

報道関係者 各位

令和5年10月19日

【照会先】

新潟労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 小池 誠

職業安定課長補佐 柳 吉栄

TEL : 025-288-3507

令和4年度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)結果について

「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」について、令和4年度の取組実績に対する評価が確定しましたので公表します。

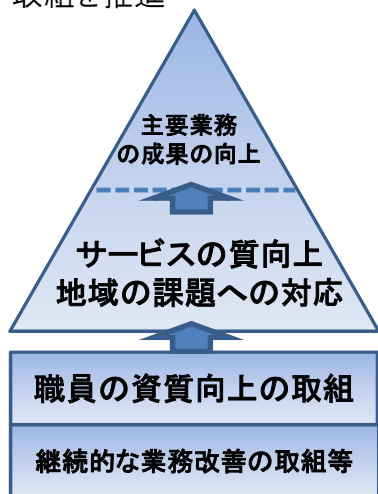
新潟労働局及び各ハローワークでは、当該年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き今年度当初設定した主要目標等の達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

令和4年度 ハローワーク総合評価の取組（概要）

ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・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を、平成27年度から一体的に実施。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の取組

- 就職件数・充足件数等の主要指標
- 業務の質に関する補助指標
- 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
- 各指標の毎月の実績把握とともに、ハローワーク毎に設定する目標値に代えて、過去3年度の実績との対比等により進捗管理
- 中長期的なマッチング機能の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進



短期的な成果の向上だけでなく中長期的な業務の質向上・業務改善を図り
就職支援を強化

ハローワークのマッチング機能 の総括・利用者への公表

- 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→主要指標の実績を毎月及び年度終了後に公表
- 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をハローワークごとにとりまとめる。
- ハローワークごとに業務運営の総括を行い、労働局が公表。



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

- 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

取組結果等に基づく 全国的な業務改善

- 取組結果等をもとに本省において全国の好事例を収集し全国展開等を実施する。
- ハローワークにおいては、他所の事例を参照し業務改善に取り組む。
- 労働局においては、好事例に係る事例研究等を行い、安定所が抱える課題解決に取り組む。

ハローワーク新潟 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、令和4年度業務運営計画に、1「オンライン化に即した職業紹介の充実・強化」、2「若者・就職氷河期世代の活躍支援」、3「障害者の就労促進」を重点対象として掲げ、地域の職業紹介機関として業務を推進してきました。

1 オンライン化に即した職業紹介の充実・強化については、従来型の来所を前提としたサービスだけでなく、オンライン機能を積極的に活用していくことに加えて、付加価値の高い職業相談を実施するため、求人票以上の情報収集に取り組んできました。

求人部門では、オンライン利用者を含めた幅広い求職者に充実した内容の求人情報を提供するため、求人充足検討会議後のフォローアップとして、事業所への求人・紹介部門職員のペア訪問や働きやすい職場環境等PR事項を把握するため「求人フォローアップチェックリスト」による情報の収集・蓄積を行い、それらの情報を求人票や求人PR情報へ反映させることにより内容の充実を図りました。一方で求人者向けには、来所せず求人申込みできる求人者マイページの利用勧奨に取組み、マイページのメッセージ機能にて、求人申込時の注意事項など有益な情報を定期的に発信しました。

2 若者・就職氷河期世代の活躍支援については、「若者」への支援は、ジョブカフェ及び地域若者サポートステーション等の関係機関と定期的にミーティングを行い連携強化を図り、キャリアコンサルティング、オンライン相談、各種セミナー、公的職業訓練（ハロートレーニング）、ジョブカードの活用、就職後の定着支援、安定した雇用の実現等に向けたチーム支援を実施しました。「就職氷河期世代」への支援は、就職氷河期世代支援コーナーの支援対象者にキャリアコンサルティング、オンライン相談、生活設計面の相談、各種グループセミナー、公的職業訓練等の紹介、求職者の適正・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援、就職氷河期世代を対象にした求人説明会等を実施しました。

また、「新潟市就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、関係機関・団体と支援状況の共有や各種支援施策を行い、安定した雇用を実現させるためのチーム支援を実施しました。

3 障害者の活躍促進については、管内企業の雇用率向上と障害者雇用への理解促進を目指し、所長以下幹部職員による未達成企業（小規模の企業、労働者数の増加等により達成から未達成に転じる恐れがある企業及び新たに雇用率算定対象となる企業から選定）の訪問指導を

実施しました。また、「障害者雇用促進フォーラム」、「障害者雇用の先進企業及び就労移行支援事業所への見学会」を通して障害特性や雇用のノウハウを具体的に周知・啓発した結果、雇用率は2.03%で前年度より0.03ポイント上昇、雇用率算定企業への就職件数は188件で前年度より26.2%増加となりました。求職者に対しては、関係機関と連携したきめ細やかなチーム支援を行い、障害者の就職件数は566件で前年度より17.4%増加となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介部門では、求職者マイページの開設・利用促進、オンラインハローワーク紹介の実施方法、オンライン相談におけるZOOMの使用方法について研修を実施しました。さらに、研修後は、オンライン業務の促進を図るため、求職者マイページ未開設者に対しては、「求職者マイページ開設・簡単マニュアル」を活用し、窓口で個別支援を行い、開設率の向上を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・人材確保支援コーナーにおいて、事業者団体と連携して、求人充足を目的とした事業所向けセミナーを開催。求職者の視点から、求職者のチェックしている項目、特に知りたい事項など、求人票記載内容の充実化に向けたポイントを説明しました。
- ・ハローワークのオンライン利用ツールとしての求職者マイページを利用していない求職者に対し、「求職者マイページ開設・簡単マニュアル」を作成し、窓口での個別支援に活用しました。
- ・職業訓練制度全般の認知度向上を図るため、ハロトレ早わかりセミナーを月2回開催し、訓練申し込みにつながる効果がありました。
- ・就職氷河期世代歓迎企業の求人説明会を、オンライン参加及び来所による参加併用で開催しました。
- ・子育て世代（しごと館の「マザーズハローワーク」で支援）の求職者に向けて、LINEでサービスの案内をしました。案内の内容は、セミナーや月2回のハローワーク新潟の本所でのプレ相談（マザーズ担当者の出張相談）などで、その後の利用につながりました。

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

- ・安定所サービスのオンライン化に伴い、求人者の利便性の更なる向上のために求人者マイページの開設・利用促進を図るとともに、求職者に対してより充実した求人情報を提供するため、事業所の画像情報の登録を促進します。また、事業所・求人PRシートを活用し、事業所からのメッセージや研修制度なども取り入れることで、充実した事業所・求人情報の提供を促進します。
- ・求職者マイページの開設及び利用支援も積極的に行うことにより、オンライン機能を活用した職業相談・マッチングの充実化を図っていきます。また、就職活動に向けて解決すべき課題がある求職者に対しては、求職者担当者制による継続的な支援を実施するとともに、求職者

担当制の振り返りや事例検討会の開催により、相談及び支援スキルの向上に取り組めます。

- ・ハローワークのサービスをより分かりやすく発信するためHPのリニューアルを行い、また、レイアウトを変更して一層利用していただけるハローワークづくりを目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・働き方改革の一層の推進のため、引き続き新潟労働局及び新潟県・新潟市の関係部局と連携し、管内事業所、労働者及び求職者に対し各種制度の周知や啓発・指導等を行います。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	6,954	9,100	2,330	68.2%	91.7%	441	566	512	230
令和4年度目標	7,412	9,853	2,341	90.0%	90.0%	458	482	355	225
目標達成率	93%	92%	99%			96%	117%	144%	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

ハローワーク長岡 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

令和4年度は、当所の業務運営計画において、①オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化、②障害者の就労促進、③高年齢者の就労・社会参加の促進の3点を重点施策として掲げ、主に以下のような取組を行いました。

- ・「オンラインハローワーク紹介」及び「オンライン自主応募」の具体的な手続きの流れについて、職員向け手順書を使用しオンライン職業相談に向けた態勢を整えました。
- ・求人者マイページの普及と利用促進を図るため、マイページの開設メリットを前面に押し出したリーフレットを作成するとともに、マイページ開設希望の事業所に対しては、求人者支援員が訪問した上でマイページの開設完了まで支援を行いました。（令和5年3月 マイページ求人申込率：95.9%）
- ・水曜・木曜日を中心に事業所訪問日を設定し、求人担当者、職業相談担当者による事業所訪問を実施し、求人票には記載されない詳細な情報を収集し、職業紹介をする上での参考としました。（訪問事業所数：34事業所 訪問職員数：延べ106人）
- ・障害者就職面接会を年2回開催し、企業とのマッチングを図ったほか、関係機関と連携したチーム支援を実施することによって、障害者の就職件数は281件となり目標（276件）を達成しました。
- ・生涯現役支援窓口における就職件数の増加を図るため、高年齢者の就職状況等を記載した高年齢者向けの案内資料を作成・配布しました。また、シルバー人材センターと連携した求職者向けセミナーを開催しました（年7回）。こうした取組の結果、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は、実績122件となり目標を達成しました。
- ・職業訓練受講者や早期あっせん対象者などの早期就職が見込める求職者に対しては、パンフレットを活用して自己PRを促すよう働きかけを行いました。
- ・長期療養者支援窓口においては、拠点病院とのオンライン職業相談の実施手順を作成し、診療に合わせたオンライン相談を実施しました。（相談件数 延べ6件）
- ・若年者支援においては、ユースエール認定企業を増やすべく、高卒求人申込説明会（5月）及び高卒企業説明会（7月）の参加事業所に対して周知を行った他、高卒求人票の青少年雇用情報から、認定基準を満たす可能性がある事業所に対して個別に訪問するなどして認定申請に向けた勧奨を行いました。

- ・就職氷河期世代の求職者の就職促進を目的とした「就職氷河期世代歓迎合同企業説明会」を長岡市と共催で2回開催しました。(令和4年8月24日、令和5年1月23日)

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職管理情報入力マニュアルを活用し、相談記録・各種コメントの入力内容について所内共通の記載内容及び確認事項を設け、業務の効率化を図りました。
- ・毎月の業務の振り返りと事例検討会の実施により職業相談スキルの向上を図りました。
- ・ウイルス禍における感染拡大の防止や求職者が会社を訪問する必要なく実際に作業している工場内の様子を知り、求人への関心を高めてもらうことを目的として、管内の主要産業である製造職の求人募集をしている事業所を対象として、ZOOMによる求人説明会を下半期から開始しました。(4回開催)

(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

- ・利用者アンケート調査で求人者の皆様から人手不足に対する切実な声が寄せられたことも踏まえ、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、j o b t a g等を参考にした求人者指導資料等を新たに作成し、求人の充足支援を推進します。また、求人者マイページ利用率が高水準となっていることを踏まえ、事業所との信頼関係の維持、構築するとともに、求職者に対して付加価値の高い求人情報等の提供(提供する各種情報の質・量の拡大)を目的として、職業相談部門、求人部門の職員による事業所訪問を引き続き積極的に実施します。
- ・職業相談スキルの向上を図るため、引き続き、毎月の業務の振り返りと併せ、事例検討会を実施します。
- ・令和5年3月末時点の有効求職者(常用的フルタイム+常用的パートタイム)の男女別年齢構成をみると、常用的フルタイムは男性55%、女性45%ですが、常用的パートタイムでは男性30%、女性70%の割合となっています。年齢別では、常用的フルタイムでは各年齢層に比較的均等に登録者が分散しているものの、常用的パートタイムでは、男性の登録者の7割(380人ほど)が60歳以上となっており、女性も30%以上(410人)が60歳以上となっていますので、増加傾向にある高年齢者の就職支援に力を入れる必要があります。そのため、引き続き、高年齢求職者の就職の傾向や採用事業所からの評価等についての理解を深めるためのセミナーの開催や高年齢者対象の求人確保に取り組めます。
- ・就職氷河期世代の就職促進を目的とした合同企業説明会を引き続き長岡市と共催により開催します。
- ・就職氷河期世代限定・歓迎求人確保するため、当該世代の就職支援策(助成金制度、支援窓口、職場体験事業等)を記載した専用のチラシを作成し求人確保を図ります。

- ・障害者の雇用促進に当たって、法定雇用率の引き上げを見据え、雇用ゼロ企業、実雇用率の低い中小企業、新たに算定対象となる企業、不足数が増加となる企業等を対象に障害者雇用促進研修会を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・「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」については、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制など求職者に寄り添った相談を行うなどしたことが奏功し、年間目標300件を大きく上回る401件となりました。引き続き、求職者に寄り添った懇切丁寧な相談を心がけます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	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	4,830	4,613	1,393	71.7%	90.9%	343	281	122	447
令和4年度目標	5,430	5,140	1,340	90.0%	90.0%	263	276	122	300
目標達成率	88%	89%	103%			130%	101%	100%	149%

※ 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

ハローワーク上越 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、令和4年度の重点施策として、①オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化、②就職氷河期世代の活躍支援、③高年齢者の就労・社会参加の促進の3つを掲げ、就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。概要は以下のとおりです。

①オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化

特に、求人充足対策では、求人票記載以上の事業所情報の収集・蓄積に力を入れ、職業紹介担当と情報を共有することで、質の高い職業相談を実施するよう努めました。就職支援では、求職者マイページの活用促進を図るため所内研修を実施し、取組を強化しました。また、昨年につき、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制や、応募する前に職場を実際に見て確かめる応募前職場見学の推進のほか、求職者マイページ等を通じて、利用者の希望等に合った求人の提供に取り組みました。

結果として、就職件数と充足件数については、目標を下回りましたが、雇用保険受給者早期再就職件数は、目標を上回る結果となりました。また、ハローワークシステムのオンライン機能が充実されたことから、求人者マイページの活用促進を進めた結果、その活用による求人申し込みの割合は、73.4%（令和5年3月受理分）となっています。

②就職氷河期世代の活躍促進

求人窓口では個別企業に働きかけを行い、就職氷河期世代対象求人の確保に努めるとともに、いただいた「就職氷河期世代専用・歓迎求人」は玄関ホールに掲示し、求職者にPRしました。

③高年齢者の就労・社会参加の促進

当所の令和3年度の新規求職者（パートを含む常用）に占める55歳以上の割合が31.6%となり、高年齢求職者が増加傾向にあることから、生涯現役支援窓口を中心に、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制に取り組み、就職支援セミナーや就職面接会などを通して、高年齢者の就職促進に積極的に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・高年齢求職者に説明する資料として、当所で就職した65歳以上の職種別ベスト7を記載したリーフレット「データで見るシニア世代の

就職状況」を3ヶ月ごとに更新し、作成しました。

また、「シニアのための就職面接会」を年1回から年2回の開催に変更し、高年齢求職者の応募機会を拡充しました。結果としては、求職者が延べ56名参加し、就職者数は延べ12名となり、成果があったと考えています。

- ・職員が企業訪問をし、求人担当者から得られた情報（求める人物像、より具体的な仕事内容）や求職者へのメッセージを取りまとめ、玄関ホールに職員訪問記として貼り出し、求人企業のPRに努めました。
- ・ハローワークの会議室を会場とした会社説明会を年間65回開催し、求人の早期充足に努めるとともに、求人者と顔が見える関係を維持していくよう努めました。
- ・PDCAサイクルを効果的に回すため、職業紹介関係に従事する非常勤職員を含む全職員が輪番で参加する振り返りのための会議を実施し、業務改善に対する意識形成を図りました。
- ・就職支援ナビゲーターが高等学校の進路指導担当者と密接に連携することにより、新規高等学校卒業予定者の就職内定率100%の目標を達成することができました。また、地方自治体や地元の商工会議所と協力することにより、県内就職率を前年に比べ3.6%増加させ、92.3%とすることができました。
- ・令和4年10月に当所助成金センターを本庁舎に統合するとともに、本庁舎1階と4階事務室のレイアウトを大幅に見直し、来庁者が利用・相談しやすい環境を整えました。
- ・当所のホームページについて、新たに新着求人（新規学校卒業者向けを含む。）をワンタッチで検索できる機能の導入を始め、イベントカレンダーの刷新の他、レイアウトの大幅な見直しを行い、より見やすく使いやすいように改善しました。

(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

- ・主にインターネットの求人検索サイトを中心に就職活動を行っている方が増えたことから、ハローワークに来所される求職者が減少傾向にあり、そうした方々へハローワークサービスの周知を強化することが重要です。特に、ハローワークインターネットサービス上にオンライン登録のみで就職活動を行っている求職者の中には、不採用を繰り返しているなど何らかの課題があると思われる求職者もおり、ハローワークのサービス内容の周知や利用勧奨を行い、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制などのハローワークの就職支援利用につなげるよう取り組みます。
- ・特に高年齢者の多様な働き方に対応するため、正社員・フルタイムの就労に拘らず、パート・アルバイトなど多様な働き方に合わせた求人確保に努めます。また、求人提供サービス等のオンライン化が進む中、高年齢者に対するオンラインによる就職支援サービスの提供を推進するため、高年齢者向けのオンライン活用セミナーを実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・運輸業界や介護業界等の人材不足分野への就職件数は、関係機関と連携した就職面接会等の取組を実施しましたが、目標の 833 件を下回る 803 件となりました。
- ・「障害者の就職件数」、「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数」、「マザーズコーナー」は、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制などの個別支援の効果もあり、目標を達成しました。

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 の正社員就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,636	3,336	913	70.8%	93.6%	157	362	127	84
令和4年度目標	3,920	3,615	865	90.0%	90.0%	144	290	95	76
目標達成率	92%	92%	105%			109%	124%	133%	110%

※ 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。また、「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

ハローワーク三条 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 雇用保険受給者の早期再就職促進の取組

雇用保険を受給している求職者が早期に再就職することを促すため、職業紹介部門内で失業認定時の職業相談の工夫について検討を行い、リーフレットを使用した積極的な情報提供に努めました。具体的には、失業期間の長期化により経済的・精神的なデメリットが生じること、早めの就職活動は選考に有利な影響を与えること、早期に再就職した場合に再就職手当が一定の要件のもとに支給されること、などを説明して就職活動に対するモチベーションを高める取組を行いました。

② 求人充足に向けた取組

求人充足促進のため、職業紹介部門と求人部門の職員が参加する求人充足のための検討会を週1回開催し、どのようにすれば求職者が応募して求人充足につながるかを検討しました。検討した求人は、担当職員が求人者に対してマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制につなげ、求人票記載内容の改善を提案したり、求職者へ積極的に求人情報を提供する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

ハローワークインターネットサービスのオンライン化が進み、オンラインで就職活動をする求職者が増加していることを受け、オンラインサービスの改善を行いました。

ハローワークに来所せずに職業紹介を行えるオンラインハローワーク紹介については、求職者が活用しやすい方法を検討してリーフレットを作成し、活用の促進を図りました。

また、オンラインのみで就職活動をする求職者に向けてハローワークのサービスの周知を行うため、当所ホームページの見直しを行い、ハローワークが就職活動を支援するために行っているサービス（就職相談のほか、応募書類添削・面接対策・職業選択についての職業相談など）について周知を行いました。

(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

職業紹介業務のオンライン化を進めることにより、就職活動に何らかの課題を抱えている来所者の割合が大きくなることが予想されるため、来所者との対話による相談を重視し、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の充実・強化を図ることにより、職業相談の質を上げていきます。具体的には、職員一人あたりが担当する支援対象者数を増加させ常時10人以上を支援するとともに、支援対象者の適性やニーズを見極めて求人情報の提供を行い、応募意欲を喚起していきます。

また、オンラインによる求人申込みを進めることにより、求人者と直接接する機会が減少しているため、事業所訪問を積極的に行い、事業所との顔の見える関係作りを進め、求人内容の充実や応募条件のハードルを下げることを提案し、求人充足支援の強化を図ります。事業所訪問時に職業紹介部門の職員が同行して求人票に記載されていない情報を収集することにより、求職者が求めている情報を求人票に反映したり、職業相談時に情報提供できるよう努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.25%と前年を0.07ポイント上回り、雇用率達成企業割合も63.6%と前年を3.4ポイント上回りました。障害者の就職件数は、関係機関との連携やトライアル雇用制度の活用などにより、目標件数の160件を6件上回る166件となりました。しかし、当所管内の障害者雇用率は法定雇用率を下回っており、令和6年4月には法定雇用率が2.5%に引き上げられることから、引き続き未達成企業に対する訪問指導や事業主を対象とした特別支援学校見学会等を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (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)	就職氷河期世代 正社員就職件数	障害者 就職件数	フリーター 正社員就職件数
令和4年度実績	2,277	2,331	679	75.9%	92.0%	193	166	229
令和4年度目標	2,360	2,690	630	90.0%	90.0%	176	160	150
目標達成率	96%	86%	107%			109%	103%	152%

※ 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

ハローワーク柏崎 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

ハローワーク柏崎では、令和4年度の重点施策として、「オンライン化に即した職業紹介の充実・強化」を掲げ、求職者に対する就職支援として、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による就職支援、いただいた求人の求職者への情報提供、雇用保険の認定日における職業相談、応募前職場見学の勧奨などを中心に取り組みました。また、求人者支援については、求人充足のための検討会議をより実効性のあるものにするようPDC A管理により取り組み、紹介部門と連携して事業所訪問等を実施することなどを通して求人票に現れない情報の収集・蓄積を図ってきました。

加えて、ハローワークシステムの機能を効果的に活用していただくため、求人者及び求職者に対して、マイページ機能を丁寧に説明しマイページ開設を勧め、オンライン相談の提案など、オンラインでのハローワークの利用促進を図りつつ、新型コロナウイルス感染拡大の波を注視しながら、当所の会議室を利用した求人説明会を積極的に開催し、倒産等によって離職された求職者の方などに参加を促し、求人者の充足対策に取り組んできました。

令和4年度に取り組んだ業務の成果としては、目標に対して充足件数が95.4%、雇用保険受給者の早期再就職件数が90.7%の達成率にとどまり目標達成はかないませんでした。就職件数においては、目標の1,575件に対して、1,591件と目標を達成することができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、サービス改善・業務改善に積極的に取り組むため、利用者からのご意見・ご要望に加えて、職員からの提案を積極的に取り入れることとしております。令和4年度は、他所での事例を参考に、所のホームページに管内の求人が簡単に検索できる「ワンタッチ求人検索」機能を掲示し利用者の利便性向上を図りました。求人者に対しては、求人開拓を進めるにあたり、ハローワークの利用をアピール、わかりやすく解説したリーフレット「ハローワーク柏崎活用術」を作成し、窓口での説明や求人者支援員が事業所訪問する際に活用しました。

また、窓口職員のスキルアップやハローワークシステムのオンライン機能の有効活用など職業紹介業務の充実強化を目的とした所内研修などに取り組まれました。なお、窓口職員の資質の向上のため、引き続き研修機会の確保、研修内容の充実を図っていくこととしております。

(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

人手不足が顕著な中小企業に対する求人充足支援については、地方自治体、商工団体からも関心を寄せられており、事業所訪問によるフォローアップの他、職場見学会の開催、会議室を活用した小規模での求人説明会の開催、及び求職者に対する応募前職場見学の呼びかけに積極的に取り組んでまいります。

障害者の雇用促進のために、企業の障害者理解を目的として個別企業の支援を重点的に行うこととし、「求人説明会または企業見学会」を積極的に開催し、障害者とのマッチングを図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の2つめの重点施策として、「障害者の就労促進」を掲げ、自治体と連携して企業向けセミナーを開催、当所の会議室を使用した個別説明会の開催などに積極的に取り組みました。その結果、障害者の職業紹介状況は、新規求職者が139人と前年度に比べ19.8%増加となり、就職件数は68件と前年度に比べ6.3%増加しました。

就職を希望する障害者の支援については、引き続き取り組むとともに、令和6年度からの法定雇用率の段階的引き上げに向け、現段階から法定雇用率を下回る企業に対する訪問指導に積極的に取り組んでまいります。

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)	④ハローワークの 職業紹介により正 社員に結びついた 氷河期世代の不安 定就労者・無業者 の件数	⑤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	1,591	1,355	340	91.1%	100.0%	160	154
令和4年度目標	1,575	1,420	375	90.0%	90.0%	161	120
目標達成率	101%	95%	90%			99%	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

ハローワーク新発田 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

当所では、オンライン化に即した職業紹介の充実と強化及び障害者の就職促進を重点施策とし、求人者に対する充足支援及び求職者に対する就職支援の充実並びに障害者の就職促進に係る取組を行いました。

ハローワークのマッチング機能を強化するため各種の研修を実施し、基礎的知識の付与及び個人のスキルアップを図りました。

求人者に対する支援は、求人充足検討会議の活性化と求人担当者制を連動させ、応募しやすい求人票や求人PRシートを作成し、また、求人部門と紹介部門が同行する事業所訪問を通じて事業所情報を収集することにより、紹介窓口においてもより多くの情報を求職者に伝えることができるよう取り組みました。

求職者に対しては、求職者担当者制を実施し、予約制による相談を通じて、自己理解や職業理解、適切な応募活動を支援するほか、心理状態など課題に対する支援を行いました。併せて、担当者制対象者に対してはマイページの開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどの情報を提供しました。特に、就職氷河期世代（35～54歳）に対しては、求職者担当者制のほかに、助成金制度を活用した職業紹介等を行うとともに、地域若者サポートステーションとも連携し、安定した雇用を実現するための支援を行いました。

障害者の就職促進では、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、就労支援計画に基づいたチーム支援を行いました。毎月開催される障害者就業・生活支援センターとのケース会議については、統括官・雇用指導官・就職支援コーディネーターが参加し、支援対象者の情報を共有し支援方針を策定するほか、支援の段階に課題等があった場合は、その都度連携し解決を図りました。また就職後においても、関係機関と連携し雇用先への事業所訪問することにより定着指導を行いました。

新規卒業予定者等に対しては、学校と連携し、定期的に連絡会議を開催するほか、出張相談や在学中からのチーム支援を行い、心理面のサポートを含めた就職支援を行いました。

以上の取組を行った結果、各項目に対する目標達成率は、雇用保険受給者の早期再就職件数 113%、就職氷河期世代の正社員就職件数 161%、障害者の就職件数 100%、新規卒業予定者等の正社員就職件数 102%となり、年間目標を達成することができました。

なお、就職件数 95%、充足数 92%については未達成となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求人者求職者ともに、マイページを利用した求人採用活動や就職活動を行うよう積極的に勧奨しました。

求人者に対しては、新潟労働局から指示された「マイページ経由の新規求人申込割合 80%以上にすること」を達成するために、マイページの利用を促すリーフレットを独自で作成及び配布し、マイページを開設していない事業所に対しては、開設できるまで電話などにより丁寧にサポートしました。求職者に対しては、オンライン登録からハローワーク登録への切り替えを勧奨するほか、マイページ機能を活用しオンライン自主応募やオンライン紹介など、ハローワークに来所せずに利用できる支援サービスの利用を積極的に勧奨しました。

求人充足会議の対象とする求人については、主に職業紹介部門が選定し、窓口で職業紹介を行う者としての視点を持ち、事前に意見集約を行った上で求人充足検討会議に参加することで、求職者の意向や希望が求人内容に反映されるよう努めました。

職業紹介部門及び事業所・学卒部門、双方の職員が、求人充足検討会議をはじめ、求職者担当者制や求人担当者制、事業所訪問に携わり、実施後は、結果や内容について振り返りを行うことで個人のスキルや専門性の向上を図りました。

障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関の協力により、チーム支援を行うことにより就労が見込まれる当該機関の利用者に対して、ハローワークへの求職登録や職業相談を利用するよう勧奨しました。

管内等高校卒業予定で就職を希望する生徒に対する企業説明会について昨年に引き続き2日間に渡り開催し参加者を分散するなど、各種イベントの実施に当たっては新型コロナウイルス感染防止対策を徹底して行いました。

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

ハローワークシステムにおける求人者及び求職者双方のマイページ開設によるメリットを引き続き積極的に周知し、ハローワークシステムの能動的な活用を図ります。

求人者に対しては、オンラインでの求人申込みや求人充足のための支援を更に推進するとともに、求人充足検討会や事業所訪問等を組み合わせ、求人者のニーズにマッチした効果的な求人充足のための支援を行います。

求職者に対しては、主にオンラインのみで就職活動を行っている方々がハローワークを利用するよう働きかけるとともに、ハローワークが行う求職者担当者制の取組を拡充し、求職者が個々に抱える課題を解決するための支援サービスを積極的に提供します。また、担当する職員の職業相談スキルの向上にも取り組み、就職するための個別支援の強化を図ります。

デジタル化の進展など産業構造が変化する中、それらの環境に適応した能力の開発を促進するために、デジタル分野の公的職業訓練（ハロートレーニング）の受講を促進するとともに、訓練終了後の就職支援を行います。

新規高等学卒業予定者に対しては、在学中の早い段階から職業に対する意識を形成するための支援を行い、職業理解と就業理解を促進す

るとともに、応募開始時期に合わせた求人の確保を行います。また、就職に当たって支援を必要とする生徒に対しては、高校や関係機関と密に連携し支援を行います。

就職氷河期世代（30代半ばから50代半ば）の不安定な就労を繰り返す方々や無業の方に対しては、個々の状況に応じた支援により活躍の場が広げられるよう取り組むこととし、ハローワークに設置された支援のための専門窓口や地域若者サポートステーションと連携を図りながら、就職氷河期世代に限定するもしくは歓迎する求人の確保、ハロートレーニングの受講や各種の助成金制度を積極的に活用し、正社員就職を実現するための支援を行います。

障害のある方に対しては、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関や特別支援学校と連携したチーム支援を行い、就労準備から職場定着まで一貫した支援を行います。また、増加傾向にある精神障害者等の障害特性に対する企業の理解を促進します。

（４）その他業務運営についての分析等

令和４年度については、求人は、景気の持ち直しの動きから新規求人の増加傾向が続いていますが、国際情勢や円安などの影響により、一部ではその動きが弱い産業もあります。対して求職は、求人と同様に景気の持ち直しから若干の減少傾向にあります。一方では、ポストコロナにおける雇用不安などを理由とした離職者の増加も見られます。

前年度と比較すると、新規求人は4.0%増加し新規求職は2.8減少、有効求人は6.4%増加し有効求職は0.1%減少しました。

新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した求人も、製造業を中心とした持ち直しの動きが広がり、有効求人倍率は令和３年６月に1倍台に戻り、その後は1.2倍台を上下していますが、一方で求職者は近年減少傾向であり、その背景には若年層のハローワーク離れが懸念されることから、あらゆる機会を通じてハローワークの支援策をアピールすることで利用の拡大を図るとともに、在学中の高校生等若年者に早い時点でハローワークの存在を認知してもらうよう努めます。

障害者の就職促進を重点施策とし、関係機関と連携した就職及び定着支援や雇用率算定対象企業に対する計画的な指導に取り組んだところ、就職件数については、前年度より1件増加し、障害者雇用率は、前年度と同数の2.28%となりました。また、雇用率達成企業は5社減少し、達成企業割合は1.7ポイント減少しました。今後も関係機関と連携を図り、障害者一人ひとりの障害特性に応じたきめ細やかな就労や職場定着支援を行うとともに、雇用率未達成企業等については、障害者雇用に係る理解度に応じた計画的な指導や各種支援策の活用について提案を行います。また、令和６年４月に引き上げられる障害者雇用率に備えた障害者雇用についての意識啓発を図ることで障害者雇用の促進を図ります。

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 (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)	就職氷河期世代の 正社員就職件数	障害者の就職件数	新規卒業予定者等 の正社員就職件数
令和4年度実績	3,038	2,566	947	90.6%	90.5%	256	158	286
令和4年度目標	3,187	2,760	838	90.0%	90.0%	159	158	280
目標達成率	95%	92%	113%			161%	100%	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

ハローワーク新津 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、①「オンライン化に即した職業紹介業務の充実」、②「障害者の就労推進」について、重点的に取り組み業務を推進してきました。

① オンライン化に即した職業紹介業務の充実

・ハローワークを利用する求職者に対して、新規登録時などに「求職者マイページのご案内」、「スマホで求職登録」を手交しマイページの開設を積極的に促したことによりマイページの開設率は37.9%（令和5年3月現在）となりました。また、マイページを開設した求職者には、マイページを通じて求人情報の提供を行い、ハローワークの利用促進を図りました。

・求人者に対しては、オンラインで求人を提出するメリットやオンライン機能の周知に加えて、訪問による出張サポートなどにより求人者マイページの開設を働きかけた結果、マイページを利用した求人申込み割合は83.6%（令和5年3月現在）となりました。

・就職活動に課題を抱えた求職者に対しては、職員がマンツーマンで寄り添って支援する求職者担当制による支援（職業紹介部門職員4名が常時月2名以上、求職者専門相談員2名が常時1名以上担当）を実施し、新規対象者159人のうち就職件数67件、就職率42.1%となりました。

② 障害者の就労推進

・障害者の就職支援として合同就職面接会の開催（10月）、就労移行支援事業所等の福祉サービス事業所への相談支援（年17回）の取り組みなどにより、障害者の就職件数が174件（対前年比29.9%増加）となりました。また、障害者職業センターの職員を講師として、精神・発達障害者を対象とした面接準備セミナーを開催し就職支援の強化を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・ハローワークの利用促進を図るため、ホームページにワンタッチ求人検索機能やハローワークの支援サービスを掲載し充実化を図りました。

・職業相談部門と求人部門が連携した求人充足のための検討会や、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当制の実施により、求職者目線による求人条件緩和指導及び求人票記載内容の見直しを行い、求人充足支援の強化を図りました。また、求人票の「仕事の内容」欄の充実を図ることを目的に、求人者にjob tagの活用を促すための資料「job tagを活用して応募に繋がる求人票を作成しましょう！」を作成し、ホームページに掲載したほか、求人窓口や事業所訪問時に配付しました。

・シニア層の求職者が増加傾向にあることから、60歳以上の求職者が応募可能な求人に加え65歳以上の高齢者が応募可能な求人の確保を求

人部門・職業相談部門で連携しながら実施しました。また、65歳以上の従業員を雇用している事業所を求職者にアピールするとともに、シニアの働き方を求職者に知ってもらうため、独自資料「65歳以上シニア活躍企業」を作成し、生涯現役支援窓口で配付及び所内閲覧コーナーに掲示し、周知しました。

・「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（通称 もにす制度）」について、管内の障害者雇用に積極的な事業所などにターゲットを絞り、個別勧奨を実施したほか、申請書類の作成等の支援を行った結果、令和5年1月に有限会社新津清掃社が新潟市で初めて認定を受けました。

（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

・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るため、引き続き求職者マイページ及び求人者マイページの開設率向上に取り組みます。

・求職者に対しては、求職者マイページによる情報提供の充実や、来所しなくてもマイページを利用して職業紹介を行うなど、能動的な就職支援を実施します。また、より質の高い就職支援を実現するため、就職活動に課題を抱えた求職者に対しては、職員がマンツーマンで寄り添って支援を行う求職者担当制による支援を継続的に実施するとともに、毎月の振り返りや事例検討、職業相談応答事例集の活用等により、職員の課題解決スキルの向上に取り組みます。

・求人者に対しては、求人者マイページを開設したメリットを感じてもらえるよう求職者への直接リクエストや画像情報の登録などマイページ機能の周知を図り、活用を促します。また、求人者マイページの利用率の向上により求人者との接触が減少していることから、ホームページにマイページ機能の活用方法や求人者に役立つトピックスなどを定期的に掲載し、情報発信の強化を図ります。

・ホームページに「かんたん求人検索」機能を掲載し、ハローワークの利用促進を図るほか、求人票以上の事業所情報を求職者に伝え求人充足の促進を図るため、ホームページに企業情報や担当者からのメッセージ等を掲載し、情報発信の強化を図ります。

（4）その他業務運営についての分析等

・新型コロナウイルスの影響で、管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議を書面開催としていましたが、令和4年度は3年振りに集合形式で開催し、自治体及び商工団体と現状・課題の共有、情報交換を実施しました。原材料費の高騰などによる地域経済への影響や自治体における企業誘致の動向などを注視しながら、引き続き各自治体等と円滑にコミュニケーションを図り、地域の雇用対策に努めていきます。

・障害者雇用率未達成企業に対して、求職情報の提供等により障害者雇用への理解の促進を図るとともに、雇用指導官と就職支援コーディネーターとでの求人充足のための検討会や同行訪問による支援等により法定雇用率達成企業の割合は55.8%と前年度に比べ3.4ポイント上回りました。

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4年度実績	2,408	1,829	738	89.4%	90.7%	196	174	75
令和4年度目標	2,530	1,990	715	90.0%	90.0%	186	135	73
目標達成率	95%	91%	103%			105%	128%	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

ハローワーク十日町 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

○当所では「就職件数」の目標を達成することが最重要と考え、目標達成に向け、下記の項目について重点的に取り組みました。

まず、仕事探しを行う方の中で、活動には前向きなもの様々な不安が多くあり、ハローワークからの支援を望む方へは、就職への問題点や不安解消の相談、希望に沿った求人提供等を、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する「求職者担当者制」によって行いました。この支援では、支援した方の57.1%の方が支援開始後3か月の支援期間の中で再就職することができました。

また、ハローワークの利用を促進させハローワークをより多くの方に利用していただくために、ハローワークに来所しなくても相談できるオンライン相談などを説明したリーフレットを作成し、ハローワーク以外の図書館やスーパーなどに配置しました。合わせて、退職した後の手続きを行う際にオンラインで求職登録ができることを説明したリーフレットを作成し配布することによりオンライン利用促進を行いました。

求人者への支援として、求職者と直接面談する機会が設けられる「求人説明会」の開催を積極的に提案いたしました。開催を希望する求人者も多く17事業所、延べ41回の開催数となりました。

また、求職者の希望条件を反映させるため就職相談部門からの求人選定数を多くした「求人充足のための検討会」を実施いたしました。事業所訪問や求人条件の緩和等求人者にアドバイス等支援していった結果、選定求人数123件のうち充足した求人数は47件、充足率38.2%を達成することができました。

「職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当制」も積極的に実施し求人条件の緩和や求人説明会の開催等提案いたしました。支援した求人数75件のうち充足した求人数32件、充足率42.7%の結果に結びつくことができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、皆様の就職の悩みにより沿った職業相談を行うため、職員個々の資質向上を図るために「業務の振り返り」を毎月実施しました。

職業相談での反省点や改善点を点検者である部門長が職員と面談し聞き取り、その内容を部門長は所属長と共有の上指導を受け、その情

報をさらに職員へフィードバックさせることにより、様々なケースへの対応力や支援策を学ぶ機会として職員の成長に繋げています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所のホームページを多くの方から利用していただくため、見やすい表示やわかりやすい表現を使用し、簡単な操作で求人情報を見ることができるよう工夫を行いました。

相談の際に使用する、ハローワーク受付票に「ハローワークインターネットサービス」、「ハローワーク十日町ホームページ」「j o b t a g」の二次元バーコードを印刷し、各サイトへすぐアクセスできることにより、利用の周知を行いました。

あわせて、相談が難しかった事例などの情報を共有し、より求職者の寄り添う相談ができるよう、部門長を中心として相談事例による研修を開催しました。更に、各種法令等の知識や障害者への対応、新しいシステムへの対応も必要になることから、労働基準監督署や雇用環境・均等室等から講師を招いた研修、部門長を講師とした障害者に関する研修、南魚沼所とシステムをつないでのオンライン研修などを実施しました。

「求人充足のための検討会」での選定求人や「職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当制」等で条件緩和が図れた求人は「リフレッシュコーナー」に掲示し求職者の関心が高まり応募に結び付くよう支援しております。また、求人票だけではなく「二次元バーコード」から読み込みすることで、作業風景など閲覧できるよう画像情報の登録を求人者に勧めており、登録事業所数は49社になりました。

求人者マイページからハローワークのサービスが利用できるよう、リーフレットの配布や求人者の操作環境を意識した丁寧な説明を心掛け利用促進を図りました。職員が訪問し、マイページ利用に向けた支援を実施することもありました。

(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

ハローワークをさらに利用しやすくする取組として「ホームページやパンフレットの見直し」、「新規来所時のオンライン登録のご案内方法の見直し」、「各種説明会やお仕事の相談時におけるマイページ登録のご案内方法の見直し」を進めていきます。

担当を決めてマンツーマンで行う「求職者担当者制」による支援を今まで以上に進め、多様なお仕事相談のニーズに対応し、再就職を進めてゆきます。

また、多様なお仕事相談のニーズに対応し、どの職員が対応しても同じように的確な相談ができるように職員のスキル向上を目指していきます。そのため、業務研修や相談事例による研修を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者、求人者双方の希望条件やニーズを伝達しあう機会が増えるよう「求人説明会」の開催等引き続き提案していきます。

また、求人者マイページの機能を活用した画像情報の登録など求人票以上の情報提供が図れるようオンラインを活用したきめ細かいサービスへの提供に努めていきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付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	1,060	935	271	58.5%	98.9%	91	50
令和4年度目標	1,110	970	267	90.0%	90.0%	97	48
目標達成率	95%	96%	101%			93%	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

ハローワーク系魚川 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求人充足のための取組】

当ハローワーク管内においては、基幹産業である建設業や製造業からの求人を中心に全体的に新規求人が増えており、折角申し込みいただいた求人が、紹介や採用に結びつかないまま未充足の状態にあるものも少なくなく、管内事業所のニーズに応えることができていない状況となっています。

このため、求人充足のための取組として、所内で「求人充足会議」を週1回ペースで開催し、如何にすれば求人充足につながるかの検討を行い、求人をお申込みいただいた事業（以下「求人事業所」という。）所に対し、求人要件の緩和や労働条件の向上などの求人の魅力を高めるための提案を行うとともに、お仕事を探されている方々（以下「求職者」という。）が知りたい情報や求人事業所及び募集職種の魅力等などを収集し、求職登録される方との相談・紹介・マッチングに生かす取組みに重点を置きました。

会議に際し対象求人を選定し、求人者支援員と職業相談窓口担当職員、統括職業指導官（求人と職業相談・紹介窓口の責任者）、所長の4名で、当該選定求人の応募要件に該当する求職登録者の有無やこれまでの応募状況を確認するとともに、求職者ニーズに照らし合わせた求人内容の改善点の有無、求職者へアピールできる魅力の有無、効果的な充足支援サービスの方法や求人事業所への助言方法などの検討を行っています。会議後は、原則、事業所を訪問させていただき、あらためて求人者ニーズや求人票に記載されていない詳細情報についてのヒアリングを行いつつ、求職登録状況やニーズを説明して求人者に現在の労働市場等の状況についてご理解いただくよう求め、求人要件の緩和等の提案を実施。訪問後は、それら情報を職員間で共有し、要件緩和など求人内容の見直しの有無にかかわらず求職登録される方とのマッチングを行い、オンラインでのマッチングや郵送による情報提供を行うとともに、職業相談窓口においても事業所訪問で得られた事業所及び求人の詳細情報等を提供することで応募を勧奨しています。また、マッチングによる提案を行った際は、当該求職者に応募希望の有無を確認するとともに、応募を希望されない場合の理由などを可能な限り確認させていただき、次回以降の事業所への助言などに生かすこととしています。

なお、求人要件の緩和や労働条件を向上させるなどした求人については、所内に設置した「リフレッシュ求人コーナー」に求人票等を掲示することで周知し、応募者の確保に努めています。

選定求人のフォローは、会議後に行う事業所訪問の1回のみで終わらせることなく、当該事業所に対して、充足に向けたハローワークでの取組状況を報告することや、更なる要件緩和の提案等を行うことなど継続的なフォローが必要であり、そうした対応を行うことによって、求

人者のハローワーク利用満足度も高まるものと考えます。

さらに、この取組によって、事業所訪問による情報提供や的確な助言などによる事業所との信頼関係の維持・構築、職員のコンサルティング能力の向上、事業所の詳細情報を収集による専門性の向上などの効果も期待でき、引き続き取組を進めてまいります。

【積極的なマッチングサービス】

インターネットにはさまざまな求人サイトが存在し、多数の求人が掲載されています。こうした多数の選択肢から求職者がより自身のご希望に合った求人を選択することは難しい一面もあります。このため、ハローワーク職員が職業相談窓口での相談で把握した求職登録者の希望等を踏まえて求人を選定し、提案するマッチングサービスを積極的に実施しました。

マッチングに際しては、求職者の利便性を考慮して迅速に提供するため、これまでの郵送による求人票の提供に替え、「求職者マイページ」によるオンラインでの提供を積極的に行っています。

また、提供に際しては可能な限り当該求職者向けのメッセージを添え提供し、一定期間経過後には提供した求人についての感触を確認するようにし、次のマッチングや職業相談に生かしています。

【障害者の就職促進】

障害者雇用率未達成企業をはじめとした管内事業所に対する障害者雇用に向けた働きかけについては、共生社会実現のため、また、人口減少などによる高齢化率が高まる管内においては労働力確保の観点からも、当所が最重要課題として積極的に取組むべき業務の一つであると捉えています。

しかし、企業訪問によって障害者雇用の阻害要因の確認・把握を行ったところ、雇用率未達成企業の一部においては、障害者に関する知識が不足していることからなかなか雇用に向けた取組が進まない現状があります。こうした企業の障害者理解を促進し、障害者雇用を前向きに検討させるため関係機関と連携した取組みを行いました。

具体的には、障害者雇用好事例の提供、障害者雇用の各種支援制度の案内、障害者求職情報の提供、障害者雇用に関するセミナーへの参加勧奨、障害者就職面接会への参加及び見学の勧奨、特別支援学校や就労支援事業所等の見学勧奨のほか、職場実習や障害者トライアル雇用の活用による受け入れの働きかけ、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者との同行訪問による職域開発支援の提案などを実施し、雇用に向けた取組の一步を踏み出すよう促しました。

今後も企業訪問等によって、個別企業の取組の進捗状況や意識の変化を把握しつつ、継続的な働きかけを実施すると同時に、障害のある方々の求職登録を進め、雇用率未達成企業をはじめとした管内事業所での雇用に繋げてまいります。

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

【ハローワークの利用促進】

ハローワークインターネットサービス（厚生労働省が運営する求人サイト）によるオンラインサービスが充実されたことに伴い、ハローワークに来所して求人検索や職業相談、紹介を受ける求職者が減少する中、ハローワークが行う就職支援を必要とされる方々への支援に重点を置くことを目的に、ハローワークの就職支援内容等について、これまでハローワークを利用されたことがない層を含めて広く周知し、利用勧奨を行いました。

周知にあたり、掲載内容の更新頻度が低くマンネリ化していた当所ホームページについて、支援メニューの内容、求職登録から就職までの支援の流れの掲載をはじめ、内容を分かりやすく一新するとともに、随時掲載内容の更新や見直しを行いました。特に、ハローワークを利用されたことがない層の取り込みを意識して、所内の写真を複数点掲載し、各窓口やコーナーの紹介など、雰囲気伝わるように工夫しました。

なお、パソコンやスマートフォン操作が不慣れで抵抗感がある方でも簡単な操作で求人を検索できるよう「かんたん求人検索」機能を掲載し求職活動をされる方の利便性の向上を図っています。

また、庁舎内は、初めて来所された方が利用しやすいよう、利用者目線で所内表示や掲示物、配架リーフレットの整備を定期的に行っています。

さらに、糸魚川市役所のご協力のもと、市が毎月全戸配布している「広報いといがわ おしらせばん」にハローワーク支援メニュー等の掲載及びホームページに誘導するための二次元コードの掲載を毎月行い、これまでハローワークを利用されてこなかった層への周知を行っています。

【オンラインの活用によるサービス向上】

オンライン化によるメリットを求職登録された方々に供与できるよう、「求職者マイページ」の開設を積極的に勧めています。求職者マイページを開設することで、これまでは郵送によって希望に沿った求人情報を提案・提供してまいりましたが、マイページを開設することで、オンラインによっていち早く提案・提供することができ、利便性の向上、業務の効率化につながっています。

このほか、利用者ニーズに応じてオンラインによる職業相談、紹介が実施できるよう、職員がこれらに対応できるよう所内での研修を行っています。現時点でニーズはそれほど高くないものの、引き続き、利用者の利便性の向上に努めてまいります。

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 (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)	④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	②障害者の就職件 数
令和4年度実績	770	718	162	89.3%	95.7%	42	41
令和4年度目標	688	655	142	90.0%	90.0%	45	40
目標達成率	111%	109%	114%			93%	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

ハローワーク巻 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、令和4年度の重点施策として、①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化、②障害者雇用対策の推進の2つを掲げ就職支援及び充足対策に取り組みました。

① オンライン化に即した職業紹介の充実

・求人者マイページについては、利用率を促進するため、来所での求人申込みや求人更新時に、オンラインで求人を提出する場合のメリットなどの周知を行いました。また、求人者マイページ未開設事業所へ訪問し、開設のサポートなどを丁寧に行い、求人者マイページの活用を積極的に働きかけた結果、求人者マイページを利用した求人申込み割合は84.8%（令和5年3月現在）となり、オンライン化が促進されました。

・オンラインで求職登録された方のうち、ハローワーク窓口の利用をしていない求職者に対し、ハローワークで利用できる各種支援メニュー等の案内をし、利用勧奨を行いました。

・ハローワークの・職員の知識や技能向上のため、定期的に管内求人企業を訪問して情報収集を行うとともに、職業相談事例の検討会を年4回開催し、職業相談スキルの研鑽を行いました。

② 障害者雇用対策の推進

・障害者就業・生活支援センターや新潟障害者職業センター等と連携し、従事してもらう職種の検討や新たな職種創出支援、職場体験、定着支援、生活支援等、一貫した就職支援を実施しました。その結果、就職件数は108件となり、前年比35.0%の増加となりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・求人者マイページの利用促進のため、郵送により求人者マイページ開設案内の資料を送付し、その後電話でマイページ開設手順のサポートなどのフォローアップを行い、インターネットに不慣れな事業所に対して求人者マイページ開設の支援を行いました。

・オンラインでの職業相談・紹介についての研修を実施し、オンライン職業相談のチラシを作成、求職者のニーズに応じ、来所によらずオンラインでの職業相談・紹介ができることの周知を行いました。

(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

- ・引き続きより多くの方の利便性が高まるよう求人者・求職者マイページの利用促進を図って参ります。
- ・今後、ご利用が増えることが想定される生涯現役支援窓口（概ね60歳以上の方が対象）の周知を推進するため、「生涯現役支援窓口のご案内」チラシを職業相談時や雇用保険説明会初回講習時に配布し、積極的な利用勧奨を行います。

また、生涯現役セミナーの開催内容に参加者のニーズを取り込み、年金相談を組み込むなど内容を充実し、さらに担当者制による支援の実施により就職促進を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・新規高等学校卒業予定者求人申込み説明会について、従来の会場への集合型開催に加え Zoom でのオンライン開催も行い、新型コロナウイルス感染症対策を行いながら参加者のニーズも踏まえハイブリット形式で開催し、参加者の増加、好評を得ることができました。

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)	④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	②障害者の就職件 数	③新卒者支援にか かる就職支援ナビ 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	2,086	2,026	603	89.8%	97.0%	226	108	225
令和4年度目標	2,335	2,300	615	90.0%	90.0%	167	94	235
目標達成率	89%	88%	98%			135%	114%	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

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 求人充足に向けた取組

求人充足促進のため、職員と求人者支援員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制に注力し、ニーズに合った求人条件への改善提案や、求人説明会の積極的な開催に取り組みました。

② 新規高等学校卒業予定者への就職支援

令和5年3月新規高等学校卒業予定者の就職支援として、管内の地方自治体と連携して、求人申込説明会、応募前企業説明会を開催した結果、令和5年3月末に就職希望者84名全員の就職が内定しました。

③ 高年齢求職者の就職促進の取組

高年齢求職者の就職支援として、高年齢求職者を対象にした「シニア就活セミナー」を毎月開催しました。また、「シニア就活セミナー」に参加した高年齢求職者を中心に、所内に設置している生涯現役支援窓口で就職に関する支援を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

高年齢求職者が前向きに応募できるように、求人票に「シニア歓迎求人」を表示することとし、高年齢求職者向けの求人票を増やすことに努めました。また月2回、高年齢求職者向けの求人票をまとめた「60歳以上の方の求人情報」を発行し、庁舎内ロビーにも求人一覧表を掲示しました。

求職者により詳しい企業情報を知ってもらうため、企業のPRの場として、地元企業の紹介動画を所内待合室で公開しました。

（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4年度末の求人者マイページ開設率が72.8%となったことから、求人者マイページの更なる活用を促進するため、求人者マイページでできること（求人の応募状況を確認する、求職者を探す、事業所情報を充実させる）についての周知に取り組みます。

求人充足検討会議を充実させ、職業紹介部門と求人・学卒部門の職員全員で求人充足に努めます。求人充足検討会議では、事業所訪問による求人票以上の情報収集や、充足のための求人条件の改善を検討し、求人内容の充実を図ります。

また、求職者が求人検索を簡単にできるようにするため、当所ホームページ内にそのためのページを掲載します。

(4) その他業務運営についての分析等

例年、冬期間になると雪の影響で訓練説明会が開催できず職業訓練受講者が減少するため、令和4年度から従来の訓練説明会の他にオンラインによる訓練説明会を開催し、オンラインで実際の訓練実施施設を見学できるようにしました。オンラインで開催することで近隣所でも同時開催ができ、広く訓練の周知を行うことができることから冬期間以外にも効果があり、今後は通年での開催を継続します。

令和4年度は、職員の求職者支援スキル及び専門性向上のため、職業紹介部門の職員・相談員を対象に、キャリアコンサルティングに関する研修を年間11回実施しました。今後も継続して実施します。

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)	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	③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	⑨生涯現役窓口で の65歳以上の就 職件数
令和4年度実績	1,679	1,599	448	77.5%	95.2%	104	146	50
令和4年度目標	1,710	1,670	480	90.0%	90.0%	65	109	36
目標達成率	98%	95%	93%			160%	133%	138%

※ 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

ハローワーク佐渡 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、オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を重点課題として位置づけ、特に「求人者に対する充足支援」を最重要と考え取り組みを行いました。「充足数」の目標達成に向け、求人充足のための検討会の重点的に支援する求人を中心に、「佐渡・プラス企業情報」（求人票以上の企業情報）と併せて提案し、利用者に合った求人の提供に積極的に取り組みました。

また、求人者に対しては、人手不足業種の職種を中心にジョブツアー（職場見学会）やジョブセッション（求人説明会）を開催し、企業と求職者が接する機会を増やす取り組みを行いました。

令和4年度に取り組んだ業務の結果としては、就職件数が目標に対して96%、充足数は94%と目標に届きませんでした。雇用保険受給者の早期再就職件数については目標153件に対し161件（達成率105%）と目標を達成することができました。

なお、利用者に合った求人の提供件数は1,395件、佐渡・プラス企業情報作成件数は34件、ジョブツアー（職場見学）は3回8人参加、ジョブセッション（求人説明会）は12回93人参加がありました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、利用者満足度の向上を意識し業務に取り組みました。そのため傾聴を基本とした接遇研修やキャリアコンサルティング等の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

○待合スペースに、求人票と「佐渡・プラス企業情報」を並べて掲示し、求人票以上の企業情報を提供しました。また、持ち帰りができるよう配置もしました。

○週刊求人情報は、職種別に作成し、セミナーの開催予定など各種イベント情報を表紙に掲載して分かり易く提供しました。また、ハローワークシステムが刷新されたことから、ハローワークへ来所されなくても、求人者マイページ・求職者マイページからハローワークのサービスが利用できるよう求人者・求職者マイページの作成を勧奨し、利用される方の利便性の向上に努めました。

○安心してハローワークをご利用いただくために、新型コロナウイルス感染症対策を行いました。受付・全ての相談窓口に飛沫防止シートを設置、求人検索パソコンを今までの倍の間隔を空けて設置、また、窓口担当だけでなく全職員で体調管理を徹底し、検温・体調申告・手指消毒・マスク着用で業務を行いました。

○当所ホームページに求人検索が簡単にできる「ワンタッチ求人検索」のバナーを追加し、スマホからホームページを閲覧する方の利便性向上のためホームページのスマホ化を行いました。

（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

○当所管内は離島であり他所管内との行き来は基本的にないことから、就職（求職者サービス）＝充足（求人者サービス）との認識の下で業務に取り組んで参ります。

○当所管内の課題である「若年労働力の確保・定着」を進めるため、地域の企業をもっと知ってもらうことが必要です。このため、ジョブ・ツアー（職場見学会）やジョブ・セッション（求人説明会）をオンラインを含めて効果的に開催し、より多くの参加者の確保に努めます。

○職業紹介部門職員が地元企業について理解を深め、利用者に求人票以上の情報を提供できるよう、求人部門職員と連携し、積極的に事業所訪問を実施します。

（4）その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症による行動制限等の影響で、管内主要産業の一つである観光関連事業を始め、多くの産業で深刻な経営状況となっています。引き続き雇用の維持を最優先に、助成金等の利用勧奨に努めて参ります。

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 社員就職に結びつ 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	734	670	161	87.8%	94.8%	111	34
令和4年度目標	759	711	153	90.0%	90.0%	96	35
目標達成率	96%	94%	105%			115%	97%

※ 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

ハローワーク村上 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、令和4年度の重点施策として、①オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化と②高年齢者の就労・社会参加の促進の2つを掲げ、就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。概要は以下のとおりです。

① オンライン化に即した職業紹介業務の充実・強化

- ・ 求人の充足率を高めるとともに、オンラインを通じた自主応募を見据え、求職者自身による的確な選択を可能とするための情報を盛り込んだ魅力ある求人票の作成に取り組みました。具体的には、求人充足のための検討会の開催、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制の実施、職業紹介部門職員による職場見学を行いました。
- ・ 求人充足のための検討会では、応募が低調な要因や不足している情報などについて、職業紹介部門職員の意見を集約し、当該求人の担当者が、求人者に対し、求人条件緩和、わかりやすい求人票の作成指導や会社説明会・見学会の提案などを行いました。また、職業紹介部門職員による職場見学は、職業相談時において求人票以外の企業情報の提供につなげています。
- ・ 就職件数及び充足件数の目標は達成できませんでしたが、就職率は前年度実績に比べ向上しており、また、求人担当制対象求人の充足率は23.9%となり目標（18.5%）を上回りました。
- ・ 自己都合退職により失業等給付の支給が制限される求職者については、計画的な職業相談を行い、再就職手当額のシミュレーションを行うことで早期の再就職を喚起しました。また、アンケートにおいて早期の再就職を希望する求職者については、専任の担当者による職業相談を行うこととしました。

② 高年齢者の就労・社会参加の促進

- ・ 新規求職の1／3以上を55歳以上が占めていることから、求人者に対して資料「シニア人材活用のススメ」により高年齢者の採用を促し、「高年齢者の応募を歓迎」する旨を記載した求人票の確保に努めました。
- ・ 月に1回発行していた「60歳以上歓迎求人情報」を、よりタイムリーに提供するため月2回の発行としたほか、当所ホームページに高年齢者歓迎求人をワンタッチで表示するボタンを追加し、求人検索の利便性を向上させました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人申込みや紹介結果の連絡等をオンラインで行うほか画像情報の登録など求人票以外の情報発信機能を備える求人者マイページについて、開設に向けたきめ細かな支援を行っています。
- ・オンライン紹介や自主応募機能などを備える求職者マイページについて、求職申込みの受付や職業相談時において周知し、積極的に開設を支援しています。
- ・求人票において注目度が高い項目である「仕事内容」について、より詳細な記載とするため、求人の受理に当たっては厚生労働省が運用する「Job Tag」を活用し助言しています。また、未経験職種への転職希望者や労働市場への理解が浅い等の求職者との職業相談においても「Job Tag」を活用しています。
- ・ハローワーク利用者以外の方々に対し、ハローワークが受け付けた求人の閲覧やオンライン登録を促すため、当所HPやハローワークインターネットサービスの二次元バーコードを記載したチラシを、食料品スーパーなどで配布しています。

(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

行動制限のない社会経済活動が再開することで求人数の増加が見込まれますが、求職者数はコロナ渦以前から減少が続いており、今後はこれまで以上に人手不足感が強まることが予想されます。

このため、求人者に対し、マンツーマンで求人充足に向けた支援をする求人担当者制などの求人充足サービスを継続するほか、良好な雇用管理改善の取組を認定するユースエール認定制度等の周知及び認定に向けた取り組みについて働き掛けを行います。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年8月に村上市及び関川村で発生した集中豪雨による被害の影響で、一部の事業者は現在も事業活動の縮小を余儀なくされています。

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
令和4年度実績	1,266	914	299	86.5%	94.7%	34	165
令和4年度目標	1,307	961	290	90.0%	90.0%	61	150
目標達成率	96%	95%	103%			55%	110%

※ 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