



報道関係者 各位

令和6年10月7日

新潟労働局職業安定部職業安定課

課長 渡辺 充朗

課長補佐 小柳 博行

(電話) 025-288-3507

## 令和5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5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。

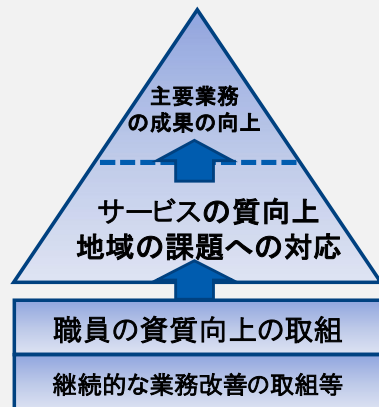
新潟労働局及び各ハローワークでは、当該年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き今年度当初設定した主要目標等の達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

# 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。



短期的な成果の向上だけでなく、  
中長期的な成果の向上・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
- ・ 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

# ハローワーク新潟 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

当所では、令和5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・強化及び「人への投資」各種施策の推進、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・強化及び「人への投資」各種施策の推進については、従来型の来所を前提としたサービスだけでなく、オンライン機能を活用した職業相談、職業紹介や利用者にあった求人提供の充実、求職者ニーズを反映した充足支援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・紹介部門職員がペアとなり事業所を訪問し求職者目線での情報収集や、求職者の求める働きやすい職場環境等を効果的に把握するため作成した「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。また、来所せず求人申込できるなどの機能を備えたオンラインツールである求人者マイページについて、開設は一定進んでいるものの（令和6年3月末開設率91.7%）、実際の利用率向上に向けて、マイページからの求人申込について、窓口や電話等で丁寧に説明を行った結果、目標としたマイページからの求人申込割合80%を達成することができました。加えて、開設したマイページの有効活用のため、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。

・紹介部門では、オンライン相談について、HPでの周知やオンライン相談予約システムの導入などを行い、346件のオンライン相談を行いました。加えてセミナー・説明会については、可能な限りハイブリッドで開催することにより、遠隔地からの参加も募ることができました。また、若年者等のハローワークを積極的に利用していない方々が、「行きやすい」「利用したい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更の実施及び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や課題解決支援サービスの充実をコンセプトとした「職業相談エリアの見直し」（令和5年10月実施）に合わせて、オンラインによる求職登録の促進を図り、求職者マイページの開設率の向上を図るとともに（令和6年3月末開設率52.1%）、オンライン登録したものの一定期間活動の様子が見られない登録者には、ハローワークのサービスを紹介する来所勧奨文をメール・郵送等により送付し、利用勧奨に努めました。

2 若者就職氷河期世代の活躍支援については、「若者」においては、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を強化し、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」においては、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、公的職業訓練等必要な能力開発へのあっせん、求職者の適性・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や職場体験・実習説明会&面接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」を運用し、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 障害者の就労促進については、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（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」「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」「特別支援学校および企業見学会」「企業と

就労移行支援事業所が「つながる会」「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取組等に関する説明会」等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2.17%で前年度より0.13ポイント上昇、雇用率算定企業への就職件数は206件で前年度より4.0%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応募前の事業所見学、職場実習の打合せ、振り返り、障害者トライアル雇用に関する支援、定着支援等、きめ細やかなチーム支援を行い、障害者の就職件数は598件で前年度より5.5%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

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員自ら担当業務についての講師となる若手職員向けの業務研修を実施しました。また、ハローワークの窓口等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署職員を講師とした労働基準法に関する研修を実施しました。

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

・若年者等のハローワークを積極的に利用していない方々が、「行きやすい」「利用したい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更の実施及び求職者担当者制や課題解決支援サービスの充実をコンセプトに、令和5年10月に「職業相談エリアの見直し」を以下のとおり実施しました。

1 求人検索は「来所」から「インターネット」でを前提とし求人検索機を撤去し、空いたスペースを「ワークスペース」として応募書類の作成支援を行う「書類作成コーナー」と求人やその他インターネット上の情報を閲覧するためのタブレット端末を配置した「求人検索コーナー」を配置しました。

2 ワークスペースには、窓口の案内、簡易な問い合わせへの回答やPCの貸出を行う「フロアナビ」を常時配置し、総合受付の混雑の緩和と来所者サービスの拡充を行いました。

3 所内に分散していた各種情報を集約した「情報コーナー」を配置し、来所者が求める情報の用途ごとに整理を行いました。また、来所者の動線を意識して視覚的にもわかりやすい掲示を行いました。

4 若年者等の利用促進を図るため「個別相談ブース」を設置し、専門スタッフがマンツーマンで早期再就職の実現に向けた支援（面接練習、書類添削、オンライン相談等）を行う環境整備を行いました。

・来所によらないサービスを強化するため、オンライン職業相談の予約システムを導入しました。また、来所困難者などを対象としたオンライン失業認定システムも導入しました。

・幅広い世代の方に利用していただくために、HPをスマホ利用を前提とした対応に見直し、求人情報、セミナー・イベント情報を、より簡単にわかりやすくアクセスしてもらえるようリニューアルしました。加えてLINEの開設も行い情報発信の強化を図りました。

・マザーズハローワーク専用HPを開設するとともに、マザーズハローワークの周知拡大のため、市の子供支援センター等に出張相談を実施しました。

・就職氷河期世代のための職場体験・実習の利用促進及び就職促進を図るため「就職氷河期世代・実習説明会、面接会」を開催しました。

・人材確保支援コーナーにおいては、「介護施設の看護職員確保のための求人セミナー」をハイブリッド形式で開催し、県内各地の事業所からの参加につなげました。

・人材確保支援コーナー、訓練コーナー、マザーズハローワークにおいて開催するセミナー、求人説明会においてオンラインと集合型によるハイブリッド形式で開催しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・求人充足支援の強化のため、積極的な事業所訪問に取組み、訪問後は「事業所訪問記録票」を作成し部門内共有を行いました。さらに、本記録票を共有フォルダに格納し紹介部門においても職業相談時に活用できるようにすることで、求人票以上の事業所情報を求職者に提供できるようにしました。次年度は、さらなる求人票以上の情報提供のため、求人票と連動した事業所情報を「求人票プラス企業情報」として作成し、所内掲示及び所HPに掲載することにより、求人充足支援の強化を図ります。
- ・令和6年4月から障害者の法定雇用率が上げられるため、新たに算定対象になる可能性がある事業所を対象に「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取組等に関する説明会」を開催しました。雇用率引上げの影響により、未達成企業が増え、また、不足数の増加により行政措置の対象（見込みを含む）になる企業の発生も懸念されることから、次年度も引き続き、幹部および雇用指導官による訪問指導を実施し、企業ごとの課題を把握したうえで支援機関と連携した企業向けチーム支援を行うなどし、未達成企業の障害者雇用が改善するよう取組むこととします。また、定期的に関係部門による打合せ会議を開催し、所内関係部門の情報共有と連携を強化します。

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

- ・来所して求人検索をするニーズが減少する中、従来にも増して相談支援サービスおよびオンライン相談の充実により、「ハローワークに来て良かった」「また利用したい」と思っていただけのサービス提供に取り組めます。
- ・今年度取組んだ、HPのリニューアルやLINE開設により、ハローワークを利用するメリットを積極的に情報発信し、一方で利用しただけのサービスの充実を図るよう取り組めます。
- ・人手不足感が高まっている中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、事業所訪問の推進、求人充足のための検討会の活性化、求人条件の緩和指導、オンライン求人説明会の開催等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組めます。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	人材不足 分野の 就職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の 就職件数		
令和5年度目標	7,707	9,847	2,491	90.0%	90.0%	493	567	366	95.1%	1,727	250		
令和5年度実績	6,944	8,938	2,609	77.2%	96.3%	492	598	478	98.4%	1,664	255		
目標達成率	90%	90%	104%			99%	105%	130%	103%	96%	102%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク長岡 就職支援業務報告（令和5年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和5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・強化及び「人への投資」各種施策の推進、②高齢者の就労・社会参加の促進、③障害者の就労促進及び④公共職業訓練による人材の流動化促進の4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。

- ・オンライン職業相談のマニュアル作成、ハローワーク長岡のHPからの「オンライン相談申し込みフォーム」を開設し、オンライン職業相談を開始しました。

- ・職業訓練受講生を確保するため、毎週火曜日にポリテクセンター新潟において、職業訓練説明会を開催し、受講生を確保し訓練コースの開催に取り組みました。

- ・求人者マイページ利用による求人申込が高水準となっている中、求人者支援員や職業紹介部門の職員同行による事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握や求人票以上の事業所情報の収集に努め、求職者へ対する情報提供の充実を図りました。（訪問事業所数：34事業所、訪問職員数：延べ45人）

- ・求人の仕事内容や会社概要などを資料や画像等により会社担当者が説明し、求職者に興味、関心を高めてもらい応募に繋げていくことを目的とした求人説明会を積極的に開催しました。特に人材確保に苦戦している人手不足分野企業に対しては、開催を積極的に提案しました。（開催回数：34回、参加者数：延べ325人）

- ・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」を長岡市と共催で令和5年8月31日に開催しました。（参加事業所数：14社、参加者求職者数：79人）

- ・長期療養者支援窓口においては、診療日に合わせた拠点病院とのオンライン職業相談の活用を勧め実施しました。（相談件数 延べ13件）

- ・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2回開催しました。また、障害者就職面接会を1回、就職ウィーク（4日間）の企業説明会を開催したほか、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306件となり目標（288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、高齢求職者に係る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ことを内容としたセミナーや、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。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130件となり目標（130件）を達成しました。

- ・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、高卒求人申し込み説明会（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ほか、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。

## (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

- ・ 求人 の 充足率向上のための求人者向け資料として、新たに j o b t a g の活用促進や管内労働市場の状況等を分析した内容を掲載したリーフレット（名称：「j o b t a g を活用して魅力ある求人票を作成してみませんか？」）を作成し、求人受理時や事業所訪問時に活用することで、求人票の内容の充実を図りました。
- ・ 事業所訪問により収集した求人票以上の情報を職業相談窓口の職員全員で共有するとともに、求職者の応募や業種・職種を知るきっかけとなることを目的として、訪問状況をまとめたポスターを作成し所内の「事業所紹介コーナー」に掲示した他、待合室モニターで放映しました。
- ・ より多くの求職者の応募に繋がるように、高齢者活躍可能求人、就職氷河期世代歓迎求人、自主応募可能求人、応募前職場見学可能求人などの求人 の確保に積極的に取り組みました。
- ・ 職業紹介部門において、毎月の業務の振り返りと相談事例による研修を実施し、職業相談スキルの向上を図りました。
- ・ 障害者雇用促進研修会について、9月開催分は障害者就職面接会に併せて開催し面接会の様子を見学してもらうことで採用までのイメージを持ってもらうことができました。12月開催分は法定雇用率引上げ・除外率の引下げにより新たに雇用義務の発生が見込まれる企業等に積極的に参加を促し、障害者雇用への基礎的知識（支援機関への相談、チーム支援の概要、雇用率、助成金等）の理解促進を図ることを目的として開催しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ 「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」については、各種学校とも連携し、個々の課題に合った就職支援を行ったことにより、年間目標584件を大きく上回る823件となりました。

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

- ・ 新規又は1年以上ハローワークに求人申込みを行っていない事業所への円滑な就職を促進することを目的に、求人票記載内容の充実化に向けたポイントを説明するセミナーの開催を計画しています。
- ・ 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、相談事例による研修を実施します。
- ・ 令和6年3月末現在の有効求職者（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54%、女性46%ですが、常用的パートタイムでは男性32%、女性68%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求職者が分散しているものの、常用的パートタイムでは、男性の求職者の66.5%（4,746人）が60歳以上、女性も31.2%（4,853人）が60歳以上となっていますので、増加傾向にある高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60歳以上を対象とした、高齢求職者に係る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生涯現役セミナーの開催や、60歳以上求職者を対象とした生涯現役窓口による就職支援に取り組みます。
- ・ 障害者雇用促進研修会の参加企業数は、法定雇用率未達成企業114社中35社にとどまったことから、障害者雇用に向けたより一層の意識啓発を推進するため参加機会を増やし（10～12月に3回）、事業所訪問時等に周知及び参加勧奨に努めます。
- ・ 企業における若年者の円滑な採用を支援するため、ユースエール認定制度について、引き続き企業を対象とした各種説明会等での周知や個別訪問による認定申請に向けた勧奨を行うなど、認定企業を増やす取組を積極的に実施します。
- ・ 職業訓練受講生の確保にあたり、相談窓口にて受講勧奨・提案を積極的に行うほか、職業訓練説明会の開催及びホームページやSNSを通じた情報発信を行います。



## 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	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5年度目標	5,683	5,427	1,444	90.0%	90.0%	347	288	280	130
令和5年度実績	4,731	4,606	1,343	81.6%	91.6%	296	306	279	140
目標達成率	83%	84%	93%			85%	106%	99%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク上越 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和5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・強化及び「人への投資」各種施策の推進、②就職氷河期世代の活躍支援、③高年齢者の就労・社会参加の促進の三つを掲げ、就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。

#### ①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進

- ・ハローワークインターネットサービスと、求職者マイページの利用促進により、ハローワークの利便性向上をPRしました。
- ・職業紹介の充実・強化を図るため、求人者に対して求人者マイページの利用勧奨を積極的に行いました。その結果、求人者マイページからの求人申込割合が88.4%となり、前年度の53.5%から34.9ポイント上昇させることができました。
- ・「人への投資」を積極的に進めていくため、事業所訪問、各種説明会などの機会を活用し、管内事業所に人材開発支援助成金を周知、利用勧奨しました。その結果、管内事業所から、事業展開等リスクリング支援コースで計画届13件・対象者数76人、人への投資促進コースで計画届7件・対象者数1,104人の申請を受理しました。

#### ②就職氷河期世代の活躍支援

- ・就職氷河期世代を対象に求職者担当者制による個別支援に力を入れることにより、対前年度比38.2%の就職者増加につながりました。
- ・求人窓口で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ました。また、受理した「就職氷河期世代歓迎求人」は玄関ホールに掲示し、求職者に積極的にPRしました。

#### ③高年齢者の就労・社会参加の促進

- ・令和4年度の新規求職者（全数）に占める55歳以上の割合が35.3%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担当者制に取り組み、就職支援セミナーやミニ面接会などを通して、高年齢者の就職促進に積極的取り組みました。
- ・毎月2回発行している「60歳以上限定求人情報（現、シニア求人情報）」については、上越地域において根強い求職者のニーズがあることから、上越市内のスーパー等に配置し、高年齢者の方が求人情報を得やすい環境を整備しました。

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

・求職者に対する課題解決支援について、職員・相談員全体のスキルアップを図るべく、「求職者担当者制の個別振り返り」、「事例検討会」を定期的実施し、全体の相談技能向上につなげることができました。特に、「求職者担当者制」については、支援対象者数を大幅に増加させ、就職率の向上にもつながりました。

・高齢求職者の多様な働き方に対する就職支援を目的として、上越年金事務所、上越市シルバー人材センターと連携を図り、令和6年2月に就職支援セミナーを開催しました（参加者は30名）。また、求職活動におけるオンライン機能の活用促進を目的として、高齢者を対象とした「求職者マイページ活用セミナー」を年間10回開催し、延べ参加者は72名となりました。

・インターネットを利用して求職活動を行う方が増えたことから、ハローワーク上越のホームページの充実を図り、「ハローワーク上越かんたん求人検索」のページを新たに設けました。今まで以上に求人検索が簡単に行えるようになりました。

・インターネット環境に慣れている若年者の支援を図っていくため、ハローワーク上越のホームページに「学生・既卒3年以内の方」を対象としたページを新設しました。求職活動の経験が殆どない学生等の方にハローワーク上越の就職支援メニューなどをわかりやすく伝えるとともに、積極的に職業相談窓口の利用を促しました。なお、就職支援ナビゲーターによる個別就職支援等により、延べ304人の若年者が正社員として就職することができました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・令和5年度も数多くの求人を事業所の皆様からいただいております。求人充足支援として、会社説明会や職場見学会、正社員就職Week（面接会）を開催いたしました。令和5年度に開催した会社説明会は計52回・参加者167人、職場見学会は計1回・参加者7名でした。また、正社員就職Weekには計8社が参加いただき、求職者は延べ13人が参加されました。それ以外にも、職員が事業所訪問を行い、採用担当者から説明のあった情報（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を行い、求人充足の支援に結びました。しかしながら、令和5年度の求人の充足数は3,136件に留まり、目標の3,722件には届きませんでした。

・令和6年4月から障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることから、雇用指導官と専門援助部門が密接に連携し、管内事業所を対象とした障害者に関するセミナーや見学会などを実施しました。その結果、管内の障害者実雇用率は2.52%、障害者雇用の達成企業割合は72.3%となり、実雇用率及び達成企業割合のいずれも、過去最高になることができました。

・新規高等学校卒業予定者の就職支援については、高等学校の進路指導担当者、地方自治体、地元の商工会議所等と密接に連携するとともに、毎年7月に開催する高校生対象応募前企業説明会では、多くの事業所が参加できるように従来の1日開催を2日開催にいたしました。当該企業説明会では2日間で延べ188社の採用担当者が参加され、延べ838人の高校生が各事業所の説明を聞くことができました。各関係機関との連携、協力もあり、新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、令和6年2月末で100%となり、目標を達成することができました。

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

・数多くの求人を事業所の皆様からいただいているところですが、その求人を充足させることが十分にできていません。そのことが、求人者の皆様に対して行った満足度調査の結果に現れてきています。次年度は、職員等の事業所訪問機会を増やし、ハローワークの職員と事業所の採用担当者との顔の見える関係性の構築を図るとともに、求人充足検討会議や求人担当者制などをより一層充実させて、1つでも多くの求人が充足するよう求人者支援サービスに取り組んでいきます。

・ハローワーク利用者の減少傾向が続いていますが、要因の一つとしてハローワークが行っている支援メニューの周知が十分でないことが考えられます。特に若年層を中心としたハローワーク利用者を増加させるため、現在運用しているホームページ、LINEを改善し、簡便な求人検索の方法、求人説明会や各種セミナー情報、専門窓口での支援サービス内容等の周知について充実・強化を図ります。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワーク の職業紹介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数	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	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数
令和5年度目標	4,208	3,722	949	90.0%	90.0%	156	100	264	133
令和5年度実績	3,404	3,141	895	69.4%	94.7%	217	125	304	148
目標達成率	80%	84%	94%			139%	125%	115%	111%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク三条 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### （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、失業認定時の職業相談で、「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、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。

また、雇用保険を受給している求職者に対し希望条件に近い求人情報を提供する取組を強化し、応募前職場見学や求人に対する応募など、就職につながる行動を促す取組を行いました。

#### （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て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。

また、「求職者が求人への応募にあたって希望する内容を求人者に伝えること」が重要と考え、求職者との職業相談を担当する職業紹介部門の職員も積極的に同行して事業所を訪問し、応募率をあげるために求職者のニーズに沿うような求人票の改善を促す取組を行いました。

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

#### （1）職業紹介業務オンライン化による課題

職業紹介業務のオンライン化が進み、自宅等で求人検索やオンラインによる応募をする求職者が増えているため、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り、職業相談の質を向上させることが前年度見えてきた課題です。このため、今年度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の充実・強化を図り、求職者の希望に近い求人情報提供を行ったり、対話による職業相談で把握した課題を解決するための支援メニューの提案などを行いました。その結果、求職者担当者制の実績が大きく増加・改善されました（●支援対象者：令和4年度141人→令和5年度382人、●就職件数：令和4年度69件→令和5年度195件、●就職率：令和4年度48.9%→令和5年度51.0%）。

#### （2）求人申込み業務オンライン化による課題

求人の9割がオンラインでの申し込みであり、求人作成時に求人者と直接接する機会が減少しているため、求人充足に向けたアドバイスを求人者に対し十分できていないことが前年度見えてきた課題です。このため、今年度は事業所訪問を積極的に行い、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した。また、訪問時に職業紹介部門の職員も積極的に同行し、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した。その結果、求人充足率が改善されました（令和4年度14.1%→令和5年度14.8%）。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.44%と前年を0.19ポイント上回り、雇用率達成企業割合も66.5%と前年を2.9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166件を7件上回る173件となりました。しかし、令和6年4月には法定雇用率が2.5%に引き上げられており、令和8年7月には2.7%に引き上げられることになっているため、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や障害者雇用が優良な企業の見学会を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

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

#### (1) 雇用保険受給者の就職促進の取組

令和5年度において、雇用保険受給の手続きをした方は21人増えてきましたが、手続き後に就職した方は8人減少したため、雇用保険受給者の就職促進に取り組む必要があります。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支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行っていきます。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供をすすめ、応募・就職につながる支援をしていきます。

#### (2) 求職者に対する求人票以上の事業所情報の提供

令和5年度においては、事業所訪問時に事業所部門だけでなく職業紹介部門の職員も同行し、求人票に記載されていない情報を収集する取組を行ってきましたが、収集した情報を幅広く求職者に提供していく必要があります。事業所訪問後に、収集した求人票以上の事業所情報を記載した「フィードバックポスター」を作成して、求職者が知らない事業所の外観や執務環境、社員の様子、商品等の写真、事業主や従業員からのコメントや社風をPRし、併せてポスター内に求人票の確認が容易にできる二次元バーコードを掲載します。

## 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	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年度目標	2,302	2,400	738	90.0%	90.0%	191	166	60
令和5年度実績	2,305	2,290	766	70.5%	95.5%	260	173	73
目標達成率	100%	95%	103%			136%	104%	121%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク柏崎 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、令和5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「障害者の就労促進」を掲げ、就職支援及び求人充足支援に取り組みました。

#### ①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化

求職者に対しては入り口である求職者マイページのメリットをアピールする資料作成を行い、マイページの開設を積極的に勧奨し、利用者に合った求人の提供や就職セミナーなどのイベント情報の提供に活用しました。また、求職活動の利便性を向上させるため紹介状ペーパーレス化を図りました。求人者に対する説明資料も作成し案内するなど取り組みを推進した結果、管内事業所にはほぼペーパーレスが定着しました。

就職支援とし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や応募前の職場見学の推進や自宅でも相談ができるオンライン相談を随時行える所内体制を整備などに取り組みました。

求人者支援については、求人担当者が紹介担当者と連携して事業所訪問等を通じて求人充足に向けた求人条件を良くするための提案や事業所のアピールポイントの収集に取り組みました。また、求人票に記載されている内容以上の収集を周知するため、企業のPRシートを作成して庁舎内に掲示するとともにホームページにも掲載し周知に取り組みました。

#### ②障害者の就労促進

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・生活支援センター及び就労支援事業所等の関係機関と密に支援を行いました。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。

障害者の就職件数は目標の68件に対し72件と目標を達成しました。

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

前年度は求職者マイページの開設率が低調であったことから、今年度前半からマイページ開設のメリットを伝える資料を作成し求職者に対し窓口で案内し開設を勧めました。その結果、マイページ開設率は6月時点の38.4%から年度末時点では50.0%まで向上し、マッチングした求人の案内や各種資料提供に活用しています。

また、前年度はオンライン相談を日時指定で実施していたため実績が0件であったことから、実施方法を見直し、オンライン相談を随時行えるように体制を整備し、求職者がいつでも利用できるよう改善しました。

建設、医療、福祉など人材不足分野の充足支援を図るため、毎週実施している求人充足のための検討会議に人材不足分野の求人を必ず1件以上取り上げ支援策を検討しました。検討結果に基づき事業所訪問を行い、求人条件を良くするための提案や求人内容理解・職種理解に努めるとともに、利用者に合った求人の提供の強化に取り組みました。

前年度は自らが応募もできる求人割合が他所に比べ低かったことから、求人者に対し応募機会の拡大などのメリットを説明し自らが応募もできる求人への切り替えに取り組みました。求人割合は年度当初1割未満だったものが、25%まで向上しました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

障害者の雇用促進のもう1つの側面である管内企業の障害者雇用率の向上については、自治体と連携した企業向けセミナーの開催や法で定められてい障害者雇用率が未達成の企業に対する訪問指導を行い障害者雇用に対する理解の促進に努めました。令和5年6月1日現在の雇用率は2.21%と前年を0.16ポイント上回り、雇用率達成企業割合も57.9%と前年を6.6ポイント上回りました。しかし、当所管内の障害者雇用率は法で定められている雇用率を下回っており、令和6年4月には法で定められている雇用率が2.5%に、令和8年7月には2.7%に引き上げられることから、引き続き障害者雇用率が未達成である企業に対する訪問指導や事業主を対象としたセミナー等を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めることとします。

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

今年度は求人は物価高騰や中国経済の減速の影響などで新規求人が製造業などを中心に減少していますが、一方、建設業、運輸業及び医療、福祉などの人材不足分野においては求人が増加しており、人手不足の状況はさらに深まっています。

次年度においては、今年度取り組んだ求人充足のための検討会議に人材不足分野の求人を必ず1件以上取り上げ支援策を検討し、その検討結果に基づき事業所訪問を行い、求人条件を良くするための提案や求人内容理解・職種の理解に努めるといった支援策を強化するとともに、同分野へ就職を希望する求職者に対し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による就職支援に取り組めます。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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5年度目標	1,622	1,420	379	90.0%	90.0%	160	68
令和5年度実績	1,534	1,287	352	66.7%	92.1%	204	72
目標達成率	94%	90%	92%			127%	105%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク新発田 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○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・強化及び「人への投資」各種施策の推進、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、求人充足のための検討会（以下「求人充足検討会議」）の活性化と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（以下「求人担当制」）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、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（以下「求職者担当制」）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（35～55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、統括職業指導官・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103%、就職氷河期世代の正社員就職件数120%、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109%となり、年間目標を達成することができましたが、就職件数87%、充足数86%については未達成となりました。

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

### ○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、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。

求人充足検討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、求職者担当制や求人担当者制、事業所訪問に関わり、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。

高等学校卒業後に就職を希望する生徒に対する企業説明会については、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) その他の業務運営についての分析等

### ○その他業務運営についての分析等

令和5年度の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の5類移行により、社会経済活動も正常化に向かう中あらゆる産業で深刻な人手不足となりましたが、一方で原材料価格高騰による収益悪化により人手不足ではあるが求人を手控える動きもみられ、産業全体で新規求人は減少傾向となりました。また、新規求職者は、上半期において慎重な動きも見られたものの、物価高騰の影響を受け、給与面でより良い条件を求めて就職活動を開始するなどの動きが目立ち、下半期では増加傾向となりました。

以上のことから、前年度と比較すると、新規求人は3.1%減少し新規求職は3.3%減少しました。一方で若年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、前年度と同数であり、障害者雇用率においても、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、障害者法定雇用率が令和6年4月に引き上げになることから、企業の意識啓発を図ることで、さらなる障害者雇用の促進を図ります。

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

##### ○ 今後のサービス改善・業務改善の取組について

引き続き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、求人充足検討会議や事業所訪問等を組み合わせた、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、ホームページやSNSなどを活用した情報発信に努め、ハローワークが行う求職者担当制によるきめの細かい支援を通じて、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、早期就職に向けた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、応募開始時期に合わせた求人確保を行います。また、就職に当たって支援を必要とする生徒に対しては、高校や関係機関と緊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する取組を行います。

## 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	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	②障害者 の就職件 数
令和5年度目標	3,181	2,740	899	90.0%	90.0%	173	259	158
令和5年度実績	2,779	2,360	928	78.8%	92.0%	208	283	158
目標達成率	87%	86%	103%			120%	109%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク新津 就職支援業務報告（令和5年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ①オンライン化に即した職業紹介業務の取組

・求職申込者に対し、「求職者マイページのご案内」、「スマホで求職登録」を提供し、マイページ開設を積極的に促しました。その結果マイページの利用が増えたことで、最新の求人情報が提供できるなど、求職者サービスの向上につながりました。

・求人者に対し、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を実施しました。求人者マイページの開設を積極的に促した結果、マイページを利用した求人申込み割合は93.9%（令和6年3月現在）となり、利用率が向上しました。今後、オンラインによる求人申込みの推進と求人充足に向けたサービスの強化を行ってまいります。

##### ②障害者の就労推進の取組

・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3回）を実施しましたが、障害者の就職件数が伸びず、152件で対前年比12.6%減少となりました。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。

引き続き、企業への理解促進をはじめ、関係機関と連携して就労支援を進めていきます。

#### （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

##### <若者向けのサービス>

・インターネットを利用して就職活動を行う若年層が増加傾向にあることから、それらの求職者に管内事業所の魅力等を伝えるため、当所ホームページに「企業紹介ページ」を設け、事業所の特徴等を掲載し、情報発信を図りました。

・学生等の若年者に相談窓口を利用してもらえるよう、スマホやPCから学卒窓口の予約ができるフォームを新たに設け、通常の職業相談の他に、オンライン相談・オンライン模擬面接等の予約を開始しました。

・大学在学中からハローワークを活用してもらえるよう、管内外大学の学生を対象にハローワークの利用のメリット等を説明するオンラインセミナーを10月に初めて開催しました。12月には自己分析セミナーをオンラインで開催したところ、Uターン希望の首都圏の学生や管外の学生の参加がありました。

##### <求人者向けサービス>

・人手不足が顕著な建設業の事業主を対象に、新津監督署と合同でオンラインセミナーを開催しました。求人者の画像情報の登録やオンラインでの自主応募など、求人者マイページの利用促進を図るとともに、人材開発等支援助成金（人への投資促進コース）の活用促進を図りました。

・求人者マイページの普及に伴い、求人者との接点が減少していることから、ハローワークの支援メニューを広く求人者に情報発信するため、当所ホームページに「事業主へのおすすめ情報」を新たに設けました。

##### <求職者向けサービス>

・求職者に対して、職業紹介サービスの充実のため、インターネットで求職者マイページを活用して求人情報提供する他、来所せずに紹介状を交付するオンラインハローワーク紹介の活用を取り入れました。また、より分かりやすい情報発信として、ホームページの内容の整理した上で、スマホ対応化を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議を参集形式で開催し、雇用に関する現状・課題の共有、情報交換を実施しました。光熱費・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まいります。
- ・障害者雇用率未達成企業支援として、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の連携して事業所への同行訪問による就職支援等により、令和5年6月1日現在の障害者実雇用率は2.53%と前年度に比べて0.14ポイント上回り、法定雇用率達成企業の割合は56.3%と前年度に比べ0.5ポイント上回りました。

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

- ・中高年齢層の求職者は増加傾向にある中で中高年齢層の有効求人倍率は低いことから、引き続き、職業相談部門と求人部門で連携して高齢者向けの求人確保、高齢者向けの求人情報の作成（月1回）、職員が求職者に寄り添って支援する求職者担当制を推進します。
- ・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るため、求職者に対して、さらなるマイページの開設率向上を図るとともに、マイページ上で利用者に合った求人を提供する他、オンライン紹介等を活用して、利便性の向上を図ります。また、ハローワークの利用促進につなげるために、職業相談部門の職員・相談員のオンライン機能を有効に活用できるよう基礎研修を行い、スキルアップに努めます。
- ・人手不足が顕著な人材不足分野を中心に申込みいただいた求人への応募の促進を図るため、求人説明会や職場見学会を開催し、求人票以外の情報を積極的に提供します。
- ・インターネットを利用して就職活動を求職者が増加傾向にあることから、管内事業所の魅力を発信するため、当所ホームページ内の「企業紹介ページ」に管内事業所の特徴やPR、担当者からのメッセージ、企業紹介動画等をリンクして、情報発信の強化を図ります。



## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	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年度目標	2,525	1,950	763	90.0%	90.0%	200	66.1%	80
令和5年度実績	2,340	1,786	690	86.6%	95.6%	213	76.9%	80
目標達成率	92%	91%	90%			106%	116%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク十日町 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では「就職件数」の目標達成を最重要課題とし、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。

- ・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を就職相談部門の職員全員で実施し、この支援の対象となった方180人のうち、97人が就職に結びつき、就職率は53.9%と高い成果が得られました。
- ・スマートフォン等から手軽に登録可能なオンライン登録を促進するため、わかりやすい登録案内リーフレットを作成し、雇用保険の手続き関係書類とともに配布しました。
- ・また、オンライン登録者の就職を促進するため、気軽に来所して相談いただけるよう、受付・相談の流れなどをわかりやすくご案内したほか、当所ホームページもリニューアルして相談を促しました。さらに、オンライン登録された方の求職者マイページにおいて、登録者に合う求人情報の提供などを行った結果、オンライン登録後に来所相談された方の就職件数は261件となるなど高い成果が得られました。
- ・求人充足のための検討会で検討対象とする求人については、求職者の意向をより反映させるため、就職相談部門の担当がより多くの求人を選定し、応募条件の緩和や記載内容の具体化等、求人内容の見直し、検討を積極的に実施しました。
- ・求人者が求職者のニーズを把握しやすいよう、「求人説明会」や「職場見学」等の実施を求人者に積極的に提案し、直接求職者と接することができる機会を多く設けるようにしました。（令和5年度求人説明会 18社42回開催、参加求職者296人）
- ・就職相談部門と事業所部門の両職員による事業所訪問を実施し、事業内容や職場環境などについて現地で確認したほか、求人者と顔が見える関係づくり、信頼関係の構築に取り組みました。

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

本年度は、ハローワークのサービスメニューを外部へ発信し、オンラインによるサービスの利用、周知への取り組みを行いました。また、サービスメニューの選択肢を増やし、さらにご利用しやすくなるよう下記の項目について改善を行いました。

- ・当所ホームページの画面構成を見やすく、わかりやすい表現に変更し、さらに簡単な操作で情報検索ができるよう見直しを実施しました。
- ・ウィークリー求人情報の配布場所に設置している名刺サイズの「仕事探しの第一歩。自宅でハローワークの登録ができます」の案内内容を見直しました。
- ・来所が困難な方などを対象として、オンラインならではの利点を生かした当所ホームページの活用を促すパンフレットを「十日町市市民活動センター十じろう」へ設置しました。
- ・新規の来所者等に対し「就職希望アンケート」を実施し、その中でオンラインサービスの利用希望等に関する項目を設け、求職者に対してオンライン利用の周知及び活用希望の有無を確認しながら、利用の促進に努めました。
- ・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で、求人条件の見直しや応募条件の緩和等を行った求人は、「リフレッシュ求人」や「ピックアップ求人」として所内掲示を行い、求職者からの関心が高まるよう取り組んでいます。
- ・求人者のオンライン利用を促進するため、必要に応じて職員が事業所訪問を行い、求人者のパソコンの利用状況等を確認しつつ求人者マイページの操作方法等を丁寧に説明するなど、オンライン活用に向けた支援を実施しています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- オンライン化に伴い、求職者、求人者ともにマイページを活用した求人への応募や求人の申込みを推進しました。
- 求職者に対する職業相談業務については、オンラインによる求職者マイページを開設した後に、来所相談へ移行していただく方の目標件数を232件としていましたが、実績では462件となり、達成率は199.1%と目標を大幅に達成しました。
- 求人者からの求人受理業務については、オンラインによる求人者マイページ経由での求人申込み件数が、毎月の求人申し込み件数全体に占める割合として80%以上となることを目標としていましたが、この目標を下回ることなく、すべての月で全体の80%以上が求人者マイページ経由の申込みとなりました。

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

- SNSの「LINE」を利用し、情報を定期的に発信することにより、オンラインを中心に求職活動を行っている方へハローワークの利用を促します。
- 求職者に対し、ハローワークインターネットサービスのオンライン機能や職業情報提供サイト「job tag」の活用を勧めることを目的として、求職者向けの「求職者マイページ活用セミナー」、「job tag活用セミナー」を開催します。
- 求人者マイページによる求人受理が進むことで、今後ますます求人者との信頼関係の構築が重要になります。職員による事業所訪問は、現地で求人内容や条件を確認することだけでなく、求人者と顔の見える関係をつくり、求職者にも有用な情報を得て、適切なアドバイスを実施するためにも重要な手段です。今後も積極的に取り組みたいと考えています。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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5年度目標	1,073	930	292	90.0%	90.0%	101	51
令和5年度実績	1,010	929	264	95.9%	99.0%	109	51
目標達成率	94%	99%	90%			107%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク糸魚川 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 【求人充足のための取組】

①「求人充足会議」（求人を如何に充足させるかの具体的な方策を検討。週1回ペースで開催。）につきましては、前年度において、本取組の意義、会議の在り方、求人事業所への働きかけやフォローアップ方法などについて職員間の意思統一を図っており、5年度においてはこの取組をさらに充実、強化させていくことを目標に実施しました。

会議開催後、原則、求人担当者と職業相談担当者がペアを組んで事業所を訪問し、当該事業所ニーズ（求める人材等）や募集職種にかかる詳細情報を把握するとともに、こちらからは、求職中の方（以下「求職者」という。）の状況やニーズ、現在の管内労働市場等の状況について説明し、ご理解いただくよう求め、求職者目線での求人票記載内容の充実、求職者ニーズを踏まえた求人要件の緩和や労働条件の向上など求人の魅力を高める提案を行いました。訪問後は、これらの情報を職業相談部門の職員間で共有し、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者へ求人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勧奨を行っています。

また、求人提供を行った際は、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。今後も要件緩和等の働きかけに際し、求人事業所にご納得いただけるような説得力のある資料の提示や説明、提案が行えるよう工夫し、条件等の向上につなげるなどし、求人充足に努めてまいります。

なお、求人要件の緩和や労働条件の向上がなされた求人につきましては、求人票に事業所からのメッセージや事業所及び募集職種の魅力などを書き添え、前年度から所内に設置した「リフレッシュ求人コーナー」に掲示しておりますが、今年度からは、より多くの方の目に留まるように当所ホームページにも同様の掲載を行っております。

② ハローワークでは、求人事業所における利便性向上と申し込み手続きの負担軽減等を図るため、求人者マイページによる求人申し込み手続き（インターネットを利用した申し込み手続き）の利用を促進していることから、事業所の方々との接触機会が以前に比べ減少しています。このような中、選定求人への充足に向けたフォローアップの実施によって事業所訪問を行う機会は、求人者ニーズの把握や労働市場情報の提供などを行う貴重な機会であり、1回の訪問に終わらせることなく、求人充足に向けた取組の進捗状況や更なる要件緩和の提案等を行うなど継続的にフォローを行うことによって、事業所との信頼関係の維持・構築やハローワーク利用の満足度向上に資するものと考えます。さらに、こうした取組から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るものであり、引き続き取組の強化を図ってまいります。

### 【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、少子化等による人口減少などによって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、当所における重要課題として取り組むべき業務の一つと捉えています。

しかし、令和4年度における障害者雇用率未達成企業に対する指導においては、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ったことから、令和5年度においては、未達成企業に対する継続的な働きかけ、情報提供、相談支援を行い、未達成状態の解消を図りました。具体的には、所長の企業訪問による指導のほか、障害者雇用関連セミナーや特別支援学校及び障害者雇用事業所の見学会への参加勧奨、求職者情報の提供等の働きかけを継続して行っています。こうした働きかけもあって、対象企業の中から障害者専用求人への申し込みがあった企業や、職場実習の受け入れ準備に入った企業がありましたが、未だ雇用に向けた一歩を踏み出すことができていない企業も存在します。

今後は、専用求人への充足や、職場実習から常用雇用への移行及び定着支援を行うとともに、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してまいります。

## (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

### 【職員の専門性向上】

ハローワークによる支援を求めて来所等された求職中の方々の期待に応えるため、職業相談窓口担当職員の相談技法等のスキルを向上させる取組として、キャリアコンサルティング有資格職員や窓口相談経験が豊富な統括職業指導官によるキャリアコンサルティング等の所内研修を実施しました。このほか、窓口相談担当職員による求職者に寄り添った支援をする求職者担当者制の取組を実践していく中で、個々の支援内容について担当職員が自らの支援状況を毎月振り返り、これを統括職業指導官が助言、指導を行うことによってよりよい相談支援が行えるよう取り組んでいます。

また、職員による事業所訪問機会を確保し、管内の各産業の現状把握、求人事業所及び募集職種の詳細情報や求人者ニーズ等の情報を収集することで、職業相談及び求人窓口における相談や利用者に向けた求人の提供サービスに生かすとともに、求人者に対する応募要件緩和や採用条件向上にかかる働きかけなどの実践を通して、コンサルティング能力の向上につながるよう取り組んでいます。求人充足が厳しい現状にあることから、求人者支援にかかるコンサルティング能力の向上は、事業所との信頼関係維持・構築のためにも重要なスキルであり、事業所訪問機会を増やし、訪問後の振り返りを行うなど、より一層のレベルアップを図ってまいります。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内人口は令和4年9月末時点で4万人を割り、令和6年2月1日現在では38,759人と減少が続いており、高齢化率（65歳以上の占める割合）も41.1%と高い状況にあります。こうした人口事情も背景にあって、管内事業所における雇用者数の年齢構成（R2年国勢調査：役員を含む雇用者数）をみると、最も雇用者数が多いのは45～49歳の層で、当該年齢層から年齢が下がるごとに雇用者数は減少、65歳以上の雇用者数の割合が全雇用者の13.8%（H27年調査：10.0%）を占め、管内事業所において労働力としての高齢者の存在は大きなものとなっています。しかし、令和5年12月22日に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本地域別将来推計人口」によると2030（令和12）年10月1日時点の推計人口は33,577人にまで減少。今後は、若年層ばかりでなく高齢者層も減少し、労働力不足はより一層深刻なものとなることが懸念されます。

このような状況にある中、当所としましては、糸魚川市、糸魚川雇用促進協議会、糸魚川商工会議所等の地元関係者が行う新卒者雇用やUIターン就職のための各施策に積極的に協力するほか、70歳までの定年制引き上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度導入などの高齢者雇用にかかる環境整備をはじめ、多様な人材が活躍できるよう事業所に対し働きかけを行うとともに、求職中の方々の就労意欲喚起と就職促進によって、管内事業所における人材確保に引き続き努めてまいります。

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

令和5年に実施した「ハローワーク利用者満足度調査」による求人事業所からいただいたご意見の中には、「従来、求人申し込み手続きの来所時に、窓口にてハローワークから求人・求職の動向などの管内労働市場についての情報得ていたが、求人者マイページ（インターネット）による求人申し込みが進み、来所機会がなくなったことによって、これらの情報が得られなくなった。」「求人申し込みした以降、求人の更新時期までハローワークから何の情報提供がない。」との声が寄せられました。現状としましては、当所ホームページ「事業主の方へ」や「各種統計情報」のページに求人申し込みの仕方や各種助成制度のご案内、求人・求職に関する統計を掲載するにとどまっています。このため、今後は、当所ホームページに求人事業所向け支援メニュー等を掲載するなど情報の充実を図るとともに、求人者マイページのメッセージ機能を活用してホームページへ誘導するほか、職員による事業所訪問機会を可能な限り増やし、求人事業所に対する情報提供を図っていきます。

また、求職者に対する情報につきましても、5年度はハローワークの就職支援メニューや求人情報検索ツール（かんたん求人検索）などを当所ホームページ上に掲載しその充実を図ってきたところですが、こうしたプル型（情報を得るために、ご利用者の方からハローワークのホームページ等を開いていただく方法）の情報発信に加え、LINE公式アカウントを開設し、プッシュ型の情報発信（ハローワークから直接的に情報発信する方法）を積極的に実施してまいります。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数
令和5年度目標	768	704	155	90.0%	90.0%	43	41
令和5年度実績	764	639	226	77.9%	97.8%	37	34
目標達成率	99%	90%	145%			86%	82%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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



## ハローワーク巻 就職支援業務報告（令和5年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ①オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進

・求人の申し込みについて、オンラインでの求人申し込みを定着させるため、これまでマイページを利用していなかった求人者に対して、電話や訪問等により丁寧な説明を行い、マイページからの求人申し込み支援を行いました。その結果、求人者マイページからの求人申し込みの割合は毎月90%前後を継続することができました。

・求人充足のための検討会において選定した事業所に訪問し、確認事項聴取及び改善提案を行ったうえで、企業PR情報を作成しました。作成した企業PR情報は、従来から行っていた所内掲示に加え、当所ホームページでも閲覧できるようにしました。また、当所で作成した企業PR情報のデータを事業所に提供し、事業所が画面情報に登録することで、ハローワークインターネットサービス上で求人票と一緒に閲覧できるようになりました。さらに、企業PR情報に二次元バーコードを貼り付けることで、スマートフォン等から求人票も確認できるようになりました。

・オンラインで求職登録した方に対し、登録後早期にハローワークの支援メニューなどを案内し、窓口での相談勧奨を行いました。

・オンラインでの紹介件数を増加させるために所内研修を実施し、特に応募前見学を希望する求職者に対して利便性を丁寧に説明することを徹底したことにより、オンラインハローワーク紹介件数を増加させることができました。

##### ②高年齢者の就労・社会参加の促進

・生涯現役支援窓口の周知を推進するため、「生涯現役支援窓口のご案内」リーフレット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した。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支援を実施することにより就職促進を図り、65歳上の就職件数は前年比36.6%増加しました。

・60歳以上を対象とした生涯現役セミナーにおいて、求職活動の進め方や応募書類の作成、面接の受け方などの説明をした他、シルバー人材センター職員を講師に招聘し就業に必要な技能を付与する講習やシルバー人材センターでの就業について説明してもらい、また、年金事務所職員を講師に招聘し働きながら年金を受給する際の注意事項等について理解を深めてもらう等して、就職の意欲喚起及び就職促進を図りました。

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

- ・求人者マイページの利用促進について、窓口や電話でのサポートに加え、インターネットに不慣れな事業所に対しては訪問して操作方法などのサポートを行いました。
- ・当所求人部門で作成した事業所PR情報については、従来から行っていた庁舎内の掲示に加え、ハローワークのホームページにも掲載しました。また、ハローワークインターネットサービス上で求人票と一緒に閲覧できるようにしました。
- ・オンラインハローワーク紹介件数が低調であったため、取扱数を増加させるための所内研修を実施しました。応募前見学を希望した求職者のうちマイページ未開設者には、見学後に応募を希望する場合は、来所せずにオンラインで紹介が受けられることを丁寧に説明することを徹底したことにより、マイページの開設及びオンラインハローワーク紹介件数を増やすことができました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症の流行により減少していた障害者の新規求職申込件数は、感染症の5類移行により増加に転じ、前年度比19.0%増加しました。特に精神障害者の増加が著しく、前年度比40.4%増加しました。就職件数は、就職の準備性が整っていない求職者が多かったため、前年度比10.2%減少し目標である109件を達成することができませんでした。障害特性に応じた個別支援の実施や、雇用指導官と就職支援ナビゲーターによる充足のための検討会や同行訪問、障がい者就業・生活支援センター等関係機関との連携により、障害者の就職促進と雇用率向上に努めます。

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

- ・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。
- ・ハローワークで利用可能な支援メニューや各種イベントなどの周知においてSNS等での発信力を強化するため、ホームページの内容の充実と、SNSでの情報発信に重点を置いて取り組みます。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,397	2,374	648	90.0%	90.0%	181	205	50
令和5年度実績	1,988	1,917	666	82.6%	94.8%	195	206	54
目標達成率	82%	80%	102%			107%	100%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク南魚沼 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では①「オンライン化に即した職業紹介の充実・強化」及び「人への投資各種施策の推進」、②「高年齢者の就労・社会参加の促進」を令和5年度の重点施策として、就職支援や求人充足支援に取り組みました。

- ・ハローワークのシステムを活用した求人情報の提供などを促進し、求職者支援を行っています。
- ・令和5年度からは新たにコミュニケーションソフトを活用し、求人充足支援を開始しています。そこに上がった意見を基に求人者へ働きかけ、求人条件の改善を図っています。
- ・令和6年3月末現在の有効求職者に占める65歳以上の割合は22.1%となっています。高年齢者向け求人の確保のため、高年齢者でも前向きに応募できるよう求人票に「シニア歓迎求人」を表示し、1階ロビーに高年齢者向けの有効求人一覧表を掲示しました。また、高年齢求職者に対し「シニア就活セミナー」を入り口に生涯現役支援窓口への利用を勧め、就職件数は65人となり、目標の40人を上回ることができました。

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

- ・当所ホームページ内で、求人検索を簡単にできるよう「かんたん求人検索」のページを掲載しました。
- ・求人充足支援のため、紹介窓口で求職者から得た情報をコミュニケーションソフトで共有し、その内容を求人者に伝えることにより求人条件改善に取り組んでいます。求人充足検討会議の実施方法を改善した結果、改善後の検討会議の求人件数141件に紹介87人、就職44人の実績となりました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

当所の令和5年6月の障害者雇用率は2.54%と前年の2.26%から0.28ポイント上昇しました。しかし令和6年4月に法定雇用率が2.5%となったことや、A型事業所に対する報酬の改定による影響を注視し、引き続き未達成企業に対する訪問指導を継続することにより、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

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

・求人充足対策の強化  
 求人票に記載の無い画像情報や担当者の声など、事業所訪問時に求人部門と紹介部門の職員が同行し、「フィードバックポスター」を作成します。  
 求人票につながる二次元バーコードを載せたチラシを印刷し、求職者に配布することで職場見学と同等の効果を生むようにします。

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)	氷河期世 代正社員 就職件数	新卒者支 援による 正社員就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	1,727	1,650	485	90.0%	90.0%	70	103	40
令和5年度実績	1,645	1,533	498	71.2%	91.5%	122	126	65
目標達成率	95%	92%	102%			174%	122%	162%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク佐渡 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○当所では、オンライン化に即した職業紹介の充実・強化及び「人への投資」各種施策の推進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。

- ・ハローワークシステムのオンライン機能を活用していただくため、求人者及び求職者にマイページの開設を積極的に勧奨しました。
- ・「充足数」の目標達成に向け、求人充足検討会議において重点的に支援の必要性があると思われる求人を中心に、求人の担当者を定め事業所訪問を行い、「佐渡・プラス企業情報」として求人票以外の情報の作成を提案し、所内掲示、ホームページに掲載して求職者に情報提供し、併せて能動的マッチングに取り組みました。
- ・人手不足業種の求人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。
- ・窓口及び求人説明会や各種研修会等の参加企業に対して人材開発支援助成金等各種助成金制度の説明を行い利用勧奨に努めました。
- ・令和5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93%、充足数は85%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161件に対し191件（達成率118.6%）と目標を達成することができました。

なお、佐渡・プラス企業情報作成件数は44件、ジョブツアー（職場見学）は7回41人参加、ジョブセッション（求人説明会）は4回15人参加がありました。

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

○求人申し込みを行った事業主に対してオンラインでの利用の有用性を説明し、求人申し込みは求人者マイページから行うよう勧めました。

○オンライン求職登録者に対してハローワークの利用登録者になっていただくため「ありがとうメール」を送信し、ハローワークサービスメニュー等を周知して来所勧奨を図りました。

○待合スペースの有効活用のため、所内Wi-Fiの周知、当所ホームページ・ハローワークインターネットサービス・job tag の二次元コードの掲示を行いました。

○窓口職員のスキルアップのためキャリアコンサルティング研修参加者による伝達研修を実施しました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

○管内民間企業における障害者実雇用率は、前年度より0.07ポイント低下し2.81%となり、達成企業割合も前年度より1.1ポイント減少し68.6%となりました。

○新規求人数はコロナ禍前の水準に戻りつつあるが、新規求職者数は減少したままで推移しています。

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

○障害者の法定雇用率が令和6年4月から令和8年7月にかけて段階的に引き上げられることから、企業に対して障害者雇用に係る理解を高めるため、障害者の雇い入れ支援や指導を強化する必要があります。  
 ○当所の管轄は離島であるため他地域との行き来は基本的になく、労働力人口が年々減少している現状から「人を集めるための工夫」を求人者とともに考える必要があります。

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5年度目標	787	711	161	90.0%	90.0%	104	34
令和5年度実績	734	611	191	67.2%	96.8%	162	37
目標達成率	93%	85%	118%			155%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

# ハローワーク村上 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・人口が減少する中、若年求職者の減少が顕著であることから、情報発信力を強化するためホームページをスマートフォンから見やすいレイアウトに変更しました。また、令和6年3月にはLINEを開設しました。今後は発信する情報の充実を図り情報発信のメインツールにしていきます。

・求人への充足を支援するため、専門職以外の正社員求人のうち応募しやすい条件であるにも関わらず実際に応募がない求人等を選定（124件）し、改善することで充足の可能性が高まる労働条件等について検討しました。検討結果については、求人者に対し延べ383件の求人内容等の改善を提案し、うち252件の求人内容が変更され、変更後には86件の紹介及び55人の充足につながりました。この取組を行った求人への充足率は32.4%となり、当所における求人充足率である16.1%を16.3ポイント上回りました。

・新規高等学校卒業者については、管内事業所の採用意欲の高まりから、求人数は前年を91人上回る311人となり、新規高卒者1人あたりの求人数は6.91に達しました。このため、自治体及び経済団体と合同で管内高等学校長を訪問し、管内事業所への就職促進を要請しました。また、管内事業所に対しては、職場環境改善の取組を対外的アピールする制度であるユースエール等の認定について、高卒求人申込説明会等で周知したほか、新卒向け求人票の青少年雇用情報においてユースエール認定基準との適合が見込まれる企業に対しては、事業所訪問を行いユースエール等の認定申請を勧奨したことで、ユースエールは3社、くるみん（子育てしやすい企業の認定制度）は1社が認定されました。

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

・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り就職支援を行いました。若年求職者が減少していることから、34歳以下の求職者を積極的に選定することとしました。担当者制の対象者は119人（うち34歳以下は51人）を選定し、79人（うち34歳以下は32人）の就職が決定しました。

・求人企業への見学会と所内求人説明会を計8回実施し50人が参加しました。参加者のうち12人に応募希望があり、うち9人は就職が決定しました。なお、直近に開催した求人説明会はオンライン参加も可としたもののオンライン参加の希望者はありませんでしたが、今後も参加しやすい説明会とするため、オンラインによる参加を可能とする求人説明会を開催していきます。

### （3）その他の業務運営についての分析等

・求人者マイページからオンラインで申し込まれた求人への割合は94.3%に達していますが、IT環境を有していない中小零細企業や個人事業主等以外の求人は、ほぼすべてがオンラインを経由して申し込まれています。

・障害者を雇用する義務のある企業は43社（前年比2社増加）ですが、雇用率を達成している企業は36社であり、達成企業割合は全国平均（50.1%）及び新潟県平均（60.5%）を上回る83.7%となっています。また、未達成企業には訪問による達成指導を行っており、このうち3社が新たに障害者を雇い入れました。



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

・当所が受理する求人はインターネット上のいわゆる求人まとめサイトに転載されますが、これらを情報元とする求職者へも訴求する内容の求人情報とするなどインターネットを利用した求人閲覧において、より効果的な求人の作成指導・助言をすすめます。  
 ・当所管内は毎年2%程度の人口減少が続いており、今後も減少が予測されています。特に34歳以下は、令和7年は令和2年比で17.8%減、令和12年は同27.5%減が推計されていることから、引き続き、若年者の定着に向けた職場環境の改善等を勧めるとともに、改善の実績をアピールするためユースエール等の認定を勧奨していきます。

2. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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	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
令和5年度目標	1,268	895	303	90.0%	90.0%	36	71
令和5年度実績	1,143	818	299	67.3%	97.6%	25	59
目標達成率	90%	91%	98%	\	\	69%	83%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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