

令和6年11月29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 矢野 昌字  
地方職業指導官 渡邊 琢巳  
(代表電話) 0985-38-8823

## 令和5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5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5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5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5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5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6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

宮崎労働局職業安定部

# 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

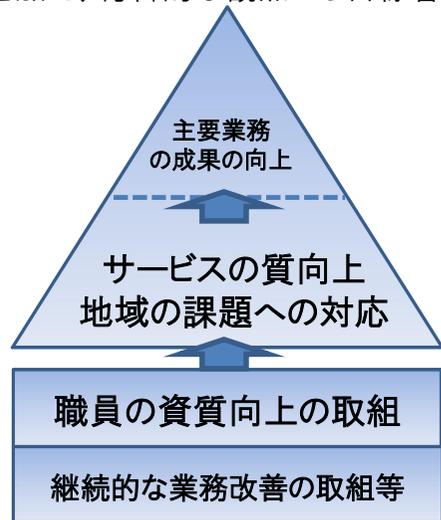
・就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、

①業務の質に関する**補助指標**、

②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中長期的な就職支援強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組の推進に関する**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公表

→総合評価を年度終了後に公表

・業務の成果(主要指標等)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グループに分け、グループ内で相対評価。

・ハローワーク毎に実績・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結果報告。

## 評価結果等に基づく 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(評価期間終了後)

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。(評価期間終了後)

# 令和5年度 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（一般）
- 求人充足数（受理地ベース・一般）
- 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
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 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

## 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
- 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
- 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5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(※)			総合評価 結果
	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	8,448件	6,717件	79.5%	8,607件	7,228件	84.0%	2,456件	2,417件	98.4%	良好な成果
延岡	2,501件	2,578件	103.1%	2,416件	2,324件	96.2%	709件	654件	92.2%	良好な成果
日向	1,779件	1,787件	100.4%	1,652件	1,610件	97.5%	474件	471件	99.4%	良好な成果
都城	3,696件	3,944件	106.7%	3,661件	3,881件	106.0%	1,123件	1,268件	112.9%	非常に良好な成果
日南	1,390件	1,262件	90.8%	1,198件	1,102件	92.0%	419件	373件	89.0%	標準的な成果
高鍋	1,856件	1,870件	100.8%	1,639件	1,565件	95.5%	497件	453件	91.1%	良好な成果
小林	1,454件	1,468件	101.0%	1,237件	1,304件	105.4%	343件	360件	105.0%	良好な成果

※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5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○各指標に対する取組

##### ・生涯現役支援窓口での65歳以上の就職支援

年金事務所に生涯現役応援求人一覧表の設置を依頼し、求人一覧表を発行した際は、窓口に配架してもらう体制を整えました。また、60歳以上で就職件数の多い職種を分析し、QRコードで簡単に求人検索できる情報誌を作成しました。

##### ・障害者の就職支援

例年実施している面接会について、今年度は、地域において大きな影響力を持つ事業所に対して粘り強く働きかけを行い、参加してもらったことで、参加者数、就職件数とも前年度を大きく上回ることが出来ました。

##### ・公的職業訓練受講者の就職支援

受講者の就職支援の強化のため、就職支援ナビゲーターによる求職者担当者制を実施しました。担当コースを割り当てることで対象者の選定や、支援状況の追跡が明確に行えるようになりました。また、求人充足会議の充足計画に基づく情報提供にも効果的に活用できるようになりました。

#### ○中長期的な職員の資質向上に向けた取組

##### ・業務研修の実施

職員の専門性を向上させることを目的に業務研修を計画、職業相談等において必要となる知識習得のため、「労働基準法に関する研修」、「助成金関係業務研修」、「職業訓練関係業務研修」を実施しました。

##### ・求職者担当者制実施要領の見直し

特に若手職員の職業相談技能向上を図るため、求職者担当者制実施要領の見直しを行いました。求職者担当者制を実施する目的を明確化した見直し後の実施要領により、統括職業指導官による定期的な助言・指導及び就職支援にかかる好事例、困難事例、課題解決方法等を相互学習するための事例検討会の実施を徹底しました。

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

### ○ホームページの開設

情報発信を強化し、利用促進・新規求職者の取込につなげるために、所のホームページを開設しました。管内を就業地としたハローワークインターネットサービスの求人検索結果へリンクできる「かんたん求人検索」ページを設定し、容易に求人検索ができるようにすることで、求人の検索・応募を促しました。また、ホームページへアクセスしてもらうことでセミナーや面接会など、その他の支援内容を知ってもらいハローワークの利用促進を図りました。開設後、ホームページの閲覧数は順調に増加しています。

### ○LINEの開設

マザーズコーナーのLINE公式アカウントは開設していましたが、その他のコーナーの案内や支援内容、イベント情報について幅広く情報発信するために、ハローワーク宮崎所のLINE公式アカウントを新たに開設しました。プッシュ型の情報発信だけでなく、LINE画面上のリッチメニューに上記のホームページやかんたん求人検索ページに容易に遷移できるボタンを設け利便性を図りました。LINEの友達登録者数も着実に増加しています。

### ○わかもの支援コーナーへの誘導

従前はコーナー利用者への要件である「正社員希望か」、「在職者でないか」等を受付で確認した上で、コーナーへの誘導するかを判断していましたが、本人が拒否しない限り、35歳未満の来所者を全員、わかもの支援コーナーに誘導し、プレ相談やコーナー案内をナビゲーターが行うことで新規登録者の獲得を図りました。受付の負担軽減を図るとともに、新規登録者数及び相談件数の増加につながりました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

○令和5年度は、新規求職者数は横ばいであるものの、相談件数及び紹介件数が減少したことにより、就職件数は前年より1.2%減となりました。前々年度比では10.2%減と、この数年減少傾向にあります。来所いただいた求職者に窓口を利用したいと思っただけのサービスの提供、利用いただいた求職者がまた利用したいと思っただけのサービスの提供が必要となります。求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスが受けられることの積極的な周知及びサービスの更なる質の向上を図ります。

○ハローワークに対する満足度は、求職者95.0%に対して求人者86.8%となっており、人手不足で多くの事業所が苦慮している中、事業所の期待に十分応えられていない状況があります。求人者マイページからの求人申込みが大半で求人者が来所する機会は大幅に減少していることから、事業所訪問を中心に能動的に求人者と接触し、求人充足支援を行っていきます。

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

○コロナ禍において、雇用保険説明会の時間を短縮したことにより、初回講習の時間も短縮され、支援サービスメニュー等の周知が十分でないことから、実施時間の見直しや説明内容の充実を図り、雇用保険受給者の更なる取り込みと訓練受講者の確保を行います。

○求職者ニーズに沿った支援を実施することにより、「また利用したい」「知人にも利用を勧めたい」と思われる職業相談を実施します。

○開設したホームページの各コンテンツについて更なる充実を図ることで、ハローワークの支援サービスを積極的に周知広報していきます。また、ホームページへの誘導や利用者にあった情報をプッシュ型で発信するためのツールとしてLINEを効果的に活用するため、友達登録者5,000人以上を目指します。

○求人充足支援サービスを強化するため、充足につながった個別事例（好事例）を集約し、事業所訪問等において求人者に提供できるような資料を整備します。

## 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	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	わかものハ ローワーク 等を利用し て、就職し たフリー ター等のう ち、正社員 として就職 したものの 割合	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5年度目標	8,448	8,607	2,465	90.0%	90.0%	1,019	64.6%	504	65.0%	551	212		
令和5年度実績	6,717	7,228	2,417	86.8%	95.0%	1,191	72.5%	509	86.7%	645	212		
目標達成率	79%	83%	98%			116%	112%	100%	133%	117%	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、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク延岡 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○各指標に対する取組

・当所では、主要三指標に加え、所重点指標のうち「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」、「公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数」及び「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」を最重要項目と考え、年度当初に職員・非常勤職員に対し、目標達成の具体的な取り組みについて周知を行い、方向性及び意識の共有を図りました。加えて、統括による個別又はコーナごとの業務ヒアリングを適宜実施し、進捗状況を共有するとともに必要に応じたアドバイスを行いました。

特に就職件数、充足件数の向上を図る取組として、求職者に事業所（求人）のことをより知ってもらう個別就職相談会（以下、「就職フェア」という。）を所内にて月4～5回（午前・午後）の頻度で開催しました。

・雇用保険受給者については、いかに就職意欲を喚起させるかが重要であることから、初回講習会用の資料を見やすく分かりやすいものに見直し、初回講習会及び職業相談窓口において、早期再就職のメリット（長期失業のデメリット）を説明することに注力しました。また、初回講習会においては、就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）を講師とすることで、より具体的な支援内容や個別支援制度の説明が行え、併せて就職意欲の喚起を向上させることができました。

・その他、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職に係る取組の一環として、パソコン操作に不慣れな高齢者に対し、募集求人が閲覧しやすいように、高齢者の方を雇用している事業所若しくは高齢者雇用に理解のある事業所の求人をファイルに編綴した「ベテランズ求人」を作成し、求職者の目にとまりやすい玄関ロビーへ配置しました。また、シルバー人材センター連合会が主催する就職説明会にハローワークブースを設置し、生涯現役支援窓口の周知に取り組みました。

・近年求職者が減少する中、求職者のニーズを踏まえた就職支援を行う一方で、職業紹介部門の職員が求人事業所を訪問し収集した求人票以上の情報を積極的に提供するなど、職業相談内容の充実を図ったことによりプラスワン紹介が増加し、延いては就職件数を押し上げ、目標達成（目標2,501件、実績2,578件）に至りました。

しかしながら、求人充足数については目標に至らず、96%（目標2,416、実績2,324）に留まりました。当所の充足対策として、主に、求人票以上情報を収集、就職フェアの月次開催に取り組みましたが、求人票以上の情報収集や条件緩和を行うための事業所訪問については、体制的にも限りがあること、また、就職フェアでは同一事業所によるものが多かったことで、参加求職者数が減少傾向となったことなどが、課題として浮き彫りになったことから、次年度において改善を行います。

・また、雇用保険受給者の早期再就職件数についても、目標に至らず85%に留まりました。認定日における全員再接触（職業相談）に取り組んでいましたが、再接触時の職業相談の内容が早期再就職を促す内容とは必ずしもなっていなかったため、意欲喚起につながらなかったことが主な要因と思料することから、再接触時での相談の在り方について改善を行います。

・一方、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」が目標に対し進捗率81%、「公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数」も進捗率が90%に留まり、双方とも目標達成に至りませんでした。双方とも求職者担当者制（双方向）による就職支援が十分に生かされなかったことが主な要因として挙げられます。このことを踏まえ、次年度においては、求職者担当者制において求職者のニーズを的確に把握し、適切な支援メニューが展開できるよう研修及び就職に結びついた好事例を共有することで、相談内容の充実を図ります。

・「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」については、目標91件に対し、実績が110件で目標達成しています。事業所の求人をファイルに編綴した「ベテランズ求人」を活用した職業相談窓口での情報提供及び求職者担当者制において自己理解の促進、並びに応募書類の作成支援及び面接対策等に焦点を当てた就職支援を行うことができました。

○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実施。これにより、所全体の底上げ（レベルアップ）が図ることができました。

【労働基準法研修（テーマ：時間外労働について）】

令和6年1月25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 34名）。

【助成金関係】

助成金担当者による職員研修を実施。4月新規採用者へ、9月に職業紹介部門へ、12月は特開金改正ポイントを小ロットで開催。

【精神障害者トータルサポーターによる研修】

令和5年7月～8月、障害者への理解を深めるため自所の精神障害者トータルサポーターによる研修（参加42名）

【傾聴技法に関する研修】

若手職員2名に9月に求人統括が開催

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

### ○人材不足分野求人に対する充足対策

職業相談窓口において、事業所情報の提供やミスマッチの解消を図るため、求人者支援員に職業相談窓口の職員が同行し、求人票以上の情報や求人者が求める人材像などの情報を積極的に収集し、窓口での職業相談に活用しました。

また、求職者のニーズを求人者へ情報提供するとともに求人票の見せ方やPR方法を提案、さらに就職フェアへの参加を勧奨するなど人材不足分野に対する充足支援の強化に取り組み、徐々にではあるが取組の効果がみられました。

### ○職業相談部門の職員（相談員含む）の知識及び技能向上への取組

受付や職業相談窓口において、来所者の主訴を的確に把握し、適切な窓口への案内・誘導や相談ができるよう傾聴技法に関する研修、雇用保険制度及び求人や助成金制度に関する研修を実施し、職員のスキルアップを行いました。また、求職者マイページに関する登録方法や具体的な活用方法についての研修を実施したことにより、求職者マイページの開設増につながりました。

### ○求人充足会議の充実

令和4年度に求人充足会議実施要領を作成し、当該会議を運営しているところですが、これまでは充足計画を立てた求人の後追いを行っていなかったことから、充足計画の効果検証を不十分でした。令和5年度においては、当該要領の取り組みについて進捗管理を徹底し、充足計画に基づいた支援計画の他に、①求職者のニーズを求人票に反映させるための取組、②職業紹介担当者の毎月の振り返りを求人部門と共有、③全国のハローワークの好事例を活用し求職者視点で具体的でわかりやすい求人票作成、④くるみやユースエール、ひなたの極みなど管内の働き方改革認定企業の所内掲示、⑤事業所訪問等で収集した企業情報の所内共有及び求職者への情報の発信等の取組を行いました。

これらの取組により、当該会議の参加者から積極的な意見が多くなり、活性化が図られました。また、求職者への提案もしやすくなり、紹介就職成功率の向上にもつながりました。

### ○オンラインの活用

令和4年度の活用状況が低調であったことから、令和5年度については、職業相談窓口利用者や大学卒業予定者に対し、オンライン職業相談の活用を積極的に周知したところですが、結果的に利用者への増加にはつながりませんでした。また、学卒面接会、各種セミナー等についてもオンラインの活用を促進することを目的として所内で検討するも、未だ実現に至っていないことから、次年度においても引き続き検討を行います。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○生活保護受給者等の就職支援

月1回、延岡市生活福祉課と、支援候補者に係る就労意欲や抱えている課題の情報共有、支援の在り方等について検討を行うケース会議を実施しており、その際には積極的な送り出しの要請を行っています。また、西臼杵郡3町については月1回就職支援ナビゲーターが出張相談を実施するとともに、町の担当者と意見交換と支援候補者の送り出しの要請を行うなど、地方自治体との連携を強化したことにより、生活保護受給者等への就職支援を共同で行うことが定着しました。さらに担当者制によるきめ細やかな就職支援に取り組んだことにより、就職件数は前年度を上回りました。

#### ○障害者の就職支援

関係機関（障害者就業・生活支援センターなど）との連携、障害者ふれあい面接会の開催、障害者未達成企業への積極的なアプローチによる求人開拓及び助成金の活用のご案内など、障害者の就職支援に積極的に取り組みました。これに加えて、令和5年度においては、延岡市障害福祉課と共同で管内事業所に対する障害者雇用への要請を行ったことにより、令和4年度の就職件数を上回る結果となりました。

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

#### ○ハローワーク利用促進への取組

新規求職者件数は減少していることから、改めてハローワークで行っている様々な就職支援のPR及び支援内容の充実が求められています。当所においては、次年度において以下の取組を行います。

##### (1) 就職支援サービスの周知方法

転職又は再就職を円滑に実現するための就職支援サービスを無料で行っている、というハローワークの強みを対外的に伝えられていないことから、支援サービスを掲載した独自のチラシを作成し、所内外に配架します。さらにSNS、延岡所のホームページへの掲載、求職者マイページへの情報発信など幅広く周知広報に取り組みます。

##### (2) 求職者の課題解決サービスの充実

求職者のニーズを踏まえた職業相談はもとより求職者が抱える課題を的確に把握し、解決に向けた支援が必要と考えます。特に求職者に関する職業経験やスキルの棚卸し、応募書類の添削、面接指導等の支援を充実させ、求職者の満足のいく支援ができるよう職員のスキルアップに取り組みます。

#### ○就職フェア

事業所からは求人内容を直接求職者に説明できること、また、参加した求職者が応募し、採用につながることも多く、概ね好評でしたが、同じ事業所が多く参加するなどの偏りがあつたため、求職者が少ないケースも散見されたことから、次年度は求職者のニーズの高い求人事業所や未充足求人事業所などにも利用してもらえるルール作りに取り組みます。一方、多くの方に参加いただけるよう初回講習会や職業相談窓口において周知を強化します。特に希望職種が検討中となっている者や職業経験の少ない者、他業種への転職を考えている者に対しては、積極的に勧奨を行います。

## 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)	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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	2,501	2,416	709	90.0%	90.0%	206	166	91					
令和5年度実績	2,578	2,324	654	65.3%	98.2%	168	151	110					
目標達成率	103%	96%	92%			81%	90%	120%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク日向 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○地域の求職者に対する課題解決支援サービスの強化の一環として、職員による求職者担当者制の充実に取り組みました。実績として正規職員および支援対象者数465人、就職者数267人となっています。併せて、若手職員の積極的な窓口への関与機会や相談技法・就職支援のプロセス理解及び精度向上を目的として、所内において技法・知識の向上に関する研修や事例検討を実施し、紹介部門全体において質の高い支援の実現を目指しています。目標値の設定や月次の報告により、各担当者が実績を意識することにより、支援方法のメニューとして定着してきました。

○ハローワーク利用者の高齢者の割合が増加しています。現状における高齢求職者への就職支援については、求人部門において、募集年齢について要件緩和指導等に取り組み、60歳以上や定年年齢を超えての募集について、積極的に受け入れが可能とする求人については、「生涯現役歓迎求人」として、ハローワークの待合スペースに配架し、また、高年齢者を積極的に採用する事業所を対象として事業所説明会を開催しました。

○人手不足分野を中心とした求人事業所からの充足に関する相談に対しては、事業所説明会開催の要望が主体であり、年々増加傾向にありました。従前については、ハローワーク内の開催日調整・求職者への全般的な開催案内を中心に実施してきたところですが、課題解決の観点より、令和5年度については、受動的な取り組みとせず、意欲の高い求職者の参加者確保に注力しました。一定の参加者数を確保することにより、応募・採用につながるケースも増加したことから、今後もマッチング強化の手法として、工夫・改善を重ねながら、継続した取り組みを実施する予定です。

○就職氷河期世代求職者の支援については、職業経験の不足や求職者自身が適性について理解していないケースもみられることから、ジョブタグの活用等による職業理解や職業適性に関する自己理解に重点を置いた相談を展開し、面接対策を中心としたセミナーと併せて、求職者の就職意欲の喚起や自発的な応募につながる支援を心掛けてきました。これらの取り組みにより、氷河期世代求職者の求職活動における苦手意識の軽減や幅広い選択肢を得ることにつながったことも目標達成の一因となりました。

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

○令和4年度の目標が未達成であった就職氷河期世代の就職支援については、窓口における職業や自己の適正に関する理解を深める点を重視し、また、職場実習体験受入登録企業の確保について積極的に開拓（令和5年度24社登録）を行い、就職氷河期世代求職者への企業理解を図ったうえで支援の向上に努めました。結果として、紹介窓口職員が目標や課題解決に目を向け、意識することにより、今年度の目標達成につながったものと考えています。

○求人充足数については、前年度（目標達成率95%）と比較して微増（97%）となりました。新規求人数（▲3.8P）、月間有効求人数（▲4.2P）が減少する中で、目標達成はできなかったものの、工夫した点としては、事業所説明会における充足率向上の取組（就職意欲の高い求職者を選定したうえで情報提供等を実施。参加者を確保することにより、応募・採用につながるケースが一定数みられました。）、また、募集要件の緩和促進を行い、緩和求人に対しては、対象となる求職者を支援する紹介部門との情報共有を行い、積極的なマッチングの実施を心掛けました。これらをベースとして、令和6年度においては、職員の事業所訪問による課題収集を取り入れたうえで、ハローワークとしてのサービス向上を念頭に、課題解決能力の向上等、職員のスキルアップの推進につなげていきます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○安定所を利用する求職者の高齢化が進んでいる中で、そうした求職者に対する支援策の確立・強化が急務です。日向所における令和5年度の65歳以上の求職者の就職件数については、目標を上回る実績となっていますが、今後においても、労働力人口の減少・高齢化は避けられない傾向にあることから、求人事業主に対して、これらの状況について説明したうえで、高齢求職者の活用や迎え入れるための環境整備の重要性について理解を求め、改善意向のある事業所の求人に対しては、ハローワークから積極的な対象求職者に向けた情報提供や事業所説明会等の開催等による充足率の向上を図る取組や、必要に応じて職業訓練の積極的なあっせん等、求職者に対しての必要スキルの習得に関する支援等、双方に対してのサービス向上につながる取組を推進します。

・令和5年度については、新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、求人の増加も期待されたところですが、新規求人数(▲311人)、月間有効求人数(月平均▲79人)と、いずれも減少しています。全体的な求職者の減少については、微減となっていますが、先にも記載したとおり、中高年齢者・高齢者については、その割合が増加傾向となっています。また、近隣である延岡市への管内求職者の応募や派遣労働者の登録が増加傾向となっていることから、これらについても分析したうえで対応を検討します。

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

#### (求人充足の向上)

令和5年度においては、充足件数が目標以下となったため、対策として、事業所との関係強化を意識し、充足サービスの向上を図ることが重要です。具体的な取組の方針としては、職員による積極的な事業所訪問を行うことにより、事業所の声やニーズについて、直接的に把握をしたうえで、ハローワークに期待することについての分析を行い、課題解決を中心とした事業所サービスの展開を実施する予定です。また、マッチングの強化を図るために、求人充足の手法や方策について、紹介・求人の担当者が一体となって、必要な見直しを行ったうえで、充足対策の強化に努めます。

#### (雇用保険受給者の就職支援)

令和5年度においては、5月に新型コロナウイルス感染症が5類移行となり、求人募集等、市場の活性化が予想されたものの、管内求人数は前年度を下回り、雇用保険受給者の早期就職件数についても前年度を下回っている状況となりました。今年度については、雇用保険受給者に対する就職支援強化について改善を図る必要があることから、雇用保険受給者の担当者支援への積極的な誘導を行います。

#### (ハローワーク利用促進)

ハローワークの利用促進のため、求職者ニーズに応じたサービスメニューの充実とその周知が課題となっています。特に若年層に対しては、SNSを利用した周知広報が効果的と考えられるため、必要なサービスメニューについて、現状の見直しや改善について検討を行い、ハローワークからの情報発信についても、アウトリーチ型を意識した新たな取り組みについて検討したうえで、強化に努めます。

## 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～ 55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5年度目標	1,779	1,652	474	90.0%	90.0%	114	48						
令和5年度実績	1,787	1,610	471	90.8%	98.0%	117	53						
目標達成率	100%	97%	99%			102%	110%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク都城 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ハローワーク都城では、求人と求職のマッチングを重点的に取り組みました。相談時における「プラス1、プラス2紹介」による紹介件数の増加への取組みを積極的に行う一方、求人条件に合う求職者に対し情報提供を行い、就職件数、充足件数ともに、目標件数（目安値）を達成しました。

また、ハローワークの職業紹介業務運営におけるオンラインサービスの普及を重点的に取り組みました。求職者の来所を待つのではなく、ハローワークから求職者へ働きかけ支援サービスを提供することを目的に、7月に職業紹介部門窓口職員全員を対象としたオンラインサービス研修を実施しました。①求職者マイページの活用、②オンラインハローワーク紹介の推進を2つの軸とし、特に①では求職者に求職者マイページの開設をしてもらうこと、開設したマイページにハローワークから求人情報やセミナー情報を提供し、それを活用してもらうことに取り組みました。結果として有効求職者に占めるマイページ利用者割合は34.3%と宮崎局平均を5.4ポイント上回り、宮崎局内のハローワークではトップとなりました。さらに、オンラインハローワーク紹介は研修前はほとんど活用されていませんでしたが、7月以降全員が取り組み年度累計で359件となりました。（数字は令和6年3月実績）

○ハローワーク都城（マザーズ）LINEでは、求人情報、面接会等の各種イベントや就職セミナー情報、職業訓練情報などを配信してきました。所の発行する求人情報誌や広報物に二次元コードを配するなどし、LINEの友達登録はこの1年で約1,800ほど増加し、令和6年3月末時点で2,726人となりました。また、令和5年12月に開設したハローワーク都城のホームページのアクセス数も順調に増えており、特にホームページでは管内のハローワーク求人が簡単に検索できることをPRして利用促進に努めています。

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

○前年度はオンラインサービスのうち、オンライン職業相談の利用が少なかったことから、マザーズコーナーの求職者に対して重点的に利用勧奨を行い年間15回のオンライン職業相談を実施しました。子育て中でハローワークへの来所が難しい方などには参加しやすいと評価をいただきました。

また、オンラインのみの就職支援セミナーを令和5年度初めて3月に実施し、管外の求職者を含む31名の参加がありました。  
○求職者に占める高齢者の割合が増加する中、前年度に引き続き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やマイページ登録を含む就職支援ガイダンスを実施しました。さらにマッチングの機会を増やすため、12月にシニア就職面談会を初めて開催し、警備業や介護施設など企業5社に対し、50～70歳代の34人の求職者が参加し、延べ53人が面談を行いました。

○前年度、求人者マイページにおけるオンライン利用率は、局平均を下回っていたため、令和5年度はオンライン利用率80%以上を目標とし、上半期は目標を下回ったものの、求人数の多い事業所からのFAX等による求人依頼をオンラインに切り替えてもらったことや、窓口等において利用勧奨を行ったこと等により令和5年度累計で80.5%と、目標を達成することができました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○令和5年度は都城市、三股町と共催して立地企業を対象とした就職説明・面談会を11回開催し、参加企業のべ48社、求職者のべ117人の参加がありました。令和6年度は、より参加者が増える方法（参加企業の選定方法、開催周知方法）等を見直し、地方自治体と連携を強化していきます。

○管内の都城市は近年移住者が急増していることから、ハローワークとして移住者の就職支援を連携して実施するため、都城市役所総合政策部人口減少対策課（移住・定住サポートセンター）と移住者の就職支援に係る会議を実施しました。令和6年度については、移住・定住サポートセンター相談者においてハローワーク利用希望者がいた際など、スムーズに対応できるような情報共有の仕組みを構築し、さらに移住者の増加に伴う保育人材の確保に係る事業所説明会を実施する等の連携の強化を目指します。

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

○現在、求人申し込みの約8割が窓口ではなくオンラインによる申し込みとなっていますが、今後は人材不足で悩む求人者に対し事業所訪問等の積極的な求人充足支援が必要であることから、令和6年度は求人者に対して、求人記載内容の充実や求人条件緩和に係る提案などのサービス提供を実施していきます。

○ハローワークを利用していない者に対して、ハローワークの支援サービスを積極的に情報発信することがさらに求められていくことから、ハローワークのホームページやLINEのコンテンツの見直しを検討します。アウトリーチ支援として大型商業施設での出張ハローワークを月1回開催しており、施設のアプリで周知していただくほか、令和5年度はのぼり旗を作成し広報に努めました。令和6年度は、ハローワークの利用者の増加に向けて広報等を見直していきます。

○令和5年11月に「介護就職デイ面接会」を実施し、5事業所参加、17名の求職者が参加したところですが、依然人材不足分野の充足は困難であることから、面接会の実施回数の増加を検討します。

○j o b t a gの周知と活用促進として、求人者向けセミナー、求職者向けセミナーを実施しました。特に、求職者向けセミナーは人材育成を兼ね若手職員4名が共同で企画し、定員4名で3回実施しました。キャンセル待ちが出る状況であったため、令和6年度も内容をブラッシュアップして引き続き実施していきます。

## 2. 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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 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 生による 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5年度目標	3,696	3,661	1,123	90.0%	90.0%	207	238	95.1%	105				
令和5年度実績	3,944	3,881	1,268	87.2%	97.8%	452	274	95.9%	126				
目標達成率	106%	106%	112%			218%	115%	100%	120%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク日南 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○各指標に対する取組

・ハローワーク日南では、主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を目指すため、求職者の態様に応じた効果的な求人・求職のマッチング促進を図ったほか、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を積極的に勧奨するなど、求職者担当制によるきめ細かな就職支援に取り組みました。

また、雇用保険受給者については、雇用保険説明会において再就職手当の試算表を提供するとともに、希望職種や条件を登録した本人専用のマイQRコードを作成し配付するなど、早期再就職への意識喚起を図りました。

#### ○事業所支援サービス強化のための職員の資質向上への取組

・事業所訪問による求人開拓においては、中長期的に職員の資質向上を図る観点から、求人者支援員に一般職員が同行して実施するよう努めました。

また、PDCAサイクルによる目標管理については、数値の達成状況のみならず、そのプロセスが重要となるため、部門内ミーティングにおいて、取り組むべき事項等を管理者から具体的に説明、指示するよう努めました。

このほか、労働基準監督署との連携による研修を実施し、窓口相談時等で活用できるように労働関係法の知識習得を図りました。

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

○全体の求職者が減少するなかで、高年齢者の求職申込みは増加傾向にあることから、助成金制度について案内しつつ、求人者にシニア層の活用を検討するよう促しました。さらに、60歳以上の場合はパート就労を希望する求職者が多い傾向にあることから、パート求人の提出を働きかけ、シニア層のマッチング促進に取り組みました。

○日南市との雇用対策協定に基づき、ハローワーク日南に誘致企業に関する求人公開コーナーを設けたほか、各種助成金や職業訓練、ハローワーク内での会社説明会の開催案内等について、見やすい掲示となるよう工夫するなど、効果的な情報発信に努めました。加えて、就業場所や雇用形態に応じて簡易に求人を検索することができるようにQRコードを記載したリーフレットを作成するなど、ハローワーク求人をより身近に感じていただく取組を行いました。

○スマートフォンで手軽に求人検索を行うことを可能とし、各種セミナーやイベント情報等についても、これまで以上に幅広く周知・広報を図ることを目的として、ハローワーク日南のホームページを新たに開設しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○賃金の引き上げや物価上昇等によって、雇用への影響が懸念されたため、事業所訪問や求人受付等の機会を捉えて、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の周知に取り組みました。

○職業訓練の積極的な活用等により、未経験分野への職種転換を希望する求職者の円滑な労働移動と職業スキル等の習得を後押ししたほか、人手不足の状況下で高齢者や子育て世代など多様な人材の活躍促進に取り組む企業と訓練修了者とのマッチングを強化するなど、求職者の職業能力向上と求人者の人材確保について支援しました。

○このほか、求人者マイページ・求職者マイページの開設促進に努めたところ、いずれも利用割合が前年を上回る状況で推移しました。引き続き、オンライン活用のメリットをPRするなど周知方法を工夫し、求人者マイページ・求職者マイページの普及促進に取り組んでまいります。

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

○ハローワークが提供するサービスのさらなる充実を図るためには、求職者マイページの開設の勧奨に加え、オンラインによる職業相談、職業紹介の推進など、自宅でも求職活動ができるよう利便性向上に努めることが必要と考えています。一方、就職活動が長期化するなど、一定の課題を抱える求職者につきましては、ハローワークへの来所を積極的に促し、応募書類の添削や面接対策等のきめ細かな個別支援を通じて、再就職の実現をサポートしてまいります。

○本県は、少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、進学・就職時に若年層が県外へと流出する割合が高く、各種産業の担い手である人材の不足が深刻化しており、当所が管轄する地域は特にその傾向が顕著となっています。地域経済の持続的発展を図るためには、若者の地元定着とUIJターン就職の促進に取り組むことが重要なことから、自治体や関係団体等とも緊密に連携し、地域課題の解決に向けた各般の施策を推進してまいります。

## 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	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						
令和5年度目標	1,390	1,198	419	90.0%	90.0%	93	61						
令和5年度実績	1,262	1,102	373	78.3%	98.0%	90	77						
目標達成率	90%	91%	89%			96%	126%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク高鍋 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○管内求人に対する充足支援サービス

ハローワーク高鍋においては紹介就職者に占める管内求人への就職者の割合が66.8%（令和4年度実績）となっており、令和3年度実績から1.3ポイント減少している状況にありました。管内は県の中央部に位置しており、県庁所在地である宮崎市に隣接しているほか、県内全域に通勤可能となっていることが影響しているものと考えています。

令和5年度においては、管内求人への充足対策に取り組み、職業紹介部門全員に対して当該情報を周知した上で、求職者担当者制における求人情報提供の際の管内求人への積極的な選定や希望する求人者に対する事業所情報（画像情報や周知用チラシ）をロビーに張り出す取組を新たに実施しました。そうした取組の結果、令和5年度の紹介就職者に占める案内求人への就職者の割合は68.4%となり、前年度を1.4ポイント上回り、一定の効果を上げることが出来ました。次年度以降も現在の取組を継続するとともに新たな対策を考案していきます。

#### ○職員の人材育成

ハローワーク高鍋では職員の若年化が進み、雇用保険部門、職業紹介部門のいずれにおいても担当業務の経験が少ない職員がいるなかで、組織としての確かな対応を行う必要があります。令和5年度においては、『組織強化のための人材育成実施要領』を新たに作成し、「1. 業間研修の実施」、「2. ミッション実践型研修の実施」等の柱を立て、職員の人材育成に重点的に取り組みました。

「1. 業間研修の実施」については、全ての職員が、雇用保険及び職業紹介部門間の垣根を超えて、いずれにおいても基礎的な業務に従事できるようになることを目指した取組であり、職員の育成に加え、繁忙期における円滑な業務運営及び緊急時等における速やかな対応を目的としていますが、令和5年度においては、新型コロナウイルス感染症により職員の病休等が重なった際の応援体制の構築に役立てることができました。次年度以降についても、上記の目的に加え、オンライン認定の開始に伴う失業の認定及び職業相談の一体的な窓口設置を見据え、取組を継続していきます。

「2. ミッション実践型研修の実施」については、職員の若年化の進行により、若手職員に求められる業務遂行能力が、年齢や業務歴以上に高い水準となっていることを踏まえ、若手職員の成長度合いを早める目的で、所長自らが職員に対して課題を課し人材育成を図る取組です。令和5年度については、当所の課題である求人者マイページの活用促進を図るべく、積極的な事業所訪問による活用促進を課題としたところ、職員自らが訪問計画や提案内容を企画・立案し、令和6年2月末時点で、5か月で38回の事業所訪問を行い、マイページによる求人提出割合を26%程度増加させており、業務の推進と人材育成の両立を図ることができたものと考えています。

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

### ○新規学卒者を始めとする若年者に対する就職支援

ハローワーク高鍋では新規求職者に占める65歳以上の者の割合が19.7%（令和4年度実績）と全年齢層で最も高く、いかに若年者の利用を促進するかが課題となっています。そうした中、新規学卒者を支援対象者として重点的に取り込み、就職支援を行うことに取り組みました。就職支援ナビによる学校訪問を積極的に行い、学生向けの講話の実施や学校が主催する企業説明会等におけるハローワークブースの設置等に積極的に取り組み、多くの学生をハローワークサービスの利用につなげることができました。

そうした取組の結果、令和5年度における「就職支援ナビゲーターの支援による新規学卒予定者等の正社員就職件数」において、ナビ一人当たりでは局内で最も高い実績を残し取組の成果を上げることができました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ○新規求職者数の減少

令和5年度における新規求職者数は前年度比で約2%（85人）減少しました。前々年度との比較においても約0.2%減少しており、新型コロナウイルス感染症の影響を受け大きく減少した令和2年度の反動で増加した令和3年度を除くと、年々減少が続いています。年齢層別の内訳を令和元年（平成31年度）との比較で見ると、45歳未満の若年層で約17%（377人）減、45歳以上の中高齢層で約12%（257人）増となり、新規求職者数の減少には若年層の減少が大きく影響しています。

求人者からは、在籍者の高齢化が進んでおり、若年層の確保が必要との声が多く聞かれる中、上記（2）の「新規学卒者を始めとする若年者に対する就職支援」に記載した令和4年度の分析と同様になりますが、いかに若年者が必要とするサービスの展開を図れるかが課題です。

### ○新規求人数の減少

令和5年度における新規求人数は前年度比で約5.8%（480人）の減少となり、前々年度との比較においても約7.3%の減少となりました。産業別では、減少数が大きい順に製造業、サービス業（他に分類されないもの）、建設業と続き、それぞれ前年度から287人、90人、58人減少しています。求人総数の確保より充足可能性の高い求人開拓に重点を置く取組の影響もあると考えていますが、サービス業及び建設業については、人手不足分野であり、減少要因が判然としません。（製造業については要因あり）

人手不足分野の求人が大部分を占める当所管内においては、充足可能性が低い求人に対する支援をどのように行っていくかが課題です。

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

○地域の求職者ニーズを踏まえた求職者サービスの展開について

上記(3)において新規求職者数の減少を年齢別で分析していますが、求職者の雇用保険受給資格の有無別でみると、受給資格決定件数が大きく減少しています。

令和5年度における受給資格決定件数は、前年度比で約9%(114件)減少しました。現時点で明確な要因は不明ですが、前々年度との比較においても約8%減少しており、緊要度が比較的高くハローワークを必ず利用する雇用保険受給資格者の減少は、就職・充足件数に大きな影響を及ぼしています。令和5年度においては、就職件数及び充足件数ともに前年度を上回る実績を上げることができましたが、いずれにおいても利用者サービス向上に係る組織的な取組に加え、職員及び相談員一人ひとりのマッチング能力の向上が今後大きな課題です。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	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						
令和5年度目標	1,856	1,639	497	90.0%	90.0%	141	56						
令和5年度実績	1,870	1,565	453	78.2%	98.8%	126	66						
目標達成率	100%	95%	91%			89%	117%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク小林 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○オンライン機能を充実させる取り組み

##### ・求人者マイページの利用推進

事業所からの求人の申し込みはオンライン申し込みを基本とし、申込用紙で来所した事業所に関しては検索端末で操作方法を実際に案内しました。労働局からタブレットの配布がされてからは窓口でそのまま操作案内ができるようになり、さらに利用促進につながりました。（令和5年度利用率：89.7%）

##### ・求職者マイページの利用促進

求人者マイページに比べ利用率が25%程度であり、まずは利用率向上のためT e l e officeによるオンライン相談研修を行いました。UIJターンの就職希望者や、子育て中の求職者に一定の効果は出ましたが、全体のマイページ利用率の向上にはつながりませんでした。それ以外には、鳴門所が行っていたペーパーレス紹介（オンライン紹介）を実践しました。基本をオンライン紹介で行う取り組みを部門で行いましたが、窓口において、事業所に「オンライン紹介」を説明する時間や求職者にマイページの操作方法を説明する時間を要し、浸透が課題となっています。しかし定着すれば、マイページ利用率の向上や来所ができない在職者への活用も見込めるため取り組みを継続します。そのほかマイページ経由の情報提供で積極的にログインしてもらえるような取り組みを考えていきます。（週刊情報誌をマイページ経由で有効求職者全員に送信し、情報提供を実施しています。）

#### ○求人充足に向けた取り組み

##### ・求人充足会議の見直し

従来の「一押し求人」を持ち寄って検討する会議のスタイルは残しつつ、ポイントによる充足可能性の順位付けを行ったポイント換算表により充足計画を立てる求人を増やしました。小林所は55歳以上の有効求職者が60%以上であることが常態化していたことから、55歳以上と未満でポイントの加点要件を変えてそれぞれの充足計画を立てました。

##### ・企業の魅力発信

求人票では伝わらない企業のアピールポイントを事業所訪問時に聴取（インタビュー）し、企業の写真とともに掲載しています。（8月所HPおよび庁舎内に掲示開始）

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

### ○研修の取り組み

- ・求人受理の対応が一部の職員に偏っていたため、マイページでの求人作成は部門全体で行い、マイページからの求人処理が滞らないように心がけました。そのために求人受理の基礎研修を行い、窓口来所の求人者に対しても部門全体が対応できるようになりました。
- ・令和5年10月に、オンライン相談研修を行い、実際にUターン就職希望者、運転免許を持たない障害者の方や子育て中の方を中心に10件程度の相談を行いました。求職者以外にも、HWから遠方の事業所に対してオンライン訪問を数件行っています。

### ○求人充足に向けた取り組み

- ・上記(1)のとおり求人充足会議の見直しを行いました。有効求職者の動向、就職状況や求人状況が毎年変動するため、ポイントの加点方法はその都度見直しを行いながら充足計画を立てていきます。

### ○ホームページの活用

- ・ホームページの活用を行い、今まで紙で発行してきた求人情報誌の一部をホームページの掲載に変え、QRコードを掲載しました。想定よりも閲覧数が伸びていないため、ホームページ閲覧につながるような取り組みを検討していきます。

## (3) その他の業務運営についての分析等

○宮崎労働局と小林市との雇用対策協定が締結されています。「U I J ターン希望者」については、求職者からの連絡で把握をしているため、受動的な状態です。市と連携しU I J ターン希望者が把握できれば、遠方であってもオンラインの機能を生かして支援が可能となります。求人票に「U I J ターン歓迎求人」と記載していますが、それに対する問い合わせは少なく形骸化しているため、例年行われている説明会、共同訪問以外の取り組みを行っていきます。誘致企業の情報を共有し、ハローワーク内説明会の開催等検討していきます。(えびのインター産業団地立地企業就職説明会を令和6年7～8月実施)

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

上記(1)で記述した取り組みを今後も引き続き実施します。

○求人質を上げることはもちろんですが、それ以前にハローワークの求人を見に行こうと思ってもらえるきっかけを増やしたいと考えています。具体的には、QRコードを読み込むことで「かんたん検索」につながるようなポスター掲示、足が遠のいてしまいそうな子育て世代、運転免許を持たない方など潜在求職者に対するオンライン対応や、特に若者の目を引くようなデザインでホワイトボードを飾るなど、身近にハローワークを感じてもらえるような取り組みを実施していきます。(QRポスターを小林所管内の公共施設等に掲示しました。)

○求人者マイページ経由の求人受理は定着しましたが、求職者マイページの利用率が低調であるため引き続き上記(1)の取り組みを推進します。(週刊情報誌をマイページ経由で有効求職者全員に送信し、情報提供を実施しています。)

○求人充足会議においては、充足可能性の高い求人票を選定する際に、マッチング可能性の高い求職者の選定(事前準備)をしたうえで会議を行っています。求職者担当者制においては、目標人数は設定してあるものの、マッチングにつながる候補を常に把握しておく必要があるため、月報にて統括官よりフォローアップを行います。

## 2. 総合評価(※)

良好な結果

※ 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	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	②障害者の 就職件数						
令和5年度目標	1,454	1,237	343	90.0%	90.0%	111	76						
令和5年度実績	1,468	1,304	360	77.4%	98.1%	150	81						
目標達成率	100%	105%	104%			135%	106%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# 令和6年度 宮崎労働局管内のハローワークの主要指標及び補助指標

○宮崎労働局の各ハローワークの令和6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 早期再就職割合(※)
	目標値	目標値	目標値
宮崎	6,716件	7,226件	38.4%
延岡	2,660件	2,344件	
日向	1,781件	1,569件	
都城	3,930件	3,839件	
日南	1,257件	1,099件	
高鍋	1,846件	1,515件	
小林	1,480件	1,284件	
宮崎 労働局計	19,670件	18,876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	95.0%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割合は、(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) / (受給資格決定件数)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6年度 宮崎労働局管内のハローワークの重点指標

## 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	68.1%
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～56歳)の件数	1,106件
③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	71.0%
④公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	677件
⑤人材不足分野の就職件数	2,339件
⑥生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

### ハローワーク延岡

重点指標	目標値
①公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	197件
②人材不足分野の就職件数	821件
③生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

### ハローワーク日向

重点指標	目標値
①人材不足分野の就職件数	512件
②生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

## ハローワーク都城

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～56歳)の件数	277件
②公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	172件
③人材不足分野の就職件数	1,280件
④生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

## 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～56歳)の件数	80件
②人材不足分野の就職件数	405件

## ハローワーク高鍋

重点指標	目標値
①人材不足分野の就職件数	565件
②生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%

## ハローワーク小林

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	80件
②人材不足分野の就職件数	454件