

お知らせ

長崎労働局職業安定部

職業安定課長 都野川 直樹

地方職業指導官 白石 重晴

電話 095-801-0040

公共職業安定所の職業紹介関係業務の 令和4年度総合評価の評価結果及び各所の取組内容について

平成27年度から実施している「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」については、月毎の実績（就職件数・充足数・雇用保険受給者の早期再就職件数）を取りまとめホームページにおいて公表しております。

今般、令和4年度における全国のハローワーク総合評価の結果が公表され、長崎労働局の管内のハローワーク総合評価の結果（4類型に分類）を公表いたします。

- ・「非常に良好な成果」・・・・・・・・・・該当所なし
- ・「良好な成果」・・・・・・・・・・長崎、大村、五島
- ・「標準的な成果」・・・・・・・・・・佐世保、諫早、島原、江迎、対馬
- ・「成果向上のため計画的な取組が必要」・・該当所なし

なお、ハローワーク総合評価の概要や各ハローワークの取組内容については、次頁以降をご参照ください。

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)の概要

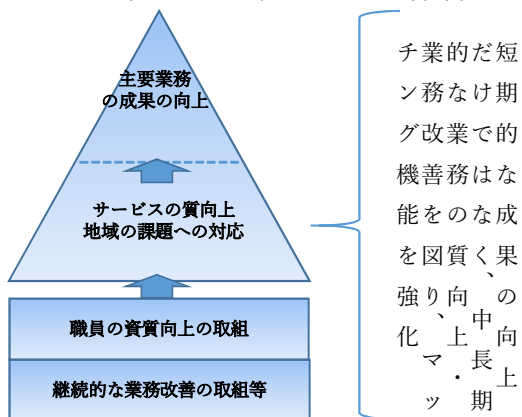
ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善（ハローワーク総合評価）の取組を、平成27年度から実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の実施

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。



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)及び職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、各ハローワークの総合評価を実施
 - 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分け、同一グループ内で相対評価を実施
 - 各ハローワークの総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表
 - 併せて、総合評価結果を、労働局は地方労働審議会へも報告



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

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、
ハローワーク総合評価を実施

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指標（主要指標・補助指標・所重点項目）

【主要指標（ハローワークのマッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標）】

- 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業務の質を測定する指標）】

- 満足度（求人者及び求職者）

【所重点項目（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）】

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修受講
- 職員による求職者担当者制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 新規等求人の開拓
- データベースに登録された取組（好事例）の水平展開
- 他所と連携し円滑な広域労働移動の実現に多大な貢献
- 地方自治体との連携の推進
- 各種研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例

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）

【所重点指標（ハローワークのマッチング業務のうち、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を測定する指標）】

- 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
- 新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数（必須指標）
- 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（おおむね35歳未満）の件数
- 公的職業訓練修了3か月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

ハローワーク長崎 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、コロナ禍が続く状況の中で、就職件数、充足件数の目標達成を目指して、各担当者が1件でも多く紹介すること及び紹介成功率の向上を常に意識した取組を進めました。

具体的には、紹介自由コードを活用し、「担当者別紹介・就職状況一覧表（「正社員求人への紹介」、「雇用保険受給者への紹介」及び「求職者担当者制での紹介」等が把握できる一覧表）を作成した上で、ボイスコールによる業務別呼出し件数と併せ、個々の実績を窓口担当者及び管理者が的確に把握して検証を行い、紹介件数、就職件数及び紹介成功率の全体的な向上と担当者の業務の平準化に努めました。

また、紹介担当者に自ら紹介した求職者の採否結果と現在の求職活動状況を確認させることで、就職に至らなかった求職者に対するフォローアップと継続的な就職支援に努めております。

求職者に対するハローワークの利用勧奨としては、相談窓口への誘導、求人情報の提供及び応募勧奨等に常に努め、ハローワークの支援メニューや相談窓口を利用するメリットを十分に周知するとともに、特に、求職者マイページの利用勧奨と求職者担当者制での支援、各種イベント（セミナー、企業説明会、面談会等）の開催に積極的に実施しました。

さらに、ハローワークを利用していない事業所や長期にわたって求人提出のない事業所を中心に求人開拓を行うとともに、事業所の利便性の向上と事業所情報の充実を図るため、あらゆる機会を活用して求人者マイページの利用及び事業所画像の登録の勧奨を行い、事業所担当者制等による求人内容の充実とフォローアップに努めることで、求人の量と質の向上とその充足支援に積極的に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手を中心とした職員の資質向上のため、キャリアコンサルティングの資格取得に向けた職場環境の醸成を図ることを目的とした研修「キャリアコンの資格を知ろう」、精神障害者等の求職者支援のスキル向上を目的とした「自己効力感の向上を意識した応募書類作成支援研修」、長崎労働基準監督署と連携した「労働基準法等研修」などの研修を実施し、厚生労働省や長崎労働局が主催するキャリアコンサルタント研修への受講生の送り出し（7人）を行いました。

また、「LGBTQ等性的マイノリティについての理解と適切な対応に関する研修」の受講（86人）や厚生労働省の「ハローワーク業務の改善・向上を図るためのオンライン報告・勉強会」（全9回）は全て受講し、その好事例を業務への活用を図ることで、職員のスキルアップや専門性の向上に努めました。

さらに、日常的な業務においても、求職者担当者制や求人担当者制による支援の取り組み、職場見学会や事業所訪問などによる企業・

仕事に対する理解を深める取組を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

インターネットでハローワークと同じ求人が閲覧可能となったことなどにより、求職者の来所頻度が減少傾向で推移しているため、令和4年7月に「求職活動の進め方とハローワーク長崎サービスメニュー」のリーフレットを新たに作成しました。

初めて利用する方へはそのリーフレットを活用し相談窓口の利用を促すとともに、ハローワークを利用していない求職者層に必要な支援を提供するために、長崎労働局ホームページなどで周知を行い、来所しなくても必要なサービスメニュー（セミナーなど）を提供することで、ハローワークの利用（相談窓口への誘導）に繋がるようなサービスメニューの構成の見直しを行いました。

また、オンライン職業相談を令和4年度から「通常の職業相談の実施方法の一つ」と位置付け、全職業相談担当者に対してオンライン職業相談の実施に係る研修を行い、窓口やリーフレット、長崎労働局のホームページ、インスタグラム等で周知し、希望者には積極的にオンライン職業相談を実施いたしました。

さらに、中高年者向けセミナー、マザーズコーナー会社説明会、介護の魅力伝道師による職業講話、早期再就職支援コーナーセミナー等を新たに実施するなど、イベントの充実を図り、市立図書館などでの広報も利用して、その集客と利用者の増加に向けて取り組みました。

(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

コロナ禍からの回復期において、求人数が順調に増加している一方で、求職者数の回復が見られず、令和4年度の紹介件数は、令和3年度に比較しても大幅な減少が続いています。

就職・充足件数を増加させ人材不足の解消を図るためには、紹介成功率の向上と紹介件数の増加させることが最も重要と考えられます。

そのために、これまでの取組をさらに強化し、的確な求人情報の提供によるマッチング、求職者担当者制による綿密な就職支援、職員の資質・スキルの向上、魅力的な求人の確保と充足支援、イベントやサービスメニューの拡充による求職者の確保と職業相談窓口への誘導等に引き続き努めて参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

例年、地方自治体と連携したイベントや一体的実施事業に積極的に取り組んでおり、さらに、令和5年2月に長崎市との雇用対策協定を締結したことから、令和5年度においても、さらに地域のニーズに沿った業務運営に努めて参ります。

2 特記事項

特にありません。

3 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	生活保護受給者等 の就職支援	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
令和4年度実績	7,535	7,772	2,233	76.3%	98.0%	77.1%	564
令和4年度目標	7,837	7,872	2,214	90.0%	90.0%	63.3%	453
目標達成率	96%	98%	100%				124%

	障害者の就職件数	公的職業訓練終了 3か月後の就職件数	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
令和4年度実績	560	471	94.2%	2,241
令和4年度目標	550	425	94.0%	2,312
目標達成率	101%	110%		96%

※ 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

ハローワーク佐世保 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

就職件数の目標を達成するためには、求職者ニーズに対応したマッチング機能の充実を図ることが最重要課題と考え、マッチング技能向上のための様々な取組と求職者のニーズに応じた求人情報提供や面談会等のイベントを実施しました。

- ハローワークで定期的な人材不足分野の面談会（24回（74社 233名参加））を開催し、“ハローワークに行けば有益な情報が得られる”ことをアピールすることで、求職者への来所勧奨を促しました。
- 誘致企業の各種面談会（12回（24社 171名参加））は、佐世保市と共催で実施することで、人的・経済的負担の軽減や、市広報誌への掲載等周知機会の拡大に大きなメリットがありました。
- 求人情報紙（新規求人・シニア求人・パート求人・正社員求人・障害者専用求人・各人材不足分野の求人）は、特に高年齢求職者からのニーズが非常に高いため、引き続き継続発行に努め、その後の窓口相談に繋げております。
- 玄関スペースをリニューアルし、求職者が各種の最新情報を気軽に手に取れるよう工夫を行うことで、窓口相談に結びつきやすい導線を整備しました。
- 雇用のミスマッチ解消には職業能力開発制度の活用は重要であることから、雇用保険説明会において、ポリテクセンター及び高等技術専門校の担当者から訓練内容を説明していただき、説明会終了後に相談窓口を設けることで、訓練受講の勧奨に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談部門の窓口担当職員に対して、下記（ア）～（エ）等の研修や検討会を実施しました。

- （ア） 困難事例の事例検討を行うことでの課題解決支援サービスの進め方の習得
- （イ） 求人票の仕事内容が簡素で不明確な求人票を活用して、求人票の正確性、明確性の確保の必要性と仕事を知ること、求人票以上の事業所情報収集等の意識の醸成
- （ウ） マッチングを意識した情報提供等能動的な支援サービス推進のための意識改革
- （エ） 窓口担当職員からのリクエストによる研修（専門家による法改正の説明、模擬面接研修）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

玄関ホールでの情報発信を充実させるため、レイアウト変更やディスプレイ方法の見直しを行いました。

そのうえで、「マッチングコーナー」「シニアコーナー」「子育て支援コーナー」「リフレッシュ求人コーナー」「訓練情報コーナー」「面談会情報コーナー」「地元企業紹介コーナー」等各種コーナーの魅力的な情報発信に努め、求人票以上の情報を提供することで求職者を素通りさせない工夫を行いました。

さらに、ナッジ的要素も取り入れ、求人情報を手にとった方がメモを取ることなく、コーナーに設置した「応募カード」を受付に提出するだけで、窓口での相談・紹介ができるよう工夫も行いました。

(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

【求職者サービス】

○ 求職者が減少傾向にある中、求人閲覧目的のために来所した求職者についても、総合案内担当者は積極的に相談窓口へ誘導し、相談支援に力点をおいた声掛けを行うことを徹底いたします。

なかでも、求人閲覧端末の操作に不慣れな高齢者等には、窓口での相談勧奨を行い、操作方法やサービスメニューを丁寧に説明するとともに、閲覧端末では探しにくいシニア向け求人を提供するなど能動的マッチングに取り組めます。

○ 求職受理・職業相談時には求職者マイページ作成のメリットを説明し、登録促進と支援メニューの活用を促すとともに、オンライン職業相談・オンライン職業紹介などオンラインサービスの利用向上にも努めます。

【求人者サービス】

○ 事業所情報の収集については、得られた情報について求人充足会議を通じ職員間で共有するとともに、紹介時等に確認できた仕事内容等の新たな情報についても、事業所に確認のうえ必要な修正・変更を行うなど一層の充実を図ります。

○ 求人者マイページ登録については、求人受理・求人票返戻時などあらゆる機会を捉え利用促進に努め、求人者マイページを活用した求人者サービスを拡充することで、令和4年度の最終実績である利用率93.1%以上を目指します。

【その他】

○ 令和5年2月に締結した佐世保市と労働局との雇用対策協定に基づき、今後、市の課題解決の一助となるよう、面談会や各種イベントの一層の充実を図るとともに、SNS等を活用した周知についても効果的な運用に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

インターネット等の情報を活用するなど求職活動の多様化の影響もあり、ハローワークを利用する求職者が減少傾向で推移しております。

そのため、ハローワークを利用してもらうための情報発信や各種イベント等の開催の取組が重要と考えており、佐世保市や他の行政機関、事業主団体と連携を強化し、効果的な周知方法等を検討して参ります。

また、長崎県と佐世保市が誘致を進める「IR事業」の計画が進展した場合には、労働市場の急激な変化に対応するため、関係機関との

ネットワークの構築も必要になると考えております。

2 特記事項

特にありません。

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	ハローワークの職業 紹介により、 正社員に結びついた フリーターの件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件数	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	4,695	4,513	1,275	70.3%	92.2%	236	250	439	1,390
令和4年度目標	4,862	4,983	1,281	90.0%	90.0%	210	333	320	1,447
目標達成率	96%	90%	99%			112%	75%	137%	96%

※ 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

ハローワーク諫早 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求職者・求人者に対するマッチング支援を最重要と考え、就職件数・充足数の向上を目指して様々な取組を行いました。求職者に対する支援については、ハローワークの利用勧奨の取組として、民間タウン誌や市報を利用した広報をはじめ、地元スーパーへハローワークの支援メニューを配架する等、各種支援制度の積極的な周知を行いました。

さらに来所者に対しては、相談窓口への誘導に努め、「求職者担当者制」も取り入れながら求人情報提供や就職支援セミナー・企業説明会等各種イベントへの参加勧奨を行いつつ、求職者ニーズに応じた支援に積極的に取り組みました。

求人者に対する支援については、事業所訪問や求人開拓を積極的に実施し、求人受理時から充足に向けた取組に当たって「求人者担当者制」も取り入れながら、求職者への求人情報提供や求人者への求職者ニーズのフィードバックを積極的に実施しました。

さらに、充足促進の一環として事業所説明会を定期的で開催したことで、充足促進はもとより、求人者と「顔と顔」の見える信頼関係の構築・維持にも大きく貢献する取組となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質・技能向上を図る目的から様々な研修に取り組みました。

具体的には、担当職員を講師とし「職業訓練受講指示研修」、「人権・同和問題研修」、「キャリアコン研修」、「オンライン職業相談研修」、「雇用保険受給者窓口誘導研修」、「社会保険基礎知識研修」、「ワンストップサービス研修」、「ハローワーク総合評価研修」を実施し、さらに、労働基準監督署の監督官を講師とした「労働基準法研修」を実施したことで、職員等の資質向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

玄関ホールの展示コーナーの見直しを行い、事業所説明会や面接会の案内を利用者にわかりやすく周知できるように変更しました。

また、新型コロナウイルス感染防止対策として間隔をあけた待合椅子の空きスペースを利用し、訓練募集に係るチラシや雇用保険受給者への再就職手当の案内等のチラシを設置するなど、周知方法を工夫しました。

就職氷河期世代への支援策強化として「求職者担当者制要領」を見直し、選定する支援者の中に就職氷河期世代の求職者を最低1名確保するよう改定しました。

さらに、職業相談部門においては、上記（1）②の研修とは別に短時間（30分程度）の勉強会を定期的で開催し、就職氷河期世代の支

援をはじめとした相談業務に係る知識の習得・共有を図るとともに、サービス改善・業務改善の検討を行いました。

(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

求職者が減少傾向にある中で、ハローワークシステムを有効に活用するためには、求人者マイページ及び求職者マイページの利用促進に加え、各種支援サービスの充実、強化が求められます。

また、求職者が減少傾向にあるため、ハローワークを利用していない潜在求職者に対して、ハローワークの各種支援サービスを積極的に周知していく必要があります。

そのため、求職者に対しては、「求職者担当者制」などにより必要な支援サービスを積極的に提供しリピーターを増やしつつ、また、ハローワークを利用していない潜在求職者に対しては、ホームページやSNSなどを活用し、幅広く各種支援サービスを周知することで、ハローワークの利用促進に繋げる取り組みを実施いたします。

また、求人者に対しても、「求人者担当者制」による取組を継続するとともに、積極的に事業所説明会や事業所見学会を提案し、また、訪問による求人開拓も積極的に実施いたします。

さらに、こうした取組の推進のために、職員の更なる資質・技能向上に努めて参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

管内自治体や経済団体では、人口減少による地域活力の低下等に危機感を抱いており、加えて、大手半導体製造業や大規模ショッピングモールの進出が計画されている中、さらなる人手不足を懸念されています。

そのため、今後ともこれらの関係機関との連携継続をはじめ、業務内容に応じて、産業雇用安定センターや学校等との連携により、地域のニーズに沿った業務運営を積極的に実施していきたいと考えています。

2 特記事項

特にありません。

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)	生活保護受給者等 就労自立促進事業 の就職率	HWの職業紹介により 正社員に結びついた 就職氷河期世代の 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4年度実績	3,163	3,177	848	87.2%	97.8%	71.3%	189	127
令和4年度目標	3,355	3,330	853	90.0%	90.0%	63.3%	147	96
目標達成率	94%	95%	99%				128%	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

ハローワーク大村 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

○ 新規高等学校卒業予定者の地元就職促進

令和3年度の新規高等学校卒業生の求人倍率は0.76倍であったことから、令和4年度は前年度実績（345件）以上の求人確保に努めるために、県と連携した学卒キャンペーンの実施や実施後の地元紙への掲載及び管内企業への求人提出依頼等を行ったことにより、令和5年3月末現在、求人数は418人となり前年度実績以上を確保しました。

また、学校と連携した就職状況等の迅速な把握と専門相談員による就職支援等を実施した結果、就職内定率は100%を達成し、管内就職者数は77人、前年度実績（65人）を上回り地元就職に繋がりました。

○ 地方自治体との連携

年度当初から地方自治体（1市3町）を訪問し、ハローワークの業務内容や労働市場情報等を説明するとともに、自治体の重点的な施策の把握に努め、その後も毎月の訪問の際に、自治体の動きや要望を踏まえつつ、令和4年度は以下の取組を自治体と連携し実施しました。

・ 高卒求人確保キャンペーン

（5/23：県央振興局・大村商工会議所、5/31：県北振興局・東彼商工会）

・ シングルママ・パパくらしの応援&相談会（8/21）、女性のためのくらしの応援&相談会（12/11）

（大村市男女共同推進センター、同市こどもセンター、同市社会福祉協議会、連合長崎等）

・ 子育て中の方向けマザーズセミナー&証明写真撮影会

（11/25：エール長崎（長崎県ひとり親家庭等自立促進センター）：参加者8名/定員10名）

・ 大村市内企業説明会

（12/24：大村市商工振興課、市内主要企業17社、対象者：高校2年生、保護者、先生等）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○ キャリコン資格所持者によるキャリアコンサルティング研修の実施

窓口職員のスキルアップや利用者サービスの向上を図るため、以下のとおり研修を実施しました。

～座学（80分×4回）：（対象者）職業紹介、求人専門援助部門＋若手職員（16人）

～実技（100分×4回）：（対象者）職業紹介、求人専門援助部門（12人） 『困難事例への対応（職業相談シミュレーション）』

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○ ダイヤルインの導入について

職員等による接客、接遇やハローワーク全体の基本的なサービス提供について、自主点検を実施した結果、「電話を3コールまでに対応する」項目については、一部対応できていないという点検結果を踏まえ、電話応対に対する意識改善を図りながら、ダイヤルインを導入しました。

ダイヤルインを導入することで、直接担当部門で電話対応することができ、電話の取次ぎが少なくなるため、架電者の待ち時間の短縮（保留状態の短縮）に繋がり、また、該当職員が不在等であっても、他の職員で代理応答ができることから、利用者サービスの改善に努めました。

○ サービスカウンターへのスムーズな誘導について

サービスカウンターに気づかずに庁内で迷ったり、相談窓口で直接尋ねる方が見られたため、初めて来所者される方の視点に立った効果的な表示や誘導について、職員等からの提案をもとに、誘導方法について検討しました。

その結果、サービスカウンターの案内表示と求人検索機の案内についてピクトグラムを活用した案内表示へ変更し、総合案内・受付には職員等が常駐し、不安そうな方・困っている様子の方に声掛けを行ったことで、来所目的の把握と適切な窓口への誘導ができるようになりました。

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

○ 令和4年度のサービス改善の取組の検証

上記(2)の「ダイヤルインの導入」と「サービスカウンターへのスムーズな誘導」については、令和5年度中に改めて検証を行い、更なる利用者サービスの向上を図っていきます。

○ 相談支援サービスの対応力・ノウハウの向上強化

上記（１）②についての知識を生かし、求職者自身が自覚していないニーズや課題把握に努め、的確な相談・カウンセリング等を行えるよう、キャリアコンサルティングのノウハウを引き続き身につける取り組みを実施していきます。

（４）その他業務運営についての分析等

○ 求職者の掘り起こしと窓口誘導について

令和３年度から新規求職者数は増加傾向であるが、職業相談、紹介及び就職件数が伸びない状況が続いております。

新規求職申込み後の求職活動状況を分析すると、３割以上の求職者が翌々月末に求職登録が無効となっており、その中でも一定数の求職者が、新規求職申込み後一度も窓口を利用していない状況でありました。

そのため、窓口を利用していない求職者に対して、相談窓口を利用するメリットや求人情報等の情報提供を積極的に行いながら、ハローワークへの来所勧奨、窓口誘導を図り、求職者ニーズにあった職業相談、紹介に繋げる取組を実施していきます。

２ 特記事項

特にありません。

３ 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により 正社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無業者の件数	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 対象者の就職率
令和4年度実績	2,558	2,305	684	87.5%	92.9%	162	78.9%	96.6%
令和4年度目標	2,830	2,562	697	90.0%	90.0%	116	63.3%	94.0%
目標達成率	90%	90%	98%			139%		

※ 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

ハローワーク島原 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

就職件数の向上を目指して「求職者担当者制」による支援対象者を中心に求人情報提供を積極的に行い、マッチング機能の強化を図りました。

また、求人者へは求人者支援員を中心に訪問、電話等による求人開拓や求人条件緩和指導に取り組むとともに、求人充足会議を定期的で開催し「求人者担当者制」による充足支援の強化を図り、事業所説明会など積極的の開催することで、求職者の応募機会の拡大を図りました。

このほか、ハローワーク就職支援メニューの見直しと周知方法を改善することで、初めてハローワークを利用される方でもわかりやすく見やすい内容に見直しました。

具体的には、これまで就職支援メニューと一緒に掲載していたイベント情報を別途作成することとし、庁内での配架、来所者端末へのインストール、毎週1回の各自治体、関係機関、ケーブルテレビ等に加え、不定期での市報への掲載依頼を行ったことで幅広く周知を行いました。

さらに、求職者への就職支援及び求職者数の増加を目的として、（1）就職準備セミナー（履歴書の書き方）、（2）グループワーク（子育て中のパパもしくはママ）、（3）模擬面接、（4）職業訓練説明会、就職支援セミナー、事業所説明会などを支援の内容とする「就職応援！キャンペーン」を2月に開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員を対象に総合評価の目標達成に向けたPDCAサイクルによるマネジメントについて研修を実施しました。

また、労働基準監督署へ講師派遣を依頼し、「働き方改革関連法」、「変形労働時間制」などの労働法の知識の向上にも努めました。

さらに、キャリアコンサルタント2級技能士を目指す職員の受験に向けた環境整備を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

来所者へのサービス提供の改善、業務簡素化を推進するため、所内全職員・非常勤職員に対して業務改善等の提案募集を行い、提案があった内容を課長・統括会議で協議して結果（回答）を全職員等に周知し、速やかに改善措置を図りました。

【改善内容】

- 事業所説明会の実施企業について、求職者アンケートを行い、要望に沿った説明会を開催
⇒ 玄関ホールの求人票掲示場所にアンケート用紙を設置
- 高年齢者の就職支援策として「60歳以上歓迎求人」のみのファイル化
⇒ ファイル化し設置
- 玄関ホールの掲示物の整理、見直し
⇒ 掲示物のサイズを変更し、色別表示などを取り入れ
- 大会議室外階段のすべり止めステップの破損
⇒ 利用者の安全確保として、早急に修理を行った。 など

(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 ハローワーク利用者の確保

ハローワークインターネットサービスで求職登録した方などを中心に、ハローワークを利用していない求職者層に対して、ハローワークで実施している支援サービスを積極的に提供し利用を促すことで、ハローワークの利用者を確保し、必要な就職支援を実施いたします。

② 求人者支援・求人確保

インターネットを通じて求人申込み、採否連絡などが可能な求人者マイページ登録を促進することで、ハローワークへ来所しなくとも募集活動が可能となるよう積極的に取り組み、また、同時に、求職者ニーズを把握したうえで求人開拓を実施し、管内事業所との関係構築を図ることで、新規の求人確保や求人条件の緩和提案などを実施いたします。

さらに、求人充足支援として「求人者担当者制」による求職者への情報提供、未紹介求人のフォローアップ及び事業所説明会などを定期的（月3回程度）に開催いたします。

③ 「就職応援！キャンペーン」の拡充

「就職応援！キャンペーン」は年1回開催しているところですが、これとは別に（1）就職準備セミナー（履歴書の書き方）、（2）グループワーク（子育て中のパパもしくはママ）、（3）模擬面接、（4）職業訓練説明会、就職支援セミナー、事業所説明会などを不定期開催とすることで、就職支援の強化を図ります。

④ 新規学卒者等の半島内労働力確保

学卒・若年者の管外・県外流出等の課題に対しては、県島原振興局、島原市及び南島原市との共催で合同企業面談会を開催し、地元定着の促進を図ります。

（4）その他業務運営についての分析等

コロナ禍の影響は多少残ってはいたものの、今年度は一定程度業務を推進することができました。

しかしながら、コロナ禍の影響により求職活動を控えている求職者が戻ることはなく、就職支援を強化したものの、新規求職者が増加しなかったこと等により、就職件数、充足件数は目標に達することができませんでした。

そのため、令和5年度については、目標達成に向けて新規求職者の確保や各種取組の強化を図ります。

2 特記事項

特にありません。

3 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により 正社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無業者の件数	障害者の就職件数
令和4年度実績	1,682	1,395	465	62.5%	93.2%	70	85
令和4年度目標	1,785	1,475	411	90.0%	90.0%	64	81
目標達成率	94%	94%	113%			109%	104%

※ 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

ハローワーク江迎 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、これまで新型コロナウイルスの感染拡大の影響により低調であった新規求人が年度当初より対前年同月比で増加し、有効求人倍率は、本年7月以降は1倍を超え、年度後半となる令和5年1月以降は1.5倍を超える高い状況となりました。

有効求人倍率が高くなった要因としては、新型コロナウイルスの感染状況が落ち着きを見せてきたことに伴い、事業所の採用活動が活発化したことと、有効求職者数が前年比で低調に推移していること等が要因となっています。

そうした管内の求人が多い状況であるにもかかわらず、近隣所の管轄区域（佐世保市や佐賀県伊万里市）へ就職する者が増加していることから、管内事業所の求人充足と求職者のハローワーク利用促進（ハローワークへの呼び込み）が重要課題と捉えました。

そのため、管内求人事業所の情報発信を強化することを目的として、当所玄関ホールを活用した「事業所 PR タイム」を新たに取り組み、ハローワークを利用する就職活動中の方が気軽に事業所の担当者から説明を受けることができる環境を整えると共に、求人票では表せない事業所情報を発信するために、ユースエール認定を受けた事業所（企業）をはじめ、事業所 PR タイムを実施した事業所の「事業所 PR ボード」を作成し、ハローワーク利用者に対してその事業所の魅力発信の強化に努めました。

また、今年度においても職業相談部門の職員を3チームに編成し、職種別に求人と求職のマッチングを行い積極的な求人情報の提供に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新設された特定雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）について、その内容を確実に把握しておくことが職業相談・紹介の際に求められることから職業相談窓口職員に対して研修を実施しました。

また、雇用保険失業給付の受給資格決定（受給するためハローワークで行う最初の手続き）については、多くのハローワークでは、職業相談窓口と雇用保険窓口の2カ所での手続きとなる中、当所においては職業相談窓口でワンストップの対応をしているところ、窓口職員の対応がより統一的なものとなるよう雇用保険関係業務に係る研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○ 求人情報誌について

当所で発行している求人情報誌について、ご利用のみなさまにより親しみをもっていただけるよう「ハロジョブ」という愛称をつける

とともに、求人情報のみならず、当所が提供する支援メニュー等についても掲載し周知を図り、業務取扱時間外にもご利用いただけるよう当所庁舎の玄関先へ配置いたしました。

○ 松浦市地域職業相談室の環境整備

松浦市役所に設置している松浦市地域職業相談室（ふるさとハローワーク）に「キッズスペース」を設け、小さなお子様とご一緒でもご利用しやすい環境を整えました。

○ 情報発信の強化

労働局職業安定部がアカウントを取得した「インスタグラム（Instagram）」に、当所で開催する各種イベント情報などを積極的に投稿することで情報発信に努めました。

(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

少子・高齢化の急速な進展と若年労働力の管外流出が続くなか、当所においては新規求職者数が前年度比で6.3%減少した一方で、新規求人数は19.2%と大きく増加しました。

このようなことが背景となり求人と求職のミスマッチが拡大しており、求人の充足率も低下しております。

特に医療・介護・福祉等の雇用吸収力が高い分野を中心に深刻な人材不足の状況が続いていることから、人材不足分野における人材確保、ミスマッチ等の解消が重要な課題となっています。

また、管内の新規求職者のうち55歳以上の方が全体の39.0%を占めており、シニア層の就職促進についても継続した課題となっています。

このため、前年度の取組を継続・強化するとともに「アフターコロナ」において管内自治体、福祉人材バンク等の関係機関と連携し、ミニ面談会（シニア層向けも含む）、事業所PRタイム、セミナー等を積極的に開催することとします。

さらに「事業所PRボード」「求人情報誌（ハロジョブ）」「労働局職業安定部インスタグラム（Instagram）」等を活用した事業所情報の発信について、求人の充足といった観点からも積極的に取り組むこととします。

また、求職者数の減少傾向が続く中であっても、定期的にハローワークに来所いただいている雇用保険の失業給付を受給されているみなさまに対しても積極的な就職支援に取り組めます。

このほか、管内自治体が抱えている学卒・若年者の管外・県外流出等の課題に対しては、自治体との共催による合同企業面談会の開催等を通じて地元定着の促進に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内自治体や経済団体では、人口減少による地域の活力低下や近隣所管内における誘致企業の生産設備の拡大等に危機感を抱いており、

これらの自治体等との連携が重要であると考えています。

このため自治体が誘致した企業に対する従業員確保の支援や、自治体が行き組む雇用・労働関係の各種施策に対し積極的に協力し、また、若年者の地元定着に向けて新規学卒求人の確保にも努めます。

2 特記事項

特にありません。

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 就職氷河期世代の就職件数	人材不足分野の就職件数
令和4年度実績	1,217	823	259	71.4%	95.8%	55	363
令和4年度目標	1,274	812	306	90.0%	90.0%	53	396
目標達成率	95%	101%	84%			103%	91%

※ 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

ハローワーク五島 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

「チームハローワーク五島」がよりよいサービスを提供することを目指し、総合評価の本来の目的をについて、全ての職員が共通認識のもとに、以下の各種取組を実施しました。

- ハローワークの利用促進及び求人充足を図るために「週刊求人情報誌」を毎週発行するとともに、「就職氷河期世代」「60歳以上」「子育て世代」「移住者」等向けの特集号を不定期発行しました。
- 雇用保険受給者やハローワークの支援が必要な求職者に対して、職員及び求職支援ナビによる「就活セミナー」を毎月開催し、就職支援を実施しました。
- 人材不足分野（福祉）の人材確保対策として、自治体や関係機関と協力し、9月以降毎月1回「オンラインミニ面談会」、「おしごと説明会」に取り組みました。

※ 「オンラインミニ面談会」とは、市役所の会場でiPadを使用し、ZOOMで市内の参加事業所を繋ぎ、参加者に対してオンラインによる職場見学や参加者の質問に答えるもの（各回1事業所につき15～20分）

※ 「おしごと説明会」は「介護の魅力の伝道師」が介護のしごとの魅力を伝え、その後、求人事業所（各回1社）から事業所の説明を行うもの（計1時間）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員及び非常勤職員の資質の向上を図るため、外部講師の招聘やオンラインの活用を図るなど、各種研修（「労働基準法」・「公正採用選考」・「介護」・「求職活動マインド」）を計画的に実施し、専門的な知識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

- 令和3年度は年4回「就活セミナー」を開催しましたが、今年度は就職支援の強化を図るために、毎月1回以上開催しました。
- 「オンラインミニ面談会」は、毎月開催する中で、市や事業所及び参加者からの要望を受け、ニーズに合ったよりよい形での開催に努めました。
- 人材不足分野のうち「建設」については、建設関係の求人を希望する方はもとより、興味がある方への仕事内容の説明や魅力発信等、建設業協会と連携を図ることで、就職支援を強化いたしました。

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

- 人材不足分野の人材確保を図ることを目的に、今年度は五島市内における「介護」分野を中心に説明会等を実施しましたが、今後は、新上五島町でも巡回相談を活用し、同様の説明会を実施することで、同分野の人材確保を図ります。
また、これまでに希望はないものの、経済団体や一部の求人者にも説明会の取組を伝えているため、今後は他の業種についても説明会を実施していきます。
- オンラインなども活用し各種セミナーを開催することで、求職者の課題解決や意欲喚起を促し、求職者担当者制への誘導等にも繋がることから、多くの参加者に利用していただくよう周知等を実施していきます。
- 求人者マイページの取組については、引き続き利便性を周知し、利用率を高めていきます。
- 週刊求人情報誌については、求職者に高齢者が多いことや、一部にはインターネット環境が悪い地域もあることもあり、紙面での配布のニーズが高いため、今後もより効果的・効率的な配布方法を検討していきます。
- 職員等への各種助成金制度を含めた研修を実施し専門性を高めることで、人材確保や定着のために働き方改革や人への投資等の制度を事業所へ周知し、ハローワークの利用促進を図ります。
- オンライン登録者はもとより、コロナ禍の中でハローワークを利用していない潜在的な求職者などに対して、ハローワークサービスメニューを積極的に周知することで、支援が必要な求職者のハローワークの利用促進に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- 求職者の職業相談については、常に求職者の課題解決を意識して職業相談を行うことで、求職者ニーズに沿った的確な相談ができるため、引き続き、職業相談の技能向上が必要と考えています。
- 求人倍率は1.3倍台と人材不足が常態化しているなか、コロナ禍ではあったものの、感染拡大防止のための対策をとりながら、各種イベント等にも取り組んできました。
ハローワークでセミナーや企業説明会を定期的を開催することで、求職者及び求人者の評価に繋がっており、また、職員もセミナー等実施が定型化し、計画どおり円滑に遂行することで、モチベーションの向上にも繋がっております。
また、自治体や関係機関と連携を図り、意見交換をする中でともに現状を確認し、より良い考えや行動を起こすことにより、ハローワークの評価にも繋がっております。
- 若者の島内就職を促すために、今年度は「印象に残る、楽しい合同企業説明会」を目指し、高校1,2年生を対象とした企業説明会（自治体及び関係機関と連携）を実施いたしました。
企業説明会の実施日前に、希望する参加企業に対しては、長崎労働局委託の若年者地域連携事務局の協力も得て、事前研修「テーマ：印象に残るプレゼンの仕方など」を受けていただき、当日は参加企業の若手社員がプレゼンを行ったことで、生徒や企業担当者の笑顔も

見られる有意義な取組となりました。

直接、島内就職に直結する取組ではないものの、中長期的に効果が現れるよう工夫して取り組んだことにより、参加者には一定の評価はいただいたところです。

また、このような取組については、ハローワークの各種取組を周知出来る良い機会でもあると捉えております。

2 特記事項

特にありません。

3 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、 正社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無業者の件数	生活保護受給者等の 就職率
令和4年度実績	867	782	223	82.1%	93.6%	37	95.0%
令和4年度目標	880	826	236	90.0%	90.0%	33	63.5%
目標達成率	98%	94%	94%			112%	

※ 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

ハローワーク対馬 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

コロナ禍において求職者・求人者に寄り添った対応に心がけ、壱岐出張所とともに主要指標の就職件数や充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標が達成出来るよう求職者と求人者のマッチングに取り組みました。

具体的には、求職・求人担当者制によるきめ細かな就職支援・求人充足支援や雇用保険受給者に対する受給手続き時の再就職手当の説明及び初回講習時の求人情報提供、提供後の架電等によるフォロー、給付制限期間中の認定応当日の来所勧奨などの取組を行いました。

また、対馬本所においては、遠隔地にある上対馬地区における就職・充足支援として、毎月2回の上県町での巡回職業相談の実施や対馬市・対馬振興局との共催による企業説明会・面談会を上対馬町において11月に開催しました。

さらに、毎月末に開催する職員・相談員会議において毎月の進捗状況を共有することで、目標達成に向けた取組を検討、実施しました。

これらの取組などにより、就職件数は923件（目標922件、前年度実績845件）、充足件数は846件（目標838件、前年度実績809件）、雇用保険受給者の早期再就職件数は214件（目標195件、前年度実績196件）となり、いずれも目標を上回る結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

接客・接客マナーなどにかかる研修を全職員に対し実施しました。

また、雇用保険制度・助成金制度の改正にかかる研修も随時実施しました。

なお、職業相談などにおいては労働関係法令の知識も必要となることから、労働基準監督署長による「働き方改革関連法」などにかかる研修も開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

対馬本所においては、有効求人倍率が1.2倍台で推移している状況を受けて、従来から開催している対馬市・対馬振興局との共催による企業説明会・面談会に加え、令和4年9月からミニ面談会を月2回ほど所内会議室において開催することで、求人充足支援の強化を図りました。

また、壱岐出張所は、コロナ禍で事業所説明会・面談会が開催できなかったため、求人開拓や求人更新の際に応募前の職場見学ができるように事業主への働きかけを行い、応募を躊躇している求職者とのマッチングに繋げるよう取り組みました。

なお、対馬本所・壱岐出張所ともコロナ感染症の感染防止策として、待合スペースや相談カウンターなどの定期的な消毒の実施、事務室

内の定期的な換気を前年度から継続して実施しました。

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

デジタル化・オンライン化の推進が求められている状況において、求人者マイページの開設・利用促進については、事業所訪問の際にデモ機を持ち込み、分かりやすく操作説明を行うなど取組を強化してきた結果、令和5年3月末時点のオンライン利用率は、対馬本所が89.1%、壱岐出張所が91.2%となりました。

一方で、求職者マイページの利用率は、令和5年3月末時点で対馬本所が14.6%、壱岐出張所が19.7%と低調のままであり、マイページ機能を効果的かつ効率的に活用するためには、求職者マイページの普及強化が重要となりますので、来年度においても壱岐出張所とともに粘り強く求職者マイページの開設・利用促進に努めます。

特に、遠隔地のためハローワークへ来所が難しい求職者などについては、積極的な利用促進に努めます。

(4) その他業務運営についての分析など

対馬本所・壱岐出張所ともに管内の人口減少が進んでおり、特に高校新卒者など若年労働力の減少が顕著であることから、建設業や医療・介護分野を中心に人材確保が厳しい状況にあります。

対馬本所においては、今年度に人材確保に向けた支援として6月、9月、11月、2月（オンライン）に企業説明会・面談会を対馬市・対馬振興局との共催により開催しましたが、来年度においても本取組を継続して実施いたします。

壱岐出張所においては、新型コロナウイルス感染症の収束を見据えて、基幹産業である観光関連産業からの求人申し込みが増加しましたが、感染リスクを回避するために応募を見送っている求職者が一定数存在するなど、紹介件数が減少したことで、求人充足に繋がらなかったため、来年度においては、企業説明会・面談会の開催や応募前の事業所見学などを実施することで、求人充足に向けた取組を実施いたします。

2 特記事項

特にありません。

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	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	923	846	214	95.5%	97.0%	32	180
令和4年度目標	922	838	195	90.0%	90.0%	36	195
目標達成率	100%	101%	109%			88%	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