

令和5年11月6日
宮崎労働局 発表

【担当・照会先】

宮崎労働局 職業安定部
職業安定課長 宮元 三治
地方職業指導官 萩原 和也
(代表電話) 0985-38-8823

令和4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

厚生労働省では、平成27年度から雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善取組を行っています。

この度、令和4年度の宮崎県内7つのハローワークにおける評価結果を取りまとめましたので、別添の「令和4年度ハローワーク総合評価結果」により公表いたします。

宮崎労働局・ハローワークでは、引き続き、地域の利用者の皆様へのサービス向上に取り組んでまいります。

令和4年度ハローワーク総合評価結果

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

目次

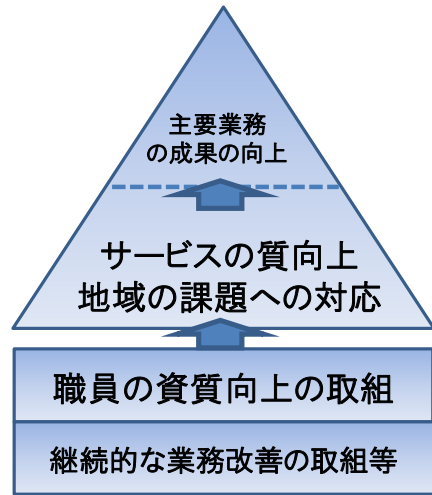
○	ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（概要）	1
○	ハローワーク総合評価の評価指標の構成	2
○	令和4年度宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果	3
○	令和4年度就職支援業務報告（ハローワーク宮崎）	4
○	〃（ハローワーク延岡）	7
○	〃（ハローワーク日向）	11
○	〃（ハローワーク都城）	14
○	〃（ハローワーク日南）	18
○	〃（ハローワーク高鍋）	22
○	〃（ハローワーク小林）	25
○	令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標	28

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（概要）

- ハローワークの機能強化を図るため、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評価・改善の取組」がスタートしました。
- 地域の雇用の課題を踏まえた成果目標を掲げるとともに、主要指標等については、毎月実績を公表します。また、年度終了後には、当該年度の取組の総合的な評価をハローワークごとにまとめ、公表します。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークをグループ分けし、その中で比較・評価を行い、その後の業務改善に活かします。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- ・ 現行の取組(就職率等を指標にしたPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、業務の質の指標を追加。
- ・ 地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する指標を追加。
- ・ 中長期的な就職支援の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進。



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
を図り就職支援を強化

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

- ・ 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→ 主要指標の実績を毎月、総合評価を年度終了後に公表
- ・ 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をもとにハローワークの総合評価を実施。
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分け、その中で比較し評価
- ・ ハローワークごとに実績・総合評価及び業務改善の取組等をまとめ、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

- ・ 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

評価結果等に基づく 全国的な業務改善

- ・ 評価結果等をもとに本省・労働局による重点指導や好事例の全国展開等を実施。
- ① 評価結果等をもとに労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 改善計画を作成、本省・労働局が重点指導(評価期間終了後)
 - ③ 好事例は全国展開(評価期間終了後)

ハローワーク総合評価の評価指標の構成

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
- 求人充足数（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り組みに関する評価指標

- 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受講
- 職員による求職者担当者制の実施
- 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
- 新規等求人の開拓
- 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

令和4年度宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、「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」を実施。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価を行い、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」及び「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階で評価。

安定所	①就職件数 (一般)			②充足件数 (一般、受理地ベース)			③雇用保険受給者の早期 再就職件数(※1)			総合評価 結果	評価 グループ
	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率		
宮崎	7,584件	6,800件	89.7%	8,071件	7,273件	90.1%	2,220件	2,291件	103.2%	標準的な成果	3G
延岡	2,794件	2,570件	92.0%	2,564件	2,387件	93.1%	656件	640件	97.6%	標準的な成果	8G
日向	1,899件	1,843件	97.1%	1,771件	1,686件	95.2%	475件	480件	101.1%	良好な成果	10G
都城	3,916件	3,709件	94.7%	3,791件	3,689件	97.3%	1,236件	1,075件	87.0%	標準的な成果	5G
日南	1,300件	1,314件	101.1%	1,163件	1,138件	97.9%	355件	403件	113.5%	良好な成果	11G
高鍋	1,827件	1,827件	100.0%	1,586件	1,521件	95.9%	518件	451件	87.1%	標準的な成果	10G
小林	1,546件	1,432件	92.6%	1,444件	1,242件	86.0%	394件	332件	84.3%	標準的な成果	10G
労働局 合計	20,866 件	19,495 件	93.4%	20,390 件	18,936 件	92.9%	5,854件	5,700件	97.4%	—	—

※1 雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。

ハローワーク宮崎 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

当所では、重要施策である就職氷河期世代の支援を特に重点的に取り組みました。専門窓口によるチーム支援において、予約担当者制によるマッチング支援を実施。新規受理求人から年齢・経験不問の正社員求人をピックアップし、事業所に「氷河期世代歓迎求人」の趣旨を案内し、求人を確保しました。また、令和4年度は新型コロナの影響もあり事業所訪問計画に制約のある時期もあったことから、所で実施するコロナ対策を講じた面談会において、参加企業への職場実習（インターン）制度の周知に併せ氷河期歓迎求人の案内を行うなど、求人開拓機会の確保に努めました。

また、各種イベントの実施に当たっては、コロナ感染防止対策を講じた上で、セミナーを年12回実施（参加者計128人）。このうち、セミナー参加者で正社員希望者については、支援対象者に取り込み、継続的支援を行いました。さらに、ミニ面談会を年4回実施（参加事業所8社、延べ参加者42名（実人員29名））した結果、面談会参加企業に就職5名、参加企業以外へ紹介就職8名、自己就職3名の成果となりました。

業務運営の一例として、2月16日に開催した就職面談会では、企業からの説明を受け、即時応募とならず後日応募を検討する求職者に対しても、求職者マイページを活用したオンライン職業紹介を行うなど、コロナ下においても現状に即した対応を行いました。（求職者4人に対し、計13件の求人をオンラインにてあっせん）

これらの取組を、就職件数目標による進捗管理により状況を把握しながら、就職氷河期世代の正社員化がもたらす労働力の増加や当該世代の生活の安定化など、地域に及ぼす効果について目的意識を持って取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、オンライン職業相談に係る実施体制構築の必要性が見込まれたことから、年度当初の4月に、求職者向けに「Zoomの使用手順」を定め、窓口において求職者に周知しました。これにより、全所体制でオンライン相談を実施可能とされていますが、ハローワークに来所される一般求職者層からの希望が少なく、主として、オンラインによる就活に慣れている求職者層の多い、新卒・わかものコーナーで活用しており、月15件程度の利用となっています。

（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

就職支援サービスが多様化しており、ハローワークを選んでいただくための情報発信力の強化が課題の一つとなっています。ハローワークの各種支援メニューについて、SNS等を活用した情報発信の強化に取り組み、X（旧Twitter）、LINEによる情報発信を開始しましたが、今後も

継続的に取組を推進します。セミナー等のイベント情報や各支援メニューを、特定部門に偏ることなく、全所的に統制のとれた情報発信を実現していくこととし、併せて、利用者が真に求める情報の発信やそれを入手するための利便性について検討を加え、より充実した運用を目指します。特にLINEアカウントについては、マザーズコーナーだけでなく、全所規模での活用拡大に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、新規求職者数が対前年で5.0%の減少となっておりますが、相談件数は同8.1%減、紹介件数は同9.3%減となっており、新規求職者数よりも、相談件数及び紹介件数の減少幅が大きくなりました。紹介件数の減少により、紹介率（新規求職者に対する紹介件数の割合）が低下しており、主要指標の就職件数及び充足数の成果も減少傾向となりました。一方で求人数は対前年で7.7%増となり、有効求人倍率（原数値）は年度計で1.45となり、対前年で0.14ポイントの増加となりました。求人数の増加という環境下において、紹介件数、相談件数が減少傾向となった要因は、新型コロナウイルス感染症による外出控えによる求職活動そのものの停滞や、本来来所すべき認定日の柔軟な運用など、安定所への来所者数が減少していたことも一因と考えられますが、必要なサービスをアウトリーチ的に提供できなかった部分もあるのではないかと分析しています。これらの状況を踏まえ、SNSの活用による支援メニューの発信や、オンライン相談の活用、マイページ登録者への働きかけ、支援の必要な求職者を的確に担当者制に取り込むことなど、能動的な働きかけを強化し、積極的に支援する意識を全職員・相談員で共有し、業務を運営することといたします。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (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	公的職業訓練修了3 か月後の就職件数	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	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	6,800	7,273	2,291	76.4%	95.7%	1,190	639	706	195
令和4年度目標	7,584	8,071	2,220	90.0%	90.0%	808	454	547	190
目標達成率	89.7%	90.1%	103.2%			147.3%	140.8%	129.1%	102.3%

※ 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

ハローワーク延岡 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

① 各指標に対する取組

当所では、主要三指標に加え、重点指標のうち「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件数」「ハローワークの職業紹介により正社員雇用に関与したフリーター等の件数」「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」の目標達成について所の最重要項目と考え、またそれ以外の項目についても、年度当初に職員・非常勤職員に対し、目標達成の取組みについての重要性を理解させ、各人に求められること、そのために何をすべきかということを考えながら業務に当たるように、方向性及び意識の共有を図った。また統括による個別またはコーナー間での業務ヒアリングを適宜実施し、進捗状況の確認とあわせ、アドバイスを行った。

また、特に就職件数、充足件数を向上させるために、あるいは人材不足分野への支援対策として、「就職フェア（個別就職相談会）」を所内にて月4～5回（午前・午後）開催するなど、求職者に事業所（求人）のことをより知ってもらう取組を実施した。

雇用保険受給者については、早期再就職のメリット（長期失業のデメリット）を認識させ、いかに就職意欲を喚起させるかが重要であり、そのため初回講習会用の資料を見直し、さらに見やすくわかりやすいものに変更するなどした。

そのほか、「生涯現役支援窓口」での65歳以上の就職に係る取組については、高齢者の方を雇用している若しくは高齢者雇用に理解のある企業の求人をファイル形式にまとめた「ベテランズ求人」を作成、ファイルを目につきやすい場所へ配置し、あわせて求人を見やすい順番に並べ替えるなどの取組みを図った。

コロナ禍にあつて求職者の登録が伸び悩んだこと、また感染症拡大に伴い求職者の・求人者に対する支援が制限されるなどした結果、主要指標である就職件数は進捗率92.0%、充足件数93.1%、雇用保険受給者の早期再就職件数は97.6%と目標達成はできず厳しい状況であった。

また所重点指標については、「就職氷河期世代の正社員への就職」が進捗率76.5%と目標達成することはできなかったが、「正社員雇用に関与したフリーター等の件数」（進捗率123.3%）及び「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」（進捗率166.1%）については目標達成となっている。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

外部講師あるいは職員や専門相談員を講師として各種研修を計画・実施。これにより講師となった職員自身の能力の向上と、所全体のレベルアップを図ることができた。

【求人票作成に係る研修】

令和4年4月5日、一般職業紹介業務取扱要領等を使用しての求人票作成に係る研修（求人担当者2名への研修）

【労働基準法研修(テーマ:時間外労働について)】

令和4年12月9日・16日、延岡労働基準監督署より講師を招き、労働基準法についての研修を実施(参加 28名)。

【助成金関係】

助成金担当者による職員研修を実施。

(第1回) 令和4年4月22日～令和4年4月28日 (参加26名)

(第2回) 令和5年2月21日～令和5年2月27日 (参加21名)

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 就職フェアと称し「個別求人相談会」を実施。月4～5回午前午後2社ずつ求人者を待機させ、求職者は履歴書なしで気軽に話を聞くことができる場を設けた。チラシや案内板、電子パネルでの掲示などにも工夫を凝らし求職者を誘導。求人者・求職者ともにおおむね好評であったため、次年度も継続して開催をしていく。(※なおこの取り組みについては、令和4年度の中央職業安定監察において賞揚事項として評価されている。)
- ② 専門相談員(就職支援ナビゲーター、事業主支援アドバイザー)のレベルアップと業務平準化、情報共有を目的とした専門相談員による会議(支援コーナー間会議)を実施。ファシリテーターは各コーナー持ち回りとし、ファシリテーターとしての能力向上も図った。
- ③ マザーズコーナーの取り組みとして、新庁舎移転前においては、「子育て支援施設(えんキッズ)」と連携して月1回出張相談を実施し潜在求職者の掘り起こしを図った。また3年ぶりに「子育て女性等の就労支援協議会」を開催、また当協議会が主催する「保育施設長会」への参加等関係機関との連携を図った。新庁舎への移転後は、支援対象者が急増することが見込まれたため、全体にマザーズコーナーの業務内容を周知すると同時に、マザーズナビを講師としたOJTを行い、比較的業務内容が近い福祉コーナー(児童扶養手当受給者支援担当)を中心に応援体制を構築した。
- ④ 求人充足会議について、宮崎所の取組を参考にして、充足計画対象求人を見直し、より求職者目線で支援計画を策定していくこと、また求人企画部門と職業紹介部門とで戦略的に充足までを見越した支援計画を策定すること、またその支援計画に基づいて結果を検証するなど効果的な取り組みとなるよう、「求人充足会議要領」の見直しを図った。

(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

- ① 人材不足分野等への抜本的な問題解決ができていないことから、さらなる支援強化のため事業所情報の提供やミスマッチの解消を図るため、職員による事業所訪問を積極的に行い、的確な情報の収集や人事担当者との信頼関係を構築し、企業が求める人材の把握に努める。また求人票の見せ方やPRの方法を提案し、「個別求人相談会(就職フェア)」への参加を案内するなどして支援強化を図っていく。
- ② システム刷新により、自宅にて求人を検索してくる求職者も増えていることから、受付等において利用者の求めるものが何か適宜判断し、最適な案内・相談ができる

よう職員のレベルアップを図る。また求職者マイページについて、積極的な登録案内や機能の具体的な活用方法周知など、窓口での案内に職員間でばらつきがあるため、紹介部門の職員・相談員全員が同じ内容・同じレベルで案内できるよう研修等を実施する。

- ③ 求人充足会議について、宮崎所の取組を参考に見直しを図り、求人充足会議要領を作成したところであるが、これまで以上に充足対策の根幹として機能するよう、効率的かつ実効性のあるものになるよう取り組んでいく。
- ④ オンラインの活用状況については、学卒等の若年層を中心に利用があったものの、まだまだ利用が伸びていない。オンライン相談をはじめ、オンライン面接、障害者や学卒面接会、各種セミナー等、対象者や内容等を検討のうえ、積極的な活用を図っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 最近では、コロナ禍による影響もあり県外に流出する高校生の割合は減少傾向にあるが、4年度も約37%の生徒が県外へ流出している。当所管内の地方自治体もこの状況を重要視しており、今後の少子・高齢化を見据えて重要施策と位置付けている。今後もハローワークは、地元定着のための有識者会議のメンバーとして、労働分野からの視点で意見や情報提供・アドバイス等を行うことにより若者の地元定着に取り組んでいく。
- ② 「高千穂町地域職業相談室」の利用促進については、山間地域の人口が年々減少し、高齢化していることから、求職者数、就職件数が減少している。高千穂町を筆頭とする西臼杵郡3町としてもかなりの危機意識を持っているので、これらの自治体と協力して、地域職業相談室の支援内容の広報、求人開拓及び企業誘致に関するアドバイスなどを実施することにより地域を活性化させ、雇用創出及び人口減少対策の役割を担うとともに、相談室の利用促進に取り組んでいく。
- ③ 延岡市との一体的事業である、「のべおか福祉就労支援コーナー」についても、年々対象者が減少してきているところである。取りこぼしのないよう本所でもしっかりと対象者を把握し支援コーナーに誘導するとともに、生活保護受給者等の支援はもとより、延岡市生活福祉課と連携を密にし、情報共有を積極的に行い、生活保護受給前の相談者等に対する積極的な職業相談・職業紹介・就職に関するアドバイス等を行うなど、生活保護受給前からの支援にも積極的に取り組んでいく。
- ④ 施設内訓練について充足数が80%を下回るなど低調な結果となっている。コロナ禍による雇用保険説明会(初回講習会)での訓練案内の十分な時間が確保できなかったこと、訓練説明会の開催回数を減らしたことなども影響したのか、全般的に希望者が減少(あるいは希望コースの偏り)している。またHW窓口における的確な誘導、相談、効果的なPRなども不十分であったと思われ、次年度はさらに職業訓練情報の提供・受講の働きかけを積極的に行っていく。

2 特記事項

(上記(2)①でも触れているが)就職フェアと称し「個別求人相談会」を実施。月4~5回午前午後2社ずつ求人者を待機させ、求職者は履歴書なしで気軽に話を聞くことができる場を設けた。チラシや案内板、電子パネルでの掲示などにも工夫を凝らし求職者を誘導。求人者・求職者ともにおおむね好評であったため、次年度も継続して開催をしていく。(※なおこの取り組みについては、令和4年度の中央職業安定監察において賞揚事項として評価されている。)

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)	HWの職業紹介に より正社員に結び ついた就職氷河期 世代の件数	HWの職業紹介に より正社員雇用に 結びついたフリータ 一等の件数	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	2,570	2,387	640	80.0%	98.3%	143	180	93	
令和4年度目標	2,794	2,564	656	90.0%	90.0%	187	146	56	
目標達成率	92.0%	93.1%	97.6%			76.5%	123.3%	166.1%	

※ 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

ハローワーク日向 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」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」の向上を目指し、求職者担当制や求人充足会議に引き続き取り組みました。
- 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者への支援として、前年度より就職活動に関する情報をまとめたリーフレット「就職お役立ちサイト」の作成や就職活動の支援として就職氷河期世代の方を対象としたセミナーを来所による参加とオンラインによる参加から選べる形で実施しました。
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数については、高齢者の雇用に理解のある事業者からの求人確保が重要なことから、求人受理窓口における「生涯現役歓迎求人」の確保に努め、理解・協力を得られた求人については、一般の求人情報紙とは別に情報紙を作成・配架するなどし、目標件数を大幅に上回りました。
- 求職者担当制について、前年度の目標（就職率40%以上）に対する実績（70%）から、令和4年度は一人あたり常時5人以上の支援対象者を持つことで、就職件数、充足数の向上を目指しました。結果として、常時5人以上の支援対象者を支援することができました。
- 管内人口の減少が進んでく中、地域に労働力を確保すべく、管内における中核市となる日向市と雇用対策協定という形に囚われない連携推進に取り組み、自治体のホームページにハローワークの利用勧奨に資するよう、就職支援の内容や求人情報の掲載を行い、地域に居住する潜在的求職者の掘り起こしを図るとともに、日向市が進めているサーフィン移住施策とリンクさせ、UIJターンの促進に繋げることで、就職件数の底上げを図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- 求人者マイページによる求人申し込みの促進に年度後半から取り組み、利用率96%まで到達することができたことは、求人者サービス

の改善（利便性の向上）に繋がったと思慮するとともに、ハローワーク側からみても、長時間の電話対応等が減少するとともに、記載内容が読み取れないことが無くなるなど業務改善に繋がっていると思慮します。

●他局の好事例を参考に、「求職者マイページ新規開設者に対する支援実施要領」を策定し、登録者に対しマイページによる求人情報の提供等の支援を実施したほか、管内自治体のHPに就職支援メニューの掲載のほか新着求人の掲載などを実施したことで、今まで以上に情報が行き渡る可能性を高め、地域住民へのサービス改善に繋がったものと思慮します。

●多様な相談を受ける窓口職員に求められる資質の向上を目的に、内部・外部講師による職員研修を実施しました。

●総合受付に担当者を配置していますが来所者が多いときなどは待たせてしまう状況があったことから、待ち時間の短縮のため誰でも受付ができるよう職員・相談員にOJTによる研修を実施しました。

（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

●求職者担当者制について、所内の人員削減を考慮しつつ、伴走型によるきめ細やかな支援の実施により、就職件数等主要指標の向上に取り組めます。

●利用者サービスの改善や業務改善を図るうえで、職員の資質の向上が不可欠であること、小規模所であることを踏まえた業務継続体制を図る必要性が高いことから、所内の各業務に係る職員研修に注力してまいります。

●新型コロナウイルス感染症については、全国的に落ち着きを見せていますが、この3年間で培ったオンラインによる各種サービスの提供を更に推進し、利用者の利便性を高めることでハローワーク利用者の増加に取り組めます。

（4）その他業務運営についての分析等

●当所管内は、製造業及び介護事業所が労働市場の中心となっているが、管内人口の減少、高齢化が益々進む中、高齢者をいかに労働力として活用していくかが重要です。そのような中、ハローワークの支援による65歳以上の就職件数が目標を大きく上回ったことは、地域内で高齢者の活躍促進が共通認識となりつつあるのではないかと感じられます。ハローワークとしてはIT技術の導入などで労働者の身体的

負担軽減に取り組むなど、高齢者の活躍促進に繋がる取り組みを実施する企業に対し、各種助成金制度の利用促進を図り、費用負担の軽減に繋げていく必要があることから、毎月刊行している情報誌「ひよっこ」に助成金制度の案内リーフレットを掲載することで周知に取り組んでいます。

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	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついた就 職氷河期世代(35 歳~54歳)の件数	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	1,843	1,686	480	97.9%	95.3%	99	60		
令和4年度目標	1,899	1,771	475	90.0%	90.0%	100	37		
目標達成率	97.1%	95.2%	101.1%			99.0%	162.2%		

※ 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者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

ハローワーク都城 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、就職件数の目標達成を最重点と考え、全ての求人検索機に相談窓口の利用を促す案内を掲示し窓口への誘導を図りました。また、相談時における「プラス1、プラス2紹介」、「認定日の全員再接触」、「求職者担当者制」による紹介件数の増加への取組みを積極的に行いましたが、目標件数（目安値）である3,916件に対して実績3,709件となり、目標には届きませんでした。

ハローワークの職業紹介業務におけるオンラインサービスの普及・定着として、求職者、求人者に対するマイページ開設状況を毎月把握し、所独自の周知用チラシの作成やセミナーを開催し開設促進を図りました。特にマザーズコーナーではオンラインによるセミナーを年3回開催した他、オンライン職業相談も実施しました。「子どもを連れて来所しなくても、自宅で気軽に相談できた」などの評価をいただきました。

また、ハローワーク都城（マザーズ）公式LINEを令和4年6月に開設し、職業相談の機会、宮崎労働局のウェブサイト、所の発行する求人情報誌や広報物に二次元コードを記載するなどして、友だち登録者数を着実に伸ばしていきました。配信回数は月20回程で求人情報誌、就職支援セミナー、職業訓練情報、就職面接会等の情報を周知しました。

管内は55歳以上の有効求職者が全体の約35%（65歳以上が約13%）と多いことから、生涯現役支援窓口の利用を促進し、65歳以上の方を重点的に職業相談、就職支援に取り組んできました。企業の人材確保やシニア世代の活躍のためにも所の重点指標として設定し高齢者の雇用支援に取り組む、令和4年度においては目標を達成することが出来ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、ハローワークの職業相談等において必要になる特定求職者雇用開発助成金や新型コロナウイルス感染症に関する助成金の研修や、専門性が求められる障害者の就職支援に係る研修を実施しました。また、労働基準行政に依頼して自動車運転の労働時間等の改善のために基準改正研修も実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

大型商業施設（イオンモール都城駅前）の協力を得て、専門店街の空きテナントをお借りし、ハローワークを利用していない潜在求職者向けアウトリーチを目的とした出張職業相談を令和5年1月から、月1回の定期開催を開始しました。また、インフォメーションカウンターに

ハローワークの広報物専用コーナーを設け制度周知等を実施しました。

また、効果的な広報ができるよう電子掲示板を導入し、待合フロアで来所者に各種支援サービスの広報を行いました。

職業訓練の周知については、管内自治体等と連携し、自治体の公式 SNS を活用して訓練生募集等の周知広報に取り組んできました。また、これまでオンライン型と来所を組み合わせたハイブリット型の訓練説明会の実施や各訓練校が実施する見学会への誘導を行っていたところですが、令和4年度はポリテクセンター宮崎の協力を得て、ハローワーク内で溶接や電気配線、CADなどが体験できる職業訓練体験会を年3回実施しました。職業訓練体験会には53人の求職者が参加し職業訓練に興味を持ってもらい、応募につながることができました。

求人充足対策としては、受理している求人のうち、求職者が応募しやすいよう条件を緩和した求人を「リフレッシュ求人」として待合の壁面に掲示し求職者に応募を促しました。

生活保護受給者等の就職支援として、自治体のケースワーカー研修に就職支援ナビゲーターが参加し、就職率などの実績を説明のうえ目標の進捗状況などをケースワーカーと共有し、就労自立支援におけるみやこのじょう福祉就労支援コーナーの活用促進を図りました。

(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

求職者、求人者に対するマイページ開設促進は確実に進んできたものの、実際に開設後、マイページ機能が活用されているかという点においてはまだ不十分であることから、今後は開設後の活用促進について検討します。求職者に対しては、マイページを活用した求人情報提供やオンライン職業相談・職業紹介等について、また、求人者に対してはオンラインによる求人申し込みや画像登録、求人への応募者の選考管理等、サービスを十分活用していただけるよう周知に取り組めます。

また、シニア世代の方はマイページ開設率が低いため、参加者のスマートフォンを使ったハローワークインターネットサービスの利用方法、マイページ登録支援、さらに生涯現役窓口利用者の就職状況や応募書類の書き方の説明を行う「シニアの就職ガイダンス」を定期的開催しシニア世代の方の活躍促進に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

都城市と宮崎労働局においては雇用対策協定が締結されていることから、例年、障害者を対象とした「都城障害者ふれあい面接会」や新規学卒者の管内就職促進に向けた「学卒求人受理説明会」などを共催しています。令和4年度は「都城障害者ふれあい面接会」を10月14日に開催し、19事業所、38人の求人に対して53名の求職者が参加しました。また、「学卒求人受理説明会」については、88事業所の参加となりました。

都城市役所内に設置している「みやこのじょう福祉就労支援コーナー」において、生活困窮者等に対する就労支援を行う等、同市との連携

をより一層強化、一体的に雇用対策に係る取組みを実施しました。

さらに、新たに工業団地へ進出予定事業所を対象とした就職面接会・面談会を令和5年1～2月に計3回実施して、求人数71人に対し、求職者は延べ49人の参加となりました。令和5年度は計12回の開催を予定しており、より多くの求職者に参加してもらい充足につながるよう周知方法を検討していきます。

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	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	3,709	3,689	1,075	78.7%	100.0%	176	238	94.5%	147
令和4年度目標	3,916	3,791	1,236	90.0%	90.0%	265	226	94.0%	94
目標達成率	94.7%	97.3%	87.0%			66.4%	105.3%	100.5%	156.4%

※ 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成率

ハローワーク日南 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

- ・雇用保険受給者の早期就職件数については、取組の工夫として、再就職手当の試算表を雇用保険説明会において各人に配付し説明することで、意識喚起を図りました。さらに、求職者担当者制において、雇用保険受給者を支援対象者に必ず加え、積極的な就職支援に取り組みました。
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止措置に留意しつつ、計画的・効果的に事業所訪問による求人開拓の実施に取り組みました。さらに、就職氷河期歓迎求人増にも努め、正社員求人等の提出勧奨についても実施しました。
- ・求職者の態様に応じた効果的求人・求職のマッチングを実施するとともに、求職条件からフルタイム就労が可能と思われる求職者には正社員求人への応募勧奨を実施し、求職者担当制により、正社員希望者に対する就職者支援についても積極的な取組を行いました。
- ・求人担当者制による求職者への求人情報提供、求人条件の緩和指導を実施しました。
- ・就職氷河期世代対象求職者の的確な把握に努め、求職者担当者制を活用するなどして、早期の就職を促しました。
- ・令和3年度から日南所単独で開催している障害者を対象とした面接会について、令和4年度においても単独で開催しました。
- ・求人者・求職者マイページの開設について機会を捉えて積極的に案内を行い、求人者マイページについてはオンライン利用率80%以上を達成しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・求人開拓においては、中長期的な職員の資質向上の観点から、求人者支援員と一般職員の同行での実施に努めました。
- ・職業紹介部門ミーティング時に、ハローワーク評価の実施目的や目標達成のための具体的な取組内容について統括職業指導官が説明を行い、PDCAの意識付けを行いました。
- ・労働基準監督署と連携し、労働関係法令で疑義等が生じた場合に電話等で相談が出来るよう、連絡会議で緊密な連携体制を整えました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・当所管内の求職者を年齢別に見た際、50歳以上と未満では概ね50%ずつの割合になっており、60歳以上が占める割合も低くありません。このことから、求人者に60歳以上の募集に目を向けてもらうよう玄関先ロビーの掲示スペースを活用し、掲示を行いました。60歳未満まではフルタイム希望が多く、60歳以上はパートを希望している求職者が多いということを示し、パート求人への提出を促す働きかけも行っています。今後も工夫・改善を行っていきます。
- ・掲示スペースの活用については、日南市との雇用対策協定の中で誘致企業の雇用促進を図るため、誘致企業のみ求人公開スペースも設けています。また、人材開発支援助成金や訓練の案内、会社説明会についても見やすい場所に掲示しレイアウトを工夫しました。
- ・求人者・求職者マイページに関しては、職員に対し周知に係る研修を行い、併せて手順のパンフレットも刷新し、窓口や電話等での対応について引き続き丁寧に行いました。
- ・オンライン職業相談については、令和4年1月から宮崎労働局のHPに日南所版のリーフレットと利用規約を掲載し、窓口で配付する紙媒体リーフレットのQRコードからもアクセスできるよう工夫しており、その結果、オンライン職業相談の実施につながりました。

(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

- ・資源高騰や人材不足等による企業活動への影響も懸念される中、引き続き助成金等の周知や労働相談の対応に丁寧に取り組めます。
- ・新規求職者が減少傾向ではありますが、求職者の労働移動のための職業能力向上を図るため、職業訓練を積極的に活用し高齢者や子育て世代等の多様な人材確保に取組み、積極的マッチングに努めます。また、雇用管理改善に関する資料を利用し、働き方改革に沿った助言ができるよう、所内掲示板やロビーボードの掲示内容を検討します。
- ・求人者・求職者マイページに関しては、利用促進に努めた結果、令和5年3月末時点の月間有効求職者数に対する求職者マイページ月間登録数の割合は53.0%となり、前年同月比で39.1%増加しました。また、求人者マイページのオンライン利用率は、令和5年3月受理が89.9%であり、前年同月比で75.1%増加し、大幅に利用率が高まりました。今後も引き続き窓口でのPRや周知方法を工夫して、求人者・求職者マイページの開設数拡大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

管内有効求人倍率は令和3年度に1.01倍と1倍台へと回復し、令和4年度は1.04倍となりました。前年度比で月間有効求職者数が6.0%増加し、有効求人数が9.5%増加したことから、前年度より0.03ポイント上昇しています。

新規求人数は令和元年度に前年度比13.3%減と大きく減少したものの、令和4年度はコロナ前の平成29年度や平成30年度を上回る数となっ

ています。また、新規求職申込件数はここ数年においては前年度を下回る件数となっていました。令和4年度は前年度比1.8%増となりました。

新規求人数では製造業が前年度比33.4%増となり、新規求人数の産業別割合でも15.5%を占め、前年度比3.3%の増となりました。

2 特記事項

人口減少、高齢化は当所管内に限ったことではありませんが、当所管内では特にその進行が顕著となっています。

令和2年国勢調査の結果では、人口に占める65歳以上割合は、全国では28.6%、宮崎県では32.6%のところ、当所管内は35.0%であり、また、15～64歳の生産年齢人口では、全国では59.5%、宮崎県では54.3%のところ、当所管内は51.9%であり、当所管内の高齢化は著しい状況にあります。

・管内の高齢者に係る求職者状況について、5年前の平成29年度と令和4年度を比較すると。平成29年度の新規求職者数3,298人、うち65歳以上は320人で同割合9.7%でありました。一方、令和4年度においては、新規求職者数2,914人、うち65歳以上は483人で同割合16.6%となりました。両年を比較した場合、新規求職者総数が384人(▲11.6%)減少する中、65歳以上は163人(50.9%)増加しています。また、フルタイム・パート別では、65歳以上の新規フルタイム求職者は116人から118人へ2人(1.7%)の増加ですが、新規パート求職者は204人から365人へ161人(78.9%)の大幅増加となっています。

・生産年齢人口(15～64歳)が明らかに減少の続く中、意欲ある高齢者をいかに就職へと結びつけられるかがポイントとなるため、特に希望の多いパートの求人確保にも引き続き取り組みます。

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)	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	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数		
令和4年度実績	1,314	1,138	403	96.0%	99.0%	96	71		
令和4年度目標	1,300	1,163	355	90.0%	90.0%	79	53		
目標達成率	101.1%	97.9%	113.5%			121.5%	134.0%		

※ 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

ハローワーク高鍋 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

前年度と比較し新規求人数・新規求人件数とも減少傾向にあったことから、求人の確保には経済団体等との連携が不可欠と考え、管内で最も規模の大きい市町村の商工会議所青年部の協力のもと、会員企業を対象とした人材確保のための勉強会を開催し職員（統括）が講義を行った。勉強会后、これまで安定所を利用していなかった参加企業より求人を提出いただいたほか、新規求職申込者数が減少する中であって就職件数において目標を達成する等一定の効果があつたことから、今後も定期的を実施することとしている。

なお、令和5年度においては、上記に加え雇用保険受給者の早期再就職の促進に重点的に取り組むこととしている。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

令和4年度においては、幹部職員を除く配置職員の年齢・業歴を踏まえ、新システムの導入や助成金等の制度改正が行われた際は、その都度統括職業指導官を講師とした研修を実施し、職員の資質向上に努めた。

また、管理課（雇用保険部門）に配置された職員2名が、それぞれ1年目及び2年目の職員であったことから、他部門に配置されている雇用保険業務経験者を1名ずつ相談役に選定するメンター制度を設け、直接の上司以外にも相談できる環境を整えた。

令和5年度については、中長期的な職員の資質向上を目的に、部門間研修（雇用保険部門と職業紹介部門の間で一定期間職員の入れ替えを行い複数の業務に従事する機会を設ける）に取り組むこととしている。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所においては全紹介就職者に占める管内求人への就職者の割合が66.8%となっており、年々減少傾向が続いている。令和4年度においては、コロナの収束により更なる流出が見込まれたため、積極的に事業所訪問を実施し求職者の目に留まる良質求人の開拓・確保に努めた。

また、求人者から安定所内ミニ企業説明会に参加したいとの数多くの声をいただいたため、前年度までは正社員を公開している求人者に限定していた対象企業要件を拡大する改善を行った。

(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

当所においては、マッチング関係業務の成果において、就職件数の増加が充足件数の増加に直結しない点が課題であると考えている。その大きな要因として、紹介就職件数に占める管内就職件数の割合が低いことが挙げられる。

令和4年度においては、地元の商工会議所青年部と連携した勉強会を実施する等、求人者に対し労働条件の緩和や雇用管理改善を促す取組を推進した。

当該課題は当所が以前より永続的に抱えている課題であり、即効性のある解決策がないことから、今後も継続して中長期的に求人者の意識向上を図る取組を推進していきたいと考えている（求人条件の緩和や雇用管理改善の推奨等）。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、求人者マイページの利用促進において、思うような成果を上げることができなかった。今後は、職員による事業訪問における訪問先の対象として求人者マイページを利用していない事業所を積極的に選定し、良好な関係性の構築に配慮しつつ、求人者マイページ活用のメリットへの理解を促し、その利用促進に努めたいと考えている。

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 社員に結び付いた 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 社員に結び付いた フリーターの件数		
令和4年度実績	1,827	1,521	451	73.9%	98.9%	129	80		
令和4年度目標	1,827	1,586	518	90.0%	90.0%	128	105		
目標達成率	100.0%	95.9%	87.1%			100.8%	76.2%		

※ 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

ハローワーク小林 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

就職件数の指標向上を最重要と考え、以下の項目に重点的に取り組みました。

- ・人材不足分野を中心にミニ面接会を実施しました。認定日に来所者数が増える時間帯に合わせ開催し、管内求人者が管内求職者に直接PRできる場を提供しました。令和4年度は153回開催、延べ164人の求職者が参加しました。
- ・失業認定後の再面接相談を全受給資格者に対して実施。委託セミナー、ミニ会社説明会および職場見学の提案、応募書類の添削など本人の就職活動の段階を見極めながら就職支援を行いました。
- ・就職氷河期世代職場実習・体験（インターンシップ）を令和5年1月に初めて実施。令和5年度も引き続き積極的な呼びかけを窓口で行い、着実に受け入れ企業を増やしています。
- ・ユースエールの認定に向けて積極的な取り組みを行った（令和5年度に3企業認定）。小林市との雇用対策協定により同行訪問を行い、引き続きユースエールについての周知を行い、地元企業の魅力を発信していきます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業指導官が所内全体を対象としたZOOMの使い方研修を行い、19名が参加しました（会議予約の仕方、会議への参加方法、画面共有の仕方など）。
- ・窓口での困りごとを解決する技術や能力向上のため、職員にはキャリアコンサルティング資格取得を推奨。令和4年度は職員1名、非常勤職員2名がキャリアコンサルティング技能士を受験。合格を目指す職員に対し、業後に毎週1回程度面接対策のロールプレイングなどを実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・当日受理の求人情報誌「フレッシュ求人」を廃止し、小林所の年齢層を考え「シニア応援求人」を発行しました。
- ・求人者マイページの普及率を上げるため、部門内全員体制でマイページからの求人を受理。令和5年3月には利用率80%を達成しました。

・令和5年度には、オンライン相談・紹介があらゆる年齢層で普及できるように求職者マイページの利用率の向上も図りたいと思います。

(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

- ・コロナ禍で浸透したデジタル化の推進を活用すべく、オンライン相談・紹介を活用し若年層を取り込み利便性を図りたいと思います。一方、小林所で大部分を占めている高年齢層の有効求職者の応募求人进行分析し、傾向を把握したうえで求職者担当者制などを活用しマッチングを図りたいと思います。
- ・就職支援ナビゲーターによる正社員の就職件数については、日ごろからオンラインやSNSでの相談が可能なサポステに若年層が流れてしまう傾向があったため、小林所管内でもオンライン相談を活発化させたい。
- ・障害者雇用に関して、法定雇用率が引き上げとなる令和6年4月までに未達成企業を解消する。所長、統括官、都城所雇指官、小林所就指官で各2名ずつ等、日程調整を行い計画的に訪問します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・小林所管轄にある主要な電子部品製造業が世界情勢の影響を受けているが、今後新たな展開で求人増加が見込まれている。それ以外にも小林所の有効求職者の大部分を占める高年齢層の応募する業種・職種の傾向を分析し求人開拓にも努めたいと思います。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (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 職氷河期世代の件 数	ハローワークの職 業紹介により正社 員雇用に結びつい たフリーター等の 件数		
令和4年度実績	1,432	1,242	332	81.0%	96.8%	126	95		
令和4年度目標	1,546	1,444	394	90.0%	90.0%	102	87		
目標達成率	92.6%	86.0%	84.3%			123.5%	109.2%		

※ 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

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標

○宮崎労働局の各ハローワークの令和5年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定は以下のとおりです。

1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (一般)	②充足件数 (一般、受理地ベース)	③雇用保険受給者の 早期再就職件数(※)
	目標値	目標値	目標値
宮崎	8,448件	8,607件	2,465件
延岡	2,501件	2,416件	709件
日向	1,779件	1,652件	474件
都城	3,696件	3,661件	1,123件
日南	1,390件	1,198件	419件
高鍋	1,856件	1,639件	497件
小林	1,454件	1,237件	343件
宮崎 労働局計	21,124件	20,410件	6,030件

2. 補助指標について

安定所	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)
	目標値	目標値
宮崎	90.0%以上	90.0%以上
延岡		
日向		
都城		
日南		
高鍋		
小林		
宮崎 労働局計		

※雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。
なお、当該実績については1月遅れての公表となります。

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標

○宮崎労働局の各ハローワークの令和5年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定は以下のとおりです。

1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (一般)	②充足件数 (一般、受理地ベース)	③雇用保険受給者の 早期再就職件数(※)
	目標値	目標値	目標値
宮崎	8,448件	8,607件	2,465件
延岡	2,501件	2,416件	709件
日向	1,779件	1,652件	474件
都城	3,696件	3,661件	1,123件
日南	1,390件	1,198件	419件
高鍋	1,856件	1,639件	497件
小林	1,454件	1,237件	343件
宮崎 労働局計	21,124件	20,410件	6,030件

2. 補助指標について

安定所	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)
	目標値	目標値
宮崎	90.0%以上	90.0%以上
延岡		
日向		
都城		
日南		
高鍋		
小林		
宮崎 労働局計		

※雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標

3. 各ハローワークにおける課題別の重点指標について

- ・年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、各ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務を目標としています。
- ・重点指標の設定数・目標数値は、ハローワークの規模により異なります。

ハローワーク宮崎

重点指標	目標値
①生活保護受給者等の就職率	64.6%
②障害者の就職件数	504件
③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(35歳～55歳)の件数	1,019件
④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	65.0%
⑤公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	551件
⑥生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	212件

ハローワーク延岡

重点指標	目標値
①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(35歳～55歳)の件数	206件
②公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	166件
③生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	91件

ハローワーク日向

重点指標	目標値
①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(35歳～55歳)の件数	114件
②生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	48件

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標

ハローワーク都城

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	238件
②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(35歳～55歳)の件数	207件
③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	95.1%
④生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	105件

ハローワーク日南

重点指標	目標値
①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(35歳～54歳)の件数	93件
②公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	61件

ハローワーク高鍋

重点指標	目標値
①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(35歳～55歳)の件数	141件
②公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	97件

ハローワーク小林

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	76件
②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(35歳～55歳)の件数	111件