

長野労働局発表（05-57）
令和5年11月24日

担 当	長野労働局職業安定部職業安定課
	課長 松本 賢一郎
	課長補佐 田中 正樹
	電話：026-226-0865

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

～ 良好な成果1所・標準的な成果11所 ～

長野労働局（局長：久富^{ひさどみ}康生^{やすお}）では、継続的な業務改善によるハローワークのマッチング機能の強化のために実施してきた令和4年度ハローワークのマッチング機能に関する総合評価の結果を報告します。

- 1 全国の労働局・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、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平成27年度から実施しています。（別添1。長野労働局ホームページ掲載。）
なお、令和2年度～3年度の2年間は、コロナ禍の影響で実施していません。
- 2 令和4年度の長野労働局内12所の総合評価結果は、
「良好な成果」 1所【全国226所】
「標準的な成果」 11所【全国195所】
で、全体として標準以上となりました。（別添1）
- 3 各ハローワークでは、取組の結果及び業務改善の実施状況等を「就職支援業務報告」としてまとめております。（別添2。長野労働局ホームページ掲載。）
- 4 長野労働局及び各ハローワークでは、令和4年度の総合評価の結果を踏まえ、利用者サービス向上のための中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善の強化に取り組んでまいります。

別添 1

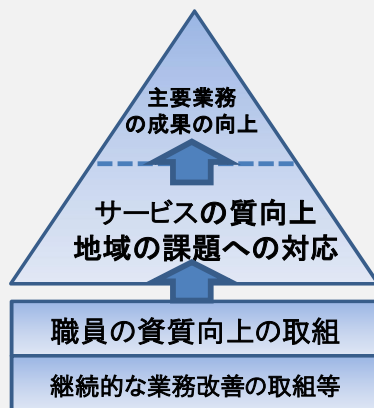
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の評価・改善の取組（ハローワーク
総合評価）の結果概要（令和4年度）

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・業務改善の拡充

- ・ 従来の取組(就職率等の**主要指標**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 中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果を毎月公表
→ 各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 相対的に高評価であったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4年度)

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数(一般)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクールでの表彰(※隔年実施)

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーターの件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人手不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）の相対評価を行う。

令和4年度における総合評価結果総括

全ハローワークについて、評価（類型）ごとの数は下表のとおり。全国のハローワーク 434 所を対象

- ハローワークを、労働市場の状況や業務量が同程度もので、11 グループに分類
 - 各評価グループの平均値を基準とし、平均値以上を類型 1・2、平均値未満を類型 3・4 に区分
 - 目標達成率 100%を満点とみなし、満点以上を類型 1
 - グループ平均値の 80%未満（※）を類型 4
- ※規模が大きい 1G は平均値の 90% 未満、2～5G は平均値の 85% 未満と、基準を高く設定。

【参考】

	評 語	ハローワーク数	
		全 国	長野局
類型 1	非常に良好な成果	4	0
類型 2	良好な成果	226	1
類型 3	標準的な成果	195	11
類型 4	成果向上のため計画的な取組が必要	9	0
		434	12

評価グループ	満点	平均点
1G	1318	1118
2G	1304	1116
3G		1136
4G	1274	1068
5G		1104
6G	1256	1055
7G		1088
8G		1105
9G	1228	1038
10G		1048
11G		1073

別添 2

就職支援業務報告（令和 4 年度）

ハローワーク長野 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

管内の中核市である長野市の新型コロナウイルス感染者数は、令和4年8月（6,070人）をピークに増減を繰り返していましたが、令和5年3月（702人）には、前年同月（2,020人）を大きく下回り、落ち着いた状況となっています。この様な状況の中、感染予防対策という一定の制約を受けつつも、①HW利用の魅力発信・紹介就職数に繋げるための取組、②オンライン登録者から利用登録者への切替（オンライン登録者へのハローワーク就職支援の周知）、③マザーズコーナーの利用促進、④職員の資質向上について、効果的・効率的な業務運営に取り組みました。

①HW利用の魅力発信・紹介就職数に繋げるための取組

職業相談については、求職者ニーズを把握した担当者制による個別支援等を利用できる、求人情報については、仕事内容もわかりやすく法令遵守のため、ミスマッチによる退職を予防できる、というHWを利用するメリットを理解してもらうために以下の取組を実施しました。

- ・「ファースト・インプレッション」と称して、窓口で求職者MPのアカウントを登録した求職者については、職業相談終了後、即時にマッチングを行い、当該求人情報を送信しておくことにより、帰宅し求職者MPを開設してみるとすでに求人情報が届いているというサプライズ感を与えることから、「早速、情報提供してくれた」と、HWへの信頼度が上がり、以降の窓口利用、更には、求職者担当者制の実施やMPを活用した相談、早期就職に繋げる効果がありました。
- ・「紹介に『しナイト作戦』」（タイミングを逸することなく、求職者を鼓舞し、紹介状を交付する取組み）と称して、職員研修の中でHW紹介へ取り込む方策を共有し、HW紹介することのメリットを明確化・所全体で共有しました。
- ・短期特例雇用保険受給者が急増する12月から年度末にかけて、短期就労を希望する者のニーズに応えるため、「短期求人一覧表」を作成。想像以上に持ち帰る求職者が多く、窓口相談・紹介へ繋がる効果もありました。
- ・選考前にHW紹介状を受け取ることを周知するためのリーフレット「応募者は紹介状をお持ちですか？」を作成、求人事業主に広く配布し、HW紹介を受けるメリットを事業主にアピールしました。
- ・リーフレット「求人票には正確で最新の求人情報を」を作成、主に求人票の記載内容と実際の面接・採用条件の相違が見られた事業主へ送付し、求人票記載内容の充実と正確さの必要性を伝えました。

②オンライン登録者から利用登録者への切替（オンライン登録者へのハローワーク就職支援の周知）

- ・前々月にオンライン登録し来所登録に切り替わっていない者のうち郵送可の登録者全員へ「ハローワークガイド」と各種セミナーの案内等の郵送を行いました。
- ・10月から適用課の協力を得て、離職票送付用に配付する封筒の下部へ、来所前のオンライン登録勧奨文とQRコードを印刷し、来所前のオンライン登録を促しました。
- ・リーフレット、「スマホで手軽に登録できます」を作成（兵庫県洲本所好事例の水平展開）、総合受付では、新規登録者へ求職者MP開設の勧奨により窓口での待ち時間の有効利用を図りました。
- ・取組の結果、年間732人をHW登録者へ切り替えることができました。

③マザーズコーナーの利用促進

- ・ママ等が集まる3つのイベントに参加しマザーズコーナーを周知、利用促進を図りました。
- ・特に民間企業が主催した「プレママ&ベビーF e s」においては、1人1人に声かけを行い1000組以上にチラシを配布しましたが、当コーナーを知っている人は3割未満であり、イベントでの周知強化の重要性を認識しました。
- ・結果として、令和5年2月末において当コーナーの新規求職者が964人（前年と比べて13.6%増）となりました。
- ・また、子育て支援求人の変更の質の向上に注力するとともに、専門相談員による事業所見学、面接会参加企業にコーナー周知と求職者ニーズの説明を行い、マッチング精度を高める取組をしました。

④職員の資質向上

職業相談部門の職員及び相談員を6グループに分け、日々の業務の中で困難だと感じている事例について検討会を実施しました。検討内容については相互に共有し、支援の方策についての引き出しを増やすことができました。また、毎月の部門ミーティング等を利用し、新規及び改正のあった制度（マルチジョブホルダー制度・教育訓練給付制度・特開金成長コース等）について、担当部所の職員を講師とした研修を随時実施し、幅広い知識を身につけて相談に臨めるようにしました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

①求人者MPを活用した求人受理

求人者支援員を中心に、丁寧に説明し地道に勧奨を継続してきたため、60%程度の活用が図られているが、「MP利用に移行できない事情がある事業所もある」との認識から郵送や電話等を併用して受理したため、利用率が伸び悩んでいました。県および管内市町村は訪問に

より、国機関については郵送により説明、2月以降公開期限を迎える求人事業所に対し、求人受理および更新手続き、さらに公開に至るまでMP利用事業所を優先する旨の文書を配布しました。事業所組織体制に応じ、就業場所ごとの子アカウントを作成し、積極的に求人者MPを活用する事業所等、一定数の事業主から反応が見られたことから、R5年度も継続して取り組みます。

②職員の資質向上

- ・R3年度から継続し、若手職員が担当業務に係る講師を務め、他の部門の若手職員や相談員に対して講義する職員研修を実施しました。
- ・R4年度は「雇用保険受給者の早期再就職」「スキルアップ支援」をテーマに掲げ、5名の若手職員が「HW長野の利用案内」「就職促進手当・高年齢雇用継続給付の説明」「HWが斡旋する公的職業訓練」「教育訓練給付制度」について、それぞれ職員研修を実施しました。
- ・また、若手職員の交流の視点から、北信4所の若手職員にも参加を勧奨し、受講後にテーマについての所の取組や課題等について意見交換を行いました。
- ・職業紹介基本業務や業務運営方針において、各業務が位置づけられており、相互に関わることにより、所が一体となって機能することを意識するためのテーマ選びであり、今後、所で既存セミナーへの組み込みや新規セミナーに繋げていきます。
- ・取組の結果、若手職員に幅広くハローワーク業務の知識を習得させ、プレゼンテーション能力の向上を図ることができました。

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

①未充足求人对策の強化

新規求人について、紹介及び充足に至らなかった理由を1回目の更新時に検証し、事業主に改善提案する機会を設けていきます。さらに、求人者MPの利用促進をとあわせて、求人条件の見直しに関して、対面によるきめ細かなアドバイスをする時間を確保できる窓口体制づくりが課題です。

②分野別充足会議の拡大

早期再就職支援窓口では、選定求人に対して、事業主に求人内容の詳細を確認し条件の見直し指導を実施して紹介に繋げる方法から、生涯現役窓口、求職者を選定し、就職の可能性を高めるために必要な求人の確保、内容確認、求人条件の緩和を提案するための充足会議へ移行しました。今後、人材確保コーナーやマザーズコーナーへも分野別充足会議を拡大して進めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

R4年の就職件数について「雇用保険受給者の早期再就職件数」「公的職業訓練受講修了後3か月後の就職件数」等、好調に推移した項

目には、自己就職を多く含んでいます。オンライン自己応募や手軽で早い民間サイトを利用した求職活動とは異なる、法令遵守の求人票を公開し、求職者に寄り添う個別支援を行っていくHWの役割を発信し、必要な支援を事業主、求職者に提供していきます。そのためにも、各コーナーが専門性を高め、相互に関わることにより一体となって機能するよう、職員の目的意識を高める研修等を実施しました。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	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	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	3,945	4,562	951	62.2%	95.9%	284	78.4%	238	175
令和4年度目標	4,037	4,656	829	90.0%	90.0%	237	63.3%	226	145
目標達成率	97%	97%	114%	—	—	119%	123%	105%	120%

※ 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

ハローワーク松本 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

コロナ禍による求人減少局面から反動増となった令和3年4月以降、月間有効求人数は令和5年3月末現在で23ヶ月連続で前年同月を上回っています。一方で、月間有効求職者数は22ヶ月連続で前年同月を下回っていることから、来所した求職者をいかに相談窓口へ誘導するかが重要となっています。そのため、当所で実施している各種セミナーの内容を充実させるとともに、セミナー参加者を確実に窓口へ誘導するなど、相談件数増加のための取組みを行いました。

また、雇用保険受給者50%以上含む常時5人以上の求職者を対象に、双方向の求職者担当者制により、職員6名、専門相談員13名が求人情報提供や応募書類作成支援を行うなど、きめ細やかな個別支援を実施するとともに、当所管内に2か所設置されているふるさとハローワークにおいて、積極的な個別支援のほか、各地域の求人情報一覧表の定期発行やミニ面接会の開催など、潜在的な求職者の掘り起こしにも力を入れました。

加えて、就職氷河期セミナーについて、従来の講義方式から企業の担当者も交えた座談会方式として新たに開催し、参加者から高評価を得ており、求職者の掘り起こしの効果も上がりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・社会保険加入要件拡充に係る窓口での問い合わせ対応のため、年金事務所担当者による職員研修を近隣所及び松本署合同で開催しました。
- ・これまで中信地域のみで当所で開催していた業務検討会議を南信地域に拡大し、求人者マイページの利用率向上の取組みについて情報共有・意見交換を行いました。
- ・中南信地区の署所における新規採用職員を対象とした研修を開催し、業務上の困難事案等に対する対処方法等について中堅職員からアドバイスするなど、今後の業務に直接活かせる内容となるよう工夫しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 求人者マイページ開設促進

求人者が主体的に求人履歴や応募者管理を行うことができるメリットの窓口での周知や、事業所訪問による操作支援を積極的に実施するとともに、マイページ開設事業所への求人充足を進めるための求人票記載内容の見直し提案等、求人者への個別支援を積極的に実施しました。

② マッチング機能の拡充

管内の雇用情勢について、求人は増加傾向にあるものの、新規求職者数は減少傾向で推移しており、企業の人手不足の状況は顕著となっています。そのため、当所の専門支援窓口等において、多様な求職者に対するきめ細やかな支援を積極的に行い、ミニ面接会等の充足対策を積極的に進めるとともに、能動的マッチングの拡充・強化やキャリア・コンサルタント研修等を通じた職業相談技法の向上等を図りました。

(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

① ハローワークサービスにかかる対外的周知・広報

新規求職が減少傾向で推移し、窓口における相談件数が減少している中、ハローワークを利用していない若年層等に対しハローワークが行っている個別支援等のサービス内容を広く周知し、更なる潜在的求職者の掘り起こしを進めます。

また、令和5年度においては、SNSを活用した情報発信を強化することで、ハローワークを利用していない若年者やマザーズコーナー対象者等について、新規求職者としての掘り起こしを進めていきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度においては、所重点指標である、ハローワーク紹介による就職氷河期世代の不安定就労者等の正社員就職件数について、支援対象の取込みと個別支援に力を入れたものの、目標の315件に対し274件と目標達成となりませんでした。今後は、支援制度を分かりやすく案内する新たなリーフレットを作成し、支援対象となる者への周知の強化に努めるとともに、取込み後の支援対象者に対する各種セミナーの開催や職場実習・体験（インターンシップ）の活用など、定着を見据えた助言等を積極的かつ的確に実施していきたい。

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)	障害者の就職件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結び付いた 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 点対象者の就職率	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	5,454	5,280	1,449	70.1%	93.8%	514	274	94.2%	1,121
令和4年度目標	5,550	5,374	1,359	90.0%	90.0%	426	315	94.0%	1,218
目標達成率	98%	98%	106%	—	—	120%	86%	100%	92%

※ 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

ハローワーク上田 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、主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者早期再就職件数」各々において、バランス良く進捗させることを念頭に置き取り組みました。

職員が1日1マッチングを行うことを目標とする「ワンデイマッチング」を中心とした積極的なマッチングに取り組むとともに、「応募書類の作り方講座」やシニア層を対象とした「シニア向け就職支援セミナー」の定期的な開催、面接実習など個別支援、自己理解を促進するための「職業適性検査」などを実施しました。

また、求人者サービス強化の観点から求人充足会議の充実強化を図り、求人担当者制や職員の事業所訪問に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

毎月開催している全体会議の時間を利用して相談員を含む全職員に対して資質向上のための研修を実施しました。

特に同じ庁舎に労働基準監督署が入居しているメリットを活かし、労働基準監督署の監督官を講師とした労働基準法に係る研修を実施した他、雇用保険や障害者対策等の業務関係、PDCA管理、サービス・接遇、情報保護、ハラスメント等に係る研修を実施し、その中で若手職員の資質向上を図るため、若手職員に講師を任せる取組も行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人充足会議について、令和3年度においては密を避け、感染警戒レベルの低い状況下においてのみ開催していたため、開催回数に制限がありましたが、令和4年度は新型コロナウイルス感染症の状況を見つつも年間を通じて39回開催し、事業所訪問や求人条件の緩和に取り組みました。

また、令和4年度からひとり親対策に係る自治体との連携を強化するため、マザーズコーナーの担当部門を職業相談・紹介部門から専門援助部門へ移すと同時に、シニア層の求職者が増加していることを念頭に、生涯現役支援窓口の担当部門を専門援助部門から職員規模の大きい職業相談・紹介部門へ移すことで、よりきめ細かいサービスの提供に努めました。

(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

令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、コロナ禍前に行っていた複数の事業所を集めた求人説明会や職員同行の事業所見学会を実施できませんでした。

当該取組は求職者に事業所や職種に対する理解を深めてもらうことによるミスマッチの解消が期待できると同時に、事業所の人手不足への対応にも寄与することから、令和5年度においては効果的な実施を図りたいと考えます。

また、新規求人における求人者マイページ件数割合と比較し、有効求職者における求職者マイページの開設割合が低いことから、求職者マイページの開設とその利用について取り組みを進めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は当所管内の主力産業である製造業を中心に人手不足感が広がり求人倍率は上昇傾向にあり、窓口相談の充実やマッチングに努めてはいたものの、求職者数が減少傾向にあったことから、主要指標は目標に届かない状況となりました。今後、求職者が応募しやすい求人の確保や求人条件の緩和指導を進めるとともに、求職者への求人情報の提供方法などについても工夫してまいります。

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 (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 点対象者の就職率	
令和4年度実績	2,879	2,855	731	92.0%	88.3%	203	75.0%	93.1%	
令和4年度目標	3,043	2,904	750	90.0%	90.0%	239	63.3%	94.0%	
目標達成率	94%	98%	97%	—	—	84%	118%	99%	

※ 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

ハローワーク飯田 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

令和4年度の新規求人数は、製造業を始め全産業において求人活動が活発となり、前年度比11.7%の増加となりました。

新規求職者数は1.7%の増加となりましたが、特に65歳以上者の割合の増加が目立っています。

紹介件数は、求人応募困難な高齢求職者の増加もあり7.7%の減少となり、その結果、就職件数も4.7%の減少となりました。

全職員へのハローワーク評価の意識付けとして、就職件数・充足件数を主に、日報を基に5稼働日毎及び月末の計月4回の状況を、目標に対する進捗状況に所長コメントを付して周知しました。また、年間目標に対する進捗率の局内12所中の当所順位を記載し、月初5日（第一クール）経過時には、「希望職種未入力・未確定求職者数」等の表の各割合・局内各HW順位を追記し、採否確認励行と希望職種のこまめな確把握を指示しました。毎月末開催の全体会議時には、主要3指標及び所重点目標3指標の確定値及び年間進捗状況について、非常勤職員を含む全職員に対して、当所の局内順位を示して進捗状況説明・以後の取組指示を行いました。

求職者数確保策として、雇用保険失業給付支給終了未就職者に対し、最終認定日に引き続きのハローワーク利用の勧奨を行いました。

紹介件数を伸ばす取組として、前々年度から展開している「コロナに負けるな！応募へのワンプッシュ運動」のスローガンの下、求職者に対し、その場での求人検索・求人情報提供、認定日来所の雇用保険受給者に対しては事前求人検索による相談時提案により、求人応募喚起を図りました。

就職支援にあたり、求職者担当制によるマッチング、応募書類の作成など所独自セミナーを含む各種セミナーへの参加勧奨のほか、「求人説明会（ミニ面接会）」を定期開催（原則火・金曜日）しました。マザーズコーナーにおいても仕事と家庭・子育ての両立を目指す求職者対象の求人説明会を2回開催し、各回それぞれ求人者5社、求職者40名以上の参加がありました。（一般求職者及び障害者対象の就職面接会については、新型コロナ感染拡大時期により開催を控えました。）

事業主から人員不足により業務停滞等の相談があり、充足依頼が著しく増加し、求職者状況を説明のうえ求人条件緩和を提案し、応募に繋がる求人票作成に努めました。無効となった求人更新について、求人担当者、求人者支援員により電話や訪問により、経験や資格不問の応募しやすい求人確保に努めました。なお、求人提出時や充足依頼、リクエストなどの事業主から接触の際には、紹介部門担当者と求人部門担当者がメンバーを固定化することなく、特定の未充足求人に関する検討や求職者ニーズを伝えるために、会議形式にこだわらず情報交換する「クイック充足会議」を随時実施し、応募に繋がりやすい効果的事項について、条件緩和・変更を働きかけたうえでのマッチングの実施に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全体会議時に、個人情報漏洩防止・適正文書管理の他に、PDCAをはじめ、職業紹介業務「基本のき」を用いた紹介業務全般・充足業務・相談記録、新設助成金、セミナー実施方法、公正採用選考、労働基準法などの研修の実施に努めました。

入職後業務経験年数が比較的少ない若手職員（概ね30歳以下）が個々に抱えている日々の課題等を共有することで、問題解決能力の向上・業務効率化に繋がることを目的に、事務処理や業務改善推進等のための課題解決や所属部署を超えた横断的な意見交換の場として、「若手職員による業務改善プロジェクトチーム」を令和4年10月に発足させ、6名のメンバーを4グループ（1グループ3人構成で、一人が2グループに所属）に分け、11月から月1～2回開催しました。

引き続き、職員の資質向上のため様々なテーマによる研修実施に努めます。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

高齢求職者の増加が著しく、紹介困難事例が頻発したため、「70歳以上再就職 ひと押し運動」実施要領を定め、高齢者が応募し易い求人確保並びに70歳以上の者の応募可否確認を行い、要件緩和依頼のうえ求人受理することとしました。

就職支援メニューの「模擬面接」及び「職業適性検査」を、令和4年9月に要領を策定し、部門や担当者が個々に実施していた支援策を所として統一実施できる体制に変更しました。これに併せて、従前の個々による各支援メニューリーフレット（案内）を、一枚ものの一覧表に集約する改定を行い周知を図りました。

(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

新規求人が前年比で増加する一方、新規求職者はほぼ横ばいで推移しており、企業からは人材不足による充足依頼相談が多く寄せられています。マッチングによる充足（就職）促進が課題ですが、求職者の年齢層は高齢化しており、令和4年度に策定した「70歳以上再就職

ひと押し運動」を継続実施し、高齢者が応募しやすい求人確保に努めます。

人材不足の求人充足対策として、以下の取組により求人の充足に努めます。

○週2回開催の管理選考（ミニ面接会）の開催に引き続き取り組みます。

ミニ面接会の一環として、市町村との連携によるミニ面接会（参加企業が多数の場合は就職面接会）を開催します。

○求人条件の緩和指導や生涯現役支援窓口によるマッチングの促進、求人者・求職者オンライン（リクエスト機能）の活用を推進し、求人者のニーズに応じていくこととします。

○従前から実施してきたクイック充足会議を、求人部門・紹介部門職員の集合形式による「充足会議」に復活開催させ、月2回程度実施することとします。

○求人提出事業所に働きかけて「事業所見学会ツアー」を開催し、求職者参加による職場環境理解と職員の職業理解と求人応募への後押しに努めます。

○求職者からのリクエストに基づく、ニーズに沿った良質求人の確保に努めるとともに、雇用保険受給者に対する認定日前の求人検索・マッチングを継続して取り組み、積極的に求人提案していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

特になし

2 特記事項

潜在的な求職者の掘り起こしにあたり、地元紙（南信州新聞社）の協力により、紙面に余裕がある日は「仕事情報」としてハローワークの求人情報を掲載してハローワークへの誘導を促しました。協力を得られる限り今後も継続していきます。

また、管内の雇用情勢記者発表時には、地元紙で毎回（ケーブルテレビは毎回ではないものの）報道されており、面接会等のイベントやオンライン利用勧奨等の他の周知事項情報を依頼した際には、記事掲載に至ることが多くあり、地域住民への周知に努めています。

地元コミュニティ誌「月刊いいだ（令和5年3月号）」にはマザーズコーナー利用勧奨についての無料掲載による周知を行いました。

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	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	2,454	2,355	554	73.4%	96.0%	141	99.8%	81	
令和4年度目標	2,677	2,441	577	90.0%	90.0%	155	94.0%	63	
目標達成率	91%	96%	96%	—	—	90%	106%	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

ハローワーク伊那 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新型コロナウイルス感染症拡大時には開催を自粛、或いは規模を縮小していた「伊那チャレ面接会」について、駒ヶ根市、箕輪町から通常開催要望もあり、感染予防を徹底して通常開催しました。途中コロナ感染症拡大により一回は中止しましたが、開催地方公共団体の首長からは、地域の雇用対策のひとつとして評価されており、今後も協力を得て継続開催をしていく予定です。
- ②労働基準監督署との一体的運営を意識し、当所の定例記者会見時に伊那労働基準監督署長も同席することとし、会見終了後は、監督署との連携連絡会議に移行して、両署所の幹部も同席し情報交換、関連する問題の共有、課題解決に向けた意見交換等を実施しました。
- ③求人者マイページの開設勧奨の強化。
- ④求人者マイページ開設割合の上昇に伴い、ネットサービス機能を十分に発揮させるため、求職者マイページの開設勧奨の取組強化を図り、取組み当初から29.8ポイント上昇しました。今後も継続していく予定です。
- ⑤就職件数を向上させるには紹介件数を意識した取組として、求職申込段階及びその他の来所日を含めすべての求職者に窓口において求人情報の検索を行い、求人情報の提供から紹介に結びつける取組を行いました。また、情報提供後の状況を当所「プロ・レス・チェック」により聴取・記録を行うことにより後のマッチング精度向上を意識した取組を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①求人票以上の情報を求職者へ伝えるため、事業所訪問を行った情報を「事業所訪問レポート」として外観、作業風景等の画像を含め情報としてとりまとめたペーパーを持ち帰ることのできるよう玄関先に配架しました。
- ②公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る各種訓練が募集されていたところですが、訓練開始予定人員に足りずに開校が中止となることがありました。より職業訓練を周知するためには職業相談部門窓口担当者がもっと訓練内容等について知る必要があることから、窓口担当相談員含めポリテクセンター松本、南信工科短期大学を複数名で訪問し職業訓練の理解度を深めるきっかけとしました。
- ③コロナ禍の待合スペースとして2階会議室を開放していますが、ボイスコールの更新に合わせ、2階会議室にも呼び出しモニターを設置し、待ち人数の提供及び呼び出しに使用しています。

④当所作成の求人情報を玄関先に配架していますが、一部利用頻度が少なく、相談待ち時間にスマートフォンを見ながら時間をつぶしている相談者が目立つため、待合スペースに「その待ち時間を活用しませんか 情報コーナー」のラックを購入して新たに設置し、「レッツトライ（応募しやすい求人をまとめた一覧）求人情報」を配架、積極的に活用しており、一定の効果が期待できるものとなっています。

（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

- ①「求人者マイページ」「求職者マイページ」の案内と開設について積極的に展開する。また、当所の特色として従来から取組んでいる能動的な求人提案（プロ・レスチェック）で確立したサイクルを利用し、求人提案が受け入れられなかった理由を分析することで、次回の相談及び求人要件の緩和指導につなげる取組を行っていききたい。
- ②上伊那広域連合が事務局となり「上伊那地域ワンストップサービス検討協議会」が令和2年度12月から発足し、伊那市長からの要請で参画している。これは、上伊那地域の主要企業のトップと各行政が協力して、上伊那地域の様々なサービスをワンストップで行える体制を上伊那広域連合内に整備したいという意向でもあり、地方公共団体及び地域経営者団体との連携のうえからも、今後の参画の仕方を模索しつつ、重要案件であると捉えています。
- ③能動的な面接会である「伊那チャレ面接会」の月1回の定期開催及びわかもの、女性、シニア、福祉、その他人材不足分野に特化した面接会開催希望のニーズも一定あることから通常開催に合わせ調整していききたい。

（4）その他業務運営についての分析等

労働力人口減少による労働力不足について、新規学卒者等若年労働力の確保が急務となっています。高校卒業者のうち就職希望者については、そのほとんどが地元就職していることに対し、進学者の地元Uターンは3割未満に留まっているといわれ、就職希望者だけでなく、進学希望者に対しても地域企業の情報発信を行うことが重要であることから、学卒者の地元定着及びUターンを中心に行っている労働力確保対策への連携を図るとともに、県外の労働力を中途採用で地元呼び寄せて、人口増を図るという方向に転回する動きが管内市町村において、積極的に行われていることから、移住・定住のイベント等に積極的に関与し、行政、経済団体、教育機関がどのように連携していけるかが重要なこととなっていると考えます。（コロナ流行前には、上記（3）②の「上伊那ワンストップサービス検討協議会」においても課題として検討しています。）

さらに、伊那市において工業団地を追加造成して企業誘致を行う動きも活発化されており、すでに誘致企業が決定しています。駒ヶ根市の『日本電産』の跡地に同社の新たな生産拠点を立ち上げることも決定されており、人材及び労働力の確保について、両市と連携を図りながら行うことが今後重要になると考えています。

2 総合評価 (※)

標準な成果

※ 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)	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	就職支援ナビゲー ターの支援による 新規卒業予定者等 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	
令和4年度実績	2,543	2,396	678	68.8%	95.1%	144	112	165	
令和4年度目標	2,792	2,610	665	90.0%	90.0%	135	110	125	
目標達成率	91%	91%	101%	—	—	106%	101%	132%	

※ 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

ハローワーク篠ノ井 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、就職件数と充足件数の目標達成のため、マッチング精度の向上に重点的に取り組みました。マッチング精度を向上させるためには、求人内容をより深く理解することが必要であり、事業所訪問を行い、求人票以上の情報把握に努めました。
- ・就職意欲の喚起や個別支援につなげるよう、応募書類作成講座を毎月開催し、模擬面接も適宜実施しました。
- ・ミニ面接会（就職応援会）はシニア向け、介護分野などのテーマを定め、参加事業所を選定してほぼ毎週開催しました。
- ・求人者の思いを求職者に伝えるために、求人者から聴取した情報を貼り出し、求人票を配架して「ピックアップ求人」として、また、条件緩和を行った求人を「イチオシ求人」として1Fエントランスホールの掲示板にそれぞれ貼り出しました。
- ・高齢求職者支援のために、「いきいき人生再チャレンジ支援セミナー」の隔月開催、シニア向け求人情報の発行等に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業相談部門職員の専門性の向上のため、キャリアコンサルティング研修に1名送り出しました。
- ・労働基準監督官を招聘して、労働基準法等に係る研修を実施しました。
- ・所長の事業所訪問の際には、若手職員・相談員を積極的に同行させ、訪問時の対応ノウハウを習得させたり、業務内容や労働条件等について積極的に質問させることで人材育成に努めました。
- ・人手不足分野である建設現場の業務を知るべく、労基署職員による現場パトロールに4名送り出しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 地元に着した篠ノ井有線放送にご協力いただき、当所のサービスメニューなどの周知を行い、潜在求職者の掘り起こしに努めました。
- ② 障害者の雇用促進を図るため、しばらく中断していた障害者対象のミニ面接会（就職応援会）を開催しました。
- ③ 雇用保険受給者の早期再就職促進を図るため、受給資格者証に再就職手当の目安受給額を記載したシールの貼付を行い、早期再就職の意識づけの一助として取り組みました。

(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

令和3年度に比べ、新規求人がさらに増加してきた一方で新規求職者は減少していることから、以下の取り組みにより窓口を利用する求職者の掘り起こしと求人の充足に努めます。

- ① 職業相談と紹介を一体的に行う窓口相談のメリットを周知して来所勧奨（潜在求職者の掘り起こし）に努めます。
- ② 求職者が事業主と接する機会を確保するためのミニ面接会を継続的に開催し、積極的な周知により参加勧奨に努めます。
- ③ 求人事業主に対し、求人者マイページのメリットを積極的に周知し、新規求人件数における求人者マイページ件数割合を8割以上に維持するよう努めます。
- ④ 求職者に対し、求職者マイページの利便性を積極的に周知し、有効求職者におけるマイページ開設者数割合の向上に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 職業訓練説明会を毎月開催し、求職者には訓練受講によるスキルアップを図り、職業選択の幅を広げる契機にさせていただくよう訓練受講勧奨を行いました。また、複数の訓練実施機関に参加を呼び掛け、訓練内容を説明する機会を設け受講者確保に努めました。
- ② 生活保護受給者等の就労自立促進に向け、千曲市福祉事務所と緊密に連携し、巡回相談を毎月実施しました。
- ③ 当所の付属施設である「千曲市ふるさとハローワーク」の運営にあたり、千曲市の労政担当部署と連携を図りながら業務を行いました。

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	生活保護受給者等 就労自立促進事業 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	2,332	2,571	594	85.0%	95.2%	151	81%	159	
令和4年度目標	2,609	2,710	566	90.0%	90.0%	143	63.3%	92	
目標達成率	89%	94%	104%	—	—	105%	127%	172%	

※ 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

ハローワーク飯山 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

全般的に求人が増加傾向で推移する中、当所では、求人者に対する充足対策が最重要と考え、チャレンジ面接会（ミニ面接会）の積極的開催、求職者に対する求人情報の提供、職業紹介担当職員の事業所訪問による求人内容の詳細把握等に取り組みました。

特にチャレンジ面接会では、求人担当者制、求人充足会議と一体化して取り組むことにより、毎月2～3回（年間27回）開催することができ、参加事業所31社、参加求職者145人、充足数39人という実績に結びつきました。

なお、飯山市以外に所在する企業が参加する場合には、所在する市町村の協力を得て、市町村の施設を利用してチャレンジ面接会を開催することにより、地域住民の利便を図ることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上を図るため、労働基準監督署の監督官を招き、普段の業務の中で感じている労働基準法に関する疑義についての研修を実施したほか、ハローワーク長野が主催した若手職員対象の業務研修に、当所からも職員を参加させ、知識の習得やプレゼンテーション能力の向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

チャレンジ面接会の開催にあたっては、相談窓口や面接会に参加した求職者へアンケートを配付し、参加を希望する企業や職種を募ることで求職者のニーズを把握し、次回開催時の参加企業選定に役立てました。

また、雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、当所として重点対象者を独自に定め、求職者担当制を活用するなどの支援を実施したことにより、目標を上回る結果を残すことができました。

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

令和4年度の後半は、求人者マイページを活用したオンラインによる求人申し込みの利用促進を図るため、積極的な周知に取り組みましたが、3月末時点の利用率は71.3%となっていることから、事業所訪問や電話等により更なる周知を図ることとします。

また、求職者マイページについては、3月末時点の開設率が12.5%と低迷しており、オンラインを活用した職業相談や求人情報の提供を促進するためにも、一層の開設勧奨に取り組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

ウィズコロナを見据えて社会経済活動が活発化してきたことに伴い、当所管内の主要産業であるスキー場や宿泊等の観光関連業種をはじめ、全般的に求人数が増えたこともあって、有効求人倍率は令和4年度の夏頃から高水準で推移してきており、11月には2.06倍まで上昇しました。しかし、新型コロナウイルス感染症は第7波、第8波と繰り返して感染が拡大し、外出控えなどの影響もあって新規求職者数は前年度より8.6%（オンライン登録者を除くと10.7%）減少しました。そのため、令和4年度の主要指標である就職件数については、目標の1,395件に対して実績は1,143件（進捗率81.9%）、充足件数については、目標の1,128件に対して実績は984件（進捗率87.2%）に終わりました。

ただし、新規求職者に対する就職率は局内でトップ、紹介成功率は局内の上位にあることから、当所が実施した各種の取り組みは実績に繋がっているものと考えますが、今後、数値を押し上げるための方策のひとつとして、求職者の確保が課題になると思われます。

当面は人手不足基調で推移していくものと想定されることもあり、オンライン登録者の取り込み等により求職者のハローワーク利用促進を図るとともに、管内市町村と連携して開催するミニ面接会を契機とした潜在求職者の掘り起こしを行うなど、求職者の確保に努めるとともに、求職者のニーズに即した求人開拓を一層推進することにより、就職・充足対策に取り組めます。

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		
令和4年度実績	1,143	984	282	77.3%	93.6%	68	52		
令和4年度目標	1,395	1,128	270	90.0%	90.0%	75	39		
目標達成率	81%	87%	104%	—	—	90%	133%		

※ 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

ハローワーク木曾福島 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

- ・継続的な業務改善を目的として「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」の目標達成を重点的に進めるため、相談窓口において求職者・求人者双方のニーズを的確に把握し、そのニーズに対応する各種就職・充足支援に取り組みました。
特に基本業務の推進として、求人内容の見直し（わかりやすい仕事内容、初めての職種でも安心して応募できる「転職のポイント」の追記等）の提案、マッチングの基礎となる求職登録の充実を進めてきました。
また、雇用保険受給者に対しては、認定日当日に求人情報を提供するための事前照合の実施、再就職手当の受給シミュレーション資料の作成及び早期再就職のメリット説明を行う等、早期再就職支援にも積極的に取り組みました。
- ・マッチング支援として、新型コロナウイルス感染防止対策のため大規模な就職面接会を取り止め、小規模タイプの「ミニ面接会」の実施に絞り、正社員・シニア・子育て世代・人材不足分野等のテーマごとの開催も企画したことで、開催回数21回、参加求職者延べ人数40人（うち就職者数8人、就職率80%）を数え、一定の成果を得ることができました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組みについて、その目的やPDCAサイクル手法等について全職員対象の研修会を実施しました。
- ・事業所訪問により、各業界での業況、人材育成の取組み・課題等の情報収集及び作業現場の見学等を行うことで、職員の資質向上に取り組み、また、訪問記録の作成・部門内回覧を通して、情報共有を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新規求職者の約38%が60歳以上の高齢求職者という実態から、シニア向けの求人の確保を進め、新たに「シニア向け求人情報」を月2回発行することとし、管内の国道沿いにあるコンビニエンスストアを主に商業施設等に配架・情報発信を進め、シニア層に特化した就職支援サービスの強化を図りました。

- ・庁舎内における利用者のプライバシーに配慮した環境づくりを目指し、レイアウトの見直し、プライバシー確保のためのパーティション設置を行いました。
- ・人材不足分野の中の特に地域的にウェイトの高い「建設」「介護」についての仕事の魅力を発信するため、動画DVDを待合室フロアに新設した映像機器により放映し、人材確保の推進を図る取組を開始しました。

(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

- ・主要指標のうち「充足数」の目標達成率が86%と低く、求人事業所に対する充足支援が十分でなかった点に着目し、今後は、管内事業所の求人充足対策として、応募に繋がりやすい求人になるよう、条件緩和指導及び求人票の作成支援を強化するとともに、求職者ニーズに対応しうる職種・条件の求人の確保等にも取組むこととします。

また、求人情報・ハローワーク利用勧奨等を積極的に配布・発信し、潜在求職者の掘り起こしを行う他、「ミニ面接会」について、正社員・シニア・子育て世代・人材不足分野等のテーマごと開催を増やす等、充実・拡大についても取組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・少子高齢化、人口減少の加速が著しい地域であり、今後ますます管内の労働力不足が進むものと懸念されます。
このため、地域の関係機関と連携したU I J ターン就職の促進、新規学卒者の地元就職促進に向けた取組が引き続き必要と考えています。
- ・人材不足、特に世代交代を図るため若手人材を求める事業所が多くあるものの、新規求職者の年齢比率は高年齢者が高まる一方であることからミスマッチ状態にあります。人手不足解消には、求人事業所に対し、シニア層を含めた幅広い人材の活用を促していくことが重要となっています。

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 社員に結び付いた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	人材不足分野の就 職件数		
令和4年度実績	272	247	90	90.5%	96.6%	13	41		
令和4年度目標	288	284	63	90.0%	90.0%	13	54		
目標達成率	94%	86%	142%	—	—	100%	75%		

※ 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

ハローワーク佐久 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

ア 各指標に対する取組

主要目標にかかる目標達成に向け、業務内容の充実、改善を図りました。

- ① 求職者担当者制の対象者数のうち、雇用保険受給者を前年度より増加させ、60%以上としたほか、窓口での求人情報提供件数について、各個人の目標を定めマッチング支援の強化を図りました。
- ② 求人充足会議を求人、職業相談、専門援助の各部門から常時参加し、前年度より開催回数を増やすなど求人者担当制とリンクした求人充足支援を強化しました。なお、充足会議では求人の充足支援に留まらず、各部門間の情報共有を図るミーティングの場としても有効活用することができました。
- ③ 事業所訪問件数を職業紹介及び求人を担当する職員、相談員ともに最低3件以上の訪問を行い、担当職員（相談員）の求人・求職のマッチングスキル向上と求人票以上の情報を求める求職ニーズに応えられるよう取り組みました。
- ④ 12月に管内事業所に対し、就職氷河期世代、60歳以上の高年齢者、障害者などの就職困難者を対象とする求人提出について郵送により約500社に対して依頼を行い、併せて同対象者の雇用意向を把握するためのアンケートを実施し、個別求人開拓により求人確保に努めました。

イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各種労働法の知識は業務を進めるために不可欠であることから、監督署と相互に研修を実施すべく職員全員から希望を把握し、労働時間、賃金制度等について従来は正規職員のみ受講対象としていたものを非常勤職員にも受講の機会を広げ大変有意義な機会となりました。また、若手職員が他の業務を知るために、若手同士が自身の業務を紹介する機会を作り自由な内容で研修を行ったところ、他の業務にも挑戦してみたくなったなど前向きに声が上がっており、今後も継続していこうと考えております。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ミニ面接会增加傾向にある高年齢者に絞って開催したところ、生涯現役支援窓口利用者である65歳以上の求職者の就職促進に資することができました。また、原則予約制で行っていた応募書類の作成支援について、柔軟に対応するために相談窓口担当者全員が対応可能と

なるよう研修を行い、予約なしでも支援が行えるよう体制を整備しました。さらに職業訓練の活用促進に向け、事前説明会の開催を大幅に増やし、職業訓練制度や訓練コースの周知と受講勧奨に努め、訓練受講者の確保を図りました。

(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

ア 求職者担当者制については、対象者の就職率目標とした50%は達成できたので、来年度はさらなる支援の強化と就職率の上積みを図るため、求職者のニーズや就職への課題が的確に把握できるよう職員の資質向上を図るため、キャリアコン研修や事例検討会議などの充実を図ります。

イ 求職者マイページ、求人者マイページの利用促進を推進するとともに、求人票以上の情報収集及び職員のスキル向上を図るため、今後も事業所訪問を積極的に実施します。また、訪問後の事業所情報については、所内掲示板を活用するなど来所求職者にも広く伝えられる方法を工夫します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は「新型コロナをできない理由にするのはやめよう」と前年度まで低調だった求人充足検討会議やミニ面接会などを定例的に開催すべく取り組んできたので、今後は内容をさらに充実させるよう求人者と求職者のニーズをしっかりと把握することに努めます。そのために事業所訪問を本年度以上に積極的に行い、求人票以上の情報収集やマッチングの向上を図っていくことが必要と考えます。なお、本年度再開されたPDCA管理について、全体会議で意義について説明し、意識づけに努めたり、各部門内で取組状況の検討などを積極的に行った結果、雇用保険を含めた各部門において取組むべき課題が明確になり、目標達成に向けて一丸となって取組むことができたものと考えます。

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 就労自立促進事業 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	2,722	2,504	701	80.7%	91.2%	171	68.2%	48	
令和4年度目標	3,007	2,885	649	90.0%	90.0%	136	63.3%	47	
目標達成率	90%	86%	108%	—	—	125%	107%	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

ハローワーク大町 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

管内は、宿泊・飲食サービス業等の観光関連産業が大きなウェイトを占め、新型コロナウイルス感染症の打撃を大きく受けている地域ですが、330を超える事業所が雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の特例措置を活用することで雇用維持を図っているため、コロナ禍前と比べても新規求職者は増加しませんでした。

その一方で、新規求人は改善傾向であったことから、特に製造業の求人に対するマッチング業務が最重要と考え、就職件数、充足数の目標達成を重点的に進めることとし、求職者担当制により求人情報提供、応募書類添削などの個別支援、ミニ面接会、就業を考えているハローワーク未利用者に対するハローワークの利用促進などの取り組みを行いました。

特に、求職者担当制では、支援対象者159人に対して、求人情報提供315件、履歴書添削85件、職務経歴書添削39件実施し、94人（うち正社員55人）と就職率は59.1%と大きな効果がありました。

また、昨年度に引き続き、市町村で行っている育児サークルへの出張相談を実施し、就業を考えているハローワーク未利用者にハローワークの利用を案内するなど企業に紹介する人材の確保に取り組みました。

ミニ面接会は76回開催し、参加求職者105人（うち正社員限定開催分13人）、充足数27人（うち正社員限定開催分4人）と、企業の人材確保に一定の効果があり、求人者からは継続・拡充を要望されています。

また、隣接する安曇野市ふるさとハローワークのみに求職登録している当所管内居住者が30～50歳代を中心に月50名程いることから、当所会議室だけでなくハローワーク松本と共催で安曇野市ふるさとハローワークを会場として開催しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

雇用保険受給者の早期再就職促進を図る観点から、「再就職手当」「就業促進定着手当」のリーフレットの効果を高めるために、職業相談担当職員に対して「就職促進手当」の研修を実施しました。

また、大町労働基準監督署の労働基準監督官を講師に各種労働法令の研修を実施し、業務上必要となる知識を習得しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

12時から13時の休憩時間は交替で窓口対応を行っていましたが、昼前後の時間帯の窓口が手薄になり待ち時間が長くなること、当番では対応できない相談のサービス低下を招いているという意見があったため、休憩時間の交替制を試行、部署ごとの交替制などの改善を行いました。

大町労働基準監督署と連携して地域の課題解決に取り組むことが行政サービスの向上に効果的であるため、季節的労働者を雇用する事業主に対するセミナーへの講師派遣、安全パトロールに同行し人材不足分野の就職促進などの取組を行いました。

事業所から聞き取った企業の魅力等の詳細情報を庁舎内に掲示し、求人QRコードを添えることで求人にアクセスしやすくする取組を継続しました。

(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

新規求職者数の前年度比0.9%減少と比べて紹介件数は同23.0%と大幅に減少したことにより、紹介率（新規求職者に対する紹介件数の割合）は74%と前年度と比べて14ポイントの減少に終わりました。

「紹介につながる職業相談」を常に意識し、求人情報提供後のフォローアップ、求職者ニーズの的確な把握、コロナ禍における求職者の就職意識の変化を踏まえた就職意欲喚起、企業の人材不足と求職条件のミスマッチを踏まえた求人・求職条件の緩和などに取り組み、紹介率の向上を目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求人件数に対するオンライン登録件数の割合は3月末時点では95.7%と年度当初の16.5%から大きく増加しました。引き続き、求人者に対する人材確保支援サービスが充実することをアピールし、より多くの求人者の皆様にマイページを利用していただけよう取り組みます。

有効求職者におけるマイページ開設者割合は18.2%であることから、求職者に対する就職支援サービスが充実することをアピールし、より多くの求職者の皆様にマイページを利用していただけよう取り組みます。

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	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		
令和4年度実績	753	634	185	93.3%	97.7%	30	59		
令和4年度目標	858	700	197	90.0%	90.0%	42	76		
目標達成率	87%	90%	93%	—	—	71%	77%		

※ 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

ハローワーク須坂 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、引き続き、新規求職者が減少傾向で推移する状況において、求人充足サービスの充実を図るため、①所長自ら中心となり、求人充足会議を開催（月2回）、②マッチングの精度を高めるために、事業所訪問による情報（求める人材、応募書類の必ず見るポイント、面接で必ずする質問等）収集、③事業所見学の依頼、④よくわかる求人説明会を開催するなど、求人への応募促進と採用後の定着促進に資する取組を実施しました。

また、7月1日に須坂市と「子育て世代の就労支援に係る連携についての覚書」を締結し、就職準備セミナー（3回）や個別相談会（3回）を開催して、子育て世代への就労支援を実施しました。

さらに、所長及び雇用指導官が、障害者雇用率未達成企業等を中心に積極的に事業所訪問を行い、事業所と良好な関係性を構築した上で指導、助言等を実施するとともに、障害者職業センター及び就業・生活支援センターの活用、養護学校の実習の受け入れや見学を提案しました。

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、年間を通じて実施する職員等会議や所内研修（5回実施）により、労働市場や雇用情勢の把握、各種目標値に対する進捗管理の意識づけ及び各種業務の知識習得に取り組みました。

また、一般職業紹介業務、障害者業務、職業訓練業務及び職員管理業務について、所長を交えたケース会議等（事例検討含む）を積極的に実施しました。

さらに、事業所関係業務については、各種労働法令の知識が必要になることから、労働基準行政との共同研修を2回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者の早期再就職の実現を図るため、①雇用保険説明会（再就職手当の活用）及び初回講習会（早期再就職のメリット）の充実、②求職者担当者制の強化、③受給資格者証へ再就職手当のシミュレーションを記載（ラベルシート）するといった業務改善の取組を実施しました。

また、当所独自に「応募対策セミナー」をあえて少人数（上限5人）で実施し、応募書類の作成支援等をわかりやすくかつ、丁寧に説明するよう改善を行った上で実施しました。

さらに、求人者マイページの利用率向上を図るために、事業所を訪問しマイページ開設までのパソコン操作を直接支援するなどサービスの改善を行いました。

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

求人者マイページ等の利用促進といったハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化が進む昨今、管内企業との関係性が希薄にならぬよう、事業所訪問等を積極的に実施して事業所情報を収集し、求職者に提供するなどマッチングの精度を高め、求人充足サービスの充実及び職員の資質向上に努め、地域に必要とされるハローワークを目指して参ります。

また、他局、他所における好事例を「TTPのススメ」に基づき、情報収集を行い、当所において実施することによりパフォーマンスの向上を目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、当所管内の主要産業である製造業の新規求人数が8ヶ月連続（3月末現在）で前年同月を下回るといった減少傾向にあったため、今後は求職者ニーズに応じた、製造業の求人開拓に力を注ぐようにいたします。

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(35歳~54 歳)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 等の件数		
令和4年度実績	1,133	1,042	254	74.4%	88.0%	174	106		
令和4年度目標	1,261	1,139	264	90.0%	90.0%	88	100		
目標達成率	89%	91%	96%	—	—	197%	106%		

※ 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

ハローワーク諏訪 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

主要指標である就職件数および充足件数の目標達成のため、当所では、新規求職者数が減少傾向にある中であって登録求職者の利用喚起とコロナ禍において利用を自粛している新規利用者の掘り起こしが重要と捉え、登録求職者へのマッチングによる情報提供の精度向上のための取組として、マイページを積極的に活用した情報提供を行い、提供した求人情報に対する本人の希望有無を確認し、次回以降のマッチングによる情報提供に活かす取組を行いました。

新規求職者が減少傾向で推移する中であって、新たな利用者確保を目的としてミニ面接会を48回開催し、79社の求人説明を行うとともに、求人票以上の情報提供のための「事業所PRシート」の作成掲示や事業所見学会も併せて実施しました。また、岡谷出張所においては、両立支援求人を対象とした就職面接会、製造業に特化した就職面接会、シニア向け求人を対象とした就職面接会を実施し、茅野市地域職業相談室が所在する商業施設内において「街かど企業ガイダンス in 茅野」と銘打った求人説明会を茅野市の協力により開催し、特色ある面接会・説明会の開催により、紹介に繋がる効果があり、次年度からは茅野市との共催により開催が決定するなど、事業継続を要望されています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、マッチングによる情報提供の精度向上を目指し、提供した求人情報への応募を希望しない理由を確認し、求職管理情報に記録するとともに、求職条件等を見直すことにより更に精度の高いマッチングが実施できるよう、相談窓口職員個々のマッチングによる紹介成功率を分析・提供しマッチング精度を高める取組を実施しました。

また、情報提供の方法もこれまでの窓口提供や郵送による提供に加え、マイページを開設している求職者に対しては、積極的にマイページに情報提供する取組を強化してきました。マイページへの情報提供やマッチング精度向上のための取組実施に当たっては、職業相談を担当する職員等に対する研修を実施しました。

ハローワークの職業相談業務及び事業所対応においては、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相互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

所内で実施した職員からの業務改善提案では、利用者向けの案内板や各種パンフレット・リーフレット等が判りづらいとの提案を受け、インフォメーションボードの分類整理、各種パンフレット等の配架を求人者向け、求職者向け、訓練専門など、利用者の目的に沿った配置・配架とするよう改善を行いました。

外国人雇用保険受給資格者向けの資格決定に関する申告書をポルトガル語、英語、中国語に翻訳したものを準備し、利用者の言語に合わせて使用しています。

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

ミニ面接会は、48回開催しましたが、コロナ感染症の影響なのか参加者が少なく、紹介に繋がらないケースが多かったため、両立支援求人やシニア向け求人等の求職者ニーズが高いと思われる求人を対象とした面接会にすると共に、毎月定期開催とすることで利用者に認知してもらい、より多くの求職者の皆様に参加していただけるよう改善を図ることとします。

また、令和5年度からは、毎月1回、茅野市地域職業相談室が所在する商業施設内において、茅野市と共催による「街かど企業ガイダンス in 茅野」を定期開催することで、求人充足、就職促進、相談室の利用活性化に取り組むこととしています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、当所管内各地域で開催される7年に一度の「御柱祭り」が4月～11月の間で行われ、御柱祭りの期間中は就職活動等も中断する傾向があり、コロナ禍における求職者の減少傾向に追い打ちをかけた可能性が考えられます。

2 特記事項

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、雇用保険説明会時に再就職手当のシミュレーションを個々に配布説明し、有効求人倍率が高水準で推移する中、早期再就職のメリットと再就職手当の具体額を提示することにより、雇用保険受給者の早期再就職促進に効果があった。

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)	② 障害者の就職件数	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	⑨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	2,795	2,764	640	79.5%	95.0%	181	228	85	
令和4年度目標	3,137	3,059	640	90.0%	90.0%	190	195	74	
目標達成率	89%	90%	100%			95%	116%	114%	

※ 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