

厚生労働省

岩手労働局

Press Release

厚生労働省岩手労働局発表
令和5年12月1日(金)


【照会先】
岩手労働局職業安定部職業安定課
課長 山形 伸一
職業安定監察官 菊池 勝雄
電話 019-604-3004

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について ～ 令和4年度ハローワーク総合評価結果発表 ～

岩手労働局(局長 栗村 勝行)は、厚生労働省が全国的な取組みとして平成27年度から実施しているハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組(総合評価)にかかる県内ハローワークの令和4年度分を取りまとめましたので、別添のとおり公表します。

今回の結果を踏まえ、労働局及びハローワークは引き続き、この取組を通じて、サービスの向上に努めてまいります。

 厚生労働省

岩手労働局

令和4年度 ハローワーク総合評価結果



| | | |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | ハローワーク総合評価について | 1 |
| 2 | 総合評価結果 | 3 |
| 3 | 総合評価の目標値に対する達成状況 | 4 |
| 4 | 岩手労働局のハローワーク総合評価結果〔就職支援業務報告書〕 | |
| | ・ハローワーク盛岡 | 5 |
| | ・ハローワーク釜石 | 9 |
| | ・ハローワーク宮古 | 12 |
| | ・ハローワーク花巻 | 16 |
| | ・ハローワーク一関 | 19 |
| | ・ハローワーク水沢 | 23 |
| | ・ハローワーク北上 | 26 |
| | ・ハローワーク大船渡 | 31 |
| | ・ハローワーク二戸 | 34 |
| | ・ハローワーク久慈 | 38 |

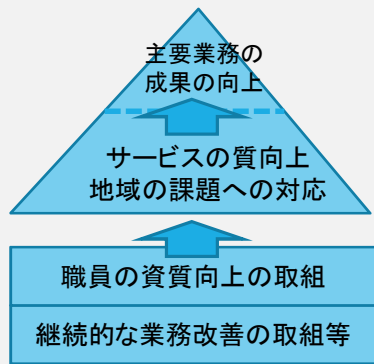


1 ハローワーク総合評価について

- 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

- ・就職率等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を充実し、
 - 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実績を点数化し、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。

○ 11グループのうち同一グループ内で、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。

2 総合評価結果

良好な成果

| |
|----------|
| ハローワーク釜石 |
| ハローワーク宮古 |
| ハローワーク二戸 |
| ハローワーク久慈 |

標準的な成果

| |
|-----------|
| ハローワーク盛岡 |
| ハローワーク花巻 |
| ハローワーク一関 |
| ハローワーク水沢 |
| ハローワーク北上 |
| ハローワーク大船渡 |

【全国と岩手のハローワークの類型ごとの分布状況】

| 類型 | 総合評価の評語 | 類型ごとの分布状況 | |
|-----|--------------------|-----------|----------|
| | | 岩手局(10所) | 全国(434所) |
| 類型1 | 非常に良好な成果 | 0 | 4 |
| 類型2 | 良好な成果 | 4 | 226 |
| 類型3 | 標準的な成果 | 6 | 195 |
| 類型4 | 成果向上のため計画的な取り組みが必要 | 0 | 9 |

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

3 総合評価の目標値に対する達成状況

| ハローワーク名 | 所重点指標選択数 | 主要指標 (必須) | | | 補助指標 (必須) | | 所重点指標 (選択) | | | | | | | | | | |
|---------|----------|--------------|---------------------|-----------------|--------------|--------------|---------------|----------|---------------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|--|-------------|----------------------|--------------|-------|
| | | 全国統一指標 | | | 全国統一指標 | | 全国統一指標 | | | | | | | | | | 局独自指標 |
| | | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般・受理地ベース) | 雇用保険受給者の早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 生活保護受給者等の就職率 | 障害者の就職件数 | 就職支援ナビゲーター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 | 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歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数【必須】 | ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数 | 公的職業訓練修了3か月後の就職件数 | 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 | 新規高卒者の県内就職割合 | |
| 岩手局計 | | 102.9% | 103.3% | 99.4% | 93.8% | 108.0% | 116.2% | 104.6% | 105.7% | 113.3% | 87.9% | 120.1% | 102.4% | 101.6% | 132.3% | 99.5% | |
| 盛岡 | 6 | 105.5% | 105.7% | 102.7% | 95.4% | 108.7% | | 105.0% | 104.3% | 96.8% | | 124.9% | | | 101.9% | 100.6% | |
| 釜石 | 2 | 110.8% | 122.9% | 104.8% | 101.0% | 107.0% | 123.9% | | | 161.7% | | | | | | | |
| 宮古 | 2 | 108.3% | 102.8% | 89.8% | 98.6% | 107.9% | | | | 119.0% | | | 109.8% | | | | |
| 花巻 | 3 | 106.0% | 104.5% | 107.0% | 85.7% | 105.8% | | | | 137.5% | | 136.7% | | 86.7% | | | |
| 一関 | 3 | 92.4% | 94.8% | 90.4% | 100.9% | 107.4% | | | | 107.3% | | | 102.2% | | 160.2% | | |
| 水沢 | 3 | 96.0% | 95.4% | 102.4% | 76.8% | 109.6% | | | | 124.1% | | 146.8% | | | 178.0% | | |
| 北上 | 3 | 98.9% | 99.9% | 94.6% | 82.9% | 107.7% | | | | 93.5% | | 132.6% | 101.4% | | | | |
| 大船渡 | 2 | 104.8% | 101.2% | 95.5% | 85.6% | 107.9% | | | | 138.3% | | | | 96.9% | | | |
| 二戸 | 2 | 98.3% | 97.2% | 97.6% | 111.1% | 108.7% | | 119.0% | | 187.5% | | | | | | | |
| 久慈 | 2 | 108.8% | 109.4% | 97.8% | 97.2% | 110.0% | | | | 150.0% | | 131.4% | | | | | |

※所重点指標選択数は所の規模により指定されている。

ハローワーク盛岡 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

○菜園庁舎の業務見直し

一体的実施施設である菜園庁舎の実績の低迷が続いていたことから、ジョブカフェいわてとの定期的な打合せの強化やイベント情報等の効果的共有などで連携するとともに、本庁舎の雇用保険受給者のうち給付制限のある者を中心に、積極的な電話相談、オンライン職業紹介等を実施して就職支援に努めました。

○雇用保険受給終了者の再就職支援の強化

雇用保険受給者のうち支給終了となる者の割合が60%を超え、失業期間が長期化した受給資格者が散見されていたことから、早期再就職促進のために求職活動に必要な情報の提供やこれまでの職歴を振り返り応募への自信と就職意欲の喚起を行うことで、積極的な求人への応募を促すことを目的としたキャリア支援セミナー（入門編、実践編）を31回開催しました。

○高齢層求職者の就職促進支援

能力や働く意欲を持つ65歳以上の高齢層求職者が増加する中、求職活動をあきらめることなく、就職に向けた準備やノウハウの習得を目的とした再就職支援セミナーを12回（のべ78人参加）開催しました。また、高年齢者を活用した場合のメリット等を理解していただくため、事業所向けのセミナーを全所体制で2回（22社参加）開催しました。

○障害者0人雇用事業所の解消促進

管内障害者雇用率未達成企業236社のうち特に0人雇用の事業所に対し、障害者職業センターとのチーム支援や障害者の送り出し等各種助言・指導を行った結果、14社の未達成が解消され管内達成割合は47.1%から50.1%へと改善されました。併せて、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターと連携した「障害者雇用を考える説明会」を開催し、未達成企業25社に対して集团的指導を実施しました。

○障害求職者の就職促進

障害者職業センターや支援機関と連携した就職支援及び上記達成指導による障害者の送り出し等により、障害者の就職件数は年度計504件で前年度を大きく上回り（前年比105%）ました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○若年労働力の確保が課題となっている管内企業への支援として、学生に対しての管内企業 PR と学生のキャリア形成を兼ねて新卒者の各種イベントの開催方法を見直しました。

- ・新規高卒就職未内定者を対象とした「もりおか就職面談会」は、就職希望者の減少、早期の就職決定により未内定者数が減少していることから、面談会参加企業による高校1・2年生を対象とした企業説明会を開催しました。
- ・新規大卒者等を対象とした「もりおか就職ガイダンス」は年々参加学生等が減少していることから、前半に全参加企業による PR タイムを設けたほか、盛岡市と包括協定を締結している化粧品メーカーによる身だしなみ、メイクアップ講座なども開催しました。

○未経験から電気工事業界への就職を実現するための求職者・企業・訓練機関（ポリテク）との3者説明会・面接会を開催しました。

- ・電気工事職種においては、経験者と未経験者の内定率の差が大きく、45歳以上の未経験者が採用されにくい状況となっております。また、長期にわたる電気工事の訓練を受講しても採用に至らないケースもあります。そのため、①企業から訓練内容に関する意見を収集し、実社会で活用できる訓練内容への見直しを図ること、②訓練修了後の雇用に結びつくようマッチングを図ること、③就職できるかわからない状態で長期間の訓練受講や電気工事職種への応募を避けてきた求職者も取り込んだ電気工事職種における能力開発や応募を推進することを目的として開催し、企業14社、求職者26名、面接件数のべ114件、リクエスト件数76件、紹介件数17件、就職件数5件、訓練申込件数5件となりました。

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

○デジタル化の推進及びオンライン職業相談の充実

- ・求職者マイページの開設を促し、求職者マイページへの求人提案型紹介、オンラインハローワーク紹介を行うほか、マザーズコーナー、就職氷河期世代専門窓口、早期支援対象者、長期療養者等を中心に、ハローワークに来所しなくともオンラインで職業相談ができることを積極的に PR します。
- ・LINE、Twitter、Instagram等のSNSを活用し、イベント、セミナー、求人情報の提供を行うほか、オンラインでイベント、セミナー等の参加申込を受け付けるなど、デジタル化の推進により利用者の利便性の向上を図ります。

○求職者に対する課題解決支援サービスの拡充

- ・求職者のニーズを的確に把握するため、従来の求職者担当者制を見直し個別支援の拡大を図りながら、ミスマッチ解消のため能動的なマッチ

ングを行い積極的な提案型紹介を進めます。

(4) その他業務運営についての分析等

○地方公共団体等関係団体との連携

・令和5年度においては、新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行に伴い、地域一体となった取組を促進するため地方公共団体、事業主経済団体等との連携を一層強化し、求人者・求職者が直接面接する機会となる中規模程度の企業説明会や就職面談会を定期開催することとしています。

○会社都合による解雇、事業所閉鎖に伴う大量離職者への再就職支援

・関係機関等との連携により、早期に大量離職者の情報を共有し、離職前に求職申込手続きを完了させ、求職者ニーズを把握した上で、管内求人や求職の動向や雇用保険をはじめとする社会保険の効果的な活用方法について説明し早期再就職のメリットを教示することで就職意欲を喚起して参りました。従来より行っている集団職業指導（各種セミナー、就職面談会等）や個別支援（求職者担当者制）を再就職支援策として、求職者のニーズや求職動向から、より柔軟で効果的なプランニング構築を図ります。

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）

| | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 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 | 公的職業訓 練の修了3 か月後の就 職件数 | 生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件 数 | 新規高卒者の 県内就職割合 |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|--------------|---|--------------------------------|----------------------------------|------------------|
| 令和4年度目標 | 7,859 | 8,143 | 1,758 | 90.0% | 90.0% | 528 | 480 | 1,395 | 361 | 156 | 69.2% |
| 令和4年度実績 | 8,295 | 8,606 | 1,806 | 85.4% | 97.8% | 511 | 504 | 1,455 | 451 | 159 | 69.6% |
| 目標達成率 | 105% | 105% | 102% | | | 96% | 105% | 104% | 124% | 101% | 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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク釜石 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

コロナ禍で落ち込んでいる主要指標の向上、とりわけ就職件数の向上を重点に置きつつ、以下について取組みを実施しました。

○職員の意識改革

メール機能などを活用し、日々の指標の進捗状況や業務に資する情報を職員全員に発信し、一人一人が参画しているという意識の醸成に努めました。

○チーム制による求職者・求人者支援

職業紹介部門で数チームを編成し、チーム内において支援策を検討しながら、感染対策を十分とりつつ、就職氷河期世代や若者向けなどのイベントを3回開催しました。参加者数は延べ76人でうち19人が就職に結びつきました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○ハローワーク利用ガイドの見直し

初めて利用する方向けの「ハローワーク利用ガイド」の見直しを行い、ハローワークでのサービスをよりわかりやすく案内できるようにしました。さらに、ほかのハローワークの事例を参考にしながら障害者向けを新たに作成し、よりわかりやすく案内できるようにしました。

○Uターン就職の促進

地域の課題である新卒者の管内就職促進を図るため、自治体と連携して管内の高等学校を卒業する進学予定者向けに、リーフ（Uターン促進及びハローワーク利用促進）を作成し、学校を通じて配布しました。

○雇用保険受給者の就職促進

新たに個別の再就職手当試算表を作成し、試算額を記載するようにしたことにより、受給者がいつまでに就職すれば、いくら支給されるか容易に確認でき、早期再就職に対する支援に繋がったものと思料している。

（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が第5類に移行されたことにより、制限を伴わないイベントの開催が可能となったことから、求職者や求人者のニー

ズに基づいたイベントを積極的に開催します。開催に際しては、自治体との協力連携を図りつつ、共同開催を積極的に進めます。

○待合スペースにおける事業所情報や求人情報などの掲示の充実を図り、利用者の目を引くような情報の発信をさらに進めていくと同時に、モニターを活用した動く情報の発信による視認性を高める検討を進めます。

○求人オンライン利用率が一定の割合に達したことから、今後は、採否結果のオンライン登録や画像情報の登録など、求人者マイページ機能の活用について積極的に周知を進めます。

○令和5年度はオンライン相談用タブレットが導入される予定であり、オンライン相談やオンラインセミナーなどの実施体制を構築し、積極的に活用していくことを検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

○管内の労働力人口は年々減少しており、更には出生数も減少している現状において、将来的にも新たな若年層の担い手不足が懸念されています。このような中、自治体においては、Uターンや移住・定住を積極的に進めています。ハローワークとしても、潜在求職者の掘り起こしや、地元企業への就職促進という観点からも、これまで以上に自治体や関係機関との協力連携を密にし、事業を進めていくことが必要と認識しています。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)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 | | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|----------------------|--|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 1,713 | 1,436 | 331 | 90.0% | 90.0% | 60 | 63.5% | | | | |
| 令和4年度実績 | 1,895 | 1,765 | 347 | 90.9% | 96.3% | 97 | 78.7% | | | | |
| 目標達成率 | 110% | 122% | 104% | | | 161% | 123% | | | | |

※「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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク宮古 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

○求職者支援の充実

職業相談員 8 人を 3 チームに編成し、一人当たり月 3 人の雇用保険受給者を中心とした支援対象者を選定のうえ、チーム制による個別支援に取り組みました。予約制により、課題解決支援サービスやプラス・サービスを着実に進めた結果、支援対象者 265 人のうち紹介就職者が 197 人につながり、紹介就職率は 74.3%となりました。

○SNS での情報発信を活用したマザーズコーナー事業の推進

LINE 公式アカウントを令和 4 年 3 月に開設し、情報発信のみに止まらない、支援の充実と潜在的な支援対象者の掘り起こしに向けて取り組みました。その結果、毎週配信の目標（延べ 52 回発信）をほぼ達成しつつ、また、年度当初 31 人であったターゲットリーチ数（有効友だち数）は年度末に 214 人と飛躍的に増加しました。

なお、友だち登録に当たっては、求人検索条件までの設定を含めた求職者マイページの開設サポートを併わせて実施し、LINE 画面からマイページへのリンクにより求人検索の時短につながるよう工夫したほか、配信内容は自己理解及び仕事理解に資する内容も発信するよう努めた結果、支援対象者の就職率向上、「友人に LINE のことを聞いて来所した」など LINE をきっかけとしたコーナー利用者の増加に少なからず影響を与えたものと分析しております。

○高校生しごとメッセ in 宮古の開催

企業が行うプレゼンテーションを「見て、聞いて、感じる」ことを通じ、高校 1 年次生徒の職業意識を早期に形成させるほか、地域産業及び企業の魅力に気づき、その理解を深めることで、地域の若年労働力確保に資するよう地方自治体と関係機関の要望を踏まえて実施しました。オンライン開催から 3 年ぶりの対面開催であり、参加した 390 人の生徒と 15 企業の双方から高い評価を得ました。

（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利用率向上

取組の進んでいる岩手労働局の先進的取り組みを行っている安定所を訪問しての研修、「現場のチカラ」及び「オンライン報告・勉強会」の取

組の水平展開、これらを踏まえた所内研修の実施により意識の共有を図り、求人者がメリットを感じられるよう積極的に支援した結果、令和4年11月の利用率は26.8%でしたが、令和5年3月には82.4%と大幅に向上させることができました。

○障害者雇用セミナーの開催

管内の障害者雇用への理解は着実に進展していますが、雇用率未達成企業への雇用指導や職業相談の場面での「具体的な方策がわからない」との企業の声が少なくないことから、初めての試みとしてセミナーを開催し、令和4年度については障がい者就職面談会と同日開催としました。雇用までの流れ、定着支援などについて、岩手障害者職業センター及びチャレンジド就業・生活支援センターと連携し、管内での実例を交えながら、より現場感のある内容としたことで、参加企業からは有意義だったとの高評価を得ました。

(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

○求職者支援の更なる充実

これまで取り組んできたチーム制による個別支援は、令和4年度をもって発展的に解消し、次年度からは、より能動的なマッチングを展開していくため、新たな求職者担当者制として拡大・発展させていくこととし、対象者の選定基準や目標管理（支援状況の管理）の在り方を改めて取り組みます。

○求職者マイページの利用促進

アウトリーチ型の支援として能動的なマッチングをより一層展開するためには、求職者マイページの利用促進が不可欠であることから、全国のハローワークの好事例である「現場のチカラ」等の水平展開により、求職者担当者制の対象者、端末の操作が比較的容易と思われる年齢層及び地域的な事情等により来所が困難な求職者を中心として利用促進を図っていきます。

○高年齢層求職者の就職支援

令和4年度の新規求職者に占める60歳以上の求職者の割合は26.5%であり、少子高齢化の進展も相まって当該層への支援が重要な課題となっていることから、高年齢層歓迎求人確保、特化した求人情報誌の作成及び就職面談会の開催等に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

食料品製造業のうち水産加工業では鮭やサンマをはじめとする不漁が大きく影を落としているほか、コネクタと金型を中心とした電子部品・デバイス製造業においては、中国を巡る情勢や先端半導体製造装置の輸出規制強化を受け、令和4年秋頃を境に、活況から下降へ転じており、いずれも管内の主力産業であることから、今後の情勢を注視しているほか、少子高齢化による労働力の減少に加え、三陸自動車道の開通や国道

の改良等、交通の利便性が高まったことによる人材の流出も懸念しております。

今後これまで以上に地域産業の魅力の発信や、活用できる支援制度の周知等について地方自治体や関係機関と連携しながら、求人及び求職のニーズに対応していくことが重要であると考えています。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)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 | | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|--|--|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 1,723 | 1,556 | 430 | 90.0% | 90.0% | 84 | 94.0% | | | | |
| 令和4年度実績 | 1,866 | 1,600 | 386 | 88.7% | 97.1% | 100 | 103.2% | | | | |
| 目標達成率 | 108% | 102% | 89% | | | 119% | 109% | | | | |

※「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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク花巻 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

○雇用保険受給者の早期再就職支援

受給資格決定時点で早期再就職希望者を把握し、職業紹介部門全員で一方向の担当者制の支援を行いました。30日間を支援期間としましたが、最長60日まで延長が可能としたこと等により、目標達成が図られました。

○職業訓練申込者数の向上

職業訓練施設と連携のうえ月1回「ハロトレ合同説明会」の定期開催や雇用保険初回セミナー並びに各種支援セミナー等を活用し広く対象者に周知したことにより、定員に対する充足率は93.4%と前年度（74.8%）から大きく増加（18.6ポイント）となりました。

○生活保護受給者等就労自立促進事業対象者の支援

生保事業担当ナビゲーターと訓練部門職員相談員が連携し、「すまい・生活・しごと総合サポート（ハローワーク・ワンストップ窓口）」の円滑な運営に尽力した。特に対象者に対しては、職業訓練制度について詳細な説明を行い、令和4年度のあっせん等件数は5件（前年度3件）となりました。

○オンライン利用率(求職関係)の向上

新規オンライン登録者に対して、当所から利用勧奨文を送付し、年度目標値を大幅に上回る実績を上げることができました。

○オンライン利用率(求人関係)の向上

求人を更新される際に求人者に対してマイページ開設勧奨文を配布するとともに、その後電話によりオンライン活用を促しました。また、求人提出作業に不安を抱える求人者に対しては電話によるブラインド指導を行いました。その結果、令和4年度末には、利用率70%以上となりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○イベント開催方法の見直し

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、各種セミナーの開催については参加人数の絞り込みや開催回数を増やすなどの対応を図りました。

○展示方法の改善

庁舎内フロアに「管内介護施設マップ」を掲示し、併せて介護施設の新規求人を併用掲示するなど工夫しました。また、建設分野の仕事紹介用のパンフレットを掲示するとともに正社員求人が提出されているリストを公開、未経験者であっても人材不足分野職種に入職が可能であることをPRしました。

○誘導方法の改善

雇用保険の受給手続きで来所された方で、仮受付となる者の誘導導線を明確にするため、色分けしたファイルを活用し、利便性の向上に努めました。

(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

○利便性の向上

- ・当所に設置している「わかもの支援窓口」利用者に対する、ソーシャル・ネットワーキング・サービスによる情報発信の強化が必須であると認識していることから、令和5年度においては、新たにLINEを活用することを検討しています。
- ・ハローワーク窓口に来所せずとも必要なサービスを受けることができるよう、迅速にオンライン相談の実施体制を構築するとともに、併せて、所開催のセミナーは順次対面とオンライン併用のハイブリット開催とするよう準備を進めます。
- ・セミナー等開催時の申し込み受付について、これまでは必要事項を紙媒体チラシ記載による提出と電話受付の2方法で行っていましたが、QRコードから参加申し込みサイトに誘導する方法等の導入を検討しています。

(4) その他業務運営についての分析等

○事業所の訪問について、求人者支援員中心となっていたことから、効果的な実施となるよう体制について検討します。

○求職者担当制について、全職員が効果的に対応できるよう検討します。

○「就職氷河期世代活躍支援事業」と「人材確保対策推進事業」について、さらに効果的に支援できるよう改善を図ります。

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）

| | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数 | 公的職業訓 練修了3か 月後の就職 件数 | 人材不足分 野の就職件 数 | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|-------------------------------|---------------------|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 2,001 | 1,786 | 415 | 90.0% | 90.0% | 96 | 98 | 480 | | | |
| 令和4年度実績 | 2,122 | 1,867 | 444 | 77.1% | 95.2% | 132 | 134 | 416 | | | |
| 目標達成率 | 106% | 104% | 107% | | | 137% | 136% | 86% | | | |

※「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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク一関 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

- 主要指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の外、就労意欲の高い65歳以上の高年齢求職者が増加傾向にあることから「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」および、子育て世帯の母親に対するきめ細やかな支援を強化する為、「マザーズハローワーク事業における担当者制による就労支援を受けた重点支援対象者の就職率」の目標達成について重点的に取り組みました。
- 生涯現役窓口では65歳以上の求職者の就職意欲の喚起を図ることを目的とした所独自の就職支援セミナーの開催や、チームによる個別支援、高年齢者を対象とする求人開拓などの能動的な支援を行いました。所独自の「シニアのためのスキルアップセミナー」は感染症対策を徹底した上で11回開催（参加人数は82名。うち65歳以上は19名。）。求職者の就職意欲を喚起した上で窓口における応募書類の書き方指導や簡易的な模擬面接を実施して採用選考をバックアップしました。高齢者向けの求人開拓などを積極的に行って就職先を確保（高齢者向き求人910件を取得。うち60歳以上の応募者を対象とした高齢者専用求人は13件）するなどの支援を継続的に行い、生涯現役支援窓口における65歳以上の就職目標件数88件に対し141件の実績を上げ、前年度実績の110件を上回る結果となりました。
- 令和4年度から新たに重点指標として設定した「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、子育てをしながら再就職を目指す求職者の希望に応えるべく、専門性に特化し利用しやすい環境を備えたマザーズコーナーを活用した就職支援を推し進めました。窓口でのきめ細やかな相談はもちろん多様なニーズに応えるべく、令和4年度からはLINEの活用を開始しオンラインによる就職相談を始めました。LINEについては本格稼働した1月初旬から3月末までに200名以上の登録があり、就職活動に役立つ情報を発信しています。また仕事と家庭の両立をテーマとした就職支援セミナーを年2回開催し、昨年が続いて好評を博しました。こうした取り組みにより登録者のうち173名が就職に至り、就職率において目標である94%の就職を上回る96.1%の実績を得ました。
- 令和4年度は「就職件数」は92.4%。「充足件数」は94.8%と「雇用保険受給者の早期再就職件数」は90.4%と、主要三指標はいずれも目標値まであと一歩及びませんでした。しかし全グループ必須指標である「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（35～54歳）の不安定就職者・無業者の件数」については目標を上回り、選択した所重点指標である「マザーズハローワーク事業における担当者制による就労支援を受けた重点支援対象者の就職率」および「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」については上記のとおり

窓口におけるきめ細やかな相談や新たな取り組みによって目標値の達成を果たす事が出来ました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○県境を越えた近隣安定所との情報交換

当所と近接する宮城労働局内の3安定所との情報交換会を初めて開催し、雇用状況の共有と取り組み事例の把握に努めました。把握した事例の中では求職者マイページの利用促進を図る取り組みがあったことから、受付票にQRコードを添付してマイページへのログインを促し、手軽にインターネットサービスが利用できるよう改善を図りました。

○個別支援等の推進

コロナ禍で企業面接会や事業所見学会等の集合イベント開催が困難な状況であることから、チーム支援、個別支援及び求人充足会議を充実させて求職者個々のマッチングに努めました。日替わりでリクエスト担当者をおくことで求人情報の発信力の強化を図り、就職者数と求人充足数の増加に努めました。

○生涯現役支援窓口の強化

管内各事業所を訪問して60歳以上の高齢者を歓迎する求人の提出を依頼し、高齢求職者が応募しやすい求人の確保に努めました。

○情報発信の推進

- ・マザーズハローワークにLINE公式アカウントを開設し、安定所に来所出来ない子育て世代の母親を対象に、主催するイベントやセミナーなどの情報発信を行いました。令和5年3月末日現在、230名の登録者を数えており、好評を博しております。
- ・一関ケーブルネットワークコミュニティチャンネルの中で当所が開催する各種イベント・セミナーなどの行事予定の放映、市役所の広報誌や商工会議所の広報誌にイベントの案内や各種支援サービスの記事掲載依頼をするなど、地域への情報発信に努めました。

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

主要指標である就職件数、求人の充足件数、雇用保険受給者の早期就業件数がいずれも目標値を下回ったため、支援サービスの改善が必要です。就職活動が多様化する中、さらに情報発信力を高め、来所者一人一人に寄り添った相談など従来のハローワークの強みを活かしつつ、求職者マイページの開設および活用の推進による就職支援を行ってまいります。

また、コロナ禍で自粛していた企業面談会や事業所見学会を復活させ、事業所の協力を得ながら求職者の仕事・職業の理解を深める支援を図りたいと考えています。また事業所訪問を積極的に行い、職員、相談員が仕事の現場を直に見ることで求人票以上の事業所情報の収集蓄積を図り、

求職者のニーズに応じた情報提供が出来るように活動してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

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 （一般） | 充足件数 （一般、受理 地ベース） | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 （求人者） | 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～ 54歳）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 | 生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数 | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|--|----------------------------------|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 2,749 | 2,464 | 511 | 90.0% | 90.0% | 96 | 94% | 88 | | | |
| 令和4年度実績 | 2,539 | 2,335 | 462 | 90.8% | 96.7% | 103 | 96% | 141 | | | |
| 目標達成率 | 92% | 94% | 90% | | | 107% | 102% | 160% | | | |

※「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、充足件数は「（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件数の合計となっている。

ハローワーク水沢 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

○奥州パーソナル・サポートセンターの活用促進

他安定所の類似施設と比して相談件数、就職率が低調であることから、相談窓口や雇用保険初回講習時などにおいて、センターの周知及び利用の勧奨を行うとともに、ジョブカフェ奥州と連携し「就活応援セミナー」を定期開催するなど利用促進を図った結果、1日平均相談件数及び紹介就職率のいずれにおいても当初目標を達成することができました。

○雇用保険受給者の早期再就職促進

雇用保険を受給されている方に対して、各種就職支援セミナーのご案内、毎月定期的に開催している「求人説明会」、随時開催の「ミニ面談会」等の周知及び参加勧奨、積極的なマッチングを図った結果、雇用保険受給者の早期再就職件数及び早期再就職割合の目標をいずれも達成することができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○公的職業訓練の周知促進

職業訓練の概要（手当等を含む）についてまとめたリーフレットを新たに作成し、相談窓口や定期的に開催している「訓練説明会」等において配布し職業訓練の周知及び受講勧奨の強化を図りました。

○シニア求職者層の支援強化

- ・生涯現役支援窓口において、令和4年度から予約制による個別支援を実施したほか、求人票の送付などの情報提供、シニア向けセミナーへの参加勧奨を行った。
- ・求人事業所に対しては、「高齢者雇用に関する意識調査（アンケート）」を実施し、その内容について職員・相談員で共有し支援対象者への情報提供などに活用しました。
- ・一関年金事務所と連携のうえ「年金セミナー」を開催し、シニア求職者の就職への意欲喚起を図るとともに、関心の高い社会保険制度についての理解の促進を図りました。

・高齢者の雇用に積極的な事業所を選定し、毎月事業所訪問を行いました。また、地元新聞の「胆江日日新聞社」に協力を依頼し、当該事業所の事業主及び65歳以上の被雇用者に取材を行い、その記事を掲載することで事例の幅広い周知・共有を図りました。さらに、取材内容及び新聞記事の紹介をまとめた壁新聞を作成し、所内に掲示することで求職者、求人者に対して事例の幅広い共有を図りました。

(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

○デジタル化の推進として、求職者マイページの開設並びに利用の促進、それに伴う求人情報の提供や各種イベント案内、SNSを活用した情報発信に努めていきます。

○求職者に占める65歳以上求職者の増加が顕著であり、現在行っている各種支援サービスを継続するとともに、新たに関係機関との連携のもとシニア向けの就職面談会を開催し、これらの者の就職促進に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

○一体的実施事業施設の奥州パーソナル・サポート・センターにおける、1人あたりの1日平均相談件数及び紹介就職率の目標について令和4年度は達成したが、引き続き求職者の積極的な利用の促進を図るとともに、関係機関との連携のもと就職支援セミナーなどを開催し利用者の就職意欲の喚起や就職率の向上を図ります。

○積極的な事業所訪問の展開を図り、所内で情報共有を図ることにより積極的な求人充足支援を行っていきます。

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 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数 | 公的職業訓 練修了3か 月後の就職 件数 | 生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数 | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 2,430 | 2,365 | 540 | 90.0% | 90.0% | 108 | 94 | 50 | | | |
| 令和4年度実績 | 2,332 | 2,256 | 553 | 69.1% | 98.6% | 134 | 138 | 89 | | | |
| 目標達成率 | 96% | 95% | 102% | | | 124% | 146% | 178% | | | |

※「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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク北上 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

○人手不足解消に向けた就職相談会の開催

当所管内の求人倍率は、県内で一番高い状況が続いていますが、その主な要因は工場の新增設に伴う、多数の求人が当所に寄せられたものであり、その結果、人手不足は年々深刻化しています。このような状況から、コロナ禍ではありましたが、感染拡大に最大限の注意を払い、就職相談会等を開催しました。

中規模な開催としては、北上市との雇用対策協定に基づく「北上地区合同就職相談会」をシニア層や就職氷河期世代を対象として開催したり、人手不足業種の介護関連の事業所に特化して開催しました。また、大規模開催としては、今回で4回目となる『いわて県南「自動車・半導体関連産業」就職相談会』を当所が事務局となり、県南4安定所が協力して開催しました。

さらに、所内で実施したミニ面談会や見学会を含めると、参加事業所70社、参加求職者180人、就職者は15人の実績となりました。

○管内事業所の魅力発信への支援

管内事業所の魅力を発信するため、求人票以上の情報（自社アピール、生徒に求めること、先輩就職者からのメッセージ等）を掲載した「企業情報PRシート」を新たに作成し、高校生や学校等に提供しました。先輩就職者からのメッセージに「地元就職のよさ」について記載してもらったことにより、管内就職希望者だけでなく県外就職希望者にも就職先を決定するにあたり、強いメッセージとなったと思います。

例年の取り組みに加えて、68社の企業情報を新規高卒者等へ提供したこともあり、令和5年3月高卒者の管内就職割合は、過去10年間で一番高い53.0%となり、当該シートを作成した企業では、一般求職者対象の就職相談会等においても説明時に活用していました。

○オンライン機能を活用した支援力の強化

ハローワークシステムの刷新により、オンライン機能が追加されたことから、オンライン支援の土台となる求職者及び求人者マイページの開設支援を強化し、オンラインによる求職申込率及び求人申込率の向上に取り組みました。

求職者に対しては、新たに作成したスマートフォンの開設手順を活用して相談窓口や職業訓練受講指示時に開設支援を行ったことにより、求職申し込み時のオンライン利用率は28.3%（令和5年3月末）となり、県内の安定所の中では、2番目に高い利用率となりました。開設後の活用

方法については、「マイページ活用セミナー」を開催することで、オンラインのメリットを周知しています。

求人者に対しては、求人者マイページを開設した場合のメリットを記載したリーフレットを新たに作成し、特にこれまで FAX により求人申込を行っていた事業所を中心に積極的な周知を図りました。さらに、求人件数が多い事業所には電話や事業所訪問により開設支援を行いました。その結果、令和4年4月末の求人申込時のオンライン率が49.1%でしたが、令和5年3月には82.6%まで向上し、厚生労働省が実施した求人者への満足度調査においては、求人申込み機能の項目における満足度は、全国平均、岩手労働局平均を上回る91.2%の高い評価となりました。

○中長期的な職員の資質向上に向けた取組

所長を講師として「ハローワーク総合評価目標管理」、「個人情報保護」、「公正採用」、「労働者派遣法」の研修を全職員対象に実施したほか、さらに、外部講師を招いて「接遇研修」、「労働基準法」についても全職員対象に実施し、個々の専門知識の向上を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○チーム制による求職者担当者制の見直し

令和元年度からチーム制による求職者担当者制に取り組んできましたが、本取り組みをさらに向上させるため、メンバーの入れ替えや目標値をチームごとに設定するなどの改善に取り組みました。また、新型コロナウイルス感染者等の拡大から相談窓口を利用する求職者が減少してきたことから、利用者を待つのではなく、当所から能動的なマッチング支援を行うことで利用者を増やし、相談件数及び紹介件数を増やす取り組みを強化しました。

その結果、上半期においては、相談件数、紹介件数及び就職件数が前年度実績を下回っていましたが、下半期にはさらに、基本業務の徹底や能動的マッチングに取り組んだところ、年度末にはすべての件数が前年度実績を上回り、就職件数は前年度実績の3%増まで向上しました。

○雇用保険受給者への就職支援強化

コロナ禍において、雇用保険受給者に対する初回講習では、出席者が感染しないように説明時間の短縮等の最大限の対策を行ってきましたが、受給資格決定件数が増加傾向の中、早期に再就職する者が減少傾向であったことから、管内の雇用失業情勢や早期就職のメリット、就職支援メニューの資料を新たに作成し、支援の強化につなげる取り組みを行いました。さらに、下半期には、求職申込時の「就職支援アンケート」の設問内容を変更することにより、ニーズに合わせた支援を的確に行えるよう改善を行いました。

○マザーズコーナーにおけるLINEを活用した情報発信

コロナ禍において、来所することをためらうマザーズコーナー利用者を中心に、求人情報のほか賃金情報、採用・不採用理由、就職活動の進め

方などの情報を発し、さらに北上市施設等への出張相談時での登録勧奨などを実施したところ、令和3年度の友達登録は50人程度でしたが、令和4年度末では約170人の友達登録数となりました。

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

○求職者担当者制の体制の見直し

令和元年度より継続して取り組んだチーム制による求職者担当者制については、前年度までの取り組みを検証した結果、一定の成果はあったものの、相談支援を強化し、能動的なマッチングを推進していくためには、チーム制での求職者担当者制から各職員及び就職支援ナビゲーターに目標値を設定した求職者担当者制に変更して、担当者制の「器」を広げていくこととします。

○雇用保険受給者への早期再就職支援

雇用保険受給者の早期再就職件数が、年間目標数を下回り、早期再就職割合も前年度実績より4.9P下回る35.9%であったことから、給付制限者への能動的マッチングを積極的に行い、フォローアップを確実に実施することとします。また、受給資格決定後の早い段階で支援を行うために、初回認定日に受給者の就職活動準備度により就職活動プランを作成し、着実に就職につなげる取り組みを行っていきます。紹介窓口に配置されている職員及び相談員が全員で求職者担当者制（一方向型）により取り組みます。

○求人充足対策の拡充

令和4年度の求人者に対する満足度調査では、「人材確保サービス全般」に対する満足度が74.6%となり、目標の90%以上を大きく下回る結果となりました。また、「求職者のより多くの紹介」の満足度が64.6%、「事業所訪問相談」が69.5%となり、全国及び県の平均を下回ってしまいました。これらの結果を踏まえて、求人者へのハローワークサービスメニューの周知と求人事業所への事業所訪問を積極的に行うこととします。求人充足対策の一環として取り組んできた求人充足会議については、前年度の開催内容を検証した結果、求人内容の再点検を行うだけで、求職者とのマッチングが十分に行われていない求人が一部ありましたので、求職者とのマッチングを必ず行い、月に一度は求人者を訪問して求人充足会議を開催することとします。

求人者へはマイページ開設のメリットを感じてもらえるように、求職者へオンラインにより求人情報を提供したり、求職公開希望者の自己PRシートの実装を図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

○北上市と岩手労働局との雇用対策協定による連携

特に若年者等の就職促進に係る支援に力を入れています。事業所見学等職業意識形成事業等を通じ、生徒や家族が地元を目指す機会が増えたことにより新規高等学校卒業者の管内就職割合は53.0%となりました。

○公的職業訓練の広報

職業訓練の受講者確保のため、相談窓口で訓練受講を迷っている求職者を訓練施設の見学を兼ねた訓練説明会に誘導したことが確保につながりました。訓練説明会を42回開催して、295人の参加者のうち約36%（106人）の求職者が訓練を受講しております。

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 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数 | 公的職業訓 練修了3か 月後の就職 件数 | 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年度目標 | 2,164 | 2,171 | 405 | 90.0% | 90.0% | 108 | 92 | 94 | | | |
| 令和4年度実績 | 2,140 | 2,164 | 383 | 74.6% | 96.9% | 101 | 122 | 95 | | | |
| 目標達成率 | 98% | 99% | 94% | | | 93% | 132% | 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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク大船渡 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

○人材不足分野における就職促進

当所管内は、東日本大震災以降、少子高齢化が先鋭化し、特に福祉関連の事業所では、恒常的な労働力不足に陥っていることから、個別求人説明会の機会を積極的に設け、特に福祉の魅力発信に努めました。コロナ禍において感染拡大に最大限考慮し実施した結果、延べ３回の開催で求職者は３０人が参加し、うち１２人の就職につながりました。今後については、引き続き地元新聞社（東海新報）に記事掲載を依頼し、PRを図るほか、開催回数の拡大などさらに創意工夫しながら実施する予定です。

○工場見学会及び求人見学会の実施

製造業に対する従来からのイメージ刷新を図るため、工場見学会を実施し、事業所PRに努めました。参加求職者は延べ２７人で、うち８人の就職につながりました。今後は、開催回数の拡大などさらに創意工夫しながら実施する予定です。

○新規高等学校卒業者に対する管内就職促進

東日本大震災以降、管内でも少子高齢化の流れが急速に進展し、また、就職・進学を機に管外・県外へ流出する新規高等学校卒業者が顕著な状況となっていることから、自治体等と協力して管内事業所と教諭との情報交換会や事業所見学会などに取り組みました。

さらに、気仙地区雇用開発協会と協力し作成した「じょぶ★なび★ケセン」というLINE公式アカウントを活用し、管内事業所の魅力やイベント情報の発信に積極的に取り組みました。情報の主な受け手となる高校生に対しては、お友達登録のPRを行い、将来的に地元に戻ってくる情報を発信するよう工夫しています。引き続き、SNSを活用した情報発信に努めていく予定です。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

○マイページの活用促進に向けた啓発活動

サービス向上及び業務効率化の観点から、マイページを活用した求人情報の提供に努めました。

【求職者マイページ】

本機能の理解促進を図るため、メールアドレスや認証キーなどを求職者自ら記載できるような仕様とした所独自のリーフレットを作成し、求

職者の負担感を軽減するとともに相談窓口において短時間で登録が行えるようにしました。さらに、利用登録者向けのセミナーを7回実施しました。特に、求職者担当者制の対象者やチーム支援対象者に積極的に登録を働きかけ、その後のサービス向上につなげるよう努めました。

【求人者マイページ】

事業所にマイページ開設依頼の文書と所独自に作成したリーフレットを送付し理解の促進に努めました。相談窓口では所独自に作成した簡易マニュアルによる説明を行い、新規開設の働きかけを積極的に行い、その後のサービス向上につなげるよう努めました。

○所独自セミナーの見直し

これまでも所独自に、「自己分析」、「応募書類の書き方」、「面接の心構え」、「気仙管内の雇用失業情勢と求人票の見方」のセミナーを毎月開催し、早期再就職への意欲喚起や応募から面接までの座学、グループワークを通じた就職までのアプローチなど実践的なセミナーや定年・勤務延長終了後の再就職を希望する求職者の相談が増加傾向にあることからニーズは高い高齢者向けセミナーを2回実施（うち1回は大船渡市シルバー人材センター及び産業雇用安定センターと連携し実施）しました。当所の有効求職者に占める60歳以上の高齢者が約2割となっており、今後も高齢者割合の増加が見込まれることや、と判断し、セミナーでは、高齢者を取り巻く就業環境や就職までのアプローチ方法などを説明しています。

令和4年度は新たに事業主向けセミナーとして「障害者雇用セミナー」を1回実施しました。障害者を積極的に雇用しようとする事業主に対する障害者雇用への理解促進と、当所管内における障害者の就業機会の拡大を図ることに努めました。セミナーでは職域開発や職場見学・職場実習、雇い入れ助成金について説明しています。

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

○マイページの有効活用に向けた啓発活動

引き続きマイページ登録者を増やし、オンラインでのサービス向上に努めます。

マイページ登録はするものの、ほとんど活用しないままの求職者・求人者も見られたことから、マイページの活用に関するセミナーの実施などによる周知が重要と考えています。特にPCやスマートフォンの活用が不得手と思われる年齢層の求職者の増加傾向や、PCの活用が苦手な求人者が一定数あることから、ニーズはあるものと考えています。【再掲】

また、求職者担当者制による支援の中でのオンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介の活用を予定しています。

○障害者雇用の促進

当所管内では、障害者を積極的に雇用していた事業所や就労継続支援 A 型事業所の閉鎖により、障害者が解雇される事案が相次いで発生したこと及び、コロナ禍で求職活動を控えていた精神的な障害を抱えている者を中心とした障害をお持ちの方の求職活動再開等により障害をお持ちの求職者が増加傾向にあります。

このような状況において、地域において障害者の就職支援は喫緊の課題となっており、今後は、障害者雇用への理解促進、障害者の就業機会の拡大のため、関係機関と連携した職場実習先の開拓、障害者ミニ面談会の積極的な実施、事業主向けセミナーの実施を予定しています。

○人材不足分野における就職促進

新たに進出してくる福祉関連の事業所が複数あるものの、恒常的な労働力不足に陥っており、求人充足が十分に対応できない状況であるものの、引き続き、施設見学会や求人説明会などの機会を積極的に設け、福祉の魅力発信に努めて行く予定です。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内は震災以降、大幅な人口の減少、少子高齢化の進展などの地域課題を抱えています。

全国の多くの自治体が抱える課題ですが、特にも被災地である気仙地域は他の地域に比べてその進展速度が速く、経済や雇用に与える影響が顕著です。多くの若者が地元に残り、地域産業の担い手として、地域のより一層の復興に向けて前進させていくため、自治体や事業主団体、学校関係者等と連携し、若年者、とりわけ新規高等学校卒業生の地元就職とその定着に取り組んできました。新規高等学校卒業生に期待する管内企業は多く、将来を担う中核的な人材として期待しています。これまでジョブカフェ気仙と連携した春と秋の事業所訪問による定着支援、新規高卒者対象の求人内容、特に賃金及び休日等の改善に向けた事業所訪問による指導に取り組んできました。

また、関係機関の協力の下、地元企業を知ってもらうための情報交換会、生徒と地元企業との面談会、学校に対する各種支援、ジョブカフェ気仙と連携した社会人マナー向上研修、就職スキル向上研修などを実施した結果、令和5年3月末時点で、管内就職割合は53.3%と高い割合になりました。加えて、高齢層、特に60歳以上の高齢層は有効求職者の約2割を占めるようになり、また、健康寿命も長くなる傾向にあることから、勤労意欲のある高齢層の求職者の相談が増えていくことが想定されることから、昨年度2回実施した高齢層向けのセミナーを今年度はより充実させる予定です。また、事業所に対しても高齢者の有効活用など認識の変化を促す啓発活動を実施する必要があるものと考えています。

ハローワーク二戸 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

○障害者の就職促進

障害者法定雇用率未達成企業の解消を図るとともに、障害者雇用のさらなる促進を図るべく、支援機関とのチーム支援を中核に本人の特性を考慮しながら個別求人開拓に重点的に取り組んだ結果、目標(42件)を大きく上回る実績(50件)となった。また、未達成企業のうち適正実施勧告を受けていた企業に対して継続的な支援を行った結果、その解消が図られた。

○求人者・求職者マイページの開設と利用促進

【求職者マイページ】

6月からパソコンやスマホが不得手な求職者に対して、マイページの開設から活用方法までを実際に操作しながら学べる「ハロワ de らくらく開設セミナー」を実施。これまでの開催回数は22回となり延べ39人に参加をいただき、「1人で操作するよりわかりやすい。」「利用方法がよく分かった。」など好評を得た。

【求人者マイページ】

当所オリジナルの開設促進文書を作成し、未開設の事業所に対し郵便や電話により周知を行いました。また、事業所の希望に応じて訪問のうえ開設方法や活用について説明を行い開設に繋げました。11月以降は特に事業所訪問による開設を重点的に取り組み、事業所のマイページ開設率は3月末で97%となり、新規求人申込みのオンライン利用率は12月以降平均99.5%、特に2月の実績は100%を達成し、高い水準を維持しました。同時に採否確認でのFAX利用が多かったことからFAX利用の削減とマイページ機能の活用のため、「求人者マイページを活用して選考結果を登録しよう」という所独自リーフレットを作成、紹介状に添付し周知を図ったところ、配布前はマイページからの選考結果入力が月平均29件だったものが1月の配布開始後は月平均93件と大幅に増加しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○高齢層求職者支援の強化

高齢層求職者の割合が増加傾向にあることから、新たに見やすいレイアウト、掲載文字の拡大などの工夫をはかった高齢求職者向け「シニア求

人一覧」の発刊(2回/月)を実施。さらに、拡大版も所内に掲示し利用しやすいサービスに努めた。また、来所した求職者が家族のために持ち帰るケースもあり、高齢求職者の新規開拓にも繋がっています。

○求職者マイページの開設促進

6月よりパソコンやスマホが不得手な求職者に対して、マイページの開設から活用方法までを実際に操作しながら学べる「ハロワ de らくらく開設セミナー」を開始しました。セミナーでは開設から実際の操作方法までを一連で体験できることから4年度当初8.8%だった利用率が3月末では20.6%と向上に繋がりました。【再掲】

○公共職業訓練周知の強化

職業訓練制度のさらなる周知啓発を図るため、新たに訓練実施主体と共同で実際の訓練風景や訓練生のインタビュー、訓練生を採用した事業主のインタビューを盛り込んだPR用のDVDを作成し、「訓練説明会」などで活用したことにより、受講申込率がDVD活用前の平均56.7%から78%と大きく改善しました。作成したDVDはその他にも雇用保険初回講習や所内のデジタルサイネージで上映することにより多くの来所者に職業訓練に興味を持ってもらうことができました。

○職員研修の実施

求職者支援メニュー充実のため、マイページへの情報提供やオンライン紹介等のオンライン機能が職業相談担当職員が全員対応できるように、また、求職者のニーズに即応するための模擬面接研修を実施しました。研修後は各自が自信を持ってオンラインを活用した業務や面接指導を行い、各種セミナーや説明会でのマイページ周知、日中の来所が難しい在職者を中心にオンライン紹介、希望者に対して模擬面接を実施しました。

(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

○今年度も職員・相談員が一丸となり、相談支援サービスや積極的な対人サービスを含め「ハローワークを利用したい」と思っていただけのサービスを進めることで、一人でも多くの就職と一件でも多くの充足に結びつける努力を継続していかねばならないと考えます。具体的にはオンライン機能の充実に伴い、「来所しなくても受けられるサービス」の周知の強化、オンライン相談やオンライン紹介などの更なる実施とマイページの活用促進を図ります。

○求人充足対策の強化として求人事業所担当者制の実施と求人充足会議の充実を図ります。具体的には、求人者支援員による事業所担当者制を開始、支援期間と支援メニューを定め集中的に充足支援を行います。また求人充足会議も充足可能性基準を見直し、マッチング以外の支援メニューも追加し充足率の向上を目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

○令和4年度は新型コロナウイルスの影響が残る中、新規求職者は若干増加したものの、コロナ禍前までの状態まで回復することはできませんでした。そのような状況下でも小規模所の長所を生かした少人数制のセミナーやミニ面談会を着実に実施しました。既存の業務である求職者担当者制には新たに一方向型支援を追加、求人充足会議は充足可能性基準を新たに定めるなど内容の見直しや、開催回数を増やすなどブラッシュアップを行いました。また、新規事業にも積極的に取り組み、マイページ推進のための求職者セミナーの開始や開設支援のための事業所訪問を実施しました。

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 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数 | 障害者の就 職件数 | | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|--------------|--|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 1,071 | 1,044 | 211 | 90.0% | 90.0% | 24 | 42 | | | | |
| 令和4年度実績 | 1,053 | 1,015 | 206 | 100.0% | 97.8% | 45 | 50 | | | | |
| 目標達成率 | 98% | 97% | 97% | | | 187% | 119% | | | | |

※「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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク久慈 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

○求人者・求職者のオンライン利用推進

R3年度当所におけるオンライン利用率は求人者・求職者ともに県内最低水準であったことから、利用推進計画を策定し重点的に利用率の向上に努めた。その結果、求人者利用率は令和5年3月で91.5%、求職利用率はR4年度平均で22.0%と、ともに計画を上回る高い利用実績となった。

○求職者担当者制による支援内容の拡充

対象者の拡大や支援期間の延長、支援内容の周知及び利用申込み方法の拡充・明確化など、これまでの実施要領の抜本的な見直しを行うとともに、職員研修の実施による相談窓口担当職員の専門性確保・向上を図りつつ、求職者の態様に応じ双方向型・一方向型の支援を展開した結果、対象求職者431名、うち244名が就職(就職率61.7%)となりました。

○求人者支援の拡充

R3年度まで求職者を対象に選定・実施していた求人担当者制を本来の求人者対象に実施要領を見直し、求人担当者制及び充足会議を実施し支援の拡充を図った結果、対象求人727人、うちR5年4月末日現在393人の求人充足(充足率53.0%)が図られました。

○高齢層求職者に対する支援の強化

R3年度から引き続き高齢者層の求職者割合が高いことから、合同求人説明会(3回開催)において高齢者歓迎事業所のエリアを確保し、シルバー人材センターとも連携しながら支援に努めた。また、高齢者歓迎求人提出勸奨のリーフレットを新たに作成し求人の掘り起こしに努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

上記のほか、以下について取り組みました。

○ハローワークサービスの周知促進(所内計画を策定・実施)

【求職者向け】

ハローワークガイドの仕様と配布方法を抜本的に見直し、雇用保険受給者に対する初回講習内容を加筆するなど求職登録から初回認定(初回相談)までのサービス内容を一連の流れとして整理し作成配布しました。

【求人者向け】

新たにハローワークが提供する求人充足サービスや労働市場情報を毎月リーフレットにまとめ、事業所訪問時等で活用するほか、来所いただいた全事業所に配付しました。

○中高年層の職業訓練受講者を対象とした早期再就職支援

訓練受講者の年齢層が高くなってきたことに伴い、修了前後に集中した支援による再就職支援の可能性をさらに高める必要があることから、通常の職業相談・キャリアコンサルティングに加え、50歳以上の受講生を対象とした「就職支援ワークショップ」を実施しました。

○就職相談会の開催

合同求人説明会(年3回開催)は、新型コロナウイルス感染症による影響から小規模で開催しており参加求職者数も少なかったため、感染防止策を講じたうえで規模を拡大し開催。一方的に求職者が求人者の説明を聞く従前の形式から、双方の面談をメインとした手法に改めました。

(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

○合同説明会・就職相談会の見直し

就職相談会は、参加企業20社に対し、登録求職者全員及び管内高校卒業者の進学先大学等へのDM、窓口での参加勧奨、関係機関HPへの掲載、SNS等での周知とあらゆる手段を講じるとともに、従前開催していた合同求人説明会より参加企業数を増やしたものの、参加求職者は18名(ほか支援者等6名)と想定を下回ったことから、費用対効果の面からも、管内における就職相談会や説明会の必要性(ニーズ)そのものを考慮し、一定規模の会場で複数の企業を集めて行う相談会・説明会は行わず、所内で実施する単独企業による説明会に集約する予定です。

○一方向型支援の見直し

一方向型支援の拡充は、担当者制支援対象者の就職率を大幅に減少させる要因となった(令和3年度74.8%→令和4年度61.7%、一方向型支援対象者の就職率22.4%)。個別支援の相互認識がない状態での支援は手法にも限界があり、職業相談連絡の準備等かかる作業時間は多いものの就職につながるケースは僅少であった。限られた人と時間を、支援の必要性を自覚し求めている求職者に充てるため、一方向型支援の実施は必要最小限とし、従来の双方向型支援に注力することとしています。

○求人者向け支援(充足サービス)の更なる拡充

コロナ禍で事業所訪問による情報収集が進んでいなかったため、職員等による事業所訪問の再開や、受理後2週間以上経過した求人に対する支援策の見直し、事業所単位での求人担当者制等、引き続き求人充足サービスの拡充を図る予定です。

○高齢層求職者に対する支援の強化

上記3項目の取組のいずれにおいても、高齢層を主眼とした内容を付加する予定です。(シルバー向け求人説明会、高齢者層に対する求職者担当者制、高齢者歓迎求人の開拓及び充足支援等。)

(4) その他業務運営についての分析等

○求人状況では復興工事終了の影響が年度を通して見られ、建設業において長期及び大量の更新求人が減少した。一方で、更新求人の減少をオンライン求人申込利用推進の好機と捉え、これまでの一律による周知・勧奨から個別の利用支援へと早い段階でシフトしたことにより、年度当初7%台だった利用率を年度末に90%超と大幅に上昇させることができました。

○求職状況では、復興工事離職者等からの高齢層求職者の割合が高止まりしており、ミスマッチなどから就職件数の伸び悩みを招いた。今年度に限らず、高齢層求職者の就職促進は永続的な課題となっており、求人説明会、求人開拓、ワークショップ等さまざまな方策を展開したが、大きな改善には至りませんでした。

他方では、地方公共団体の会計年度任用職員制度が成立から3年を迎え公募となることから、管内ほぼ全ての地方公共団体に求人開拓を行い求人を受理、求職受理にはオンラインも活用し紹介につなげた。これにより、一時的にはあるが就職数と求職のオンライン利用率を飛躍的に向上させることができた。しかしながら、次年度はこうした状況は見込めないことから、新規登録者の取り込みも含めた主要3指標向上に向けた対策を講じる必要があります。

○求職者の希望職種転換を図り、管内雇用情勢から生じるミスマッチを解消するため、職業訓練の活用や新規等求人開拓等に取り組んだ。あっせん数や開拓数では一定の成果を上げることができた一方で、高齢層求職者を中心に、体力や意欲等、希望職種以前の課題により支援が困難な者が一定数見受けられた。久慈市と締結した雇用対策協定による連携も活用しながら、支援の充実を図っていく必要があります。

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 (一般) | 充足件数 (一般、受理 地ベース) | 雇用保険受 給者の早期 再就職件数 | 満足度 (求人者) | 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～ 54歳)の不安 定就労者・無 業者の件数 | 公的職業訓 練修了3か 月後の就職 件数 | | | | |
|---------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------------|---|-------------------------------|--|--|--|--|
| 令和4年度目標 | 1,383 | 1,238 | 270 | 90.0% | 90.0% | 36 | 35 | | | | |
| 令和4年度実績 | 1,505 | 1,354 | 264 | 87.5% | 99.0% | 54 | 46 | | | | |
| 目標達成率 | 108% | 109% | 97% | | | 150% | 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

※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、充足件数は「(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件数の合計となっている。