

報道関係者 各位

令和5年10月18日

【照会先】

神奈川県労働局 職業安定部 職業安定課

課長 福本 秀

課長補佐 白戸 順一

(電話) 045(650)2800

令和4年度公共職業安定所のマッチング機能に関する 業務の総合評価の結果をまとめました。

全国の公共職業安定所（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に、従来のPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、平成27年度から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一体的に実施しています。

神奈川県労働局及び各ハローワークでは、令和4年度の業務運営の総括やマッチング関係業務の成果等、マッチング機能に関する総合評価の結果等について、別添のとおり取りまとめました。

今後、総合評価の結果を踏まえ、神奈川県労働局及び各ハローワークでは、令和5年度も引き続き中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組むとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することで、ハローワークに対する信頼感の向上に努めてまいります。

＜ハローワークの総合評価結果＞

総合評価	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当所なし
良好な成果	横浜所・川崎所・横須賀所・平塚所・藤沢所・相模原所・厚木所・川崎北所・大和所
標準な成果	戸塚所・小田原所・松田所・横浜南所・港北所
成果向上のための計画的な取組が必要	該当所なし

ハローワーク横浜 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所における新規求人数は、コロナ前の水準には戻っていないものの令和3年度と比較して緩やかな回復傾向がみられたことから、求人充足に向けた取り組みを強化しました。特に人材育成に積極的に取り組む事業所に対して、担当者制による支援を行いました。具体的には、求人票に記載している内容に加えて、事業所の外観や室内の様子、製造・販売している商品など、求職者の方が職場環境や仕事内容をイメージできる画像情報や人材育成のための具体的な研修制度を掲載した求人情報誌を定期的に作成し、フロア内に専用のコーナーを設けて、求職者の方が気軽に手に取れるよう工夫しました。また、所内で定期的を開催している求人充足マッチング会議に事業所の採用担当者の方にも参加していただき、求職者の希望条件やこだわる点、最近の求職動向などを職業相談窓口の職員から説明したうえで、求人条件の緩和に応じていただくなど、ハローワークと求人事業所の双方が連携して充足に取り組みました。

求職者に対する就職支援については、簡易的なアンケートを用いて求職者が希望する就職支援のメニューを案内する従来の方法から、職員が求職者の就職活動の状況を聞き取り、その状況に応じて必要と思われる就職支援のメニューを能動的に提案する方法に改め、早期再就職に有効と思われるサービスを的確に提供いたしました。

② 緊急的支援の取り組み

ロシアによるウクライナ侵攻により日本に避難してきたウクライナ避難民の方々に対する支援に取り組みました。雇用対策協定を締結している横浜市と連携し、公益財団法人横浜市国際交流協会の協力のもと、日本で就労を希望する避難民の方向けにセミナーを開催し、日本で働く際の基本的なルールなどを説明しました。また、避難民の雇用を検討している企業の求人開拓や企業説明会・相談会を開催したほか、避難民の方向けの「出張よろず相談会」を3回実施しました。

③ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

若手職員の育成・資質向上のため、国家資格を有する職員が講師となり、職業相談窓口以外の部署に配置されている職員を対象としたキャリアコンサルティング研修を実施しました。研修では理論だけでなくロールプレイの演習を行うことで、現在従事する業務にも役立つものと

なりました。また、職業相談窓口に配置されている経験の浅い職員や相談員に対して、経験豊富な職員によるマッチング力向上のための業務研修も行いました。

(2) サービス改善・業務改善を行った事項

当所は神奈川県内で最も規模が大きく利用者も非常に多いため、年齢や態様に合わせて的確な支援が行えるよう複数の付属施設を設けています。このうち「横浜わかものハローワーク」は35歳未満の若年層を対象とした施設として「完全予約制」により就職支援を行ってまいりました。しかし近年若年層の利用者数が伸び悩んでおり、この「完全予約制」が今の若年層にとってハードルが高く利用しにくいのではないかと考え、当施設を初めて利用する際は予約を不要とし気軽に利用できるようサービスの改善を図りました。なお、当施設の特徴である「予約制による個別支援」については、2回目以降利用が可能であること及び個別支援のメリットをお伝えして、正社員就職に繋がるようきめ細かい支援を行っています。

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

新規求人数が回復傾向にある中、求人充足サービスをさらに強化する必要があることから、以下の2点について取り組んでまいります。

- ① 当所は人材育成に取り組む事業所の求人充足に積極的に取り組んでまいりましたが、このノウハウを生かして充足支援の対象事業所を拡大いたします。特にシニア層やいわゆる就職氷河期世代の雇用に積極的な事業所に対して、ハローワークが一丸となって充足支援に取り組んでまいります。
- ② 当所では大規模な面接会やミニ面接会、会社説明会・相談会等を定期的に開催しておりますが、開催に当たって会場の確保や日程の調整等の制約により実施回数が限られている状況です。そこで求人者・求職者のマッチング機会を提供する小規模のイベントを年間通して定期的に行い、充足・就職に繋げてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

求人者マイページによる求人申込の割合が高くなることにより、事業所の情報を得る機会が減少する可能性が高くなることから、求職者に対して求人票以上の有益な情報が提供できるよう、職員による事業所訪問を積極的に行うことが重要と考えております。

また、コロナ禍において感染防止のために実施してきたオンラインセミナーなどは希望者が多くニーズが高いことから、求職者のニーズに応じてオンラインによるサービスの提供にも力を入れてまいります。

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)	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の 就職件数	新卒者支援に 係る就職支援 ナビゲーター の支援による 新規卒業予定 者等(既卒者 含む)の正社 員就職件数	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	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	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 就職件数
令和4年 度実績	7,617	8,680	4,015	90.1%	98.1%	60.6%	752	1,695	663	836	98.6%	1,396	575
令和4年 度目標	8,390	9,020	4,204	90%以上	90%以上	63.3%	694	1,518	427	668	94.0%	1,502	525
目標達 成率	90%	96%	95%	—	—	95%	108%	111%	155%	125%	104%	92%	109%

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

「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク戸塚 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、応募機会の確保と適格紹介の推進のため、担当者制による求人情報の提供とマッチングに力を入れて取り組みました。

ハローワークの支援を希望する求職者を対象に、求職登録後は求職者マイページを活用したスピード感のある求人情報提供を行うとともに、窓口においても積極的に求人を提案するよう努めました。当所管内は、人口に占める65歳以上の割合が横浜市内で最も高く、新規求職者の割合も65歳以上が2割以上を占めているため、65歳以上の求職者に対しても積極的に求人情報の提供を行いました。また、職業訓練による職業能力の向上を図るため、職業転換の必要がある求職者や生活困窮者等を中心に職業訓練相談窓口積極的に誘導し、職業訓練の申込の増加に努めました。

地方自治体との連携では、パート求人を中心とした就職面接会を、瀬谷区役所と連携し、区役所内で開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員を中心にしたメンバーによる業務検討会を定期的に行い、利用者サービス向上を目的として業務改善を行うべく検討を行いました。

加えて、ハローワークの職業相談等においては労働行政に係る幅広い知識が必要になることから、職業訓練基礎研修、精神・発達障害基礎研修、労働基準行政との共同研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所のホームページを、スマートフォン対応とし、スマートフォンからでも見やすいように改修するとともに、リーフレット等には二次元バーコードを活用し、ホームページを検索しやすいようにしました。また、ハローワーク戸塚で行う面接会やセミナー等のイベントについて、担当部署ごとに掲載していたところ、ひとつにまとめ、見やすい「イベントカレンダー」として掲載するようにしました。

来所せずとも就職支援のためのセミナーを受けることができるようオンラインセミナーを開始する一方、感染拡大防止のため控えていたシニア就職支援セミナーを対面式で再開しました。

求人事業所の協力を得て、事業所や作業場の様子、従業員の声、訪問した職員の感想などをまとめた「事業所訪問記」を所内に掲示するとともにホームページにも掲載を始めました。

(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

ハローワークシステムの機能強化に伴い、自宅での求人検索やオンラインによる求職活動が容易になったことから、職業相談窓口では、積極的な求人情報の提供をはじめとする就職までの一貫した支援を行う求職者担当者制など、課題解決支援サービスを充実させるとともに、SNSを活用してハローワークの就職支援やサービスを広く周知し利用の促進を図ります。

また、人出不足感が高まっていることを踏まえ、小規模面接会や企業の説明会等積極的に開催し充足支援の強化に取り組んでまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内においては、医療・福祉・建設・運輸等の雇用吸収力の高い業種の求人が約半数を占め、商業施設も多くないため、7割近くが管轄外への就職となっております。引き続き、事業所見学やセミナー開催、職業訓練を通じ、求職者の職業理解を深め、資格・経験不問や研修制度が充実している求人とのマッチングに取り組んでまいります。また、就職意欲の高い高年齢の求職者が年々増加傾向にあることから、60歳以上歓迎求人の確保や求人の情報提供、紹介に努めてまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険 受給者 早期再就職 件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワーク の職業紹介に より、正社員に 結びついた就 職氷河期世代 の不安定就労 者・無業者の 件数	障害者の就職 件数	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（既卒者含 む）の正社員 就職件数	公的訓練修了 3か月後の就 職件数	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
令和4年度実績	2,850	1,861	1,503	84.6%	95.2%	203	406	113	299	720	213
令和4年度目標	2,970	1,892	1,533	90.0%	90.0%	191	390	110	244	685	193
目標達成率	96.0%	98.4%	98.0%	94.0%	105.8%	106.3%	104.1%	102.7%	122.5%	105.1%	110.4%

※ 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

ハローワーク川崎 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では特に雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を目指して重点的に取組を行いました。

雇用保険受給者を対象に、オンラインによる「ハローワーク活用マニュアルセミナー」を実施し、早期再就職のメリット、長期失業のデメリットを説明して就職意欲の喚起を図るとともに、ハローワークの支援メニューを説明して相談窓口への誘導を図ってまいりました。また、失業認定のために来所した際には、職業相談窓口においてマッチング求人 of 積極的な提供を行い、就職意欲の高い方に対しては、就職支援ナビゲーターによる担当者制支援を行ってまいりました。

そのことにより、早期再就職件数は目標 2,008 件のところ 2,040 件と目標達成することができ、雇用保険支給終了まで受給した方の割合も前年度より 8・1 ポイント減少と、多くの受給者の方が雇用保険受給中に再就職することができました。

今年度については、6月から雇用保険受給者全員を対象とした雇用保険説明会及び初回講習にて、早期再就職のメリットやハローワークの支援メニューの説明を行っていくとともに、8月からは雇用保険受給者を対象とした月2回のオンラインセミナーを新たに実施するなど、引き続き雇用保険受給者の就職支援に力を入れて取り組んでまいります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成及び若者の視点でのハローワークの業務改善提案を目的として、若手職員によるプロジェクトチームを創設し、ハローワークのイメージアップや利用者サービスの向上に向けた取組を検討、実施してまいりました。

また、職業相談等において各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修、継続的な業務改善を進めるためのPDCA研修、多くの職員がHP作成やオンラインセミナー実施を可能とするためのオンライン業務研修等を実施いたしました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍によりインターネットを活用して求職活動を行う動きが顕著になり、より多くの方にハローワークのサービスメニューを利用いただくためには、求職者のニーズにあったわかりやすい広報が重要であると考えました。令和4年度は、ホームページの改善、SNS（X

(旧ツイッター)、LINE) を活用した情報発信や各種リーフレットの改善等を「見せ方」の工夫をしながら取り組んでまいりました。

また、オンラインを活用したサービスメニューの充実を図り、オンラインによるセミナーや説明会を積極的に実施いたしました。令和4年度は、「ハローワーク活用マニュアル」、「マザーズコーナー就職応援セミナー」、「介護入門セミナー」等の各種オンラインセミナーを23回実施したほか、職業訓練校とのライブ中継による訓練説明会や社会福祉協議会と連携したリモートによる介護の仕事説明会・相談会など、求職者のニーズを把握しながら創意工夫して実施してまいりました。

(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

令和4年度はハローワークシステムの刷新によるオンラインサービスを有効に活用するために、求人者マイページ及び求職者マイページの登録、利用勧奨を進めてまいりました。その結果、ハローワーク川崎の求人の約90%はオンラインにより申し込まれており、求人者の利便性や業務効率性の観点から成果が表れておりますが、一方で求人者と直接お話をする機会が減少しているため、今後は事業所訪問や電話等での求人充足のためのサービスに注力してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナが収束したことにより、コロナ前の人材不足の状態に戻ってきており、求人者の充足対策が大きな課題となっております。そのため、事業所訪問等による求人者情報の収集を積極的に行い、所内掲示や動画放映と併せて、Instagramによる企業情報の発信など、求職者への情報提供を充実強化してまいります。また、人手不足分野における充足対策として、引き続き業界団体等と連携したセミナーや企業説明会、面接会等のマッチングイベントをより多く、より効果的に実施するよう創意工夫して取り組んでまいります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついた就職氷 河期世代の不 安定就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	就職支援ナビ ゲーターの支 援による正社 員就職件数	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついたフリー ターの件数	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年度実績	3,191	3,177	2,040	82.1%	98.1%	416	307	591	274	252	96.3%
令和4年度目標	3,613	3,434	2,008	90.0%	90.0%	304	321	588	224	214	94.0%
目標達成率	88%	92%	101%			136%	95%	100%	122%	117%	102%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク横須賀 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、管内人口の高齢化と若年求職者の減少や管内充足率の高さといった現状を踏まえ、若年者・高齢者等の就労支援を最重要と考え、地方自治体及び地域経済団体と連携をとり就労支援を行いました。

特に、高齢者向け「シニア面接会」は令和4年5月25日及び令和5年1月19日と2回開催し、合わせて参加企業13社、参加者177名、採用者は39名と大きな効果があり、来年度も引続き継続して取り組んでまいります。

また、大学生等を対象とした「横須賀合同企業就職面接会」は令和4年7月13日にオンラインにて開催し、参加企業32社、参加者57名、となり、利用企業や参加学生からは「今後も開催があれば参加したい」などの評価をいただいています。（アンケート結果による）

高校生向けの求人・求職情報交換会は令和4年6月23日に開催し、参加企業75社、参加高等学校は15校（教諭27名参加）となり、参加企業と高等学校からは、「参加してよかった」「必要な情報が得られた」などの評価をいただきました。（アンケート結果による）

さらに令和4年7月7日には、「高校生対象合同企業就職説明会」を開催し、参加企業43社、参加高等学校12校（生徒70名、教諭10名）となり、アンケート結果から「今後も開催したほうが良い・開催を希望する」等の評価をいただきました。

このことから、大学生・高校生の就労支援については、このような取組を来年度も実施してまいります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職員全員に対してPDCAサイクルをより効果的に廻していくため、あらためて各種取組に対し、何のために取組を行うのか目標を明確に検証するよう、意識付けを面談時等に個々に実施しました。

また、職業訓練に対する理解を深めるため及び、職業理解の向上を図るために職員を職業訓練施設で開催する見学会等への積極的な送り出しを行いました。

さらに、若手職員の人材育成に力を入れており「特選よこすかマンスリーチャレンジ」と題し、若手職員を中心に毎月1つの取組を目標に掲げてチャレンジし、職員の資質向上と利用者サービスに取組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、エントランスに求人の新着情報や特集求人の情報を掲載したホワイトボードを追加して充実させることにより、求職者の皆様に対して待ち時間を有効に活用していただく取組を実施しました。

また、事業所PRの支援サービスとして「街(マッチ)ングジョブ」と題し、エントランスの空きスペースを利用して、求人者が直接求職者へPRできる取組を11月より開始し、求人者・求職者サービスに取り組みました。参加事業所からは概ね「今後も参加を希望する」「参加して満足」との評価をいただきました。

(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

ハローワークインターネットサービスが利用者のスマートフォン等により身近に利用できることから、来所者端末の利用率が減少していることを受けて一部の来所者端末を撤去しました。撤去後のスペースを利用して待合スペースの確保と共に、各種イベントの情報発信や待ち時間対策の充実を図ってまいります。

また、子育て中のお母さんを対象としたオンラインによる就職支援セミナーの開催や、職業相談の更なる充実を図ることにより、自宅で子供を見ながらご利用いただくことで利用者目線でのサービスに取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内地域の高齢化のスピードは県内の都市部よりも格段に進んでおり、若年層の流出傾向もここ数年変わらない状況です。その中で平成31年3月に横須賀市・横須賀商工会議所・神奈川労働局の3者で締結した「横須賀市民の就労支援事業に関する協定」に基づく連携により、若年者の育成のための高校生を対象とした各種支援、一般社会人を対象とした合同面接会等の開催、正社員や高齢者向けの求人確保に努めるなど、求人者支援・求職者支援に取り組んでまいります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	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	60歳以上の就職 件数
令和4年度実績	2,828	2,059	901	94.4%	93.1%	357	173	95.9%	955
令和4年度目標	2,808	1,926	966	90.0%	90.0%	237	171	94.0%	983
目標達成率	100%	106%	93%			150%	101%		97%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク平塚 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、「求職者ニーズの高い求人の量的確保」と、「求人の充足」を最重要課題と考え、求人者・求職者双方の目線に立った取組を行いました。求職者ニーズの高い求人の確保と、確保した求人を充足させる取組につきましては、統計データを活用して求職者動向の分析を行い、求職者ニーズの高い求人の確保を行いました。また、特に人材が不足している職種をメインに求人者へのコンサルティングを徹底し、それぞれの求職者ニーズに合った内容へ求人票をブラッシュアップし、魅力ある求人票の作成支援を実施しました。さらに、コンサルティング実施後の充足率を目標（実施件数月 32 件以上充足率 10%以上）に掲げ、目標達成を実現しました。併せて、「求人受理担当者と職業紹介担当者による求人を充足させるための会議」や「求人者への事業所訪問と連動させた求人者担当者制」を重点に実施し、職員個々の意見を尊重する環境の構築を図りました。

また、魅力ある求人票の作成支援を重点的に実施し、さらに求人票の庁舎内掲示を工夫したことにより、利用者の方からは「大変見やすい掲示となった」と評価をいただきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、業務研修を積極的に行い専門性の向上を図りました。相談業務に対応する力を向上させる取組においては、キャリアコンサルタント資格を取得している職員が講師となり、職業相談業務経験の少ない若手・中堅職員を対象に、キャリアコンサルティングの理論と、傾聴の技法を取り入れた研修を実施いたしました。また、労働基準監督署より講師を招き、労働基準法関連業務研修を実施いたしました。労働基準法関連の基礎知識を習得することは、「求人票における正確な記載や内容の把握」、職業相談や職業紹介の際の「正確な求人内容の説明」の徹底を図るうえで非常に重要と考えております。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

デジタルサイネージを活用してハローワーク窓口業務の情報提供の拡大を図りました。これまでは、職業訓練紹介等の職業訓練相談コーナーの動画のみを再生していましたが、雇用保険受給者の方への各種制度説明や人材確保対策コーナーの周知を加え、待ち時間に幅広く利用者

の方に情報発信出来るよう改善を図りました。また、当所ホームページについて、利用者目線に立ったデザインや配置に改善し、「ハローワーク平塚イベントカレンダー」を掲載し情報発信に取り組みました。

(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

求人票の所内掲示等の改善を図ったことで、来所された方が見ることができる情報は充実したので、今後は、来所されていない方へ SNS やホームページを活用した情報発信に力を入れていく必要があります。そのため、若手職員を中心としたチームで、発信力向上を目的とした SNS アカウントの開設を検討し、X (旧 Twitter) を開設しました。また、質の高い情報発信のためには、X (旧 Twitter) とホームページとの連携が必要なので、ホームページの更新作業も進めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

就職件数においては、上半期目標達成率 95.3%、下半期目標達成率 98.1%、年間目標達成率 96.7%となり目標未達成でした。

就職件数確保のための主要な取組として求職者担当者制を実施しており、紹介就職率の目標 30%に対し実績 37.6%と達成しましたが、一定期間支援を継続して行うからには、確実に実績を上げていく必要があるため、マッチングの精度を高める等、職員個々のスキルアップを図る必要があります。

求人充足においては、求人の確保と充足に取り組んだ結果、新規求人数は目標達成率 131%となり、充足数も目標達成率 103.8%となりました。今後も積極的に事業所訪問を実施し、求人票の記載内容以上の情報収集に努め、マッチングの更なる向上を目指してまいります。

2 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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	障害者の就職件数	生活保護受給者等 の就職率
令和4年度実績	2,717	2,339	1,043	81.1	92.9	303	268	245	70.2
令和4年度目標	2,811	2,237	1,095	90.0	90.0	202	152	225	63.3
目標達成率	96%	104%	95%	90%	103%	150%	176%	108%	110%

※ 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

ハローワーク小田原 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

- ・コロナ禍において管内の事業所と直接、接触する機会が少なくなっていたことから、令和4年度は事業所へのアプローチを意識し、事業所訪問等を積極的に行いました。特に職業相談部門、事業所部門の職員については、年間3回以上、事業所訪問を行うことを目標として取り組み、事業所と接触することで得られた情報は、所内で共有を図り、その後の求人開拓や職業相談窓口において求職者の方々に求人票に記載された以上の情報として提供するなど活用しました。また、アプローチの結果、受理することが出来ました求人は、所内において事業所の写真、POPを効果的に添付した求人票を提示するとともに、ハローワークを求人・求職の具体的なマッチングの場として所内での面接会を事業主の方に提案するなど充足対策に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・PDCAサイクルによる目標管理、ハローワークマッチング機能強化についての集合研修を職員全員に実施し、各取組の目的、目標について認識の共有を図り、所全体で目標に向けて取り組みました。
- ・中長期的に職員の育成を図る観点から、若手職員を中心としたメンバーによる業務検討委員会を定期的で開催し、利用者目線に立った業務改善を図るべくハローワークの支援メニュー等の効果的な情報発信について検討を重ねました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・応募書類の作成についてのセミナーは従来より実施してきましたが、ハローワークに来所できない方も自宅にて受講できますようにオンラインによるセミナーを開始しました。
- ・ハローワークが実施している就職支援サービスをより多くの方々に周知広報していくために、利用者の方々が分かりやすいようHPを改良するとともに、SNSによる情報発信を開始しました。
- ・求人者マイページについては、事業主の方々にその利便性を積極的に周知し利用勧奨を図りました。その結果、利用率を令和4年4月時点の35.1%から令和5年3月には92.1%と向上させることが出来ました。

- ・近隣の3所（平塚・松田・小田原）で連携し、就業地を重視する求職者の方を対象に、鉄道2沿線周辺別の求人票をピックアップした求人情報誌を作成、配布しました。
- ・障害者の方の就労支援について、近隣所、支援機関と新たに協議会を設置し、情報共有、連携を深めながら雇用促進に取り組みました。

（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

- ・毎月、所内において面接会を開催し、求職者、事業主の方からも好評ではありましたが、求職者の方が応募しやすい求人の確保、事業主の方に対して求職者の方の応募状況を踏まえた求人条件の緩和等を提案することについて必ずしも十分でなかったこともあり、参加される求職者数が少なかったこともありました。求職者、事業主の双方の方々にとって満足いただける面接会となるよう改善を進めてまいります。
- ・ハローワークに来所できない方も自宅にて受講できますようにオンラインセミナーを開始しましたが、令和5年度からは、オンラインによる職業相談、職業紹介を当所の就職支援メニューの一つとして提供できますように取り組んでまいります。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・コロナ禍におきましては、当所の地域産業である観光業は多大な影響を受けましたが、令和4年度はまん延防止等重点措置の解除、各種旅行支援策等により回復傾向となっています。当所で受理しました求人数は全体で前年比28.6%の増加となっています。今後、観光客数につきましてはコロナ禍前の水準まで回復することが見込まれており、ホテル、旅館関係業種を中心に人手不足が生じていることから、充足対策が喫緊の課題となっています。

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）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	障害者チーム支援 件数
令和4年度実績	1,609	1,355	666	71.4%	98.9%	106	39
令和4年度目標	1,737	1,567	663	90.0%	90.0%	112	29
目標達成率	92.6%	86.5%	100.5%	79.3%	109.9%	94.6%	134.5%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク藤沢 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

① 各指標に対する取組

当所では、コロナ禍において深刻化している人手不足感のある産業・職種に対する未充足フォローを重点課題とし、施設見学&面接会や関係団体と連携した業界セミナー等を積極的に実施し、ミスマッチの解消に取り組みました。

医療・介護業界の求人事業所を対象とした施設見学&面接会を年4回、合同面接会を1回、ミニ面接会を11回開催し、参加者96名、面接者30名、採用者7名の成果を上げることができました。また、医療・介護業界関係2団体と連携した業界セミナーを年3回開催し、41名の参加があるなど、利用者から好評をいただいております。なお、施設見学&面接会は参加しやすいオンライン方式にて実施するなど、利便性の向上も図りました。

建設・運輸・警備業界の求人事業所については、職場理解と組み合わせた説明&面接会を年3回開催し、参加者32名、採用者9人の成果を上げています。また各業界セミナーも2回開催し、内容もVPI職業検査を取り入れるなど、キャリアチェンジの後押しとなる支援を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員相談部門・事業所部門の職員が同行する事業所訪問を積極的に実施し、全員が年3回以上の事業所訪問を行いました。事業所訪問により、求人情報以上の情報を収集するとともに、若手職員の資質向上に取り組んでいます。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

昨今、ハローワークシステムの機能強化やインターネットによる求職活動が一般化したことにより、ハローワークを利用される方は何かしらの支援ニーズを有して来所されるケースが増えてきております。

そのため、当所では充実した課題解決型支援サービスを提供していくことを目的に、令和5年度中に職業相談エリアを全面的に見直し、次世代のハローワークとなりうるモデル事業の試行実施に着手することを決定しました。今年度はその準備期間として、これからのハローワークにおける職業相談サービスのあり方などについて、若手職員も参加し所内で意見交換を重ねました。

その結果、試行実施に先行して、令和5年3月に利用頻度が減少した来所者端末を一部撤去し、個室型ブースを設置しました。今後は小規模面接会やオンライン職業相談、面接練習等の支援サービスに有効活用して参ります。

さらに、令和5年11月にはマザーズコーナーを個室化し、小さな子供が一緒でも落ち着いて相談ができるよう改善いたします。また、新たにプライバシーに配慮した半個室型の相談スペースを設け、じっくり個別の相談が実施できるように改善するなど、「利用してみたいくなるハローワーク」を目指し、準備をすすめております。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (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	新卒者支援 に係る就職支 援ナビゲータ ーの支援によ る新規卒業 予定者等(既 卒者含む)の 正社員就職 件数	マザーズハロ ーワーク事業 における担当 者制による就 職支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和4年度目標	4,410	3,360	2,229	90.0%	90.0%	283	63.3%	321	265	94.0%	241
令和4年度実績	3,995	3,141	2,222	78.4%	100.0%	544	74.2%	327	321	99.6%	254
目標達成率	90.6%	93.5%	99.7%	87.1%	111.1%	192.2%	117.2%	101.9%	121.1%	106.0%	105.4%

※ 令和3年9月以降の実績は、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。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク相模原 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、フリーターから正社員へのキャリアアップ支援と就職氷河期世代に対するマッチング業務の2点を最重要と考え、特に職業紹介による就職数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、積極的な担当者制の実施や就職支援セミナーの開催などの取組を行いました。

➤フリーターから正社員への支援

就職支援セミナーを35回開催し参加者は124人、その他にも職業相談と個別支援を実施した結果、就職が339件（令和3年度は223件）と、大きな効果があり事業継続の必要性が高い取組です。

➤就職氷河期世代の就職

求職者担当者制による個別支援は特に効果的で、正社員就職数458件（令和3年度は308件）と、大きな成果を上げる取り組みとして事業を継続して行きます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手人材を中心としたプロジェクトチームによる業務改善の検討を行い、求人充足サービスやオンラインを活用した職業相談などの取組について実施方法の工夫をしました。

また、職業相談担当者の個別進捗管理を行うため「達成度評価表」を作成し、PDCAサイクルを廻していく工夫をしました。

加えて、ハローワークの職業相談等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人票の提出を容易にするため、また求職者マイページのサービス向上のため、求人者マイページの開設について、オンラインによる求人者セミナーを実施するなどの求人者支援を行いました。

（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

ハローワークインターネットサービスの刷新により、自宅で求人を検索する事が当たり前になりました。オンライン自主応募も可能となったことを踏まえ、ハローワークの支援サービスを積極的にアピールしてまいります。相談窓口への積極的な誘導や求職者担当者制によるきめ細かな支援を充実させてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、当所管内の全ての産業で業績の回復が進み、新規求人を23,970件受理する計画が31,604件と19.3%の増加となりました。今後は、ウクライナ情勢による資源価格の動向と国内経済への影響という懸念材料はありますが、新規求人の充足率を向上させることを目標とし、できるだけ多くの求人充足支援ができるようにいたします。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	生活保護受給者等 の就職率	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	3,750	3,188	1,871	75%	92.6%	458	76.6%	96.7%	300
令和4年度目標	4,018	3,295	1,834	90%	90%	363	63.3%	94%	218
目標達成率	93%	96%	102%	83%	103%	126%	121%	102%	137%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク厚木 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求人充足対策への取組として受理後1～2週間程度経過後の求人充足サービスとして、特集形式の求人一覧表を新たに作成しました。就職氷河期世代の関心の高い「未経験OK求人」や「土日休み求人」「60歳以上対象求人」といったテーマ別の求人一覧表の作成をしました。また各所を跨いだ「県西部求人情報誌」を月1回作成し情報提供しています。

また事業所訪問にて収集した事業所情報は、特設コーナーを設置し画像を含んだポスター、求人票を掲示し事業所の魅力を伝えています。事業所訪問には職業相談部門の職員も同行し、お仕事を探している方の現状を伝えマッチングできるような求人票の提案もしています。

就職件数の確保においては求職者担当制の強化を図りました。要領を見直し担当者制10名を目指すことを目標にしています。また求人提案型支援を実施しています。ハローワークが能動的支援を目的に月10人以上に求人票を提供し2割以上の紹介件数を目標にしています。現状目標の2割には届いていませんが引き続き実施していく予定です。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、若年層職員の創意工夫により、業務及び環境全般の改善を図り、利用者及び職員に対するサービス向上を実現することを目的に令和5年1月から厚木チャレンジプロジェクト（ACP）を立ち上げました。令和4年度は当所のSNSの開設について議論しました。LINEの立ち上げの検討を行いました。若手職員のモチベーションの向上や職員同士のコミュニケーションにも役立っています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

お仕事探しをする方向けのハローワークガイドは配布をしておりましたが、当所独自のガイドがないため作成をしました。各種の支援メニューをわかりやすく二次元バーコードも掲載し即アクセスできるよう工夫しました。また読み手に興味を持っていただくように色彩の工夫等を行いました。

（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

若年層のハローワーク離れが顕著になっています。当所において若年層向け就職支援セミナーは年4回実施したところですが、回数的には

少ないため今後は毎月の定期開催とオンラインと対面式を併用しながらセミナーを実施し若年層の更なる取り込みを図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の紹介件数は前年度比84.8%、就職件数は106.4%となり紹介件数が落ち込む一方就職件数は前年度より増加しました。新型コロナウイルスの影響は受けましたが、電話での相談や紹介での対応をしました。オンライン紹介については電話紹介がメインになったこともあり0件という結果になりました。今後はオンライン紹介の実施も検討していきます。

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)	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 び付いた就職 氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	生活保護受 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 援による正社 員就職件数	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 る担当者性 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の 就職率
令和4年度実績	2,604	2,758	1,524	83.8%	93.0%	271	65.3%	385	318	176	97%
令和4年度目標	2,775	2,731	1,429	90.0%	90.0%	208	63.3%	343	274	152	94%
目標達成率	93.8%	100.9%	106.6%	93.1%	103.3%	130.2%	103.1%	112.2%	116%	115.8%	103.2%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク松田 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、アフターコロナを見据えた人材確保の動きに対応するため、職業相談部門と求人部門との連携を強化し、課題解決支援サービスによる再就職支援を進めていくことや、申し込まれた求人のニーズを的確に把握し、より質の高いマッチングにより充足することに重点を置き取り組みました。

求職者の方々の再就職を促進するために、課題解決支援サービスのご案内を窓口のみならず、郵送、求職者マイページへの配信により積極的に情報提供しました。特に、緊要度の高い方や、就職氷河期世代の方、人材不足分野の職種を希望する方などに情報を提供することで、就職氷河期世代の令和4年度の就職件数は120件となり、対前年度比39.5%増（令和3年度の就職氷河期世代の就職件数は86件）となりました。

また、職員自らの積極的な取り組みとして、紹介件数や課題解決サービス提供数等を毎月目標設定し、進捗管理及び振り返りを実施する個人毎のPDCAを実施しました。各人の実施結果及び振り返りにより、改善策等は部門内で共有もしました。

求人者サービスとしては、事業所担当者制により、充足に向けたフォローアップを行うとともに、求人を充足させるための会議などを通じて求人票の記載内容の充実、求人条件の緩和の提案、求職者への情報提供を行いました。求人条件緩和等を受け入れていただいた求人は、求職者の方々の目に留まりやすい場所に掲示し、掲示した場所には当該求人票を配架し直ぐに持ち帰れるようにもしました。

障害をお持ちの方々への就職支援では、県西地域チーム支援連絡協議会を立ち上げ就職支援機関と連携を図り、チーム支援の強化に努めるとともに平塚・小田原所と合同で西湘地区障害者就職面接会の実施等により、障害をお持ちの方々へ就職促進を図ることで、令和4年度の就職件数は144件となり、対前年度比20.0%増（令和3年度の就職件数は120件）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

- ・職員全員に対してPDCA目標管理についての研修を実施し、達成すべき目標、取り組みについて意識付けを図ることで、所全体で目標達成に向けて各種取り組みを行うようにしました。

- ・窓口でのより良いコミュニケーション作りのために、接遇・接客マナーに関する研修を実施しました。

- ・職業相談以外の窓口若手職員、職業相談業務経験が浅い若手職員を対象とした研修や、雇用保険の基礎的な知識習得を目的とした雇用保険

研修も実施しました。

- ・中堅職員を対象とした業務検討会を立ち上げ、毎月定期的に開催し、所内の改善点を話し合い実際に改善していくようにしました。

(2) サービスの改善・業務改善を図った事項

課題解決によるサービスを提供して早期に再就職していただくため、求職者担当制の対象人数を増やし、求人情報の提供や応募書類の添削、面接時のアドバイス等を重点的に行いました。具体的には、就職支援セミナーの参加後2週間程度を目安に自身で作成した職務経歴書を持参して頂き個別に添削を行うなど、受講したセミナー内容が直ぐに活かせる取り組みも実施しました。また、職員のスキル向上を目的とした求職者担当制にかかる事例検討会を開催し成功事例を共有しました。

求人開拓には、新規適用事業所の雇用保険データを活用することで事業所へのアプローチを増やし、求人をいただく際には、求人者マイページの利用を促すことで利用率80%以上を達成することができました。事業所を訪問した際にPRしたいものを写真撮影し求人票と一緒に掲示したり、よりアピールしたい内容をポップなどで強調したり、求人票を持ち帰れるよう掲示方法を見直しました。

(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

- ・これまで求人申し込みをご利用頂いていない事業所や、1年以上ハローワークに求人申し込みを行っていない事業所へ積極的に求人開拓を行って参ります。その際は、求人者マイページの活用を促し、今後も求人者マイページ利用率80%以上を目指すことを継続していきます。
- ・雇用のミスマッチを防止するために、求職者側は就職前に仕事のイメージを持つことができ、求人者側はその場で仕事を見ていただき効率よく選考を進められることを目的とした職場見学と面接会を同時に行う取り組みを実施します。
- ・若年者層（34歳以下）のハローワークの利用が減少していることから、若年者等を対象とした「身だしなみセミナー及び相談会」として、外部講師と就職支援ナビゲーターが講師を勤める集合型セミナーを開催予定です。
- ・障害者面接会はこれまで、管轄を超えての合同就職面接会を開催していましたが、今年度は地域に根差した小規模面接会を開催予定です。
- ・LINEを開設してハローワーク支援メニューの周知広報、求人情報の定期的な配信やイベントの情報発信に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・60歳以上の新規求職申込件数の割合が多くなっており、この年齢層の就職意欲の高まりが見られることから、生涯現役社会の実現に向けて、60歳以上の求職者が活躍することができる60歳以上歓迎求人等を増やし、積極的に求人情報を提供し、就職に繋げていきます。
- ・若年者層（34歳以下）のハローワークの利用が減少している状況も見られますが、求人応募の不調が続く方などハローワークの支援が必要

な方も一定数存在することから、LINE やホームページなどを拡充して広くハローワークのサービスをアウトリーチ型に広報する予定です。

- ・人材不足分野の介護サービスの職業や自動車運転の職業は自所管内で希望する求職者は多く、特にパート勤務希望者の中では介護サービスの職業を希望する方々が多い状況から、就業場所の範囲を可能な限り広げるようアドバイスを行い、他所管轄の求人も積極的に情報提供していくとともに新規開拓を中心に自所の求人も増やすよう取り組んでいきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	1,547	1,237	644	68.2%	88.0%	120	144	330
令和4年度目標	1,759	1,303	714	90.0%	90.0%	108	120	376
目標達成率	87.9%	94.9%	90.2%			111.1%	120.0%	87.8%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク横浜南 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

雇用保険失業給付を受給される方々の求職活動期間の長期化が目立つなどの状況の下で、「雇用保険受給者早期再就職件数」の目標達成を特に重点的に進めることとしました。

そこで、すべての受給者の皆様に対して、最初の失業認定日に来所された際に、事前に用意しておいた個々の求職希望条件に見合った求人情報の提供を行うなど、早期再就職の実現に力を入れて取り組むとともに、求職者をマンツーマンで支援する「求職者担当制」を実施し、求職者一人ひとりに対して求職活動のノウハウの提供や効果的な求人マッチングを行うなど丁寧な個別支援を行いながら、確実に就職へ結びつけることを目指しました。

また、管内に大規模な産業団地を有し、製造業の求人割合が高いという当所の特徴から、製造業を中心とした求人開拓に重点を置き、独自に作成した「LINKAI 横浜・金沢産業団地」の事業所リストを基に、求人未提出事業所やこれまでハローワークの利用実績のない事業所も含めた求人ニーズの把握と正社員求人の確保に取り組むとともに、一定の求人に対して、常に同じ職員が担当する「求人担当者制」を実施し、事業所との信頼関係を深め、より踏み込んだ助言・支援を可能とし、求人の充足促進を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の専門的な知識向上及び職業紹介業務に資する資格取得を奨励し、神奈川労働局主催の各種業務研修及びキャリア・コンサルタント研修への送り出しを実施。また、若手職員等については、事業所訪問並びに関連機関の行う講習会等にも積極的に参加を促し、新たに雇用保険課に配属となった新規採用職員に対しては、経験豊かな職員を専任講師として業務習熟度に合わせて定期的に所内にて研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

所内での求人掲示改善の取り組みとして、ピックアップ求人コーナーにて求人条件アップ箇所、事業所のおすすめ情報の明示、求人の早見シートの配架と併せて来所者目線での掲示への見直しをしました。

(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

働く意欲の高い高齢者の占める割合が増加していることから、「シニア応援セミナー」の開催や、「シニア求人ニュース」による求人情報の提供をより積極的に行うなど、「生涯現役支援窓口」の充実に努めます。

また、コロナ感染拡大防止のため中止としていた雇用保険説明会及び初回講習会を10月から再開しましたが、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標未達となっております。引き続き早期再就職のメリットとハローワーク支援メニューの説明を行うことで、雇用保険受給者の早期再就職に取り組みます。

なお、紹介件数が減少傾向となる状況で、オンライン登録者に対しても積極的にハローワーク支援メニューを周知する必要から「求職者マイページ」の利用率向上のために、SNSを活用した外部への情報発信とHPの階層改善による検索利便性を向上させて、相談窓口への誘導を図るとともに、来所によらないサービスを提供するオンライン相談等についても必要な時に実施できる体制づくりに努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

「求人者マイページ」を利用してオンラインで求人申込手続きを行う求人企業の皆様や、「求職者マイページ」を利用してオンラインで仕事探しを行う求職者の皆様が今後益々増加することが見込まれる中で、引き続き、求人者・求職者マイページの開設を推進し、オンラインでの求人情報提供や職業紹介を行う新しいハローワークのサービスを効果的に展開するとともに、積極的にハローワーク支援メニューを周知と窓口での専門的な就職支援を行うことでマッチング機能の向上に努めます。

2 特記事項

当所管内の「LINKAI 横浜金沢」地区の主要企業団体3団体と連携し、正社員募集企業を対象とした合同企業就職面接会を令和4年度に3回開催したところ、参加企業32社、応募者数51名、就職者数10名という結果となりました。

この取組に対しては、企業団体及び各団体傘下企業から高く評価をいただいております。地域の企業ニーズに少しでも応えるため、令和5年度についても開催することとしています。

3 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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	障害者の就職 件数	公的職業訓練終了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年度実績	1,642	1,447	744	77.8%	93.2%	95	131	100	106
令和4年度目標	1,619	1,460	801	90.0%	90.0%	111	169	86	108
目標達成率	101%	99%	93%			86%	78%	116%	98%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク川崎北 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求人者支援・求職者支援に重点的に取り組みました。

【求人者支援】

・「チーム開拓」として求人の確保はもとより事業所部門と職業相談部門の職員が事業所訪問を実施して訪問実施記録を共有することで、求人票以上の情報（デジカメで撮った事業所の建物や仕事風景を事業所管理情報に入力）を蓄積して職業相談窓口において付加価値向上に繋がりました。

また、管内事業主団体と連携して、会員事業所において人手不足感が顕著とする事業所の支援として、ハローワーク主導（事業所部門と職業相談部門が連携を図り）での職場見学会を実施しました。（事業所数9社、参加人数54名、応募者18名、就職5名）

【求職者支援】

・求職者に対して従来から取り組んでいるオンラインセミナーを引き続き実施するとともに、対面による若年者を対象とするセミナー（5回開催、参加者66名）の実施、就職氷河期世代を対象とするセミナー（9回開催、参加者94名）の実施、シニア世代を対象とするセミナー（4回開催、参加者40名）を開催して早期就職を促進しました。

・付属施設であるハローワークプラザ新百合ヶ丘において、職業訓練の出張相談及び子育て中の求職者に対してマザーズコーナーによる出張相談を月一回実施して職業相談や紹介を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・当所では、職員の専門性の向上と育成を図る観点から職員及び非常勤職員を含む全職員に対して、PDCAサイクルによる目標管理とマッチング機能に関する評価改善の取り組みについて、総合評価の実施目的や指標設定の理念等を意識付けることで、所全体で目標達成に向けての研修を実施しました。

・若手職員には、安定行政の幅広い知識を習得する必要があることから、「職業紹介部門と求人部門の体験」、精神トータルサポーターによる「精神、発達障害の理解促進」、労働基準監督署職員による「労基法と働き方革命」についての実施し専門性の向上を図りました。

・雇用保険給付課における職員が互いの業務が覚えられるよう個々の担当業務を入替え（ジョブローテーション）を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・自所及びマザーズコーナーのLINE公式アカウントを開設し、求職者へ各種セミナーの案内、おすすめ求人情報の提供、事業所見学会等の開催について情報発信を積極的に行いました。
また、9月に「マザーズコーナー活用法」のセミナーを実施したが参加者の子供の年齢により就職時の不安ポイントが相違していることから、次回開催時より子供の年齢別（未就学児か就学児）に合わせたセミナーに変更して実施しました。
- ・管内図書館主催のセカンドキャリアセミナーの中でシニア世代対象に雇用情勢、仕事の選び方、就職状況について説明を行いました。
- ・潜在求職者開拓を意識した外部への積極的な取組として、管内スーパーマーケット（6店舗）、スイミングスクール、書店（5店舗）、管内区役所や図書館入り口に「しおり」の配架、また、町内会の掲示板にハローワークの支援メニューを記載したリーフレットの掲示を依頼し潜在求職者の獲得に努めました。

(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

- ・当所求職者の就職先の約半数が都内へ就職していることから、近隣所（渋谷、町田所等）との連携を図ります。
- ・自所及びマザーズコーナーのLINEアカウント以外にシニア及び障害者のLINEを新たに開設し、求職者の年齢や状況に合わせた情報発信してハローワーク利用促進を積極的に図ります。
- ・人材不足分野における就職促進と求人充足のため、各該当分野に特化したセミナー、業界説明会、面接会を開催して就職へ繋げました。

(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感染の影響はあるものの経済全体が徐々に動き始めたことから新規求人が大幅に増加しました。一方、新規求職者の状況はコロナの影響による離職者が激減しているが、新規求職活動する求職者数は微増にとどまりました。このことから令和5年度はより一層情報発信を行い、ハローワークの利用促進を図り求人者支援、求職者支援に取り組みます。

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)	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の 就職件数	HWの紹介により正社 員に結びついた氷河期 世代の不安定就労者・ 無業者の件数	公的職業訓 練の修了3ヶ 月後の就職 件数	マザーズ HW 事業に おける担当者制によ る就職支援を受けた 自重点支援対象者 の就職率	生涯現役窓 口で65歳以 上の就職件 数
令和4年度実績	3,609	2,363	3,020	82%	100%	64.5 %	407	547	573	99.0%	274
令和4年度目標	3,836	2,205	2,822	90%	90%	63.5%	397	381	409	94.0%	241
目標達成率	94%	107%	107%			101.6%	102.5%	143.6%	140.1%	105.3%	113.7%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク港北 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では主要指標である就職件数達成に向け、求職者の方が求めるニーズを的確に捉え、マッチング業務の強化に取り組みました。

特に、分かりやすい説明を意識し、求職申込時やその後も変化する就職活動の意向確認を徹底し、求職者の方から寄せられる貴重な就職活動の生の情報をハローワークの強みとし、インターネットでは得られない就職活動全般の情報提供と求職者の方に寄り添った支援を心掛けました。

窓口での対面支援は元より、来所せずともハローワークの支援が受けられるよう、求職者マイページ開設の積極的な周知、マイページや郵送等によるマッチングに基づいた求人情報提供、電話相談やオンラインセミナーの開催等、対面、非対面でのサービスに取り組みました。

同様に主要指標である充足数達成に向け、求人者に対する支援については、マイページからの求人申し込みのメリットについて説明に力を入れ、人材不足分野における人材確保対策や求人充足サービスの強化として、業界セミナー、企業説明会や就職相談会の開催に取り組みました。

また、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、地方自治体との一体的事業による就職支援を重点的に進めました。支援対象者に対する定期的（毎月）な情報交換や業務に関する共同研修会等実施のほか、共同事業として下記のとおり応募書類作成セミナーや就職面接会を開催し、就職支援の強化に努めました。その結果、就職件数 793 件、就職率 64.0%となり就職率目標を達成しました。

特に地方自治体との共同研修会は 14 回実施し、区役所職員（4 区計 96 名）に対し、ジョブスポット（一体的事業施設）の具体的な支援内容や労働市場等について講義をしました。結果、双方の連携が促進され風通しのよい関係を構築することができました。また、好評につき各区役所からは、取り組みの継続を要望されています。

令和 4 年 8 月 5 日に応募書類作成セミナーを都筑区役所と連携し開催（参加人数 5 名）

令和 4 年 10 月 18 日に就職面接会を港北区役所と連携し開催（参加事業所 5 社、就職 1 件）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中堅職員を中心とした委員からなる「業務改善検討委員会（職業紹介部会）」を設置し、「就職件数確保のための取り組み」及び「待ち時間

の解消について」検討し改善に結びました。

窓口職員個々の窓口等対応状況（接遇・相談内容・システム処理）の把握及び資質向上のため、業務を監督している職員が個別に窓口対応を観察し必要に応じ助言・指導を行い、求職者ニーズに沿ったメリハリのある対応が行えるよう研修を実施しました。

若者に響くハローワークの広報手段等について、若手職員と所長・次長との意見交換会を行い、若手職員自身の業務外についても関心を持つようボトム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

求職者の方の目線にたった分かりやすい、就職支援メニュー案内リーフレット内容の検討や、求職者の方の就職意欲や求めているサービスニーズが窓口で短時間に把握できるよう求職者アンケート内容の検討を行い、それぞれ見直しました。

求人部門と職業相談部門担当者が参加する求人充足会議の要領を改定し、会議の内容を充実させ求人票以上の内容を情報共有し職業相談部門のマッチング力強化に寄与しました。また、前日受理した新規求人受理一覧をいち早く職業相談部門員一人一人へ展開し、管轄内受理求人を早期に求職者の方へ情報提供できるよう取り組みました。

新たにデジタルサイネージ等を利用し、各種セミナー等のイベント情報や職業訓練等の支援メニューを分かりやすく表示して来所者に情報提供できるように努めました。

（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

インターネットやスマートフォンの普及により、就職活動の方法も多様化している中、一人でも多くの方が希望に沿った就職ができますよう積極的なハローワークの窓口誘導と、きめ細かな求人情報提供や専任担当者による個別支援等を実施し、ハローワークの利用価値を求職者に感じていただき、リピーターや口コミにより来所していただけるよう、より一層のサービス改善に取り組みます。

雇用保険説明会及び初回職業講習会を見直し、早い段階からの就職情報の収集が早期再就職に繋がるため、周知や意識啓発を強化し、一人でも多くの雇用保険受給者の方が希望に沿った条件の求人へ再就職していただけるよう取り組みます。

職業訓練等受講することにより、一人でも多くの方がキャリアアップや希望する就職につけるよう、訓練実施機関とも連携し訓練説明会の開催及び積極的な周知・広報を行います。

現在、オンラインでのセミナーは実施しておりますが、オンラインを利用した業務を一層推進するため、仕事と子育ての両立を目指しているマザーズコーナー利用求職者等、求職者の方々の態様とニーズに合わせ、来所せずとも就職活動ができるようオンラインによる職業相談を積極的に進めていきます。

当所の求人受理はマイページ利用を推奨し、マイページからの求人申し込みは9割となりましたが、求人受理時に求人者との接触が少なくなっております。今後、労働市場の現状、求職者ニーズ及び魅力のある求人票の作成についての情報提供を求人事業所へ積極的に行い、人材確保支援のため事業所へ訪問による求人開拓等を計画的に実施します。事業所訪問等により事業所との接触機会を増やし、求人コンサルティングや充足フォローを一貫して実施し、充足件数を高めていく取り組みを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

求職活動が多様化し、就職活動のノウハウがインターネット等から情報を得ることができますが、実際には就職活動に苦戦している方も多いと想定されます。ハローワークの強みは、日々相談窓口で求職者の方々から寄せられる就職活動の生の情報を得ており、インターネットでは得られない就職活動全般の情報提供が行えます。この強みをアピールし、ハローワークに来所されたことのない求職者の方々に来所していただけるよう、ホームページやSNS等を積極的に利用し幅広く周知を行っていきます。

特に子育て世代等の仕事と家庭の両立を考えている方や就労意欲の高い高齢者の方々は、就職活動に苦戦されている方も多いと思われるため、家庭環境や体力等一人一人の状況に合った的確な就職活動に関する情報を提供し、皆様に寄り添ったサービス提供を心掛けます。支援対象者となる方が集まる施設等をターゲットに周知広報を強化していきます。

ハローワークの目標達成に向けた進捗管理、分析についての情報共有や、ハローワークの各部門を超えてミーティングを実施し、利用者の方々から信頼されるハローワークとなるよう、PDCAサイクルを意識した業務改善の検討を積極的に行っていきます。

また、令和5年3月には東京都心部から新横浜を經由し神奈川県中央部及び横浜市西部を結ぶ東急新横浜線・相鉄新横浜線が開通したことにより、当所管内労働市場の変化を注視し、各種目標数達成のための好機として捉え業務を推進していきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワーク の就職によ り、正社員に 結び付いた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無業 者の件数	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の就 職件数	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	生涯現役 支援窓口で の65歳以 上の就職 件数
令和4年度実績	3,187	2,760	2,661	82.9%	91.6%	274	64.0%	328	369	97.7%	283
令和4年度目標	3,318	3,327	2,788	90.0%	90.0%	205	63.3%	306	280	94.0%	221
目標達成率	96%	82%	95%			133%	101%	107%	131%	103%	128%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク大和 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、地域に根ざした業務運営を重視していることから、地方自治体及び関係機関との連携に重視を置き各種の取組を実施しました。地方自治体や商工会議所へ当所の情報や求人情報の提供により管内の雇用情勢を説明するとともに自治体からの情報を入手するなど情報交換を行い必要とされるハローワーク作りに努めました。

当所と綾瀬市で運営している一体的実施事業については月1回の訪問を実施し綾瀬市との連携を強化しております。

面接会事業につきましては、地方自治体や近隣安定所との共催面接会を4回実施いたしました。新規には綾瀬市商工会議所との共催による面接会や隣接する横浜市瀬谷区役所で、生活保護受給者などの方も気軽に応募出来る近隣事業所を集めた面接会を戸塚所との共催により実施いたしました。その他県央地区障害者面接会や介護関係業種面接会を例年通り実施いたしました。

また、当所内で実施するミニ面接会を毎月2回（67事業所）開催いたしました。さらに、大和市福祉事務所への巡回相談を月に2回実施し、ハローワークの利用促進を行い就職に繋げております。

ハローワークでの就職活動の利用促進となるセミナーとして、一般求職者向けの「就職活動準備及び応募書類作成セミナー」や高齢者向け「生涯現役セミナー」の毎月開催、新規には大和市が運営する子育て支援施設で、子育てが落ち着いたときに就職活動してもらうための「ハローワーク利用促進セミナー」を子供と一緒に参加出来る形で開催し、大和市からも令和5年度も継続要望されています。

また、来所しなくても受けられるサービスとしてオンラインセミナーを3回開催するなど支援方法を増加させ、利用者拡大を図りました。

事業主支援といたしましては、各種面接会への参加要請をする際に求人票以外でのPRとなる情報や職員が管内事業所を知るために求人を提出している事業所（55回）へ積極的に訪問し、求人票以上の情報を収集し、面談時や庁舎内に掲示をして応募促進に努めました。

新規求人開拓については、365件の開拓を実施し、目標に対して134.7%となり、求職者が興味を持つことが出来る求人票作りに努めました。

各指標に対する会議は未開催であったため、連携が不十分な状態でした。そのため、紹介部門（職業相談部門及び専門援助部門）及び事業所部門と所長による会議を毎月実施することとし、各指標の進行状況の確認や部門間連携を図り多くの利用促進に繋げました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の専門性の向上と管内事業所との信頼関係の構築のため事業所訪問を積極的に実施し、管内事業所の事業内容の理解促進を図り、その情報を職業相談に活用し、さらに、庁舎内への掲示を行うなど積極的に発信出来る工夫を行いました。

雇用保険説明会及び初回講習会については、雇用保険受給者に対し、雇用保険受給の説明や就職活動の進め方などの理解促進を図るとともに、新規職員も講師を行うことでスキルアップに繋がりました。

また、所の中堅クラスの職員で構成された業務検討・改善会議を実施しており、その場で問題提起を行い行動に移す仕組みを構築し、SNS 発信や部門間連絡を行いやすい関係構築、必要備品の整備などに努めました。

雇用保険課は少数で業務を実施しております。そのため繁忙期や不測時には他部門による応援により業務を実施してはりましたが、部門内での対応力アップ及び職員のスキル向上を目的としてジョブローテーションを実施。本人達も勉強する中、その他職員も協力するなど混雑時の応援体制強化だけでなく課内コミュニケーションも図られ、円滑に業務が実施されるようになりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

ジョブローテーションを実施し、多々あるハローワーク業務を経験することによって、知識向上だけでなくコミュニケーションも生まれ、来所者への待ち時間減少などのサービス向上に繋がりました。

所の中堅クラスの職員で構成された業務検討・改善会議では、ホームページや SNS の発信や部門間連絡を行いやすい関係構築、必要備品の整備などを検討し改善することで利用者サービスに繋がりと、分かりやすいホームページ及び SNS 発信や部門間問題定義による連絡体制の強化、庁舎整備による電話回線増加により電話相談件数の増加などを実施いたしました。

(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

人手不足により事業実施が困難になってきている業種もあるなど事業者の切迫した要望を受けて、大和市との共催で効果的に求人募集が出来るハローワーク利用促進セミナーを開催いたします。同時に人材開発支援助成金などの「人への投資促進コース」を中心に助成金の説明をいたします。

求職者には、雇用保険説明会及び初回講習会をコロナ禍における感染対策により会場での座席間隔を空けての設営としてはりましたが、それでも感染を不安視する方へはビデオ視聴のみとした、全員参加型ではありませんでした。本年度は全員が参加出来る体制を作ります。また、ハローワーク利用方法については来所または電話相談でのみでしたが、オンライン相談が定期的実施出来る様にいたします。

主に若者支援となりますが職種転換や就労準備の整っていない方への支援として、課題解決サービスセミナーを開催いたします。

来所による相談が難しい子育て中の方への利用促進として、マザーズコーナーにおいて前年度から実施している子育て支援施設でのセミナー実施強化やオンライン相談体制の構築を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

大和市においては、交通網も整備され東京都や横浜市などへのアクセスもよく管轄外への就労も可能であるため、希望職種への情報提供を更に実施いたします。

綾瀬市については鉄道による交通網が不便な状態ではありますが、令和3年度の東名高速道路の綾瀬スマートインター開設により、倉庫業や食品製造施設などが整備されつつあるので、就労可能業種への職種転換を促す対応を実施します。一方、以前から盛んな一般機械器具製造業などについては、駐車場が整備されている事業所が多いため管轄外求職者において車通勤希望者への綾瀬市への就労促進活動を実施いたします。

また、両市ともに高齢介護施設などの事業所が多いことから、資格取得を含めた訓練あっせんや介護福祉業への就労案内をいたします。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	所ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	障害者の就職件 数	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
令和4年度実績	2,233	1,615	877	70.2%	87.9%	186	183	156	96.2%
令和4年度目標	2,482	1,763	899	90.0%	90.0%	125	169	122	94.0%
目標達成率	90%	92%	98%	78%	98%	149%	108%	128%	102%

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

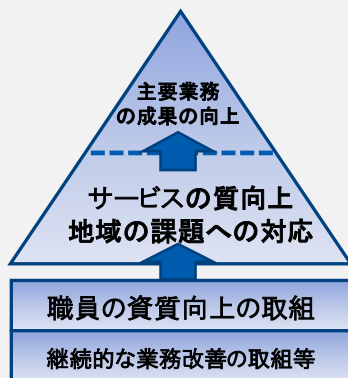
※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

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】P3参照）



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
（【別紙2】P4参照）
- ・ 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グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。