

長野労働局発表（06-59）
令和7年1月14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 岡部 瑞穂
	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6所・標準的な成果6所 ～

長野労働局（局長：三浦 栄一郎）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5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）
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5年度の長野労働局内12所の総合評価結果は、
「良好な成果」 6所【全国 218所】
「標準的な成果」 6所【全国 207所】
で、「良好な成果」は前年度より5所増加となり大幅な改善が見られました。
（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）
- 4 長野労働局及び各ハローワークでは、令和5年度の総合評価の結果を踏まえ、利用者サービス向上へ積極的な取り組みを実施するとともに、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

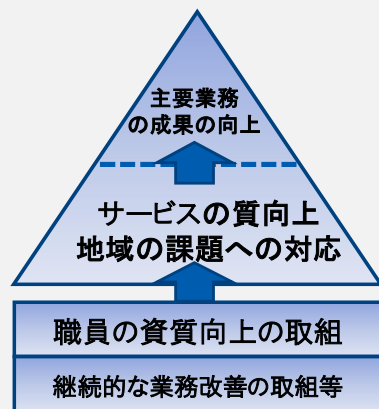
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の評価・改善の取組（ハローワーク
総合評価）の結果概要（令和5年度）

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 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（令和5年度）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）
- 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
- 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
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 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
- 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
- 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目標達成状況等に応じて点数化し、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。

令和5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 428 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
- 類型 1・2 のうち、総点数が満点以上（※1）を類型 1、それ以外を類型 2 と設定
- 類型 3・4 のうち、グループ平均値の 80% 未満（※2）を類型 4、それ以外を類型 3 と設定
 - ※1 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率 100% だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る
 - ※2 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

【令和5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】

	評 価	ハローワーク数	
		全 国	長野局
類型 1	非常に良好な成果	3	0
類型 2	良好な成果	218	6
類型 3	標準的な成果	207	6
類型 4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
		428	12

【各グループにおける満点・平均点】

評価グループ	満点	平均点
1G	1318	1139
2G	1304	1118
3G		1123
4G	1274	1086
5G		1071
6G	1256	1087
7G		1069
8G		1064
9G	1228	1044
10G		1033
11G		1053

別添 2

就職支援業務報告（令和 5 年度）

ハローワーク長野 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）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、充足件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求人充足会議やミニ就職相談会などの取組を行いました。

求人充足会議については、専門コーナー職員も会議に関わることで内容の充実を図りました。求人充足会議を20回開催し、対象求人は60件、情報提供は290件、充足求人は19件と効果がありました。事業所部門との連携・共働が進められ、ミニ就職相談会や事業所訪問・見学対象事業所数の増加、事業所情報の共有に繋げることができました。また、令和5年度からは新たに求職者の早期再就職支援を事業所部門と連携し開催する早期再就職支援会議の取組を開始しました。求人者支援員による求人の選定や個別求人開拓により、その求人に係る情報共有が図られ、求職者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かった」などの評価をいただいています。ミニ就職相談会については、11回開催し、平均利用者が21.4人（令和4年度は12.8人）、うち就職者が51人（令和4年度は8人）と、大きな効果があり、求人者からは求職者に直接PRできる機会が増えたと評価をいただいています。また、令和5年度からはこれまでの月1回平日開催に加え、在職求職者の就職支援に向け、新たに土曜開庁日における開催についても取り組みを始めました。

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対象とする研修を行いました。他部門の業務を知ることで知識の幅を広げられるよう想定される困難事例を題材にロールプレイング方式で実施しました。研修には近隣所にも参加いただき、年2回実施しました。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年1回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 庁舎内掲示の刷新

庁舎内掲示について、他のハローワークの取組も参考に若手職員を主体とする庁舎内レイアウト向上委員会を設置し、窓口案内掲示を

刷新しました。また、庁舎内混雑緩和のため、雇用保険受給者のスムーズな窓口への流れ（導線）を作るとともに、窓口増設（給付）、窓口変更（相談コーナー）、来所者端末配置台数見直し（削減）、専門コーナー掲示方法の刷新を行いました。待合スペースにおける密の解消に取り組みました。

② サービスメニューの周知強化

ハローワークの支援メニューの周知を強化するため、新たに「魅力ある求人づくりのため」「わかものコーナー」「求人リーフレット」を作成し、周知強化を行いました。

(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

① 求職者への積極的な働きかけ

専門コーナー対象者の就職件数は概ね目標を達成しているため、それ以外の一般求職者について、新規登録、相談、紹介状況を把握し、集団指導・個別支援メニューの提案、専門コーナーへの誘導等を効果的なタイミングで提案、対象者ニーズに沿った集団指導メニューを実施していきます。

② 良質求人の確保から求人充足会議を軸とするマッチングの強化

物価高騰、年収の壁撤廃から、賃金UPのための転職が増加傾向にあるため、キャリアアップ助成金の活用、各種資料の提示等により賃金向上について求人者へ働きかけ、良質求人の確保を強化していきます。そのためには、事業主とハローワークの信頼関係を構築することが重要であることから、事業所部門及び職業相談部門が積極的に事業所訪問を実施します。また、求人充足会議を定期開催し、求人・求職動向について情報共有を図り、求人充足支援メニューの情報提供を行い、良質求人の確保に取り組んでいきます。

③ 人手不足分野の就職促進

医療・福祉、建設、警備、運輸分野においては人手不足の状況にあるため、求人者に対しては、キャリアアップ助成金の周知とともに求人条件の緩和について働きかける等求人内容の充実を強化していきます。求職者に対しては、人材確保・就業支援コーナーを中心に人材不足分野の業種理解の促進を図ることとします。そのため、セミナーや就職相談会については、他のハローワークの取組などを参考に多くの求職者の皆様に参加していただけるよう改善に取り組んでいきます。業務部門の全ての窓口が人材確保・就業支援コーナーと連携を図る中、就職促進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

令和5年度の登録求職者の大半は、雇用保険受給者でない一般求職者、専門コーナー未登録者、在職者であり、これらにかかるマッチングを、求人充足会議を軸に事業所部門と職業紹介部門との連携強化により、既存の専門コーナー登録者への支援を低下することなく取り組みました。変化する社会情勢、多様な求職者、求人者ニーズを的確に分析の上、支援サービスの提供を図っていきます。

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	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	⑦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	⑨生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件数	②障害者の就職 件数
令和5年度実績	3,941	4,727	915	73.6%	95.9%	246	98.8%	253	392
令和5年度目標	4,058	4,685	885	90.0%	90.0%	276	95.1%	171	364
目標達成率	97%	100%	103%	—	—	89%	103%	147%	107%

※ 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

ハローワーク松本 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）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

求職者が減少傾向にある中、新規求職者の掘り起こしや専門窓口への誘導によるきめ細やかな個別支援が重要となっています。そのため、当所で開催しているわかもの支援セミナーをはじめとした各種セミナーの継続的な開催と、セミナー参加者の窓口への的確な誘導により相談件数の増加を図りました。また職員6名、専門相談員13名の体制により、一方向及び双方向の求職者担当者制を実施し、雇用保険受給者を5割以上含む常時5名以上の求職者に対し担当者制による支援を徹底しました。また、令和5年度においては、担当を相談員にも広げたことで、一方向性の担当者性の実施件数を増やすことにつなげました。その他、当所に2か所設置されているふるさとハローワークにおいて、それぞれの地域を就業場所とする求人情報一覧表を定期発行したことや、就職氷河期世代に対し、事業所見学会やコーナー利用者で就職を決めた成功体験者を招いた座談会、ミニ面接会等を開催し、これらは参加者からも高い評価を得ており、求職者の掘り起こしとしての効果が上がりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・非常勤職員を含む全職員（以下「全職員等」という。）を対象に4月中に8回に分けて業務研修を実施し、ハローワーク評価の今年度における目標設定の状況やPDCA管理の流れ等について説明するとともに、職業紹介業務における本年度の重点事項について周知し、指標等についての理解を深めました。
- ・全職員等への「数値」についての意識化のため、当所独自資料の「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善に係る目標数進捗状況」の資料により、月2回開催の幹部会議（所長ほか13名出席）において、各指標等における目標に対する実績を確認するとともに、必要な指示や、全職員等に対するフィードバックを行いました。
- ・中信地域の3所が参集する業務検討会議を当所において開催し、「求職者マイページ」の導入拡大に向けた意見交換を行うとともに、その他の各所の取組み状況について情報共有を図りました。
就職件数、充足件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求人充足会議やミニ就職相談会などの取組を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 求人者マイページの普及促進

前年度50%台で推移していた新規求人件数におけるマイページ件数割合について、事業主に対する窓口でのきめ細やかな対応や徹底した訪問指導により、令和5年度末には90%台まで改善し、年間累計値についても90%近くまで改善しました。これにより、求人票記載内容の確認を求人者自ら行うことができ、これまで事業所サービス部門において窓口対応に割いていた時間を、求人充足会議の開催、就職面接会の開催など、求人の充足対策等への対応へ注力することができました。

② マッチング機能の拡充

新型コロナウイルスの5類引き下げ等により経済活動が回復し、人手不足の状況が顕著となっている中で、当所における新規求職者数は減少傾向で推移しており、専門支援窓口及び各コーナーにおいて、多様な求職者に対するきめ細やかな支援が必要となっていることから、各部門、専門窓口及び各コーナーの一層の連携強化により、ミニ面接会・管理選考等による充足対策の推進とともに、的確な情報提供等による能動的マッチングの拡充・強化及びキャリア・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。また、効果的な充足対策の推進のため、就職面接会・ミニ面接会を積極的に開催しました。

【面接会実施状況】

<チャレンジ面接会（ミニ面接会）>

○開催回数23回 ○参加企業：175社（最大10社/回） ○参加求職者1,206名（最大99人/回）

<就職面接会>

松本市、安曇野市との共催により開催

○就職面接相談会（安曇野会場） ○R6.1.29（安曇野市役所講堂） ○参加企業39社 ○参加求職者72名

○松本地区合同就職面接会 ○R6.2.15（アルピコプラザホテル） ○参加企業40社 ○参加求職者94名

③ ハローワークサービスにかかる対外的周知・広報

- ・ハローワークのイメージアップと若年求職者等へのハローワークの利用促進のため、当所独自のイメージキャラクターを制定し、周知ポスターの作成並びに各種リーフレット、印刷物等への表示のほか、クリアファイルを作成し対外的なPRを行うとともに、ぬいぐるみを作成し窓口等に配置するなど、ハローワークを気軽に利用していただくためのPR活動を進めました。
- ・イメージキャラクターの制定に合わせ、当所で行っているセミナーやその他のサービス等について、X（旧Twitter）による情報発信を令和5年10月から開始しました。発信にあたっては、学卒・若年者と一般求職者とで対象とする層が異なることから、2つのア

カウントを作成し、本所及び新卒応援ハローワークそれぞれが独自の発信を行っており、ポストはそれぞれ週2～3件程度コンスタントに行い、閲覧件数は1週間以内におおむね200～300件となっており、リーフレット配架以上の効率的な周知につながっています。

- ・上記のほか、学卒・若年者をターゲットに、新卒応援ハローワーク及びヤングハローワークのイメージアップを図るため、新たなポスター・リーフレットを作成するとともに施設のガラス面に貼り付けるシール看板を新たに設置しました。ポスター・リーフレットの作成にあたっては、若者の地元定着や、Uターン促進に理解があり、独自の事業も進めている松本山雅の協力により、オフィシャルマスコット「ガンズくん」の使用やクレジットに「松本山雅FC」を標記することに了解をいただきました。
- ・上記の取組みの対外的な周知を図るため、大卒等求人受理が開始される時期に合わせ、松本駅前において、ハローワーク及び新卒応援ハローワークの利用促進のための広報活動を令和6年2月に行いました。当日は関係機関の協力のもと、リーフレットをはじめクリアファイル、ウェットティッシュ等の頒布品500セットを松本駅利用者（若者に限定せず）に配布しました。また、松本山雅FCの協力により神田社長並びにガンズくんほかクラブのスタッフにも配布の協力をいただくなど、大きな注目を集めました。

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

① ハローワークの利用促進に向けた周知・広報の更なる強化

若年者のハローワーク離れが進んでいる中、ハローワークの利用促進に向けた積極的な周知・広報については継続的な取組みが必要なことから、次年度においても当所イメージキャラクター「テマリー」を活用した広報活動を積極的に実施するとともに、ジョブカフェ等の関係機関をはじめ松本山雅FCの協力を求め、駅前におけるPR活動や、各種イベント等にも積極的に参加し、ハローワークが行っているサービスの積極的周知展開を図ります。それにより、ハローワークが得意とする個別支援サービスの利用を呼びかけ、潜在的求職者の掘り起しを進めて参ります。

③ 求職者マイページ開設促進

求職者へのマッチング支援や、求人応募にあたっての様々な有効な機能が利用できる求職者マイページについて、当所からの各種情報提供や求人担当者性における求人情報提供において、威力を発揮できることから、雇用保険受給者への積極的な利用促進をはじめ、紹介窓口におけるきめ細やかな説明対応等により、求職者マイページの開設促進を図ります。また、職員に対する研修等を改めて実施することとします。

④ 人材確保・支援コーナーのさらなる拡充

人材不足分野のマッチング支援の実施において地域から期待されている「人材確保・支援コーナー」について、一層の実績の確保のた

め、これまでの取組みをブラッシュアップして改善していくことが必要となります。

具体的には、局内では長野所および当所の2か所のみ設置されている本コーナーにおいて、当所が長野所の取組み状況を把握できていないことから、次年度においては必要に応じ職員を派遣するなど長野所との情報共有を密にし、有効的な取組みについては積極的に導入するなど改善を進めて参ります。また、当所独自においても見学会、チャレンジ面接会の運営方法の見直し等、改善を図っていくこととします。

また、バス・トラック等の運転手の確保のため、業界団体と連携したイベント等の開催を検討します。

④ マザーズコーナーの実績拡大に向けた取組み

マザーズコーナー利用者と就職実績等の拡大を目指し、コーナーの周知・広報活動として、松本地域で開催される子育てイベントに参加し、利用拡大のための周知を前年度に続き実施するとともに、子育て専門誌等への広報掲載を継続的に行います。また、当所と松本市との雇用対策協定に基づき、松本市との連携を強化するうえで、市の関係部署との緊密な連携に基づく取組の検討と効果的な実行を図るとともに、X（旧Twitter）によるマザーズコーナーの情報発信を強化することとします。

⑤ ミニ面接会の積極的实施と求人充足強化のための事業主向けセミナーの開催

充足対策として一定の成果が上がっており、自治体からも開催要請の強いチャレンジ面接会について、次年度も同規模以上で実施するとともに、前年度シニアに特化して試行的に回開催した面接会が、参加求人、求職者から好評であったことから、次年度においても特定ターゲットに特化したものも含め回数を増やして開催することとします。また、人手不足解消のため、応募者増につなげるための求人票や求人情報の見直しや、人材不足を補うための生産性の向上及び人員の最適化配置をアドバイスするための求人者向けのセミナーを関係機関と連携し開催します。

⑥ 目標に対する実績の進捗管理の強化及び更なる意識の徹底

進捗管理の確認については、「数値」の意識化のため、次年度も全職員等に対し月2回以上定期的を実施することとするが、管理者からの伝達や指示が中心となっており、単に数値確認し指示を受けるだけの形骸的取組みとならぬよう、未達成の背景を分析し、達成のために何をすべきか、そのための具体的な取組みについて検討できるよう、今年度以上に意見交換を重視した対応を進めることとします。

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	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)	①生活保護受給 者等の就職率	②障害者の就職 件数	④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5年度実績	5,275	5,130	1,604	88.8%	94.1%	84.1%	533	322	128
令和5年度目標	5,569	5,412	1,339	90.0%	90.0%	64.6%	514	285	125
目標達成率	94%	94%	119%	—	—	130%	103%	112%	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

ハローワーク上田 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）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。

特に求人者サービス強化の観点から「充足件数」の目標達成に向け重点的に取り組み、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むとともに新型コロナウイルス感染症の分類が5類となったことから、中止していた事業所見学会を再開しました。また、窓口において積極的なマッチングに取り組んだものの、年度前半は求職者数が減少傾向にあったことや求人数が減少傾向にあるなどから、「就職件数」「充足件数」は目標数に届かない状況となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

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

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。

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・高年齢者、外国人対策等の業務関係、PDCA 管理、サービス・接遇・情報保護・ハラスメント等につい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

令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、職員同行の事業所見学会を実施できなかったが、新型コロナウイルス感染症の分類が5類となったことから事業所見学会を年度後半から再開しました。

合計8回実施し、参加者19名、就職者4名の実績となった。求人者や求職者から「実際に現場を見学し、どんな仕事をしているかがわかり応募の参考となった」など好評を得ました。

また、有効求職者における求職者マイページの開設割合が低く、求職者へ求人情報提供を行うにも紙ベースとなっていることから、求

職者マイページの開設率の向上に努めました。

(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

ハローワークを利用する求職者がハローワークで提供されるサービスに満足し、ハローワークを継続して利用してもらえるよう、求職者担当制などを活用して課題解決型サービスとマッチングをさらに充実させるとともに、事業所に対する求人条件緩和指導や事業所見学会の実施等を通じてミスマッチの解消を図って参りたい。

事業所見学会について、当該取組は求職者が事業所や職種に対する理解を深めることによりミスマッチの解消が図れると同時に、事業所の人手不足への対応にも寄与することから、令和6年度においては年間を通し定期的を実施して参りたい。

求職者支援として、今後さらに求職者マイページの開設率向上の取組を進めつつ、求人情報提供などへの活用を図って参りたい。

(4) その他業務運営についての分析等

事業所における人手不足感は引き続きあるものの、前年度は増大する受注に対応するため、即戦力の人材を採用していたが、今年度は事業の先を見据えて育成する人材を求める傾向にあるように感じられます。

また、求職者側は高年齢者層がある一定数を占めるため、高年齢者層のマッチングに労力がかかる状況がみられました。

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	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	
令和5年度実績	2,712	2,661	760	96.0%	80.9%	214	76.8%	234	
令和5年度目標	3,051	2,923	764	90.0%	90.0%	208	64.6%	245	
目標達成率	88%	91%	99%	—	—	102%	118%	95%	

※ 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5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5年度の新規求人数は年度計で前年比11.7%減少しました。5月に新型コロナウイルス感染症が第5類に移行して、求人活動が活発になるとみられていたが、国際情勢や物価上昇、インフラコスト高騰、自動車製造会社による生産停止等による先行き不安を声にする企業が増え始め、新規求人数は全月において前年同月を下回りました。

一方、新規求職者数は4月・5月・6月・8月・3月に前年同月を下回っているものの、年度計で前年比1.4%増加となり、ほぼ前年度並みとなりました。高齢者、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、年度計で前年比0.1%減少となり、就職件数は、年度計で前年比1.7%増加となりました。

「就職件数」・「充足件数」・「雇用保険受給者の早期再就職件数」確保のためには、紹介件数を伸ばすことが重要であることから、前々年度からの「コロナに負けるな！応募へのワンプッシュ運動」のスローガンを掲げ、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のうえの相談時提案により、求人応募喚起に取り組みました。また、新規求職者数確保策として、潜在的求職者の掘り起こしを目的に長野県地域就労支援センターとの共催の就職相談会及びセミナーに職業相談ブースを設けてハローワークへの求職登録を促してきました。また、雇用保険失業給付支給終了未就職者に対して、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。

ハローワーク総合評価（PDCA管理）の主要2項目（就職件数・充足件数）については、日報を元に5稼働日ごと及び月末状況を、目標に対する進捗状況に所長コメントを付して全職員に周知し、状況の共有を行いました。なお、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、また、月初5日（第一クール）経過時には、「採否確認システム不採用件数」、「希望職種未入力求職者数」、「職業分類099」の表に各割合の局内各HW順位を追記し、採否確認励行と希望職種のコマめな的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項目及び所重点目標3項目の確定値について、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・今後の取組指示を行いました。また、主に全体会議終了時を中心に、個人情報漏洩防止・適正文書管理の他に、PDCA取組、公正採用選考、年金制度などの研修の実施に努めました。

緊要度の高い求職者就職支援として、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

加勸奨のほか、「求人説明会（ミニ面接会）」を定期開催（原則火・金曜日）し、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を対象とした実施に努めました。マザーズコーナー利用者対象面接会については、年間3回開催し、各会とも求人6社、求職者は49名・34名・49名と多くの参加を得ました。

求人者からは人員不足により業務停滞や長時間労働などの相談に対しては、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。また無効求人の更新については、求人担当者、求人者支援員から電話や訪問により、求人条件緩和勸奨に努め、経験や資格不問の応募し易い求人確保を行った。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早期あっせん依頼時には、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定期的に求人充足会議を実施し、応募に繋がりやすい効果的事項について、条件緩和・変更を働きかけとともにマッチングの実施、紹介に努めました。

従前から、地元紙である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（無料）し、潜在的な求職者の掘り起こしに努めている。今後も取材があり協力を得られる限り継続していく。また、管内の雇用情勢記者発表時には、地元紙は毎回、ケーブルテレビは毎回ではないものの報道されています。面接会等のイベントやオンライン利用勸奨等の他の周知事項情報も依頼した際には、記事掲載に至ることが多くあり、協力を得て地域住民への周知に努めました。

（2） サービス改善・業務改善を図った事項

高齢求職者の増加傾向で推移しているため、紹介困難事例が頻発している。その為、「70歳以上再就職 ひと押し運動」実施要領を令和4年度に定め、求人受理時に高齢者が応募しやすい求人確保並びに70歳以上の者の応募可否確認を行い、また、要件緩和依頼をしてきたが今年度も高齢求職者に対しては、労働市場の状況説明や就職活動の方法の説明のほかに、シルバーの請負やボランティア等の様々な就業や産業雇用安定センターの就職支援について案内する「シニア向け再就職応援セミナー」の開催し、更なる就職支援の強化に取り組みました。

就職支援メニューのうち「職業適性検査GATB」を令和5年度から正職員と就職支援ナビゲーター（訓練担当）が中心になり定期開催して職業相談時に検査結果をフィードバックしています。また、求職者向けの「イベントカレンダー」には各種セミナーや求人説明会などの概略を掲載して、詳細については労働局ホームページに誘導（二次元コードによるリンク）するなど工夫を図ったうえでの周知を行いました。

入職年数が近い若い（概ね30歳以下）職員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月に発足し、継続して定期的に行いました。

(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

職員資質向上のため、令和5年度に実施した研修テーマ（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・相談記録など、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）を含め、様々なテーマによる研修実施に努めて参ります。

「若手職員による業務改善プロジェクトチーム」については、令和6年度はより具体的な活動として「他所の好事例取組プロジェクトチーム」として開催して、「TPPのすすめ」「現場のチカラ」の中から取り入れたい項目・内容・業務体制・役割等について導入検討し、所長への提案報告をすることとします。

飯田労働基準監督署との署所連携連絡会議を定期開催し、双方の行事予定の情報共有や担当者の見える化を図り、連携した業務運営を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

求人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）促進が課題であるが、求職者の年齢層は高齢化しており、「70歳以上再就職ひと押し運動」を引き続き実施し、高齢者が応募しやすい求人確保に努めることが重要と考えます。

求人充足対策として、週2回開催の管理選考（ミニ面接会）の開催が引き続き必要と考えます。また、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）を開催する取組が必要であると考えます。また、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や求人者・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が重要であると考えます。

なお、令和5年度から求人部門と紹介部門の集合形式で再開した求人充足会議は引き続き実施するが、対象求職者に軸足を置いた充足会議を実施することとしています。

また、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	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5年度実績	2,495	2,366	693	63.5%	97.9%	119	106.6%	73	
令和5年度目標	2,684	2,462	542	90.0%	90.0%	158	95.1%	71	
目標達成率	92%	96%	127%	—	—	75%	112%	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

ハローワーク伊那 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）特に重点的に取り組んだ事項

- ① 就職件数及び充足件数の目標達成に向けて、新型コロナウイルス感染症により、一部縮小を余儀なくされた「伊那チャレ面接会」を、コロナ感染症が5類に移行されたことにより、令和5度は積極的に開催しました。通常、毎月1回、伊那市、駒ヶ根市、箕輪町で一般求職者を対象に開催していましたが、より効果的な面接会を開催するため、概ね55歳以上を対象としたシニア向け面接会、子育て世代の母親を対象とした面接会を、伊那市及び駒ヶ根市とそれぞれ共催により実施したことにより、面接会の参加人数も大幅に増加しました。
- ② 新規求人件数に占めるマイページ件数割合は、令和5年4月で61.8%と低調に推移しており、局内でも下位であったことから、幹部職員の事業所訪問等により求人者マイページの開設勧奨の強化を図りました。その結果、令和6年3月には80.2%まで上昇しました。
- ③ 求人者マイページ開設割合の上昇に伴い、また、ハローワークシステムの新たな改修もあり、ハローワークシステム機能をより効果的に発揮させるためには、求職者マイページの開設割合を更に上昇させる必要がありました。そのため、職業紹介業務担当者に対して開設手順、機能等について研修を実施し、求職者マイページの開設勧奨の取組み強化を図ったところ、マイページ開設割合は、令和5年4月初は23.3%でしたが、令和6年3月では、37.3%と概ね全国平均と同様の数字になりました。引き続き継続していきたいと考えています。
- ④ 就職件数を増加させるために、紹介件数を意識した取り組みとして、求職申込段階及びその他の来所日を含め、すべての求職者に対し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付ける取組みを行い、情報提供後の反応を当所「プロ・レス・チェック」により聴取・記録を行うことによりマッチング制度の向上を意識した取組みを行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 就職件数、充足件数の増加のため、求人票の仕事内容欄に、応募条件の詳細を「応募へのワンポイント」として、メッセージ性ある表現で付け加えることにより、応募件数の増加、マッチング率の向上を図りました。（TTP）
- ② 民間求人サイトや求人情報誌などハローワーク以外で求人募集している事業所へ応募を希望する求職者からのリクエストに対して、早期に求人開拓を実施するため、職業相談部門から事業所サービス部門へ情報提供を行う「フロンティア求人連絡票」を作成することにより、部門間の情報共有をスムーズに行い、早期の求人開拓に役立っています。また、求人開拓の際は、応募希望者がいることを前提に求人

開拓を行うことができるため効率よく開拓を行うことができました。(TTP)

- ③ 当所作成の求人情報を庁舎入口に配架していたが、より求人票と求職者のマッチングを図ることから、ホワイトボードを新たに購入をして、条件緩和指導を行った求人を「リフレッシュ求人」、新たに求人申し込みされた求人を「HOT 求人」として、来所した求職者の目にとまりやすいように庁舎入口に掲示しました。

(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

- ① 伊那所として重点的に実施している面接会「伊那チャレ面接会」について、令和5年度は、シニア向け面接会及び子育て世代向けと対象者を特定した面接会を実施したところ、参加人数も非常に多くなり大変効果的であり、参加事業所及び求職者からも好評だったことから、令和6年度についても引き続き実施していきます。また、定期的を開催している伊那市、駒ヶ根市、箕輪町に加え、他の市町村とも十分連携を図り、業種を限定（製造業など）したミニ面接会を共催で開催することを進めていきます。また、ハローワーク会議室を利用して不定期に開催している個別面接会（1回1社）を定期的に行うよう積極的に取り組みます。
- ② 求人者マイページの開設割合については、依然、局内では下位であることから、開設割合の上昇に向けて積極的に展開をしていくこと。また、求職者マイページの開設割合についても更なる上昇に向けて展開していきます。
- ③ 求職者が事業所の理解や仕事内容の理解を深めるため、安定所の職員が同行する事業所見学会を実施し、紹介件数や就職件数の増加に努めます。
- ④ 前年度及び今年度において、新規採用職員が3名配置されていることや、まだ入職して数年の若手職員が多いことから、各担当部門の研修を充実させます。

(4) その他業務運営についての分析等

地域的な大きな課題として、人口減少による労働力不足について、特に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て、県外等へ進学した者の地元Uターンは3割未満に留まっているといわれていることから、就職希望者だけでなく、進学希望者に対しても地元企業を知ってもらう情報発信を行うことが重要です。この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人口増を図るといった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・定住のイベントに積極的に関与し、行政、経済団体、教育機関とどのように連携していけるかが重要になってくると考えます。

また、当所管内に多い外国人労働者の雇用支援については、ハローワーク単独で行うには、体制的にも限界があるため、管内地方公共団

体及び関係団体等と連携し、雇用支援と生活福祉支援の両面での対応が必要であり、令和5年度就業促進・働き方改革戦略会議上伊那地域会議でも議題になっていることから、地方公共団体と情報共有を密にし、機動的な対応を行える体制の構築を継続して進めていきたい。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	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 予定者等（既卒 者含む）の正社 員就職件数	
令和5年度実績	2,432	2,280	758	78.7%	94.4%	148	158	113	
令和5年度目標	2,798	2,630	646	90.0%	90.0%	138	197	112	
目標達成率	86%	86%	117%	—	—	107%	80%	100%	

※ 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5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 各種指標に対する取組

- ・就職件数確保のため、求職者担当者制を実施し、マッチングによる求人情報提供、就職応援会（ミニ面接会）への参加勧奨、応募書類の点検等の支援を行いました。
- ・就職応援会は、地域・シニア層・人手不足分野等、テーマを決めて毎週開催しました。企業理解と仕事の理解を深めることも目的としており、窓口・求職者マイページ等を通じた情報発信を行った結果、目標を大きく上回る参加が得られました。
- ・応募書類作成講座を毎月開催しているところ、求職者からのニーズを踏まえて、応募書類作成の重要性を強調して参加勧奨を行ったところ、毎月目標を大きく上回る参加が得られました。
- ・求人者の熱意を求職者に伝えるために、求人者から聴取した求める人材等の情報を求人票とともに「ピックアップ求人」として、また、条件緩和を行った求人者を「イチオシ求人」として庁舎1階エントランスに掲示しました。
- ・シニア世代求職者の支援として、「いきいき人生再チャレンジセミナー」を隔月開催し、就職活動の進め方やシルバー人材センターの案内等を行いました。また、年齢不問求人を提出しているほぼすべての求人者に対して、シニア世代の応募の可否を確認し、毎週求人一覧表として作成・配付を行いました。

② 職員の資質向上に向けた取組（研修の実施）

- ・就職件数向上のためには、紹介件数の向上が不可欠であるところ、伸び悩んでいたため、紹介件数向上のための研修を実施したうえで、紹介強化月間を設定し、窓口職員ごとに目標を設定し、レポート提出と統括官によるフィードバックを行いました。
- ・「知っておくと少し役立つ情報」として、時間外労働上限規制、年収の壁対策、書類選考実施率等、直接的・間接的に業務と関連のあるテーマで不定期にメール発信し、知識の付与と併せて業務での活用を図っています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者の減少傾向により、ハローワークの利用が低下していたことを受け、雇用保険受給者の早期再就職意欲の喚起及びハローワーク

の利用勧奨につなげることを目的に、早期再就職のメリット等がより分かりやすく理解できるよう雇用保険受給者説明会で配布する資料を刷新しました。併せて、初回講習の際には、当該資料を活用し、早期再就職に向けた求職活動の進め方やスケジュール設定などについて具体的に説明を行っています。

- ・当所においては、数年前から求職申込時のアンケートを実施しておらず、緊要度の把握や求職者のニーズの把握が十分にできているとは言えない状況だったため、他所のものを参考としつつ、所独自の項目として求職活動にハローワーク以外のツールの利用の意向を把握する項目を設け、ハローワークを利用することのメリットを強調し、ハローワークインターネットサービスと併せて相談窓口の利用を促すよう努めています。なお、当該アンケートを実施するにあたり、関係職員を対象に研修を実施しました。
- ・求職者マイページについて、メールアドレス登録後に開設手続きを取らない求職者が多かったことから、未開設者が来所した際の対応として、開設手続きをとっていないすべての求職者の求職管理情報に「【次回要確認】アドレス登録後マイページ未開設。次回来所時にマイページ開設促すとともに開設支援すること」とコメントを付し、次回来所時の注意喚起を行いました。その結果、未開設者に対する開設支援を行ったことにより、開設割合は県内トップを維持し、全国平均も上回っています。
- ・障害を持つ求職者からハローワークでどんな支援をしてもらえるのかわからない、との声を受け、従前は口頭で説明していたところ、他局のものを参考にサービスメニュー一覧を作成し活用したところ、視覚と口頭説明の両方により理解が図られていると感じています。

(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

- ・就職件数の向上のためには、紹介件数を増加させることが不可欠であることから、来期も紹介件数の向上に向けた取組を実施します。具体的には、求人情報提供手法の見直し、紹介を念頭に置いた相談の意識づけ、求人票以上の情報提供の充実、ハローワークへ来所が困難な在職求職者への求職者マイページを活用した職業紹介の実施など、職員の資質向上に向けた取組を実施します。
- ・求職者担当者制による個別支援の取組を継続して行っていく中で、応募書類の点検支援が十分できているとは言えないことから、スキルアップを図る研修を行い、支援体制の充実を図ります。
- ・就職面接会参加者の応募意向を的確に把握するなどアフターフォローをしっかりと行います。
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。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・早期再就職に向けた意欲喚起は雇用保険受給者説明会に配付説明を行っている個別の「再就職手当シミュレーション額」「ハローワー

ク支援メニューの案内」を活用した説明や初回講習時に所独自のリーフレットを活用した説明、求職者マイページを活用した迅速なイベント情報や求人情報の提供、さらには相談窓口における早期再就職のメリットの説明や求職者担当者制への取り込みによる支援など、雇用保険部門と連携し、雇用保険受給者の早期再就職促進の共通認識の下、統一的に取り組んだことが実績につながったものと感じています。

- 求職者マイページ開設後、活用が進まない状態に危惧し、簡易なマニュアルを作成配布して活用を促す取り組みを行いました。特に在職中の求職者でハローワークへの来所がほとんどない方の活用が進むことを期待しています。
- 訓練受講によりスキルアップを図り、就職実現可能性を高めるために開講予定の訓練内容を理解し、受講を促進するために「職業訓練説明会」を毎月開催しました。
- 生活保護受給者等及び児童扶養手当受給者の就職促進に向け、千曲市福祉事務所との連携の下、毎月巡回相談に取り組みました。

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	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	⑨生涯現役支援 窓口での65歳 以上の就職件数	①生活保護受給 者等の就職率	
令和5年度実績	2,392	2,416	595	77.2%	94.5%	184	216	76.9%	
令和5年度目標	2,612	2,737	555	90.0%	90.0%	143	122	64.6%	
目標達成率	91%	88%	107%	—	—	128%	177%	119%	

※ 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5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

当所管内では、令和5年6月以降、新規求人数が前年同月に比べ減少傾向にありますが、新規求職者数は大きな変化がなく、有効求人倍率は令和5年8月以降、前年同月より低下している状態が継続しています。こういった状況の中においても人手不足傾向は続いており、求人者に対する充足対策に重点を置いて取り組んできました。

特にチャレンジ面接会（ミニ面接会）は、4日間連続しての集中的な開催を11月と1月に実施したことで効果的なアピールとなり、求職者へ大きなインパクトを与えることができました。

なお、中野市と連携し、中野市中央公民館を会場としてミニ面接会を開催しており、地域住民の利便性を図ることができました。

また、求人者マイページの開設方法や求人票の記載の工夫などをアドバイスする「求人者セミナー」を3回開催したところ、11社の参加があり、採用活動に苦戦している企業の後押しをす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

毎月開催している全体会議に併せ、毎回異なったテーマで職員研修を実施しました。

個人情報管理、行政文書管理をはじめ、雇用開発関係助成金、雇用保険給付、雇用保険適用、職業訓練、生活保護受給者等自立促進事業、ハローワーク評価、公正採用選考、求人者・求職者マイページなど、各業務の担当者が資料を準備し、講師を務めました。特に、若手職員が自ら担当することによって、人材育成にもつながりました。

また、毎年開催している労働基準監督署の監督官を講師として招いた研修では、労働安全衛生法を主体とした内容で開催し、普段とは少し違った視点から業務を見直すことができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新規求職者は当所でも減少傾向にあり、如何にしてハローワーク利用者として取り込んでいくかが大きな課題となっています。

そのため、まずは玄関前に配架している週刊求人情報を受け取りに来るだけの人の関心を引き付けるよう、配架スタンドにハローワーク

インターネットサービスの二次元コードを拡大して掲示、スマホからのインターネット利用を周知しました。併せて、すべての週刊求人情報にも二次元コードを印刷しました。

- ・ハローワークを利用している求職者については、求職者マイページの開設者割合が局内で低調なため、他局の事例を参考にして、開設を促すための周知用リーフレットを作成し、積極的な周知に努めました。

その結果、徐々に開設者割合が上昇してきており、オンラインによる求人情報提供等の活用が進んでいます。

(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

- ・チャレンジ面接会の集中開催は大きな効果があったものと考えますが、新規求職者の半数を45歳以上が占め、高齢化してきている状況を勘案して、シニア層を対象とした面接会を開催する必要があると考えます。

また、人出不足分野の事業所を対象とした面接会については、参加する求職者の確保に苦慮するケースが多いことから、より多くハローワーク利用を増やしていく必要があります。そのためにも、求職者マイページの開設について一層の周知を行い、開設者の取り込みの促進を図っていくこととします。

- ・ハローワーク利用者満足度調査の求人者アンケートでは、ハローワーク職員による事業所訪問を望む声があったことから、今まで以上に訪問を実施し、求人充足のためのアドバイス等に取り組んで参ります。

特に求人者マイページの開設支援や求人票の記載支援など、訪問により行えるよう、求人者支援を図っていくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・当所管内の主要な産業は、建設業やスキー場関係のサービス業となっており、その関連事業者からの求人が多くを占めています。

一方、求職者の多くが希望する製造業では、この地域の特色でもある「きのこ製造」関連からの求人が製造業求人の半数近くを占めており、希望者多い電気・機械等の求人は少ない状況にあることから、就職件数、充足件数が伸びない要因となっています。

そのため、求職者ニーズに沿った求人開拓に一層努めるとともに、応募の選択肢を広げてもらうためにも、求人票以上の情報把握や事業所情報の提供、よりきめ細やかな職業相談が重要であると考えます。

- ・雇用保険受給者の早期再就職の促進及び利用者サービスの向上を目的に、雇用保険説明会の内容を見直し、本省作成のDVD視聴ではなく、職員が説明用のパワーポイントを新たに作成し実施しました。パワーポイントでは、特に再就職手当や就業促進定着手当の説明も行うことにより、早期に再就職する者の割合も上昇しています。また、DVD視聴に比べ説明会の時間が短縮され、その後の初回講習、訓練説明などの時間が確保でき、初回講習による早期再就職の促進や職業訓練の周知などを図っています。

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	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年度実績	1,102	948	275	83.3%	95.2%	58	40		
令和5年度目標	1,399	1,142	277	90.0%	90.0%	75	43		
目標達成率	78%	83%	99%	—	—	77%	93%		

※ 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5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3指標に対する取り組みとしては、主に求職者担当制の充実・強化及び「ミニ面接会」開催強化に力を入れました。特に、「ミニ面接会」の開催に関しては、開催回数を増やすことと、開催会場を可能な限り所会議室以外の外部施設又は事業所現地に設定することを重点目標に掲げ、職員全員の協力のもとに取り組みを行い、年度トータルとして34回、月平均2.8回の開催ができました。また、参加求職者は延べ68人で、平均して1回の開催につき2人の参加となり、当所のミニ面接会の形式が1事業所による2時間程度の単独開催を基本に置いている点を踏まえると、上々の数字であったと捉えています。

今後の課題としては、参加求職者のうちの就職者数は9人のみで、就職率で13.2%に留まっている点があり、折角参加してもらった求職者が一人でも多く就職でき、求人充足の推進につながるよう、事業所及び求人職種の選定においては工夫が必要であると考えます。

また、所会議室以外での開催については、4回しか実現できなかったため、次年度は事業所等へのアピールをさらに強めることが重要であると考えます。

- ・所重点指標とした「就職氷河期世代の正社員就職件数」及び「人材不足分野の就職件数」については、就職氷河期世代に関しては求職者担当制への取り込みを入念に行い、各種支援を展開したことで目標達成に繋がったが、一方で人材不足分野に関してはミニ面接会を活用することでの就職促進を図りましたが、目標値には一歩及ばない結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・「ハローワークにおけるPDCAの取組とは何か」という内容での所内研修を所長が講師となって職員全員を対象として実施し、紹介部門の統括官に頼りがちな業務推進について、各職員が自覚をもって臨めるよう働きかけを行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 【「のぼり旗」によるハローワーク業務のアピール】

- ・充足数が伸び悩んだ点を改善ポイントの一つとして捉え、上記に記載した「ミニ面接会」の開催拡大及び活性化するための一つのツールとして、「ミニ面接会」周知・アピール用の「のぼり旗」を作製しました。

「のぼり旗」は、「ミニ面接会」開催当日の会場前、出入り口付近等に複数置いて面接会実施を広く周知し、求職者の飛び込み参加を促す効果も期待できるほか、当所会議室での開催時に「のぼり旗」を置くことで、来所する求職者・求人者双方に開催のアピールをすることが出来、特に求人者に向けては「ぜひ、うちの会社でも面接会を開きたい。」と言ってもらえるような宣伝効果も期待できることとなりました。

さらに、求職者の減少対策及びハローワーク利用促進を考えていかねばならないことから、潜在求職者の掘り起こしと事業所の求人募集意欲の喚起を目的とした「ハローワーク利用 お願いのぼり旗」も同時に作製し、庁舎前に毎日のぼり旗を掲げ、当所の利用勧奨と業務アピールを行いました。

②【動画を使った仕事内容の理解促進】

- ・人材不足分野の就職促進等を目的として昨年度末に待合スペースに導入した動画再生用モニター装置を活用し、さらなる仕事理解が求職者に広まるよう、「Job tag」の職業情報ページからいくつかの職種をダウンロードし、当該モニター装置で毎日再生を行うようにしました。

(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

- ・充足数の伸び悩みが課題である。そこには求職者の減少が一つの要因としてあげられることから、潜在求職者の掘り起こしの一つの方法でもある、コンビニエンスストア等への「ホット求人情報」の毎週配架について、媒体としてもっと活用を広げられるはずなので、全体的に内容の見直しを行い、ニーズの拡大を図ることとします。

また、「ミニ面接会」の実施について、今年度は回数を大きく増加させることが出来たので、今後もさらに回数を増やし実施すると共に、事業所現地或いは公民館等の地域施設等へ拡大して開催が出来るよう、地方自治体等の協力を仰ぐことで実現を目指していくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・管内地域は、人口減少、少子高齢化の影響による労働力人口の減少が特に激しく、令和6年3月1日時点において木曾町の人口が1万人を割り込んでしまったこと等から、管内の各地方自治体は危機感を強めており、人口減少対策としての子育て支援・移住促進に力を

入れているほか、地元で生まれ育った若者を県外から呼び戻すための対応策を積極的に進めています。
このような状況下において、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を進める取り組みは引き続き必要であり、地元企業の存在・中身・魅力を十分に知ってもらうために、管内の高等学校、木曾地域振興局と連携し、生徒に対する企業説明会の継続と充実・強化を進めていくことが重要と考えます。

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	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	人材不足分野の 就職件数		
令和5年度実績	277	265	80	87.0%	93.3%	17	50		
令和5年度目標	289	289	75	90.0%	90.0%	13	53		
目標達成率	95%	91%	106%	—	—	130%	94%		

※ 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5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

- ・職業相談部門、専門援助部門から事業所サービス部門へ「求人開拓に係る求職者の要望確認書」を月1回伝達し、求職者ニーズを踏まえた求人の開拓、確保に務めました。
- ・応募書類作成支援の取組を強化するため、全部門の紹介担当者に対して職員研修を実施、支援目標数を設定し能動的な支援を実施しました。
- ・事前に希望職種と相談内容の状況確認、求職票内容や緊要度の再チェックなどを行い認定日に求人票を提供する「認定日担当者制」を導入し、雇用保険受給者の早期再就職に努めました。
- ・事業所訪問では、職業紹介及び求人を担当とする職員、相談員ともに3回以上の事業所訪問を行い、事業所の写真情報を玄関入り口に貼り出し求職者への周知を行いました。
- ・管内事業所485社に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。
- ・ミニ面接会の開催にあたり、チラシを週刊求人情報へホチキス止めで添付し、近隣のコンビニエンスストア4か所に配置し広く周知を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・6月に小諸労働基準監督署と連絡会議を開催し、ハローワークからは助成金について、監督署からは2024年問題について研修を行い、知識の習得に努めました。また、9月には若手職員の交流研修を行い、それぞれの業務について話し合いお互いの業務への理解を深めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・郵送又はマイページで毎日求職者に求人情報提供を行う「日々求人情報提供」に取り組んだことにより、職員の求職者マイページの利用及び周知に対する意識が高まり、マイページの開設率が上昇しました。

- ・求職者担当者制について、7月と1月に研修を実施し資質向上を図りました。また、実施要領を改正して対象者を明確化したことにより就職件数の増加に繋がりました。
- ・ミニ面接会の求職者ニーズを意識した参加事業所の選定に、職業相談部門・専門援助部門が加わることにより、事業所サービス部門との連携を改善しました。
- ・小諸労働基準監督署が毎月1回発行している「Hello!こもろ一き通信」に「求人者マイページ」の記事を掲載し事業主へ周知するとともに、求人者支援員が事業所を訪問して利用方法の説明を行い、求人者マイページの利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

- ・前年度に引き続き令和5年度も管内の主力産業である宿泊業・飲食サービス業を中心に人手不足感が広がり、求職者数も前年度比0.3%増加した中、応募書類作成支援や事業所訪問などの求職者支援、求人者支援に取り組んだものの、就職件数、充足件数は目標値に届きませんでした。将来的にはハローワーク利用者の減少が見込まれることから、今年度から佐久大学で就職ガイダンスを開拓し開始したので、この取組をさらに拡充して（高校や大学を訪問しての）PRなど取り組んでいきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・生涯現役支援窓口における取組として、「生涯現役支援セミナー&求人説明会」を開催し、労働市場の説明に加えて、労働基準監督署の職員から労働災害防止として、「転倒防止」、「熱中症予防」について説明を行い、さらに、産業雇用安定センターの職員からはキャリア人材バンクの説明も行いました。
- ・生活保護受給者等の就労自立促進に向け、佐久・小諸地区生活保護受給者等就労自立促進協議会を開催し、それぞれの役割分担や年度目標値を確認するとともに支援におけるポイントなどを協議し連携を深めました。
- ・7月に障害者雇用セミナーを開催し、参加した36社に対して障害者雇用への理解促進と法定雇用率引き上げに伴う障害者雇用への取組を依頼しました。
- ・人材不足分野における「魅力がわかる企業・求人説明会」、「ミニ面接会」を開催し、人材不足分野の事業所に対する充足支援を行いました。
- ・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、佐久技術専門校、職業訓練実施施設5社、小諸出張所を集め職業訓練業務関係者連絡会議を開催しました。訓練実施施設と連携しスーパー、コンビニエンスストアへリーフレットを配布して訓練受講生確保に務めるとともに就職支援を進めていきます。

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	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	生涯現役支援窓 口での65歳以 上の就職件数
令和5年度実績	2,647	2,548	791	94.3%	87.2%	185	71.3%	46
令和5年度目標	3,016	2,915	656	90.0%	90.0%	148	64.6%	36
目標達成率	87%	87%	120%	—	—	125%	110%	127%

※ 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5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ており、新型コロナウイルス感染症の打撃を大きく受けた地域ですが、令和5年5月の5類移行により海外観光客を中心とした観光需要が大きく回復したことにより求人申込み件数は増加し、人手不足の状況が継続、求人需要が回復しました。一方、若年層を中心に自己就職やインターネットを活用した就職活動を行う者が増加し、新規求職者は増加しない状況でした。

新規求人は増加傾向であったことから、新規求人に対するマッチング業務が最重要と考え、特に就職件数、充足数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、求職者担当制による求人情報提供、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。

また、年度中途からは小規模所ならではの取り組みとして、新規受理求人全件に対するマッチングを実施し、求職者に対して積極的な情報提供に努めました。

求職者担当制では、支援対象者191人に対して、求人情報提供104件、応募書類作成支援33件実施し、42人（うち正社員20人）と就職率は57.5%と効果を上げることが出来ました。

また、昨年度に引き続き、市町村の福祉部門と連携し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はハローワークの利用の案内や職業訓練の案内を実施するなど新規就業希望者の確保に取り組みました。

ミニ面接会は人手不足分野や観光関係業種を中心に68回開催し、参加事業所数71社、参加求職者99人（うち正社員限定開催分15人）、充足数15人（うち正社員限定開催分3人）と、企業の人材確保に一定の効果があがっており、求人者からは継続・拡充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

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、雇用保険担当の若手職員による職業相談担当職員に対する「就職促進手当の概要」についての研修を実施しました。

また、障害者雇用の制度理解を深めるために、県内他所の作成した資料をベースに新任雇用指導官が資料を作成し、事業所のみならず職員も含めた研修を実施し、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

カウンターと相談スペースと待合室の椅子が近く相談の声が聞こえてしまうという意見がハローワークサービス総点検で上がっており、レイアウトの見直しが必要な状況であったが、待合室の椅子が大型でレイアウトの見直しが困難であったことから、待合室の椅子の一新について要求を行い承認されたことにより、個別の椅子配置レイアウトが可能となりプライバシーに配慮した待合室の椅子の再配置を実施しました。

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、求人二次元コードを添えることで求人にアクセスしやすくする取り組みを継続しました。

(3) 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83.2%と年度当初の33.8%から大幅に増加しました。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丁寧に取り組みます。

有効求職者におけるマイページ開設者数は年度目標を大きく上回る133人と順調に増加しており、引き続き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。

(4) 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

新規求職者数は減少傾向であったが、雇用保険受給者については担当者制に取り込みマッチング支援等を行うことで、早期再就職件数は目標を大きく上回る成果が上がっています。

「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、個々の求職者の希望条件を踏まえた就職意欲喚起、企業の人手不足と求職条件のミスマッチを踏まえた求人・求職条件それぞれの緩和などに取り組み、紹介率の向上を目指します。

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 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) の不安定就労 者、無業者の件 数	障害者の就職件 数		
令和5年度実績	707	611	209	70.7%	88.3%	45	55		
令和5年度目標	860	709	193	90%	90%	35	71		
目標達成率	82%	86%	108%	—	—	128%	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5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、求人充足サービスの充実を図るため、Ⅰ所長自ら中心となり、求人充足会議を開催（月2回）、Ⅱ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、面接で必ず行う質問等）収集、Ⅲ事業所見学の依頼、Ⅳよくわかる求人説明会やミニ面接会を開催するなど、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、令和4年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、個別相談会（9回）や求職者支援セミナー（1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（1回）を実施しました。

③ 他所、他局における先進的な取組（好事例）等の横展開

他所、他局における先進的な取組について、情報収集を行い、積極的に当所の取組に反映させるなどの業務改善等を行うとともに、サービス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

求職者マイページ利用（オンライン登録）促進を図るため、リーフレット「ハローワークへ来所される前にオンラインで求職登録しませんか」を作成し、離職票作成時に添付することとしました。

また、求人条件の緩和指導を効果的かつ効率的に行うとともに、求人充足サービス（メニュー）を知ってもらうために、リーフレット「応募がなく困っていませんか？職場環境の改善による会社の魅力向上が効果的です！！」を作成し、求人事業主に対して積極的に提案することとしました。

(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

令和5年度は、求人充足サービスの充実に取り組んで参りましたが、事業所訪問による情報収集までは実施できたものの、能動的なミニ面接会の開催が低調であったことから、令和6年度については、求人事業所に対して、ミニ面接会等の実施を積極的に提案して参ります。また、2025年秋には、須坂市内に大規模商業施設がオープン予定であることから、北信エリア（長野所、篠ノ井所、飯山所）が一体となり、求人充足サービスを展開して参ります。

(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、引き続き、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。

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	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5年度実績	1,169	971	260	82.4%	92.0%	139	63		
令和5年度目標	1,268	1,147	250	90.0%	90.0%	125	52		
目標達成率	92%	84%	104%	—	—	111%	121%		

※ 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5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、就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と考え、新規求職者数が減少傾向にある中であっても相談窓口への誘導を積極的に行い、相談件数及び紹介件数のアップに努めました。相談窓口への誘導については、定期的に開催している「ミニ面接会」や「街かど企業ガイダンス」、「事業所見学会」などのイベント情報の周知を図ることを契機として行い、労働局HPの「ハローワーク諏訪からのお知らせ」へ繋がるQRコードを宛名シールに作成印刷し求職受付票などに貼付することにより、各イベントの積極的な周知を行いました。面接会（「ミニ面接会」「街かど企業ガイダンス」等）については、78回開催し131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。なお、「街かど企業ガイダンス」については、茅野市との雇用対策協定に基づき実施しています。また、岡谷出張所との合同により「シニア向け求人を対象とした就職面接会」や「シニアのための再就職支援セミナー」を開催しました。岡谷出張所においては、製造業に特化した就職面接会の開催や岡谷市が開催した女性のための就職相談会への協力など特色あるイベントを開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、紹介担当職員の職業相談スキルアップを目的とした、DVD教材を活用した研修を統括職業指導官が講師となって実施しました。また、キャリアコンサルティング技能の向上を図るため、若手職員を対象とした「職業適性検査」研修を、キャリアコンサルタント資格を所持する再任用職員が講師となり実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ミニ面接会については、新型コロナウイルス感染症の影響などから参加者が少なく、紹介に繋がらないケースが多かったため、毎月定期開催とすることにより認知度のアップを図るとともに、参加企業からの求人説明などプレゼンテーションを取り入れることにより、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しました。

また、令和5年度から、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開催した「街かど企業ガイダンス in 茅野」に

については、茅野市の協力によるSNS（LINE、フェイスブック）での周知を行い、地域職業相談室の利用活性化に取り組めました。

(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5年度においては、主要指標の雇用保険受給者の早期再就職件数は好調であったが、就職件数及び充足件数が伸び悩み、数値の乖離が目立ったことから、利用者の増加に向けた取組が必要と考えています。利用する求職者からの問い合わせの中には、民間求人サイトに掲載されている求人でハローワークには申し込まれていない求人があるため、利用者の満足度を向上させ利用者の増加を図るため、新たに求人者支援員がハローワークに求人申込のない求人の開拓を行うための「求人リクエスト制度」を導入して参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症が5類扱いとなったものの、新規求人件数の減少傾向が続いています。中でも、半導体の在庫調整などの影響を受け製造業からの求人減少が顕著であったことから、コロナ禍で見送っていた求人支援員による事業所訪問を再開させ、情報収集を行うとともにハローワークの利用勧奨を積極的に行いました。

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	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	生涯現役支援窓 口での65歳以 上の就職件数	
令和5年度実績	2,740	2,737	769	94.1%	79.3%	211	203	93	
令和5年度目標	3,142	3,073	627	90.0%	90.0%	206	181	75	
目標達成率	87%	89%	122%	—	—	102%	112%	124%	

※ 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