

茨城労働局発表  
令和8年3月23日(月)

【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 大久保 秀幹  
電話 029-224-6218

報道関係者各位

## 令和6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 佐藤 悦子）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6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>

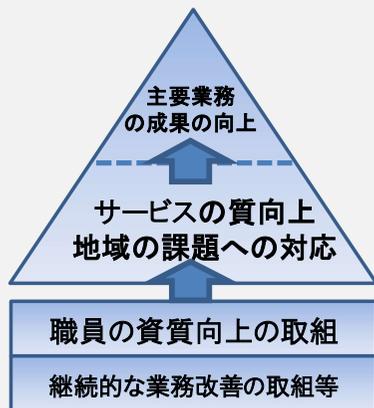
「良好な成果」 5所（筑西所、土浦所、古河所、龍ヶ崎所、常陸鹿嶋所）  
「標準的な成果」 6所（水戸所、日立所、常総所、石岡所、常陸大宮所、高萩所）

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。

- 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、中長期的な成果の向上・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6年度）の評価指標の構成

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

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

- ① 就職件数（一般）
- ② 充足数（一般・受理地ベース）
- ③ 雇用保険受給者の早期再就職割合

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- ① 満足度（求人者）
- ② 満足度（求職者）

### ◆所重点項目

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

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

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

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

- 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新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- 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 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
- 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歳以上の就職率
- ⑩ 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

# 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

- 同一グループ内(注1)で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階(注2)の相対評価を実施。
- 「非常に良好な成果」(類型1)となったハローワークは0所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」(類型4)となったハローワークについても0所となっている。

ハローワーク数		全国	茨城局
評価			
類型1	非常に良好な成果	0	0
類型2	良好な成果	224	5(筑西所、土浦所、古河所、龍ヶ崎所、常陸鹿嶋所)
類型3	標準的な成果	204	6(水戸所、日立所、常総所、石岡所、常陸大宮所、高萩所)
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
		428	11

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・ 類型1・2のうち、総点数が満点以上\*を類型1、それ以外を類型2と設定

・ 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満\*\*を類型4、それ以外を類型3と設定

\* 目標達成状況により総得点が満点(目標達成率100%だった時に達する得点水準)を超える場合があり得る

\*\* 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

注3 令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。

# 令和6年度 総合評価実績

	主要指標			補助指標		所重点指標								
	①就職件数	②充足数	③雇用保険受給者の早期再就職割合	①満足度(求人者)	②満足度(求職者)	①生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	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	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	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歳以上の就職率
茨城局計	24,157件 (89.9%)	22,604件 (89.0%)	36.4% (108.0%)	81.7% (90.7%)	91.5% (96.3%)	75.7% (111.2%)	2,642件 (102.8%)	3,916件 (99.3%)	2,927件 (90.4%)	79.7% (112.3%)	1,359件 (84.2%)	96.2% (100.3%)	5,748件 (94.9%)	95.4% (114.4%)
水戸所	6,456(90.4)	6,680(87.5)	36.2(113.4)	88.4(98.2)	94.7(99.6)	73.1(107.3)	670(106.5)	1,084(103.7)	-	-	-	98.7(102.9)	1,561(97.0)	102.2(122.5)
笠間所														-
日立所	1,559(90.4)	1,457(91.3)	34.5(109.8)	77.2(85.7)	90.4(95.1)	-	-	219(82.6)	-	-	-	-	406(93.7)	85.5(102.5)
筑西所	2,363(91.1)	2,051(88.1)	40.2(117.5)	71.3(79.2)	89.4(94.1)	-	244(95.6)	-	-	-	-	-	4,78(89.1)	100.9(120.9)
下妻所														-
土浦所	3,437(93.5)	3,677(90.8)	35.4(106.6)	90.7(100.7)	92.0(96.8)	-	483(112.8)	543(93.1)	-	-	-	101.3(105.6)	849(101.9)	-
古河所	1,501(89.6)	1,212(87.0)	39.2(111.0)	74.5(82.7)	92.1(96.9)	-	-	-	-	-	-	97.7(101.8)	349(102.3)	93.9(112.5)
常総所	1,362(86.9)	1,255(95.6)	34.0(103.6)	80.0(88.8)	98.0(103.1)	85.5(125.5)	152(102.7)	-	-	-	-	-	302(95.5)	-
石岡所	1,122(87.1)	1,007(89.1)	36.4(102.8)	80.9(89.9)	89.1(93.7)	71.2(104.6)	-	-	-	-	-	-	247(93.2)	-
常陸大宮所	1,332(89.8)	1,077(93.4)	33.0(99.3)	85.5(95.0)	94.4(99.3)	-	-	-	-	-	-	-	311(83.6)	100.0(119.9)
龍ヶ崎所	2,138(91.4)	1,617(91.2)	37.0(113.8)	75.2(83.5)	86.3(90.8)	-	299(105.6)	-	-	-	-	-	524(90.1)	87.3(104.6)
高萩所	993(91.1)	827(99.1)	32.0(90.6)	80.6(89.5)	90.6(95.3)	-	55(85.9)	-	-	-	-	-	244(103.8)	-
常陸鹿嶋所	1,894(82.0)	1,744(79.2)	38.1(114.7)	83.8(93.1)	90.9(95.6)	81.8(120.1)	251(118.3)	-	-	-	-	-	477(88.4)	-

※ 就職件数、充足件数は一般(常用及び臨時・季節を合わせたもの)  
 ※ ( )内の数値は目標達成率(%)  
 ※ 茨城労働局計は所の選択に関わらず全所の合計数(率)を記載  
 ※ 「-」については所未選択項目が指標に該当する専門窓口が設置されていない所

## 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、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少を起因とする人手不足が深刻化する中、人材確保支援に重点を置き「充足件数」の目標達成を最重要と捉え、以下の取組を実施しました。

#### ① 人材確保対策コーナーにおける取組

- ・ 医療・介護・保育・建設・警備・運輸の6分野を対象とした就職面接会「就職応援フェア」を実施しました（参加事業所60社、参加者116名、就職者16名）。その他、求職者向けのセミナー・説明会・ミニ就職面接会を実施しました（実施回数80回・参加者数762名・就職者28名）。
- ・ 求職者向け支援として、介護分野では、茨城県社会福祉協議会と共催で初心者向け介護セミナー等（実施回数15回、258名）を、運輸分野では管内事業所の協力を得て、バス運転体験会&会社説明会（参加者数9人）を開催し、未経験者の求職開拓につなげました。また、茨城県建設業協会と連携し、「建設のおしごと入門&応募書類の作り方セミナー」を実施。講義を通じて建設業における仕事内容や働き方、業界をあげた取り組み（新3K（給料・休日・希望がもてる））等の業界の魅力を伝え、潜在求職者の掘り起こしを図りました。加えて、医療・福祉分野を希望する求職者に対し、求職情報公開のメリットを説明し公開を勧奨しました。
- ・ 求人者向け支援として、建設・運輸・警備分野において、収集した求職者ニーズ、求人条件の緩和、求人票の作成ポイント及び雇用関係助成金の説明等を実施する求人者向けセミナーを実施しました（2回、参加事業所数9社）。また、10月より新たに医療・福祉関係の事業所に向けて、求人者マイページの求職情報検索を活用したリクエストについて周知・活用勧奨を図りました。

#### ② マザーズコーナーにおける取組

マザーズコーナーでは、利用者の増加を図るため、管内2自治体へ依頼し、公立小・中学校生徒の保護者向けメール配信サービスを活用したマザーズコーナーの周知を行った（対象生徒約23,000人）。また、今年度から新たに子育て中の求職者と、子育て中の就業等に理解のある事業所のマッチングを目的に「マザーズコーナー就職面接会」を開催しました。開催に当たっては来所が困難な求職者も参加できるようにオンライン面接も可能とする「ハイブリット形式」としました（参加事業所6社、参加者25名うち2名オンライン参加、就職者15名）。

### （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

高年齢求職者や就職に課題がある求職者の増加が課題となっていることを受け、以下の改善等に取り組みました。

- ・ 「シニア世代の採用を考えてみませんか」リーフレットを作成し、求人事業所に対し高年齢者の雇用を働きかけました。また高齢者向け面接会を実施するに当たり、高齢者の就労ニーズが高い事務、配送、清掃、介護等の求人を開拓するとともに、面接会直前に求職者向けセミナーを開催し、労働市場の状況、応募書類の作り方等についての理解促進を図り、面接会での求人応募につなげました。
- ・ 職員等の人材育成

就職に課題がある求職者に対応できるよう、他所の好事例や取組、ノウハウの共有等を図るため、ハローワーク土浦とオンラインで事例検討や意見交換等を実施しました。このほか、若手職員等を対象とした各種業務研修（職業訓練制度、労働基準法関係等）、全職員に目標達成シートを作成させること等を通じた目標を意識した業務運営、若手職員同士による将来のハローワークサービスに対するグループディスカッション等を実施することを通じた人材育成に取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ①在職求職者向け支援

在職中のハローワーク利用者には、転職のメリット・デメリット、雇用保険制度や職業訓練制度の概要等を盛り込んだ「在職者のための転職ガイド」を作成し、職業相談に活用しました。

#### ②障害者雇用促進

障害者就職面接会に先立ち、参加企業の求人内容や職場環境等を紹介するオンライン説明会を実施し、マッチングを促進しました。(事業所数6社、参加求職者84名)。また、障害者面接会参加事業所にPRシートの作成を奨励し、求職者に積極的に提供するとともに面接会当日に参加者が視聴できるようにプロジェクターで投影しました(面接会参加事業所66社中20社)。

#### ③SNS等を活用したハローワークの取組の周知

ハローワークの取組(施策の周知、イベント等告知含む)については、従前よりSNS(主にX)や労働局ホームページを活用していましたが、若者を中心にハローワークの支援が必要な方により届きやすいよう令和6年12月よりInstagramの活用を開始しました。

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

#### ①求人者支援の取組

今年度は充足数の向上に取り組んだものの、前年度より充足数が減少してしまったため、次年度は求人充足に重点を置いた求人者支援に一層取り組む必要があります。そのため、積極的に事業所訪問を行い、求人条件緩和指導、魅力ある求人票の作成、雇用管理改善の援助や指導などを通じた事業所の魅力向上、高年齢者や障害者等の多様な人材の活用について働きかけを行うことにより、充足数の向上に取り組めます。

#### ②就職件数増加への取組

人手不足感が継続する中、当所の新規求人数は、人件費高騰や円安による原材料費の高騰などの影響もあり、対前年比で▲7.1%(令和5年度50,290人・令和6年度46,747人)と減少しています。また、新規求職者も対前年比で▲5.5%(令和5年度20,402人・令和6年度19,287人)と減少傾向にある一方、管内求職者の高齢者の比率は上昇傾向にあり、高齢者の就業機会の確保に取り組む必要があります。そのため、SNS等を活用し、若年層を中心とした利用者増、高齢者等求職者ニーズを踏まえた求人開拓に取り組んでいきます。また、課題を抱えた求職者も増加傾向であることから、キャリアコン研修への積極的な参加を通じた職業相談技法の向上を図り、効果的な求職者担当者制の提供に取り組めます。

また、職業訓練について、eラーニングコースの受講者が増加したこと等により、訓練修了者の就職件数が低調となったことから、引き続き訓練コースごとの担当者制等による丁寧な相談の実施等に取り組めます。加えて、公共職業訓練の受講者に対しては訓練実施機関による積極的なハローワークへの誘導を、求職者支援訓練の受講者に対しては指定来所日等において十分な就職相談が実施できるよう、指定来所日の時間設定や相談体制の充実を図ります。

## 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)

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	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	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 就職率		
令和6年度目標	7,141	7,630	31.9%	90.0%	95.0%	68.1%	629	1,045	95.9%	1,609	83.4%		
令和6年度実績	6,456	6,680	36.2%	88.4%	94.7%	73.1%	670	1,084	98.7%	1,561	102.2%		
目標達成率	90.4%	87.5%	113.4%			107.3%	106.5%	103.7%	102.9%	97.0%	122.5%		

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

就職件数の目標達成に向け、マッチングの向上に重点的に取り組みました。具体的には、求職者向けセミナー、事業所説明会・面接会などを開催するとともに、参加者確保のため、SNS（Instagram）を活用したハローワークのイベント情報等の発信を積極的に実施しました。また、週1回の求人充足会議を通じ、求職者が応募しやすい求人票とするための検討を行い、求人者へ求人条件の緩和や、仕事の内容欄の記載充実等についての提案・働きかけ等を実施しました。さらに、就職困難者に対する実践的なアプローチの共有、相談ノウハウの蓄積等に取り組むため、令和6年8月より職業相談事例検討会を月2回開催しました。

また、以前から管轄の日立市の人口減少が深刻であり、特に若年層人口の流出抑制と定住促進及び高齢化が課題となっています。このため日立市と連携して「シニアのための就職面接会」を開催し、事業所6社、求職者20名が参加し、のべ22件の面接を実施し、7名が採用となりました。このほか、高齢者を含む求職者を対象に就職支援セミナーを計39回開催し、322人の参加者に対し自己分析や面接対策の支援を行うとともに、中高年のためのライフプランセミナーを実施し、再就職に資する管内労働市場の状況や応募書類作成支援を実施しました。あわせて、事業所に対し、管内における求職者の状況を伝え、「ウェルカム65オーバー生涯現役応援企業求人」の開拓を含めた高齢者向け求人の確保に努めました。

### （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

管内の高校生の人数が減少傾向にあること、大学進学率の向上により就職希望者が全体の約18%となっていること、また、大学卒業後に地元就職する者が少ないこと等により、求職者全体に占める35歳以下の若年求職者の割合は減少している状況にあり、若年者雇用対策は引き続き課題となっています。

そこで、就職を希望する高校生が地元企業で就職出来るように、日立市主催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者対象の求人要請を行うとともに、高校生が就職先を選択するに当たっては、保護者の意向を踏まえる傾向があることを踏まえ、日立市と共催で「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。

また、今年度からの新たな取組として、新卒応援HWランチの対象者を昨年度までは学生のみを対象としていたところを25歳以下まで拡充し、専門窓口による丁寧な職業相談をより多くの若年者に実施することにより、若年者の正社員就職件数の向上に努めました。あわせて、「高校内オンライン企業説明会」を開催し、地元企業の魅力をPRしました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内においては、医療・介護・保育分野の人材不足が加速していることから、今年度から所内に「医療・福祉支援窓口」を設置し、定期的に介護施設の施設見学会やミニ面接会を53回開催し、延べ140名が参加し21名が採用となりました。さらに、日立市と連携して11月に「介護施設説明会&面接会」を開催し、17名が参加して1名が採用となりました。

### (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

就職件数の向上を目指したものの、目標達成には至りませんでした。これは、インターネットを活用した民間の求人サービスの普及により、自宅に居ながら求職活動できるようになったことでハローワークの来所しなくなったことが一つの要因であるため、新規求職者及び求人の確保が課題であることから、次年度はハローワーク利用勧奨の周知、求人開拓に取り組めます。

特に、若年求職者に対しては、今年度から新卒応援HWランチの対象者を25歳以下に拡大し、担当者制による丁寧な職業相談等を実施したものの、正社員の就職件数の目標達成には至りませんでした。次年度は、目標達成に向け、真新しい求人の開拓に取り組み、支援強化を図ります。

また、高齢求職者が今後一層増加することが予想されるため、「シニアのための就職面接会」を引き続き実施し、就職件数アップに繋げるとともに、60歳以上の求職者向け求人の確保に努めます。

加えて、就職件数の向上のためには、求職者が応募したくなる求人を確保することが重要であることから、求職者ニーズがある求人職種の事業所や、しばらく求人が出ていない事業所、比較的規模の大きい事業所に重点を置いて求人開拓を実施し、求人確保に努めます。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標								
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	③新卒者支 援に係る就 職ナビゲー 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	④人材不 足分野の 就職件数	⑤生涯現 役支援窓 口で65歳 以上の就 職率						
令和6年度目標	1,724	1,595	31.4%	90.0%	95.0%	265	433	83.4%						
令和6年度実績	1,559	1,457	34.5%	77.2%	90.4%	219	406	85.5%						
目標達成率	90.4%	91.3%	109.8%			82.6%	93.7%	102.5%						

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○求人充足対策の強化に向けた取り組み

充足件数の目標達成を最重要と考え、求人充足会議の強化に取り組みました。求人充足会議で取り上げた求人事業所へ、求人者支援員と紹介担当者が同行訪問し、求人者に求職者のニーズ・生の声を伝え、それを踏まえた求人条件緩和提案等を行うとともに、得られた情報は所内共有と求職者へ情報提供を図りました。

また、求職者からの「応募を検討したいけれど、条件が微妙に合わない」等といったニーズを、オーダーシートにより把握し、求人者支援員や紹介担当者などが事業所に対し条件緩和を打診し、求人充足に繋げる取り組みを令和6年8月より行うとともに、求人者サービスの概要をわかりやすく伝えるため、リーフレット「求人者サポートメニュー」を新たに作成し、求人者へのサービス内容の案内・周知に取り組みました。

#### ○人手不足分野の人材確保に向けた取り組み

管内中小企業に対し人材確保支援を重点的に実施しました。ミニ面接会・会社説明会等を12回開催し、12社、25人が参加、1人が就職しました。SNS(X)等を活用し、求職者への周知・参加勧奨を行ったほか、参加事業所に対しハローワークインターネットサービスでの見方を意識した求人票作成の助言を行いました。

#### ○高年齢求職者の就職支援

管内の新規求職者の3割が60歳以上の高年齢者であることから、リーフレット「シニア世代の採用を考えてみませんか！」を求人者へ手交する等、60歳以上の高年齢者でも応募できる求人確保に努めました。

また、シニア対象のミニ面接会を開催し、6人が参加、うち1人が就職しました。

### （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

#### ○ハローワークサービスの積極的な情報発信

新規求職申込件数が減少するなど安定所を利用していない求職者への周知広報が課題となっているため、令和6年6月より新たにXの活用を開始し、当所のサービス内容や各種就職支援セミナー・ミニ面談会等の情報を発信するとともに、#（ハッシュタグ）の使用により、フォロワー以外にも情報が届くよう工夫をしました。

#### ○求人者マイページの更なる利用率向上

前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%と県内他所に比べやや低い水準であるため、利用率向上に向け、マイページ未開設の求人者へ求人票控を郵送する際に開設案内リーフレットを同封したり、マイページの利用に苦慮している求人者等に対し、事業所訪問や電話による相談・助言を行いました。

#### ○未充足求人へのフォローアップ

求人数における未充足による更新求人への占める割合が多かったため、令和6年12月より、求人受理後3週間を経過した求人のうち、1度も紹介がない事業主に対し、求人者マイページのメッセージ機能を利用し、求人充足に向けた提案等、求人内容見直しの働きかけを行うなど、未充足求人へのフォローアップを行いました。また、新規求人への確保が課題となっているため、ハローワーク利用歴のない企業や、相当期間求人提出がない事業主への求人開拓を実施しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○関係機関との連携

令和6年9月30日付けで、管内の食品製造会社において従業員を大量解雇（工場閉鎖）することとなったため、アシストハローワーク及び雇用保険集合受付を行いました。アシストハローワークの実施にあたっては、産業雇用安定センターと協力し、離職者33名に対し、求職の申込み・求人情報の提供・再就職支援セミナーの案内・雇用保険受給にかかる説明等の再就職支援を行いました。

#### ○新規高等学校卒業予定者の就職支援

高等学校の進路指導担当者、地方自治体、地元の商工会議所等と密接に連携して取り組んだ結果、新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、令和7年2月末で100%となり、目標を達成しました。毎年7月に開催する高校生対象応募前企業説明会では、従来の1日開催を2日間の開催とした結果、前年度より多い延べ188社、高校生838人が参加しました。

#### ○障害者の雇用推進

障害者就職面接会（年2回）の開催や、障害者職業センター等の関係機関と連携した就職支援を実施し、前年度を上回る就職者数を上げました。また、企業に対し障害者雇用率改定の周知と併せた未達成企業等における障害者求人の開拓や障害者雇用支援セミナーの開催等により、障害者雇用の理解促進に取り組みました。

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

#### ○求人充足対策の強化

今年度は、前年度に比べ求職者数が増加傾向にある一方で、月間有効求人数は16ヵ月連続で前年同月を下回って推移し、年度平均の有効求人数は前年比8.7%の減少となりました。一方で、求人充足数が伸び悩んでいるため、今年度下半期から開始した「求職者からのリクエストによる個別求人開拓」の積極的实施や、求人倍率の低い職種の求人開拓等を含め、積極的な求人充足対策の強化を図り、充足数や充足率の向上を目指します。

#### ○増加する高年齢求職者の就職支援

今後一層求職者の高年齢化が予想されることを踏まえ、高齢求職者の多様な就職ニーズに応じた細かなマッチング支援を「60歳以上の方歓迎求人」等の提供等により引き続き行うとともに、高齢者向けのセミナーや企業説明会を開催し、就職促進を図ります。

#### ○障害者の雇用推進に向けた達成指導の強化

管内には、病院や介護施設など除外率の適用となっている企業が多く、令和7年4月の除外率の引き下げにより未達成に転じる可能性があるため、これら企業等に対する訪問指導に取り組みます。訪問計画作成時に障害者職業センターに情報共有を行い、可能な限り関係機関と同行訪問することにより、達成指導とあわせ、障害者専用求人の開拓（業務の切り出し等の提案）、職場実習の実施等の支援を一体的に実施します。

## 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)

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	②障害者 の就職件 数	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役窓口で の65歳以 上の就職 率					
令和6年度目標	2,593	2,328	34.2%	90.0%	95.0%	255	536	83.4%					
令和6年度実績	2,363	2,051	40.2%	71.3%	89.4%	244	478	100.9%					
目標達成率	91.1%	88.1%	117.5%			95.6%	89.1%	120.9%					

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①求人者支援の強化

当所で受理する求人のうち、求人者マイページを利用して申し込まれる割合が90%を超える状況となっています。このため、事業所との関係性が希薄とならないよう「顔の見える支援」を意識した業務に力を入れました。特に、求人申込から一定期間応募者がいない事業所に対しては、求人内容を分析したうえで積極的に事業所訪問を行い、賃金等労働条件の見直しや求人票の記載内容の充実の提案など行いました。

また、「求人者セミナー」を開催（参加事業所89社）し、魅力ある求人の作成や労働市場に関する情報提供等を実施したほか、つくば市と連携し「人材獲得セミナー」（参加事業所28社）を開催し、求人充足への方策のヒントや外部講師による若者人材獲得、高齢者、障害者、外国人の人材獲得のポイント説明等を実施しました。このほか、阿見町と連携し「あみ大好き就職・転職フェア」を開催（事業所21社、求職者79名、採用者3名）し、地元企業への就職促進を図りました。

#### ②人材不足分野の取り組み

人材確保対策コーナーでは、企業説明会（見学会）・面接会の一体的な開催や、予約不要のふらっとミニ企業説明会、DVD上映会など、様々な取組を実施し、人材不足分野における人材確保に取り組みました。企業説明会（見学会）・面接会の実施に当たっては、未経験者が具体的な仕事のイメージを持ち、応募につながるようトラック協会と連携した運転体験や警備業協会を講師にしたセミナーを実施するなどの工夫を行いました。

#### ③職業相談担当職員のスキル向上

職員のスキル向上を図るため様々な研修を行っていますが、今年度から、職業相談に係る「事例検討会」を実施し、相談の技法や実践的なアプローチ方法等を共有し、マッチング力の強化を図っています。

また、規模が近い水戸所とオンラインで部門間研修を定期的実施し、水戸所業務で参考となるものは当所でも取り入れるようにしました。当所と水戸所にしか設置されていないコーナー担当間では、業務の進め方や担当ならではの悩み等も共有しました。

なお、職業紹介部門職員と求人担当部門職員による事業所訪問については、対象職員全員が年間目標である3回以上の訪問を実施しました。

### （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求人者サービスの充実

前年度は、求人条件や求人票に記載する仕事内容欄の記載が求職者に伝わりにくいもの等が一部見受けられたことから、今年度から、求人事業所が求める人材の採用可能性を高められるよう、求人票記載の求人条件や仕事内容欄の充実等を行えば充足する可能性が高まる求人を対象とした「求人条件緩和指導」に力を入れています。前年度は642件の求人条件緩和指導を行い、仕事内容や必要な経験、学歴などの見直しを提案した結果、120件以上の採用につなげることができました。

#### ②60歳以上の求職者支援

物価高により、年金だけでは生活が厳しくなっている高齢者や、人件費高騰により在籍している企業では現状以上に就業時間を増やせないパート就労中の高齢者等の来所が増加していることから、求人窓口において、パート求人に対し、副業や兼業の可否に関する情報を確認し求人票への記載を徹底しました。その結果、60歳以上の応募が増加しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○新規学卒者の地元企業への就職を促進するため、今年度から阿見町と共催により町内及び管内近隣高校の2年生を対象とした「阿見町高校生向け企業説明会」を開催しました。生徒の進路選択にあたっては、保護者の意見を踏まえて検討する傾向が見られたため、保護者の参加も可能としました。(参加企業12社、生徒10名、保護者9名、学校関係者2名)

また、新規求職者のうち、35歳以下の若年者の減少が顕著になっていること、若年者の中には、ハローワークを利用せずに就職活動を行うものの、不採用を繰り返す方や、採用されても早期に離職する方が一定数存在するため、この方々をハローワークに呼び込み、本人の課題に対応した支援を行い、就職に繋げることが重要であることから、茨城労働局ホームページや当所公式Xを活用し、ハローワークのサービスメニューを発信するとともに、各種セミナーや面接会等、イベント情報を日々更新し、若年求職者の来所促進を図るとともに来所した個々の若年者が抱える課題に応じたきめ細やかな支援を行いました。

### (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

#### ○マッチング機能の強化

・今年度は令和5年度と比較して相談件数は2.8%増加、紹介件数は2.4%増加したものの、就職件数は5.5%減少、就職率は1.3ポイント減少、紹介成功率は1.9ポイント減少となりました。近年、何かしらの課題を抱え、就職が困難となっている求職者の増加や、求職者の高齢化により、就職までの期間が長期化する傾向にあることが要因であるため、事例検討会による実践的なアプローチ方法の共有や、キャリアコンサルティング技法を踏まえた職業相談の質の向上等を図ることによりマッチング機能の強化を図り、就職率及び紹介成功率の向上を目指します。あわせて「課題解決支援サービス」の所内統一マニュアルを策定するなど実施体制の整備を図ります。

・求人関係業務は、新規求人申込件数が令和5年度と比較して7.1%減少、充足数も6.6%減少しました。一部求人において、求人票の記載内容が求職者に伝わりづらいものや、労働条件が同職種と比較して劣るものがあったことに加え、職員が事業所の詳細情報を求職者に十分に伝達できなかったことも要因としてあげられることから、今年度より実施している「求人条件緩和指導」を更に強化し、求人票の仕事内容欄等の充実を図るとともに、あわせて労働条件のうち求職者が重視する賃金、労働時間、休日の条件緩和の必要性の理解促進、働きかけを行います。また、求人充足サービスについて、能動的かつ効果的な支援を実施するため、求人充足会議の内容の改善を図るとともに、良質な求人確保するため積極的に求人開拓を実施していきます。

#### ○障害者雇用率達成指導の一層の実施・障害者の雇用促進

障害者雇用率の未達成企業が増加傾向であるため、これら事業所への障害者雇用率達成指導はもちろん、専門的知識を有する精神・発達障害者雇用サポーターを活用した「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催します。併せて障害者に対しては、応募書類の作成、面接マナーなどをテーマにした「就職準備セミナー」の実施などをはじめ、関係機関とも連携を図りながら就職準備段階から採用後の定着支援まで丁寧な就職支援に取り組んでいきます。

## 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)

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	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	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				
令和6年度目標	3,675	4,047	33.2%	90.0%	95.0%	428	583	95.9%	833				
令和6年度実績	3,437	3,677	35.4%	90.7%	92.0%	483	543	101.3%	849				
目標達成率	93.5%	90.8%	106.6%			112.8%	93.1%	105.6%	101.9%				

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・重点指標に対する取組  
子育て中のママパパから、仕事と子育てを両立できる仕事を探したいとの声を多くいただいたことから、子育て中のママパパを支援することが重要と考え「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」を重点指標に選定して目標達成に取り組むこととしました。  
このため、所内マザーズコーナーにおいては、担当者制による就職実現プランの策定やプランに基づく求職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、「子育て日本一を目指している境町」と連携し、町の子育て支援センターにおいて「ママパパ就職相談」を出張相談で実施するなどの取組を行いました。  
結果として、重点指標である「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」については、目標95.9%に対して実績は97.7%となり目標は達成しました。  
昨年度と同様に小さいお子さんがいるなどハローワークに来所することが困難な方を支援するため、オンラインによる職業相談や応募書類の作成に関するオンラインセミナーの開催に取り組みましたが、前年度より就職率が減少したことを踏まえて、さらなる効果的な支援を検討してまいります。

### （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

前年度の求職者数が減少傾向で推移しており、その要因を考えたところ、ハローワークが実施している各種支援サービスが知られていないことなどが利用者の減少に繋がっていると分析しました。  
このため、潜在的な求職者に対する来所勧奨を行うため、SNSを利用した面接会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積極的に行ったほか、茨城労働局のHPにハローワーク古河管内の「かんたん求人検索」の機能を実装するなどの取組を行いサービスの向上を図りました。  
また、地方自治体との連携については、古河市と共同で古河市内の会社紹介動画（「45秒企業PRチャレンジ」YouTubeチャンネル）を作成して企業情報の提供を行ったほか、古河市のHPに「かんたん求人検索」リンクの貼り出しなどの取組を行い、サービスの向上を図りました。  
求職者に対する就職支援としましては、求職者担当制によるきめ細かい支援を、従前より行っていましたが、求職者のニーズに適確に対応してより効果的な支援を行うために、事例検討会を令和6年9月より月1回実施。職業相談・職業紹介の技量向上を図り支援効果を高めています。  
求人者に対する支援としましては、求人充足会議を週1回開催して、1回につき5件の求人について検討を行い、検討結果を踏まえ求人条件の改善提案などのため事業所訪問を実施することで、支援効果をより高めることができました。  
上記の取組により、今年度は、重点指標である就職件数は1,501件、充足件数は1,212件、雇用保険受給者の早期再就職達成割合は39.2%となり、雇用保険受給者の早期再就職達成割合は目標を達成しました。一方、就職件数及び充足件数は目標に及びませんでした。

### (3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者は減少傾向にあり、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となっています。

一方で60歳以上の高年齢求職者は増加しているため、事業所訪問時などに高年齢者の雇用に関する配慮事項などを丁寧に説明して、雇用促進への理解を図り、求人確保を行うとともに、高年齢求職者給付の失業認定の際には、シニア向け就職支援サービスのリーフレットを配布することにより、高年齢者の支援を専門とする生涯現役支援窓口を案内し、就労意欲の高い求職者の支援を行った結果、就職率の目標の83.4%に対して実績は93.9%となり、非常に効果的な支援が実施できていると分析しています。

また、若年者や氷河期世代で面接や応募書類の作成経験が少ないために応募を躊躇している求職者や、高年齢者で不採用が続いているなど問題を抱える求職者が増加しているため、職員・相談員間で情報の共有を十分に行い、専門的な支援が必要だと考えられる求職者を把握した場合は、速やかに専門窓口へ誘導し、求職者担当者制の対象としたり、セミナー受講を勧奨するなど、求職者の課題に合わせた支援を行いました。特に、求職者担当者制については支援対象者855人に対して就職者数637人、就職率74.5%と高い実績を上げました。

### (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

今年度は、潜在的な求職者の来所勧奨を図るため、SNSを利用した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行ったほか、茨城労働局のHPに古河所管内の「かんたん求人検索」の機能を実装して、さらなるサービスの向上に努めましたが、新規求職者数は減少、就職者数、充足数についても減少となりました。

次年度以降、求職者支援においては、引き続きマッチングを図るため担当者制や事例検討会を実施していきます。さらに、求人開拓を強化し、良質な求人確保することにより支援効果を高めていきます。併せて、SNSを利用した周知・広報を実施するとともに、地方自治体などと連携した取組を強化して、ハローワークの利用促進を行います。求人者の支援においては、充足会議を開催し、対象求人の条件緩和や求人内容の見直し・充実を行い、未紹介・未充足となっている求人については、事業所訪問を行い再度フォローすることにします。継続して管内企業情報、見学会・面接会の開催などについてもSNSを利用した情報提供を行います。

また、次年度には庁舎を移転し、会議室や相談室も充実することから、セミナーや企業説明会を積極的に実施する予定です。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	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 職率					
令和6年度目標	1,674	1,392	35.3%	90.0%	95.0%	95.9%	341	83.4%					
令和6年度実績	1,501	1,212	39.2%	74.5%	92.1%	97.7%	349	93.9%					
目標達成率	89.6%	87.0%	111.0%			101.8%	102.3%	112.5%					

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○求人充足対策の取組

・求人充足対策として、毎週1回、求人充足会議を開催し会議で取り上げた求人については、事業所訪問を行い応募条件緩和や雇用条件改善の提案等を行いました。訪問した事業所の採用担当者からは、「求人票の記載内容の助言をいただきありがたい」、「求職者の動向を知るよい機会となった」などの評価を頂きました。なお、応募条件緩和や雇用条件改善に至った求人については、相談窓口での周知や特設コーナーへの求人票掲示により求職者への情報提供を行いました。また、求人者と求職者のマッチングのため、企業説明会を20回開催（20社、求職者29名の参加）し、説明会参加企業の求人のうち、4件が充足となりました。

・人手不足分野の人材確保対策として、求人充足会議では必ず同分野の求人を1件以上対象とし、重点的に求職者への情報提供及び応募勧奨を行いました。また、企業説明会（再掲）について、全20回のうち12回は同分野での開催としました（12社、求職者17名の参加）。

#### ○障害者就職への支援

・障害者対象の合同就職面接会を他ハローワークや地方自治体との連携により4回（前期後期共に2会場）開催し、応募機会の確保に取り組みました。また、求職者への応募書類の作成や面接対策の支援に取り組み、前年度を上回る152件の就職件数となりました。

・障害者の雇用率未達成企業に対しては、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講勧奨や茨城県の担当者同行による指導、障害者職業センターのジョブコーチによる職務の切り出し等、支援策の提案と合わせた達成指導を行い、雇用率の向上に取り組ましました。

### （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

#### ○事業主との関係性の強化

求人申込みのオンライン化が進むことで、ハローワークと事業主との関係性が希薄になっていることから、事業所訪問数を前年度より60件増加し、求人充足支援や助成金を活用した職場環境改善の提案等を行い求人者との関係構築に取り組みました。事業所の採用担当者からは、「求職者に伝わりやすい求人票の書き方を支援いただき応募者が増えた」等の声をいただいているため、今後も事業主との関係構築に向け積極的に取り組んでまいります。

#### ○求職者のオンライン利用率の向上及びマイページの活用

求職者支援のツールとなる求職者マイページの開設及び利用勧奨において、当所作成のリーフレットを活用し、開設及び利用によるメリットの説明を行った結果、オンライン利用率を前年度32.5%から41.8%に上昇させることが出来ました。また、ハローワークサービスを利用していない若年層を中心としたオンライン登録者に対し、当所の就職支援内容をマイページにより周知しました。

#### ○セミナーによる就職スキルの強化

若年者及び外国人の就職件数向上のため、若年者向けセミナーを22回（参加者79名）、外国人向けセミナーを7回開催（参加者13名）し、書類選考及び面接対策の支援に取り組みました。また、今年度から、氷河期世代の求職者に対しても同世代向け就職支援セミナー「中高年の就職活動の特徴等」を開催（参加者7名）しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○高年齢者への就職支援

増加傾向にある高年齢求職者の就職支援として、高年齢者歓迎求人の一覧表を毎週発行し、求職者への情報提供を行ったほか、生涯現役支援窓口等において応募書類対策等の支援を行いました。また、応募機会の確保に向け、事業主に対し高年齢者歓迎求人の提出や応募条件緩和への働きかけを行いました。

#### ○外国人の雇用対策

・当所管内では外国人居住者の割合が高く、多くの外国人求職者が来所する（全相談数の約2割）ため、各イベント等あらゆる機会を通じて事業主への外国人雇用の理解促進を図るとともに、外国人の雇用実績のある事業所を中心に求人開拓を行う等、応募先の確保に取り組みました。また、求人票へは、就労時に必要となる日本語レベル等を表記し求人者と外国人求職者の効果的なマッチングに取り組みました。

・事業主の外国人雇用に対する理解促進を図るため、常総市との共催による事業主向け「外国人雇用管理セミナー」を開催し「外国人労働者の労働災害防止」、「適正な雇用管理」、「外国人材の活用事例の紹介及び企業間の意見交換」を行いました（18社、23名の参加）。同セミナー参加者へのアンケートの結果では、「企業説明会を開催したい」、「外国人雇用についてより詳しく知りたい」「事業所間での意見交換ができて良かった」等の好評価を得ました。

#### ○職業訓練受講への誘導

職業訓練の周知と受講勧奨を目的として、毎回3所程度の訓練施設の担当者を招き参加者へ直接訓練内容を説明していただく「職業訓練説明会」を11回開催（参加者116名、訓練入校者29名）し、訓練受講者の増加に取り組みました。また、令和7年1月からは、雇用保険受給手続きを行った方を対象として就職活動方法等を説明する初回講習会を、職業訓練施設である茨城職業能力開発促進センター（ポリテクセンター茨城）内で開催することにより、職業訓練受講に関心を持つ方を訓練施設見学へ誘導し受講意欲向上に取り組みました。

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

#### ○求人充足対策の取組

積極的な事業所訪問による求人票では伝えきれない事業所情報の収集及び求職者への情報提供や、企業説明会の開催回数の増加及び参加者が面接に至るような取組等の求人充足対策により求人者と求職者の効果的なマッチングに取り組んでまいります。

#### ○障害者雇用率未達成企業への指導及び支援

・管内の障害者雇用率未達成企業が多数となっており、令和7年4月以降、順次予定されている除外率の引下げや法定雇用率引上げ等の改正により、更に未達成企業に転じる企業の増加が懸念されることから、法改正のスムーズな運用に向けて、事業主向けセミナーや就職面接会等あらゆる機会を通じて、法改正の周知と雇用率達成に向けた指導の強化に取り組んでまいります。また、茨城県の担当者との同行訪問による雇用率達成指導や障害者職業センターのジョブコーチによる職務の切り出し等、関係機関との連携による支援に取り組んでまいります。

#### ○高年齢求職者の就職支援

・就労意欲の高い高年齢求職者が増加するなかで、高齢者を雇用することにためらいを感じる事業主もいることから、各イベントや事業所訪問及び求人受理時等あらゆる機会を捉え、高年齢者の応募先確保に向けた応募条件緩和及び雇用条件改善の働きかけや、高年齢者歓迎求人等の確保等を行ってまいります。

・高年齢求職者に対しては、高年齢者歓迎求人一覧等の提供及び高年齢者向け就職面接会の開催、応募書類作成支援等のニーズに応じた支援に取り組んでまいります。

## 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)

	主要指標			補助指標		所重点指標								
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障 害 者 の 就 職 件 数	⑧人材不 足分野の 就職件数						
令和6年度目標	1,566	1,312	32.8%	90.0%	95.0%	68.1%	148	316						
令和6年度実績	1,362	1,255	34.0%	80.0%	98.0%	85.5%	152	302						
目標達成率	86.9%	95.6%	103.6%			125.5%	102.7%	95.5%						

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

当所では、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。また、石岡市ホームページ内の特設Webサイト「わが街ポータルいしおか」への求人情報及び各種イベント情報の掲載や石岡市・小美玉市就職面接会について管内市町村と協力し実施しました。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内容の見直し助言や画像情報をはじめとした求人票に記載されていない情報の充実などに取り組みました。特にミニ面接会・説明会の取組は、事業所134社（前年度117社）、求職者220人（前年度185人）、採用18人（前年度17人）と令和5年度を上回る実績を残すことが出来ました。

#### 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、職業紹介部門の職員に対する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、求職者マイページ等オンライン機能の研修、接遇に関する研修を実施しました。

また、土浦所における安定所職員向け労働法の研修に職員を派遣し受講させるなど、職員の資質向上に努めました。

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

当所の前年度就職件数の実績が目標未達成（達成率90%）となったことを踏まえ、以下に取り組みました。

① 求人・求職のマッチングを向上させるため、求人充足会議の対象求人を中心に求人票に表れない事業所情報の収集を積極的に行い、収集した情報を窓口をはじめ求職者マイページ等を通じて情報提供しました。特に当所管内で人手不足感が高い医療・福祉、製造業を対象に所内ミニ面接会・説明会、事業所見学会の実施回数を前年度より増やすなど、重点的な支援に取り組みました。

また、増加傾向にある高齢者のマッチングを強化するため、月2回シニア向け求人情報誌を発行するとともに、生涯現役窓口等において支援対象者に対し積極的に高齢者が応募可能な求人情報を提供しました。

② 新規求職者数が減少していることから、ハローワークの利用促進に向け、SNS（X）や管内自治体のホームページ、広報誌を活用しハローワーク支援メニューの周知に取り組みました。

③ 雇用保険受給者の就職支援を強化するため、従前から実施している失業認定日における全員相談に加え、昨年度から実施している「早期再就職支援セミナー」の実施回数を増やし、広く参加を勧奨しました。

### (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、若者の人口流出抑制と定住促進が喫緊の課題であることから、例年ハローワークが主催で実施している就職希望の地元高校生全員を対象とした模擬面接や、高校生就職内定者向けに社会人のマナーや心構えについて入社支援セミナーを実施したことに加え、管内自治体と連携して例年11月に大学生等を対象に実施していた石岡市・小美玉市就職面接会について、今年度は6月に開催時期を移し、高校3年生向けの企業説明会と併せて実施することで、地元企業への職業理解・地元定着の促進とハローワークの支援メニューの周知を行いました。

<令和6年度 高校生対象模擬面接> 参加者数：高校生117名

<令和6年度 入社支援セミナー> 参加者数：高校生136名

<令和6年度 石岡市・小美玉市就職説明会・面接会の実施状況>

参加企業：43社 参加者数：（説明会）高校生100名 （説明会・面接会）大学生等14名 内定者4名（新卒3名 既卒1名）

### (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

今年度は就職件数及び充足数の向上のため、求職者と求人者のマッチング支援に重点的に取り組みましたが、就職件数、充足数とも目標達成には至りませんでした。特に、ミニ面接会・説明会・事業所見学会を積極的に実施し、参加事業所数や参加求職者数、就職者数で前年度を上回ったものの、参加求職者数（220人）に対する就職者数（18人）の割合（8.2%）が低調と、課題が残りました。

次年度も引き続きミニ面接会・説明会・事業所見学会を積極的に実施しますが、より求職者ニーズの高い職種を意識した事業所への参加勧奨や、参加求人者の求人内容への応募可能性が高まるよう見直しを図ることにより、参加求職者の就職率の向上を図ります。また、高年齢求職者が増加していることを踏まえ、新たに高齢者の就職促進のためのセミナー（高齢者のマッチング状況の説明、応募書類の作成や面接対策）を実施し、高齢者の就職促進を図ります。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	①生活保 護受給者 等の就職 率	⑧人材不 足分野の 就職件数						
令和6年度目標	1,288	1,130	35.4%	90.0%	95.0%	68.0%	265						
令和6年度実績	1,122	1,007	36.4%	80.9%	89.1%	71.0%	247						
目標達成率	87.1%	89.1%	102.8%			104.4%	93.2%						

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 企業への充足支援の取組

・当所管内では、少子高齢化・人口減少が急速に進行しており、企業の人手不足感の高まりが見られることから、企業への充足支援を最重要と考え、雇用対策協定を締結している常陸太田市との共催で「常陸太田市就職面接会」を3回開催（参加企業23社、参加求職者60人）し、10名の就職が決定しました。開催に当たっては、ハローワークだけでなく、市において把握した人手不足に課題を抱える企業に対しても参加勧奨を行い、効果的な充足支援となるよう努めました。

・管内地域の商工会や工業団地連絡協議会、高等学校、地方公共団体と雇用問題に関する相互連携を強化し、雇用対策の充実や労働市場の機能強化のために組織している「県北地域雇用問題懇談会」において、特に企業の人手不足問題が深刻であり、管内企業への充足支援を図ることが急務であるという決議がなされたことを踏まえ、大子町で「県北地域就職面接会」を開催しました。面接会の開催に当たっては、各団体と連携し、人手不足が課題となってる企業に対して、高年齢求職者が応募しやすい求人での参加勧奨を行った結果、求人企業9社、求職者26人（うち60歳以上が13人）が参加し、4人の就職（うち60歳以上が2人）が決定しました。

・当所で受理している求人の約4割を占める医療・福祉業への就職支援として、病院や介護施設の見学会を3回、介護の体験会を4回開催しました。施設見学会は計17人、介護体験会は計39人が参加し、医療・福祉の仕事に対する理解促進と求人への応募に繋がりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員の職業相談技法の向上を目的として、職業相談業務の経験が浅い職員を対象に、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キャリアコンサルティング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

・今年度は、増加している高年齢求職者への就職支援に重点的に取り組むこととし、管内でも特に高齢化が進んでいる大子町と連携のう え、大子町立中央公民館で「高年齢者の労働市場や働き方の現状」、「就職活動への心構え」、「就職活動の進め方や面接のポイント」等を内容とした就職支援セミナーを2回実施し計21人が参加しました。また、高年齢者が応募しやすい清掃や調理補助等の職種を中心に「ウェルカム65オーバー生涯現役応援企業対象求人」を59件確保し、高齢者へ積極的に紹介を行った結果、29件が就職となりました。

・新規求職者が全体として減少傾向にあり、面接会等のイベントへの参加者も減少していることから、ハローワークの公式Xやホームページでイベント情報や支援メニュー等の情報発信を積極的に行ったほか、ハローワークの支援メニューを紹介するPR動画を常陸大宮市役所のデジタルサイネージで放映し、新規求職者の確保に取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・今年度は、コロナ禍からの業績悪化を理由とする事業所の廃業が複数発生したほか、医療・福祉や製造業で物価高や円安の影響等により業績悪化を予測する事業所が増加していることから、引き続き積極的な事業所訪問等により管内事業所の状況把握に努め、各種助成金の活用や関係機関との連携による支援など、必要に応じて雇用対策を講じていきます。

・当所管内には、人材不足を課題とする医療・福祉の事業所が多く所在しているものの、当該業種の希望者が少ないことから、介護未経験の求職者等に対する介護の職業訓練の積極的な受講あっせんに努めました（訓練受講者6人、福祉職への就職5人）。また、福祉施設の職場見学会等を3回（17人参加）、介護体験会を4回（39人参加）開催することにより、求職者が医療・福祉の職業理解を深めることができるような支援を実施しました。（（1）①再掲）

### (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

・管内自治体の高い高齢化率を反映し、当所の高年齢求職者も増加していますが、労働市場の理解や応募書類の作成、面接対策など就職活動において不安や課題を抱える求職者が多いことから、次年度は今年度以上に自治体と連携し、高年齢求職者に対する労働市場の理解促進、就職活動のスキルアップ支援を目的とした就職支援セミナー等を開催するほか、所内においても同様のセミナーを毎月開催します。

・高年齢求職者が増加している一方で、高年齢者が従事しやすい職種や労働条件の求人が不足していることから、事業所に対して高年齢者を積極的に雇用している企業の好事例等を周知しつつ高年齢者雇用への理解を求め、高年齢者の応募を歓迎する「ウェルカム65オーバー生涯現役応援企業対象求人」の更なる確保に力を入れていきます。

・人手不足に悩みを抱える企業では、社員の職場定着が課題となっている例が多いことから、魅力ある職場づくりをテーマとしたセミナーを開催することにより、企業の人材確保を支援します。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	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 職率						
令和6年度目標	1,483	1,153	33.2%	90.0%	95.0%	372	83.4%						
令和6年度実績	1,332	1,077	33.0%	85.5%	94.4%	311	100.0%						
目標達成率	89.8%	93.4%	99.3%			83.6%	119.9%						

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①各指標に対する取組

当所では、前年度の目標達成に至らなかった「充足数」の実績向上に重点的に取り組み、充足支援としてのミニ面接会・説明会の計画的開催及び求職者に対するマイページ機能やSNS等を活用した周知強化を図りました。この結果、計画どおり12回開催するとともに、参加者も前年度より増加し、前年度のように希望者なしによる開催中止はなくなりましたが、人材不足分野求人による開催時に参加者や紹介件数が伸びない状況もあり、充足数目標（1,773件）の達成までには至りませんでした。また、魅力的な労働条件や就業環境はより多くの優秀な人材を惹きつける要素であることから、茨城働き方改革推進支援センターと連携して求人者向けの「労務管理セミナー」を1月に開催し、参加企業（10社）からはおおむね好評を得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、パワハラや就業環境等の相談に的確に対応するため雇用環境・均等室職員による雇用均等関係法令研修、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

当所の前年度就職件数の目標が達成できなかった要因として、紹介件数が前年度比12.6%減少したことが影響していることから、職業相談の際に「どの求人に応募すればよいか決められない」といった求職者には、希望条件などを丁寧に聴き取ることにより応募求人の選定をサポートしたことや、紹介を希望する求人がある求職者には、その条件に近い別の求人も提案するなど、紹介件数の向上を図りました。この結果、今年度の新規求職者は前年度比0.3%の微増、若年求職者が減少、高年齢求職者が増加となる中、紹介件数は9,106件となり、同3.0%増加し、就職件数も同0.2%の増加となりました。

また、雇用保険受給者の早期再就職率についても前年度は目標にわずかに至らなかったことから、今年度は雇用保険説明会や認定日相談等を通じ再就職手当活用による早期再就職の意欲喚起強化に取り組み、担当者制による個別支援、面接対策や履歴書・職務経歴書の作成方法などのスキル習得を目的とした就職支援セミナー（年間で44回開催、参加者は939名）等を管内自治体とも連携し行い、より効果的なものとなるよう努めました。セミナー等の開催に当たっては、資料について専門用語を避け理解しやすい内容に見直しを行いました。これら取り組みの結果、今年度の雇用保険受給者の早期再就職率は37.0%となり目標を達成することができました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内自治体においては、若年層の人口流出抑制と移住・定住促進が主要な課題となっております。そこで、当所に申し込まれた求人のうち、UIJターン採用を希望する求人については、求人票へUIJターン歓迎求人である旨を明記し、ハローワークインターネットサービスで検索を可能としました。一方、管内自治体では移住費用の補助や空き家情報の提供など各種の移住支援施策を独自に実施しており、ホームページ等において周知を行っております。UIJターン歓迎求人への応募を促進するためには、移住に伴い発生する費用や住宅・生活環境など移住先の情報についても求人情報とセットで求職者に提供することが効果的であることから、管内自治体の協力により茨城労働局ホームページ上に、ハローワーク龍ヶ崎管内の自治体別UIJターン歓迎求人のダイレクト検索機能と管内自治体ホームページの移住支援策ページへのリンクを設定した「UIJターン就職応援特設ホームページ」を新設することにより、求人応募促進並びに求職者の利便性向上に取り組みました。

### (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

今年度は人材不足分野の就職件数の目標が未達成となってしまいました。その要因として、紹介成功率（29.6%）が前年度比3.6ポイント減少となり、求人者が求める人材像と求職者の希望条件にズレが生じており、相談は行っても紹介までに至らず、ひいては就職件数の減少に繋がってしまったことがあげられます。そのため、適格紹介と応募機会確保の推進に向けて、個別支援によるきめ細かな支援に取り組むほか、ミニ面接会・説明会といったマッチングイベントの開催にあたっては、管轄外事業所も含め実施回数を増やしていくことや、窓口における求職者への個別設定による会社見学勧奨、資格所持者・経験者・介護分野等の職業訓練受講者に対するアプローチ強化を徹底し紹介件数・就職件数の増加を図ります。

また、当該求人の充足も課題であることから、求人者向けセミナーを通じた労働条件や雇用環境改善の啓発や、事業所訪問による求人条件緩和指導、求人内容の充実、求職者ニーズを踏まえた求人開拓等を行い充足数の増加を図ります。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	②障害者 の就職件 数	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役窓口で の65歳以 上の就職 率					
令和6年度目標	2,337	1,773	32.5%	90.0%	90.0%	283	581	83.4%					
令和6年度実績	2,138	1,617	37.0%	75.2%	86.3%	299	524	87.3%					
目標達成率	91.4%	91.2%	113.8%			105.6%	90.1%	104.6%					

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①各指標に対する取組

当所では就職件数及び充足数の達成を重点目標とし、雇用対策協定を締結している管内2市・2商工会とも連携の上、様々な取組を実施しました。

・60歳以上の求職者が増加傾向であるため、「まだまだ現役！60歳からの就職面接会」を開催しました。開催に当たり、高齢者が応募可能な求人数確保や職域拡大のため、高齢者の求職ニーズに沿った求人開拓等による高齢者歓迎求人の確保や、面接会への参加経験が乏しい人材不足分野の企業等への積極的な参加勧奨などの工夫を行いました（参加企業13社、参加求職者34名、就職者13名（就職率38.2%））。

・管内求職者は地元への就職を希望する傾向が強いことから、「地元で働こう！就職面接会」を開催しました。開催に当たり、幅広い業種の地元企業への参加勧奨や、あと一歩で充足可能な求人を面接会用求人として選定することにより、参加者増に取り組み、企業・求職者とも昨年度以上の参加実績をあげました（参加企業33社、参加求職者51名、就職者数25名（就職率49%））。

・地元企業の情報を多くの求職者に知ってもらうため、雇用対策協定の一環として実施しているWEBによる地元企業の魅力発信コンテンツ（「WEB企業PR」）への参加を呼びかけ、昨年度より13社多い127社に係る情報を発信しました。あわせて、WEB企業PR掲示コーナーに五十音順の索引を配置し、求職者が企業を検索しやすくすることで、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

業務面では、求人開拓や障害者雇用促進にかかる事業所訪問において、担当職務以外の職員も同行させ、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

管内企業の障害者実雇用率は県内でも厳しい状況にあり、さらに令和6年4月からの雇用率引上げを踏まえ、以下に取り組みました。

・隣接する日立所との共催で大規模な障害者就職面接会を2回開催したほか、当所独自で障害者雇用にかかる情報交換会を開催しました。情報交換会では、特別支援学校を会場に、障害者雇用のノウハウを持つ企業や障害者雇用率未達成企業、管内地方自治体、障害者就業・生活支援センターなどに参集したたき、事例紹介や、グループ討議、特別支援学校生徒の授業（実際に働くことを想定した演習風景）の見学、障害者雇用を検討している地元企業や障害者就業・生活支援センター、特別支援学校との情報共有等を実施しました。

・障害者雇用率未達成の企業に対し、達成指導とあわせてミニ就職面接会開催を働きかけ、令和6年度中に3回実施しました（参加者17人、就職者5人）。また、管内の未達成企業全社を重点指導対象と位置付け、年度末に全社へ訪問指導すること等により雇用率向上に努めました。

・障害者の職場定着に向けて、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して取り組みました。

・北茨城特別支援学校と連携し、①1・2年生の職場実習先に係る情報共有、②実習後の3年生の就職希望者とその家族、支援学校担当教諭と個別に職業相談会を開催し、生徒が就職を希望する事業所への働きかけ・求人受理を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・前年度において公的職業訓練受講者の就職数が低調であったことから、公的訓練制度利用のメリットをより多くの求職者に知っていただけ、近隣の職業訓練実施機関による説明会や、当所の職業訓練担当の就職支援ナビゲーターによる訓練説明会（公的職業訓練制度の説明や募集中の訓練コースの内容説明等）の毎月2回以上実施、雇用保険初回講習時における隣県のいわきポリテクセンターによる訓練コースの説明を実施すること等により、利用者増大に努めました。あわせて、訓練修了者に対し、来所日を設定して状況確認、求人情報提供をするなど、きめ細やかな就職支援を実施し、訓練修了3か月後の就職率69.2%を上げました。

### (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

・今年度は就職件数の目標は達成できませんでした。この要因として、ハローワークの新規求人数と新規求職者数の減少が考えられるため、次年度は求人開拓を積極的に実施し、求人数の確保につなげていくとともに、これまで以上に当所独自のSNSによるイベント情報の発信や、雇用対策協定等を活用した幅広い広報活動を行い、ハローワークの新規求職者数の増加につなげます。

・また、充足数についてもわずかに目標達成できなかったことから、求人者担当者制の積極的に実施、求人内容の充実など求人者支援を充実させてまいります。

・障害者雇用について、全ての未達成企業に対する訪問指導等を実施したものの、未達成のままとなっている企業も存在すること、また今後もさらなる雇用率の引き上げ等が予定されていることから、引き続き管内未達成企業を全て重点指導対象と位置付け、訪問指導や各種支援策の提案等を行い、雇用率向上に取り組めます。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標								
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	② 障害者の 就職件数	⑧ 人材不足 分野の就 職件数							
令和6年度目標	1,089	834	35.3%	90.0%	95.0%	64	235							
令和6年度実績	993	827	32.0%	80.6%	90.6%	55	244							
目標達成率	91.1%	99.1%	90.6%			85.9%	103.8%							

※ 「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6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

(1) 人材不足分野のうち、特に介護分野のマッチングに力を入れました。新たに介護関係イベントとして、「しごと体験説明会」（ショートフィルム上映と介護体操の体験）を2回、「介護の仕事を考えよう」（ショートフィルム上映、介護機器の体験）及び「介護職の講話」を1回ずつの計4回実施しました。のべ100名の方に参加いただき、3名の就職と3名の介護関係職業訓練受講に結びました。

(2) 介護以外の人材不足分野（運輸、建設、警備）において、ミニ面接会（計48回）や職場見学（1回）を実施し、警備3名、建設1名の就職に結びました。

(3) 求人充足対策の強化に向けた取組として、今年度から求人充足会議の対象とする求人を「もう一押しで充足可能性が高まる求人」に見直し、対象求人の事業所への訪問を求人担当者と紹介担当者で行いました。紹介担当者が同行することで、求人者に対し求職者の多様なニーズ・生の声を伝えることが可能となり、求人条件緩和提案や求人票以上の情報収集を実施することができました。事業所訪問で得られた情報は所内で共有及び求職者に対し情報提供するなどにより、マッチング向上に努めました。

### （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

ハローワークの利用者（求職者）が減少したことや、高年齢求職者が増加したこと等により、前年度は就職件数及び充足数が減少となりました。そのため、ハローワーク利用者（求職者）の確保と高年齢求職者の増加を踏まえたマッチングの向上に取り組みました。

ハローワーク利用者（求職者）の確保については、ラジオでFMかしま、なめがたエリアテレビのメディア、当所のXを活用してハローワークへの来所勧奨や開催イベント等の周知を積極的に実施しました。

また、マッチング向上のため、求人充足会議の対象求人を「もう一押しで充足可能性が高まる求人」に見直した上で、可能な限り求人担当者と職業紹介担当者がチームで事業所訪問を行い、求人票以上の情報収集等を行い、求人者に対して求人票の記載内容の充実やミニ面接会参加への働きかけを行うとともに、求職者に対する効果的な情報提供等を行いました。（(1)再掲）

加えて、高年齢求職者については、求人者の採用条件と求職者の条件が合致しておらず、マッチングが難しいため、生涯現役支援窓口の支援メニューの内容（担当者制による支援、応募書類（履歴書、職務経歴書）、模擬面接等）を周知するとともに、窓口への誘導を行いました。「高齢者採用対策セミナー」を実施し、労働市場の状況、賃金情報の現状、求人票の見方、履歴書・職務経歴書の書き方について啓発を行うことにより、ミスマッチ対策に取り組みました。また、年齢制限がある求人については、高齢者が応募できるよう電話等により年齢の要件緩和の提案を行ったほか、2月に60歳以上の高年齢者を対象にした就職面接会を実施する等により、高齢者のマッチングに努めました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

鹿島臨海工業地帯には、多様な産業が集積しており、高校生の地元企業への就職を促進するため、神栖市とハローワーク常陸鹿嶋が共催で管内の高校1年生、2年生を対象に、12月に「企業訪問バスツアー・高校生合同企業説明会」を実施しました（参加者数は152名（生徒139名、教諭13名）。午前中はバスツアーとして参加者を6グループに分け、1グループ2社ずつ訪問し、事業所内を見学し、単なる文字や説明だけでは伝わらない会社の魅力を五感で感じ取ってもらえるように努めました。午後は高等学校で、高校生合同企業説明会を実施し、午前中に見学した事業所とは別の事業所で業務内容等の説明を行いました。参加した生徒からは会社の雰囲気や従業員の働く姿が見れて貴重な経験ができたといった声があるなど、地元企業への理解を深める一端となりました。

### (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

(1) 前年度の課題であった就職件数及び充足数の減少が、今年度においても改善されませんでした。引き続き、ハローワーク利用者（求職者）の確保と高年齢求職者の増加を踏まえたマッチングの向上により、一層の就職件数及び充足数の向上に取り組めます。

ハローワーク利用者（求職者）の確保については、引き続き積極的なSNSやメディアの活用を進めていく他、新たな取り組みとして公共機関などのデジタルサイネージにおいてハローワークPR動画の放映するとともに、鹿嶋市PR大使のキャラクターによるハローワーク紹介動画のYouTube配信等を実施します。

高齢者対策としては、毎年2月に開催している高齢者就職面接会について、より多くの求人者に参加いただけるよう、年2回（9月、2月）に増加し、就職件数や充足数の向上に取り組めます。併せて、高年齢者が応募できる求人数を増やすため、求人部門と紹介部門が連携し、事業所訪問等を通じた求人開拓や求人条件の見直し提案、高齢者向け求人コード化による求職者が検索しやすい求人票の管理等を行い、高年齢者の就職を促進します。

(2) 人材不足分野のイベントについては、様々な体験が就職や職業訓練への誘導につながっていることから、次年度も介護関係イベントを引き続き実施するとともに、介護分野以外の人材不足分野についても職場見学や仕事体験、職業講話などを実施し、未経験者等の就職等に繋げていきます。

## 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）

	主要指標			補助指標		所重点指標							
	①就職 件数 (一般)	②充足数 (一般・ 受理地 ベース)	③雇用 保険受給 者早期再 就職割合	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	⑧人材不 足分野の 就職件数					
令和6年度目標	2,307	2,200	33.2%	90.0%	95.0%	68.1%	212	539					
令和6年度実績	1,894	1,744	39.0%	83.8%	90.9%	81.0%	251	477					
目標達成率	82.0%	79.2%	117.4%			118.9%	118.3%	88.4%					

※ 「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。