

令和4年度 各ハローワークの業務運営の総括、
総合評価結果、マッチング業務の成果について

茨城労働局 職業安定部 職業安定課

ハローワーク水戸 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求人の量的確保がコロナ禍前の状況に戻りつつある現状を踏まえ、「就職件数」「充足件数」の目標達成を最重要課題に捉え、特に人材確保対策コーナー及び高齢者の就職促進の向上に重点を置いて、就職面接会や会社説明会などの取組を行いました。人材確保コーナーにおいては、新たに、DVD 上映会を実施し、未経験者を中心に職業への興味や理解度を高め、面接や職業訓練にまで繋げるような取組を実施しました。また、従来から一定の効果のあったミニ面接会等を令和4年度は86回実施し、参加人数は537人、令和3年度（391人）より9.4%増加。さらに、人材確保対策コーナーとミドル世代支援コーナー（就職氷河期世代専門窓口）が連携した「就職応援フェア」を開催し、参加者60人に対して15人が採用となるなど、合同開催による相乗効果が得られました。加えて、生涯現役支援窓口が主催した面接会では、参加事業所3社に対し11人が参加し、6人の採用に繋がりました。なお、令和4年度は新たな試みとして、60歳以上を対象としたツアー型面接会を実施し参加者8人のうち、3人が採用となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、雇用保険未経験者を対象にした基礎研修や外国人に対する職業紹介の業務研修、双方向に加え一方向型における求職者担当者相談にかかる業務研修等、年間を通じ幅広いテーマで、かつ、若手職員等から幹部職員まで様々な課題や問題点等に対して、資質向上に向けた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

当所では、デジタル化の進展により、求職者でも特に若年者層が減少傾向にあることから、ハローワークへ来られた若年者にサービスを如何に提供できるかを観点に、令和4年度から当所独自のX（旧 Twitter）を開設するとともに、マザーズコーナーではLineを開始し、積極的にハローワークからの情報発信、情報提供に努めました。

また、求職者マイページを作成したが、有効期間が過ぎてしまった方向けに、誰でも求職登録を再有効に切替えられるシンプルな操作方法のリーフレットを作成し、再求職登録の増加、待ち時間の縮減に努めました。

(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

令和4年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組を継続する中で、令和3年度と比較し、相談件数は3.2%減少した一方で、就職件数は15.1%、充足件数は16.7%増加となりました。相談件数が減少したが、就職件数が減少しなかった要因は、65歳以上の就職者数が令和3年度に比べ増加したことが大きな要因であります。今後も少子高齢化、人口減少が加速する社会情勢の中、増加するであろう高齢者が就職できるよう求人の確保や面接会等を令和4年度以上に取り組みます。

また、当所では、専門支援窓口やコーナーを多数設置していることから、それぞれの事業計画や目標数値を意識するとともに、他の部門やコーナーとの連携を図り、それぞれ相乗効果が得られるよう情報共有、ノウハウの蓄積に取り組み、更なる窓口サービスの充実を図ることとします。

デジタル化が進展する中であって、ハローワークの支援が必要な方へ届くようInstagramを新たに開設し、さらなる情報発信、情報提供を図り、潜在的求職者の掘り起こしを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の新規求人数は前年度比7.6%増加しましたが、新型コロナウイルス感染症による影響に落ち着きが見られたところに、物価や原材料、資源価格の高騰が求人者や求職者に影響を与えたことから、管内の主要産業である医療・福祉の求人数は前年度を上回りましたが、サービス業については前年度を下回りました。また、新規求職者数は年度後半に前年比で増加傾向が顕著であったことから前年度比3.0%増加となりました。なお、求職者が増加した主な要因としては、高齢者の伸びが顕著であったことから、高齢者が就職できる機会を増やすとともに、SNS等で若年者や潜在的求職者に一層の情報提供を継続します。さらに、求職者のニーズに応じ、オンライン相談や電話相談の活用を強化し、求職者支援や求人充足サービスを図ってまいります。

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	生活保護受給 者就労自立促 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 (既卒者含む) の正社員就職 件数	マザーズ HW 事業における担 当者制による就 職支援を受け た重点支援対 象者の就職率	生涯現役支援 窓口での 65 歳 以上の就職件 数
令和4年度 実績	7,119	7,516	1,912	97.8%	96.5%	873	74.4%	595	1,130	101.2%	219
令和4年度 目標	6,976	7,264	1,759	90.0%	90.0%	755	63.3%	568	1,082	94.0%	206
目標達成 率	102%	103%	108%	-	-	115%	117%	104%	104%	107%	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

ハローワーク日立 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求職者と求人者のマッチング業務を最重要と考え、特に就職件数及び充足数の指標向上を目指して重点的に進めることとし、求職者向けのセミナーや求人充足会議、事業所説明会・面接会などの取組を行いました。就職支援セミナーは、21回開催し、269人の参加者に対して再就職支援を行い、また、求人充足会議を週に1回開催し、マッチング支援を強化しました。日立市においては、医療・介護・保育分野の人材不足が加速していることから、所独自で「医療・福祉支援窓口」を設置し、定期的に介護施設等の施設見学会やミニ面接会を実施しました。さらに、日立市との共同事業として11月に「介護施設説明会&面接会」を開催し、事業所4社、参加者23人、うち就職者7人と、成果を上げたことにより、日立市からは、事業継続・拡充を要望されております。

また、日立市においては、子育て支援の充実・女性の人材育成に力を入れていることから、マザーズコーナーにおける就職支援についても重点的に取組みました。マザーズコーナーの再就職準備セミナーを4回開催し、参加者41人に対して就職支援を行い、このうち1回は市の子育て支援課と共催で実施し、潜在的求職者への働きかけに取組みました。子育ての中のブランクを経て再就職する求職者には、職業訓練の案内なども効果的に行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、労働基準監督官を講師とした「労働基準法研修」を全職員に実施しました。また、若手職員を対象として、座学とOJT研修を組み合わせた各種業務研修を実施し、職員の資質向上に取組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・感染防止対策や子育て世代等の様々な事情を踏まえ、オンラインでのセミナー開催を推進しました（各種セミナー26回開催のうちオンラインで23回開催）。利用者からは気軽に参加できるということで好評を得ています。

・従来の「HW日立就職支援メニュー」に窓口案内を加えて「HW日立利用ガイド」としてリニューアルし、また、待ち時間対策として、来所者端末の各ブースに、「job tag」の利用のポップ表示とマニュアルを配置し受付にて利用勧奨を行いました。

・労働局ホームページを活用した毎月のイベントカレンダーやセミナー・面接会の事前告知の徹底と取組結果の広報（フォトレポート）を積

極的に実施しました。新卒応援ハローワーク及びマザーズコーナーではLINEを活用した情報発信を開始しました。さらに、駅、公共施設等へのポスター掲示、リーフレット配架、市のホームページ・広報誌、地元ケーブルテレビを活用した広報など幅広くハローワークの取組を外部へ発信しました。

(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

今後は、職業相談部門担当者との連携をより密にし、求職者担当者制による個別ニーズに合わせた求人の開拓や求人充足会議において、未充足の原因を検証し、求職者ニーズを踏まえた求人条件の緩和指導、わかりやすい仕事内容の記載など魅力ある求人票づくりに力を入れ、求人充足サービスの充実を図ります。また、求職者担当者制においては、来所のタイミングをとらえて求人を積極的に提案します。さらには、郵送・マイページを通じての求人情報提供を行い、電話にて本人の意向を確認するなど、能動的にマッチング支援を行っていきます。

・求人者マイページのオンライン利用率については、窓口・郵送・電話・訪問での利用促進に努めました。開設しているが利用していない、利用に理解を得られない事業所への訪問の機会を増やし、フォローアップして行きます。

(4) その他業務運営についての分析等

管轄である日立市の人口減少は深刻であり、特に若年層人口の流出抑制と定住促進が喫緊の課題となっています。管内の雇用動向についても新型コロナウイルス感染拡大も相まって、新規求職者は年々減少しており、求職者全体に占める34歳以下の若年者の割合は減少している状況です。これにより、市の雇用安定対策会議に参画し、市及び商工会と共同での高卒者対象の求人要請を行いました。

60歳以上の高年齢求職者の割合は年々増加しているため、高齢者の採用に意欲的な企業からの求人確保に努めるとともに、「生涯現役支援窓口」において、様々なニーズを踏まえた職業設計の再設計や支援チームによるマッチングを実施していきます。

2 特記事項

特になし

3 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (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	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついたフ リーターの件数	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	1785	1725	483	90.7%	97.9%	267	227	97.4%
令和4年度目標	1823	1733	492	90.0%	90.0%	194	122	94.0%
目標達成率	97%	99%	98%			137%	186%	103%

※ 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

ハローワーク筑西 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、一般職業紹介へのマッチング業務を最重要と捉え、就職件数及び充足数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、紹介部門職員による求職者担当者制に基づく個別支援、継続的な独自セミナーの開催、求人担当者制に基づいた求人充足会議の実施、求職者・求人者マイページの開設及び活用促進などの取組を行いました。特に求人充足会議については、前年度（月2回）より実施回数を増やし毎週開催とし、求人・紹介両部門から毎回求人担当者を指名して、各々の視点から多角的に未充足求人を検討することを重視し開催しました。条件緩和等の対応方針を踏まえた取り組み（事業所訪問、来所勧奨等）を通して、マッチングを意識して取り組んだ結果、延べ39回開催し、179人の求人募集に対して322人の紹介に至り、結果的に81人の充足（充足率45.3%）に結びつきました。

また、求人者マイページの利用については、当所独自の活用メリットを分かりやすく伝えるリーフレットやアカウント開設の手順を図解した資料を作成するなどして、利用案内の工夫を積み重ねた結果、令和4年度末時点のオンライン利用率は平均60.4%に向上しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、年間の研修計画を策定し、職員及び相談員等の知識や技術の向上に努めました。加えて、近年ハローワークの窓口において、増加傾向にあります精神障害者の対応について、当所に配置されている精神障害者雇用トータルサポーターを講師として、精神障害者の特性等についての研修を実施いたしました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

独自セミナー開催については、年度当初は「若年者・氷河期世代」を対象としたものを毎月1回開催していましたが、年度途中からは「高年齢者」を対象としたセミナーも加え、毎月2回のセミナーを継続して開催することで、早期再就職への意欲向上に繋がりました。

また、事業所訪問して聞き取りした内容については、これまで、求職者のニーズに合致していない事項や必ずしもマッチングに必要な項目も含まれていたため、紹介部門職員へのアンケートを基に、入力自動化・省力化を含め、充足に向けて必要な内容を中心とした記録様式に変更しました。また、事業所訪問記録の見直しに加え、訪問記録を所内でいつでも閲覧できるよう共有方法の統一を図ったことで、訪問時で得た求人票以外の情報を容易にアクセスできるようになり、マッチング効果を高めることに繋がりました。

（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

求職者マイページの開設促進については、新規求職者に案内したことを相談記録に残し、未開設の場合は次回相談時に再案内することを徹底した結果、少しづ

つ開設率は上昇しているものの、まだ低水準（令和4年度末 17.4%）であります。また、これまでのマイページを活用した支援のほとんどが、求人情報の提供となっていることから、さらなるマイページ活用の取組を検討する必要があると考えております。

（4）その他業務運営についての分析等

障害者雇用に対する支援については、新型コロナウイルス感染症のまん延に伴う求職活動の自粛などがあったものの、自所におけるミニ面接会の開催や他所との合同就職面接会を開催するなど、感染予防に配慮しつつ、精力的に取り組んだため、就職件数の目標 207 件に対し、実績 219 件で目標に達しました。今後、障害者雇用率の段階的な引き上げが予定されているため、各事業所への障害者雇用率維持・達成に向けての支援・指導と併せ、特別支援学校卒業者への支援や障害者就業・生活支援センター及び茨城障害者職業センターとの連携を強化し、管内事業所の障害者実雇用率と障害者の就職件数の向上を図っていきたいと考えております。

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)	HW 紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35～54歳)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	2,643	2,395	804	75.4%	93.2%	233	219	400	
令和4年度目標	2,494	2,274	797	90.0%	90.0%	343	207	310	
目標達成率	105%	105%	100%	-	-	67%	105%	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

ハローワーク土浦 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、雇用保険受給者に対するマッチング業務を最重要と考え、早期再就職件数の目標達成のため、求職者担当者制の取組を行いました。対象者142名、就職58名、就職率は40.9%となりました。

地方公共団体との連携として「大好きあみ就職・転職フェア2022」を10月に開催し、阿見町に所在する21社、求職者54名が参加し、就職者3人の結果になりました。雇用対策協定を結んでいる阿見町からは、事業継続、求職者の確保を要望されています。

また、つくば市との共催で障害者雇用マッチング面接会を開催しました。つくば市内の求人事業所15社と17の就労支援機関22名が参加し、地方自治体のみならず地域とも連携を深めています。

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、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員1名送り出しました。

PDCAサイクルを職員全員が理解するための担当職員による研修や加えて、職業相談・求人受理の窓口業務で各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署との研修を年1回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者アンケートでは、玄関ホール等での情報提供表示が煩雑でわかりづらいなどのご意見が多かったため、各支援コーナー別に整理し、イラストやポップを多用して掲示するなどの改善を行いました。その効果により、所独自セミナーに参加された皆様から掲示板をご覧になって参加されたとの声を多数いただいております。所独自セミナーについては、参加された皆様の求職活動を踏まえ、コース対象を細分化するなどの改善を行うとともに、実施回数を増やしました。（3年度15回、4年度55回）

（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

福祉・医療・保育・建設・警備・運輸業の分野における企業説明会・面接会については参加者が少ないのが現状です。それを踏まえ、他のハローワークの取組なども参考に、事前予約不要、応募書類も必要としない「ふらっとミニ企業説明会」を実施し、改善を図ります。

5年度は、増加傾向にある外国人を対象とした面接会を新たに実施し、外国人雇用の求人確保、マッチング強化を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

60歳以上の求職者が増加傾向にあるため、求人受理、事業所訪問時等を利用し、事業所へ雇用促進の理解を図ります。

若年者の求職者を取り込むため、SNSを利用し各種イベント、支援メニュー等の情報発信を積極的に行います。

求職者・求人者マイページの開設を更に促進して、利便性向上を目指します。

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)	ハローワークの職業紹介によ り正社員に結びついた就職氷 河期世代の不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	マザーズハローワークにおける担当者 性による就職支援を受けた重点支援 対象者の就職率	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,706	4,229	1,423	80.0%	100.0%	648	371	101	149
令和4年度目標	3,690	4,224	1,302	90.0%	90.0%	533	367	94	145
目標達成率	100%	100%	109%			121%	101%	107%	102%

※ 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

ハローワーク古河 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、障害者の雇用について特に重点的に取り組みました。障害者雇用率が低い事業所20社について、訪問や文書により指導を行いました。そのうち8社で雇用率が改善されました。また、障害者雇用率が特に低い事業所について、所内で「障害者雇入れ計画特別指導対象支援事業プロジェクトチーム」を発足し、担当者だけでなく所全体で障害者雇用に向けて取り組んだ結果、短期間に14人の障害者雇用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、中長期的な職員の育成を図る観点から、労働局の実施するキャリアコンサルティング研修に職員を送り出しました。また、所内において、外国人労働者に関する研修、ハローワークのマッチング機能に関する研修などハローワークの業務に関する研修を3回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

所内での企業説明会・面接会については、求人者から要望があったものの、新型コロナウイルス感染症の影響によりしばらくの間開催を見送っていましたが、令和4年11月より再開しました。延べ12事業所について開催し6人の方が就職をされました。説明会・面接会の周知にあたり、所内でのポスター掲示、窓口でリーフレットを渡すなどの方法に加え、新型コロナウイルス感染対策のために設けた待合席の空きスペースにリーフレットを配置してハローワーク利用者の目につきやすくする工夫を行いました。

（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

就職件数、充足数が目標に達しませんでした。その理由の一つとして、当所を利用する求職者の数が減ってきていることが挙げられます。そのため今後より多くの方が当所を利用していただけるような取組を実施します。具体的には、当所が実施している企業面接会などのイベントやハローワークのサービスをより多くの方々に知っていただけるよう、SNSによる情報発信を積極的に行います。

また、ハローワーク利用者満足度調査で求人利用者満足度が53.7%と低い結果となったことから、求人者への支援サービスの見直しを行います。求職者が応募しやすくなるように求人内容の改善提案を積極的に行うことや求人者からの要望が多い所内での企業説明会・面接会や職場見学付き面接会をより多く開催することなどに取り組んでいきます。

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 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数	障害者の就職件数
令和4年度実績	1,709	1,456	585	53.7%	90.8%	202	224	168
令和4年度目標	1,973	1,832	578	90.0%	90.0%	222	168	134
目標達成率	86%	79%	101%			90%	133%	125%

※ 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

ハローワーク常総 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

【各指標に対する取組】

当所では、所重点指標である障害者就職件数の目標達成に向けて、事業主指導を効果的に実施し法定雇用率未達成企業を中心に求人確保に努め、求職者とのマッチングに取り組みました。特に、当所が主催したミニ面接会については、新型コロナウイルス感染防止のため完全予約制とし、年間で3回開催しました。参加した企業は14社、参加者は25名となり、9名が採用となりました。また、茨城県と茨城労働局、ハローワークで開催する障害者就職面接会においても当所管内から、前期は、事業所が6社、求職者が8名参加し、うち1名が採用となりました。後期は、事業所が4社、求職者が2名参加し、うち2名が採用となりました。面接会を実施し、会場にて積極的なマッチングを行うことでより多くの方が就職しました。

【中長期的な職員向上に向けた取組】

窓口において充実した支援サービスを行うために、若手職員を中心とした研修や専門的な業務についての知識習得など、業務研修を3回実施し、職員のスキル向上に向けた取り組みを行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・求人者サービスの強化を図るため、求人者マイページの開設勧奨や積極的な活用促進に取り組みました。開設していただくために、事業所訪問や電話による説明、また、安定所に来られた事業所には窓口でマイページの登録を行うなど、マイページ開設のメリットを十分に説明し、年間の開設率は64.2%となり、前年度と比較して22.4%の増加となりました。

・昨年度において、これまで「まん延防止法」の影響により開催中止となっていた、高校生を対象とした企業説明会・バスツアーを地方自治体との共催により3日間開催し、企業が15社、高校生が15名、保護者の方が10名、参加いただきました。実際に職場を見学することで、地元企業のPRや学生の仕事理解に効果的な取り組みとなり、企業担当者、参加者いずれからも大変好評をいただきました。

・当所管内においては、外国人労働者の割合が多いことから、外国人雇用管理セミナー（参加企業36社、参加人数38名）を各関係機関と連携し実施しました。外国人を雇用する際の注意点や提出書類などの説明を行い、外国人の雇用促進について企業が積極的に取り組めるようにしました。

(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

・昨年度までは、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、積極的な事業所訪問ができませんでしたが、今後は事業所訪問の機会を増やし、より多くの事業所情報を収集して求職者へ提供することで効果的にマッチングを推進していきます。また、個別企業説明会を実施しましたが、企業によっては参加者が少ないこともあり、充足に結びつかなかったため、今後はSNSを利用した周知方法を検討し、参加者の増加に向け取り組んでいきます。

・障害者の就職促進において、令和6年4月に予定されている障害者法定雇用率の引き上げに向けて、企業向けセミナーや障害者面接会を実施し、法の周知と支援の強化に努めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

・60歳以上の高齢者や外国人の職業相談件数が増加傾向にあるため、高齢者向けの短時間就労の求人や外国人雇用実績のある求人などを確保する必要があり、採用ニーズのある求人者に積極的に働きかけを行っていきます。

・35歳以下の若年求職者が減少傾向にあるため、SNS等を利用した、セミナーや職業訓練などのサービスメニューの案内を積極的に行うなど、職業紹介機関としてのハローワークの存在を広く周知し、利用促進を図る必要があります。

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	生活保護受給者等 の就職率	障害者の就職件数
令和4年度実績	1,610	1,446	671	56.8%	93.1%	242	83.6%	146
令和4年度目標	1,507	1,534	621	90.0%	90.0%	222	63.3%	143
目標達成率	106%	94%	108%			109%	132%	102%

※ 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

ハローワーク石岡 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、「就職件数」の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求職者担当者制による一貫した支援やコロナウイルス感染防止対策を徹底した「ミニ面接会・説明会」の積極的な開催の取組を行いました。特に「ミニ面接会・説明会」は32回開催し、138人の求職者が参加し、6人が採用となりました。「ミニ面接会・説明会」を定期開催することで、求人者・求職者への認知度も上がってきており、事業所からは「ミニ面接会・説明会」への参加要望も多く寄せられています。また、求職者からは、「気軽に参加でき会社説明が聞けて良かった」などの評価をいただいています。

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、職業紹介部門の職員に対し、オンラインの活用促進のための操作研修、労働行政職員オンライン公開講座の受講、求人・求職者マイページ促進のための研修、各種助成金の知識を深めるための研修等を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度に実施した「ミニ面接会・説明会」では参加者が少ない等の課題が残ったため、今年度はマッチングによる求人情報の送付や電話等による来所勧奨の取組を行いました。また、「ミニ面接会・説明会」を幅広い求職者へ参加勧奨を図るため、ハローワーク受付票にイベント情報にアクセスしやすくなる二次元バーコードシールの貼付、労働局ホームページを活用した開催周知の強化を図りました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

「ミニ面接会・説明会」を定期開催することで、求人者・求職者への認知度も上がってきており参加者の確保は可能となってきたが、求人者・求職者それぞれが希望する条件に合わないミスマッチが生じていることから就職につなげることが課題となっている。

令和5年度からは、「ミニ面接会・説明会」の定期開催にあたり、求職者のニーズを踏まえた参加事業所の確保に取組とともに、求職者マイページ機能を活用した情報提供などの改善を図りマッチング精度を高め、一人でも多くの方が就職に結びつくよう取組んで参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

管内事業所に行った業況調査によりますと製造業をはじめ多くの産業で人手不足であるという結果となっておりますが、新規求職者数は減少傾向に推移しております。今後は求人情報や各種イベント情報などの情報発信の強化を図るなど、ハローワークの利用勧奨を積極的に実施するとともに、求職者マイページを活用した支援を積極的に実施して利用者の確保及び就職件数の増加に取組ます。また、計画的な事業所訪問を実施し、求職者のニーズに合った求人確保及び充足支援に取組ます。

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)	ハローワークの紹介により、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
令和4年度実績	1,347	1,115	394	75.6%	98.9%	117	395
令和4年度目標	1,277	1,080	423	90.0%	90.0%	140	400
目標達成率	105%	103%	93%			83%	98%

※ 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

ハローワーク常陸大宮 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、過疎化・人口流出等が加速傾向となっており管内事業所への労働力確保が重要な課題となっています。従来から管内自治体や事業主団体等と連携し面接会を実施しています。今年度は新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染防止のため、規模の抑制や人数制限を行い、予約制として実施しマッチングの機会拡大に努めました。

雇用対策協定を締結している常陸太田市との間では面接会を4回開催し、参加企業28社、参加者数80人、就職件数29件となり、共催の常陸太田市からは事業継続を要望されています。

地域の雇用問題を産・学・官で協議する「県北地域雇用問題懇談会」で協議・要望がなされた「高年齢者の雇用促進」について、「ウエルカム65 オーバー生涯現役応援企業面接会」として開催し、参加企業7社、参加者数21人、就職件数5件となり、参加企業及び参加者からは「多くの面接機会が得られて良かった」などの評価をいただきました。更にこの取組については中央職業安定監察の賞揚事項となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業訓練のより一層の活用促進に向けた取組の強化を図るため、職業紹介部門職員を対象に職業訓練制度に関する研修を実施しました。また、若手職員を対象にキャリアコンサルティング入門研修を有資格者が講師となり実施し、職員の資質向上に取り組めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

常陸太田市ふるさとハローワーク（以下「ふるさとHW」という。）の認知度向上、利用促進を図るため、あらゆる機会を捉えリーフレット配布等により周知を行いました。また、ふるさとHWが入居する施設の会議室を会場とした就職支援セミナーやミニ面接会を開催しふるさとHW利用勧奨に努めました（セミナー：6回 ミニ面接会：13回）

ハローワーク常陸大宮公式X（旧 Twitter）（以下「当所公式X」という。）を開設し、求職者向けイベント情報等の発信に努めました。また、発信した情報の拡散に管内自治体等の協力が得られたことにより、幅広い周知広報を行うことができました。

（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

今年度においては、新型コロナ拡大防止の取組を継続する中、面接会等を82回開催しましたが、参加企業の偏り等もあり参加者が少ないものも見られた為、次年度は、求職者のニーズを踏まえた見直しを行い、今年度を上回る求職者の参加が見込めるよう取組めます。

また、当所公式Xによるイベント情報の発信を継続するとともに、マイページからの情報発信にも努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

今年度は、新型コロナの影響により事業所訪問が出来なかった為、次年度においては、事業所訪問を計画的に実施し求人者に対する求人充足サービスの確実な実施を目指します。

2 特記事項

雇用対策協定を締結する常陸太田市との共催により、次年度オープン予定のショッピングモールの出店企業を対象とした就職面接会を開催しました。参加企業5社、参加者数23人、就職件数6件となり一定の成果が得られました。

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 (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	1,562	1,150	282	73.0%	93.6%	150	62
令和4年度目標	1,451	1,111	296	90.0%	90.0%	107	50
目標達成率	107%	103%	95%			140%	124%

※ 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

ハローワーク龍ヶ崎 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所においては、従来から管内の有効求人倍率が県内平均値を下回って推移していることから、より多くの求人を確保するため、令和4年7月に事業所192社に対して、管内4市長（龍ヶ崎市・取手市・牛久市・稲敷市）とハローワーク龍ヶ崎所長の連名による求人要請文を郵送する取組を行いました。また、就職件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を図るため、求職者に対し担当者制によるきめ細やかな職業相談や、適合求人票の積極的な提案、就職支援セミナー（計38回、655名参加）を実施しました。なお、充足数の目標達成のため、各種ミニ面接会（計10回、9名採用）を実施するとともに、高年齢者の就職促進を図るため、「とりで生涯現役ネット」との共催による「シニア元気で就職面接会 in とりで」を12月に実施（参加企業6社、参加求職者10名・うち2名採用）しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、求人者支援員に対して「求人者マイページ」の研修（6月）、一般職業相談員に対する「職業紹介業務研修」（10月）、全職員を対象とした「接遇・接客」及び「PDCA マッチング総合評価」の研修（10月）等を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所会議室で開催していた各種セミナーについては、参加を希望される方が多くなったため、7月より順次管内3市（龍ヶ崎市・取手市・牛久市）と連携のうへ、各自治体施設での開催に変更し、参加定員の増員（12名→25名）と参加利便性の改善を図りました。また、高年齢求職者が増加傾向にあることから、情報発信強化のため、「とりで生涯現役ネット」の協力を得て、同ネットのホームページに当所作成の「60歳以上歓迎・応募可求人一覧」及び「ミニセミナーリーフレット」や、ハローワークインターネットサービスなどのURLリンクを掲載しました。

（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

新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、雇用保険受給者に対する再就職支援として、これまで実施を控えてきた初回講習を早期に再開します。また、同様に実施回数や参加者数を制限して実施してきたセミナーについても、オンラインも併用しつつ、内容の充実や規模拡大を図るとともに、ミニ面接会や会社説明会についても積極的に実施していく予定です。

（4）その他業務運営についての分析等

令和4年度における当所の有効求職者は対前年度比で減少となっており、とりわけ若年求職者の減少傾向が続いていますが、その一方で企

業側では若年層を中心とした人材確保のニーズがあり、就職件数などの向上には若年者をハローワーク利用者として取り込んでいくことが重要となります。若年層の来所者減少は、インターネット利用による就職活動の増加が一因と考えられることから、求職者に対しハローワークのオンラインサービス利用につながる「求職者マイページ」の開設勧奨を強化するとともに、「求職者マイページ」によるオンラインでの求人情報の提供や職業紹介など、職業紹介業務においてハローワークインターネットサービス機能の効果的な活用を図っていきます。

また、増加傾向にある高年齢求職者に対しては、引き続き「生涯現役支援窓口」においてそれぞれの求職者の状況をふまえたきめ細かな支援を行うとともに、高年齢者を積極的に採用する求人の更なる確保に努め、面接会についても規模や回数拡大を検討してまいります。

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・ 無業者の就職件数	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	2,461	1,954	981	78.3%	95.8%	294	304	143
令和4年度目標	2,325	1,777	1,010	90.0%	90.0%	317	240	139
目標達成率	105%	109%	97%			92%	126%	102%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク高萩 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

- ・地元で働こう就職面接会において、ポリテクセンターいわきと連携し、適職診断の実施や職業訓練の案内などをプラスしたイベント実施により人を呼び込む取り組みを行いました。
- ・コロナ禍において、地元への就職希望者が多いことや、安全にいつでも地元企業の情報を得られるよう WEB 配信による「WEB 企業 PR」に力を入れ、動画を取り入れた地元企業の魅力発信に積極的に取り組み、106 社の企業が参加しています。
- ・60歳以上の求職者割合が高い事を踏まえて、60歳以上対象のミニ就職面接会を実施し、内定率17.2%といった効果がありました。
- ・人材確保に苦慮する事業所さま向けに、求人票の的確な記載と魅力ある求人票を作成するため、【「応募したくなる求人票」って？「わかりやすい求人」がスピーディーな人材確保のカギ！】リーフレットを作成し、職種別チェックポイントのアドバイスをを行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・労働基準監督署の職員を講師に迎えて、基準法にかかる研修の実施や、所内の各担当が講師となり全職員に対して研修を行うなど、担当職務以外の知識を得ることにより職員の将来的な資質向上に務め、その結果、業務の効率化にもつながりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人者マイページの一層の普及に向けて、積極的な周知に取り組みました結果、マイページを利用した求人の割合が9割となり、局内トップの利用率となりました。
- ・求人窓口や相談窓口で得た情報や感触等を職員から毎月提出してもらうことで、地域の雇用情勢や求職者の動向を把握し、その月の振り返り（気づき）が行われ翌月以降の業務運営に役立てることができました。
- ・障害者雇用における事業所さまの課題を探り、情報を共有し、一人でも多くの障害者雇用に結びつくよう、障害者雇用を考えている地元企業と関連機関との情報交換会を2回開催しました。特に2回目は管内の特別支援学校の見学会も組み込んで、より障害者雇用への理解を深めていただく機会となりました。

・ハローワークの支援メニュー、イベント情報や、訓練情報などを広く周知することで、ハローワークを利用してみようという方を増やすため、X（旧 Twitter）を開設し定期的に情報発信を行っています。

（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

・雇用保険受給者の早期再就職件数をはじめ就職件数や充足件数が目標を達成することができなかつたため、今年度から始めた職業訓練と早期再就職手当の説明を組み込んだセミナーの継続的な実施や、双方向性・一方向制を駆使した担当者制によるきめ細やかな相談によりマッチングを図って参ります。

（4）その他業務運営についての分析等

・当所においては、専門窓口の設置がないため、紹介及び求人職員の全員が訓練や生活保護受給者、障害者や高齢者などの求職者情報や支援ツールを共有し、連携して支援することにより、求職者ニーズにあった、より高いハローワークサービスを提供して参ります。

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)	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	1,138	958	249	75.7%	93.0%	131	118
令和4年度目標	1,220	1,045	275	90.0%	90.0%	100	90
目標達成率	93%	91%	90%	—	—	131%	131%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク常陸鹿嶋 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数の増加と求人充足件数の向上に重点を置いた取り組みを行いました。インターネットのみを利用した求職活動にシフトしている求職者が増加しているため、オンライン登録者に対して電話によりハローワーク利用の働きかけを行い、目標件数103件に対し416件のハローワーク利用登録実績となりました。求職者の利便性を図る取り組みとして、オンラインセミナーやオンライン相談を実施しました。求人の充足と求職者の支援のため就職支援セミナーを10回開催し、65名の参加がありました。増加傾向にある高年齢求職者に対しては、生涯現役支援窓口での個別の就職支援を行うほか、60歳以上を対象にした就職面接会を実施し、求人の充足と求職者支援の充実を図りました。また、求人充足件数を向上させるため、求人充足会議による求人充足のための検討や求人担当者制による求人者支援を実施するなど、マッチングの機会拡大に資する取り組みを行うほか、求人者支援の一環として求人者マイページの開設勧奨を積極的に行い、求人者マイページの開設数の増加を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、労働基準監督官を講師とした「労働基準法研修」を実施し、職員が職業相談や求人受理に必要な知識を習得できるよう取り組みました。PDCA研修やキャリアコンサルティング技能士資格所持職員による職業相談技法研修を行い、職員の資質向上を図る取り組みを行うほか、所内ミーティングにおいてLGBT等の人権に配慮した対応や雇用保険受給者の早期再就職を支援するための手法等に関する検討を行いました。

（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の影響により減少した求人数が、宿泊業、飲食サービス業を中心に徐々に回復していくなか、求職者の減少と求人職種の偏りを要因とする求人求職のミスマッチが顕著となりました。そのため、特定の求職者向けの求人確保を図り、求人充足件数を向上させるため、「60歳以上の求職者を採用した実績のある事業所一覧」「氷河期世代の求職者の採用実績のある事業所一覧」を作成し、求人開拓に活用しました。また、ハローワーク利用者の確保のため、オンライン登録者へのハローワーク利用の働きかけを積極的に行うほか、ハローワーク関連ホームページでのハローワーク支援メニューの周知やハローワークの業務の案内等を行い、新規利用者の確保を図りました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

所内会議室で開催しているミニ面接会は45回開催しましたが、参加求職者が少なかったため、開催についての案内方法についてより多くの求職者の皆様に参加していただけるよう改善を図ることとします。また、ハローワークの支援メニューや所内の窓口の案内について、より分かりやすい表示となるよう改善を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、求職者数の減少の傾向がみられ、特に若年求職者の減少傾向が顕著となりました。一方、求人者においては若年者の採用意欲が高く求人求職のミスマッチから、求人数増加の一方就職件数の増加にはつながりませんでした。就職件数、充足件数を増加させるためには、オンラインのみで求職活動を行う求職者をハローワーク利用者として取り込む必要があるため、オンライン登録者へのハローワーク利用の働きかけを行い、就職支援メニューの周知を積極的に行っていきます。

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)	就職氷河期世代の 正社員就職件数	生活保護受給者等 の就職率	65歳以上の就職 件数
令和4年度実績	2,230	2,112	735	72.2%	95.2%	142	72.7%	110
令和4年度目標	2,567	2,501	744	90.0%	90.0%	233	63.3%	102
目標達成率	86%	84%	98%	-	-	60%	114%	107%

※ 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