

香川労働局発表

令和 5 年 12 月 11 日

香川労働局職業安定部職業安定課

課長 平見 聡明

課長補佐 仲田 雅浩

【電話】 087-811-8922

HP : <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

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 年度の総合評価の公表～

公共職業安定所（ハローワーク）においては、国が直接運営する無料の職業紹介機関として雇用のセーフティネットを担い、更なるマッチング機能の強化を図るため、平成 27 年度から①PDCA サイクルによる目標管理及び業務改善の推進、②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実施及び公表による自発的な業務改善の推進、③全国的な業務改善に向けた取り組みの強化に努めているところです。

このたび、香川労働局（局長：栗尾保和^{くりおやすかず}）は、令和 4 年度の取組結果に対する県内各公共職業安定所の総合評価結果について公表します。

令和 4 年度の香川県内各ハローワークにおける取組結果に対する総合評価

「ハローワーク 就職支援業務報告（令和 4 年度）」・・・（別添）参照

1. ハローワーク総合評価について

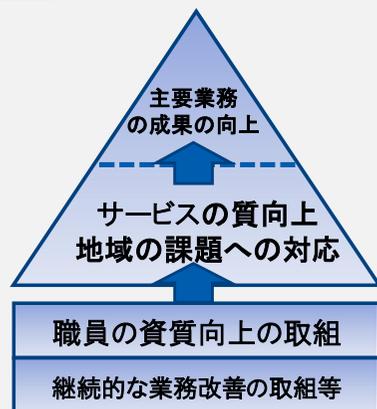
- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(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。

別紙1



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

【別紙1】ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4年度)

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)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 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
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 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での表彰(※隔年実施)

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

- 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率
- 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
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーターの件数
- 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
- 人手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

【別紙2】 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。

〇 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。

2-① 令和4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。
※ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染動向を踏まえ、相対評価を実施せず。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは、大阪東所(1G)・豊橋所(3G)・高梁所(10G)・むつ所(11G)の4所。一方、「成果向上のための計画的な取組が必要」（類型4）とされたハローワークは9所。
※ 類型4に区分されたグループ毎の所数：（1G）3所、（2～3G）2所、（4～5G）2所、（6～8G）1所、（9～11G）1所。
- 令和2年度と比較すると、「非常に良好な成果」であるハローワーク（類型1）は増加し、「計画的な取組が必要」とされたハローワーク（類型4）は減少したことから、新型コロナウイルス感染症の影響が弱まり、マッチングに向け積極的な取組を実施した所が増加したことが伺える。一方、令和元年度以前と比較すると、「計画的な取組が必要」であるハローワーク（類型4）は多く、特に一部の大規模所を中心に、PDCAサイクルによるマッチング機能の更なる強化を図る必要がある。

評価		ハローワーク数	令和4年度	令和2年度 (注3)	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
類型1	非常に良好な成果		4	0	9	12	10	3
類型2	良好な成果		226	224	212	212	197	208
類型3	標準的な成果		195	194	212	213	227	217
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		9	16	1	0	3	0
			434	434	434	437	437	428

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2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職氷河期世代及び子育て中の女性等に対するマッチング業務を最重要と考え、特にハローワークの職業紹介により正規雇用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、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の目標達成を目指して重点的に進めることとし、それぞれ就職氷河期世代サポートコーナー、マザーズコーナーが中心となって各種就職支援に取り組みました。

就職氷河期世代の就職支援として、アンガーマネジメントセミナーを14回開催し、参加者76人（令和3年度は3回、14人）、企業説明会は17回開催し、参加者121人、参加事業所数延べ32社（令和3年度は12回、72人、19社）と、大きな効果があり、参加していただいた事業所からは事業継続を要望されています。

子育て中の女性等に対する支援では、マザーズセミナーを4回開催し、参加者49人（令和3年度は3回、44人）、さらに4年度から新たに子育て支援機関職員や利用者向けのマザーズコーナー見学会（6回開催、参加者33人）と子育て支援機関への出張相談会（8回開催、参加者47人）の取組を開始しました。見学会については、参加者から「施設利用者に案内したい」、「これまで中に入って見学する機会が無かったのでとても参考になった」などの評価をいただいています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、若手職員及び求職者専門相談員のスキル向上を目的として、新たに定期的なセミナーを若手職員等が自ら企画、開催しました。この結果、求職者の反応をダイレクトに感じることでモチベーションアップにつながり、アンケート結果を分析したうえで説明方法や資料をブラッシュアップするなどPDCAサイクルを効果的に回すことができました。

【セミナーの例】

- ・就職活動説明会・早期就職対策セミナー・生涯現役応援セミナー・面接対策セミナー・アンガーマネジメント講座（就職氷河期）
- ・job tag セミナー・自己理解（セルフキャリアドック）セミナー・スタートアップセミナー（学生対象）

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

利用者アンケートでは、周知案内表示の満足度が低かったため、エントランスなどの各種情報掲示方法の見直しやインフォメーションディスプレイを新たに設置するなど利用者に分かりやすい案内表示になるよう改善を行いました。

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

令和4年度の新規求職者数は前年度と同水準でしたが、新型コロナウイルス感染症が落ち着くまで様子を見たり、より好条件の求人が出るのを待つ求職者が増加したことから相談件数と紹介件数が大幅に減少した結果、就職件数の目標は達成出来ませんでした。

また、新規求人数は前年度よりも9.4%増加したものの、コロナの影響を受けやすいなど、感染に不安がある業種への応募をためらう求職者もあり、充足数の目標は達成できませんでした。

このことから、令和5年度は求職者のニーズに合った求人条件になるよう求人者に情報提供及び提案を行うほか、積極的な事業所訪問により画像情報など求人票以上の情報を収集、求職者に提供することで事業所の魅力を伝え応募につなげるなど求人充足支援に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の年齢別新規求職者数は前年度比で35歳～44歳のみが減少、紹介件数と就職件数は同年齢層で前年比約13%減となりました。これはハローワークに来所しなくてもスマートフォン等で求人票を見ることが可能になったことで、社会人経験があり即戦力として求人者からのニーズも高い35歳～44歳の年齢層の方はハローワークを通さず直接応募している可能性が高いと思われます。しかし、求人の選定等的確なマッチングが出来ていないことも考えられるため、ハローワークの行っている支援サービスをSNS等により広く周知し、ハローワークを利用してもらえるよう取り組みます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついた就職 氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	生活保護受給 者等の就職率	障害者の就職 件数	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついたフリー ターの件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者制 による就職支援 を受けた重点支 援対象者の就 職率	生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件 数
令和4年度実績	5,814	7,013	1,677	88.2%	97.3%	632	86.6%	378	569	106.2%	132
令和4年度目標	6,182	7,361	1,656	90.0%	90.0%	600	63.3%	413	532	94.0%	118
目標達成率	94%	95%	101%	—	—	105%	136%	91%	106%	112%	111%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

令和3年度後半から来所する求職者や相談件数が減少傾向にあるため、ハローワークを利用している求職者に対してニーズに沿ったサービスの提供を行いハローワークの価値を高める取組（利用満足度の向上）が重要であると考え、積極的なプラスワン紹介（求職者が来所した際に条件に合う求人を検索し紹介すること）の活用、ウエルカムカード（このカードを持参して早期に再来所すれば他の求職者より優先的に相談できるツール）の発行を行いハローワークへの再来所を促しました。年間789枚のウエルカムカードを発行し再来所への意識向上及び紹介件数、就職件数の増加を図った結果、就職件数及び充足数の目標達成、求職者満足度100%となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談を担う正規職員のほとんどが窓口経験2年以下の若手職員であり、業務にあたっては豊富な知識の習得が求められるため、資料を用いた所内研修の実施や統括職業指導官等の経験豊富な職員がOJTによる指導を行うなどして職員個々のスキルアップを図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

従前から1F階段横エントランスのインフォメーションコーナーを利用する求人者等が自前で作成した資料や持参したパソコンなどを用いて業務内容説明、企業PRを行っておりましたが、看板、ホワイトボード、大型の電子黒板（BIG PAD）を新たに設置したことで写真や動画を用いた周知が手間なく簡単に行うことができるようになったことから、同コーナーの利用を希望する求人者が22.2%増加しました。

また、求人者のみならず職業訓練校による職業訓練案内や自衛隊、サポステなどにも利用してもらい各種支援内容を周知してもらうなど幅広に活用してもらっています。

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

令和4年度は就職件数や充足数の目標を達成することができましたが、求職者数はコロナ禍以前までには回復しておらず、依然有効求人倍率が1倍以上で推移しているなど労働力が不足している中、求人者に対する求人充足サービスがより一層求められています。

課題解決のための求人者へのサービスとして求職者担当制により得た生の声等を届けるとともに、賃金等の条件向上を行った求人については求職者の目に留まりやすいように所内掲示によるPRを行います。加えて、充足可能性基準（あと一押しで充足できる可能性がある求人を選定し求人者支援を行うための基準）も見直し、求人担当者制によるフォローアップなどのハローワークの支援を届けていきます。また、事業所訪問等により求人票に記載されている内容以上の情報収集を行い、求職者に提供して仕事内容等のイメージを持ってもらうことで定着率の向上も考えております。このような取組が実施できるよう職業相談・求人両部門が双方向の連携をより強化し、実効性のある充足支援策の構築が実現できるように図ります。

一方、福祉の相談会や職業訓練実施機関、自衛隊などにも場所を提供しているため制限はありますが、リニューアルしたインフォメーションコーナーのバリエーションを拡充することで、多くの求人者が利用できるように努めるとともに、求人者支援員が新規開拓を行い積極的に支援を行うことで求人者との信頼関係構築も促進します。

(4) その他業務運営についての分析等

昨今の地域における労働市場は、コロナ禍からの経済活動の正常化が始まったことで構造的な人手不足状態の様相を呈しています。予想を上回る物価上昇や円安の影響から優秀な人材を確保するためには賃上げが必要と考える求人者が増加すると予想されます。

また、賃上げができない場合、事業規模の縮小を行わざるを得ない企業も出てくると思われるため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方を支える環境整備に取り組み、企業の「人への投資」を促すとともに、地域における労働市場需給調整機能の向上を図ります。

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）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④就職氷河期世代 の正社員就職	①生活保護受給者 の就職率	⑨生涯現役支援窓 口での 65 歳以上 の就職件数	所で選択 して記載
令和4年度実績	3,478	2,760	718	96.7%	100.0%	478	75.0%	205	
令和4年度目標	3,372	2,746	787	90.0%	90.0%	442	63.3%	110	
目標達成率	103%	100%	91%	—	—	108%	118%	186%	

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所の重点課題である求人充足対策として、今年度は他所及び地方自治体との連携を図り事業を実施しました。

- 広域マッチング事業として「徳島労働局の三好・美馬公共職業安定所と香川労働局の丸亀・坂出・観音寺公共職業安定所の連携による広域需給調整事業」の協定を基に、徳島局美馬公共職業安定所において就職面接会を実施しました。
- 高齢化による労働力の不足に対応するため、子育て世代の労働力の開拓が必要と考え「綾川町・坂出公共職業安定所雇用対策協定」を締結し、地方自治体と連携したイベントとして「子育て応援就職面接会」を実施したところ、参加していただいた求人者、求職者双方から好評を得ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の専門性向上のため、各種研修を実施しました。

- 香川労働局需給調整事業室へ職員研修の講師を依頼し、「労働者派遣法の基礎知識」の題目で新規採用職員や非常勤職員から希望者を募り実施しました。
- マッチングの目標管理を行うために、職員・非常勤職員を5班に分け「ハローワーク評価・PDCA研修」の所内研修を職業相談部門の統括職業指導官が講師となり実施しました。
- 事業所の雇用管理や雇用指導を行っている部門の職員・非常勤職員を3班に分け「雇用管理指導研修」の所内研修を雇用指導官が講師となり実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

レイアウトを見直すことで効果的な周知によるサービスの提供ができるように改善を図りました。

- 従来からの「インフォメーション」を拡充するため、新規に設置したホワイトボードにイベント情報を集約したことで、会社説明会、ミニ面接会、セミナー等の効果的な周知や案内を行うことができました。
- 従来から掲示している「急募求人」に加え、より細分化した求人（子育て支援求人、条件UP求人等5種類）を掲示し、各求人のインパクトを強く示すことでマッチングに繋げることができました。

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

地方自治体と連携したイベントなど今年度から開始した取組みは、継続したサービスの提供とより効果的な業務の展開を行うことが最重要課題だと思料します。また、職員、非常勤職員の意見や提案を取り込むことで業務効率化も含めた改善の取組を実施します。

また、今年度好評であったセミナーやイベントは、5年度においてもより効果的なものとなるよう改善を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍で減少していた来所者は回復傾向にありますが、デジタル化に伴うマイページやオンラインの普及が窓口離れを加速させないようにハローワークへ積極的な誘導を行い、窓口相談のメリットを強く発信する仕組みの構築と若年層を中心としたオンラインによる職業相談や就職支援が必要と考え、これからはハイブリッドによる業務の運営が必要と分析しています。

2 特記事項

- 4年度から雇用保険受給者の早期再就職を促進するために「雇用保険受給者の再就職促進及び就職件数確保に係る取り組み実施要領」を策定し、雇用保険受給手続き開始直後から重点的に支援を行えるように職業相談を強化しております。通常は午前中に失業認定を行っておりますが、職業相談窓口が混雑し十分な相談時間が確保できないため初回認定日だけは比較的窓口が空いている午後に設定しております。

また、「早期再就職意欲の高い方」を「早期再就職支援対象者」、「意欲はあるが就職に課題があるものの支援を行うことで早期就職が見込まれる方」を「じっくり相談対象者」として選定し、対象者には混雑する時間帯を避け十分な相談や支援を実施できるように認定時間を午後に変更して求職者担当者制等の支援を実施しています。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	就職氷河期世代 正社員就職件数	生活保護受給者等 の就職率	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職件数	
令和4年度実績	1,630	1,915	345	96.9%	91.7%	272	69.6%	199	
令和4年度目標	1,657	1,888	410	90%	90%	165	63.3%	70	
目標達成率	98%	101%	84%	—	—	164%	109%	284%	

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、地方自治体との更なる連携を図るため、令和4年10月3日に局長と観音寺市長、三豊市長との間で雇用対策協定を締結し、この枠組みを活かした各種事業を積極的に推進しました。

中でも、UIJターン希望者向けオンライン企業説明会においては、管内企業6社による企業説明と観音寺市・三豊市による移住支援策の説明をオンライン配信しました。実施に当たっては、東京・大阪局の協力を得てサテライト会場を設置し、同会場での視聴も可能としました。

また、観音寺市と三豊市が合同で開催する合同就職説明会においては、ハローワーク相談コーナーを開設するとともに、就職支援セミナーを実施しました。

（UIJターン希望者向けオンライン企業説明会：令和5年2月20日開催、延べ参加者121名（オンライン参加者94名、対面参加者27名））

（観音寺市・三豊市合同就職説明会：令和5年3月22日開催、参加事業所76社、参加者72名）

さらに、障害者の就職を重点事項として位置づけ、障害者就業・生活支援センター等との情報交換を密に行うなどによるチーム支援の充実、3年ぶりの対面式での障害者面接会の開催などに取組んだ結果、障害者就職件数は昨年度の実績を12.6%上回ることができました。

（チーム支援相談件数：前年比22.6%増）

（障害者面接会：参加事業所20社、求職者40名、延べ面接93件、就職9件）

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、若手職員による部門横断検討会を開催し、部門の垣根を超えた様々な事案を検討し柔軟なアイデアを取り入れるボトムアップ型の取組を行いました。その結果、企業説明会の周知に当たり開催日までのカウントダウンをインスタグラムで行うなど、これまでになかった新たな取組を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

子育て中の方、首都圏からの転居者（自動車免許のない方）、離島居住者等を中心に、オンライン相談を積極的に実施しました。

（オンライン相談件数：10件）

また、就職対策セミナー及び学卒求人手続説明会についても、オンライン配信を行いました。

（就職対策セミナー：受講者210名、うちオンライン受講者26名）

（学卒求人手続説明会：対面参加38社、オンライン参加49社）

さらに、感染拡大防止に配慮しつつ、所会議室を利用したミニ面接会を積極的に開催しました。

（ミニ面接会：開催回数34回、延べ参加事業所38社、延べ参加者130名、紹介件数33件、就職件数16件）

(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

コロナ禍で減少していた来所者は、今後増加が見込まれますが、引き続き求職者マイページを活用した情報提供やオンライン相談等についても積極的に取り組んでいきます。

また、求人数がコロナ以前に近い水準まで回復しているにもかかわらず、充足数が伸び悩み、求人者の満足度も低下したことから、求人充足会議の内容を見直し、賃上げを含めた求人内容の充実を図ることにより、充足数の増加に努めます。

さらに、障害者就職件数の増加を図るため、未達成事業所への訪問指導に際し障害者就業・生活支援センター等に同行を要請する等により、適切な業務の切り出し等、より充足可能性の高い障害者求人を確保します。

(4) その他業務運営についての分析等

今後予定されている障害者雇用率引き上げ等を見据え、未達成となることが見込まれる事業所に対しても早い段階から指導を行い、早期に求人確保から就職へと繋げていきます。

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）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	氷河期世代の 正社員就職件数	障害者の 就職件数	65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	1,758	1,632	460	73.7%	97.6%	286	116	153
令和4年度目標	1,798	1,703	456	90.0%	90.0%	180	103	79
目標達成率	97%	95%	100%	—	—	158%	112%	193%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、従来から「マッチングプロジェクト実施要領」に基づき充足会議や求人担当者制を実施していましたが、令和4年4月に実施要領を大幅に改定しました。求人者支援員が選定した充足会議対象求人を職業紹介部門に回覧し、求職者目線の意見やリアルな声を集約し事業所と接触する際に求人条件の緩和指導の材料として情報提供を行いました。また、ハローワークの求人担当者が求人者と接触し知り得た情報等を職業紹介部門員へ回覧によりフィードバックすることで「求人者の本音」と「求職者の生の声」を擦り合わせる事が可能となり、効果的なマッチングに結びつきました。

来所する求職者が減少傾向にある中、当所では高齢の求職者の割合が増加していることから、就職に結びつけるためにシニア向け求人情報の発行、シニアの求人展示コーナーの設置、満願成就（シニア向け面接のアドバイス）の発行等様々な取組を行いました。

また、東かがわ出張所では、求職者を来所に誘導するためのアプローチとして独自の就活セミナーの実施や、求人情報を全求職者に男女ごとに分けて毎週郵送するなど能動的に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

年度当初に統括職業指導官が講師となりHWマッチング機能に関する業務の評価・取組について、全職員を対象に研修を実施し職員一人一人に当所の目標や取組の周知を行った結果、意識を持った業務の取組を行うことが可能となりました。

小規模所である当所では、統括職業指導官を除くと新規採用者などの若手職員中心の職員体制であることから、経験豊富な職員がOJT研修等で育成を図ることにより、段階的に業務の幅を広げることができました。

また、労働基準監督署の職員に講師を依頼し労働基準法関係法令の研修を実施したことで、知識の幅が広がり求人受理などに役立て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

玄関に設置している求人コーナーは、利用者のニーズに合致しなかったことから、令和4年度に入り利用者のニーズの高い求人が閲覧できるよう見直し、テーマ別（土・日休み、新着、シニア、急募等）に求人を掲示するなどの改善を行いました。

雇用保険受給者全員を対象に認定日相談を実施しておりますが、認定時間に来所者が集中するため提案型紹介やプラスサービスによる情報提供を実施するための相談時間を確保することが難しい状況でした。令和4年度途中から認定時間を幅広く確保できるよう変更したことにより、一層丁寧な職業相談や求職者担当者制を活用した提案型紹介を実施することができるようになりました。その結果、紹介件数の増加に繋がり就職件数の目標達成に結びつけることができました。

求人者マイページの開設や利用を継続していただくために、事業所へ訪問して開設のアドバイスや操作方法の説明などのサービスを実施して、マイページ利用の満足度を上げています。

(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

地元企業の周知とアピールを手軽にできるような求人充足支援として、事業所PRシートの設置などの新たな取組や賃金UPを含めた労働条件の向上指導・提案するために積極的な事業所訪問を実施し、効果的なマッチングを図りたいと考えています。

求職者マイページの開設や利用が低調であることから、令和5年度は雇用保険受給者説明会や窓口での職業相談時に利便性を説明することにより、開設や利用を積極的に促しマイページを通じた求職者サービスに取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

さぬき市・東かがわ市の両市との「雇用対策協定」締結に向けて準備を進めており、令和5年度中の締結を目指しています。協定締結後は若年者をはじめとする求職者の減少に少しでも歯止めをかけるため、UIJターンの雇用施策等を重点課題として両市と協力した事業を進めていきたいと思ひます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	⑧人材不足分野の 就職件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,470	1,003	302	68.7%	94.7%	80	346		
令和4年度目標	1,458	966	289	90.0%	90.0%	61	378		
目標達成率	100%	103%	104%	—	—	131%	91%		

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、人材確保のためにハローワークを利用している事業所の求人の充足支援強化を最重要と考え、充足数の目標達成を重点的に進めることとし、事業所訪問による求人条件の緩和・向上やオンライン企業説明会やミニ面接会の開催を中心に取り組みました。

事業所訪問を年間144回実施した結果、求人条件緩和・向上件数は93件となりました。また、求人条件緩和・向上された求人を「リフレッシュ求人情報」として取りまとめ、求職者に対し情報提供をしています。

オンライン企業説明会についてはZoomの活用により12回開催し、43名が参加。ミニ面接会については人手不足分野である介護事業所を中心に12回開催し25名が参加し、参加事業所からは好評を得ています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は小規模所であり業務遂行に課・部門間の連携が不可欠であることから、基本業務への理解を深めるため、「職業訓練業務」や「job tag」に関する研修を実施しました。加えて香川労働局主催のキャリアコンサルティング技法の向上研修に若手職員2名の送り出しを行うとともに、統括職業指導官が中心となり事例検討会を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

セミナー・オンライン面接会の実施や助成金の申請案内など各種支援策の効果的な周知を図るため正面玄関横に設置した大型ディスプレイを活用し、利用者に情報が伝わりやすいよう改善を行いました。

また、「急募求人コーナー」への求人早見シート・事業所画像情報の掲示や、高齢求職者向け「60歳応募可能求人コーナー」への求人早見シートの掲示を実施するとともに、求人者に対しては「オンライン企業説明会」への参加勧奨を行いました。

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

コロナ禍で減少していた新規求職者が経済活動正常化により増加しましたが、紹介件数が6.9%減少した影響により就職件数の目標は達成することができませんでした。今後は、求職者のニーズに合った求人情報の提供や個別支援の利用勧奨、加えてセミナー・面接会の開催等、来所者を待つのではなくハローワーク利用者の拡大に向けた能動的姿勢によりマッチング支援に取り組みます。

また、地域性もあり窓口で求人を提出したいという事業所が一定数あることから、事業所とのかかわりを大切にしながら、マイページの利用勧奨を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

老年人口割合が県下トップであり、若者の島外流出による生産年齢人口の減少が加速化しています。このため、地元企業は若年層を中心に人手不足が深刻であるため、若年層の島内就職促進について自治体・関係機関と連携しながら取り組みます。

2 総合評価 (※)

標準的な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結び付いた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	人材不足分野の就 職件数		
令和4年度実績	478	458	110	89.5%	100%	12	122		
令和4年度目標	489	451	95	90.0%	90.0%	24	124		
目標達成率	97%	101%	115%	-	-	50%	98%		

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率