相談窓口での待ち時間解消と充実を図ってまいります。併せて、求人・求職者のニーズの多様化に対応した、サービスの質の向上を図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の求職者の特徴として、地元への就職を希望する者が多く、求人についてもコロナ禍以前の状態まで回復していないものの、求人倍率は神戸地域及び阪神地域に比べ高い状況であります。また、求職者は他所と同様に高年齢者の利用が多いため、求人者への高年齢者の採用促進と高年齢求職者への支援サービスを充実させて参ります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	生活保護受給 者等の就職率	障害者の 就職件数	就職支援ナビゲ ーター(旧 学卒ジ ョブサポーター)の 支援による正社 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	公的職業訓練 の修了3か月 後の就職件数	人材不足分野 (介護、看護保 育、建設、土 木、運輸、警備 など)の就職件 数
令和4年度実績	5,586	6,047	2,062	67.1%	100.0%	71.6%	433	711	905	361	1,505
令和4年度目標	5,745	6,261	1,716	90.0%	90.0%	63.3%	359	708	828	274	1,492
目標達成率	97%	96%	120%	-	-	113%	120%	100%	109%	131%	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

ハローワーク姫路 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職件 数	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者 等自立支援事業 の就職率	障害者の 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	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 (35歳～54歳) の不安定就労 者・無業者の件 数	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職件数	人材不足分野の 就職件数
目標	5,831	6,333	1,802	90%	64.6%	433	693	810	308	1,492

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	紹介成功率から毎月の紹介目標件数を定め、日々の紹介件数を意識した進捗管理を行う。また、能動的なマッチングを行うために担当者制による個別支援を職員等に取り組みせ、進捗管理を適切に行い目標の達成を目指す。
充足件数(一般、受理地ベース)	求職者情報を基にした求職者ニーズの高い求人確保を求人者支援員等に意識させた取り組み、良質求人確保と条件緩和により、目標の達成を目指す。
雇用保険受給者の早期再就職件数	求職者に早期再就職のメリットを雇用保険失業給付手続きの初期段階から説明をし、積極的に担当者制にて意欲喚起を行い目標の達成を目指す。
満足度(求人者)(求職者)	ハローワーク利用者が求める質の高いサービスを提供するため、手厚い個別支援を展開することにより、地域における就職支援サービス機関として、利用求人者・求職者に対して、あるいは対外的にもハローワーク姫路の存在感を示すことを職員の一人一人が認識した上で各々の業務を推進し、利用者からの満足度の向上を目指す。

生活保護受給者等自立支援事業の就職率	自治体からの要望に対しては可能な協力に応じ、ワークサポートの活用や自治体との連携を通じて、就労支援要請のあった対象者に対し、ニーズに沿った支援を行い、目標の達成を目指す。
障害者の就職件数	関係機関と連携を行い、障害者の個々の条件に沿った就職に尽力し、目標達成を目指す。
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	集中所としての西播磨地域の教育機関等への働きかけ、未就職者のハローワーク利用者を促し、教育機関等とも連携し、担当者制を活用した、ニーズに沿った支援を行い目標の達成を目指す。
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	氷河期世代への働きかけは西播磨地域でも喫緊の課題である。特に、非正規就労を続ける求職者への働きかけを通じて、サポステ等の支援機関との連携を行う。また、訓練制度も活用し、ニーズに沿った支援を行い、目標の達成を目指す。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	訓練コースへの送り込み時点から就職を意識した個別支援を展開し、受講中から定期的な職業相談を行いつつ、終了後3か月以内の就職を目標に支援を行い、達成を目指す。
人材不足分野の就職件数	事業所情報の収集、有益な情報提供等及びミニ面接会等の開催により、積極的に求職者に働きかけ、人手不足分野への応募を促すことにより、目標達成を目指す。

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、利用者の満足度を上げていくためには何をなすべきかを職員一人ひとりが常に認識して業務遂行に努め、ハローワークの基本的かつ重要課題である就職件数の向上について重点的に取り組みました。

- ・特に雇用保険受給者の早期再就職件数向上のため、受給者に対して受給手続き後の早い段階から再就職手当の説明を丁寧に行い、早期再就職のメリットをアピールするとともに、受給者のニーズを踏まえた求人情報提供、個別支援を実施しました。
- ・所独自の取組として、就職支援ナビゲーター等の企画による就職支援セミナーを開催（月に3～4回）するとともに、さらに来所が増えている高年齢者を対象としたセミナーも、当該求職者のニーズを踏まえた内容（ハローワーク求人の検索方法等）をテーマとして年12回開催し、就職支援に努めました。
- ・人材不足分野のマッチングの推進のため、介護や建設業界の事業所のミニ面接会を年に22回、業界セミナーを年5回開催しました。このうち介護（福祉）関係のセミナーについてはオンラインセミナーを2回開催し、介護の仕事がイメージできるようデモンストレーション動画を編集するなど、内容を工夫して取り組みました。

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、若手職員が業務改善に向けて自ら考え実践する場として、若手職員による業務検討会を立ち上げ、利用者サービスの向上を目指して定期的に開催し協議・検討を行っています。

また、新規採用職員に対しては、職業相談・雇用保険業務において各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署にて研修を年に1回実施しています。さらに、雇用保険給付業務を行う新規採用職員には、他所におけるOJTでの給付関係業務に係る交流研修を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① さらなるオンラインサービスの活用促進を図るため、求人者に対しては窓口対応及び事業所訪問の際に求人者マイページ開設のメリットを積極的に周知し、利用登録の向上への取組を進めました。また、求職者に対しても、相談窓口において求職者マイページの機能を説

明し、利用促進を図りました。

- ② 雇用保険受給者の早期再就職意欲喚起のため、新たに職員が作成した当所のイメージキャラクターを活用して動画やチラシを作成し、職業相談窓口待合のデジタルサイネージでの動画放映やチラシ配布を行いました。再就職手当受給の効果など、早期に就職することのメリットをできるだけ視覚的に訴えることができるよう工夫して動画等を作成しています。
- ③ 庁舎内の「おすすめ求人」やシニア向け及びマザーズコーナー対象者向けの求人票、職業訓練関係等の掲示物について、利用者から見やすく、わかりやすい掲示を目指して装飾も工夫しながら、配置やスペースを変更しました。
- ④ マザーズコーナーの利用促進のため、管内市町の子育て支援施設との連携を強化するとともに、ハローワークにおける支援メニュー等の周知に力を入れました（地元コミュニティ FM ラジオでの周知等を実施）。

(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 「利用者ニーズに的確に対応したサービスの提供ができているか」について、随時、利用者目線に立って各種サービスの検証を行う必要があることから、若手職員の業務検討会での検討をはじめとして、業務改善の意識を常に持ちながら取り組んでまいります。特にオンラインでの各種サービスの利用促進とともに当所ホームページの刷新も図っておりますが、ホームページの構成・内容、またオンラインでの情報発信・セミナーの実施等について、今後も利用者目線での検証を続けていくことが必要と考えます。
- ② 来所者の減少傾向がみられる中、オンラインによる職業相談・セミナーの実施を推進していくとともに、求職者のニーズ・課題を把握しながら求職者担当制による能動的な就職支援に努めていきます。
- ③ 求人者マイページの活用が進む中で、事業所との信頼関係の構築を図るため、また求人票以上の事業所・求人情報を職業相談窓口で求職者へ提供できるよう、積極的な事業所訪問を行うことが重要となっています。求職者に対して求人への応募を促すため、事業所訪問で得た情報を PR シート等にとりまとめ、所内で掲示する取組も継続して実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 人材不足の業界を中心に人材確保が喫緊の課題となっていることから、ハローワークの事業所支援については一層強化していく必要があります。上記(3)③の積極的な事業所訪問による情報収集、求人条件緩和に係る助言等をはじめとして、求人充足支援サービスの充実を図ります。また、ミニ面接会や事業所見学会等、効果的なマッチングに資する機会をできるだけ提供するように努めていきます。
- ② 管内地域の雇用に係る課題を踏まえて、労働力需給調整機関としての役割を果たしていけるよう、管内自治体や事業主団体等と情報共有を図り、一層連携してまいります。

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	障害者の就職件数	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	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数
令和4年度実績	3,623	2,772	1,208	84.9%	98.9%	339	287	361	261
令和4年度目標	3,740	2,884	1,180	90.0%	90.0%	265	275	285	227
目標達成率	96%	96%	102%	-	-	127%	104%	126%	114%

※ 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

ハローワーク加古川 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 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	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数
目標	3,803	2,914	1,219	90%	287	280	320	255

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による職業相談の実施 ・ミニ面接会、管理選考会の実施 ・求職者への積極的な情報提供の実施 ・求人検索機利用者に対する相談窓口への誘導
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議によるマッチングの強化 ・充足の可能性を見極めた求人条件緩和の指導 ・求人票に掲載されない事業所情報等を職員間で共有
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職手当シミュレーションを活用した就職意欲の喚起 ・給付制限中の受給者への来所勧奨並びに求人情報の提供 ・認定日に対応した管理選考会の計画、実施

満足度(求人者)(求職者)	利用者満足度を上げる取組を業務検討委員会で検討し実施する。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就職面接会の実施 ・関係機関との連携によるチーム支援 ・求職者ニーズに合った個別求人開拓の実施 ・精神障害者雇用トータルサポーターを活用した支援
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	<ul style="list-style-type: none"> ・大学との連携による支援対象者の確保 ・一般職業相談窓口からの支援対象者の取り込み ・求職者担当制による職業相談及び個別支援の実施 ・新卒、既卒3年以内求職者を対象としたセミナー及び面接会の開催
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人部門担当者と連携し、支援対象者のニーズに合った就職氷河期世代限定・歓迎求人募集奨励 ・就職氷河期世代向け支援セミナー、面接会の開催、キャリアチャレンジ応援コーナーの利用奨励 ・若者サポートステーションとの連携による支援対象者の確保。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター加古川による説明会を月1回実施 ・求職者担当者制による個別支援の実施

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

新型コロナウイルス感染拡大の長期化により影響を受けやすい方の就職支援について、当所としての重点指標（所重点指標）は、次の4項目（ア～エ）を選定し、いずれも求職者・求人者ニーズを的確に把握したうえでの能動的支援によるマッチングの強化を図りました。

ア 「生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率」

ハローワークで選定ができる生活保護受給者、児童扶養手当受給者については、個人情報に配慮しつつ、窓口で積極的に支援候補者を選定し、相談を重ねながら就労支援を実施しました。また、自治体への定期的な巡回相談を行うとともに、支援調整会議や就労支援担当者会議の定期ミーティングにおいて進捗状況を共有し、支援が的確に機能するための緊密な連携を図ったことにより、目標値 63.3%に対して実績値 64.3%となりました。（達成率 101.6%）

イ 「障害者の就職件数」

求職者及び事業所のニーズを把握したうえで、課題や対策を検討し、事業所見学やトライアル雇用の利用勧奨なども積極的に行いました。また、障害者雇用のイメージができない等の企業に対して、障害者職業センターや特別支援学校、就労移行支援事業所とも連携し、見学・実習を通じて雇用を推進したことにより、目標値 246 件に対して実績値 285 件となりました。（達成率 115.9%）

なお、採用後の定着支援についても的確に行っています。

ウ 「ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者件数」

目標値 454 件に対して実績値 384 件（達成率 84.6%）にとどまりましたが、一人一人の課題に応じたキャリアコンサルティング、生活設計面の相談並びに各種セミナーの受講勧奨等、正社員化の実現に向けたきめ細かい支援を担当者制で行ってまいります。また、就職氷河期世代の雇用について広く事業所へ働きかけることを中心に、求人確保について窓口や電話による声掛けをさらに強化します。

エ 「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」

求職者の状況やニーズを的確に把握したうえで、事業主に対して、子育てとの両立にかかる配慮について積極的に働きかけを行うとともに、さまざまな希望条件に対応できるよう、両立しやすい求人確保し、速やかに情報提供を行ったことにより、目標値 94.0%に対して実績値 95.2%となりました。（達成率 101.3%）

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、若手職員を中心に求人事業所を訪問し、業務を見学させていただくことにより、求職者への情報提供を十分にできるよう知識の蓄積を行いました。また、求人募集をお願いすることを目的とした事業所訪問の経験がない職員（雇用保険関係の担当を含む、所属問わず）において、求人・企画部門の職員とペアを組んで訪問。現所属の業務知識も生かしながら、事業主等とのコミュニケーションを図って情報収集するとともに、「お願いすること」「ハローワークを活用させていただくこと」へのアプローチ方法を体感させました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求人者ニーズに的確に応えるため、求人事業所に積極的にアプローチを行い、求人票の記載内容の充実を図りました。これにより磨きかけた求人は、ピックアップ求人「職員が見学してきました」として、庁舎出入り口の要所に掲示して広く周知。アピールポイントを吹き出しや色付け等で強調し、訴求性を高めるとともに、求職者とのマッチングの向上を図りました。さらに、公開期限の迫った求人のうち、条件面等でニーズの高いものをピックアップし、「LAST MINUTE求人」として、再度注目してもらうよう工夫して掲示するとともに、その後の経過も観察することで反応状況を把握し、充足につなげるフォローに取り組みました。

(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

人材不足分野（医療、介護、保育、建設、警備、運輸）の求人者対応における当所への期待の高まりに応えるため、事業所見学会やミニ面接会など、従前から開催しているイベントにとどまらず、業界団体や特定分野の専門担当者を講師として招き、業務を知ってもらう「お仕事ガイダンス」や「おしごとミニ体験会」、また「お仕事セミナー」など、「受講して良かった」だけで終わらない、別の職種からのキャリアチェンジや新たなフィールドで活躍していただくための、興味を持たれるきっかけとなる支援イベントを積極的に展開してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の管内（伊丹市・川西市・川辺郡猪名川町）は、近年、急速な高齢化問題が顕在化しており（高齢化率：川西市・猪名川町は県平均を上回る）、郊外の自然の豊かさにも恵まれていることも相まって、特に介護施設等が多く、有効中の求人のうち、職業別でみた「福祉関連職業合計」は全体の約30%以上を占めており、常に首位となっています。これらの特徴があるなかで、求人の充足強化として、令和4年度から、介護の職場Web見学・説明会を開催しています。

具体的には、施設内へ感染症が持ち込まれないための万全な対応が依然として続くなか、介護福祉施設と当所会議室をZ o o mでつないだライブ中継形式とし、カメラを持った介護施設の職員により施設内を案内してもらうことにより、双方向による質疑応答ができるなどのメリットが大きく、また、大画面モニターでの映写によって施設内の臨場感も出せて、求職者と事業主双方から好評を得ています。

これからも、その施設がどのような介護をしているか、介護施設で働くにあたって、自分が実現したい介護スタイルと現場の方針がマッチしているか等、求職者におかれても重要な要素であることを意識して、開催にあたってまいります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	生活保護受給者等 就労自立促進事業 の就職率	障害者の就職件数	ハローワークの職 業紹介により、正 規雇用に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者件数	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4年度実績	2,560	1,652	1,156	78.2%	95.7%	64.3%	285	384	95.2%
令和4年度目標	2,621	1,763	1,126	90.0%	90.0%	63.3%	246	454	94.0%
目標達成率	97%	93%	102%	-	-	101%	115%	84%	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

ハローワーク伊丹 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正規雇用 に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者件数	公的職業訓練の修了 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
目標	2,686	1,783	1,163	90%	285	375	203	170

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> 求人検索機利用者等の来所者への職業相談窓口利用の促進 求職者担当者制によるきめ細やかな個別支援の実施 合同就職面接会、ミニ面接会、管理選考会の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 求人者担当制による求人票作成から充足までのフォローアップを実施 未充足求人に対する求人充足会議を充実させ、未充足求人の要因分析と求職者のニーズを求人者にフィードバックしていく
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 再就職シミュレーションを活用した早期再就職意欲の喚起 求職者担当者制による個別支援の実施 初回認定日における全員相談及び給付制限中の指定来所相談の実施 早期再就職支援ナビへの積極的な誘導と登録

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者及び求人者に対する懇切丁寧な対応に努め、わかりやすい説明内容、適切な言葉使いなどを職員全員に徹底する
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援機関との連携したチーム支援の実施による職場定着指導 ・障害者を対象としたミニ面接会、管理選考会の実施 ・就労移行支援事業所、障害者福祉施設と連携した求職者の掘り起こし
ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による職業相談、それに伴うチーム支援の実施 ・氷河期世代対象求人への提出勧奨及びピックアップ求人としての庁舎内掲示及び該当求職者への情報提供
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講中からの求人情報提供、職業相談の実施 ・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者の選定を行い、きめ細かい職業相談、職業紹介を行う ・高齢者向けのセミナー及び面接会をシルバー人材センターや自治体と連携して実施する

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、主要指標の目標達成のため、先行指標となる職業紹介件数の把握を職員に徹底的に意識させ、幹部職員には、日々の進捗管理と状況把握を行わせるとともに、窓口では求職者1人1人に対して丁寧な対応を心がけることにより、信頼関係を深め、相談内容を充実させ適職へあっせんすることに努めることにより、主要指標のうち、就職件数、充足件数について目標を達成することができました。

また、コロナ禍においても、積極的にオンラインを活用したセミナー、面接会等を内容の充実を図りながら実施しました。

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、資質向上に向けた取り組みとして、職員を対象とした所内研修（外部講師含む）を実施し、様々な利用者に対応できるよう職務の幅を広げることに努めています。また、局主催のキャリアコンサルティング研修等にも参加しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者サービスにおいては、庁舎内の掲示物、配架物について、各コーナーごとにスペースを確保し、利用者が見やすく、わかりやすい案内を行っています。

事業所サービスにおいては、求人票のアピールポイントや仕事内容等をよりわかりやすくPOP表示を添えて掲示しています。

（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

求職者マイページの登録によるメリットや利便性、手続き方法等のマニュアルを作成し、丁寧な説明を行い、積極的にマイページ登録を進めていきます。

求人者マイページの普及に伴い、事業所と直接接触する機会が減少しており、より詳細な情報収集等を行うため、積極的な事業所訪問を行い情報の蓄積、活用等を行う必要があると考えています。

コロナ禍において、来所者が減少する中、オンラインを利用したセミナー等を積極的に取り入れ、また、ハローワークの支援サービスや面

接会等の情報の広報のため地方自治体等と連携を図りました。

(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の影響も一定落ち着きが見られたが、求職者の就職意欲の低下がみられ、職業相談が職業紹介につながらないケースがあり、再就職の支援を的確に行っていくよう、求職者ニーズにあった求人開拓等に取り組んでいきます。

また、地域における人材不足分野における人材確保支援を一層図るため、自治体や関係機関等との連携をさらに進め、地域の需給調整機関としての役割を果たしていきます。

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 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	生活保護受給者等 自立支援事業の就 職率	障害者の就職件数	公的職業訓練の修 了3か月後の就職 件数
令和4年度実績	3,370	2,575	1,232	89.5%	95.4%	433	79.5%	375	300
令和4年度目標	3,352	2,570	1,281	90%	90%	584	63.3%	306	247
目標達成率	100%	100%	96%	-	-	74%	125%	122%	121%

※ 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

ハローワーク明石 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者等自立支援事業の就職率	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 者の就職率	ハローワークの職業紹介 により、正社員に結び ついた就職氷河期世 代(35歳～54歳)の 不安定就労者・無業 者の件数	公的職業訓練の修了 3か月後の就職件数
目標	3,440	2,621	1,321	90%	64.6%	95.1%	415	278

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の就職目標件数に対し、紹介数を前年度以上を目標数とし、職員・非常勤職員に意識させ、進捗管理する。 ・求職者担当者制(職員10名/月、就職支援ナビ10名/月、コーディネーター5名/月)の進捗管理の徹底を行う。
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票、求職票とも記載内容のルールの徹底と充実 ・求人充足会議の充実、未充足求人のフォロー等 ・ジョブコンシェルジュサービスの更なる充実を図る。 ・工業団地を含めた管内経済団体や個別企業への訪問を増やし、各事業所の求人ニーズをきめ細かく把握し、紹介等に反映する。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・「初回就職支援講習会」の内容の改善と早期再就職意欲喚起の取り組みを行う。・特に給付制限を受ける受給者への再就職手当の支給を意識させた職業相談の展開を行う。
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・システム更新を含めたハローワークで出来るサービスを再度確認し、求職者・求人者にしっかり案内できるようにする。 ・接遇や相談スキルについて研修を行い、職員のスキルアップを行う。

生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体への対象者の誘導強化を行う。 ・担当者制による就労支援プラン作成、カウンセリング、職業相談の充実強化を行う。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者ニーズを把握する。 ・就職支援セミナーを拡充する。
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・氷河期世代を対象とした正社員求人の確保及びミニ面接会等を実施する。 ・担当者制による職業相談を実施する。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練校との連携強化を行う。・訓練生に対する相談や情報提供の内容の充実する。

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

当所管内は、県内でも少子高齢化が最も進んでいる地域であり、事業の後継者不足も相まって慢性的に人手不足が生じている地域であり、このような状況からも有効求人倍率が高く、企業の人材確保に向けた取組が重要と考え取り組みました。

特に、「潜在的求職者のハローワークの利用促進」、「ハローワークの求人情報をより簡単に検索」、「より親しみやすいハローワーク」を追求し、QRコードからのクイック求人検索、ホームページのリニューアル、求職者マイページの活用に取り組みました。

特にホームページのリニューアルについては、令和4年4月の利用実績と比較すると1年で10倍、現在の利用実績は20倍まで閲覧数が伸びており、新規求職申込件数が減少傾向にあったものが対前年度と比較するとプラスとなるなど取り組みの効果がでています。

また、求職者の課題を個別担当者制により把握するとともに、課題解決の支援といった個別支援サービスの充実を図りました。

求人に対するマッチング業務も最重要と考え、求人充足件数の指標の向上を目指して重点的に進め、求人充足会議の積極的な開催や適格紹介によるマッチング強化の取組を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、PDCA進捗管理については全所、本所、各出張所、分室ごとに目標を設定した管理台帳を共有ファイルに保管のうえ全職員で進捗状況を共有できる環境を講じています。各所属に責任者と数値の入力を行う担当を置き、多くの職員が関わることで継続的に意識向上に努めています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者の利便性の向上と利用率のアップを図るため、「ハローワーク利用ガイドブック」等見直し、移住者が県内でも多い地域であることから、兵庫県と連携したUIJターンの支援、大阪のハローワークと連携したUIJターンの取り組み、インスタで豊岡の魅力発信を行いました。

事業所の画像情報や、事業所の生の声、PRポスター、写真等を掲示し求人票だけではつかめない魅力など求職者への発信に努めまし

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

少子高齢化の進展による労働力人口の減少に加え、大学進学時等の若者の流出が引き続き地域の大きな課題となっています。人手不足傾向は顕著であり、特に人材不足分野ではミニ面接会や事業所見学会等マッチング機会の増加を図り事業所支援サービスを強化してまいります。

また、若年者対策としては、新規学卒者等の地元就職や都市部からのUターン就職等の機会として、地域の関係機関と連携した新卒者等就職面接会を開催し一定の成果となりました。

今後も地元企業の魅力発信をどうより効果的に実施していくか、若者の採用に理解のある企業として国の認定制度であるユースエール認定企業を増やす取組を進めてまいります。

さらに自治体との連携強化では、昨年度に引き続き、女性の地元就職の促進・Uターン就職の促進にかかる取組を進めてまいります。女性の就業、とりわけ育児中あるいは育児後の職場復帰を目指す求職者の就職支援を継続して取り組むこととし、自治体にあっては広く広報・周知を担い、ハローワークにおいてはきめ細かい個別支援サービスを提供することとしています。

(4) その他業務運営についての分析等

課題可決支援サービスを進めるうえで、来所された求職者へは相談窓口でのニーズに応える的確な相談対応や窓口での一つでも役立つ情報や能動的なサービス・就職支援の提供が必要と考えています。そのためにもキャリアコンサルティング技法を活用した職業相談が不可欠であり、職員の資質向上そのため所内研修等を継続的に実施し職員等のスキルの維持・向上を図ってまいります。

また、インターネットを中心に求職活動をしている方が新たにハローワークを利用いただけるよう周知や利用案内を進め、ハローワークのマイページ登録いただいた方への有意義な情報提供のあり方の検討やオンライン相談等の実施など、新たな求職者の取り込みにつながる取組にあっては、まずはやってみる等の積極的な業務運営に努めてまいります。

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	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	2,951	2,750	666	75.2%	95.8%	249	157	53
令和4年度目標	2,930	2,777	659	90.0%	90.0%	181	141	53
目標達成率	100%	99%	101%	-	-	137%	111%	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

ハローワーク豊岡 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 就職件数	ハローワークの職業紹介によ り、正社員に結びついた 就職氷河期世代(35歳～ 54歳)の不安定就労者・ 無業者の件数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職件数
目標	3,001	2,830	681	90%	.157	240	75

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介基本業務の確実な推進 求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求職者ニーズに合った的確な相談・紹介を実施する。
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的・能動的マッチングの推進 求人・求職双方のニーズを把握・反映させるため、求人充足会議の活性化とマッチングの強化、事業所情報収集を行う。
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援プログラムの推進 受給資格決定時に早期再就職のメリット等周知を強化。早期再就職セミナーを充実させ意欲喚起を図る。
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者目線に立ったハローワークサービスの提供 ハローワークサービス憲章に則った支援を実施し、職員の専門性及びサービスの向上を図る。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携強化 職業準備支援から職場定着まで、チーム支援による一貫した障害者支援及び企業支援の連携を強化する。
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の課題に応じた個別支援の実施 個々の適正、課題や状況を踏まえ、キャリアコンサルティングや能力開発、セミナー、求人提供等計画的かつ総合

	的に支援を実施する。
生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数	・マッチング機会の提供強化 シルバー人材センター等関係機関との連携を強化し、面接会や事業主セミナー等高齢者の就職促進を図る。

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

当所が利用者から信頼され、需給調整機関として地域に必要とされるため、「就職件数の目標達成」が重要であると考えました。

主たる取組として、一つ目は雇用保険受給者の早期再就職を促進する取組、二つ目は、管内の地方公共団体と連携し、就職面接会や人手不足分野である保育分野の企業説明会の共同開催、三つ目は、個々の求職者のニーズ等に応じた「求職者担当者制」による個別支援を展開しました。

その結果は、以下のとおりです。

ア 地方公共団体と連携して実施した就職面接会の開催	開催回数	4回	就職件数	29件
イ 地方公共団体と連携して実施した企業説明会の開催	開催回数	7回	参加人数	85人
ウ 求職者担当者制による個別支援の実施	対象者数	535人	就職件数	358件

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上を図り、ひいては組織のサービス向上につなげることを目的とした所内研修に取り組みました。

具体的には、職員等が得意とする分野（例：キャリアコンサルティング）をテーマに、30分から1時間程度の講義を行いました。

15テーマで、延べ30回開催し、延べ141人が受講しました。

（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を促進するため、雇用保険受給資格決定手続きに来所された方のうち、早期の就職を希望する方を中心として、専門の職業相談員にそのまま誘導、職業相談を行い、早い段階から個別の就職支援サービスが提供できる体制を新たに設けました。

② ハローワークが受理した求人を簡便に検索していただくため、兵庫労働局ホームページの「ハローワーク西脇からのお知らせ」のなかに、「かんたん求人検索」を新たに設けました。

③ 求職者マイページを利用していただくため、「スマホ等を活用した求職者マイページ教室」を新たに企画、開催しました。

スマホ操作が苦手な方や求職者マイページをご存じない方に、求職者マイページを上手に使っていただくための教室になります。

(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 新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）による活動抑制が減り、企業の人手不足感が高まるものと思っています。
このため、①分かりやすい、求職者がイメージしやすい求人票の作成支援、②多くの方に見てもらうための求人公開のあり方、③事業所訪問による様々な情報の蓄積、提供、④企業見学会や就職面接会等の開催、⑥オンラインを活用した人事担当者との情報交換など、企業の人材確保に資する取組の強化に努めます。
- ② 求職者が「ハローワークを利用して良かった。」と提供いただけるよう求職者への的確な支援に努めます。
そのため、キャリアコンサルティング検定合格者等を輩出できるよう、兵庫労働局の研修受講に加え、当所においても独自の研修を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の有効求人倍率は、コロナ前の平成30年度は1.77倍でしたが、コロナの影響を大きく受けた令和2年度は1.04倍まで低下したものの、令和4年度は1.22倍に上昇しています。

有効求人数は2年連続で前年度比増となった一方で、有効求職者数が前年度比で減少しているためです。

また、有効求職者数の減少は、職業紹介件数や就職件数の減少要因の一つとなっており、一人でも多くの求職者の方がハローワークの窓口を利用いただくよう工夫を凝らす必要があります。

令和5年度においては、ハローワークにお越しになられた求職者に対して、就職に至るまでの過程で生じると考えられる課題やその対処方法をしっかりとグリップ、提案するとともに、的確求人を積極的に提供し、早期の就職につなげるよう取り組んでまいります。

さらに、ミニ面接会、事業所見学会の開催など、各種イベントを通じて、ハローワークの支援を必要とする方の取り込みにも努めてまいります。

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	障害者の就職件数	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
令和4年度実績	2,209	1,893	521	77.8%	98.9%	120	153	109
令和4年度目標	2,242	1,947	572	90.0%	90.0%	129	149	84
目標達成率	98%	97%	91%	-	-	93%	102%	129%

※ 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

ハローワーク西脇 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 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	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(35歳～ 54歳)の不安定就労者・ 無業者の件数
目標	2,280	1,970	578	90%	154	82	110

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による一貫した就職支援の実施 ・支援ニーズに応じた課題解決支援サービスの提供 ・求職者マイページを活用した求人提案、各種情報の提供 ・雇用保険受給者に対する能動的な職業相談の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票の記載内容の充実(明確化・的確化) ・求人充足会議の効果的かつ計画的な実施による充足支援 ・多様な求職者ニーズに合わせた求人の確保、充足支援
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・認定日における受給者全員に対する職業相談の実施 ・給付窓口から職相窓口への早期支援対象者の情報提供 ・再就職手当等の説明による早期再就職意欲の喚起
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・案内・表示のあり方について確認し、見直す ・各種イベント情報の所内共有、他課・部門との情報交換を簡易にできる仕組みによる各種情報の理解の深化 ・環境美化、職員の接遇の向上

<p>障害者の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労支援機関と連携した「チーム支援」の実施 ・障害者法定雇用率未達成企業に対する計画的な指導 ・多様な障害特性に応じた就労支援の推進
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介の実施 ・各種セミナーの開催による様々な情報の提供 ・応募書類添削や模擬面接による個々の課題に応じた支援
<p>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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職氷河期世代が抱える固有の課題(希望職業とのギャップや経験不足など)に対するスモールステップでの支援 ・就職氷河期世代限定・歓迎求人確保 ・トライアル雇用助成金を活用した正社員就職の促進

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、前年度に主要指標のうち、雇用保険受給者の早期再就職件数のみ未達成であったことから、雇用保険受給者の早期再就職件数の増加を重点課題とし、主要指標の目標達成に向けた取組を行いました。取組としては、雇用保険認定日の全員相談について、認定後から認定前の相談に変更し、早期再就職の喚起を図るとともに、職業相談担当職員が認定申告書により応募状況等を確認し、再就職意識の高い者を求職者担当者制に取り込み、積極的に支援を実施したことが成果に繋がり、雇用保険受給者の早期再就職件数を含め、主要指標の全ての目標を達成することができました。

なお、当所は、淡路地域3市（淡路市・洲本市・南あわじ市）との淡路地域雇用対策協定、兵庫県との兵庫県雇用対策協定の締結に基づき、関係自治体と連携した若年者の就職促進、シニア・女性等の多様な人材の活躍推進と島内企業の人材確保及びU I J ターンの促進にも重点を置いた取組も実施しました。

若年者の就職促進として、島内での「就職面接会」、神戸市での「島内企業説明会」等の開催とシニア層には各市において「シニア向け面接会（GO!GO!JOBフェア等）」の複数開催、女性向け支援として「仕事子育ての両立のための再就職準備セミナー」を開催しました。

また、島内企業の人材確保及びU I J ターンの促進については、近隣所である明石所と連携してオンラインを活用した「ZOOM in 淡路島（島内企業の説明会）」の開催及び近隣労働局（大阪・京都・徳島）の新卒ハローワーク及び近隣大学（14校）のキャリアセンターと連携のうえ、島外に進学、就職した若者を中心としたオンライン職業相談等実施しています。

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、若手職員を対象とした「業務間交流研修」の実施、「局開催のキャリア・コンサルティング研修」への参加や「所内キャリア・コンサルタント有資格者による職員研修」等を実施しました。

令和5年度においては、若手、中堅職員を対象にした業務検討会や管内事業所を知るための事業所見学会を実施していきます。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

上記①に記載しました様に、雇用保険受給者の早期再就職件数増加に向けた取組として、認定日の全員相談に関して、相談手順等の変更を行いました。なお、当所ではスマートフォンで求人検索する利用者が増加していることから、利用者が手軽に求人検索を行えるように、雇用形態別、職種別・地域別の「QRコード」を掲載したリーフレットを作成し交付しています。

また、当所管内の求人倍率は、他地域よりも高く、企業の人出不足感が強くなっていることから、島外求職者の掘り起こしを目的に、通勤圏内にある近隣ハローワークにおいて「淡路島で働く」ことを意識してもらえるように周知・啓発を行うとともに、近隣のハローワーク（明石所）登録者向けに「オンライン求人説明会」を開催しました。

(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

求人者に対しては、当所の求人倍率が県内他地域と比較して非常に高く、管内事業所の人出不足感が強いことから、管外求職者に向けたオンライン求人説明会及び面接会開催などの求人充足に重点を置いた取り組みを行っていきます。加えて、職員等による事業所訪問、求人内容の充実・求人条件緩和指導及び求人者担当者制による支援等の求人者ニーズに合った支援を実施します。

求職者に対しては、オンライン（職業相談・紹介等）を活用した積極的な支援を実施するとともに、オンラインの活用が困難な方等に対しては、窓口の利用促進を図り、求職者担当者制による能動的な支援サービスを積極的に展開していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度においては、求職者担当者制、所内「ミニ相談・面接会」、雇用保険認定日の職業相談等について見直しを図った効果もあり、主要指標の全ての目標を達成することができました。なお、所重点指標である「ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職氷河期世代の不安定就労・無業者件数」のみ目標を達成することができませんでしたが、年度中途に対象者取り込みの徹底、取り込み後の担当者制による個別支援等の見直しを行った結果、成果に現れてきたため、令和5年度は、年度当初から積極的な取組みを実施していきます。

また、目標を達成した主要指標、所重点指標2項目については、わずかに目標を達成している状況にあるため、当所が実施している各支援サービスについて、積極的に周知広報を行い、ハローワークの利用増加（オンラインを含む）に繋げ、就職件数等各指標の増加を図っていきます。

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 び付いた就職氷河期 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)の正社員就職数
令和4年度実績	1,401	1,350	360	88.8%	93.6%	104	94.7%	66
令和4年度目標	1,379	1,338	307	90.0%	90.0%	129	63.3%	63
目標達成率	101%	100%	117%	-	-	80%	149%	104%

※ 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

ハローワーク洲本 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者等自立 支援事業の就職率	新卒者支援に係る就職 支援ナビゲーターの支援 による新規卒業予定者等 (既卒者含む)の正社員 就職件数	ハローワークの職業紹介によ り、正社員に結びついた 就職氷河期世代(35歳～ 54歳)の不安定就労者・ 無業者の件数
目標	1,405	1,358	317	90%	64.6%	62	110

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による能動的支援の実施 ・オンラインを活用した職業相談、職業紹介の実施 ・求人票以上の事業所情報の提供(事業所訪問) ・ミニ相談・面接会、シニア面接会の開催
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人受理時におけるコンサルタントサービスの実施 ・求人票記載内容の充実 ・ミニ面接会及びオンラインを活用した事業所セミナーの開催 ・求人者担当者制による支援
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・認定前職業相談時における求職者担当者制への取り込み ・再就職手当のシュミレーションの実施 ・セミナー、講習会等による早期再就職の喚起

<p>満足度(求人者)(求職者)</p>	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人者担当者制による事業所との信頼関係の構築 ・求人者のニーズに沿ったミニ面接会、セミナー等の開催 <p>(求職者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による能動的支援の実施 ・求職者マイページを活用した情報提供の実施
<p>生活保護受給者等自立支援事業の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体(全3市)との連携による巡回相談等の就職支援 ・求職者担当者制による能動的支援の実施
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者制による個別支援 ・高校進路指導部、大学キャリアセンターと連携した支援の実施 ・近隣大学及び大阪局・京都局等の新卒、若者 HW と連携した支援の実施
<p>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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による能動的支援の実施 ・支援対象者(Z35対象者)の積極的な取込み ・正社員求人を対象としたミニ面接会の実施

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

○関係機関との連携事業

- ・高等学校等卒業生の地元定着を推進するため、県や市及び商工団体との連携事業として、管内（丹波市、丹波篠山市）高校と企業との就職情報交換会を5月に実施したほか、高校生を対象とした、管内企業の企業説明会を6月に実施しました。
- ・丹波市との雇用対策協定に基づく一体的実施事業であるワークサポートたんばにおいて常時、職業相談・職業紹介を実施しているほか、仕事と子育ての両立を支援するため出張職業相談を市内6か所の子育て学習センターで定期的に行いました。

○面接会等による求人者支援

- ・求人の採用充足を図るため、所内で個別事業所ごとの求人説明会や面接会を定期的に行いました。令和4年度は41回実施し、参加者は72名、うち就職数は21名でした。
- ・7月には独自に製造業の面接会を実施し、10社が参加し9名が採用となりました。
- ・8月には社会福祉法人の面接会を実施し、7社が参加し1名が採用となりました。
- ・11月の介護デーに合わせた社会福祉法人の面接会では4社が参加し、4名が採用となりました。

○ユースエール認定企業の推進

- ・若年の採用・育成に積極的な中小企業に認定されるユースエール制度について、管内企業に働きかけることにより大進精機株式会社、及び大協工業株式会社の2社が認定されました。
- ・丹波篠山市、丹波市それぞれで初となる認定で、当所独自の認定交付式の開催の様子が読売新聞、神戸新聞などに掲載されました。
- ・この取り組みにより大進精機株式会社の名が地域に知られることとなり、令和4年度中に5名（学卒者1名、中途採用者4名）の採用に結び付けました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○マイページの利用促進

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、求人者・求職者に対して来所によるハローワークの利用を積極的に進めることができない環境にあったため、すでに求人者マイページの登録をおこなっている求人者に対しては、求人者マイページの積極的な活用促進を図り、また、求職者に対しては、求職者マイページ機能の周知と利用登録に向けての取り組みを行いました。
- ・当該感染症の影響などにより来所される事業所が減少しましたが、求人者マイページの活用促進を図ったことで、オンラインや電話などによる求人者サービスが可能となりました。

(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

○事業所訪問サービスの推進

- ・オンラインで簡単に求人への応募ができる状況を踏まえ、窓口相談ならではの生の情報を蓄積する必要があると考えています。
- ・そのため今年度においては、部門問わず月1回以上を目標に事業所訪問を実施し、求人の採用充足の可能性があるとところは面接会を提案し、反応が良ければ2回目の訪問時に所長が伺うなどの、積極的な取り組みを実施します。

○会社説明会・職場見学会の推進

- ・会社説明会・職場見学会を定期的に開催し、雇用保険受給者の認定日などに参加者を積極的に呼び込むこととします。

○独自の就職面接会の実施

- ・前年度実績のある製造業や福祉法人の面接会などを実施することで、求人のさらなる採用充足に努めます。

○ユースエールやくるみんななどの認定制度の推進

- ・前年度のユースエール認定にかかる採用実績などを活用して、他社にも認定制度を強く勧めることとします。新聞の記事掲載などで採用への効果があることを宣伝し認定につなげます。

○SNS オンライン関係での取り組み

- ・ZOOMでの会社説明会や雇用保険説明会、求職活動セミナー、ホームページの内容充実に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

○現状分析

- ・ハローワーク全体としては求職者・求人者をはじめとして来所者が減少傾向にある中、数値目標のみならず、能動的にどういった取り組みを実施しているかが常に問われている状況ととらえています。

- ・当管内は高齢化や若年労働者の域外流出等による人口減少によって、地域社会の衰退が危惧されており、人口減少対策が喫緊の課題となっています。
- ・自治体では若年者の地域定着やUIJ ターンによる移住などへの支援を強化していますが、その一方で民間の需給調整事業者が少ないためハローワークに対する期待も大きいものと分析しております。
- ・当管内は地域のつながりが深く、地元のマスコミの影響も大きいため、イベントごとにプレスリリースを行うなど、その影響力も活用したいと考えています。
- ・ハローワークでの就職率が高いため、例えば、雇用保険の認定日に合わせた会社説明会に誘導し会社見学に参加、双方ミスマッチのない形で就職に結びつくといった、ハローワークからの能動的な取り組みによる、良いプロセスのマッチングがまだまだ可能な地域であると分析しています。
- ・近年、有効求職者数は横ばいであるものの、有効求人者数は減少傾向にあり、令和4年度のハローワーク満足度調査の結果についても求人者の満足度が他所に比べ低いため、コロナが収束した今年度については、上記（3）を中心とした求人者支援を重点的に取り組みたいと考えています。

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)	④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	③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	1,372	1,254	353	72.2%	93.4%	160	109
令和4年度目標	1,430	1,321	357	90.0%	90.0%	131	84
目標達成率	95%	94%	98%	-	-	122%	129%

※ 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

ハローワーク柏原 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就 職件数	満足度 (求人者) (求職者)	新卒者支援に係る就職支援 ナビゲーターの支援による新 規卒業予定者等(既卒者含 む)の正社員就職件数	ハローワークの職業紹介により、 正社員に結びついた就職氷 河期世代(35歳～54歳)の不 安定就労者・無業者の件数
目標	1,439	1,329	369	90%	82	140

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> 求職者担当者制によるきめ細やかな職業相談の実施 求職者ニーズにマッチした能動的マッチングの実施 求職者ニーズにマッチした求人情報等の提供 ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 求人充足会議の充実によるマッチング機能強化 求人充足サービスの強化のためのコンサルティングサービスの実施 ミニ面接会・管理選考会及び事業所見学会の実施
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> 緊要度の的確な把握によるきめ細やかな職業相談の実施 求職者ニーズにマッチした的確求人情報の提供 早期再就職の意欲喚起による個別支援の実施
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> 別途通知による満足度調査の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> 地元就職を希望する新規学卒者等の就業機会情報の提供 学卒未就職者のハローワークへの誘導、担当者制による職業相談の実施、求人情報の提供など継続的な個別支援の実施 既卒3年以内の求職者に対する担当者制による職業相談、求人情報の提供など継続的な個別支援の実施

<p>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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数</p>	<ul style="list-style-type: none">・対象者の立場にたったきめ細かい職業相談の実施・対象者のニーズに沿った公的職業訓練等の情報提供及びあっせん・履歴書や職務経歴書といった応募書類の作成支援
---	--

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

- ・雇用保険受給者の早期再就職件数の向上のため、初回説明会の見直しに取組みました。
具体的には、早期就職支援ナビゲーターによる求職者担当者制を周知し、早期支援対象者として登録を行いました。
また、雇用保険資格決定時の保険窓口での受付けを簡素化（時間短縮）し、職業相談窓口へ誘導した後、じっくりと相談ができるようにするほか、初回認定日には職業相談部門での相談を認定の前に実施し、早期就職支援対象の取組みに努めました。
- ・地方自治体（三木市）との共同開催の就職面接会を実施した後、求人者担当者制を確立させ、充足までのフォローアップを指示しました。
- ・求人充足会議での提案求人についても担当者制を指示し、充足実現の意識を高めるよう取組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・兵庫労働局職業安定部需給調整課から講師を招き、「人材派遣・請負事業」に係る研修を実施しました。
- ・JobTagをセミナーや窓口で活用するための職員研修を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・総合受付の取扱いを改善した。
具体的には、限られた非常勤職員（4～5名）で担当していたことから、体調不良等でシフトが回らなくなる状況が発生することを考慮し、非常勤職員全員で担当し、業務内容についても簡素化し、適切に担当窓口への誘導に重点を置きました。
その結果、受付担当を外れる時間が窓口業務の従事時間に充てることができ、相談、紹介件数の増加に繋げることができました。
- ・当所のホームページの改修を実施。塩釜所の好事例を参考に求人簡単クリックボタンを掲載。すぐに地元の求人を見られるようにしました。
- ・ハローワークの業務関連のQRコードを掲載した、リーフレットを作成し、支援サービスの周知に努めました。

(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

- ・ 求人者マイページの登録向上を進め、窓口業務の効率化を目指し、新規求人開拓を強化します。
- ・ 障害者の雇用推進について、雇用保険受給者については、特に、認定日の設定の見直しをはじめ、予約相談の実施、チーム支援を念頭においた就職支援を検討します。
- ・ 雇用保険適用関係では、電子申請率の向上を進め、窓口業務の簡素・効率化を推進します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ 職業相談担当者が業務改善を意識し、業務に取り組むよう、定期または随時、業務ヒアリングを実施し、進捗状況の把握をすることが重要と考えます。また、自身の担当業務以外についても意識をもち、小規模所の特徴を生かし、所全体を見据えた、行動ができるよう、指導します。

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、正規雇用に 結びついた就職氷河 期世代(35歳～54歳) の不安定就労者・無業 者件数	公的職業訓練終了3 か月後の就職件数	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4年度実績	2,025	1,419	639	73.7%	98.0%	237	122	100.0%
令和4年度目標	2,019	1,475	587	90.0%	90.0%	145	118	94.0%
目標達成率	100%	96%	108%	—	—	163%	103%	106%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク西神 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職件数	満足度 (求人者) (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(35歳～ 54歳)の不安定就労者・ 無業者の件数	公的職業訓練の修了3 か月後の就職件数	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
目標	2,061	1,486	606	90%	180	133	95.1%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・求人及び事業所情報の積極的な情報提供 ・管理選考、面接会の積極的な開催
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人者担当制による充足支援の実施 ・求人充足会議の開催による情報共有とフォローアップ
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・雇用保険受給者の早期再就職支援のための検討会の開催
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制、求人者担当制の実施により、サービスの向上に努め、利用者満足度の向上を図る。
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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者(Z35)の確保と個別支援の実施 ・求職者担当者制による能動的支援の実施 ・支援対象者職場体験の実施に伴う対象事業所の確保

	<ul style="list-style-type: none">・支援対象者の求人確保
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none">・公的職業訓練生の確保のための勧奨強化・訓練担当職員による個別支援の実施・訓練機関との連携強化
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	<ul style="list-style-type: none">・求職者担当者制による個別支援の実施・関係機関への巡回相談の実施・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催

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

来所者数の減少に伴い就職件数が伸び悩んだことから、マッチング機会の確保のため情報提供が重要と考え、それぞれの求職者が希望する条件に基づいたオーダーメイド型の求人情報の提供を行いました。求職者マイページを開設している雇用保険受給者に対しては、初回認定日までに適格求人を選定し、マイページに送付することで情報提供を行いました。

また、再就職に向けてのセミナーやミニ面接会にも取り組み、セミナーでは「個々の求職者の具体事例」「求人票の読み解き方」「面接の模擬演技」が好評で、応募書類の添削指導にもつながりました。

新たな取り組みとして、女性職員による女性のためのセミナーも実施しました。できるだけわかりやすい内容となるよう心がけたことから、参加者アンケートでは、すべての参加者から「よくわかった」または「だいたいわかった」との回答をいただくなど、好評を得ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新規に採用した非常勤職員については、勤務初日に所長から「個人情報保護に関する研修テキスト」及び「法令遵守管理マニュアル」を用いて、個人情報保護と法令遵守にかかる研修を実施しました。

また、就職支援ナビゲーター等が実施するセミナーについて、所長が聴講し、その感想をナビゲーターだけでなく全職員に対して研修の形で共有するとともに、パワーポイントで作成した資料をサンプルとして示し、よりよいセミナーになるよう考えるきっかけとしました。

人材育成のための研修としては、6月から7月にかけて総合評価にかかる研修と、雇用失業情勢についても研修を実施しました。研修については、職員、非常勤、本所、出張所の区別なく実施しています。

業務内容にかかる研修については、適宜、課長・統括から実施しています。

平素から所長や統括官が常勤職員や非常勤職員も含めて意思疎通を図り、気軽に相談できる雰囲気作りを行っています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者に対する就職支援サービスとして、所独自の再就職支援講座を開催しました。兵庫労働局主催の就職支援セミナーの会場は龍野所管内では開催されていないことから、求職者の利便性を考えて企画しました。具体的には、4人の就職支援ナビゲーター及び統括官が独自のテキストを作成し、運営も5人の輪番制で実施しました。それぞれのセミナーを所長が聴講し、その感想や改善点を研修会の形でフィードバックすることで、就職支援ナビゲーターのスキルアップにもつながりました。

(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

コロナウイルス感染症が蔓延したこともあり、セミナー等は人数を制限して実施していましたが、コロナウイルス感染症が5類に緩和されたことから来所者の増加が見込まれ、併せて受講者も増加すると考えられます。そのため就職支援セミナーの回数を増やす、セミナー内容を見直す、求人票の提供件数を増やす等の支援メニューが考えられることから、実行に向けてその手法等を検討する必要があります。

また、求人を受理するだけで終わっているケースがあることから、求職者に対する情報提供により注力し、充足数を向上させることが事業所との信頼構築につながるということを、職員並びに非常勤職員に対して、ヒアリング等の機会を捉えて説明し、理解を深めるような取り組みを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

中高年齢者の割合が高い当所にあつては、高年齢者に対するマッチング業務が重要と考え、特に65歳以上の就職件数の向上を重点的に進めることとし、高年齢者面接会の開催やシニア再就職支援講座の実施などの取組を進めます。

たつの市との雇用対策協定に基づき、地元企業への就職を希望する新規学卒者や若年既卒者を対象とした就職説明会や、中小企業の人材確保に向けた就職面接会を開催します。

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、正規雇用に 結びついた就職氷河 期世代(35歳～54歳) の不安定就労者・無業 者件数	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4年度実績	2,998	2,356	697	82.3	96.0	213	180	175
令和4年度目標	3,126	2,427	675	90.0%	90.0%	227	150	180
目標達成率	95%	97%	103%	-	-	93%	120%	95%

※ 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

ハローワーク龍野 目標設定及び取組概要（令和5年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職件数	満足度 (求人者) (求職者)	新卒者支援に係る就職支 援ナビゲーターの支援に よる新規卒業予定者等 (既卒者含む)の正社員 就職件数	ハローワークの職業紹介によ り、正社員に結びついた 就職氷河期世代(35歳～ 54歳)の不安定就労者・ 無業者の件数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職件数
目標	3,169	2,452	697	90%	147	210	148

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・正規職員による年内3回以上の事業所訪問、画像情報収集100社以上 ・求職者担当者制対象者(常時5人以上) ・高年齢者に特化した求人情報の作成
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の実施 週1回 ・求人担当者制実施件数(月に2件以上) ・管理選考会の実施 年間30回以上 ・再就職支援講座 年間18回以上 100人以上の参加
雇用保険受給者の早期再就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援講座 年間18回以上 100人以上の参加
満足度(求人者)(求職者)	求職者担当制、求人者担当制の実施により、サービスの向上に努め、利用者満足度の向上を図る。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・内高等学校進路指導教諭との連携 ・未就職者のハローワークへの確実な誘導

<p>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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施設への斡旋、就職後の職場定着支援の実施 ・就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の確保 ・事業主に対する各種助成金を活用し、正社員就職の促進を図る。
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役支援窓口事業実施要領に基づき「チーム支援」を実施 ・シニア再就職支援セミナー実施、シルバー人材センターの情報提供 ・高齢者用求人開拓の実施、高齢者専用求人情報誌作成

ハローワークのマッチング機能に係る 業務の評価・改善の取組 (概要)

目 的

- ① ハローワークのマッチング機能に係る業務についての評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善を図る
- ② ①について利用者にわかりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図る

マッチング機能に係る業務の指標

ハローワークのマッチング機能に係る業務の総合評価における指標を次のとおり定めて取組を実施します。

(1) 主要指標

中核をなす基本業務の成果を測定する指標

- 就職件数（一般）
- 充足件数（一般、受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

(2) 補助指標

業務の質を測定する指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

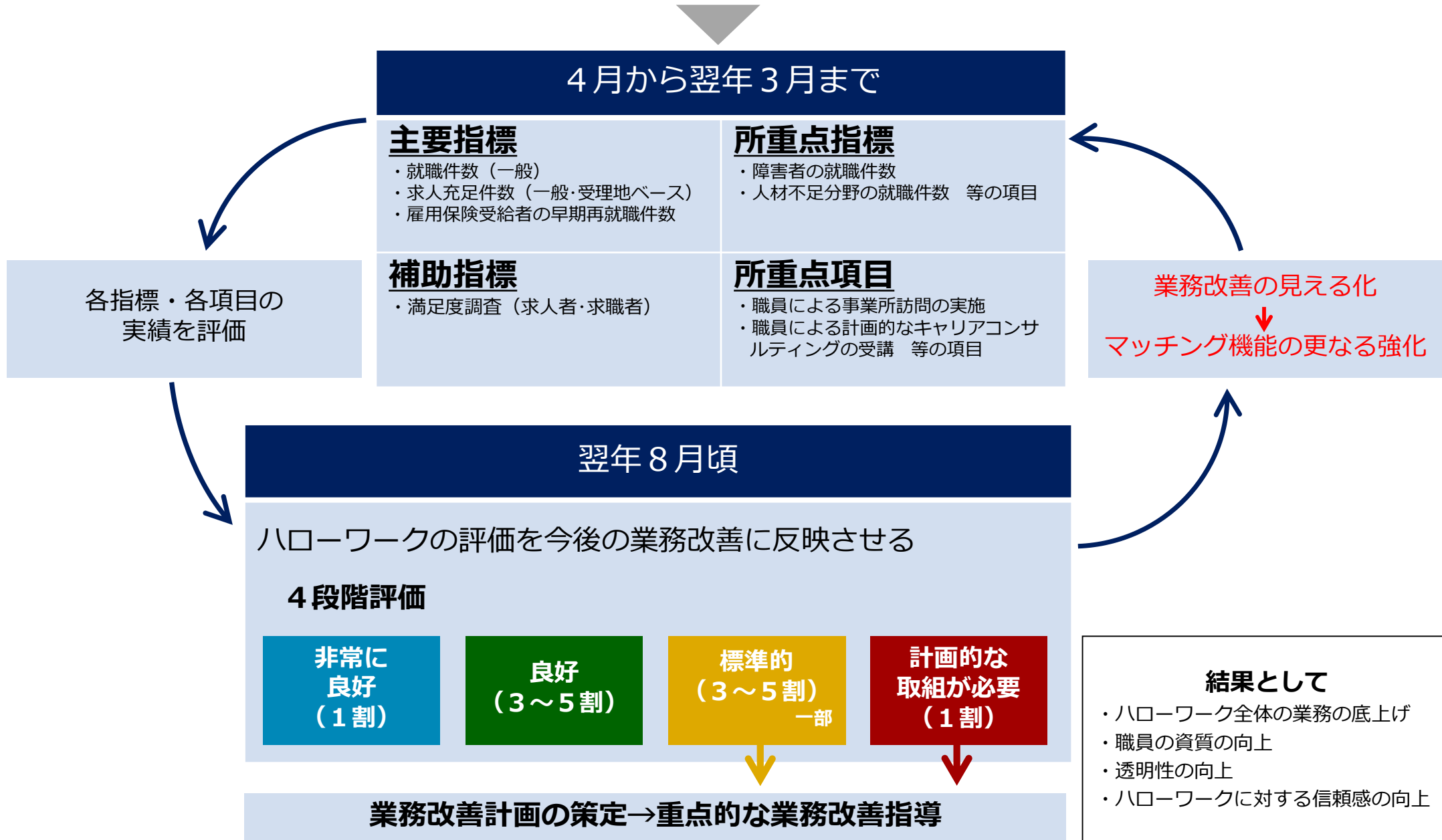
(3) 所重点指標（選定項目）

地域の雇用に関する課題等を踏まえ取組む業務に関する指標

- 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率
- 障害者の就職件数
- 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（既卒社含む）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氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数
- わかものハローワークを利用して、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
- 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数
- 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（介護・看護・保育・建設・運輸分野）の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

～ハローワーク総合評価制度の全体像～

全国のハローワークが地域における課題等を踏まえ雇用対策に取り組む



～総合評価の構成～

全ハローワークで共通する指標による評価 (全所必須指標)	ハローワークごとの重点的な取組の評価 (所重点指標、所重点項目)
<p>主要指標 特に中核的な業務の成果を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">・ 就職件数（一般）・ 求人充足数（一般・受理地ベース）・ 雇用保険受給者の早期再就職件数	<p>所重点指標 必要性や優先度合いが、地域等により異なる業務の成果を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">・ 障害者の就職件数・ 人材不足分野の就職件数 <p>などの項目</p>
<p>補助指標 マッチング業務の質を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none">・ 満足度調査（求人者・求職者）	<p>所重点項目 中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</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職員による事業所訪問の実施・ 職員による計画的なキャリアコンサルティングの受講 <p>などの項目</p>



総合的に評価を実施

兵庫労働局における目標及び結果
【令和4年度の目標及び結果】

兵庫労働局

指 標	目 標	結 果
就職件数（一般）	46,406 件	4,5830 件
充足件数（一般、受理地ベース）	43,415 件	42,034 件
雇用保険受給者の早期再就職件数	16,547 件	<u>17,170 件</u>
満足度（求職者）	90%以上	<u>95.9%</u>
満足度（求人者）	90%以上	77.5%
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	63.3%以上	<u>67.6%</u>
障害者の就職件数	3,705 件	<u>4,196 件</u>
新卒者支援に係る就職支援ナビゲータ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	4,678 件	<u>4,931 件</u>
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（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数	5,470 件	<u>5,554 件</u>
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等の件数	5,856 件	4,310 件
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	2,429 件	<u>3,171 件</u>
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	94.0%以上	<u>97.0%</u>
人材不足分野の就職件数	10,930 件	10,618 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	1,881 件	<u>2,053 件</u>

※実績の下線は目標を達成したものを示しています。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標達成状況(令和4年度)

～主要となる指標のハローワークごとの目標達成状況～

	就職件数(一般)			充足件数(一般)			雇用保険受給者の早期再就職件数		
	目標値	3月末までの実績	進捗率	目標値	3月末までの実績	進捗率	目標値	3月末までの実績	進捗率
兵庫労働局	46,406	45,830	98.8%	43,415	42,034	96.8%	16,547	17,170	103.8%
神戸所	6,958	6,757	97.1%	7,993	7,653	95.7%	2,954	3,031	102.6%
灘所	3,621	3,703	102.3%	3,801	3,575	94.1%	1,201	1,351	112.5%
尼崎所	3,353	3,394	101.2%	3,326	3,349	100.7%	1,622	1,668	102.8%
西宮所	3,890	3,881	99.8%	3,532	3,389	96.0%	2,310	2,205	95.5%
姫路所	5,745	5,586	97.2%	6,261	6,047	96.6%	1,716	2,062	120.2%
加古川所	3,740	3,623	96.9%	2,884	2,772	96.1%	1,180	1,208	102.4%
伊丹所	2,621	2,560	97.7%	1,763	1,652	93.7%	1,126	1,156	102.7%
明石所	3,352	3,370	100.5%	2,570	2,575	100.2%	1,281	1,232	96.2%
豊岡所	2,930	2,951	100.7%	2,777	2,750	99.0%	659	666	101.1%
西脇所	2,242	2,209	98.5%	1,947	1,893	97.2%	572	521	91.1%
洲本所	1,379	1,401	101.6%	1,338	1,350	100.9%	307	360	117.3%
柏原所	1,430	1,372	95.9%	1,321	1,254	94.9%	357	353	98.9%
西神所	2,019	2,025	100.3%	1,475	1,419	96.2%	587	639	108.9%
龍野所	3,126	2,998	95.9%	2,427	2,356	97.1%	675	697	103.3%

※ 雇用保険受給者の早期再就職件数の兵庫局計には、14安定所の他、神戸運輸監理部による就職件数も含まれる。

兵庫労働局における目標及び結果
【令和5年度の目標】

主要指標及び補助指標

都道府県労働局・ハローワークごとに計画を策定し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※（ ）内の数値は令和4年度目標値

(1) 主要指標

・ **就職件数（一般）**

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により一般就職した件数について、47,288件以上（46,406件以上）を目指す。

・ **充足件数（一般、受理地ベース）**

ハローワーク（公共職業安定所）の一般求人（受理地ベース）の充足件数について、43,936件以上（43,415件以上）を目指す。

・ **雇用保険受給者の早期再就職件数**

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、17,068件以上（16,547件以上）を目指す。

(2) 補助指標

・ **満足度（求人者）**

求人者向け調査（※）における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかを回答した割合、90%以上（90%以上）を目指す。

※ 求人者向けアンケート問1の10「このハローワークが実施する人材確保支援サービス全般」

・ **満足度（求職者）**

求職者向け調査（※）における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかを回答した割合、90%以上（90%以上）を目指す。

※ 求職者向けアンケート問2の11「このハローワークの実施する就職支援サービス全般」

所重点指標

地域の課題を踏まえ、ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務に係る指標を選択し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※（ ）内の数値は令和4年度目標値

(3) 所重点指標

1 **生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率**

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率について、63.3%以上（63.3%以上）を目指す。

2 障害者の就職件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績（4,196件）以上（3,705件以上）を目指す。

3 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

新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、4,564件以上（4,678件以上）を目指す。

4 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（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数について、5,321件以上（5,470件以上）を目指す。

5 わかものハローワーク（公共職業安定所）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

わかものハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により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について、65.0%以上（－）を目指す。

6 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、2,429件以上（2,429件以上）を目指す。

※ 令和5年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、令和4年10月～令和5年9月末訓練修了コースまでの数値とする。

7 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

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について、94.0%以上（93.4%以上）を目指す。

8 人材不足分野の就職件数

人材不足分野への職種に就職した件数について、10,930件以上（12,128件以上）を目指す。

9 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、1,881件以上（1,779件以上）を目指す。