

茨城労働局発表
令和6年12月17日(火)

【照会先】
茨城労働局職業安定部職業安定課
課長 海老澤 知子
地方職業安定監察官 今野 義勝
電話 029-224-6218

報道関係者各位

令和5年度におけるハローワークのマッチング機能に 関する業務の総合評価の結果について

茨城労働局（局長 澤口 浩司）は、ハローワークの求人・求職のマッチング機能の強化を図るために実施した令和5年度のハローワーク総合評価の結果をとりまとめました。

茨城労働局及び各ハローワークにおきましては、今後とも、ハローワークの業務改善に努め、更なるマッチング機能の強化を図ってまいります。

※ 全国のハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、従来のPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく業務改善を平成27年度から一体的に実施しています。（別添1）

<茨城県内のハローワークの総合評価結果>

「良好な成果」 1所（常陸大宮所）
「標準的な成果」 10所（水戸所、日立所、筑西所、土浦所、古河所、常総所、石岡所、龍ヶ崎所、高萩所、常陸鹿嶋所）

各ハローワークにおける具体的な取り組み、それを踏まえた次年度以降に向けた更なるサービス改善・業務改善の方向性については、別添2の「就職支援業務報告」を参照ください。

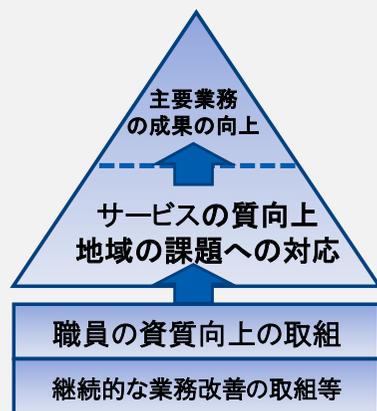
1. ハローワーク総合評価について

別添 1

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する**補助指標**
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
 - ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
 - ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。
- 重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表
- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

ハローワーク総合評価（令和5年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 新規等求人の開拓
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

ハローワーク水戸 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・当所では、令和4年度の有効求人倍率が月平均で、1.68倍と高く、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、年間79回の面接会、見学会、セミナーを実施しました。未経験者の方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。参加人数は553人、令和4年度（537人）より3.0%増加しました。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80人（令和4年度60人）に対して16の方が採用となるなど、合同開催による相乗効果が得られました。加えて、今年度は建設、警備、運輸の事業所を集め（11社）、求人者支援セミナーを行い、応募しやすい求人票の作成支援を行いました。また、生涯現役支援窓口が主催した2回の面接会では、参加事業所7社に対し30人が参加し、11人の方の採用に繋がりました。

（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

・高齢者の方の新規求職者数の伸びが顕著であったことから、高齢者の方が就職できる機会を増やすため、生涯現役支援窓口で面接会を2回に増やし実施したり、求人部門との連携を密にして65歳以上の応募確認連絡をいただいた求人票を積極的に提供し、全体の就職者数は前年比で2.2%減であったが、60歳から64歳については2.7%増、65歳以上については3.6%増となりました。

・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した。

・求人票の内容をよりわかりやすくして、求職者が応募しやすくする取り組みとして、求職者に2か月間アンケートを実施し、求職者の求めている求人票について具体的に知りたい項目を洗い出すとともに、求人事業所に改めて詳しい求人票の作成について求める資料を作成しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・オンライン求人、求職ともに進んでいなかったため、今年度は目標達成に向け、リーフレットやポスターの作成、相談窓口の職員、相談員は1人1月20件を目標に取り組み、前年度22.6%であった求職者のオンライン利用率は31.7%と上昇しました。求人者マイページ利用率についても、前年度64.8%であったところ83.6%となり、目標達成となりました。

(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

・産業別でみると、1番ボリュームの多い医療福祉に関しては、前年度の令和4年度比増加で推移したが、次にボリュームの多いサービス、卸売・小売、製造業は前年度比減少で推移しています。次年度の課題としてやはり人手不足分野の充足に取り組む必要があり、昨年同様面接会等に取り組む中で、回数はほぼ組織の限界に近い回数となっているため、1回の面接会等でより多くの求職者に参加していただくように、関連団体と連携したり、SNSを使用した周知等工夫をして、充足に繋げていきます。

・新規求職者は令和5年度は前年比で1.6%増加となったが、44歳以下を見ると4.1%減少（水戸3.0%減、笠間11.8%減）となっています。特に笠間所は深刻で、水戸所が44歳以下が全体の44.4%を占めるのに対し、笠間所は39.1%（前年度は42.7%）となっており、若年者層の減少が人口の減少（令和6年3月と令和5年3月比で0.8%減少）以上に進んでいます。求人者からターゲットとなる求職者が少ないと見られないように若年者の取り込みは全国的な課題であり、当所もオンライン利用者の取込みなどで若年者層の特に在職者などの取り込みには力を入れる必要があり、若年者のためのオンラインセミナーなど、紹介業務以外にもハローワークを利用いただく施策を打ち出していくことが求められています。

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)	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	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	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	7,177	7,287	1,759	90.0%	90.0%	768	64.6%	590	1,119	95.1%	230
令和5年度実績	6,959	7,268	2,256	84.9%	96.5%	924	76.4%	620	1,160	98.8%	250
目標達成率	96%	99%	128%			120%	118%	105%	103%	103%	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。

ハローワーク日立 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ 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、求人者向けセミナーや求人者充足会議、事業所説明会・面接会などの取り組みを行いました。就職セミナーは、30回開催し、340人の参加者に対して再就職支援を行いました。また、求人者充足会議を週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・福祉・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、求職者9人の参加となりました。

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り組みました。マザーズコーナーでは再就職準備セミナーを4回開催し、参加者39人に対し就職支援を行い、このうち1回は市の子供施設課との共催で実施し、さらに、親子が集う日立市施設において、出張相談会を初めて実施し潜在的求職者への働きかけに取り組みました。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）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

○感染防止対策や子育て世代等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34回開催のうちオンライン（ハイブリッドを含む）で25回開催）。

○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した。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り組み結果の広報（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行い、さらには、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・広報誌を活用した広報など幅広くハローワークの取り組みを外部へ発信しました。

（3）その他の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、新規求職者が減少しており、管内の高校卒業生においては、全体的に減少傾向であり、進学率も向上しているため、就職希望者は18%の状況となっています。大学進学後、地元への就職者は少なく、求職者全体に占める35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、市及び商工会議所と共同で高卒対象者の求人要請を行いました。また、当所新卒応援ハローワークランチでは「高校内オンライン企業説明会」を開催し、地元企業の魅力のPRを行いました。さらに、令和5年度より日立市と共催の「高校2年生とその保護者を対象とした合同企業説明会」を開催しました。

○60歳以上の高年齢求職者の割合が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計画や支援チームによるマッチングを実施していきます。

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

○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、未充足の原因の検証し、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、来所のタイミングをとらえ、求人を積極的に提案するため、郵送・マイページを通じて求人情報を提供し、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、90%を維持しつつ、求人票に記載の事業所情報を確保することも重要であることから、求人者支援員及び事業主支援アドバイザーが積極的に事業所訪問を行い、職業相談部門への事業所情報を共有する取り組みを進めていきます。

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	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	生涯現役支援窓口事業における就職件数	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
令和5年度目標	1,823	1,739	492	90.0%	90.0%	247	67	95.1%
令和5年度実績	1,615	1,525	462	68.5%	89.9%	186	73	97.8%
目標達成率	88%	87%	93%			75%	108%	102%

※ 「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。

ハローワーク筑西 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 充足目標件数に対する取組

当所では、充足数の目標達成を重点項目と捉え、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り組みを行いました。特に求人充足会議については、前年度より対象求人を増やし（令和4年度：対象求人4件/週→令和5年度：5件/週）、また対象求人のなかに最低1件以上の人材不足分野の求人を対象に加える取り組みを行いました。年間延べ43回当該会議を開催し、事業主に対する求人充足支援（条件緩和及び求人票の記載内容の充実指導等）を行った結果、207人の求人募集に対して255人の紹介に至り、77人の充足に結びつきました（充足率37.2%）。

② 雇用保険受給者の早期再就職支援に係る取り組み

雇用保険受給者の早期再就職支援の強化について、コロナ禍で実施していなかった初回講習を令和6年1月より再開し、早期再就職のメリット及び失業期間の長期化によるデメリットを説明することで、早期再就職活動の重要性を説明しました。また、説明資料の内容について、各種支援サービスの他、マイページの活用、job tagの案内等、最新の制度を反映するものとししました。さらに、雇用保険受給者に対するアンケートを実施し、緊要度の把握及び必要な支援を提供できるよう取り組みました。このような取り組みの結果、早期再就職件数は804件（令和4年度）から816件（令和5年度）に増加しました（前年度比101.5%）。

③ 求人者マイページ及び求職者マイページの活用促進に向けた取組

求人者マイページの活用促進については、①当所独自の求人者マイページのメリットを分かりやすく伝えるリーフレットの活用、②アカウント開設の手順を図解した利用案内等を活用した結果、オンライン利用率は77.1%（R5年4月末時点）から85.7%（R6年3月末時点）に増加しました。

また、求職者マイページの活用促進については、①登録手順を分かりやすく解説したリーフレットを活用し、相談時の開設サポートを実施、②離職票交付の際、オンライン登録を勧めるリーフレットを配付、③新規求職申込時にスマートフォンを所持している求職者には、総合受付にてオンライン登録を勧奨、④メールアドレス欄を表面に印刷した求職申込書の使用等を行いました。その結果、オンライン利用率は20.3%（R5年4月末時点）から35.4%（R6年3月末時点）に増加しました。

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

① 高年齢者に対する就職支援に係る取組

求職者のうち60歳以上の高年齢者の占める割合が増加傾向にあり、利用者アンケートにおいても「応募できる求人が少ない。」との声があったことから、60歳以上の高年齢者でも応募できる求人を確保することを目的に所独自リーフレット「シニア世代の採用を考えてみませんか！」を作成し、窓口、郵送、会議、事業所訪問時等のあらゆる機会を利用し周知しました。その結果、60歳以上の高年齢者の就職件数は95件（令和4年度）から111件（令和5年度）に増加しました（前年度比116.8%）。

② 人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取組

人材確保対策推進事業の取組強化が重要となっていたことから、人手不足分野に特化したリーフレット「ワンクリック求人検索のご案内（介護・医療・保育、建設・運輸・警備）」を作成し、求職者へ周知するとともに、紹介につなげる取組を行いました。人材不足分野の就職件数は499件（令和4年度）から473件（令和5年度）へ減少しました（前年度比94.8%）。次年度も引き続きサービス改善及び業務改善に取り組めます。

(3) その他の業務運営についての分析等

①障害者雇用に対する取組

当所ではミニ面接会の開催や他所との合同就職面接会を開催し、就職件数は219件（令和4年度）から250件（令和5年度）に増加しました（前年度比114.2%）。令和7年4月から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未充足求人への対応

紹介のない求人へのフォローアップを当所の課題ととらえておりますので、求人公開後2週間程度紹介のない求人事業所に対して毎週、当所で作成したリーフレットを基に条件緩和勧奨を行う取り組みを実施しました。次年度も引き続き、事業所の反応や効果を見極めながら、未紹介求人の減少、充足数の増加につながるような取り組みを目指します。

③一般求職者に対する就職支援

就職支援の更なる強化として、雇用保険受給者以外の求職者についてのアンケートを導入し、来所動機や希望を早期に把握することで、必要な就職支援につなげるよう取り組みます。

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

①求職者のハローワーク利用勧奨の強化に対する取り組み

新規求職申込件数が減少傾向にある中で、安定所を利用していない求職者への周知、広報が課題としてあげられますので、オンライン登録者に対して、支援内容を案内することで、安定所による支援への誘導を目指します。また、安定所利用を促進する取り組みとして、SNSを活用した周知広報を積極的に行いたいと考えております。

②人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取り組み

新規求人数及び新規求職申込件数がともに減少傾向が続くなか、企業の人手不足感がより一層増していることを踏まえ、引き続き、求人充足支援に重点を置いたサービス向上（特に人手不足分野におけるマッチング推進）に取り組みます。

③求人オンラインサービスの推進に向けた取り組み

令和5年度末時点での求人者マイページのオンライン利用率が85.7%となりましたが、県内他所と比べると低水準であるため、更なる利用率の増加が図られるよう、求人者マイページの活用促進を積極的に行いたいと考えております。

④若年層へのハローワークの利用促進に対する取り組み

若年層へのハローワークの利用促進が課題となっております。SNSやリモートによるサービスも加速しておりますので、若年求職者への来所を促し、質の高い支援を提供することを基本と捉えるのであれば、抜本的に立地場所や建物（相談空間）の見直しが必要と思われます。当所庁舎は非常に狭隘で、プライバシーの確保も限界状態にあります。綺麗でかつ静かな場所でゆっくりと相談できる場所の確保ができず、若者が違和感なく来所できる空間には程遠い状況であります。所としてのできる範囲で、相談スペース確保や情報提供に工夫をしていきたいと考えております。

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)	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	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	2,606	2,342	812	90.0%	90.0%	280	211	309
令和5年度実績	2,444	2,216	816	82.2%	94.2%	235	250	329
目標達成率	93%	94%	100%	△	△	83%	118%	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。

ハローワーク土浦 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数、雇用保険受給者早期再就職件数の目標達成に向け、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、雇用保険受給者を主な対象として求職者担当者制の取り組みを行いました。対象者1,341名、就職669名、就職率は49.9%となりました。

地方公共団体との連携として「あみ大好き就職・転職フェア2023」を11月に開催し、阿見町に所在する28社、求職者94名が参加し、就職者6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、求人者サービスに資する事業継続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20社と15の就労支援機関20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業紹介部門から職員1名を講師として派遣しました。

PDC A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定期的なミーティングでの進捗状況の共有に加えて、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。また外国人求職者の職業相談増加に対応するため出入国管理局から講師を招き在留資格に関する研修を行いました。

（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 人手不足産業の人材確保支援

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・面接会の参加者が少ないことから事前予約不要、応募書類も必要としない「ふらっとミニ企業説明会」を18回実施し、195人が参加しました。当該分野全体では前年度より企業説明会・面接会は4回増加、参加者は180人増加しました。引き続き人手不足分産業の人材確保支援を推進していきます。

② 外国人を対象とした就職面接会の実施

増加傾向にある外国人求職者を対象に就職面接会を開催しました。6事業所に対して16名の参加があり、就職者は4人の結果になりました。今後も多くの事業所に外国人雇用の拡大を推進していきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

① 安定所独自セミナーの充実

就職までのステップに応じた各種セミナーを実施していますが、参加率や参加者アンケートを踏まえてセミナー内容を細分化する等により実施回数を増やしました（令和4年度55回、令和5年度77回）。セミナー定員に対する参加率は83.5%と、応募書類の書き方や面接の受け方など就職活動の課題に対するセミナーの需要は高いため、内容や実施回数を見直しを行い、より充実したものとしていきます。

② 他所と連携し円滑な広域労働移動の実現

2月に千葉局松戸所主催4所共催の「常磐地域就職面接会」に当所からは2事業所が参加し、就職氷河期世代求職者を中心に企業説明、面接を行いました。事業所からは多くの求職者と接触ができたという好評でした。今後も広域での連携を強化していきます。

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

① ハローワークの来所利用の促進

オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替数が前年度実績より減少しました。ハローワークの支援サービスを利用いただくためにオンライン登録者の来所を積極的に進める必要があります。オンライン登録後の一定期間にハローワークへの来所実績が無い登録者へ来所メッセージを送付するなど、来所を促す取り組みを行います。

② 求人者サービスの充実

求人者マイページの普及に伴い来所される事業所が減少しています。直接ハローワークから求人者へ求人充足のためにできることを説明できる機会の提供や有益な情報を発信すべく参集型セミナーの開催を検討します。

③ 新規学校卒業者（外国人留学生含む）の就職支援強化

管内にある大学、短大、専門学校と連携し、新規学校卒業者（外国人留学生含む）を対象とした出張職業相談、就職セミナー、ガイダンスの実施を来年度は3割増で取り組み就職支援を強化します。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	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	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	障害者の 就職件数
令和5年度目標	3,796	4,237	1,326	90.0%	90.0%	569	95.1%	621	397
令和5年度実績	3,636	3,936	1,484	92.0%	94.7%	651	100.0%	532	428
目標達成率	95%	92%	111%			114%	105%	85%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク古河 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、子育てをしながら就職を希望される方々への支援に特に重点的に取り組みました。所内にあるマザーズコーナーで担当者制による積極的な就職支援を行い、支援対象者のニーズに応じた職業相談、職業紹介を行いました。また、小さいお子さんがいるなどでハローワークに来所いただけない方を支援するため、オンラインによる職業相談や応募書類の作成についてのオンラインセミナーを実施しました。さらに、「子育て日本一を目指している境町」と連携し、境町の子育て支援センターにて、マザーズコーナー出張相談「ママパパ就職相談」を月1回実施し、センター利用者やハローワークが遠くてなかなか来られない方などに就職支援を行いました。

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

前年度は当所を利用する求職者の数が減少したことが一因で、就職件数、充足数が目標に達しませんでした。そのため、今年度はより多くの方々に当所を利用していただけるよう積極的な情報発信を行いました。具体的には、ハローワークのサービスをより多くの方に知っていただけるよう、SNSを利用して面接会、セミナーなどのイベントの周知やハローワークで実施している各種支援サービスの案内を定期的に行いました。また、ハローワーク古河管内の企業を多くの方々に知っていただくため、古河市と連携し会社紹介動画を制作、YouTubeチャンネルに投稿し、動画を収録したDVDを近隣の高等学校や関係機関に配付しました。

また、前年度はハローワーク利用者満足度調査で求人者利用者満足度が53.7%と低い結果となったことから、今年度は求人者への支援サービスの見直しを行いました。具体的には、求人者から要望が多かった所内での企業説明会・面接会を毎月1回以上開催しました。さらに、求人担当者と職業紹介担当者が連携し求人充足サービスを検討する求人充足会議を月2回から週1回に途中から増やし、求職者の状況にあわせた求人内容の改善提案を積極的行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所を利用する求職者数は減少傾向にあります。特に、求職者全体に占める34歳以下の若年求職者が減少している状況にあります。その一方で、60歳以上の高年齢求職者は増加傾向にあります。そのため、事業所訪問などの機会をとらえて高年齢者の雇用促進の理解を図り、高年齢者が応募可能な求人確保を行いました。また、若年求職者のハローワーク利用促進を図るため、SNSを利用して各種イベント、支援メニューなどの情報発信を積極的行いました。さらに、求職者・求人者マイページの開設を促進し、求職者・求人者マイページ機能を効果的に活用した支援サービスを行いました。

(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

今年度においても、就職件数、充足数は目標に達しませんでした。当所を利用する求職者数が減少したことが一因です。今年度はより多くの方々に当所を利用していただけるようSNSを利用して面接会などのイベントの周知、ハローワークで実施している各種支援サービスの案内を積極的に実施し、一定の効果をえました。次年度も引き続き、SNSを利用した周知・広報を実施するとともに、地方自治体や関係機関と連携した取り組みを強化し、ハローワークの利用促進を行います。また、求職者支援について、職員研修や事例検討などを積極的に行い、職業紹介担当者のスキルを向上させて支援効果をより高めていきます。さらに、求人者支援については、引き続き求人充足会議を週1回開催し、求職者が応募しやすくなるよう求人条件緩和や求人内容の見直し・充実を行い、それでも紹介や充足にならなかった求人については、事業所訪問をするなど求人フォローアップを強化し、支援効果をより高めていきます。

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	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワ ークの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等(既 卒者含む) の正社員就 職件数	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	1,973	1,832	578	90.0%	90.0%	208	303	95.1%
令和5年度実績	1,596	1,315	612	77.1%	93.0%	267	315	98.4%
目標達成率	80%	71%	105%			128%	103%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク常総 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【各指標に対する取組】

当所では、主要指標の「雇用保険受給者の早期再就職件数」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きめ細やかな支援、求職者マイページを活用した情報提供など効果的な支援を行い、年間目標の621件を上回る就職件数(723件)を達成することができました。また、所重点指標である「障害者就職件数」の目標達成に向けて、事業所訪問による雇用促進の働きかけを行うとともに、障害者の雇用に前向きな企業を中心に求人確保に努め、年4回のミニ面接会を開催（合計11名が採用）するなど、求職者とのマッチングに取り組みました。

【中長期的な職員の資質向上に向けた取組】

窓口において充実した支援サービスを提供するために、職員及び非常勤職員を対象とした「令和5年度のハローワークマッチング機能に関する評価」研修、「Job Tag活用」研修、増加傾向にある外国人求職者に対する相談スキル向上を目的とした「外国人労働者に関する在留資格等」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

- ・求人者サービスの強化を図るため、求人者マイページの利用勧奨や積極的な活用促進に取り組みました。利用勧奨にあたっては、マイページのメリットや開設方法を十分に説明した結果、年度末のマイページ利用率は91.6%となりました。
- ・若年者を中心に求職者マイページ開設のメリット等について説明を行い利用促進を図り、開設した求職者には各種の情報提供を積極的に行いました。
- ・ハローワークの利用が減少傾向にある若年求職者を中心に、当所の取り組みを周知し利用促進を図るため、X（旧Twitter）を利用したサービスを開始しました。X（旧Twitter）の新規アカウントを取得した求職者に対して、当所実施の就職支援セミナーや企業説明会、各種制度の周知を行った結果、求職者が微増となったほか、セミナーの参加率が向上しました。

（3）その他の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ことから、事業所訪問や電話等により求人者に積極的な働きかけを行い、高齢者や外国人の雇用に理解のある企業の求人の確保に努めています。
- また、外国人求職者については就職率及び定着率が低いことから、日本の雇用慣行や労働法規及び面接の受け方や応募書類の書き方などを習得するためのミニセミナーを引き続き定期的を開催することにより就職数等の向上を図っていく必要があると考えています。

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

- ・医療、介護、建設及び警備等の人材不足6分野をはじめ、業種、職種を問わず企業の人手不足が深刻さを増しております。ハローワークとして、今後、より一層の求人者支援に向け、求人充足会議の充実を図るとともに、事業所訪問により詳細な事業所情報を積極的に収集し求職者に提供することで、効果的なマッチングを図って参ります。
- ・障害者の雇用促進において、令和6年4月以降に予定されている障害者法定雇用率の引上げ等、法改正内容のスムーズな運用に向けて、事業所訪問や企業向けセミナー、面接会などあらゆる機会を通して法の周知と支援の強化に努めて参ります。
- ・高齢者の求職者が増加傾向にあること及び外国人求職者の割合が高いことから、引き続き高齢者及び外国人求職者向けの求人確保に努めるとともに、求職者に応じた効果的な支援に努めて参ります。
- ・求職者マイページの利用率をより一層高めるため、ハローワークを利用する求職者に対してマイページ利用のメリットの説明を徹底し、利用率を高めることで、ハローワークからの情報提供ツールとして積極的に活用し就職支援に取り組んで参ります。

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)	障害者の 就職件数	生活保護 受給者等 の就職率	ハローワークの職業 紹介により、正社員 に結びついた就職水 河期世代の不安定就 労者・無業者の件数
令和5年度目標	1,598	1,534	621	90.0%	90.0%	148	64.6%	203
令和5年度実績	1,484	1,279	723	65.5%	91.9%	148	84.4%	173
目標達成率	92%	83%	116%			100%	130%	85%

※ 「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。

ハローワーク石岡 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、求職者と求人者のマッチングを最重要と考え、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、求職者に対しては求職者担当者制による一貫した個別の就職支援や求職者のニーズを踏まえたミニ面接会・説明会開催などの取り組みを行いました。求人者に対しては求職者のニーズを踏まえた求人開拓に取り組んだほか、充足サービスとして求人票の仕事内容などの記載見直し提案や画像情報をはじめとした求人票以上の情報の充実などの取り組みを行いました。特にミニ面接会・説明会の取り組みは、事業所117社（75社）、求職者185人（101人）、採用17人（8人）と令和4年度を大きく上回る実績を残すことができました。※括弧内の数値はいずれも令和4年度実績です。参加した事業所からはミニ面接会・説明会への参加要望が多く寄せられ、一方、求職者からは気軽に会社説明が聞ける点などの高い評価をいただいております。

（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

- ①雇用保険受給者早期再就職件数の前年度実績が目標未達成（達成率93%）であったことを踏まえ、早期再就職のメリットや再就職手当制度等の内容を説明する再就職手当説明会を新たに毎週3回開催し早期再就職促進に努めたところ、再就職手当支給実績は令和4年度を36人上回る実績を残すことが出来ました。
- ②有効求職者数は減少基調にあり、その要因のひとつにインターネットを活用し就職活動をする層が若年者を中心に増加しており、人手不足企業においては若年層を中心とした人材確保ニーズが存在し、就職件数・充足数の向上には、これら求職者のハローワーク利用者としての取り込みが重要であることから、新たにSNS（X）を活用したハローワーク利用促進と情報発信を行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内地域（石岡市、小美玉市）においては、生活困窮者等の就職による自立や若者の人口流出抑制と定住促進が喫緊の課題となっております。令和5年度は石岡市・小美玉市への巡回相談や就職説明会・面接会などの取り組みについて管内自治体と連携して行いました。令和6年度においても、地域の労働力需給調整機関としての役割を果たしていけるよう、自治体とより一層連携して取り組んでまいります。

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

令和6年度においても求職者と求人者のマッチング業務を最重要と考え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、求職者と求人者のマッチング制度を高めるため事業所訪問の機会を増やし求人票以上の事業所情報の収集・整備をし、窓口をはじめ求職者マイページ等を通じて求職者に情報提供する取り組みを行います。

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)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	新卒者支援 の係る就職 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	1,366	1,083	423	90.0%	90.0%	151	355
令和5年度実績	1,242	1,090	405	84.6%	94.6%	121	353
目標達成率	90%	100%	95%			80%	99%

※ 「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。

ハローワーク常陸大宮 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

・当所管内では、少子高齢化・人口流出が続いており、管内企業の労働力確保が重要な課題となっています。このため、管内企業への就職・充足件数の目標達成を最重要と考え、雇用対策協定を締結している常陸太田市と共催で面接会を3回開催したほか、地域の雇用問題を産・学・官で検討する「県北地域雇用問題懇談会」の協議により県北地域就職面接会を1回開催しました。県北地域就職面接会では、就職件数のうち43.8%が60歳以上の方となり、管内地域の高齢化が進む現状において、高年齢者の就職促進に繋がる取り組みとなりました。

・就職促進を図るため、求職者担当者制を実施し、職業相談、求職者マイページによる求人情報の提供、応募書類の作成指導、模擬面接の実施など、きめ細かな就職支援に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員の資質向上のため、職業紹介部門職員を対象に、職業相談技法や接遇の向上を目的とした研修を実施しました。

・職業相談業務の経験が浅い職員を対象に、職業相談技法の向上を目的として、キャリアコンサルティング技能士の資格を所持している職員による職業相談の技法・キャリアコンサルティングに関す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

・新規求職者が減少傾向にあることから、多くの方に当所の支援メニューを知っていただけるよう、公式Xを活用したイベント情報等の提供に積極的に取り組みました。また、ハローワークの支援メニューを説明したPR動画を作成し、常陸大宮市役所のデジタルサイネージで放映しました。

・高年齢求職者が増加傾向にあることから、60歳以上も積極的に選考し採用実績がある求人を掲載した「シニア歓迎求人一覧」を毎月1回発行し、高年齢者の就職促進に取り組みました。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、44歳以下の新規求職者が前年度比で4.0%減少した一方で、65歳以上の新規求職者が前年比8.6%増加するなど、高年齢求職者が増加傾向にあることから、今後はウェルカム65オーバー生涯現役応援企業対象求人の開拓やミニ面接会の開催等に積極的に取り組み、高年齢者の応募機会確保に努めます。

（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

・求職者への就職支援、求人者への充足支援として、所内ミニ面接会、企業説明会を毎月1回以上実施しましたが、参加企業の業種に偏りがあったことから、参加者が少ない結果となりました。次年度は求職者のニーズを踏まえて、幅広い業種の企業に参加を打診する等、多くの求職者の参加が見込めるように取り組みます。

・医療、福祉、建設、運輸等の人材不足分野への就職件数が低調だったことから、これらの企業に対してミニ面接会への参加を勧奨するほか、事業所PRシートを作成し、企業の魅力を求職者に分かりやすく伝えることにより、人材不足分野への就職促進を図ります。

2. 特記事項

令和6年3月22日に常陸大宮市と雇用対策協定を締結したことにより、管内全ての自治体と雇用対策協定を締結しました。今後は、協定に基づき、管内企業の人材確保や若年者、高齢者、移住者等への就労支援など、雇用の安定に関する課題に対してこれまで以上に各自治体との連携を密にして取り組んでいきます。

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)	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	1,493	1,114	296	90.0%	90.0%	118	63
令和5年度実績	1,425	1,141	315	80.4%	95.6%	119	65
目標達成率	95%	102%	106%			100%	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。

ハローワーク龍ヶ崎 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に 対する取組

当所では、令和4年度の目標達成に至らなかった「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に向け重点的に取り組むこととし、コロナ禍で中断していた雇用保険受給者に対する初回講習について、従前の配布資料を全面的に刷新のうえ早期再就職意欲の向上に重点を置いた内容により再開するとともに、職業相談において的確な支援を行えるよう、職業相談担当者に対する雇用保険制度に関する研修を実施のうえ、認定日・認定応当日相談や再就職手当シミュレーションの効果的な活用を図りました。また、求職者担当者制要領の見直しを行い、雇用保険受給者の支援目標値を明確化のうえ個別支援に取り組み、年間では支援対象者276名、うち就職者は156名となりました。なお、早期再就職ナビゲーターによる就職課題解決のためのミニセミナーについては、引き続き管内自治体との連携により開催し、ほぼ毎回定員を超えた申込みがあり、年間で22回開催、参加者は531名となり、セミナー終了後アンケートでは概ね好評価を得ていると伺っています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談部門の若手職員に対する窓口対応・職業相談の基本についての研修や、いわゆる「2024年問題」への対応を主題とした労働基準監督署長による労働基準法令関係研修、マッチング機能に関する業務の総合評価について全員が共通認識のもと取り組むためのPDCA研修などを実施し、職員の育成と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

当所の新規求職者数は長期的に見れば減少傾向にあり、特に若年求職者の減少幅が大きく、幅広にハローワークのサービスを周知し、より多くの利用者確保が必要となっていることから、今年度よりSNSの積極的活用を図ることとし、LINEを活用したマザーズコーナーの広報（5月より）及びX（旧Twitter）による当所の各種イベントや訓練情報の発信（3月より）を開始するとともに、地元コミュニティFM放送による当所の各種イベント等の周知・広報（6月より）も新たに開始しました。

また、当所と取手市で共同で運営する取手市ふるさとハローワークの職業紹介業務において、前年度下半期より就職件数の減少傾向が継続していたことから、利用者アンケートの実施、案内リーフレットの改訂、広報や利用勧奨強化及び相談室での能動的マッチング実施など、利用者・就職件数向上対策を策定のうえ、当所・取手市双方で対策に基づく事項の確実な実施に取り組みました。

その他、求職者ニーズの多様化により兼業・副業を希望する者が増加傾向にあることから、主に短時間のパート求人や人材不足分野求人などで兼業等が可能な求人を取りまとめた「Wワーク歓迎求人情報」の発行（月1回）を新たに開始しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は就職件数及び充足数の目標に対し達成率が80%台にとどまりましたが、これについては、早期復旧不可能な当所冷房設備の故障が発生し（6月末）、夏季の所内環境が大幅に悪化したことにより、来所者の熱中症防止のため、やむを得ず近隣所の利用や電話相談の勧奨、職業相談の短時間化等の措置をとったことにより、第2四半期の新規求職者、紹介件数、就職件数及び充足数が大きく落ち込んだことが要因とみられます。

また、令和5年度の新規求人数は対前年度比12.5%の減少となっており、引き続き原材料費や燃料費の高騰による利益減少に伴う人件費抑制傾向が要因の一つと考えられますが、令和6年度は求職者ニーズに応じた求人開拓など求人確保対策の強化にも取り組むことといたします。

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

令和5年度の紹介件数については、目標値に対し達成率は77.4%にとどまったため、求職者の状況に応じたプラス・サービスの提供や、通信紹介（オンラインHW紹介含む）の活用等を積極的に実施し紹介件数の向上を図ることとします。

また、求人充足支援の取り組みにおいては、ミニ面接会・説明会の開催数とその充足率目標が達成できなかったところであり、参加者の確保にも苦慮したことから、充足支援としての面接会等の計画的な開催を図るとともに、求職者への周知・案内に際して、従来の周知方法の確実な実施に加え、3月より開始したSNS及び求職者マイページの新機能（オンライン登録者に対するメッセージ送信、メッセージへの面接会リーフレットURLの貼り付け）の活用を図るなど、その実施体制について求人部門と職相部門の連携強化を図り積極的に実施してまいります。

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	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5年度目標	2,520	1,924	1,028	90.0%	90.0%	321	265	145
令和5年度実績	2,134	1,698	1,002	79.4%	91.7%	280	280	147
目標達成率	84%	88%	97%			87%	105%	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。

ハローワーク高萩 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、就職件数及び充足件数の増加を重点目標として、その達成に向けて様々なマッチングイベントやセミナー等を企画し、その実施にあたっては、管内の2市・2商工会との雇用対策協定により関係機関一致協力のもとに取り組みました。

・9月8日に実施した「まだまだ現役！60歳からの就職面接会」は、当所に就職申し込みいただいている方の中でも60歳以上の方が多い傾向にあることから、そうした方々の求職ニーズに沿った求人開拓を行い、高齢者の採用ニーズが高い企業10社・参加求職者21名により複数の面接選考を実施した結果、内定者11名、内定率52.4%と大きな効果がありました。

・11月15日に実施した「地元で働こう！就職面接会」は、管内企業の人材確保対策と管内2市の喫緊の課題である人口減少を食い止めるための取り組み、そして、当所管内求職者の傾向として地元への就職希望者が多いといった求職ニーズに沿ったマッチングイベントとして、当日は21社の企業・29名の求職者が参加され、面接選考を実施した結果、15名の採用内定、内定率51.7%と成果をあげることができました。

上記の他にも、地元企業の情報を多くの求職者に知ってもらうため、WEB配信による「WEB企業PR」への参加を多くの企業へ呼びかけたところ、114社の企業に参加いただき、地元企業の魅力発信を広範囲に展開できたことで利用者から好評をいただくなど、様々な取り組みを通して就職件数及び充足件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

利用者目線での窓口支援サービスを更に充実させるために、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資質向上に努め、その結果、業務の効率化にもつながりました。

（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

・コロナ禍によって前年度まで開催を中止してきた雇用保険受給者説明会や求職活動にかかる初回講習について、その説明内容や実施時間の見直しを図ったうえで再開したことによって、受給者の雇用保険制度に対する理解度が深まり、結果、雇用保険受給者の早期再就職件数増加や再就職手当申請件数の増加につなげることができました。併せて、初回講習時における各種職業訓練制度の説明や各種セミナーの受講勧奨など当所の支援メニューを幅広く周知し、各種支援制度の利用者増加を図りました。

・所内掲示物をより見やすく配布資料を取りやすくするためにフロアレイアウトを一部変更するなどの改善を行い、特にロビーフロアにおける高齢求職者向けの求人情報閲覧コーナーの拡充及び職業訓練関係周知コーナーを拡充整備するなど利便性の向上に努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

障害者雇用に際し、次年度より引き上げとなる障害者雇用率を踏まえ、管内の各企業への制度周知に万全を期すとともに、自治体や商工団体の主催する各種会議に出向いた際などあらゆる機会を通じて周知に努め、また、隣接所との合同で大規模な障害者就職面接会を2回に渡って開催しました。また、当所独自で障害者雇用にかかる情報交換会を開催し、障害者雇用を考えている地元企業と障害者就職支援関連機関との情報共有を図るなどの取り組みを積極的に行い、年度当初に掲げた障害者の就職件数目標を達成することができました。

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

・就職件数と充足件数がともに目標を達成できなかった要因として、求人者・求職者のハローワーク利用件数の伸び悩みがありました。そうした中であって地域の皆様にもっとハローワークを利用していただくためにもハローワークの支援メニューをより良いものに磨きあげることやハローワークが行っている支援メニューを多くの方に知っていただくことが重要と考えております。求職者ニーズに沿った各種支援セミナーの開催回数を増やすなどのメニューの充実を図るとともに、SNSでの情報発信や地元コミュニティFMを活用した広報などあらゆるツールを用いて、国営の無料職業紹介機関であるハローワークを多くの皆様にご利用いただけるよう、周知に努めてまいります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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 (35~55 歳)の不安 定就労者、 無業者の件 数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	1,220	1,045	275	90.0%	90.0%	111	58
令和5年度実績	1,026	806	279	81.7%	98.3%	98	62
目標達成率	84%	77%	101%			88%	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。

ハローワーク常陸鹿嶋 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和5年度は、有効求職者数・有効求人数ともに前年度に比較して減少傾向となりました。前年度に引き続き、就職数、充足数の減少が見込まれたため、前年と同様にハローワーク利用者の確保と求人充足件数の向上に重点を置いて取り組みを行いました。

インターネットのみを利用した就職活動を行っている求職者に対し、ハローワーク利用の勧奨を行うため、オンライン登録者への電話等による働きかけを行ったほか、事業所を通じて離職者にハローワーク利用案内資料を配布する好事例を水平展開しました。ハローワーク常陸鹿嶋関連HPの内容充実を図り、ハローワーク業務や支援メニューの周知、開催イベントの広報、求人情報の提供等の利便性の向上に取り組みました。また、求人充足件数の向上のため、求人充足会議や求人担当者制の選定求人数を増やしマッチング機会の拡大を行いました。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や60歳以上を対象にした就職面接会を実施しました。また、求人者マイページの開設勧奨を積極的に行うほか、マイページ開設の支援も事業所訪問、電話での指導、パンフレットによる教示等を積極的に行いました。

（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

求職者数、求人数ともに減少傾向であるなか、求職者の利便性を高めるため、オンライン相談に係る研修を実施し、オンライン相談技能向上や求職者に対する支援の充実を図りました。来所求職者に対する支援の充実を図り求人充足につながるため、ミニ面接会の開催についてデジタルサイネージを利用して周知を行うこととしたほか、所内での案内や情報掲示について、「待合席・トイレ等でのリーフレット掲示」や「採用・不採用理由コメント」の掲示を行うなど好事例の水平展開を行いました。また、ハローワーク関連HPの内容充実を図り、ハローワーク情報取得の利便性の向上とハローワーク利用者の確保を図りました。これらの取組により求職者数の減少に一定の抑止ができたものと考えております。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和5年度においては、物価・資材高騰の影響により令和4年度第4四半期以降求人数の減少傾向が続いており、人手不足感は強いものの製造業を中心とした産業構成であることから、求人を行わずに省力化や派遣社員の活用で人手不足を解消しようとする事業所が多くなっていると考えられます。また、全体として求人数が減少している中で人手不足分野の求人の割合が高くなってきており、求人・求職のミスマッチが拡大しております。令和5年度第4四半期から求職者数の減少に歯止めがかかってきている様子が見られるため、ハローワーク利用者の就職支援の強化と求人の質的確保が必要と考えております。

（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

求人・求職のミスマッチが拡大していることから、求職者と求人者のマッチングについてさらなる検討と取り組みが必要と考えております。具体的には、求職者への積極的な求人提案や、求職者マイページを利用した求人情報の提供、求人充足会議の対象求人選択の基準の見直し、求人担当者制の強化等に取り組んでいきます。

また、ハローワーク利用者の確保のため、ハローワーク及びハローワーク支援メニューのさらなる周知も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	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	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	2,567	2,501	744	90.0%	90.0%	242	64.6%	110
令和5年度実績	2,199	2,106	834	71.7%	95.5%	158	79.1%	124
目標達成率	85%	84%	112%			65%	122%	112%

※ 「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。