



兵庫労働局発表  
令和7年2月21日(金)

【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 箸方 律子  
(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 赤松 俊彦）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5年度の実績、及び令和6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6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5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5年度の実績及び令和6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。また、各指標に係る令和6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5年度の目標値・実績及び令和6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5年度の評価結果及び令和6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5年度）〈総括表〉
2. ハローワーク別「就職支援業務報告（令和5年度）」及び「目標設定及び取組概要（令和6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5年度）並びに目標（令和6年度）

## ハローワークのマッチング機能に係る業務（令和5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5年度の総合評価

ハローワークの名称	令和5年度
1 神戸	標準的な成果
2 灘	標準的な成果
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	良好な成果
7 伊丹	良好な成果
8 明石	良好な成果
9 豊岡	良好な成果
10 西脇	良好な成果
11 洲本	標準的な成果
12 柏原	良好な成果
13 西神	良好な成果
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）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

課題解決支援サービスに重点を置いた職業相談・職業紹介業務を展開することを目的に、令和5年秋より開始した職業相談エリアの見直しにより、懇切丁寧な接客に努めるとともに就職に向けての希望等を丁寧に聞き取り、求職者ニーズを踏まえた求人情報を積極的に行いました。また、求職者ニーズを踏まえた上でマッチングする求人を提案することに注力しました。

その結果、求人情報提供の件数については昨年度の倍近くとなり、また、紹介件数は前年同月を下回る月もありましたが、就職件数は令和6年2月以降、対前年度を上回ることとなりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、マッチングスキル向上プロジェクトの研修部会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、職業相談の事例検討会を年3回実施しました。

### （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

新規求職者が減少傾向にある中、紹介成功率（就職件数/紹介件数×100）の向上が前年度の課題でした。

今年度も新規求職者の数が減少していたことから、求職者担当者制による支援での事例について、支援事例の共有・検証を目的とした事例検討会を3回開催し、職員のマッチングにおけるスキルの向上を図りました。

また、来所者用のPC型求人閲覧端末を大幅削減したことによる求人情報の提供手法の再構築といった新たな課題に対し、あらゆる機会を捉えた求人情報の提供に注力しました。

上記取り組みにより、紹介成功率は前年度より0.4ポイント上回ることとなりました。

さらに、求人部門において選定した「おすすめ求人」については、Microsoftの「Teams」のチャット機能を活用するなど、紹介担当の職員及び非常勤職員へ一斉に送信することで情報提供を迅速化し、充足支援を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・増加するシニア層への就職支援については、『生涯現役支援窓口』において、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2会場（垂水区、北区）で開催し、シニア層の就職、就労の支援に取り組みました。
- ・コロナ禍で実施出来ていなかった会社説明会や面接会の開催に積極的に取り組みました。また、サテライト会場として県内各所とオンラインで繋げて会社説明会を実施しました。

### (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

本庁舎2階の職業相談エリアにおいては、職業相談エリアの見直しに伴い、プライバシーに配慮した落ち着いた環境で相談が出来るよう、相談ブースを半個室的にしています。このため、個別相談ブースでの相談時間が長くなる傾向にあることから、待ち時間が長くなっており、求職者の満足度を押し下げることが懸念されました。

求職者担当者制による支援を増やすことで、求職者が来所するまでに事前に職業相談に要する準備が出来ることから、求人情報の提供にかかる時間を短縮するといったことや、求職者のニーズにあった適切な窓口へ誘導する仕組みを構築する、といった改善に努めて参ります。

## 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	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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	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	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑧人材不足分野の就職件数	⑨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	7,038	8,041	3,054	90.0%	90.0%	950	64.6%	777	1,574	65.0%	504	1,721	338
令和5年度実績	6,715	7,474	3,284	73.6%	97.4%	938	68.4%	977	1,573	77.5%	701	1,478	341
目標達成率	95%	92%	107%			98%	105%	125%	99%	119%	139%	85%	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。

## ハローワーク神戸 目標設定及び取組概要（令和6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 職割合	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～56 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 率
目標	6,845	7,613	27.8%	90%、95%	68.1%	977	1,623	977	71.0%	622	1,756	83.4%

## 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"> <li>・求職者の課題を的確に把握することにより、「課題解決支援サービス」に重点を置いた求職者担当者制による支援の実施</li> <li>・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</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人充足会議の活性化、機能強化、班別会議による充足支援</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・学校と連携し、オンラインを活用した事業所周知を強化</li> <li>・事業所情報の収集及び所内共有</li> <li>・管理選考、ミニ面接会の開催</li> <li>・事業所PRの実施(展示、動画放映、雇用保険説明会でのPR等)</li> </ul>



雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者の課題の的確な把握に基づく、必要な支援サービスの提供</li> <li>・求職者担当者制による課題解決支援サービスの実施</li> <li>・再就職手当シミュレーション、機会を捉えた事業所情報の提供等による早期再就職の意欲喚起及び、早い段階からの就職支援の実施</li> </ul>
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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。</li> <li>・管内主要産業に係る求人企業に対する各種人材確保コンサルティングの実施</li> </ul>
生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(三田)</p> <p>神戸市北区北神区役所への毎週火曜日(1日最大5人)の巡回相談を行い、三田市との連携を強化する。</p>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・兵庫障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等就労支援機関との「求職者チーム支援」の実施。</li> <li>・精神・発達障害者雇用サポーター(企業支援分)が雇用指導官と共に、雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業を訪問し、求人受理から定着支援までを行う「企業向けチーム支援」の実施。</li> <li>・精神・発達障害者雇用サポーターによる個別支援、就職支援プログラム、職場実習、定着支援等の実施。</li> </ul>
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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>[大学等]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・新卒応援 HW の周知広報及び利用勧奨の実施</li> </ul>
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～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者に対して、求職者担当制による支援及びチーム支援の実施</li> <li>・支援対象者に対する課題解決支援サービスの実施</li> <li>・正社員就職に向けたイベントの開催</li> </ul>
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"> <li>・フリーター等に対する安定所の支援メニューの周知</li> <li>・支援対象者に対して、求職者担当者制による丁寧な支援の実施</li> </ul>

<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"> <li>・職業訓練施設説明会、個別相談会の積極的な周知による訓練受講の誘導</li> <li>・求職者担当者制による受講斡旋から就職まで一貫した支援の実施</li> <li>・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</li> </ul>
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人事業所に対する充足支援の実施</li> <li>・求人事業所の情報収集に努め、経験者及び有資格者への情報提供、マッチングを行う</li> <li>・未経験者に対する業界の興味を発信するイベントを実施</li> </ul>
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者に対する安定所の支援メニューの周知</li> <li>・支援対象者に対する課題解決支援サービスの実施</li> </ul>

## 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

#### 【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を図ることが重要と考え、特に就職件数を向上させることを目指して、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。

その他、正社員就職の促進、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。

- ・求人・企画部門と職業相談部門の各担当者が週に1回マッチング会議を開催。求人サイドからは事業所訪問等により収集した求人票記載内容以上の事業所情報や求人内容等の情報を提供し、求職サイドからは現状の求職者の動向やニーズ等を提供して、部門間で情報を共有しつつ「ピックアップ求人」を選定し、求人充足に向けた支援策の検討を行いました。また、ピックアップした求人が充足に繋がらなかった場合は、事業所に対してフォローアップも行いました。
- ・適切な機会をとらえて、求職者担当者制への取込み強化を図りながら、求職者の希望条件や課題を把握し、随時応募状況等を確認しながら紹介成功率を意識するよう努めました。
- ・いつでもどこでも簡単にハローワーク求人が検索できる「あなた専用のQRコード」を新規求職者を中心に作成、手交し、ハローワーク求人の利用拡大を図りました。
- ・ミドル・シニア層の求職者の早期再就職支援として、ミドル・シニア就職面接会を年3回（6月、8月、12月）開催した。また、面接会開催時には、シルバー人材センターとも連携を図り、シニア層の多様な働き方についての説明等を併せて行いました。その他、地方自治体と連携してシニア地域別就職面接会を11月に開催しました（参加事業所数：10事業所、参加求職者：66人）。
- ・正社員就職面接&相談会を年5回（5月、7月、9月、11月、1月）開催しました。
- ・人材不足分野への就職意欲を喚起するため、関係機関と連携したガイダンス（年間9回）を実施しました。
- ・人材不足分野の管内求人事業所を訪問（令和5年度49件訪問）することにより情報収集を行い、就職相談面接会参加事業所の選定に役立てるなど、効果的な就職相談面接会の開催に努めました（介護分野8回、看護分野3回、保育分野1回、運輸分野1回、警備分野3回）。
- ・就職支援ナビゲーター、就労・生活支援アドバイザーによる求職者向けセミナーを積極的に開催しました（一般セミナー、ミドル・シニア元気アップセミナー、生涯現役就職支援セミナーなど）。
- ・関係機関との連携として、シルバー人材センターとの共催でシニア面接相談会のほか、キャリア形成支援センターとの共催セミナーを実施しました。

### 【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～中堅職員で構成する『ブラッシュアップ灘』を設置し、PDC A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、業務に反映することとしています。

また、所内全職員を対象とした各種研修を実施することにより、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) 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

- ・求人者マイページを開設していない事業所又は利用していない事業所に対して、利用方法や利用するメリットを丁寧に説明した結果、令和6年3月末現在のオンライン利用率は91%まで上昇しました。
- ・求人者支援員が事業所訪問する際は、求職者対応している他部門の職員とできるだけ同行訪問を行い、訪問事業所に対して求職者ニーズや管内の労働市場の説明をし、事業所サービスを心掛けました。
- ・マッチング会議でピックアップした求人については、共働支援システムのチャット機能を活用し、求人・企画部門と職業相談部門の職員・非常勤に対して、ピックアップ求人の確実な周知を行うとともに、担当者以外からの意見集約を行う取組も実施しました。
- ・1階フロア出口向かいにホワイトボードを設置し、面接会等の行事案内掲示に手書きコメントを付すなど周知方法を工夫することにより、利用者の目に留まりやすくなり、周知・広報を効率的に行えるようになりました。
- ・所内自己検索パソコンやスマホ等での検索が苦手な利用者向けに「あなた専用のQRコード」を作成、手交することにより、多くの方が簡単にハローワーク求人を検索できるようになり、窓口での検索作業時間が減少したことなどから、相談内容の充実を図ることができました。
- ・訓練コース説明会では、訓練校の説明だけでなく、各校の担当者と質疑応答ができる時間を設けることで、参加者は適切なコース選定がしやすくなりました。
- ・令和4年4月から設置している人材支援総合コーナーにおいては、担当者間でより緊密に情報共有を行うよう努めており、マッチングを意識した就職相談面接会等の行事への誘導や職業相談・紹介がスムーズに行えるようになってきています。特に就職相談面接会については、ほとんど毎回、事前予約で面接枠が埋まる状態が続いています。
- ・マイページ開設を促すリーフレットを作成し、特に新規求職者や求職者担当者制の対象者に対して、開設を勧奨しました。また、マイページに情報提供した際は、求職者に電話等により連絡し、内容を確認いただくなど、提供したままにならないようにするとともに、確認事項を踏まえて、より精度を高めた情報提供ができるようにしています。
- ・学卒求人受理にあたり確認作業方法等の見直しを行い、窓口での待ち時間短縮が図れました。
- ・神戸市と共催して実施した「シニア地域別就職面接会」の開催方法の検討を重ね、積極的に周知を行ったことで、参加者66人、採用件数17件と、神戸市内4地域で開催した中で最も多い参加者数と採用件数となりました。
- ・マザーズハローワーク及びわかものハローワークのホームページにおいて、支援メニュー等をわかりやすくするため、ホームページの改修を行い、各種イベントへの参加者の増加につながりました。
- ・通訳者不在時に来所された外国人に対して来所目的等の確認をスムーズに行うため、日本語と英語を併記した「来所者質問票」を作成し、来所目的の的確な把握等に活用しています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

当所における令和5年度の相談件数は72,201件で対前年度比9.4%減少、紹介件数は20,240件で同8.7%減少と大きく減少する中、就職件数は3,582件で同3.3%減少と減少幅は縮小しており、紹介成功率は令和5年度が17.8%となり、令和4年度の16.7%から1.1ポイント上昇し、3か年連続の上昇となりました。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、令和5年度の新規求人数は39,612件で対前年度比6.4%増加したものの、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。

### (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

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する必要があると考えています。

- ・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きます。
- ・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、Twitter）を積極的に活用し、継続的な情報発信に努めます。

## 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	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	②障害者 の就職件 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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨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	3,712	3,832	1,249	90.0%	90.0%	495	288	104	228	691	172		
令和5年度実績	3,582	3,367	1,304	86.4%	92.6%	475	362	116	342	745	226		
目標達成率	96%	87%	104%			95%	125%	111%	150%	107%	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

## ハローワーク灘 目標設定及び取組概要（令和6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 早期再就職割合	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～56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 就職率
目標	3,654	3,593	28.3%	90%、95%	362	117	528	282	751	83.4%

## 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"> <li>・求職者担当制による就職支援。</li> <li>・就職支援セミナー実施。</li> <li>・「あなた専用のQRコード」を用いた手軽な求人検索による就職意欲喚起。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人の充足力に応じた必要な支援。</li> <li>・多様な人材の活用提案。</li> </ul> <p>求人部門と職業相談部門との事業所情報の共有及び連携強化。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者ニーズの高い職種の求人確保・開拓。</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格決定時、認定日相談等機会を捉えて、就職活動状況確認と支援メニューを案内し、就職意欲を喚起。</li> <li>・早期再就職を促すセミナー実施。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早期再就職支援コーナー担当ナビによるセミナーによりコーナー利用勧奨。</li> <li>・職支援プログラムに沿った担当者制の実施。</li> </ul>
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・若手職員を中心に構成する「ブラッシュアップ難」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。</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用指導官との連携による未達成企業への達成指導の実施。</li> <li>・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9月に開催。さらに、事業所サービスの強化を図るため、積極的に管理選考を実施する。</li> </ul>
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"> <li>・新卒者及び既卒3年以内の求職者に対する担当者制による就職支援。</li> <li>・大学等との連携の強化による就職支援。</li> <li>・学卒求人確保と求人内容確認の徹底。</li> </ul>
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～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本所及び三宮分室において職業訓練受講者に対する職業相談・求人情報提供を積極的に行い、就職意欲の向上を図る。</li> <li>・職業訓練受講中から担当者制での就職支援を実施。</li> <li>・訓練校説明会の実施。</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護・看護・保育・建設・警備・運輸分野を希望する求職者に対して、求職者担当者制による就職支援の実施。</li> <li>・対象職種の人材事業所訪問により収集した情報を担当者で共有し、面接会実施等のマッチング支援に活用。</li> <li>・関係機関と連携したセミナー等による就職意欲喚起。</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯現役窓口における求職者担当制の実施。</li> <li>・65歳以上の応募可能な求人の随時掲示により応募勧奨。</li> <li>・「生涯現役セミナー」、「ミドル・シニア等の就職面接会」の実施。</li> </ul>



## 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、主要指標の目標達成を最重要事項と位置付け、各月の紹介目標件数を職員等にヒアリング等により意識させ、取り組みました。

令和4年度は前半に目標達成に苦慮したことを踏まえ、5年度は年度当初から紹介関係職員全員が一体となって目標達成を意識した取り組みを行うよう臨みました。就職件数において月々ほぼ平均した件数となったことをはじめとし、主要指標3項目ともに目標を達成する結果となりました。「すべてはお客様のために」をモットーに職業相談のみに終わらず、ニーズに沿った求人情報の提供により職業紹介に結び付けるよう努めた結果と受け止めています。

・各項目の取組では、概ね所重点指標、その他の指標は目標を達成出来ましたが、交通の利便性から主に雇用保険を受給する求職者を中心とした職業相談・職業紹介となっているため、氷河期世代や生活保護受給者等がやや弱含みであったように感じます。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・当所では、職員の専門性を向上させることを目的に業務研修を計画し、令和5年度に3講座を実施して資質向上を図り、各業務の理解を深め、利用者の満足度を向上させる取組を行いました。また非常勤職員との対話も重視しヒアリングの回数も重ねてまいりました。令和6年度も同様に研修計画を策定し、継続的に資質向上を図ります。

・特にものづくり分野における人手不足対策は喫緊の課題であります。地域の要請に答えるため、雇用対策協定を締結する尼崎市をはじめとして、各関係団体と連携し、合同就職面接会を開催しました。

#### ③ 他局のハローワークとの連携

・大阪局と隣接している立地を生かし、梅田所、大阪西所と連携した就職フェアを開催。また梅田所へは見学に出向くなど連携、交流を図っています。

## (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

- ・雇用保険の認定のため多数の来所者が見込まれる日には、総合受付横に職業相談部門職員による認定来所者用特設受付を設置。特設カウンターで認定申告書の記入補助を行い、ほぼ完成された申告書内容で認定窓口へ誘導することで給付課での待ち時間の削減を図ると共に、一人でも多く職業相談窓口へ誘導できるよう取り組んでいます。また、併せて特設受付で尼崎所のイベント案内を手交することで、より幅広く面接会、セミナー等の開催予定の周知を図るなど、来所者サービスの改善に努めています。
- ・業務運営の電子化を図るため、求職者マイページ登録の働きかけを積極的に行っています。オンラインを活用することにより新たな利用者の開拓に取り組みました。
- ・梅田所への見学研修を経て、業務検討委員会「Link尼崎」にて、求人票、ポスターの掲示方法や、配架物の整理方法を再検討するなど、尼崎所へのフィードバックを図っています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・雇用保険受給者の再就職支援について、雇用保険給付課と職業相談部門が連携し、職業相談部門の職員等が給付課にて雇用保険受給資格者証の返却時に声掛け等を積極的に行い、職業相談窓口への気軽な利用を通じて再就職支援を能動的に行うサービスについて、今般、体制を整え、より効果を得るために要領を作成し所内職員に周知を図りました。
- ・当所の立地が市内の南東側にあり、何らかの手続きが無いと利用が生まれない傾向にあり、受動的傾向の強い氷河期世代やフリーターの利用促進に課題があると思われます。如何にして該当する求職者を掘り起こしていくかについて、雇用対策協定を締結する尼崎市の協力を得つつ連携し、可能な限り正社員就職出来るよう取り組んでいきます。

#### (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

・尼崎市は大阪市と隣接しており、求職者の目線も少なからず大阪方面に向く傾向があります。また当所の有効求人倍率は県下では高位で、特にものづくり関係の業界においては人手不足感が強く、若年者の希望職種との相違もあり、マッチングが難しい状況がうかがえます。今後は、尼崎市や工業会との連携を深め、一人でも多く地元への就職者を増やすことを課題とし、面接会等にも積極的に取り組んでいきます。

・利用者サービスの向上を図り、定期的にセミナーを開催し、求職者からは好評を得ているところではありますが、今後は講師をチーム制またはグループ制とすることにより、高レベルでのスキルの平準化、さらには個々のスキルアップを図り、質の高いセミナーを提供していきます。また同じ内容のセミナーを複数の職員が行えるようにすることで個人の負担の軽減も期待されることです。

## 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	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	②障害者の 就職件数	⑥公的職業訓練修了3か月 後の就職件数	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	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	⑨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	3,449	3,406	1,679	90.0%	90.0%	466	471	286	311	95.1%	190		
令和5年度実績	3,683	3,461	1,733	91.9%	96.1%	465	574	335	326	100%	257		
目標達成率	106%	101%	103%			99%	121%	117%	104%	105%	135%		

※ 「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。

## ハローワーク尼崎 目標設定及び取組概要（令和6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 早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者 等自立促進事業 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 者含む)の正社 員就職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者制に よる就職支援を 受けた重点支援 対象者の就職率	人材不足分野の 就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以 上の就職率
目標	3,494	3,364	30.3%	90%、95%	68.1%	574	325	95.9%	859	83.4%

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

生活保護受給者等自立促進事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方自治体との連携による重点支援対象者の送り込みと個別支援の実施</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機関との連携による就職支援</li> <li>・雇用率未達成事業所への援助、指導による雇入促進</li> <li>・面接会、管理選考の実施</li> </ul>
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"> <li>・就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援</li> <li>・合同面接会、ミニ面接会・就職相談会の開催</li> <li>・就職支援ナビゲーターによる正社員求人の開拓・大学との連携</li> </ul>
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"> <li>・求職者担当者制による個別支援の実施</li> <li>・関係機関への巡回相談の実施</li> <li>・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界団体への働きかけの強化と連携</li> <li>・求職者担当者制による個別支援の実施</li> <li>・ミニ面接会、事業所見学会等の開催</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者担当者制による個別支援の実施</li> <li>・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催</li> <li>・65歳以上応募可能求人のリストアップ・情報提供</li> </ul>

## 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、主要指標である「就職件数」及び「充足件数」の向上を図ることが重要な取組と考え、新型コロナウイルス感染症以降、ハローワークに来所する利用者が減少傾向で推移しており、社会全体としてもオンラインを利用した求職活動が増加している傾向にあることから、積極的にオンラインセミナー及びオンラインによる会社説明会等を実施し、ハローワーク利用者の確保に努めました。

特に具体的な取組としては、職員が事業所を積極的に訪問することにより把握した事業所情報の収集に努め、把握した情報を利用者の皆様に積極的に発信するため、求人票の記載内容の充実に努め管内事業所への就職件数の向上と充足に努めました。また、事業所から収集した情報については、オンラインによる会社説明会や利用者のニーズに沿ったオンラインセミナーを積極的に展開し、結果としてオンラインセミナーの参加者は好調な結果に結びつくことができ、利用者サービスの向上に繋げることができました。

【開催状況】	就職支援セミナー	年間 86回	参加者	5,155名
	会社説明会	年間 4回	参加者	160名

## 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目的として、若手職員を中心とした「Nプロジェクト西宮」を立ち上げ、ハローワーク利用者の利便性の向上に努めると共に職場内の活性化に努めました。更には職員による基本業務に係る各種研修に加え、「年金に関する研修」や「障害者雇用に関する研修」等を実施しました。また、将来を担う若手職員の専門的知識の向上と行政サービスの向上を図るため、キャリアコンサルティング研修に若手職員を送り出し、職業相談技法の向上や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

新型コロナウイルス感染症以降に減少しているハローワーク利用者の増加を図ることが重要であると考え、オンラインを活用した就職支援セミナーや会社説明会を積極的に実施し、当所の利用者の増加を目指しました。

主な取組として、新たな求職者の開拓を念頭にオンラインセミナーの開催頻度を増やし、ハローワーク窓口の利用促進に取り組みました。

結果として、オンラインの活用による求職者マイページの利用促進を図ることはできたものの、ハローワーク窓口に来所する求職者数及び紹介件数の増加までには至らなかったところです。増加に至らなかった要因としては、ハローワークインターネットサービスが世間全体に広まるなかで、ハローワークに来所しなくても求人情報の検索やオンラインを利用した情報収集が可能となることから、来所者数や紹介件数の増加までには至らなかったと思われます。

そのため今後については、ハローワークの窓口へ来所することで伝えられる情報を事業所訪問等により積極的に把握し、利用者の皆様が満足をしていただけるような情報の提供を図り、より一層サービスの向上に努めて参ります。

### (3) その他の業務運営についての分析等

当所管内の事業所より提出された求人に対し、出来る限り多くの求職者を紹介し求人の充足を図るため、ハローワーク職員が事業所を訪問することにより把握した求人票の中に記載されていないような事業所情報について、利用者の皆様に提供することを目的として積極的に事業所を訪問し求人開拓や事業所情報の収集に努め、事業所サービスの向上を図ると共に、オンラインを活用した求人者マイページの普及に努めました。

#### 【求人開拓】

- ・1年以上求人の提出がない等の事業所を中心に積極的に訪問し、求職者の希望が多い職種を中心に求人開拓を行いました。

#### 【求人者マイページ開設促進】

- ・会社訪問により事業所サービスの向上を図るため、オンラインの活用促進が図られるよう「求人者マイページ」の開設を希望する場合は事業所へ出向き、マイページ開設のサポートを実施することによりマイページの開設に努めました。

また、求人者マイページを促進するため、西宮所独自に操作案内を作成したところ、会社からは分かりやすいと評価をいただき、オンラインを利用しての求人申込みの利用が促進されました。

### (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

今年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響によりハローワーク利用者が減少していたため、「新規求職者」の確保に努め、「紹介件数」の向上を図ることを目的として、オンラインを活用した様々な取組を行ってきました。

結果としては、ハローワーク利用者のオンラインを活用した利用促進については一定の成果はあったところですが、次年度以降も積極的にオンラインを活用した職業紹介や求人の申込み等についての取組を行い利便性の向上に努めると共に、ハローワークの窓口へ来所された方に対しては満足いただけるような情報の提供に努めて参りたいと考えます。

また、当所管内には人材不足分野の事業所が非常に多くあることから、もう一つの課題である求人事業所への充足数の増加を図る必要もあるため、人材不足分野である「建設」「介護」「保育」「看護」等と言われる事業所への充足を図ることを重要な取組として考え、当所の「人材支援総合コーナー」に配置された就職支援コーディネーターと求人者支援員が連携し良質な求人の確保に努め、1件でも多くの事業所へ求職者の皆様が就職出来るように取り組んで参ります。



## 2. 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

## 3. 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)	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	②障害者 の就職件 数	⑥公的職 業訓練修 了3ヶ月 後の就職 件数	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	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨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	3,974	3,581	2,333	90.0%	90.0%	500	439	323	95.1%	888	257		
令和5年度実績	3,693	3,173	2,537	85.9%	97.0%	517	465	459	95.5%	790	265		
目標達成率	92%	88%	108%			103%	105%	142%	100%	88%	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。

## ハローワーク西宮 目標設定及び取組概要（令和6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 早期再就職割合	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	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
目標	3,874	3,376	30.9%	90%、95%	465	389	395	95.9%	936	83.4%

## 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"> <li>求職者担当者制による職業相談の実施</li> <li>面接会及び管理選考の実施</li> <li>求職者への積極的な求人情報の提供</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>広域における求人充足会議を活用した早期マッチングの強化</li> <li>求人票記載内容以上の情報を管理情報へ集積</li> <li>職員による事業所訪問の実施</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>認定日職業相談の実施</li> <li>再就職シュミレーションを活用した就職意欲喚起</li> <li>早期再就職支援セミナー開催</li> <li>認定日に合わせた会社説明会の実施</li> <li>就職支援プログラムに係る担当者制による就職支援の実施</li> </ul>

満足度(求人者)(求職者)	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人充足に向けた適切なアドバイスの実施</li> <li>・担当者制等による丁寧な対応</li> </ul> <p>(求職者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合受付及び窓口における丁寧な対応</li> <li>・担当者制による職業相談の充実及び積極的な情報提供</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未達成企業に対する達成指導の強化</li> <li>・障害者就職面接会の実施</li> <li>・関係機関との連携によるチーム支援実施</li> <li>・個別求人開拓の実施</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学等との連携による支援対象者の確保</li> <li>・求職者担当制による職業相談及び個別支援の実施</li> <li>・一般職業相談窓口からの職業相談及び個別支援の実施</li> <li>・就職相談会等の開催</li> </ul>
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練受講中からの求人情報提供及び職業相談の実施</li> <li>・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施</li> </ul>
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"> <li>・予約担当者制による職業相談の実施</li> <li>・自治体との連携による就職支援セミナー等の実施</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所見学会、ミニ面接会、管理選考の実施</li> <li>・有資格者及び訓練修了(予定)者に対する情報提供</li> <li>・関係団体等との連携強化</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シニア向け求人開拓の実施</li> <li>・65歳以上応募可能求人のリストアップ及び情報提供</li> <li>・高齢者を対象とした就職支援セミナー及び面接会の実施</li> </ul>

## 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）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、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5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) 5,831件、(実績) 5,533件、(達成率) 94.9% (実績件数の昨年度比 99.1%)
- ・充足件数 (目標) 6,333件、(実績) 6,117件、(達成率) 96.6% (実績件数の昨年度比101.2%)
- ・雇用保険受給者早期再就職件数 (目標) 1,802件、(実績) 2,182件、(達成率) 121.1% (実績件数の昨年度比105.8%)

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3.4ポイント向上しました。また、地域の自治体や支援機関、各種学校、人手不足の事業所との連携を積極的に行い、各種面接会、事業所説明会及び各種セミナーを多数企画し開催するなど創意工夫を行い、①生活保護受給者等の就職率、②障害者の就職件数、③就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数、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、⑤公的職業訓練の修了3か月後の就職件数、⑥人材不足分野の就職件数（介護、看護保育、建設、土木、運輸、警備など）、6項目についても重点的に取り組み5項目において目標を達成することができました。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

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、姫路年金事務所、姫路労働基準監督署の専門機関に働きかけ、講師を依頼し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の研修と併せて延べ430人に実施し、職員・非常勤職員の資質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

求職者マイページ登録の働きかけを強化し、新規求職登録時の待ち時間を利用してマイページの事前の開設を促進しました。マイページを活用し、求人情報やイベント情報の提供を積極的に行い、新たな利用者の開拓にも取り組みました。また、ハローワークステーションの利用者確保のため「ハローワークステーションパワーアップ大作戦」を実施し、ステーション利用者を増加させ、手厚い個別支援を展開し、西播磨地域における就職支援サービス機関として存在価値を高めるため、本所職業相談部門窓口での巡回相談を行いステーションでの個別支援の支援案内等周知を図り利用者獲得にも取り組みました。ハローワーク姫路のホームページについては、新着・トピックス的な欄がない等の課題があり、「利用者（事業主・求職者）に対し、各種イベント情報やお知らせ等を見やすく掲載」、「利用者向けの各種様式をダウンロードできるように改善」、「かんたん求人検索の表示」等、より利便性を高めるためホームページの刷新に取り組みました。

## (3) その他の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方が多く、また、有効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併せ、シニアセミナーや応募書類の作成支援、面接対策等を行い高年齢求職者への支援サービスを充実させております。

## (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

人材不足分野の人手不足解消を図るため、初回職業相談時に人材支援総合コーナーの支援メニューを案内し利用促進を図り、担当者制による個別支援を実施するとともに、関係機関と連携し「事業所見学」及び「業界による仕事紹介セミナー」等、各業界の魅力発信等による、人材不足分野求人への応募促進と併せて、求職者ニーズを踏まえた条件緩和指導等充足コンサルティングによる求人者への求人充足支援をより一層推進してまいります。また、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、引き続き早期再就職の実現を図ってまいります。

## 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	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	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑧人材不 足分野の 就職件数		
令和5年度目標	5,831	6,333	1,802	90.0%	90.0%	810	64.6%	433	693	308	1,492		
令和5年度実績	5,533	6,117	2,182	81.1%	99.0%	1,042	67.4%	462	705	391	1,452		
目標達成率	94%	96%	121%			128%	104%	106%	101%	126%	97%		

※ 「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。

## ハローワーク姫路 目標設定及び取組概要（令和6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 早期再就職割合	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～56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	5,683	6,096	29.2%	90%、95%	68.1%	462	724	832	377	1,547

## 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て取り組み、応募できる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割合	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、利用者本人に対して、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	自治体との連携をより密にして、ワークサポートの活用を図り、就労支援要請のあった対象者に対し、ニーズに合った支援を行い、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きめ細やかな支援を行うことで就職に尽力し、目標の達成を目指す。
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	西播磨地域の教育機関等に働きかけ、未就職者に対してハローワークの利用を促し、担当者制を活用するとともに、課題解決支援による能動的マッチングにより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～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	氷河期世代のうち非正規就労を続ける求職者へ能動的なマッチングを行うため担当制による個別支援を職員等に取り組ませる。また、サポステ等の支援機関との連携を行うとともに、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、目標の達成を目指す。
人材不足分野の就職件数	事業所情報の収集や有益な情報提供等とミニ面接会等の開催により業界の魅力発信を行い、積極的に求職者に人手不足分野への応募を促すことにより、人手不足分野の人材不足解消を目指す。



## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

## (1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

## 1 各指標に対する取組

令和5年5月8日、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行し、「ウィズコロナ」から「アフターコロナ」へとようやく転換しました。

こうした中で当所としては、コロナ禍での影響を受けてこられた方をはじめ、就職支援について次の4項目（（1）～（4））を所重点指標として選定を加え、求職者並びに求人者のニーズを踏まえた、能動的支援によるマッチングの推進を図りました。

（1）「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」

人材確保に係る求人者からの相談時はもとより、資格不問や未経験者の応募可能な求人については、就職氷河期世代限定や歓迎求人としていただくなどの求人確保に努めました。

また、支援対象者に見られる課題の自己理解や仕事理解に関しては、「エコグラム診断」や「自己分析」セミナー、さらに「面接官の意図」を読み解いて模擬面接を実施する実践型セミナーを開催し、担当者制によるきめ細かい支援のもと、就職の可能性を高める準備支援から取り組んだことにより、目標値320件に対して実績値369件となりました。（達成率115.3%）

（2）「障害者の就職件数」

障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができるように、また事業主のニーズや抱える課題を把握した上で、当所を中心に、地域の障害者就業・生活支援センターや特別支援学校、就労移行支援事業所などの機関とも連携して支援チームを結成。見学や実習など、求職者並びに求人者への総合的な支援を通じて雇用を推進したことにより、目標値287件に対して実績値341件となりました。（達成率118.8%）

なお、採用後の定着支援についても的確に行っています。

（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」

就職活動に課題を抱える学生等に対して、自己理解及び自己決定による希望職種の選定を支援するため、「職業興味検査」、「職業適性検査」を実施しています。

また、職業相談をはじめとして、応募に向けた書類の作成、模擬面接を実施し、実践的な場面で対応できるよう、担当者制によるきめ細やかな支援を実施したことにより、目標値280件に対して実績値411件となりました。（達成率146.8%）

なお、相談過程で来所しなくなった方については、定期的な電話連絡や希望職種の求人情報の提供による来所勧奨を行っています。

（4）「公的職業訓練終了3か月後の就職件数」

職業訓練への応募受講に際しては、意欲や適性を見極めた上で、就職に結びつく訓練への誘導を的確に行いました。その上で「公共職業訓練」では、受講中にアンケート調査を実施してきめ細やかな就職支援を行い、「求職者支援訓練」では、受講者ごとに個別に支援計画を作成し、訓練期間中から訓練終了後において、指定の来所日を活用した、担当者制によるきめ細やかな職業相談を実施したことにより、目標値255件に対して実績値295件となりました。（達成率115.7%）

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

### 1 職員による事業所訪問、事業所情報の充実

(1) 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情報と知識の蓄積を行いました。

また、訪問した事業所の求人は、相談待合席・求人検索機周辺の導線上の柱面にて「職員が訪問してきました」というポップを付して掲示し、ご利用者に注目していただけるよう展示に工夫をしました。

(2) サービス改善及び業務改善のための源として職員の人材育成は切り離せないとの観点から、事業所訪問の経験が少ない職員を中心に、求人・企画情報部門の職員とともに訪問。現所属の業務知識も生かしながら、事業主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、「寄り添ったサービスを提供すること」「ハローワークを活用していただくこと」へのアプローチ方法を体感させました。

### 2 成功体験の積み重ね

(1) 若手職員を中心に課部門を横断したメンバーで、利用者目線でのハローワークサービスの提供等について改善案を出し、ホームページを全面リニューアルしました。

こうしたプロジェクトを組んだことにより、専門的知識、デザイン特技など、個々が持つ多様な能力を存分に発揮することができた成功体験を、サービス向上に向けた「次の課題」への取組に生かしていきます。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### 1 自治体との連携をさらに強化

雇用対策協定を締結した加古川市並びに高砂市のそれぞれが抱える現状と課題には、当所の特徴と一致するところがあり、若者（新卒者・既卒者等）並びに高齢者及び障害者の就労支援、また人材不足分野への人材確保並びに女性の活躍推進等に向けて、連携を図っています。

具体的な形として、介護面接会、セミナーを開催したことのほか、高齢者や障害者を対象とした面接会、マザーズコーナーが行う「加古川市男女共同参画センター」、「高砂市男女共同参画センター」への出張相談など、令和5年度の施策において取り組んできましたが、地域に役立ちたいとの立場で緊密化をさらに図って、成果を上げていくことが重要であると考えています。

### 2 利用者満足度を高めるための検証

(1) 利用者満足度を高めていけるよう、利用者目線で十分なサービスができているかを検証していくこと、利用者ニーズに的確に対応できるサービスを提供するため、職員の専門性の向上に努める必要があります。

(2) 求職者に選ばれる求人票の開拓を積極的に行い、ミニ面接会や事業所見学相談会など、マッチングの機会を増加させるとともに、求職者に対してハローワークの窓口利用のメリットを周知し、早期再就職を促進することが必要であります。

(3) 窓口利用者は高年齢の方も増加しており、高年齢者が応募可能な求人票の獲得を目指すことが必要であります。

(4) 運輸、建設、警備、福祉分野の求人者においては、人材の確保が難しい状況にあり、積極的に「生涯現役支援窓口」や「人材支援総合コーナー」を活用した就職支援に取り組むことが必要であります。

(5) 地域の雇用に関する課題に応じていくため、管内自治体や経済・事業主団体等との連携を深めて、効果的な人材確保、就職支援に努めていくことが必要であります。

(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 雇用保険受給者早期再就職の実績向上  
 雇用保険受給者の早期再就職件数並びに早期割合の実績を高みに導くためには、受給者への早期就職のメリットの説明を徹底することは基本であるなか、意欲喚起に係る働きかけをはじめ、給付制限中の受給者へのアプローチなど、所内連携（雇用保険給付課、職業相談部門ほか）の強化を最重点として取り組んでいきます。
- 2 地域に根付いた寄り添うハローワークとしてのサービスの充実  
 (1) 地域での存在を高めるためには、求人充足の向上を図る必要性があります。そのために、求職者目線（初めて求人票を見る方が疑問に思う点はないか、もっと知りたい情報はないか、誤解が生じる又は不明な表現はないか等）を意識して受理することを強化します。  
 (2) 当所を利用して良かったと思っただけけるよう、笑顔でお迎えし、笑顔でお帰りいただく方針で、的確な支援に努めます。

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	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	②障害者の就職件数	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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数				
令和5年度目標	3,803	2,914	1,219	90.0%	90.0%	320	287	280	255				
令和5年度実績	3,582	2,817	1,268	69.1%	94.4%	369	341	411	295				
目標達成率	94%	96%	104%			115%	118%	146%	115%				

※ 「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。

## ハローワーク加古川 目標設定及び取組概要（令和6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 期再就職割合	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	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
目標	3,688	2,802	26.9%	90%、95%	341	335	1,015	83.4%

## 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"> <li>求職者担当者制による職業相談の実施。</li> <li>ミニ面接会、管理選考会の実施。</li> <li>求職者への積極的な情報提供の実施。</li> <li>求人検索機利用者に対する相談窓口への誘導。</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人充足会議によるマッチングの強化。</li> <li>充足の可能性を見極めた求人条件緩和の指導。</li> <li>求人票に掲載されない事業所情報等を職員間で共有。</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>認定日に対応した管理選考会の計画、実施。</li> <li>早期再就職の利点や有効性を理解する効果的な初回講習や就職支援セミナーの開催。</li> </ul>

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス向上にむけた職員の専門性の向上。</li> <li>・若手職員を中心とした業務検討委員会で検討した改善内容を実施。</li> <li>・求人者、求職者ともに担当者制によるきめ細やかなサービスの提供。</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者合同就職面接会の開催並びにミニ面接会の実施。</li> <li>・就労移行支援事業所等関係機関との連携によるチーム支援。</li> <li>・求職者ニーズに沿った個別求人開拓の実施。</li> <li>・精神・発達障害者雇用サポーターを活用した求職者・求人者への支援。</li> </ul>
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"> <li>・大学との連携による支援対象者の確保。</li> <li>・一般職業相談窓口からの支援対象者の取り込み。</li> <li>・求職者担当制による職業相談及び個別支援の実施。</li> <li>・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。</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者に対する就職支援サービスと事業所に対する充足支援サービスに向けたガイダンス、面接会を実施する。</li> <li>・支援対象者に対する情報提供、ナースセンター・社協等関係機関との綿密な連携、個別相談会・会社説明会の開催。</li> <li>・各業界団体(福祉・建設・運輸・警備)及び事業所による求職者向け体験会、オンラインによる見学会の実施。</li> <li>・職業紹介関係職員による事業所見学会等、事業所情報の収集。</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯現役支援窓口にて応募書類の添削、模擬面接を実施し、高齢求職者の就労に向けた効果的な支援を行う。</li> <li>・求人部門担当者と連携し、求職者ニーズに合った高齢者向け求人の確保及び情報誌の発行。</li> <li>・シニア就職支援セミナー、事業主向け高齢セミナー、シニア面接会の開催。</li> </ul>

## 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、主要指標(就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数)及び補助指標(求人者・求職者満足度)を軸として、次の4項目(ア～エ)を所重点指標として選定し、いずれも求職者・求人者ニーズを的確に把握した上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 「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」

職業意識やキャリア形成上の課題等を明確にするための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、正社員就職の実現に向けたきめ細かい支援を担当者制で実施するとともに、事業所訪問時や来所時等、あらゆる機会を捉えて就職氷河期世代の雇用について広く事業所へ働きかけを行ったことにより、目標値375件に対して実績値402件となりました。(達成率107.2%)

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上で、課題や対策を検討し、事業所見学やトライアル雇用の積極的な利用勧奨を行いました。また、法定雇用率未達成企業を中心に、障害者雇用がイメージできないなどの企業に対して、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等の関係機関と連携し、見学・実習を通じて雇用を推進したことにより、目標値285件に対して実績値289件となりました。(達成率101.4%)併せて、採用後の定着支援についても的確に実施しております。

ウ 「公的職業訓練の修了3か月後の就職件数」

訓練受講者の早期就職にあたっては、訓練受講前の段階から訓練受講中、訓練修了後まで一貫した就職支援を行うことが重要であるため、公共職業訓練では、訓練受講期間中に「就職希望アンケート」により就職状況を確認した上、未就職者に対するきめ細やかな就職支援を行うとともに、求職者支援訓練では、訓練受講期間中から指定来所日を活用した担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施したことにより、目標値203件に対して実績値259件となりました。(達成率127.6%)

エ 「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」

60歳以上の再就職を希望する求職者に対して、生涯現役支援窓口においてきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、シニア世代を対象とした就職面接会を実施しました。特に65歳以上の求職者については、再就職のためのガイダンスを実施する等、再就職を目指した重点的な就職支援を実施したことにより、目標値170件に対して実績値172件となりました。(達成率101.2%)

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、求人募集の依頼を目的とした事業所訪問の経験がない職員について、事業所担当部署の職員とペアを組んで訪問し、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、「ハローワークを活用していただくこと」へのアプローチ方法を会得させました。また、若手職員を中心とした職業相談・求人業務についての座談会形式での研修や、警察機関の協力のもと、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

事業所サービスの向上及び求人数の向上を図るため、以前にハローワークを利用していたものの、暫くの間、利用のない事業所に対してアプローチし、求人開拓、事業所情報収集を行い、ハローワークの利用を呼びかけました。また、求人更新時期に更新がなされず、求人数が減少した時期があり、その理由のひとつとして、求人者マイページのオンライン利用の積極的な促進を行った結果、理解不足等により求人の更新が行えなかったことが考えられたため、事業所に状況確認を行った上、求人更新が必要な場合の手續について丁寧に説明し、求人票の提出を依頼するとともに、求人内容の相談や分かりやすい求人の記載方法などについても説明を行いました。その結果、徐々に求人数が増加している状況が見受けられる等、一定の効果が認められているところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所が管轄する2市1町(伊丹市・川西市・川辺郡猪名川町)は、近年、急速な高齢化が顕在化しており、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、職業別で見た「福祉関連職業合計」は、全体の3割以上を占めています。これらの特徴がある中で、求人の充足強化対策として、令和4年度以降、介護の職場Web見学・説明会を開催しています。具体的には、介護福祉施設と当所会議室をZoom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を出せて、求職者と事業主双方から好評を得ています。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、自ら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など、求職者のニーズを意識した取組に努めています。

(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

近年、ハローワークに来所せず自宅等から相談できるWEB方式での相談の需要が高まってきている中、求職者担当者制の支援対象者や職業訓練受講中の方を中心としたオンライン職業相談を積極的に実施していきます。また、併せて、従前から開催しているイベントにとどまらず、求職者への訴求力の高いイベント、オンライン・オフラインを相互に活用した面接対策・応募書類作成セミナー、業界案内をセットにしたセミナーの実施など、集客や就職件数の向上が見込まれるイベントを積極的に展開していきます。

## 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	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	②障害者 の就職件 数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨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	2,686	1,783	1,163	90.0%	90.0%	375	285	203	170				
令和5年度実績	2,356	1,566	1,284	69.7%	95.9%	402	289	259	172				
目標達成率	87%	87%	110%			107%	101%	127%	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。



## ハローワーク伊丹 目標設定及び取組概要（令和6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割合	満足度 (求人者) (求職者)	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	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
目標	2,573	1,668	28.2%	90%、95%	289	248	780	83.4%

## 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"> <li>・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</li> <li>・求職者担当者制によるきめ細やかな個別支援の実施</li> <li>・合同就職面接会、ミニ面接会、管理選考会の実施(紹介件数の増加)</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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の実施</li> <li>・未充足求人に対する求人充足会議の充実により、未充足求人の要因を分析し、把握した求職者のニーズ等を求人者にフィードバックする(求人紹介率の向上)</li> <li>・職員の事業所訪問により、事業所のニーズを的確に捉え、必要に応じた求人票作成・求人充足等の支援を行う</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・求職者担当者制による個別支援の実施</li> <li>・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</li> <li>・早期再就職支援ナビへの積極的な誘導と登録による支援対象者の就職率の向上</li> </ul>

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者及び求人者に対する懇切丁寧な対応に努め、分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</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・障害者を対象としたミニ面接会、管理選考会の実施</li> <li>・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</li> </ul>
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練受講中からの求人情報提供、職業相談の実施</li> <li>・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HOT ジョブミーティングの定期的な開催や自治体等と連携した介護就職面接会の開催</li> <li>・その他ミニ面接会、管理選考会、事業所見学会の実施</li> <li>・有資格求職者に対する求職公開の働きかけの実施</li> <li>・人材支援総合コーナーにおいて、有資格者の掘り起こしを行い、応募意欲の喚起を図る</li> <li>・建設業に興味を持つ未経験者の受け入れ、育成及び雇用管理にかかる事業所の理解促進</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者の選定を行い、きめ細やかな職業相談、職業紹介の実施</li> <li>・シルバー人材センターや自治体と連携した高齢者向けのセミナー及び面接会の実施</li> </ul>

## 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

#### 【職業相談】

利用者ひとり一人に対して丁寧な対応を心がけ、満足度を向上させることで次回の来所につなげました。その結果、利用者との信頼関係を構築することで相談内容が深まり、適職へ斡旋することで就職件数増を目指しました。また、新型コロナウイルス感染症が第5類に移行されたことに伴い、オンラインを活用しつつも対面式のセミナーや面接会等を積極的に実施しました。

具体的には、以下の取組を実施しました。

- ・オンラインのニーズを踏まえ、雇用保険説明会をハイブリッドで実施
- ・就職決定者にアンケートをとり、就職できた理由、何がよかった等をまとめてリーフレットを作成し、初回認定時に配布、窓口利用を促進
- ・認定日全員相談を実施し早期再就職への意欲喚起と早期就職支援コーナーへの誘導を実施
- ・明石市（生保事業を連携する福祉部局とマザーズを連携する男女共同参画部局）と連携し、マザーズコーナーやワークサポートあかしでセミナーを実施

#### 【求人】

3ヶ月以上求人の提出がない事業所について求人の再提出等の確認を行い、求人数の増加になるよう重点的に取り組みました。また、求人開拓等で事業所訪問を行う際は、マイページの活用が80%を超えていることから、マイページからの連絡を基本としつつ、必要に応じて電話も活用し、できる限りの訪問を実施しました。その結果、前年度を上回る求人開拓ができました（前年度比36.3%増）。

### （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

#### 【職業相談】

以下の取り組みを実施しました。

- ・新型コロナウイルス感染症が第5類に移行したものの利用者ニーズを踏まえ、雇用保険説明会・初回講習会は引き続きハイブリッドで実施
- ・オンライン化を推進し、他局、他所のオンラインをつないだ就職説明会を実施
- ・求職者マイページの利用とハローワークインターネットサービスの活用法をテーマに動画を作成し、求職者への周知と職員への研修を実施
- ・人材確保分野における就職ガイダンスを多分野にわたり、積極的に実施
- ・マザーズセミナーをハローワーク庁舎外で実施し、ハローワークへの誘導、周知広報を実施
- ・QRコードによる求人検索やかんたん検索など、ハローワークインターネットサービスの利用促進を実施

#### 【求人】

以下の取り組みを実施しました。

- ・シニア世代対象及び就職氷河世代期対象の就職面接会を実施
- ・求人担当者制による求人者に寄り添った充足支援を実施
- ・週1回の管理選考を実施

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【職業相談】

以下の取り組みを実施しました。

- ・様々な取組を実施したが、短期的には就職実績に結び付いていない部分もある。これらの取組を継続しつつ、ブラッシュアップを行い、中長期的な実績の向上を目指す
- ・オンラインのイベントと対面型のイベントとメリハリをつけて実施
- ・ハローワーク内だけではなく、出張によるイベントなどで新たな利用者の獲得を検討

#### 【求人】

以下の取り組みを実施しました。

- ・管内の有効求人倍率の低下が見られるなど、求人の取りこぼしがあると考えられることから、1年以上ハローワークを利用していない求人者などに働きかけ、求人の開拓により、職業相談部門のイベントと連携して、就職支援及び充足支援の両輪での支援を目指す

### (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

#### 【職業相談】

雇用保険受給者の早期再就職が低調であるため、早期就職支援コーナーへの積極的な取り込み、担当者制支援の実施をさらに促進しました。また、子育て世代の人口増という管内の特徴を踏まえ、明石市と連携して子育て世代の就職支援を積極的に展開しました。

#### 【求人】

求人開拓数が増加したものの依然求人倍率は低く、充足も鈍い。総量確保に努めつつも、明石所を利用する求職者とのマッチングを意識した求人開拓、求人要件緩和などの質的向上も目指しました。

#### 【専門援助】

雇用指導業務の集中化が解かれたことにより管理選考会や面接会の実施を所単位にするかどうかという課題が生じたが、利用者の利便性や実施効果を考慮し、近隣所と協議のうえ面接会は共同開催、管理選考など小規模なものは各所に対応することとしました。

## 2. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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	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	①生活保 護受給者 等の就職 率	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	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				
令和5年度目標	3,440	2,621	1,321	90.0%	90.0%	415	64.6%	278	95.1%				
令和5年度実績	3,148	2,416	1,307	92.0%	96.2%	517	77.8%	306	101.1%				
目標達成率	91%	92%	98%			124%	120%	110%	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。

## ハローワーク明石 目標設定及び取組概要（令和6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割合	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	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
目標	3,351	2,525	28.5%	90%、95%	68.1%	335	95.9%	869

## 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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人票、求職票とも記載内容のルールの徹底と充実。</li> <li>・求人充足会議の充実、未充足求人フォロー等、コンサルティングサービスの更なる充実を図る。</li> <li>・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。</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> <li>・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。</li> </ul>
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治体への対象者の誘導強化を行う。</li> <li>・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。</li> </ul>

公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練校との連携強化を行う。</li> <li>・訓練生に対する相談や情報提供の内容の充実する。</li> </ul>
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"> <li>・求職者ニーズを把握する。</li> <li>・就職支援セミナーを拡充する。</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナーの実施による「仕事理解」を促進する。</li> <li>・相談会、面接会を実施する。</li> </ul>

## 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

当所管内は、大学進学等により若者が流出し、都市部からの回帰率も低く、生産年齢人口（15歳以上～65歳未満）の減少が顕著となり、中長期を見据えた事業の継続のためにも若年労働力確保が大きな課題となっています。これに加え、短期的にも人手が足りていないことから、求人を募集するも求職者が減少傾向にあることからなかなか応募者がなく、人材の確保が課題となっています。このような課題を踏まえ、ハローワークでは求人者、求職者に地域密着型のサービスを提供しています。

## 【求職者サービス】

・就職の妨げとなっている個々の要因を職業相談によって職員が把握し、解決するための求職者担当者制による個別支援を積極的に行いました。また、課題解決に向けた相談の一環として、職員と一緒に求人検索を実施し、求人票のポイント等の助言も行っています。  
 ・履歴書・応募書類の添削及び作成支援強化に「リレサク」というキャッチーな略称で周知を強化し、サービス利用の拡大を図る「リレサクプロジェクト」を積極的に取り組みました。  
 ※「リレサク」とは・・・履歴書・職務経歴書の添削、作成支援の略称です。



## 【求人者サービス】

・求人に対する充足支援が重要と考え、求職者へ求人票だけではつかめない企業の魅力発信のため、視覚からアプローチを目的とし求職者待合で事業所紹介動画の放映を実施しています。動画を視聴し、求人票ではわからない企業の良さを感じ取り、取り組みの効果として窓口での相談を踏まえ応募、採用に繋がるケースもでています。

## 【自治体との連携サービス】

・自治体と連携し、子供を連れての職業相談がしやすいように「ハローワークマザーズコーナー出張相談」を毎月1回定期開催しています。また、自宅から気軽に相談ができるオンライン相談を予約制で推進しています。また、保育士を配置した「子育て世代の就職面接会」を自治体と連携で実施し、相談件数、就職件数ともに増加しています。  
 ・若年労働力の確保と定着、UIJターン対策、多様な人材の活用のため、自治体と連携してイベント共催、各事業の周知、自治体ホームページでの求人情報の公開など取り組みを行っています。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、利用者の視点に立った質の高いマッチング業務の実施と、紹介関係業務担当職員がキャリア・コンサルティング技法を活用した職業相談を行うために、労働局が実施する技能を学ぶための研修等へ積極的に参加することを促すとともに、所内においても研修を実施し質の高い職業相談を心がけています。  
 また、若手職員にハローワーク業務全般の幅広さや楽しさを伝え、窓口サービスの向上を図るためのOFF-JT研修を実施、研修終了後は研修で学んだことを、サービス提供にどう活かしていきたいかを幹部職員へ発表するなど若手の育成を継続して行っています。

## (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

## 【求職者サービス】

・豊岡所の管轄する広さは、東京都の面積とほぼ同じ広さであることから、来所して求人検索を行わなくても来所したのと同じサービスを受けられるよう、ホームページに様々な情報をアップし、必要な情報を得られるようホームページをリニューアルしました。具体的にはホームページのレイアウトの見直し、求人の検索を簡単にして利用促進を図った「かんたん求人検索」、希望条件をより詳細に検索できる「かんたんこだわり検索」を新たに設置しました。また、ハローワークで利用できる支援メニューの内容を更新し、わかりやすく利用しやすいホームページとすることで、ハローワークをさらに利用いただけるよう周知を図っています。

ホームページ見直しの効果は、アクセス数が令和5年3月時点1,844件→令和6年3月時点6,008件と利用者が約3倍に増加し、現在も8,125件と確実に利用者が増加しており、利用者の多くが求人の検索で利用いただいております。

## 【求人者・求職者サービス】

・人材不足分野の建設業に対する求人の充足を目的に、求職者への「イメージアンケート調査」及び求人者に対する人手不足に関する調査を実施しました。このアンケートの分析内容を各関係団体にも共有することで、求人票の条件の見直しにも活用することができています。また、管内の建設業の会社が「ユースエール認定」を積極的に取得に動くなど、人材確保に向けた前向きな取り組みのきっかけとなりました。

また、「イメージアンケート調査」に基づき把握した課題等を踏まえ「求職者目線でみた求人票の見直し」と題した企業向けワークショップを開催し、事業主からは「業界では当たり前だと思っていたことがPRになるとわかった。」「色々な人と意見交換することで参考になった。」などの声があり、ワークショップ後求人を見直した複数の建設業の企業に応募者、採用者がでるなど一定の効果があつたと考えています。引き続き業界の魅力の発信ができるよう、業界団体、地方自治体等と連携した求職者向けの見学会や体験会を実施予定です。

・会場とオンラインの双方で参加が可能となるハイブリッド型の求人説明会を新たに実施。効果としては、出先が県内外に支店がある事業所の説明を自宅でも視聴いただけること、全国にネットワークを持つハローワークの強みを活かして、求人が出ている地域のハローワークをサテライト会場としてハイブリッド方式でオンラインで繋ぎ、企業を知ってもらう機会となりました。また、ハイブリッド方式にしたことにより、応募者が増え、求人の充足強化のためのハローワークのサービス提供の仕組みの一つとなりました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

・求人者マイページ、求職者マイページの登録の促進を進めていますが、マイページを活用した情報の提供に課題があったことから、有意義な情報提供のあり方検討やオンライン相談の実施など積極的な業務運営に努めています。

・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況など優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定」の取得に向けた企業への助言、認定企業としての実感を感じていただくための「求人の見直しのための助言、提案」、「求人への充足の強化」、「面接会への優先参加や事業所見学会」等伴走型の事業所支援サービスの強化を図り支援を実施しています。現在兵庫県内でユースエール認定を受けている約1/4が当所管内の企業です。

・管内の主産業である観光業も人材不足が顕著であり、事業所の充足支援だけでなく、求職者の職業理解を深める効果も期待し、城崎温泉旅館組合と連携した「温泉宿見学会」を実施。旅館組合から各旅館へ声掛けを行ったところ12社から参加希望があり、3日間に渡り見学会を実施。今後は見学会だけではなく、業界ガイダンスなど地域の求人充足に向けた取組を考えています。

### (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

・令和5年度の満足度調査の結果を踏まえて、求人者から満足度が低調であった「求職者の紹介」「事業所訪問による相談」を強化。求人充足会議の在り方を抜本的に見直し、「提案型の求人の見直し」として、求人充足会議の翌週には、職員、求人者支援員、助成金アドバイザー「求人票見直しプラン」と題した改善提案を行うため事業所訪問を行い支援サービスの強化を図ります。

・利用者満足度の向上のため、求職者目線でハローワークサービスを再点検するとともに、適切な距離感と専門用語を使用せず分かりやすい表現を用いることで利用者満足度の向上に努めていきます。

・自治体との連携強化では、女性の就職の促進・Uターン就職にかかる取組を進めていきます。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的に取り組むこと、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事としていきます。

・一般的に求職者の方に共通する課題として「履歴書・職務経歴書」の書き方があり、課題解決支援メニューとして履歴書等の添削を「リレサク」という親しみやすい言葉を作り、課題解決支援を進めていきます。

## 2. 特記事項

ハローワーク豊岡をご利用いただいている求職者・求人者のために、『先ずはやってみる』を合言葉に様々なサービスを企画・実行してきました。最も大切にしたい事はトライしたことを、実行後そのままにせず、必ず振り返りを行い、良い点・悪い点を検証し改善を行い再度トライすることです。今後も、この繰り返いを継続し、より良いサービス提供に努めていきます。

### 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 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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑨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	3,001	2,830	681	90.0%	90.0%	240	60	75					
令和5年度実績	2,979	2,757	694	78.3%	96.7%	248	78	105					
目標達成率	99%	97%	101%			103%	130%	140%					

※ 「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。

## ハローワーク豊岡 目標設定及び取組概要（令和6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 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 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歳以上の就職率
目標	2,978	2,742	37.7%	90%、95%	176	647	83.4%

## 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)	●職業紹介基本業務の確実な推進 リレサクプロジェクト(課題解決支援サービス)を中心として求職者担当者制を実施。求職者ニーズに合った的確な相談・紹介を行う。
充足件数(一般、受理地ベース)	●積極的・能動的マッチングの推進 求人充足を加速させるため、求人充足会議を毎週実施し、翌週には訪問を行う。会社に対し改善項目を提案書として提示し支援サービスを実施する。
雇用保険受給者の早期再就職割合	●就職支援プログラムの推進 受給資格決定後 2 週間以内に早期再就職セミナー(オンラインセミナー)を行い、1ヶ月以内に1人でも紹介できるようリレサクなどの支援メニュー、早期再就職のメリット等の周知を行い意欲喚起を図る。
満足度(求人者)(求職者)	●利用者目線に立ったハローワークサービスの提供 令和5年度の満足度調査の結果を踏まえて、低調(求人者)であった「求職者の紹介」、「事業所訪問による相談」を強化。求人充足会議の充実を図り、改善項目を整理し翌週には事業所訪問を行い、求人票の見直し提案等支援サービスを実施する。
障害者の就職件数	●関係機関との連携強化

	<p>精神障害者の超短時間からの就職を支援するため、精神・発達雇用サポーターを活用し、事業主への理解促進を強化する。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。</p>
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<p>●面接会等支援強化</p> <p>昨年度人材不足分野に基づくアンケートを実施し、事業所に対し雇用改善や求人内容の見直しのセミナーやワークショップを行った。引き続きとして潜在求職者の掘起しを中心とした事業所見学会、面接会等マッチング機会の増加を図り、紹介件数増加に繋げる。</p>
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率</p>	<p>●マッチング機会の提供強化</p> <p>面接会や事業主セミナー等高齢者の就職促進を図るためマッチング機会の提供を強化する。また、シルバー人材センターとの連携により、シルバー登録者で20時間以上の就労を希望する場合、適切な就労のあっせんを行う。</p>

## 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、主要指標である「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り特に地域ニーズの高い保育分野の企業説明会の共同開催、二つ目は個々の求職者のニーズに応じた「求職者担当制」による個別支援、三つ目は求人者に対する応募につながる求人票作成の助言、求人説明会・面接会・企業見学会等を実施しました。

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	開催件数	6回	参加人数	176人	就職件数	12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	開催件数	7回	参加人数	73人		
ウ 求職者担当制による個別支援の実施	対象者数	725人	就職件数	328件		

## 2 事業規模の縮小等による大量離職者への支援

管内において複数社による事業所廃止や事業規模の縮小による大量離職者が発生したため、大量離職者への支援を実施しました。具体的には、臨時窓口開設による雇用保険・求職申し込み手続き等の案内、企業や産業雇用安定センターとの協力を得て大量離職企業の離職者に向けてのミニ面接会「緊急就職フェア西脇」の開催、離職者のニーズに合った求人開拓、担当者制による再就職支援を実施しました。その結果、当該離職者203名のうち104名の就職（自己就職含む）に結びつきました。

## 3 職員の資質向上・サービス力向上の取組

職員の資質向上、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を実施しました。

具体的には、「最新仕事探しのノウハウ」「ハローワークをめぐる状況」「職業紹介とキャリアカウンセリング」等を13のテーマで動画視聴による研修を行いました。また、労働基準監督署と連携し労働基準監督官が講師となり、労働基準法や最低賃金法に係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

### 1 「シンプル求人検索」

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」の中に、「かんたん求人検索」を新設しました。今年度は更に利便性を高めるため「かんたん求人検索」よりも更に多くの条件（職種・業界・土日休み・駅近など）で検索可能な「シンプル求人検索」を5月からホームページに搭載。積極的な周知とQRコードを活用した利用勧奨の結果、「ハローワーク西脇からのお知らせ」の閲覧数は搭載前と比較し54.8%の増加となり、多くの方にご利用いただくことができました。

### 2 求人担当者制による充足支援

求人者の採用ニーズや就業環境を把握したうえで、適格紹介を行うため「求人担当制」による求人充足支援を実施しました。具体的には求職者にわかりやすく、応募につながりやすい魅力的な求人となるための助言、事業所訪問により求人票に記載されていない情報の収集・提供、面接会や企業見学会の提案などによるマッチング支援を行い、118件の求人充足に結び付けました。

ア 所内で実施したミニ面接会	開催件数	33回	就職件数	18人
イ 所内で実施した企業説明会	開催件数	33回	参加者数	163人
ウ 企業見学会	開催件数	8回	参加者数	37人

## (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度に実施したハローワーク満足度調査の結果を踏まえ、庁舎内の面接会やセミナーなどの周知案内表示を見やすく、わかりやすいものにするよう改善を図るとともに、利用者に対してはわかりやすい、丁寧な説明を行い、「ハローワークを利用してよかった。」「ハローワークをまた利用したい。」と感じていただけるよう、引き続き快適な環境整備、親切でよい接遇を心がけて参ります。

また、利用者の満足度を高めるため、職員には接遇研修、ロールプレイング研修、事例検討、キャリアコンサルティング研修などの教育の機会を増やし職員の資質向上に努めます。

#### (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

西協所の令和5年度の新規求人数は対前年比で4.7%減。一方で新規求職申込件数は9.18%増と大幅な増加。有効求職者数(月平均)は3065人と平成26年度以来の3千人超となり、有効求人倍率は1.03倍と前年を0.16P下回りました。

これは物価上昇などの影響により1社あたりの求人数および求人を募集する事業所が減少したことと、管内において事業所閉鎖等による人員整理が複数社で発生したことにより、新規求職者、雇用保険受給者(非自発的離職者)が増加したためです。

求職者の紹介件数は対前年比で3.1%増えましたが、就職件数、充足数ともに前年を下回り、求職者と求人者とのミスマッチが課題となっています。

令和6年度は「求人者担当制」による、応募につながる求人票作成の助言、求人説明会・面接会・企業見学会の実施、各種助成金制度の活用による環境整備などの求人充足支援、「求職者担当制」による求職者ニーズに応じた適職選択に係る助言、求人情報提供、応募書類や面接指導などの就職支援の更なる充実、拡充により、求職者、求人者双方のマッチングを効果的に行います。

また、オンラインを活用した職業相談、職業紹介や事業所見学等のサービスを積極的に推進し、ハローワークを未だ利用したことのない方や、ハローワークの支援を必要とする方の取り込みにも積極的に取り組んで参ります。

## 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	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	②障害者 の就職件 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5年度目標	2,280	1,970	578	90.0%	90.0%	110	154	82					
令和5年度実績	2,192	1,854	695	75.2%	95.6%	166	176	85					
目標達成率	96%	94%	120%			150%	114%	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。



## ハローワーク西脇 目標設定及び取組概要（令和6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 再就職割合	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	人材不足分野の就職件 数
目標	2,237	1,887	29.6%	90%、95%	176	90	429

## 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"> <li>○求職者担当者制による就職支援の実施</li> <li>○職業紹介件数の増加</li> <li>○オンラインを活用した職業相談、職業紹介等の推進</li> <li>○地方公共団体等と連携した面接会等の取組</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○充足見込みに応じた求人者サービスの提供</li> <li>○求人担当者制による求人充足支援</li> <li>○職員による充足支援のための事業所訪問の強化</li> <li>○求人充足会議の効果的かつ計画的な実施</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○認定日全員相談の実施</li> <li>○雇用保険課と連携した早期再就職支援対象者の選定</li> <li>○再就職手当を活用した意欲喚起</li> </ul>

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求人担当者制による求人充足サービスの提供</li> <li>○所内案内表示の見直し</li> <li>○環境美化、接遇の向上</li> </ul>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○法定雇用率未達成企業への雇用指導と援助</li> <li>○地域の就労支援機関と連携したチーム支援の実施</li> <li>○障害特性や求職者ニーズに応じた求人確保と充足支援</li> <li>○もにす認定制度の周知</li> </ul>
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"> <li>○就職支援ナビゲーターの担当者制による支援の実施</li> <li>○学校等との連携による学生への情報提供、課題解決支援</li> <li>○就職面接相談会による事業所支援</li> <li>○ユースエール認定制度の周知</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求人担当者制による求人充足支援の実施</li> <li>○事業所訪問による情報収集と事業所情報の公開</li> <li>○地方自治体や事業主団体と連携した業界セミナーや見学会等による未経験者の取り込み</li> </ul>

## 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

#### 各指標に対する取組

令和5年度において当所では、以前より課題となっていた「求人充足支援」と「雇用保険受給者の早期再就職支援」を重要課題と位置づけ、その改善に向けた取組を行いました。

「求人充足支援」に対しては、コロナ禍で希薄になった管内事業所との関係の再構築を図るため、事業所へのアプローチを強化しました。具体的には求人受理から紹介・充足までの流れを意識したマニュアルの作成、研修を行った上で、事業所訪問等のアプローチを進め、求人票以上の情報の収集、掲示や求職者への伝達の工夫を行うことでマッチング能力の向上、充足支援に努めました。

「雇用保険受給者の早期再就職支援」に対しては、認定時全員相談の際のアプローチをより深め、積極的な窓口での求人の提案、雇用保険受給者の求職者担当者制への積極的な誘導、求職申込時の支援メニュー説明のマニュアル化、資格決定時における給付担当者からの早期再就職（再就職手当）のメリット説明の徹底などについて研修を行い、所一体となって支援に努めました。

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及び兵庫県との兵庫県雇用対策協定に基づき、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、島内及び神戸市での「島内企業説明会」等の開催、シニア層には各市において「シニア世代応援！就職相談面接会」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。

### （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

上記に記載しました様に、管内企業への積極的なコンタクトによる情報収集を行い、所内での確実な情報共有を行うとともに、所内掲示板や求人情報誌だけでなく、新たにデジタルサイネージを導入して効果的な情報発信を行う工夫を重ね、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。また兵庫労働局ホームページ内にある「ハローワーク洲本からのお知らせ」というページに淡路島内の求人情報を簡単に検索することができるページを作成し利便性の向上を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワーク洲本は淡路地域の皆様のニーズに的確に応えていくために、職員全員が問題意識を持って、創意工夫の上で業務を推進していくための人材育成に力を入れています。

P D C A 管理を活用したハローワーク洲本の運営目標に関する研修をはじめ、若手・中堅職員で構成する「業務検討会」の実施・業務改善、職業相談業務のスキル向上を目的として「労働局開催のキャリア・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、課題解決支援サービスの向上を図りました。

日常的な業務の中でも、様々な取組に若手職員をリーダーに据え、業務の在り方や考え方のノウハウをベテラン職員がサポートすることでより効率的に職員の育成を図ることができるような工夫を行ってきました。

令和6年度においても新規採用者を含め経験の浅い若手職員が多いため、実践的で業務に役立つ内容の研修やミーティング、ベテラン職員による日常的なアドバイスや事例検討などを行っていくこととしています。

### (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

当所の有効求人倍率は令和5年度平均で1.92倍となっており、人手不足が深刻化しているため、当所の現在の最重要課題は引き続き求人者支援サービスの充実であると考えています。求人票以上の情報（事業所の魅力）を求職者へ伝えることが有効であることから、上記の取り組みを進めていますが、量的に不十分であるため、令和6年度はさらなるアプローチとして、所独自の「事業所PRシート」を事業所に作成依頼し、収集・整理の上で、職業相談・紹介時の配布、掲示など様々な場面で「事業所の魅力や努力している点（自社で働くメリットといった視点で）」の発信を行うことを目的とした取り組みを行い、充足数のアップ、求人者満足度の向上につなげていきたいと考えています。

## 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	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	①生活保護受給者等の就職率	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5年度目標	1,405	1,358	317	90.0%	90.0%	110	64.6%	62					
令和5年度実績	1,227	1,187	344	61.9%	95.7%	74	69.6%	67					
目標達成率	87%	87%	108%			67%	107%	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。

## ハローワーク洲本 目標設定及び取組概要（令和6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 再就職割合	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	人材不足分野の就職件 数
目標	1,357	1,290	28.8%	90%、95%	68.1%	68	286

## 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"> <li>○求職者担当者制による能動的支援の実施</li> <li>○求人票以上の事業所情報の提供（事業所訪問）</li> <li>○ミニ相談・面接会、シニア面接会の開催</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求人受理時におけるコンサルタントサービスの実施</li> <li>○求人票記載内容の充実</li> <li>○ミニ面接会/事業所セミナー等の開催</li> <li>○求人担当者制による支援</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○再就職手当のシュミレーションの実施</li> <li>○セミナー、講習会等による早期再就職の喚起</li> </ul>
満足度(求人者)(求職者)	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○求人者担当者制による事業所との信頼関係の構築</li> <li>○求人者のニーズに沿ったミニ面接会、セミナー等の開催</li> </ul> <p>(求職者)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求職者担当者制による能動的支援の実施</li> <li>○求職者マイページを活用した情報提供の実施</li> </ul>
生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○求職者担当者制による能動的支援の実施</li> </ul>
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"> <li>○担当者制による個別支援</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ミニ相談・面接会/事業所セミナーの実施</li> </ul>

## 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

#### ○関係機関との連携事業

丹波地域人材確保運営協議会の事業として、高校生を対象とした管内企業の企業説明会を5/19に実施したほか、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5/26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を起点に、一般求職者等を対象とした出張職業相談として氷上地区と青垣地区の2か所で月2回実施、市内6か所の子育て学習センターを拠点とした仕事と子育ての両立を支援するための相談などを実施しました。関係団体や自治体については今後も引き続き連携に努めることとしています。

#### ○就職面接会や会社説明会の実施

年間実施数：52回、参加者数：208名、就職数：38名（令和4年度は実施数：41回、参加者数：72名、就職数：21名）

丹波市などと連携し7/11に製造業の面接会を実施しました。46名の参加で6名が採用されました。8/27には社会福祉法人の就職面接会を実施しました。22名の参加で5名が採用されました。

1月からはマンスリーイベントとして所内で毎月4社合同の会社説明会を実施。毎回「製造業の正社員を目指す方」や「子育てとの両立を目指す方」などテーマを設定し、対象求職者の切り口を変えることで訴求力を高めるようにしています。2月は23名参加4名採用、令和6年4月は29名の参加で8名採用、7月には38名参加で4名採用と、大きな成果を上げています。

マンスリー合同会社説明会は、求職者・求人者双方に大きなメリットがあるものと分析しています。求職者にとっては面接でなく説明会のため参加への敷居が低くなるほか、複数の企業の説明が聞けることで効率の良い求職活動が可能となります。求人者にとっても一度にたくさんの求職者にアピールできるほか、地元での企業名周知の効果もあるとのことで、今後も継続していくこととしています。

#### ○ユースエール、もにす等の認定制度活用による地域貢献

令和4年度にユースエール認定（若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を国が認定する制度）を取得した企業への優先的な紹介により新卒を含む若年者7名の採用につながりました。

12月には当該認定企業を講師とした企業向けの認定制度周知セミナーを実施し、参加企業16社のうち5社がユースエール認定を検討するとの回答がありました。

また、令和5年2月にはユースエール認定ともにす認定（障害者雇用の取組状況などが優良な中小企業を国が認定する制度）をダブルで取得した企業について、丹波市役所で市長同席のもと認定報告会を実施、テレビ放映や新聞各社への記事掲載などメディアに大きく取り上げられました。

令和6年度についてもユースエール1社以上、もにす1社以上の取得目標を掲げ、認定制度のメリット周知に努めることとしています。



## (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

### ○情報発信にかかる改善

令和5年度については情報発信にかかるコンテンツや枠組みの改善が喫緊の課題と考え、①所内表示の改修、②ホームページの改修、③事業主向け、求職者向けのパンフレットの改修を実施しました。結果としてこれらの取組によりホームページの閲覧回数が大幅に増加しています。

令和6年度についてもホームページの更なる改修など業務改善に努めることとしています。

### ○新規求職者の原則マイページ登録

オンラインにかかる取り組みの一環として、求職者マイページより求人情報などが直接情報提供できるハローワークシステムの機能改修に合わせ、新規求職者の原則マイページ登録化を12月から実施しています。1月から実施しているマンスリー合同会社説明会などの参加勧奨でDMの発送量が増えたこともあり、今後オンライン通知により郵便代金のコスト削減などにも繋がると考えています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ○所全般の現状分析

当管内は高齢化や若年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、自治体では人口減少対策が喫緊の課題となっていますが、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と分析しています。

### ○管内地域の雇用にかかるハブ拠点としての役割について

・労働市場圏としても離職後、再び管内で就職される方が多く、ハローワークでの就職率も高いため、失業給付認定日のタイミングに合わせて会社説明会を実施し、窓口から誘導することで就職に結びつけるといった、能動的なマッチングが有効と考えています。

・地域は昔ながらのコミュニティが維持されており、自治体や地元新聞社などの影響が大きいいため、イベントごとにプレスリリースやSNSを活用するなど地方ならではの発信を大事にしていくこととしています。

#### (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

##### ○事業所訪問について

令和5年度は求人者支援を重点施策としていたため、上期は関係性を構築すべく事業所見学や訪問を多く実施しましたが、求人者の満足度を上げるには十分に直結する課題解決の提案などの目的をもって訪問すべきと考え、下期にはマンスリー合同会社説明会を企画し、毎月のテーマごとにこちらから事業所に提案をする能動的なアプローチに努めています。このことにより訪問目的がしっかりとでき事業所からも高評価を得るようになっていきます。

令和6年度についても引き続き、マンスリーイベントをはじめとして、高齢指導や助成金周知などに併せた事業所訪問を実施し、求人者満足度の向上に努めることとしています。

##### ○求人開拓について

令和5年度の新規求人数について前年度と比較して▲12.7%となるなど大幅に求人が減少しました。

そのため令和6年度については、求人者の実情を把握、分析し、必要な求人確保に向けた対策を講じるため、継続的な求人者へのアプローチと求人開拓を行うこととしています。

要因分析にあたり、改めて令和5年度の実績を確認したところ、有効求職者数で+4.5%、紹介件数で+8.7%、就職件数で+5.4%、充足数+2.4%と主に求職者支援についてはプラスの結果であることが判明しました。一方で求人者支援については、コロナ禍やマイページ化の推進などで企業との接触が減ったことに加えて、新規求人開拓も減少しており、これらのことから新規求人数が減少したものと分析しています。

対策として5月から前年度と比較して5人以上求人数が減っている事業所のリストに基づき、求人開拓ローラー作戦を開始しているほか、新規学卒求人者へのアプローチや、雇用指導に合わせたアプローチ、マザーズ求人・シニア求人・製造業種の求人など管内で需要のある求人者へのアプローチなどを実施していくこととしています。

##### ○その他、令和6年度に取り組むべきサービス改善・業務改善

・新たなオンライン活用：ZOOMでのハイブリッド会社説明会や、雇用保険説明会でのZOOMによる求人者アピールコーナーの実施などを検討しています。

・ホームページの改修および情報発信にかかる周知：ホームページのレイアウト改修、スマホアプリ化によるかんたん検索機能についてのPR、LINEによる情報発信、およびこれらのコンテンツのQRコードを入れた名刺サイズのPRカードの商業施設などへの配架などを実施していきます。

・就職支援ナビゲーターによる就職支援：応募書類の書き方セミナーなどの就職支援セミナーに加え、予約相談メニューとして、モギメン（模擬面接）、リレサク（履歴書添削指導）、ショクテキ（職業適性検査）といったコンテンツをサービスメニューとして実施します。

## 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	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 業者等(既 卒者含む) の正社員 就職件数						
令和5年度目標	1,439	1,329	369	90.0%	90.0%	140	82						
令和5年度実績	1,444	1,284	377	76.3%	95.3%	136	100						
目標達成率	100%	96%	102%			97%	121%						

※ 「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。

## ハローワーク柏原 目標設定及び取組概要（令和6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 職割合	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	人材不足分野の就職件数
目標	1,418	1,275	33.1%	90%、95%	90	295

## 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"> <li>・ 求職者担当者制によるきめ細やかな職業相談の実施</li> <li>・ 求職者ニーズにマッチした能動的マッチングの実施</li> <li>・ 求職者ニーズにマッチした求人情報等の提供</li> <li>・ マンスリー合同会社説明会など面接会及び事業所見学会の実施</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求人充足会議の充実によるマッチング機能強化</li> <li>・ 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</li> <li>・ マンスリー合同会社説明会など面接会及び事業所見学会の実施</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 求職者ニーズにマッチした的確求人情報の提供</li> <li>・ 早期再就職の意欲喚起による個別支援の実施</li> </ul>
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 別途通知による満足度調査の実施</li> </ul>
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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>

人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"><li>・マンスリー合同会社説明会など面接会及び事業所見学会の実施</li><li>・人材不足分野に興味を持つ求職者への求人票の情報提供</li></ul>
-------------	--

## 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 令和5年度の重点取組
  - (1) 地域における就職支援サービス機関としての役割を果たすことを最重要課題として手厚い個別支援を行うため、職員1人あたり月5人の新規支援者の確保し、支援期間は3ヶ月以内とし、サービス低下を招くことのないよう最大支援者担当数は20人までとして実施。
- 2 各指標に対する取組
  - (1) 就職氷河期世代（35～55歳）の不安定就労者・無業者の支援対象者の確保を実施。
  - (2) マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の確保し、担当制を実施。
  - (3) 65歳以上の生涯現役支援対象者の確保し、担当制を実施。
- 3 職員の資質向上に向けた取組
  - (1) 業務間研修（庶務課、雇用保険課、職業相談部門、専門援助・求人部門への体験型職員研修）を実施し、資質向上に努めたところである。
  - (2) 専門研修（ワークライフバランス、ひとり親家庭の母等、外国人求職者への対応、マナー講習）を実施し、専門知識の向上に努めたところである。
  - (3) 労働基準監督官が講師となり労働法研修を実施し、総合力の向上に努めたところである。

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

- 1 西神所では、就職支援機関としてのサービスを充実させるために次のことを取組んだところである。
  - (1) 個別支援のための担当制の実施。
  - (2) 雇用保険受給者に対する認定日の来所者全員への職業相談の実施。
  - (3) 就職支援ナビゲーターによる就職活動支援セミナーの実施（6～2月までに20コースを設定）。12月からオンラインセミナーを実施。
  - (4) 就職支援ナビゲーターによる模擬面接の実施。
  - (5) 事業主支援アドバイザーが行う助成金講座（キャリアアップ助成金活用術など）の実施。
  - (6) ワークサポート支援対象者である生活保護受給者の就職率の改善を実施。
  - (7) ハローワークの利用促進のために機会あるごとに大学等に訪問し、学校卒業後に就職を希望する学生等へハローワークの利用促進を図ることを目的に出張相談、模擬面接会、登録会を実施。
  - (8) 高年齢者の就職面接会、ミニ面接会、管理選考の実施。
  - (9) 人材不足分野の就職面接会、ミニ面接会、管理選考の実施。
  - (10) 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、各種支援サービスの周知を実施。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 1 西神所では業務運営の中で利用者の利便性を追求するため、次の取組に注力したところである。
  - (1) 雇用保険関係窓口の待ち時間が長いという苦情を真摯に受け止め、所内で検討を繰り返し、9月より職業相談から雇用保険失業給付の認定の事務処理を一連の動作として行う体制を導入して待ち時間の解消に取り組んだところである。
  - (2) 雇用保険適用関係では電子申請手続きが未導入の事業所に利便性を説明し、電子申請の促進を行ったところである。
  - (3) 求人者マイページを未導入の事業所に利便性を説明し、登録促進を行ったところである。
  - (4) 求職者マイページを未導入の利用者に利便性を説明し、登録促進を行ったところである。
  - (5) コロナ禍の中で稀薄となっていた事業所との関係改善のため、事業所訪問及び新規求人開拓を強化し、顔の見える関係を構築することに取り組んだところである。

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

ハローワーク全体としては、積極的にシステム刷新を推し進めて行き、将来はAIによる求人者と求職者とのマッチングが期待されているところである。  
また、一方では、ハローワークへの期待度や依存度が高い求職者に対しては職員による個別支援が期待されており、これからのハローワークの紹介手法はこの2極化が根幹となると予測される場所である。

求職者の緊要度等から選定した支援対象求職者、若しくは、ハローワークへの依存度が高い求職者が求めている「質の高い求職者支援サービスを提供」するための担当制、いわゆる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と考えており、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、利用者本人に対して、あるいは対外的にもハローワーク西神の存在感を示すことを職員のひとりひとりが認識した上、各々の業務を推進していくことが重要であると考え、サービス向上に努めて行く所存である。

#### 1 利用者からの苦情を真摯に受け止め、ハローワーク西神を利用しやすいハローワークに！（方向性）

昨年度、4月に雇用保険受給資格決定に来られた利用者から「待ち時間が長い。2時間以上も待たされた。」という苦情をいただいたところである。このことを真摯に受け止め、利用者の方々の待ち時間を少しでも解消し、ハローワーク本来の目的である就職活動のために時間を使っていただきたいという思いから、試行錯誤を繰り返しながら、令和5年9月から職業相談から雇用保険失業給付の認定の事務処理を一連の動作として行う体制を実施。待ち時間が45分程度まで改善したが、不安定なところも多く、現在も試行錯誤と反省を繰り返しながら、もう少し時間短縮出来ないかと進めているところである。利用者からの苦情は自所を真摯に見つめ直す良い機会として受け止め、今後も利用しやすいハローワークを目指して行く所存である。

## 2. 特記事項

これまで就職支援に弱さがあった管内の三木市に焦点をあて、三木市と令和6年1月31日に雇用対策協定を締結。三木市と強力なタッグを組んで、就職支援機関としての役割を果たすため、三木市各課から要望のあった次のことに取り組んだところである。

- ①教育・保育課からの要望で2月1日に三木市立認定こども園の就職面接相談会を開催。 ②商工振興課からの要望で2月7日にミドル・シニア就職面接会を開催。  
 ③人権推進課からの要望で2月21日は「履歴書・職務経歴書のセミナー」を開催。 ④商工振興課、三木商工会議所と共催で2月27～28日に三木市合同就職面接会を開催。  
 ⑤人権推進課からの要望で3月8日に「就職支援セミナー」及び「模擬面接実演」を開催。 ⑥商工振興課からの要望で3月9日に「市民向け年収の壁セミナー」を開催。  
 ⑦縁結び課からの要望で3月23日に「兵庫県UJIターンセミナー」を開催。

## 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	⑦マザーズハローワーク事業における担当者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						
令和5年度目標	2,061	1,486	606	90.0%	90.0%	180	95.1	180						
令和5年度実績	2,078	1,379	730	81.8%	95.2%	405	98.0	213						
目標達成率	100%	92%	120%			225%	103%	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。



## ハローワーク西神 目標設定及び取組概要（令和6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 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	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歳以上の就職率
目標	2,042	1,415	26.2%	90%、95%	160	480	83.4%

## 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"> <li>求人情報提供件数月 5,000 件を目指す。</li> <li>職業相談の質を高め、就職成功率を向上させる。</li> <li>求職者担当制による個別支援の実施。</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>管内事業所による相談会、面接会、管理選考、ミニ面接会を開催を予定。</li> <li>管内三木市の事業所による相談会、面接会、管理選考、ミニ面接会は、利用者の利便性を考慮し、三木市ふるさと HW で開催を予定。</li> <li>求人者担当制による個別支援の実施。</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職件割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>再就職手当のリーフレットを活用した就職意欲の喚起。</li> <li>認定日に来所した受給者の全員相談により就職意欲の喚起。</li> <li>就職支援セミナー、模擬面接等の開催。</li> </ul>

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、利用者本人に対して、あるいは対外的にもハローワーク西神の存在感を示すことを職員のひとりひとりが十分に認識した上で各々の職務を邁進し、求職者及び求人者からの満足度の向上を目指す。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公的職業訓練への積極的な案内、誘導、勧奨の実施。</li> <li>・ 公的職業訓練制度を広く周知するため、訓練説明会を開催。</li> <li>・ 公的職業訓練の修了前に担当制による個別支援の実施。</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象求職者の確保。</li> <li>・ 管理選考、ミニ面接会の開催。</li> <li>・ 希望職種を決めかねている求職者を人材不足分野へ誘導。</li> </ul>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 65歳以上の求職者が応募できる求人の確保。</li> <li>・ 担当制による個別支援の実施。</li> <li>・ 希望職種での就職が決まらない対象者を人材不足分野へ誘導。</li> </ul>

## 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

（龍野）

雇用保険受給者の早期就職支援として、マッチング機会を確保するため求人情報の提供に取り組んだ。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、マイページ経由で求人情報の提供を行った。また、求職者マイページを開設していない雇用保険受給者に対しては、郵送にて求人情報の提供を行い、開設の促進にも努めた。さらに、初回認定日には、職員が情報提供した求人に対する本人の意思を確認し、応募を希望しない場合は、その内容を相談記録に記載。必要に応じて、求職票の希望条件を変更するなどの対応を行った。雇用保険受給者に対して早期に情報提供を行うことで早期再就職が見込め、併せて求職票を最新の状態にすることで、その後の情報提供がよりの確に行えるという効果があり、求職条件に基づいたオーダーメイドの求人情報の提供を行っている。

（相生）

再就職に向けてのセミナーやミニ面接会に取り組んだ。女性職員による女性のためのセミナーにも取り組んでおり、受講者から好評を得ている。就活セミナーは15回開催し、262名が受講者。うち保険受給者233名。参加者アンケートによると、「よく解った」「だいたい解った」の計が100%と、「解りやすい内容に」という目標を達成した。また、「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、参加者のうち39名に対して計91回の応募書類の添削指導実施につながった。また、女性セミナーも5回開催、計57名が参加。ミニ面接会も28回開催し、合計で参加者30名、紹介件数20件、就職件数10件の実績となった。

（赤穂）

HPにて求職者に対し、求人情報提供、セミナー案内、企業に対して会社説明会の勧奨、周知に取り組んだ。具体的には、求職者に対し窓口での求人情報の提供、ダイレクトメール、セミナー勧奨を行い、求人倍率が1倍を下回っているなか年間就職率33.4%を達成した。求人充足対策として求人事業所に対し画像情報の提供依頼、企業説明会を実施している。また、早期再就職については、全員面談を実施しており、資格決定時から職業相談部門から受給者へ求人情報の提供し、雇用保険給付課では早期再就職のメリットを説明し早期再就職につなげた。

## (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

(龍野)

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おらず、最も近隣での開催が姫路での開催であったことから、当所の求職者の利便性を考え、当所独自の開催を企画した。具体的には、4人の就職支援ナビゲーター（早期再就職・職業訓練・学卒・就労支援）及び統括官が、当所で独自に作成したテキストを活用し、5人の輪番制で実施した。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など、事業を行った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った。再就職支援講座は33回開催し、358人の参加があった。

(相生)

新たに開始した女性セミナーについて好評を得ていたことから、龍野所担当者が当所開催の女性セミナーに参加し、手法や運営方法について、本所・出張所間で共有を図れた。また、出張所長が自らの経験を生かして、受理求人票のチェックを行い、求人担当者にアドバイスを行った。それを受けて求人担当者から事業所に対して、記載内容の適確なアドバイスに生かせることができ、求人票の内容をより一層わかりやすいものとすることができた。資格決定時、及び認定日の来所時には全員相談することで、きめ細かなニーズを把握し、求人情報等の情報提供に活用することが出来た。

(赤穂)

求職者支援として、職業相談時に不採用の記録のある求職者に対し積極的に原因等を聴取し、能動的に履歴書、職務経歴書の記載方法について指導を行い再就職につなげるようにしている。また、高年齢求職者の割合が常時3割以上を占めている状況や氷河期世代の求人数が少ないことについて、求人開拓時や求人受理、更新等機会を捉えて現状説明を行った結果、年齢不問求人が増加した。

## (3) その他の業務運営についての分析等

(龍野)

求人充足会議については、求人担当者が推薦する「イチオシ求人」を中心に選定することに見直した。これにより、手厚くスピーディーに紹介担当と情報共有し充足支援を図れるようになった。引き続きこの取り組みを継続し、効果を検証し、充足会議のさらなる活性化を図る。

また、マッチングスキルの向上に資するため、併せてケース会議を実施し、選定した対象求職者に係る支援策の検討や困難事例の共有等を実施している。

(相生)

就活セミナーと女性セミナーは、いずれも受講者のうち何人就職させることができたかなどの後追いができていない、あるいは、部門内での情報共有が十分ではなかった。今後は、しっかりと求職者の現況確認をしたうえで、部門内での共有を図りたい。

ミニ面接会については、令和5年度に開催したものについて、求人ごとの求人数、応募者数、就職者数の一覧表作成など、部門内での情報共有が十分ではなかったことから改善を図りたい。また、参加勧奨の案内に事業所の画像情報を入れることができないか、前向きに検討したい。

受理求人の一部を庁舎内で掲示しているが、求人票と併せて求人事業所の画像情報も並べて掲示できれば理想的であるが、マンパワー、掲示スペースの点で実施が可能なのか、引き続き検討が必要である。

(赤穂)

セミナーについて、来年度は一層工夫を凝らし今年度以上の受講希望者を増加させたい(今後模擬面接も実施予定)。また、求職者担当者制、窓口での求人情報提供含め、マイページ、郵送等積極的に取り組み今年度より多くの情報提供に努めたい。事業者に対しては、今年度と同様に引き続き画像情報の収集(マイページ利用する・しないにかかわらず)、採用人物像の聴取、会社説明会を積極的に勧奨し求人者サービスの充実を図りたい。

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

(龍野)

高年齢者の割合が高いことから、求人充足数に影響を与える高年齢者に係る就職支援は重要と考える。生涯現役支援窓口を中心に、丁寧できめ細やかな職業相談・職業紹介業務を行うとともに、シニア再就職支援講座の実施、高年齢者ミニ面接会の開催等、求人者支援員を含めたチーム支援を実施していく。

(相生)

求人者マイページの浸透により、利用は着実に伸びている一方で、事業所との関係が希薄になることが懸念されることから、マイページ開設事業所に対して画像情報の収集も目的の一つとして、事業所訪問を今後も引き続き、実施する。一定期間経過後に情報のアップデートを目標として再訪問することで、顔の見える関係の継続を目指す。

(赤穂)

当所は小規模所であるが、常勤・非常勤職員に対し迅速に情報共有できることがメリットであり、特に新着求人によるマッチングが容易にできることから、求職者に対し情報提供ができた。今後もこのメリットを活用して最新の求人情報提供に努める。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	⑨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	3,169	2,452	697	90.0%	90.0%	210	147	148					
令和5年度実績	3,007	2,293	717	87.8%	98.4%	194	165	179					
目標達成率	94%	93%	102%			92%	112%	120%					

※ 「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。

## ハローワーク龍野 目標設定及び取組概要（令和6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 再就職割合	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	人材不足分野の就職件 数
目標	3,067	2,335	31.8%	90%、95%	216	161	754

## 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"> <li>・求職者担当者制による就職支援</li> <li>・紹介件数の増加</li> </ul>
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人紹介率の向上</li> <li>・事業所訪問の実施</li> </ul>
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ナビゲーターによる就職支援プログラム開始者の就職率の向上</li> <li>・再就職手当受給者の残日数3分の2以上の割合の向上</li> </ul>
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。
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者支援担当と事業所指導担当との連携の強化</li> <li>・チーム支援による就労支援機関との連携の推進</li> </ul>
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"> <li>・就職支援ナビゲータによるきめ細かな就職支援</li> <li>・職業相談以外の啓発的体験への誘導</li> </ul>
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者担当者制による就職支援</li> <li>・ケース会議の実施</li> </ul>

# 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割合

## (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）

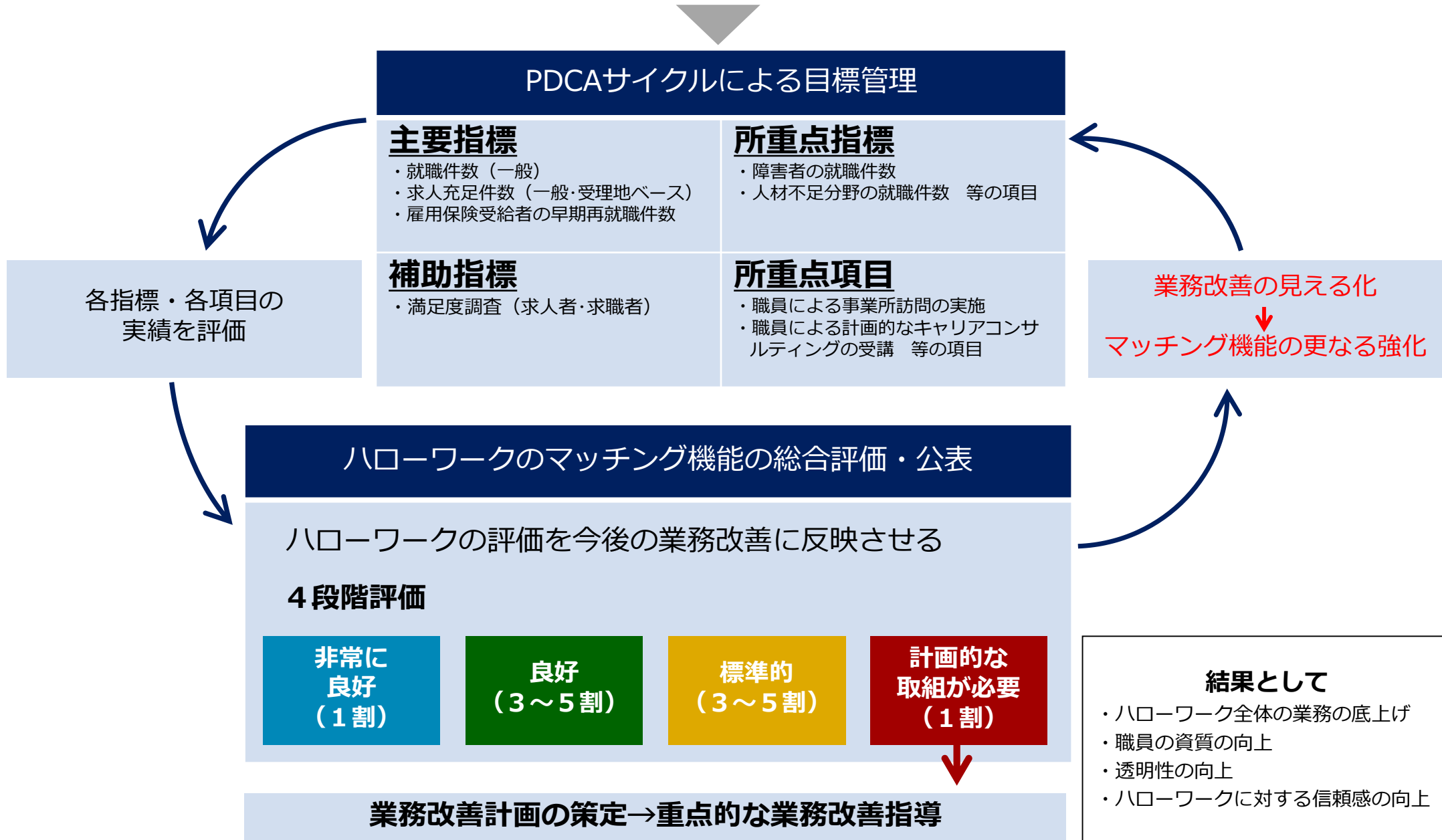
## (3) 所重点指標（選定項目）

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（医療・福祉・建設・警備・運輸分野）の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

# ～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><b>主要指標</b> 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"><li>・ 就職件数（一般）</li><li>・ 求人充足数（一般・受理地ベース）</li><li>・ 雇用保険受給者の早期再就職割合</li></ul>	<p><b>所重点指標</b> 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"><li>・ 障害者の就職件数</li><li>・ 人材不足分野の就職件数</li></ul> <p style="text-align: right;">などの項目</p>
<p><b>補助指標</b> マッチング業務の質を測定する指標</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 満足度調査（求人者・求職者）</li></ul>	<p><b>所重点項目</b> 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"><li>・ 職員による事業所訪問の実施</li><li>・ 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</li></ul> <p style="text-align: right;">などの項目</p>



総合的に評価を実施

## 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5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	47,288	45,219	95.6%	43,936	41,145	93.6%	17,068	18,468	108.2%
神戸所	7,038	6,715	95.4%	8,041	7,474	92.9%	3,054	3,284	107.5%
灘所	3,712	3,582	96.5%	3,832	3,367	87.9%	1,249	1,304	104.4%
尼崎所	3,449	3,683	106.8%	3,406	3,461	101.6%	1,679	1,733	103.2%
西宮所	3,974	3,693	92.9%	3,581	3,173	88.6%	2,333	2,537	108.7%
姫路所	5,831	5,533	94.9%	6,333	6,117	96.6%	1,802	2,182	121.1%
加古川所	3,803	3,582	94.2%	2,914	2,817	96.7%	1,219	1,268	104.0%
伊丹所	2,686	2,356	87.7%	1,783	1,566	87.8%	1,163	1,284	110.4%
明石所	3,440	3,148	91.5%	2,621	2,416	92.2%	1,321	1,307	98.9%
豊岡所	3,001	2,979	99.3%	2,830	2,757	97.4%	681	694	101.9%
西脇所	2,280	2,192	96.1%	1,970	1,854	94.1%	578	695	120.2%
洲本所	1,405	1,227	87.3%	1,358	1,187	87.4%	317	344	108.5%
柏原所	1,439	1,444	100.3%	1,329	1,284	96.6%	369	377	102.2%
西神所	2,061	2,078	100.8%	1,486	1,379	92.8%	606	730	120.5%
龍野所	3,169	3,007	94.9%	2,452	2,293	93.5%	697	717	102.9%

※ 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年度の目標及び結果】**

**兵庫労働局**

指 標	目 標	結 果
就職件数（一般）	47,288 件	45,219 件
充足件数（一般、受理地ベース）	43,936 件	41,145 件
雇用保険受給者の早期再就職件数	17,068 件	<u>18,468 件</u>
満足度（求職者）	90%以上	<u>96.3%</u>
満足度（求人者）	90%以上	79.5%
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	64.6%以上	<u>70.1%</u>
障害者の就職件数	4,199 件	<u>4,814 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	4,564 件	<u>4,783 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の不安定就労者・無業者の件数	5,321 件	<u>5,948 件</u>
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	65.0%	<u>80.4%</u>
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	2,733 件	<u>3,490 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	95.1%以上	<u>97.7%</u>
人材不足分野の就職件数	10,930 件	10,578 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	2,179 件	<u>2,451 件</u>

※実績の下線は目標を達成したものを示しています。

兵庫労働局における目標及び結果  
【令和6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5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、46,261件以上（47,288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、41,981件以上（43,936件以上）を目指す。

・ **雇用保険受給者の早期再就職割合**

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割合について、29.2%以上（一）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3の11「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、95%以上（90%以上）を目指す。

※ 求職者向けアンケート問3の10「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5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、68.1%以上（64.6%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（4,815件）以上（4,199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、4,840件以上（4,564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～56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～56歳）の不安定就労者・無業者の件数について、5,628件以上（5,321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）等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、71.0%以上（65.0%）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、3,327件以上（2,733件以上）を目指す。

※ 令和6年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、令和5年10月～令和6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、95.9%以上（95.1%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、11,404件以上（10,930件以上）を目指す。

## 9 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率について、83.4%以上（一）を目指す。