

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に関する業務の 評価・改善の取組状況について（令和4年度）

厚生労働省では、全国のハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善を拡充し、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、サービスの質の向上を図るとともに、就職支援の強化に取り組んできました。

大分労働局管内のハローワークにおける、令和4年度の総合評価の結果は、以下のとおりとなりました。

なお、各ハローワークにおいて、重点的に取り組んだ事項、また、指標ごとの実績及び目標達成状況については、「就職支援業務報告」（別紙参照）のとおりです。

今年度においても、継続的な業務改善等に取り組み、求人者・求職者サービスの向上に努めてまいります。

各ハローワーク別マッチング機能に関する業務の総合評価の結果

ハローワーク	総合評価
ハローワーク大分	良好な成果
ハローワーク別府	標準的な成果
ハローワーク中津	良好な成果
ハローワーク日田	良好な成果
ハローワーク佐伯	良好な成果
ハローワーク宇佐	良好な成果
ハローワーク豊後大野	良好な成果

ハローワークのマッチング機能に関する業務の 評価・改善の取組状況報告

【令和4年度評価結果】

□評価・改善の取組の概要	P 1～2
□各ハローワークにおける就職支援業務報告（総括）	P 3～9
□主要三指標の進捗状況	
・就職件数（一般）	P 10
・充足件数（一般、受理地ベース）	P 11
・雇用保険受給者の早期再就職件数	P 12

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（令和4年度結果）

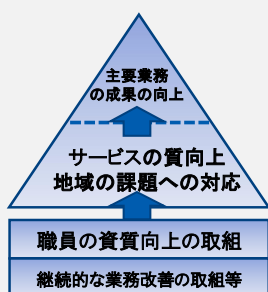
ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善にかかる令和4年度の実施結果を公表します。

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（概要）

- 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。

PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職率等の**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、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】P4参照）
- ・ **ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。**



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

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

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

ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4年度)

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆所重点項目

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

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

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

ハローワーク大分 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、ハローワーク評価の実施目的、目標設定の考え方とその内容、数値的な根拠、目標達成に向けた取組内容等を全職員（非常勤職員含む。）の共通認識とし、安定所への信頼を高める業務改善、地域の雇用に関する課題への対応、PDCA サイクルを通じた取組等を継続的なものとするため、総合評価に関する研修を実施した上で、求人担当者制及び求職者担当者制によるマッチング業務を最重点事項と考え、スピード感のある求人者・求職者のニーズに応じた充足・就職支援に取り組みました。

具体的には、求人者支援（充足対策）として、求人担当部門が前日受理求人（正社員）から「窓口おすすめ求人」（＝求人担当者制対象求人、対象求人数259件）を選定し、全紹介部門に提供。令和4年から「窓口おすすめ求人」に「求人を推す理由」欄を新たに設け、資格取得支援、基本給の幅（決定方法）、長期出張の理由、業界情報、営業形態（新規開拓・ルート）、仕事に必要なスキル、定着率など、職業紹介担当者が求職者に勧める際に必要な情報を記載し、マッチングの促進に努めました（充足件数103件）。

求職者支援としては、職員・相談員1人あたり常時10名以上（部門・事業別に10名～25名）を目安とし、主に正社員希望者を対象とした求職者担当者制を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

事業ごとに業務改善等の取組に対する協議・検討・実施・検証を行うことで、年齢層や経験年数が異なる職員の育成を図る観点からも、部門独自の業務改善等の取組を勧奨・支援し、「求人情報提供増量キャンペーン」や「マイページ開設キャンペーン」などを実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

上記の部門独自の業務改善（キャンペーン等）を行うとともに、管内の教育機関（大学・短大・専門学校）や関係機関（市・商工会議所・ジョブカフェ）にパンフレットを配架・配布するよう依頼し、ハローワークの周知を行い、利用促進を図りました。また、総合案内等における案内・誘導の流れや「利用案内」（パンフ）、庁舎内の案内表示等を再検証し、安易に来所者端末に誘導することなく、相談窓口の利用を促しました。

（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

部門ごとに業務改善を実施したことで、数多くの改善策が検討・実施され、好事例の所内横展開も図られましたが、若手職員の中長期的な資質向上には十分なものとなっていないことから、若手職員を中心としたプロジェクトチームを編成し、業務運営のあり方等について協議・検討を行い、人材の育成と、更なる行政サービスの向上を図ることとします。

（4）その他業務運営についての分析等

新規求職者については、増加傾向が続いていた65歳以上の求職者が対前年度比2.4%減少するなど、全体でも5.1%減少。一方、新規求人数は全産業（大分類）で増加しました。令和4年3月に1.50倍であった有効求人倍率は令和5年3月には1.84倍まで上昇しており、労働力需要は高い状態が続きましたが、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、「注視」が必要な状況でした。

このような中、令和4年度については業務運営に制約等が発生し、就職件数・充足件数など、目標が達成できなかった指標がある一方で、就職氷河期世代の就職件数や障害者就職件数、マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率、生涯現役支援窓口での就職件数など、きめ細かな個別支援による指標については目標が達成できました。

令和5年度については、令和4年度の業務改善等の取組の継続を基本とし、更なる見直しや、新たな取組を協議・検討し、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)	ハローワークの職業 紹介により、正社員 に結びついた就職氷 河期世代の不安定 就労者・無業者の件 数	生活保護受給者等 の就職率	障害者の就職件数	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	マザーズハローワー ク事業における担当 者制による就職支援 を受けた重点支援対 象者の就職率	生涯現役支援窓口で の65歳以上の就職 件数
令和4年度実績	7,150	8,016	2,217	97.2%	98.2%	757	65.1%	415	684	100.0%	201
令和4年度目標	7,536	8,593	2,097	90.0%	90.0%	690	63.3%	409	647	94.0%	190
目標達成率	94%	93%	105%			109%	102%	101%	105%	106%	105%

※ 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

ハローワーク別府 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

令和4年4月以降、求職者数が減少傾向に転じる中で、コロナ禍における行動制限も徐々に緩和され、宿泊業など管内主要産業の業況も回復し、11月の有効求人倍率はコロナ前の水準近くまで（1.11倍）急激に上昇し、求職者の確保とマッチング機会の拡大が重要な課題となるとともに、オンライン化・デジタル化推進による電子申請や求人者マイページへの移行を促進する反面、事業所人事担当者の来所機会が減少し、また安定所においてもコロナ禍での3年余り事業所訪問を控えていたことから、新たな事業所情報が十分に得られていないこと、事業所と“顔が見えない関係”になっていることも大きな課題となっていました。

こうした課題を踏まえ、①オンライン登録者へ支援サービスの利用勧奨の徹底、②一方方向制を含めた求職者担当者制の拡大、③求人充足に向けた事業所訪問の実施を重要な柱として業務を推進しました。さらに、10月からは求人者マイページ利用率に係る目標値（令和5年3月末までに85%）が設定されたことから、各事業所に対してマイページの利用促進を強力に押し進めた結果、令和5年3月末現在でマイページ利用率は97.77%に達し目標を大幅に超えました。今後も行政手続等のオンライン化はさらに進むことが見込まれ、事業所情報の把握及び求人条件緩和指導によるマッチング機会の拡大を一層推進していく必要があるため、計画的な事業所訪問の継続を重点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

中長期的な職員の育成を図る観点から、事業所訪問の際には幹部職員と若手職員が一緒に訪問することにより事業所情報の収集方法などを指導しました。その他、所内業務研修（個人情報管理、業務目標・労働市場研修等）、職業紹介担当職員を対象としたオンライン職業相談の手法等の業務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

若者相談コーナーでは以前から模擬面接を実施していますが、受講した若年者からは好評を得ており、受講後の就職率も高いことから、対象を職業相談部門全体の求職者に拡大して実施しました。受講者からは若年者同様に好評を得るとともに、受講後の就職率も高まっており、利用者サービス向上の一助となっています。また、当所管内は南北に長く、片道に2時間を要する来所に不便な地域もあることから、オンライン相談の利用案内を積極的に行っていますが、まだ利用件数は少ない状況にあります。利用のバリエーションを広げるため、国東市と杵築市においては生活保護受給者等就労自立促進事業でオンライン相談ができるよう試行・検証を行い、オンライン相談を希望する同事業の対象者にも対応できるよう準備を行いました。さらに、当所1階事務室内のOAフロアが設置から約20年が経過し、老朽化が激しく、安全面・衛生面ともに懸念される状態にありましたが、今年度改修工事を行うことができ、来所者に気持ちよく窓口を利用いただける環境を整備することができました。

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

今後、計画的な事業所訪問を継続的かつ積極的に行えるよう令和5年4月1日付けで求人企画部門の正規職員数を1名増員するなど体制の強化を図り、人材開発支援助成金や各種制度の周知等と併せた雇用管理指導を行いながら、マッチング機会の拡大に取り組んでいきます。また、求人者・求職者マイページによるオンラインサービス機能により利用者の利便性が向上するよう本サービスの周知広報、特に求職者マイページの登録勧奨に引き続き取り組んでいきます。

（4）その他業務運営についての分析等

求職者への求人情報提供をより効果的に実施するため、「求職希望条件聞き取り強化月間」の取り組みを行った結果、早期再就職件数の増加が見られるなど、一時的に求職者への効果的な取り組みを行うことはできましたが、年度を通して一方方向制を含めた職員による求職者担当者制の実施は目標どおりに実施することができませんでした。そのため、来年度においては今年度徹底できなかった求職者支援に日常的に取り組み、マッチング機会の拡大を図っていくことが重要であると考えています。

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(35 歳～54歳)の不安定就労 者・無業者の件数	障害者の就職件数	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	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
令和4年度実績	3,085	2,741	867	68.4%	94.3	266	258	192	94.5%
令和4年度目標	3,343	2,914	833	90.0%	90.0%	195	229	174	94.0%
目標達成率	92%	94%	104%			136%	112%	110%	100%

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク中津 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

① 各指標に対する取組

当所では、ミスマッチの解消及び的確紹介を行うことで就職につなげるため、求人部門と職業相談部門による合同の朝ミーティングを毎日実施しています。これまで相談員等の出勤時間に合わせて2回（8:30～、9:45～）行っていましたが、事務の簡素・合理化の観点から令和4年10月より1回（9:45～）に変更し、求人受理担当者から詳細な説明を行い、職業相談担当者から求職者の状況を踏まえた意見を出してもらうことで、より充足対策に重点を置いた内容としました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、全職員を対象として、中津労働基準監督署職員を講師とする労働基準法についての研修を実施しました。その他、所長講師による所内業務研修（個人情報管理・綱紀の保持及び接遇、人権研修）を4回、職業相談部門及び求人部門職員を対象として、助成金担当職員を講師とする助成金業務研修を2回、職業相談部門職員を対象として、職業紹介担当職員を講師とする求職管理情報活用研修を2回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所ではマザーズコーナーを設置していますが、乳幼児を連れて来所する求職者のための授乳スペースがありませんでした。来所者からの問い合わせがあったことから、事務室内に授乳ルームを設置し、希望すればいつでも利用できるようにしています。また、令和4年11月～12月の「みんチャレ（求職者マイページ開設促進）キャンペーン」に合わせ、求職者マイページ開設促進のためのポップ等を求人検索端末、窓口に設置し、開設までのサポートを行うなど積極的に働きかけを行いました。求人者マイページについても、マイページ開設促進のポップを窓口に設置し、求人者マイページ利用促進パンフレットを郵送等により交付、求人提出の電話等によるサポートを行い、オンライン化を進めています。

（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

建設、運輸、医療・介護・福祉など有効求人倍率の高い職種のみならず、管内主要産業である自動車製造及び関連業種等の製造業においても人手不足感は深刻さを増しており、求人充足対策が大きな課題となっています。そのため求人受理時における求人条件の詳細な聞き取りや、求人受理時及び受理後の求人条件緩和指導等により、求人内容の充実を図るとともに、求人担当者制による事業所フォロー、求人充足会議や朝ミーティングを活用した求人情報提供など、より効果的なマッチングに取り組めます。また、求人情報提供端末利用者の窓口誘導対策（案内文の庁舎掲示、声掛け）、雇用保険受給者の認定日等を活用した職業相談など、現在取り組んでいる来所者の窓口誘導対策を徹底・継続しつつ、充実・強化を図ります。

（4）その他業務運営についての分析等

新規求職者数は、前年とほぼ同水準であるものの、65歳以上の求職者が前年同期比+0.8%の599人で、全体の14.3%を占めるなど高齢化がすすんでいることから、高齢者向け求人の確保に取り組めます。また、①これまでハローワークを利用したことがない若年者層を中心とした求職者の窓口への誘導、②求人情報提供端末利用希望者の相談窓口誘導、③雇用保険受給者への定期的な求人情報提供及び職業相談、④職員の職業相談・接遇スキルを向上させることで、窓口来所者数の増加を図り、より効果的なマッチングに取り組めます。さらに、オンライン登録者へのハローワークのサービス内容の周知と利用勧奨を確実にを行い、ハローワーク窓口の利用促進に取り組めます。

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)	ハローワークの職業紹介 により、正社員に結びつ いた就職永河期世代(35 歳～54歳)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	1,949	1,657	468	69.3%	96.0%	124	91		
令和4年度目標	2,163	1,958	414	90.0%	90.0%	90	79		
目標達成率	90%	84%	113%			137%	115%		

※ 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

ハローワーク日田 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

雇用保険受給者の早期再就職を昨年度、一昨年度と目標を達成することができなかったため、最重点課題としました。

資格決定手続きに来所した求職者については、緊要度の適切な確認と重点求職者への登録、早期の情報提供とその後の意向確認の徹底に努めた結果、早期再就職者数は449人と昨年の376人を大幅に上回りました。また、情報提供後の意向確認の徹底を行った結果、情報提供の精度が上がり、紹介成功率も対前年比1.0%上昇の50.3%となりました。

応募後のミスマッチを低減させるため、事業所担当によるミニ説明会への積極的参加を求職者及び事業主双方に呼びかけた結果、開催回数は前年度の22回から41回に増加させることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員・相談員が常に目標を意識した業務遂行を行うよう、総合評価に係る研修を実施しました。研修では単に目標値の確認を行うのではなく、目標達成のためのアプローチについて共有し、統一の取組を行うよう留意しました。

また、求人の受理・職業相談において労働基準法の知識が必要なことも多いことから、労働基準行政職員を講師とした労働基準法研修も行いました。職業安定職員としての資質向上を目的に、若手職員を対象にした助成金研修も行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

これまで行ってきた求職者への求人情報提供については、提供後の意向確認が必ずしも全員分行えていなかったため、提供後の意向確認を徹底しました。これにより、求職者の希望条件が明確化し、次回以降の情報提供の精度を上げることにつながりました。

（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

新規求人数が前年比5.9%増える一方で、充足数はほぼ横ばいとなり、充足率は1.3%下回る結果となりました。令和5年度は求人者サービスに重点を置き、積極的な事業所訪問の再開に合わせて、応募しやすい求人票の作成方法についてのご案内や、情報提供後の求職者の声を基にした求人条件の緩和についての検討依頼を行います。

（4）その他業務運営についての分析等

令和2年から続く新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けてきた飲食・宿泊業は、昨年10月以降の「全国旅行割」制度の導入と、海外旅行者の入国制限の緩和措置の導入等による観光客増加を受け、対前年比32.4%、177件の増加となりました。

また、半導体不足の影響で減産傾向にあった製造業においても求人数は前年並みと回復傾向を示しています。全体の新規求人数は7,848件と前年より435件、5.9%増加しました。新規求職者は、雇用調整助成金のコロナ特例により休業等で雇用維持が図られていたこともあり、対前年比で1.3%増加の4,279件でした。

紹介件数は対前年比で1.6%減少しましたが、就職件数は0.2%増加しており、紹介成功率は50.3%と前年より1.0%上回りました。

求人情報を求職者に提供した後、応募を希望しない場合の理由確認を確実にを行う等、求職者ニーズの把握に努めました。今後は、求職者ニーズの把握を行った後、求職者・求人者双方への条件緩和指導に繋げるよう、取組を強化します。

2 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介 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	1,878	1,700	449	81.5%	97.4%	107	75		
令和4年度目標	1,956	1,784	419	90.0%	90.0%	90	57		
目標達成率	96%	95%	107%			118%	131%		

※ 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

ハローワーク佐伯 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

令和3年度末時点の管内労働市場をみると、新規求人件数が前年度と比べて6.6%減少した結果、有効求人倍率は1.12倍と高い水準ではあるものの、前年度から0.07ポイント低下しました。また、就職件数（常用）は2,020件、充足件数（常用）は1,799件といずれも目標の90%程度の水準にとどまっていた。

このような雇用情勢の中、令和4年度は、就職件数及び充足件数を確保するため、次の取組を重点的に行いました。

求職者に対しては、求職者担当者制において、一方向型又は双方向型の支援対象者を職員1人当たり常時10人以上担当し、積極的な求人情報の提供、プラスワン紹介等を通して紹介件数の確保を図りました。また、求職者、求人者それぞれにマイページ登録を積極的に働きかけました。さらに、求人充足会議の充実を図るため、前日受理以外の求人を対象求人として選定できるよう実施要領を改訂しました。

結果的には、新規求職者数が見込みを下回ったことから就職件数及び充足件数の目標達成とはなりませんでしたが、求職者担当者制による積極的な支援や求人充足会議による求人・専門援助部門及び職業相談部門の緊密な連携が効果を発揮して、紹介率は103.2%と高水準を維持できました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所における課題として、雇用保険受給者の早期再就職者数が上半期の目標に達していないことがありました。また、リーフレットスタンドに求人情報誌と職業訓練の周知用チラシを配架していましたが、雇用保険受給者の関心を引くことが少なく、大部分を廃棄処分していました。

従来、初回認定手続き後に雇用保険受給者を職業相談部門へ案内する際に、受給資格者証と失業認定申告書を同封したクリアファイルを手交していました。そこで、求人及び職業訓練の情報を提供できるスターターバックとして、受給資格者証と失業認定申告書に加えて、求人情報誌、訓練リーフレット及び訓練動画紹介リーフレットをセットにして手交することにしました。

その結果、雇用保険受給者へ求人及び職業訓練に関する情報を確実に届けることができるとともに、これまで廃棄していたチラシの量を削減することができました。

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

今年度、求職者にマイページ登録の積極的な働きかけを行った結果、有効求職者に占めるマイページ利用者割合が17.0%（令和5年2月）となりました。また、求人者にマイページ登録の積極的な働きかけを行った結果、新規求人のオンライン提出割合が88.3%（令和5年3月）となりました。このように、マイページを利用した求人情報の提供を積極的に行っているにもかかわらず、オンラインハローワーク紹介の実績は1件でした。

ハローワークインターネットサービスや民間人材サービスによるWEBを活用したサービスが充実し、オンラインでの求職活動が一般化している中、ハローワークに来所しなくても支援が受けられるようにすることが課題であると考えます。

今後は、求職者・求人者に対するマイページの開設を推進します。特に、来所した求職者全員へ求職者マイページの説明を行い、マイページ開設希望の者に対しては、マイページ開設を窓口で完了するまでサポートしていきます。そして、求職者・求人者のニーズも踏まえながら、オンラインハローワーク紹介を含む通信紹介の積極的な活用を進めます。令和6年1月には、システム改修でマイページへのメッセージ機能が向上することから、効果的な周知広報を展開できるよう取り組んでいきます。

（4）その他業務運営についての分析等

オンラインでの求職活動が一般化し、ハローワークへの新規求職申込件数が減少する中、確実にハローワークへ来所する雇用保険受給者に対する再就職支援は重要です。ところが、雇用保険受給者の就職率（紹介就職件数を資格決定件数で除いたもの）は、令和2年度は前年度から1.2ポイント減少して46.2%、令和3年度は前年度と比べて4.7ポイント減少して41.5%と連続して減少しました。新型コロナウイルス感染症の影響も考慮する必要がありますが、雇用保険受給者に対して求職者担当者制（双方型・一方向型）等を活用し、能動的なアプローチに取り組むことが必要であると考えました。

そこで、雇用保険受給者を相談窓口へ確実に誘導し、本人の重視する希望条件を踏まえ、職員による求人の積極的な提案に取り組んだ結果、就職率は2.8ポイント上昇して44.3%となりました。

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	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4年度実績	2,251	1,944	489	85.9%	96.9%	232	67.8%	70
令和4年度目標	2,283	2,018	506	90.0%	90.0%	175	63.3%	67
目標達成率	98%	96%	96%			132%	107%	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

ハローワーク宇佐 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、就職件数の目標達成を最重要と考え、取組の一つとして求職者担当制による重点求職者の選定（常時12名/人）を行い、その就職について求人情報提供等の支援を重点的に取り組みました。選定人数（年間目標432人）は目標を超え（実績519人）、選定した重点求職者の就職率は目標51.4%（就職目標222人/選定目標432人）を上回った79.6%（就職実績413人/選定実績519人）となりました。

また、充足件数促進のため、毎日実施している求人充足会議において、求人フォロー担当者制により、選定求人充足のための求人条件緩和等を重点的に取り組みました。年間フォロー求人件数180件、充足割合40%以上を目標に取り組み、フォロー件数189件、充足割合65.1%（123件/189件）と目標を上回りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談の質の向上のため、近隣所（中津所）と合同で事例検討会を実施しました。参加者からは「事例を検討することで、見落とししていた部分や違う視点を確認できた。自分の課題を再認識できる機会になった」や「自分自身の相談の振り返りができて良かった」などの感想がありました。また、職業相談部門の職員が講師となり、若手職員に対する職業相談研修を実施しました。職業相談部門以外の職員も参加させることにより、若手職員の資質向上につながりました。さらに、求人部門の助成金担当職員が講師となり、求人部門・職業相談部門の職員・非常勤職員に対して助成金について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

求人充足対策や職業転換を促すきっかけの場としての取組として、応募書類等の準備なしで気軽に参加可能な「事業所ミニ説明会」を開催しました。延べ83事業所が参加しました。

ホームページ上に公開している「かんたん求人検索」について、これまでの6項目（過去1週間以内に受理した求人で、①管内フルタイム求人、②管内パート求人、③管内事務系、④管内看護・介護・福祉系、⑤管内営業・販売・サービス系、⑥製造系）に4項目（⑦管内運輸・配送系、⑧管内清掃・倉庫・軽作業系、⑨中津所管内フルタイム求人、⑩中津所管内パート求人）を加え、10項目に拡充しました（令和4年8月から実施）。

（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

- ・異動等により相談窓口職員の入れ替わりがあるため、継続して「事例検討会」を実施します。
- ・引き続き求人者マイページの周知・作成支援に取り組みとともに、求職者マイページの開設件数増加にも取り組みます。
- ・「事業所ミニ説明会の案内」を各職業相談窓口に配置し、窓口での積極的な参加を促します。

（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、当所管内の主要産業である自動車関連部品製造業をはじめとする製造業では求人の回復傾向がみられました。卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業においても前年度からの回復が見られています。新型コロナウイルス感染症の影響を徐々に脱していると考えられますが、今後、物価高騰や海外情勢等がどのような影響を与えるかについて不透明感があります。

新規求人数は前年度より4.3%増加していますが、紹介件数は2.7%減少しました。就職件数は5.4%増加しました。「応募したい求人」票となるよう、事業所情報や求職者ニーズを共有します。

オンライン紹介、オンライン自主応募はともに0件でした。オンライン自主応募可である求人は一定程度存在するものの、求職者マイページ開設数が低いことも一因かと考えられます。

2 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	生活保護受給者等の就職率		
令和4年度実績	1,875	1,709	414	84.7%	97.8%	103	76.6%		
令和4年度目標	1,858	1,693	411	90.0%	90.0%	80	63.3%		
目標達成率	100%	100%	100%			128%	121%		

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク豊後大野 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

<p>(1) 特に重点的に取り組んだ事項</p> <p>① 各指標に対する取組</p> <p>当所の特徴として、求職者のうち就職された方の25%以上が管外（県外を含む）事業所へ就職しており、管内事業所の求人充足が非常に厳しい状況にあります。そのための取組として、求人受領時や求人条件変更の際、求人票「仕事内容」欄への詳細記入、応募書類の削減（職務経歴書の廃止）、書類選考の廃止、採否結果通知期間の短縮を事業主に働きかけ、応募機会を増やす取組を実施しました。また、過去の一般求職者と雇用保険受給者の就職成功率を比べると雇用保険受給者の方が高いことから、雇用保険受給者に対し雇用保険受給資格決定後3日から5日までの早い段階から積極的に求人情報提供を行いました。さらに、9月、10月を「職業紹介強化月間」とし、求職者マイページ登録の推進と情報提供を行った求人に応募希望の有無や応募しない理由の確認などの徹底を行うとともに、求人者へのフィードバックを行いました。</p> <p>② 求職者マイページ登録の推進の取組</p> <p>令和4年度前半は求職者マイページ登録に関する案内リーフレットを活用し、広く登録の呼びかけを行いました。年度後半は、未登録のままとなっている求職者に、改めて求人情報がマイページで届く手順を示したリーフレットを配付するなど、郵送よりも早く情報が届くこと、電話よりも具体的に内容が把握できることをアピールすることで、登録の推進を図りました。</p> <p>③ 求人票以外の情報収集のための事業所訪問</p> <p>令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響により訪問を中断していましたが、令和4年度は行動制限なども無かったため、月2回の事業所訪問を再開しました。なお、新型コロナウイルス感染症が拡大傾向にあった時期は、事業所に訪問の可否を確認しながら取り組みました。</p>	
<p>(2) サービス改善・業務改善を図った事項</p> <p>当所において、求人の30%～35%が医療・福祉分野の求人です。当該求人への就職の割合も比較的多い状況にあります。労働条件が思っていたものと違うなどの理由により1年未満で退職するケースが多く見られました。当該ケースを踏まえ、ミスマッチ解消のため「応募前職場見学」を受け入れていただくよう事業所に働きかけを行いました。さらに、一定程度の受入れ事業所があったため、11月から「応募前職場見学可能な求人情報一覧」を作成し、求職者に情報提供を行いました。現在は80件程度の件数となっています。</p>	
<p>(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</p> <p>① ハローワーク支援メニューの周知</p> <p>管内自治体（豊後大野市、竹田市）の市報にハローワーク支援メニューを掲載してもらいましたが、両市とも1回のみ掲載でした。令和5年度は、さらなる周知を図るため、掲載の頻度を増やす（年3回～5回程度）よう両市に協力依頼を行います。また、事業所ミニ説明会、就職支援セミナー、模擬面接及び臨床心理士による心理カウンセリングなどの支援メニューについても、両市に市報への掲載を依頼し、広く周知を図ります。</p> <p>② 求職者に対する求人情報提供方法及び体制</p> <p>現在、求職者に対する求人情報提供は、(イ) 早期の再就職を希望している求職者に対して適宜情報提供、(ロ) 希望条件に合うと思われる求人があった場合の情報提供、(ハ) 雇用保険受給者に対して受給資格決定後早期の情報提供を行うこととしています。しかし、一部にミスマッチも見られます。今後は、求職者マイページ登録者を増やすとともに、マイページによる求人情報提供など、より積極的に情報提供に努めます。また、ミスマッチの原因である求職者の経験や希望条件などについて確認の徹底を図り、より希望条件に沿った情報提供が行えるよう求職者の対応にメリハリをつけます。さらに、求職者の増減に応じて求人情報提供方法の見直し（雇用保険認定日に合わせた情報提供や支給終了前の情報提供など）を図りながら取り組みます。</p> <p>③ 求人に関する情報収集と求人充足対策</p> <p>事業所訪問時に情報収集する内容については、必ずしも求職者が知りたい内容とはなっていない場合もあるので、改めて求職者目線による内容を職業紹介窓口で聴取の上、情報収集内容を見直すこととします。また、求人充足対策として、事業所ミニ説明会を月1回実施していますが、参加する事業所が同じケースもあり、参加求職者も少ない現状にあります。求職者からは、1対1の相談に抵抗があるなどの意見もあったため、今後は、事業所からのプレゼン方式と個別相談など、実施方法の改善を検討します。さらに、定期に発行している求人情報誌について、「仕事内容」欄が見つからないなどの意見もあったため、レイアウトの見直しを検討します。</p>	
<p>(4) その他業務運営についての分析</p> <p>当所管内で見られる求人・求職のミスマッチ解消に向けて、求人票の記載内容充実（特に「仕事内容」欄）と求職者の希望条件や経験した仕事の詳細な聞き取りなどの基本業務が重要と考えます。今後は、求人者及び求職者への丁寧な聞き取り、説明、情報発信など能動的に取り組み、求人・求職のマッチング機能強化を図ってまいります。</p>	

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	ハローワーク紹介により 正社員に結びついたフリ ーターの件数		
令和4年度実績	1,113	939	256	84.5%	94.4%	83	68		
令和4年度目標	1,101	918	220	90.0%	90.0%	65	72		
目標達成率	101%	102%	116%			127%	94%		

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワークの職業紹介業務目標の 進捗状況について

令和5年3月

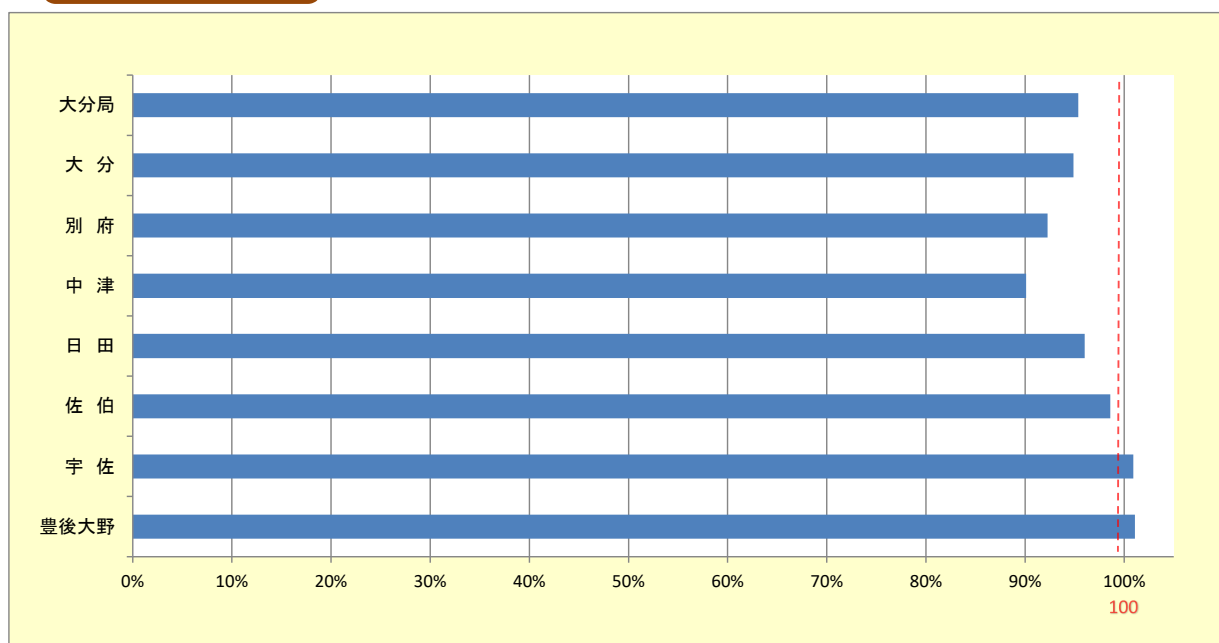
就職件数(一般)

実績

	目標値	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	達成率
大分局	20,240	1,761	1,680	1,709	1,495	1,440	1,520	1,476	1,458	1,212	1,289	1,783	2,478	19,301	95.4%
大分	7,536	659	628	602	537	517	557	537	544	454	515	670	930	7,150	94.9%
別府	3,343	247	319	295	242	228	248	229	245	178	187	296	371	3,085	92.3%
中津	2,163	174	181	183	151	139	157	150	132	128	115	177	262	1,949	90.1%
日田	1,956	172	134	194	158	143	155	158	134	120	132	134	244	1,878	96.0%
佐伯	2,283	249	166	196	166	184	163	179	183	137	142	203	283	2,251	98.6%
宇佐	1,858	167	157	152	142	149	151	142	127	115	122	186	265	1,875	100.9%
豊後大野	1,101	93	95	87	99	80	89	81	93	80	76	117	123	1,113	101.1%

※「i 紹介就職(オンラインハローワーク紹介による就職を除く)」及び「ii オンラインハローワーク紹介による就職」の合計件数

進捗状況



ハローワークの職業紹介業務目標の 進捗状況について

令和5年3月

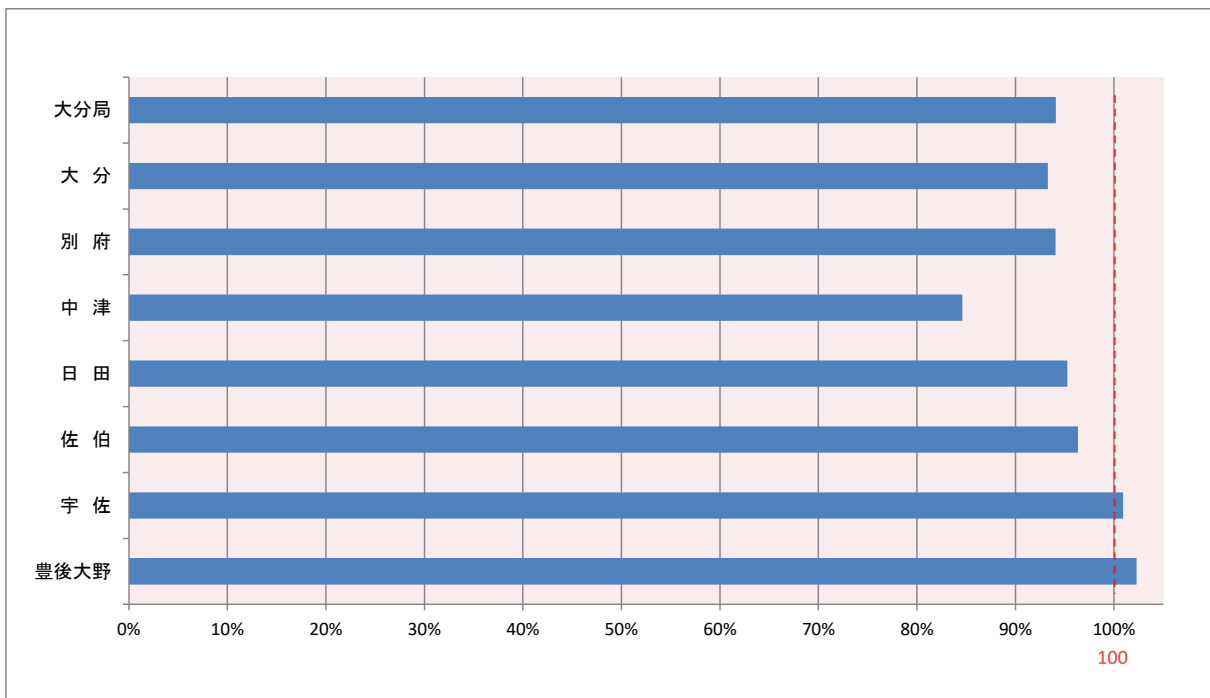
充足件数(一般、受理地ベース)

実績

	目標値	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	達成率
大分局	19,878	1,703	1,616	1,659	1,453	1,389	1,458	1,449	1,394	1,144	1,234	1,735	2,472	18,706	94.1%
大分	8,593	730	738	663	614	561	621	611	591	483	568	766	1,070	8,016	93.3%
別府	2,914	232	260	269	220	209	215	211	203	171	165	254	332	2,741	94.1%
中津	1,958	144	138	169	120	123	127	142	101	92	92	149	260	1,657	84.6%
日田	1,784	152	112	180	148	139	143	132	131	117	120	116	210	1,700	95.3%
佐伯	2,018	225	139	167	143	146	137	160	170	113	126	167	251	1,944	96.3%
宇佐	1,693	150	144	141	126	145	143	123	118	97	108	175	239	1,709	100.9%
豊後大野	918	70	85	70	82	66	72	70	80	71	55	108	110	939	102.3%

※「i 紹介就職(オンラインハローワーク紹介による就職を除く)」及び「ii オンラインハローワーク紹介による就職」並びに「iii オンライン自主応募による就職」の合計件数

進捗状況



ハローワークの職業紹介業務 目標の進捗状況について

令和5年3月

雇用保険受給者の早期再就職件数

実績

	目標値	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	達成率
大分局	4,900	395	565	594	439	468	389	415	406	389	284	336	480	5,160	105.3%
大分	2,097	160	230	267	196	202	157	178	185	161	137	135	209	2,217	105.7%
別府	833	64	119	90	72	72	69	62	66	63	43	56	91	867	104.1%
中津	414	36	45	53	38	43	30	48	30	35	31	28	51	468	113.0%
日田	419	30	50	53	35	50	28	33	35	33	21	39	42	449	107.2%
佐伯	506	40	55	54	35	43	38	46	33	40	23	34	48	489	96.6%
宇佐	411	43	38	52	46	38	39	32	31	33	17	25	20	414	100.7%
豊後大野	220	22	28	25	17	20	28	16	26	24	12	19	19	256	116.4%

進捗状況

