

大阪労働局発表  
令和 7 年 1 月 10 日

【照会先】  
大阪労働局 職業安定部 職業安定課  
(代表電話) 06-4790-6300

## 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5年度ハローワーク総合評価の結果等の発表>

#### ～ハローワークの“業務の見える化”で

#### サービス向上を目指します～

厚生労働省では、平成27年度から全国のハローワークをポイント化して比較する「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」を実施しているところです。

また、大阪労働局（局長：志村 幸久）では、誰もが活躍できる良質な雇用機会を確保するため、この取組を通じ、ハローワークの“業務の見える化”を行い、サービスの向上を図っています。

今般、令和5年度の大阪府内のハローワークごとのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果、ハローワークが実施した各種の取組の結果及び業務改善の実施状況等を取りまとめましたので発表いたします。

大阪労働局・ハローワークでは、引き続き、現下の情勢に対応した対策・取組を実施してまいります。

### <大阪労働局管内各ハローワークの総合評価の結果>

総合評価の結果	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当なし
良好な成果	大阪東所、梅田所、大阪西所、淀川所、布施所、岸和田所、泉大津所、泉佐野所、茨木所、門真所
標準的な成果	阿倍野所、堺所、池田所、藤井寺所、枚方所、河内長野所
成果向上のための計画的な取組が必要	該当なし

## 1 「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」概要

全国の11のグループにおいて、業務の目標に対する達成状況等によりポイント化を行い、グループ内での相対評価を実施し、その評価結果等を踏まえて、継続的な業務改善を行う取組です。

これは、ハローワークが、マッチング業務の成果や評価結果、業務改善の状況等を利用者に分かりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的とするものです。詳細は別添をご覧ください。

## 2 ハローワークが実施した各種の取組の結果及び業務改善の実施状況等

令和5年度の大阪府内のハローワークの業務運営の総括について、各ハローワークの所長による分析を行っております。詳細は「就職支援業務報告」をご覧ください。

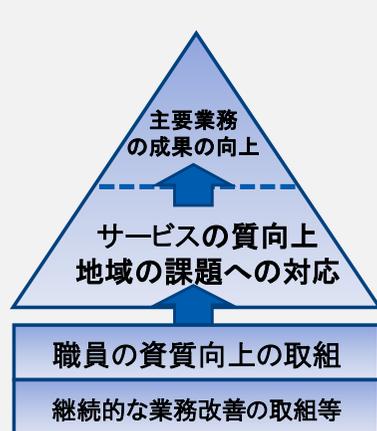
# 1. ハローワーク総合評価について

別添

- 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、中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、マッチング機能を強化

## (2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

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

# 【参考】ハローワーク総合評価（令和5年度）の評価指標の構成

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

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

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

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

### ◆所重点項目

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

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当者制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 新規等求人の開拓
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

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

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

## 【参考】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの  
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のための計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

# ハローワーク大阪東 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

・積極的なミニ面接会開催によるマッチングの促進。

事業所サービス部門と職業相談部門が連携した事業所訪問を積極的に行う中で、面接会を積極的に開催しました。また、各専門コーナーにおいては特に求職者ニーズに沿った求人を選定しました。シニアコーナーでは従来からマンション管理や清掃等の職種が多いことに加えて、コロナ禍が明けて人材不足となっている飲食業、サービス業等について、キャリアアップコーナーでは希望者の多い事務職について、人材確保対策コーナーでは新型コロナウイルス感染症関連の契約が終了した看護師の求職者が多くなったことから看護師の応募が可能な職種についての面接会を重点的に開催しました。

面接会開催前には事業所訪問を行い、求人者ニーズを把握し、的確なマッチングにつなげました。引き続き令和6年度においても年度を通じて面接会開催によるマッチングの促進に取り組みます。

・大規模に求人募集する求人への充足支援。

近畿各府県全域で300名以上の正社員募集を行う企業の充足支援を当所だけでなく近畿各府県の安定所において面接会の開催を働きかけ、広域でのマッチングを図りました。結果、180名以上のマッチングにつなげることができました。引き続き令和6年度においても他所と連携したマッチング支援に取り組みます。

・シニア層を積極的に採用する企業。

60歳以上の求職者が求人選定時に参考となるキーワードの求人票への記載を求人受理時等の機会をとらえて企業へ働きかけ、求人内容の追記を行いました。これにより求職者自身がシニア層の採用を積極的に考えている求人を選定しやすくなり、マッチング率の向上につながりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員による事業所訪問。

事業所サービス部門内に編成した求人フォローアップチームを中心に、事業所サービス部門と職業相談部門の担当者が求人充足・マッチングのために事業所訪問を実施しました。事業所訪問することにより、事業所の生の声を聞き、業界動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積や職員の営業力、コミュニケーション能力の向上にもつながりました。

### （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

・事業所訪問を中心とした求人情報の収集及び充足支援を実施。

求人者マイページでの求人受理が増加する中で、求人者との接触機会が減少し、事業所情報の収集や求人票記載方法のアドバイスをする機会が減少しています。そこで、事業所サービス部門内に求人充足へのフォローアップを重点的に行う求人フォローアップチームを編成し、当所の求人の状況（求人充足状況や求職者ニーズ）を分析した上で効果的な求人充足支援を実施しました。支援については、職業相談部門の担当者で連携した事業所訪問、職業相談部門内での事業所訪問記録の共有、求職者への情報提供等マッチングにつなげる取組を行い、事業所への求人充足支援を充実させました。また、所内掲示スペースとホームページに事業所のPRシートを掲載し、求職者へ求人票記載以上の情報提供を行いました。

・求職者に選ばれる求人票作成支援。

上記の通り求人者マイページでの求人受理が増加している中で、事業所訪問等による求人票記載方法のアドバイスを実施していましたが、より多くの求人事業所にアプローチするため、職業相談部門担当者と連携し、求職者が応募する際に参考としているポイントなどを取りまとめたリーフレットを作成し、求人を提出している企業へ郵便により送付し、求職者に対してアピールできる求人票づくりを支援しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・オンラインを活用した求職者支援。

新型コロナウイルス感染症の影響により様々な部分で安定所のサービス提供のオンライン化が進みました。新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げられた以降も、引き続きセミナーなどオンラインでのサービスに対するニーズがあります。その中で、当所ではオンライン職業紹介の推進に取り組みました。所内でプロジェクトチームを立ち上げ、マニュアルを作成し、職業相談部門担当者一人ひとりに研修を行った結果、オンライン紹介就職件数は56件となりました。就職件数全体から見ると少ない数ではありますが、在職中や職業訓練受講中の方等安定所窓口の利用が難しい方もいる中で、引き続き求職者のニーズに合わせたサービスを提供していくための基礎を固めることができました。また、一部オンラインセミナーについてはWEBでの申し込みも可能にしました。

### (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

- ・特に若年層において安定所の利用が減少しており、来所している若年求職者への就職支援強化に取り組みます。雇用保険受給者は失業認定日前日に求職者マイページへ希望条件に近い求人票を送付します。

さらに失業認定日来所時には職業相談窓口へ確実にご案内し、職業相談窓口において送付した求人票をもとに職業相談することにより、職業相談窓口の利用促進を図ります。

- ・求人フォローアップチームによる求人充足支援後の未充足求人に対してのフォローが十分ではなかったことから、職業相談部門と連携し、求人充足に至らなかった要因やフィードバック方法について検討し、求人者に対してのフィードバックを徹底していきます。

## 2. 特記事項

- ・介護分野を中心に実施しているバーチャル見学会（事業所内や作業風景等の映像（動画等）により、事業所見学を体験していただく会社説明会）を医療・保育・建設と分野を拡大し実施しました。令和6年度においてはさらに拡大し、警備・運輸分野についても実施していく予定です。

・充足数について年度当初から目標値を下回る状況が続いていたことから、年間目標達成に向け、高齢者対象求人や事務職求人の求人票への明示内容の工夫や記載内容の充実、求人フォローアップチームと職業相談部門による情報共有等の連携強化、大規模な求人募集について近畿各府県安定所と連携した面接会開催等の求人充足支援について取り組んだことにより、令和5年11月以降は目標を上回る状況で推移し、年間目標を達成することができました。

### 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	わかものハローワーク 等を利用して、就職し たフリーター等のうち、 正社員として就職した ものの割合	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	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	4,715件	13,350人	2,790件	90.0%	90.0%	715件	64.6%	665件	431件	65.0%	464件	95.1%	295件
令和5年度実績	4,813件	13,364人	2,769件	79.3%	95.1%	833件	69.5%	743件	513件	78.1%	568件	97.3%	361件
目標達成率	102%	100%	99%			116%	107%	111%	119%	120%	122%	102%	122%

※ 「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。

# ハローワーク梅田 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

当所では、就職件数の目標達成を最重要課題と考え、特に、マッチング機能の向上を主眼に置き、求職者に対してフォローアップ付きの求人情報提供、職業相談窓口への誘導を積極的に行い、紹介に結びつけて就職につなげるための取組を重点的に実施しました。

求職登録を行った方に対しては、緊要度の高い方を中心に能動的な求人情報提供を行いました。この取組にあたり、職員間で複数のチームを編成し、チームごとに求人情報提供の実施状況を管理しました。求人情報提供後は電話等によりフォローアップを実施し、個々のニーズをお聞きし、安定所への来所、就職支援サービスの利用を積極的に勧めました。

新規求職者数が41,046件と前年度比で6.1%減少となる中、就職件数も8,364件と目標達成に及ばなかった（目標達成率95.9%）ものの、求人情報提供をはじめとした能動的な取組により、令和4年度の就職件数8,219件を1.8%上回ることができ、取組の成果がみられました。

### （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

令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響で当所への来所者が減少し、感染拡大防止の対応策としてオンラインを活用した各種支援を実施してきましたが、オンラインによる職業相談実績は少ない状況でした。

令和5年度においては、オンラインサービスの充実を図り、雇用保険受給者に対するオンライン失業認定（令和5年9月開始）、オンライン予約を可能としたオンライン職業相談（令和5年10月開始）に本格的に取り組んできました。また、オンラインセミナーも充実させ、ホームページ上で24時間セミナー申込の受付を行える仕組みを取り入れ、在職者向けにYouTubeを利用した在職者セミナーを実施しました。

更に、令和6年2月には日本で初めてメタバース上にバーチャルわかものハローワークを公開。セミナーや企業説明会等のイベントを行いました。

加えて、求人充足支援として、安定所への求人提出の有無にかかわらず企業情報を求職者に周知できる事業所のPRシートを当所独自に作成し、ホームページへの掲載、所内での掲示、モニターでの映像表示等により求職者へ事業所情報を提供し、一層のマッチングの向上を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度はこれまで以上に管轄内の自治体6区（大阪市北区、都島区、福島区、此花区、西淀川区及び旭区）との連携を強化しました。求人者・求職者のマッチングを推進する事業として、大規模面接会を3回開催し、うち1回は新たな取組として、自治体との共催によりテーマを定めて実施しました。

また、自治体との共催によるセミナーの開催、YouTubeでの安定所のPR動画の配信、自治体職員に対して安定所の取扱業務についての理解促進のためのeラーニング研修を実施しました。その結果、それぞれの職員間の一層の連携が深まり、管轄内唯一の一体的実施事業施設「ハローワークin西淀川」において、就職件数の年間目標達成を実現することができました。

今後においても管轄内の自治体と連携を緊密に行い、一層の安定所利用を促進していきます。

### (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

オンラインサービスを一層推進していく中、求人者マイページの普及により窓口を利用する求人者が減少しています。

安定所には、求人票の内容の充実・改善及び求人情報を求職者にリーチさせるための求人充足支援が求められていることから、令和6年度においては、一層の求人充足支援に軸足をおいたサービスを実施していきます。具体的には、求人部門と職業相談部門のペアで17チームを編成し、人材不足分野、マザーズ、就職氷河期世代、わかもの、シニア等各事業の担当者同士がペアを組むことにより、業種や職種を絞ってより効果的に求人担当者制（担当者による求人充足支援）を担います。

また、利用者にとってより魅力が感じられるテーマを絞り、シニア面接会、障害者面接会、就職氷河期世代面接会等を開催する他、大阪・関西万博や大規模テーマパーク、その他大量の人材募集のニーズを労働市場や報道、ネット情報から積極的に情報収集し、人材不足に対応すべく能動的かつ組織的な取組を実施していきます。

## 2. 特記事項

令和5年8月、西日本を中心とした広域での正社員200名募集という大規模求人を充足させるため、西日本地域の安定所77ヶ所をサテライト会場とした大規模求人説明会を開催しました。

サテライト会場を含めると961名の方に参加いただきました。事業所の魅力や求人内容について事業所の担当者に説明いただき、その模様を西日本地域の安定所にライブ配信することにより、西日本地域の多くの求職者へ直接伝えることができました。

応募を希望する方は各地の安定所から紹介を受けることができ、安定所の全国ネットワークという強みを活かしたイベントとなりました。

### 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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)	障害者の 就職件数	新卒者支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの支 援による 新規卒業 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員就 職件数	ハロー ワークの 職業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数	わかもの ハロー ワーク等 を利用し て、就職 したフ リーター 等のうち、 正社員 として 就職した ものの割 合	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	8,720件	11,450人	3,070件	90.0%	90.0%	772件	6,092件	1,293件	65.0%	591件	95.1%	1,484件	344件
令和5年度実績	8,364件	11,504人	3,220件	84.5%	100.0%	937件	4,316件	1,300件	88.2%	522件	98.4%	1,327件	345件
目標達成率	95%	100%	104%			121%	70%	100%	135%	88%	103%	89%	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。

# ハローワーク大阪西 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

雇用保険受給者の就職支援を重点的に進めることとし、当所の本所と出先機関である大阪マザーズハローワーク・ハローワークプラザ難波が従前以上に連携し、支援強化の取組を実施しました。特に雇用保険受給者に対して実施する初回講習について、当所の本所においては、説明時間を30分から50分に拡大し、個別担当者による就職支援や職業訓練など、安定所の支援メニューをわかりやすく説明することで利用促進を図りました。さらに、大阪マザーズハローワークにおける初回講習を4年ぶりに再開し、6名までの少人数制によるきめ細やかな対応とその後の求人情報提供や個別担当者制による就職支援を積極的に行うことで、雇用保険受給者の就職件数向上に繋げることができました。（当所全体の雇用保険受給者の就職者数：令和5年度1, 214名、令和4年度1, 001名）

また、求人充足対策として、ミニ面接会の開催に力を入れ、延べ150社、就職者数228名と令和4年度（29社、就職者数26名）から大幅な拡充となりました。開催にあたっては、求人充足会議に諮った上で、求人担当職員、求職担当職員がペアで事業所へ訪問し、求職者ニーズを伝えた上で求人条件の緩和等の提案を行うなど、求人充足を意識した面接会の開催に繋がりました。なお、より多くの求職者に面接会へ参加いただくため、雇用保険受給説明会において事業所を訪問した職員からプレゼンを行い、求職者への積極的な周知に努めました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

上記①のミニ面接会開催について、当所の重点的取組として全職員が意識的に取り組めるよう、求人担当・求職担当職員以外の若手職員に対する「ミニ面接会業務研修」を実施し、事業所への訪問や周知ポスター・リーフレットの作成、面接会当日の運営に参画させました。

また、大阪マザーズハローワーク、ハローワークプラザ難波において、求職者の支援ツールを増やすため、全職員に対する「適性検査研修」を実施し、適性検査の使用手法、求職者へのフィードバック方法などを身につけさせ、職業相談の質の向上を図りました。

さらに、求職者担当者制（担当者による就職支援）等による就職率を向上させるため、他の安定所職員を交えた事例検討会を行い、具体的相談事例について、意見交換・検討を実施し、職員の職業相談スキルの向上を図るとともに好事例を共有することで、より多くの対応法を学ぶ機会としました。

### （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

雇用保険受給者の早期再就職促進として、失業認定日の来所時における就職支援に力を入れ、新たに選択式のアンケートを実施し、希望する相談内容を把握することで、的確な職業相談を行い、職業紹介・就職へ繋げました。

大阪マザーズハローワークにおいて、近隣の職業訓練校と連携し、職業訓練受講生への施設の周知PRを行うほか、継続的な求人情報の提供や求職者担当者制（担当者による就職支援）の案内により、早期就職への支援取組を強化しました。職業訓練の講義終了後に来所される受講生も多く、今後も継続的に実施、拡大していく必要があると考えています。

また、自治体関連施設と大阪マザーズハローワークをオンラインで繋ぎ、安定所未登録の自治体関連施設利用者がオンラインで職業相談ができる環境を整えました。加えて、安定所の事前登録を必須としていたオンライン職業相談について、未登録者でも気軽に職業相談可能な「プチオンライン相談」メニューを別途立ち上げました。現在のところ、継続して一定の新規利用があり、幅広い支援を行える体制となりました。

さらに、自治体関連施設や女性支援施設に出向き、職業相談やセミナー等を行うアウトリーチ事業について、令和4年度は施設・機関に働きかけを行い連携を図りましたが、令和5年度当初に621件の関係機関等に広報文書を発送することで、効率的かつ効果的に当事業の周知PRを行うことができました。その結果、自治体等から地域のイベントに職業相談ブースを出展する依頼が増加し、より多くの求職者に大阪マザーズハローワークの支援メニューを利用していただくことができました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

仕事と家庭の両立を目指す求職者等を対象に「マザーズ&女性活躍応援WEEKS」を5月に2週間、10月に4週間実施し、就職面接会や就職支援セミナーを開催しました。セミナーには計358名の参加、面接会では計11名の方が就職されるなど、施設の周知PRを図るとともに利用者のニーズに即したイベントを行うことができました。

尼崎所と連携し、7社による会社説明・面接会（阪神沿線「食」の就”職”フェア@なんば）をハローワークプラザ難波にて開催し、11件の就職に繋げるとともに、ハローワークプラザ難波、尼崎所相互の周知拡大、利用促進を図りました。

大阪マザーズハローワークにおいて、定員200名のオンラインセミナー（アンガーマネジメント）を開催し、安定所利用の有無を問わず参加いただくことで、将来的な施設利用のすそ野を広げ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

雇用保険受給者の就職支援強化に取り組んだ結果、雇用保険受給者の就職件数が前年度比21.3%増加となった一方、雇用保険受給者以外の一般求職者の就職件数については前年度比4.6%の増加に留まりました。令和6年度は、一般求職者、中でも高齢者の就職支援を強化します。具体的には、高齢者の受け入れに前向きな事業所の情報を収集し、高齢求職者に対し積極的に求人情報の提供を行うことにより、職業紹介へ繋がります。

なお、求人充足対策としては、ミニ面接会の開催を維持するとともに、面接会開催求人以外の求人に対する事業所訪問等による支援を強化し、求人充足数のさらなる向上を図ります。

また、人材不足分野職種においては、会社説明会・面接会を積極的に実施（計18社、就職者数53名）し、就職件数について、前年度以上の実績（令和5年度952名、令和4年度876名）を計上することができましたが、目標数には届きませんでした。紹介・就職件数が前年度比減少となった介護分野を中心に、セミナーや会社説明会、ミニ面接会の開催を拡充するとともに、事業所訪問等による求人条件の見直しなど求人内容の充実に向けた支援を強化するなど、人材不足分野における事業所支援にも力を入れていきます。

さらに、大阪マザーズハローワークで強化を図っているオンライン職業相談について、隣接するハローワークプラザ難波でも広く周知することで男性求職者の潜在的ニーズに応えられるよう体制を整えます。

## 2. 特記事項

新規求職者の減少傾向が続く中、当所の本所で新規登録された方に対しては、その方の利便性を考慮し、難波にある大阪マザーズハローワーク・ハローワークプラザ難波へ誘導するなど、当所の本所と出先機関が連携し、来所された方のニーズに応じた就職支援を実施することで、再来所（継続した利用）を促し、確実に職業紹介・就職へ繋げる取組を行ってまいります。

## 3. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度（求人者）	満足度（求職者）	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	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	4,714件	8,520人	1,770件	90.0%	90.0%	64.6%	434件	197件	820件	330件	95.1%	1,012件	129件
令和5年度実績	4,534件	8,206人	2,050件	85.1%	98.9%	76.6%	509件	204件	759件	302件	95.7%	952件	139件
目標達成率	96%	96%	115%			118%	117%	103%	92%	91%	100%	94%	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。

# ハローワーク阿倍野 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 各指標に対する取組

当所では、最終目標である就職件数を達成するために、就職を構成する3要素（新規求職、職業紹介、職業相談）のうち、紹介件数が最重要と位置づけ各種取組を実施するにあたり、①職員に対する意識付け②部門・施設毎の紹介件数の目標設定③各種取組における紹介件数の目標設定を徹底することとしました。特に令和4年度業務改善コンクールにおいてマッチング推進賞に選ばれた「j o b オファーサービス（求職者マイページを活用した求人情報提供サービス）」は、主な対象である雇用保険受給者や個別担当者制の利用者に加え、令和5年度からは職業訓練受講者や一般求職者にも対象を拡大し、令和5年度登録者数は376人、提案数5495件、紹介件数903件（うち提案288件）、就職件数243件（うち提案30件）の結果となりました。さらに「3Kサービス（雇用保険受給者に対する求人情報提供サービス）」と融合させることでより効果的なマッチングサービスに取り組みました。

また求人充足対策として、令和5年9月より1階フロアに求人展示スペースを拡充、また、面接会・会社説明会に参加する会社の仕事内容を説明する動画をインフォメーションボードに上映する取組を実施しました。この取組により、従前に比べ面接会への参加希望者が増加するなど、会社のPR効果とイベントへの参加率向上につながっており、利用者から好評で「うちの会社も求人募集する時にお願いしたい」などの評価をいただき、求人者の利用満足度にもつながる取組と捉え引き続き継続していきます。

### （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

令和5年度は当所の出先機関の一部で利用者数が、コロナ禍前の水準まで回復していない状況を踏まえ、当所の本所利用者への当該施設の周知強化や、街頭イベント等（たねまきマルシェ5回／年実施）で施設のPRに取り組みました。

また、雇用保険受給中の方が安定所紹介を受け就職する割合が、コロナ禍以降低下傾向であるため雇用保険受給中の方を対象とし、①自己PRアピールポイント発見セミナー②j o b t a g & 求人票の見方セミナー③雇用保険受給制度セミナーなど新たなセミナーを加え、求職者等に対する年間セミナー実施回数を令和4年度102回から令和5年度141回（ルシアス庁舎除く）に、大幅に増やし実施しました。j o b オファーサービスの対象を雇用保険受給者まで広げ、3Kサービスとあわせ安定所へ来所される失業認定日には職業相談窓口へ積極的にご案内することで、就職に向けた支援強化に取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

コロナ禍を経てオンラインサービスが定着し、求人者・求職者ともに来所を伴わないサービスの利用も増える傾向にあります。一方で面接会やセミナー、会社説明会など来所によるサービスに対するニーズもあり、様々なニーズに応じた情報を地道に収集し応えていくことで、より多くの方に利用いただけるよう、変化するニーズに応じたサービスの提供に努めます。

### (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

雇用保険受給資格者へのサービス強化として、待ち時間の短縮、早期就職のために雇用保険資格決定後早い段階での個別担当者制の利用促進により、雇用保険受給者の就職割合のうち安定所紹介による就職比率の向上に取り組めます。そのために来所しないと得られない情報に触れる機会を増やすため、所内の展示スペースを見直し、新たなスペースの効果的な利用に取り組めます。

求人充足対策として、ミニ面接会予定の事業所や求人を受理している事業所の業務内容PR動画をモニターで上映する「A-tube事業」「L-tube事業」を令和5年度は半期で合計16回実施しましたが、今年度は年間を通じて常時実施していきます。事業所のPRシートだけでは伝わらない事業所情報、業務内容の理解促進と、イベントの周知・集客効果が見込めるため、計画的に会社説明会、ミニ面接会、合同面接会を開催することで主要指標の目標達成に取り組めます。

## 2. 特記事項

令和5年度において、求人情報提供サービスに加えプラスワンサービスなど紹介件数の向上に取り組みましたが主要指標の目標達成には至りませんでした。次年度においてはマッチング力向上のため、新たに所内連携の強化、職員の資質向上により、求人充足件数・就職件数の向上に取り組みます。

## 3. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度(求人者)	満足度(求職者)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	障害者の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	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	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「一体的実施事業(一般型)の就職件数」
令和5年度目標	7,385件	6,660人	3,200件	90.0%	90.0%	64.6%	991件	642件	1,066件	65.0%	95.1%	331件	1,200件
令和5年度実績	6,733件	6,301人	3,251件	84.4%	100.0%	72.4%	1,020件	645件	1,074件	69.4%	99.0%	349件	1,305件
目標達成率	91%	94%	101%			112%	102%	100%	100%	106%	104%	105%	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。

# ハローワーク淀川 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

能動的な取組として就職面接会に重点的に取り組みました。参加事業所の求人受理・事業所訪問時にさまざまな情報を収集し、求職者にとって興味をひかれる求人票になるよう工夫するとともに、魅力的な事業所のPRシートを作成・掲示し、求職者へ周知することで、就職面接会の参加率向上に繋がりました。

吹田市との雇用対策協定の事業計画に基づく就職面接会は、多くの求職者にご参加いただけるよう、計画時点から吹田市と綿密に情報交換を行い、十分な連携を図って開催しました。その結果、8回開催、参加事業所53社、参加求職者数191名、就職件数29件となりました。また、当所独自の就職面接会である「よどがわ☆はたらくDAY」は37回開催、参加事業所37社、参加求職者数164名、就職件数46件の結果となりました。

次に、ますます厳しくなっていく人材不足対策のため、高齢者の雇用への理解促進のための事業所向けセミナー「高齢者雇用管理セミナー」をオンラインで実施しました。淀川所、池田所、茨木所の3所合同で開催し、共催として淀川労働基準監督署と茨木労働基準監督署の2署と大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターとも連携しました。実績は2回開催（10月、2月）し、のべ224社の事業所が参加しました。セミナー内容は、労働基準監督署による「エイジフリーガイドライン」、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターによる「高齢者戦力化へ向けた賃金制度、評価制度の構築」、安定所による「高齢者が応募しやすい求人票の作り方」の3本だてで、高齢者が働きやすい環境づくりに向けた内容で、非常に好評でした。令和6年度も実施予定としています。

### （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

【1 失業認定窓口から安定所就職に繋げる工夫】職業相談窓口の利用促進を図るため、職業相談窓口の利用案内用リーフレットを作成し、雇用保険給付窓口で雇用保険の支給終了者や次回支給終了者に対して手交しました。

【2 職業相談部門と事業所サービス部門の連携強化】マッチング会議「ちょこマッチ(各部門職員が2名ずつ出席し、短時間で集中して会議を実施)」を週に1回開催。職業相談窓口で収集した求職者情報を事業所サービス部門に提供し、求職者の動向についての情報共有を行うことで、効果的なマッチングに努めました。

【3 各自治体発行の広報紙への掲載】淀川区広報紙「よどマガ!」及び東淀川区広報誌「広報ひがしよどがわ」のヘッダー（フッター）部に当所利用案内を継続して掲載しました。

【4 マザーズ事業にかかる連携強化】吹田市の7部署（子育て政策室、子育て給付課、保育幼稚園室、保健センター、南千里分室、市民課、地域経済振興室）に対して当所マザーズ事業のリーフレット配架を依頼し、マザーズコーナーの利用促進を図りました。

就職・求人充足の取組である上記1、2等により、就職件数は年間目標4,100件に対し、実績4,058件となり目標達成率99.0%とわずかに目標に届かなかったものの、充足数は年間目標6,250件に対し、実績6,335件と達成率101.4%となり目標を達成しました。

当所の利用促進の取組である上記3、4により新規求職者数は年間目標21,230件に対し、実績20,100件と目標には届かなかったものの、達成率94.7%と9割を越え、多くの求職者にご利用いただきました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

5月に全職員を対象とした「重点事業計画・目標管理研修」を実施し、全職員に目標数値を意識する業務運営をするよう指示しました。また、PDC A管理表（目標に対する進捗状況）を所内に毎月掲示するとともに、PDC A通信を月1回全職員に配付することで、継続的に目標数値を意識した業務を行うよう意欲喚起を行い、一丸となって取組を進めました。

その結果、所重点指標については、2指標（「人材不足分野の就職件数」（956件、達成率97%）、「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」（571件、達成率93%））が目標未達成になったものの、「障害者の就職件数」（641件、達成率112%）、「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）の正社員就職数」（325件、達成率104%）、「公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数」（519件、達成率111%）、「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」（97.2%、達成率102%）の4指標は目標達成しました。

### (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

『「つながる」～基本業務の徹底と地域の中での業務運営～』をテーマに令和5年度はサービスを提供してきました。その中で職業相談部門と事業所サービス部門の連携をより強化するためマッチング会議「ちょこマッチ」を令和5年11月に開始しました。ちょこマッチによって職業紹介時に事業所から得た情報を事業所サービス部門に確実にフィードバックができるようになりました。

令和6年度においては、さらに「つながる」ことを目指し、事業所訪問を強化し、事業所訪問により収集した事業所情報と求職者ニーズを求人内容にできる限り反映させることで、事業所の求人ニーズと求職者の就職ニーズを満たしていきます。

また、「求人票ブラッシュアップ」の取組を開始します。職業相談の中で求職者から挙げた求人内容についての疑問・要望を職業相談窓口の職員が事業所に確認して判明した内容を求人票の記載に反映していきます。分かりやすい記載の求人票を増やしていくことで、充足数と就職件数の向上に繋がっていきます。

## 2. 特記事項

## 3. 総合評価 (※)

### 良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、 正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定 就労者・無業者の件数	障害者の 就職件数	新卒者支援に係る就職 支援ナビゲーターの 支援による新規卒業予 定者等(既卒者含む) の正社員就職件数	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
令和5年度目標	4,100件	6,250人	2,910件	90.0%	90.0%	614件	570件	312件	467件	95.1%	979件
令和5年度実績	4,058件	6,335人	3,055件	82.9%	94.3%	571件	641件	325件	519件	97.2%	956件
目標達成率	99%	101%	105%			93%	112%	104%	111%	102%	97%

※ 「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。

# ハローワーク布施 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、主要指標の達成に向けて主に（1）高年齢者への就職支援、（2）雇用保険受給者への就職支援に重点的に取り組みました。
  - （1）高年齢者への就職支援：事業所サービス部門が年齢不問求人に対し高年齢者を積極的に雇用するかどうかの意向をフローチャートに沿って確認することにより高年齢者向け求人の開拓に取り組み、開拓した求人を職業相談窓口などで積極的に情報提供しました。また、令和5年2月から試行的に作成していたシニア向け求人情報誌に係る作成方針を策定し7月から実施しました。
  - （2）雇用保険受給者への就職支援：雇用保険受給者を失業認定後に職業相談窓口へ誘導する対象者を見直し、従来より誘導人数を増加させました。また、雇用保険資格決定後から緊要度の高い者への郵送またはマイページによる求人情報提供を行い、その後に電話等でフォローする仕組みを構築することにより、雇用保険資格決定後から初回失業認定日に来所するまでの間の就職支援を行い就職に結びつけました。
- 令和5年11月からは、来所者端末の削減やタブレット化を図り、空いた来所者スペース等を有効活用することで職業相談窓口の充実を図っています。具体的には、タブレットの窓口活用による就職支援の充実、フロアナビの常時配置やプレ相談ブースの設置による積極的な窓口への利用勧奨、窓口での必要に応じた個別支援の利用促進、オンラインセミナー（面接対策セミナー他）、オンライン職業相談、ハイブリッド管理選考（会社説明会含む）を実施しているところです。

### （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

- 雇用保険受給者に対する就職支援の取組として、令和5年2月から初回講習と雇用保険説明会をすべて参集型に切り替えたところですが、雇用保険説明会の最後に注意点や重要な事項等は説明するものの、終了後に質問希望者が雇用保険給付課に訪れ窓口の混雑が発生していました。そこで、令和5年4月からよくある質問を掲載したリーフレットを作成し雇用保険説明会で配付しました。また、雇用保険説明会の内容や資料も刷新し雇用保険説明会に参加する雇用保険受給者に対して職員によるより丁寧な説明を行い雇用保険受給に関する理解を深めてもらうことにより、窓口を円滑に運営できるよう努めています。
- インターネットによる求人・求職活動が主流となる中、求人者・求職者の安定所の利用が途切れてしまわないように、求人者には事業所訪問や電話によるアプローチを、求職者にはマイページや郵送等による求人情報提供や電話による来所勧奨を行うことで、常に安定所との接点を持ってもらうことに意識して取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

●令和5年度の新規求職者について、全体では3.9%減となりましたが、一方で55歳以上の高齢者は2.3%増加、雇用保険受給者は5.5%増加しており、それらの方々に対する支援を重点的に実施することで就職件数の増加につなげることができました。また、新規求人数がコロナ禍の落ち込みから回復傾向にあるなか、事業所サービス部門と職業相談部門が連携し事業所訪問やミニ面接会等に取り組んだり、シニア向けや官公庁、郵便局等の求人情報誌を作成し広く情報提供したことで充足数も5.5%増加し、「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」が始まって以来初めて就職件数・充足数双方で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

●令和5年度においては、「求人充足数向上」を目指した取組を積極的に実施し充足数の目標を達成することができましたが、一方で、一つ一つの求人の充足については、職員の意識や技量に委ねられていたところもあり、令和6年度においては求人受理時の内容確認や指導・修正依頼を確実に行之、労働市場情報の提供や求人条件の緩和により、事業所及び求職者からの信頼性を高めることに組織的に取り組めます。

●来所者端末利用者数が令和5年4～10月は前年同期比で▲12.9%、11～3月は前年同期比で▲23.2%とタブレット端末導入後に大きく落ち込んでおり、タブレット端末に不慣れなシニア層の利用が減少していると思われます。そのため、令和6年3月には「フロアナビ・マニュアル好事例」を作成し、職員へ活用するように周知しました。これにより令和6年度はフロアナビゲーター全体のレベルアップを図り、操作方法や検索ポイントを伝えることによりサービスを改善させ、タブレット端末利用者の職業相談窓口への誘導強化、的確な求職者ニーズの把握、求人情報の提供等を実施し、確実に職業紹介に繋げる取組を行っていきます。

●ハローワークインターネットサービスや民間求人サイト等の機能の充実により、来所者端末利用者数や安定所に応募希望で来所される方が年々減少している中で、積極的に周知、広報を図ることで、より多くの求職者のご利用を目指します。また、来所された方一人一人に丁寧に対応し、積極的にご利用いただけるよう取組を推進します。

## 2. 特記事項

●令和5年11月からオンライン管理選考又は会社説明会を月1回開催することを目標として定め、オンライン・対面のハイブリッド形式での会社説明会を主に実施しており、オンライン参加者には撮影した動画をリアルタイムにZoom上で共有することで、来所が難しい方も参加できるように対応しています。

また、会社からの説明の後には質疑応答の時間を設け、オンライン参加者にはZoomのチャット欄を用いて質問を募集し、対面・オンラインそれぞれの質問について、全参加者で共有できるように努めています。

会社説明会の開催は求職者・求人者双方にメリットがあり、特に「求人票だけでは分からないことを聞くことができ不安が少なくなるので良い」、「色々な会社の説明会を聞いてみたい」といった求職者からの満足したという意見が多くなっています。またアンケート項目に求人に応募したい意思があるか確認する項目を設け、意思がある方には後日応募勧奨を実施し紹介に繋げることができました。

### 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	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	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	5,850件	6,300人	3,140件	90.0%	90.0%	915件	64.6%	681件	477件	95.1%	282件
令和5年度実績	5,948件	6,321人	3,345件	74.2%	95.5%	1,127件	71.0%	711件	496件	106.5%	375件
目標達成率	101%	100%	106%			123%	109%	104%	104%	112%	133%

※ 「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。

## ハローワーク堺 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

\*主要指標である就職件数と充足数の向上のため、求人情報等の積極的な発信をテーマに、庁舎内に「ピックアップ求人」「職員訪問求人」「求人条件の緩和求人」「高年齢者求人コーナー」「面接会情報コーナー」「求人情報誌展示コーナー」を設置・再構築し、求職者が手に取りやすく応募しやすい求人票や面接会情報の展示を重点的に行いました。

\*当所の出先機関であるハローワークプラザ泉北の利用促進・広報のため、当該施設主催で初開催となる「泉北地域合同企業説明会&就職面接会」を実施しました（企業8社、求職者87名参加）。その他、最寄り鉄道路線である泉北高速鉄道全5駅に施設案内リーフレットを設置していただくなど周辺地域の方々に幅広く周知を行いました。

\*堺市雇用対策協定に基づき、堺市、堺商工会議所と共催で「さかいヤング&ミドル就職フェア」「さかい企業説明会&就職面接会」「さかい障害者就職面接会」「さかいシニア就職面接会」等の面接会を開催し、連携して若年者、高年齢者、障害者及び就職氷河期世代への就職支援に取り組みました。また、堺市が主催する「堺職フェス」等のイベントにも出張ハローワークとして積極的に参加したほか、堺市全区にて就職支援セミナーを開催し（美原区、北区、中区、南区、東区、西区で延べ170名が受講、堺区は庁舎内で随時実施）、各区役所との協力体制の構築と地域住民へのサービス提供を行いました。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の資質向上に向けた取組として、課・部門間での交流研修（OJT）と所内キャリアコンサルティング研修を実施しました。特に当所内キャリアコンサルティング研修では、1級キャリアコンサルティング技能士の資格を持つ当所職員を講師として、若手職員向けにキャリアコンサルティング資格取得を目的とした研修を実施。若手職員同士の交流とモチベーション向上の意味合いも含む所内初めての取組となりました（全8回実施、36名受講）。

他にも、職業相談手法のレベルアップを図るため、就職支援にかかる好事例、困難事例、課題解決方法等についての事例検討研修を開催し（全8回、26名受講）、職員の資質と安定所のサービス向上に取り組んでいます。

(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

今年度は「職業相談窓口の利用促進」「魅力的な求人の確保と発信」「所内連携と情報共有」を軸として主に以下のサービス・業務改善に取り組みました。

\*当所への来所を働きかける「きっかけ作り」と継続的な利用につなげるためのアプローチとして、求職者マイページによる積極的な求人情報提供を行いました（年間22,966件）。

\*求人情報等の積極的な発信をテーマに、庁舎内に「ピックアップ求人」「職員訪問求人」「求人条件の緩和求人」「高年齢者求人コーナー」「面接会情報コーナー」「求人情報誌展示コーナー」を設置・再構築し、利用者が手に取りやすく応募しやすい求人票や面接会情報の展示を重点的に行いました（再掲）。

\*当所の本所や堺東駅前庁舎を活用したミニ面接会と企業説明会を重点的・積極的に開催しました（参加企業：24社、参加求職者数362名、面接者数93名、採用者数11名）。企業説明会は、企業の人事担当者が自社の魅力を直接PRできることや、求職者が予約不要で気軽に参加できることから大変好評をいただいています。

\*雇用保険受給者の就職促進のため、雇用保険給付課と職業相談部門が連携した取組を実施しました。特に雇用保険受給者の初回失業認定日における職業相談窓口への全員誘導や、その後の失業認定日においても職業相談窓口の繁忙状況に応じて誘導を行うことにより、雇用保険受給者の就職件数（早期再就職を含む）が昨年を上回りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所の出先機関に係る分析について、以下のとおりです。

\*堺マザーズハローワークは新規求職者数が前年度比10.9%減、就職件数が同4.4%減となりましたが、今年度は求職者の利用促進のために「パート求人展示コーナー」を設置したこと等により利用者の減少幅が縮小しています。

\*ハローワークプラザ泉北においては新規求職者数が前年度比6.6%減、就職件数が同0.5%減となりました。今年度は施設のPRのために「泉北地域合同企業説明会&就職面接会」を実施するなど広報活動に注力しました。

\*堺市との一体的実施施設である「さかいJOBステーション 堺ハローワークコーナー」は新規求職者数が前年度比44.8%増、就職件数114.1%増となりました。令和5年5月に堺市北区へ移転した効果は大きく、近隣住民の利用者が増加しています。

上述のとおり、当所の出先機関における利用者は全体として減少傾向にありますが、次年度以降も引き続き施設の周知、広報及び業務の改善を図ります。

#### (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

近年、安定所に来所される方の減少傾向が続いています。令和6年度は、昨年度の取組を継続しつつ、以下の取組を実施します。

**\*出先機関の更なる周知広報と求職者の利用促進**

関係機関や自治体等と協力して、出先機関（堺マザーズハローワーク、ハローワークプラザ泉北及びさかいJOBステーション 堺ハローワークコーナー）やイベントの周知広報を強化し、来所した求職者にしっかりと安定所の支援を行います。

**\*事業所訪問による求人者支援**

事業所サービス部門と職業相談部門の職員でペアを組んで事業所訪問を行い、事業所画像等の情報収集だけではなく、求職者の視点を重視した求人内容充実のための提案を行うことによりマッチング機能の向上を目指します。

**\*企業説明会&ミニ面接会の開催**

当所の本所や堺東駅前庁舎を活用し、求人者・求職者双方に有益な企業説明会&ミニ面接会を積極的に開催します（企業の人事担当者が自社の魅力を直接PRできる場を提供、求職者には気軽に求人者の話を聞ける等応募の機会を拡大）。

## 2. 特記事項

--

## 3. 総合評価 (※)

標準的な成果
--------

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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)	障害者の 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 た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数	わかもの ハロー ワーク等 を利用して、就職 したフリーター 等のうち、正社 員として 就職した ものの割 合	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	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	6,740件	6,440人	3,070件	90.0%	90.0%	549件	973件	65.0%	419件	95.1%	314件
令和5年度実績	6,563件	5,923人	2,970件	84.4%	95.9%	595件	982件	81.0%	350件	98.6%	358件
目標達成率	97%	92%	96%			108%	100%	124%	83%	103%	114%

※ 「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。

# ハローワーク岸和田 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

- ・求人者と求職者のマッチングを重点的に考え、求人者にはより分かりやすい求人票にするため記載内容を変更する提案をし、求職者にはその分かりやすくなった求人票を積極的に情報提供しました。
- ・令和5年7月に看護・介護・保育等を中心に人材不足が顕著である職種に対して重点的に支援する「人材確保対策コーナー」を設置しました。多くの求職者に興味を持っていただけるようなセミナーの開催や、マッチングの推進を図るために企業説明会や就職面接会を開催しました。（月1回開催）
- ・ミニ面接会は、地域のニーズに、よりマッチした内容とするため、参加事業所を訪問し、求人票に表れない情報の収集にも努めました。参加者からは「ハローワークの窓口で相談すると、会社の細かい情報などもよく分かった」などの評価もいただきました。（開催49回、参加企業50社、就職件数35件）

### （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

- ・職業紹介担当から求人受理担当への提案（職業紹介窓口で、事業所へ確認した求人内容や求職者からの質問事項など）を速やかに事業所に確認して求人票に反映することで、就職や求人充足に繋げることが出来ました。
- ・求人充足が難しい求人については、事業所訪問による丁寧な聞き取り等を行い、求人票に記載されている以上の情報を職員間で共有し、求職者へ積極的に情報提供を行いました。
- ・大量募集や求職者からのニーズが高い求人を中心に企業説明会や就職面接会を実施することで、就職や求人充足に繋げることが出来ました。（参加事業所101社 紹介件数270件 就職件数74件）

(3) その他の業務運営についての分析等

・岸和田市・貝塚市を中心とした泉南地域での就職を希望される求職者が非常に多いため、求人の充足は他の安定所に比べて高めに推移しています。

(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

・今まで取り組んできた「求人ブラッシュアッププロジェクト」のノウハウを活かし、求人受理時にもブラッシュアップを提案し、応募を少しでも増やせるように求人内容の充実・改善を図ります。

## 2. 特記事項

「求人ブラッシュアッププロジェクト」を実施しました。  
**【概要】** 職業紹介担当が職業紹介時などに確認した内容や職員が気が付いたことを求人票に書き込み、求人受理担当に回送し、その情報をもとに求人票の修正、変更を行うことにより求人票の表現を分かりやすくすることで、求職者の求人選択支援及び求人者の求人充足支援に努めました。

## 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	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	2,860件	2,340人	1,090件	90.0%	90.0%	325件	64.6%	172件	116件
令和5年度実績	2,813件	2,546人	1,181件	77.3%	98.0%	390件	70.0%	185件	148件
目標達成率	98%	108%	108%	/	/	120%	108%	107%	127%

※ 「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。

# ハローワーク池田 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

#### ○各指標に対する取組

当所では年々比率が高まっているおおむね60歳以上のシニア求職者層への支援に重点的に取り組みました。月に1回、シニアセミナーの開催にあわせて、シルバー人材センター登録相談会を所内で開催しました。「シルバー人材センターを選択肢の一つと考えるきっかけになった」、「シルバー人材センターを知ってもらうことができた」とシニア求職者と管内シルバー人材センターの双方より好評をいただいています。またシニア求職者を対象とする就職面接会「いけだシニア就職フェア」を池田市との共催で、コロナ禍以降初めて開催しました。参加者の中には、これまで安定所を利用したことがない方もおられ、広くPRする機会にもなりました。共催の池田市からも継続した開催を要望されています。

### （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

#### ○集客への積極的な取組

コロナ禍で縮小していたイベント等について、新たな取組にも積極的に挑戦しました。具体的には、人材不足に悩む管内の伊丹空港を就業場所とする企業の説明会&見学会の開催に新たに挑戦しました。伊丹空港の立入制限エリアを含む職場見学会は、参加者から「普段見られない仕事の様子を見ることができて、イメージしやすかった」と好評でした。また障害者求人事業所において求職者と支援者がペアで参加する職場見学会を開催しました。求人に応募する前に、求人事業所、求職者、支援者の3者の間で仕事内容や職場環境の情報を共有することができ、その後の実習、応募、選考をスムーズに進めることができました。

#### ○利用者サービスの推進

シニア求職者層のために、所内でゆっくり求人閲覧ができるスペース「シニアサロン」を開設しました。シニアサロンでは、シニア求職者層が応募しやすい求人の展示や面接会の案内を積極的に行っています。また雇用保険受給の手続きの際、待ち時間を使って提出書類の記入ができるよう、案内する窓口の順番を変更しました。待ち時間を有効活用でき、利用者サービス向上につながりました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

求人者マイページについては、未開設の事業所もしくはすでに開設済みであっても利用していない事業所がありました。求人者マイページの利用を一層すすめるために、利用していない事業所へは、求人者マイページ活用のメリットを丁寧に説明し、利用いただけるようサポートしました。

### (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

前年度において求人受理時に聞き取った求人票+α情報を求人者サービス担当者と求職者サービス担当者間で共有し、求職者がわかりやすい求人情報の発信に取り組んできました。今年度も情報収集・情報発信は継続して取り組みましたが、求人者サービス部門、求職者サービス部門それぞれの部門全体において、スピード感をもって、それらの情報が共有できていませんでした。

次年度以降は、それぞれの部門が連携して、求人充足主催者会議を定期的で開催して、重点的に取り組む方向性などを決定し、情報交換を行います。個々の求人充足支援による求人（求人担当者制（担当者による求人充足支援）の求人・求人開拓の求人等）については、それぞれの部門で担当者を定め、連携して求人充足支援に取り組むことといたします。

求人者サービス担当者は求人充足につながるよう、事業所および求人の情報収集、事業所のPRシートの作成を行うとともに、求職者の声を求人者へ届けることに注力します。求職者サービス担当者は求職者への情報発信・提供、求職者の声を収集することに注力し、ともに連携して求人充足に努めます。

## 2. 特記事項

## 3. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	わかもの ハロー ワーク等 を利用し て、就職 したフリー ター等 のうち、 正社員 として 就職した ものの割 合	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	4,240件	3,350人	2,120件	90.0%	90.0%	624件	64.6%	65.0%	95.1%	1,125件	212件
令和5年度実績	4,156件	3,077人	2,204件	85.2%	99.0%	652件	72.8%	66.8%	95.6%	1,072件	251件
目標達成率	98%	91%	104%			104%	112%	102%	100%	95%	118%

※ 「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。

# ハローワーク泉大津 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 各指標に対する取組

当所では、就職件数及び充足数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、積極的に事業所訪問を行い事業所のPRシートを作成することで、求人票以上の情報収集に努めました。事業所訪問の上事業所のPRシートを作成した件数は、令和4年度は29件でしたが、令和5年度は41件となっています。

当所内での掲示、HPへの掲載や求人票にも事業所のPRシートを掲示している旨表記することに加え、今年度は事業所のPRシートと求人票をセットしたものを配架するほか、職業相談部門のバックヤードにも配置し積極的な情報提供を行うなど、職業相談部門と事業所サービス部門が連携を図り就職件数、充足数の増加に努めました。これらにより、令和5年度において就職件数及び充足数の目標を達成することができました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、キャリアコンサルティングの知識・技術の習得が重要であるため、キャリアコンサルティング研修を奨励し、動画視聴で2名、オンライン研修で1名並びに参集型研修で1名の計4名が受講しました。また、雇用保険課担当職員が職業相談部門で5日間の職員交流研修を行い、円滑に雇用保険課から職業相談部門に誘導が行えるよう研鑽に努めました。加えて、安定所の職業相談等においては、各種労働法の知識が必要となることから、労働基準監督署業務研修を5回に分けて行い、全職員が受講しました。

### （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、就職件数については目標を達成しましたが、充足数については達成率98.6%と目標を下回り、また前年度比98.4%と令和3年度の実績も下回ることとなりました。充足数の向上のため、民間の求人情報誌等を利用している事業所に対し求職者ニーズ等を踏まえた求人開拓を行いました。求人開拓した求人を含め、事業所サービス部門から職業相談部門に積極的に情報提供を行うことで充足数の増加を図りました。

また、管内地域のうち和泉市については管内人口の約56%、管内面積の約75%を占めますが、当所への公共交通機関のアクセスが悪く利用者の利便性に課題がある状況です。充足数の増加のためには近隣の安定所の協力が必要であるため、大阪泉州地域の産業エリアである「テクノステージ和泉」に特化した求人情報誌を月2回発行し、当所内だけでなくテクノステージへの通勤圏内である堺所、岸和田所、河内長野所及び和歌山県橋本所において求人情報誌の配架を依頼し、同地域の求人の充足を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、前年度よりもさらにシニア層の利用比率が増加しました。新規求職者の年齢構成比は、令和4年度において34歳以下が26.9%、35～54歳が37.7%、55歳以上が35.5%でしたが、令和5年度において34歳以下が27.2%、35～54歳が35.5%、55歳以上が37.5%となっています。令和4、5年度の新規求職者数はほぼ横ばいであることから、34歳以下の新規求職者はほぼ横ばいですが、35～54歳の求職者、特に女性求職者の減少が見られました。55歳以上の求職者における紹介件数は3.7ポイント、就職件数は7.0ポイントそれぞれ前年度より増加と、同年代の新規求職者以上の増加傾向となっていることから、シニア層の活発な就職活動の状況がうかがわれます。今後もその傾向は続くと考えられますので、職種等からみてシニア層が応募しやすいと思われる求人に対しては事業所に働きかけ、高年齢者の応募を歓迎する求人の確保に努めていきます。

### (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年度において、新規求職者数は前年度の99.4%となっていますが、相談件数や紹介件数はそれ以上の割合で減少しています。令和5年度は就職件数、充足数の目標を達成しましたが、今後も継続して目標を達成するためには安定所の支援メニューを知っていただき、利用していただくことが重要になります。窓口で応募書類の添削や面接指導等の個別相談ができる旨のポスターを掲示する等、積極的な職業相談窓口の活用に向けた周知を行っていきます。

和泉市の事業所に対しては、事業所訪問の際に当所だけではなくハローワークプラザ泉北等でもミニ面接会が行える旨案内する等、近隣の安定所との連携を強化し求人充足支援を図っていきます。これにより、事業所の利用満足度の向上に努めます。

## 2. 特記事項

当所では、管内高等学校における就職を希望する3年生に対する早期からの就職支援を行っています。6月の早い段階から高等学校にアプローチを行い、7～8月にかけて就職を希望する生徒に対し模擬面接、振り返り、フィードバック等を実施するセミナーを開催し、その後も継続的に就職支援を行う等、高校生が面接で十分に実力を発揮できるよう支援を行っています。令和5年度において、80名の申込みがあり72名が参加しました。そのうち、模擬面接の内容に課題があると思われる生徒に対しては個別相談を案内し、33名に対し面接対策や応募求人についての相談を行いました。個別相談を5回行った生徒もおり、学校からもきめ細かな支援について感謝の声をいただいています。

## 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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
令和5年度目標	2,740件	2,190人	1,290件	90.0%	90.0%	414件	249件	158件	95.1%
令和5年度実績	2,830件	2,194人	1,196件	76.8%	100.0%	398件	258件	220件	98.2%
目標達成率	103%	100%	92%			96%	103%	139%	103%

※ 「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。

# ハローワーク藤井寺 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

就職件数及び充足数の増加のためには紹介件数の増加が必須のため、当所の支援サービスをより多くの求職者にご利用いただくため、求職者への求人情報や面接会等のイベント情報の提供を強化する方針を打ち出し取り組みました。

求職者マイページの開設率向上と継続的な利用について、求職者に様々な機会を通じて求職者マイページを利用するメリットについて説明を行いました。

また、求職者マイページでの求人情報やイベント情報の提供にも注力したものの、紹介件数の増加にはつながらず、7～8月の就職件数が伸び悩みました。9月以降は求職者ニーズにあわせて、郵送による情報提供にも積極的に取り組むことで、紹介件数が回復し、紹介件数と就職件数の年間目標を達成することができました。

求人充足支援としては、分かりやすく応募しやすい求人票の作成を目指して記載内容の改善や求人条件の緩和に向けた支援を行いました。また、需要が高まっている就職氷河期世代歓迎求人や仕事と子育てが両立しやすい求人、パートタイム求人の求人開拓に重点的に取り組みました。

### （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

求人者マイページの開設率と求人申し込みのオンライン利用率も低調であったため、上半期を集中取組期間と定めて求人申し込み件数のうち上位20社に対して訪問の上、求人者マイページの利用方法とそのメリットについての説明（操作の実演を含む）を実施しました。下半期は求人申し込みを行う全ての事業所に対して求人者マイページの利用方法とそのメリットについての説明を行い、求人者マイページの開設後も継続してオンライン申し込みしていただけるように努めた結果、9月以降のオンライン利用率は90%前後を維持し、求人者マイページの開設率も95%を超え、事業所の担当者からも来所不要で求人申し込みが出来ること等について好評を得ています。

求人充足支援としても、求人票の記載内容の改善提案と求人条件緩和の働きかけを年間を通しての重点取組とし、働きかけに応じていただけただけの求人を対象としたミニ面接会を年間92回開催しました。ミニ面接会では、事業所及び求人内容についての説明会を事業所担当者が30分間実施した後に、個別ブースで相談できるようにし、参加しやすい雰囲気づくりを心掛けた結果、未経験の業界にも広く関心がある求職者が気軽に参加できるようになり、参加社数のべ145社に対して参加者数のべ1,923人と従来より多くの方が参加し、紹介件数405件、就職件数102件という成果のほか、参加事業所以外も含めた同業種・職種の求人情報誌の配付を行い、安定所のサービスについて知っていただく機会としても好評でした。

また、当所管内でも最寄駅から遠く通勤に際して配慮が必要な事業所が多い柏原市の事業所と求職者に向けた、ハローワークコーナーがあるアゼリア柏原（柏原市立市民プラザ）を会場とする面接会やセミナーを試行的に開催しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

7月に大幅なレイアウト変更を行い、失業認定窓口と職業相談部門を隣接させたことにより、求職者の職業相談窓口誘導強化や業務効率の改善につながりました。わかりやすいレイアウトとなったことで求職者からも好評を得ています。

主に柏原市内在住の方への利便性強化として、アゼリア柏原ハローワークコーナーの周知・利用勧奨に努めました。アゼリア柏原ハローワークコーナーからオンライン登録の求職者に対して、電話で来所利用を働きかけるとともに、柏原市在住の求職者に対して求職者マイページでの求人情報を提供しました。

### (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

引き続き求職者への情報提供の強化を継続しつつ、求職者マイページや求人者マイページといったオンラインサービス機能の活用を強化していきます。

また、当所の本所だけでなく、アゼリア柏原ハローワークコーナーの周知強化と利用勧奨のため、令和5年度に試行実施したアゼリア柏原（柏原市立市民プラザ）でのイベントについて、令和6年度は「面接会は年間4回以上、求職者向けセミナーは年間10回以上」の開催を目指し、雇用対策協定を締結している柏原市及び柏原市商工会との連携をさらに強化していきます。

## 2. 特記事項

管内の4市及び商工会のほか、大阪府社会福祉協議会や大阪府ナースセンター等との連携強化を図り、新規の合同面接会や事業所向けセミナーの開催を企画していきます。

## 3. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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 業者の就職 件数	生活保護 受給者等 の就職率	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
令和5年度目標	2,740件	1,850人	1,340件	90.0%	90.0%	367件	64.6%	198件	95.1%
令和5年度実績	2,747件	1,845人	1,441件	91.4%	94.2%	342件	66.7%	234件	97.7%
目標達成率	100%	99%	107%			93%	103%	118%	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。

# ハローワーク枚方 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

当所では就職件数向上を目指し、特に雇用保険受給者のうち就職意欲が高い方を早い段階で窓口案内し、集中的な支援を実施しています。具体的には初回講習時のアンケートから就職意欲が高いと判断した方へ、求職者マイページ・郵送により安定所の個別担当者制等の窓口利用を案内する「早期再就職特別支援プログラム」を実施、さらに令和6年2月13日以降は「早期再就職サポート」として内容を拡充し、職業紹介及び相談の窓口においても個別担当者制の窓口利用を勧奨することにより、個別支援における対象者が前年度比49.3%増となり、安定所の利用促進へつながりました。

#### ② 中長期的な求人者支援サービスの質向上に向けた取組

求人充足支援の取組として、積極的な事業所訪問を実施しています。人材確保に苦慮される事業所に対して、求職者ニーズを踏まえた条件変更の提案（特にマザーズ層向け求人や就職氷河期世代歓迎・応援求人を中心に）を行い、画像情報やおすすめポイント等プラスアルファとなる情報を収集しています。画像情報については「職員が訪問しました」と銘打ちA3判のポスターにして、事業所内の風景がわかるように所内掲示を行っており、求職者からの応募が増えているところです。訪問事業所から得た詳細情報を職業相談部門と共有して、一層の充足数の向上に努めています。

### （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

オンラインサービスを活用した情報発信・提供力の強化を図っています。求人者マイページについては窓口やホームページ等での勧奨を積極的に行い、92.7%（令和2年1月以降求人受理事業所）の開設率を実現。求人者マイページを通じて事業所への効果的な情報発信（求人票作成のポイントや助成金利用）を行っています。

また求職者マイページについても新規求職申込の際や初回講習において、求職者マイページ開設によるメリット（お気に入り求人への保存、選考結果の確認など）を呼びかけ、54.8%（令和6年3月8日時点）の開設率を達成し、求職者ニーズに合わせた求人情報の提供を実現しています。

開設率については、昨年同時期と比べると求職者マイページで86.3%、求人者マイページで24.7%増加しており、今後もマイページの開設・活用促進を行い、情報提供力を強化していきます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度から人材不足分野の事業所を中心に訪問による支援を実施しています。画像情報など求人票以外の情報収集を積極的に行い、所内掲示を行う等して人材不足分野の求人充足支援を行っています。

また所内連携（特に職業相談部門、事業所サービス部門）を図り、人材確保対策部門への誘導を整理・強化するとともに、近隣安定所（茨木所、門真所、伏見所、京都田辺所）においても、新規求職者の利用促進・求人充足支援についての協力を依頼し、関係構築を図っているところです。

### (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

当所においては新規求職者のうち高年齢者の占める割合が39.1%と高く、シニア層の支援をさらに重点的に行っていきます。シニアセミナー及び面接会の実施回数を月1回ペースに増やし（昨年度実施回数：セミナー5回、面接会7回）、またシニアセミナー及び面接会を同日に実施するなど効果的な取組として実施していきます。

また月1回の求人求職会議を継続して実施し、求職者ニーズと事業所情報を共有する中で、求人開拓や求人条件の緩和を積極的にすすめていきます。シニア層が応募しやすい求人の確保に努め、職業相談部門・事業所サービス部門で連携を取りながら、効果的なマッチングを行い就職につなげていきます。

## 2. 特記事項

## 3. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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)	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	人材不足分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	5,380件	3,780人	2,410件	90.0%	90.0%	475件	744件	396件	95.1%	1,461件	280件
令和5年度実績	5,256件	3,424人	2,376件	80.9%	97.6%	550件	852件	383件	97.3%	1,418件	372件
目標達成率	97%	90%	98%			115%	114%	96%	102%	97%	132%

※ 「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。

# ハローワーク泉佐野 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所は就職件数の目標達成のため、以下のことを行いました。

- ・自治体の広報誌や求人情報誌を活用した安定所の支援内容の案内・周知や、当所ホームページの案内・周知を行い、安定所の利用促進を広く行いました。
- ・来所された求職者の緊要度に応じ、キャリアコンサルティングの実施、セミナー・職業訓練校の受講案内、求人情報の提供、職業紹介などを積極的行いました。
- ・求人者支援として、求人受理時の記載内容の見直し、求人票に未記載のアピールポイントなどの事業所情報の収集と求職者への情報提供、定期的な就職面接会（令和5年度は36回実施）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

全職員から利用者サービス向上に向けた取組や、業務改善を提案する「プログレスプロジェクト」を実施し、全52項目の検討・改善を図り、以下のことを実施しました。

- ・2階入口のフロア案内図に動線を追加し、利用者が迷わず希望窓口に辿り着けるよう表示しました。
- ・リーフレットの配架方法や求人票の掲示方法を改善し、利用者が迷わず必要な情報を確認できるようにしました。
- ・1階の利用者待合スペースに設置したモニターにて、日頃あまり目にする事のない関西国際空港の仕事内容の説明映像を表示することで、応募前に仕事に対するイメージを深めてもらえるようにしました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

全職員から利用者サービスの向上に向けた取組や、業務改善の提案を募る「プログレスプロジェクト」を実施し、利用者サービスの更なる向上を行います。令和5年度は53件の提案があり、セミナーや面接会などの当所内イベントの掲示方法を、利用者目線に立った掲示方法にするなどの改善を実施しました。

管内自治体と連携したセミナーの実施、管内自治体と共催の合同就職面接会の開催、児童扶養手当の申請提出時期に合わせた市役所内での臨時相談窓口の開設など、管内自治体との連携強化を図りました。

### (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

次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善のため以下のことを行います。

- ・就職件数の目標達成のため、求職者のニーズに合った求人情報提供を、窓口・郵送・求職者マイページ等により能動的・積極的に実施し、提供後も求職者と職業相談等を重ね、より精度の高い求人情報の提供を行います。
- ・キャリアコンサルティング資格を有する職員が求職者の希望条件等を的確に把握し、求職者のニーズに合った各種就職支援サービスの丁寧な説明と提供を行います。
- ・求人者支援・求人者満足度向上のため、事業所サービス企画部門と職業相談部門の職員がペアとなって事業所訪問を行い、求人票に未記載のアピールポイントなどの事業所情報を収集し、求職者へ積極的に情報提供を行うことで応募者の増加を図ります。
- ・求人者に対して、コンサルティング(労働市場情報の提供等による求人条件の変更等)を実施して、求人充足可能性の向上を図ります。
- ・「プログレスプロジェクト」を今後も継続し、更なる利用者サービスの向上に努めます。

## 2. 特記事項

○「関空就職面接会」の開催

令和5年度に関西国際空港関連事業所を対象にした「関空就職面接会」を4回開催し、73名が応募し21名が採用となりました。また、令和6年2月22日には関西国際空港関連事業所の見学会を実施し、定員10名の募集に対し8名が参加しました。

## 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,485件	2,090人	1,050件	90.0%	90.0%	242件	255件	95.1%	134件
令和5年度実績	2,498件	2,356人	1,140件	73.8%	95.7%	333件	265件	98.7%	137件
目標達成率	100%	112%	108%			137%	103%	103%	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。

## ハローワーク茨木 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、「就職件数の目標達成」及び「管内の地方自治体と共催の面接会を始めとした各種面接会の実施」を重要課題として業務に取り組みました。

##### ①就職件数の目標達成

求職者への能動的な働きかけを強化するため、求職者マイページの一層の活用を図ることとし、「求職者マイページの活用研修」を実施しました。雇用保険資格決定時及び初回講習会において求職者マイページのサービス内容及びメリットなどを説明し登録を勧奨しました。職業相談窓口や郵便での求人情報提供に加え、求職者マイページによる求人情報提供を行うことで、紹介につなげました。

##### ②管内の地方自治体と共催の面接会を始めとした各種面接会の実施

管内の市役所や商工会議所等と計画時点から密に情報交換を行い、合同就職面接会（一般・障害者対象）を計8回実施しました（参加企業117社、求職者453名、就職件数59件）。そのほか、人材不足分野である介護関係や保育士の採用を目的とした面接会（参加企業7社、求職者51名、就職件数5件）や管内にオープンしたスーパーや茨木市の施設「おにクル」等の面接会を開催しました（参加企業8社、求職者159名、就職件数51件）。面接会を実施する際には、参加企業をアピールするPR情報の所内掲示や待合スペースのデジタルサイネージでの放映など、求職者の面接会への誘導を図りました。

#### （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

##### ①雇用保険受給者の就職促進

令和4年度から始めた「雇用保険受給者の就職支援プロジェクト」を継続し、雇用保険の失業認定手続き後に求職者アンケートにより希望の相談窓口へ案内し、再就職に向けた意欲喚起及び求人情報の提供や職業相談を行いました。また、それまでコロナ禍で雇用保険説明会と一体化実施していた初回講習会を分離し、安定所の就職支援メニューについての説明を拡充し安定所のサービスをより多くの方に知っていただく機会としました。

##### ②待ち時間対策

・雇用保険給付窓口や職業相談窓口の待合スペースが狭小で待合が混雑し立って待つ方も多い状況であったため、レイアウト変更を行い待合スペースを広げました。また、「待ち人数がわからない」という意見もあったことから、新ボイスコールシステムを導入し、待合スペースの番号表示モニターや当所のホームページで待ち人数を確認できるようにしました。待合スペースに設置したデジタルサイネージでは、「再就職手当」や「マザーズコーナー」の案内等に加えて「面接会の案内及び面接会参加企業のPR情報」や「職業訓練制度の案内」を追加し、安定所のサービスの一層の周知を図りました。

・雇用保険の受給にかかる「よくある質問」をリーフレットにまとめ、雇用保険資格決定時に配付することで、雇用保険受給に向けた理解を深めていただきました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・新規求職者に占める高齢者の割合が徐々に高まっている中、高齢者就職支援の一層の促進が必要となっています。60歳以上の方歓迎求人等について、「かんたん求人検索」、所内掲示やファイリングにより求職者に情報提供するほか、歓迎求人について周知するリーフレットを作成し配付しました。また、管内の市役所と連携し、高齢者の3か月の短時間就労を促進する「健康・いきがい就労トライアル事業」（計3回）を実施し19件の就職につなげました。この「健康・いきがい就労トライアル事業」については、管内市役所と連携し継続的に行っていきます。

・障害者の就職については、令和6年度の障害者雇用率の引き上げについて事業所に対し啓発し、雇用支援制度を周知する必要があることから、若手職員を含む職員全員で雇用率引き上げの影響を受ける事業所の訪問を実施しました。これは、障害者雇用の現状や制度について職員自身も理解を深める機会となりました。そのほか、若手職員の交流研修、職業訓練や外国人雇用に関する知識を付与する研修等を実施し、職員の担当業務以外にかかる幅広い知識習得を図りました。

・職業訓練制度のより一層の周知を図るため、職業訓練に関する相談を当所の出先機関である「ワークサポートたかつき」においても予約制で月1回実施し、職業訓練のカリキュラム等の案内や説明、受講に向けた相談を行いました。また、職業訓練校から講師を招き、「職業訓練セミナー特別編」として、ものづくり系の仕事、IT系の仕事、医療事務の仕事などを紹介するセミナーを実施し、仕事内容だけでなく、労働環境や求められるスキルを分かりやすく伝える機会を提供しました。

### (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

令和5年度の就職件数については、4,314件（目標達成率96.4%、前年度比7.1%増）と令和4年度の実績は上回ったものの、年間目標を達成することができませんでした。職業相談だけでなく求人への応募・就職に結びつけていくため、令和6年度は、求職登録時の求職者ニーズ（職種や緊要度）のより的確な把握とその方に合った求人情報の提供や求職担当者制（「担当者による求職者支援」）による職業相談などに取り組み、目標の就職件数の達成を目指します。

また、求人の充足数についても、3,801件（目標達成率96.7%、前年度比6.1%増）と年間目標を達成することができませんでした。令和6年度は、人材不足分野を中心とした求人の充足のため、求人票の仕事内容欄等の充実を図るとともに、+αの事業所情報を職員から求職者に提供できるよう取組を行っていきます。

## 2. 特記事項

令和4年度から、管内の職業訓練校（ポリテクセンター関西）及び自治体等と連携した就職面接会を実施し、職業訓練受講生の就職につなげています。

### 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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	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	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	4,475件	3,930人	2,400件	90.0%	90.0%	645件	64.6%	368件	364件	95.1%	274件
令和5年度実績	4,314件	3,801人	2,522件	69.8%	91.2%	583件	73.4%	365件	480件	100.0%	282件
目標達成率	96%	96%	105%			90%	113%	99%	131%	105%	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者の充足数の合計となっている。

# ハローワーク河内長野 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）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雇用保険受給者に対する取組

当所では、雇用保険受給者に対する就職支援に重点を置き、早期再就職に向けた支援として、最新の求人情報（一覧）の提供や求人者との出会いの場である面接会の開催のほか、失業認定日の職業相談時に再就職の時期によって受給できる再就職手当の金額が異なることを「再就職手当早見表」によりわかりやすく説明し、早期再就職に向けた積極的な情報提供などの取組を行いました。

#### ②事業所訪問・求人開拓実施体制強化の取組

事業所訪問等で得られた情報について求人充足会議（マッチング会議）を開催のうえ、職員間で情報共有を行いました。また、しばらく求人が出ていない事業所等のリスト化を行い、特に、シニア層の従業員が多い事業所を選定して求人開拓を進めること等により、高年齢者の応募しやすい求人を新たに93件確保しました（達成率155%）。

#### ③シニア層やマザーズ層をはじめとした求職者に対する課題解決支援強化の取組

迅速・的確な求人検索やプラスワン紹介を昨年引き続き取り組むとともに、高年齢者の就職確率の高いパートタイム軽作業求人への紹介強化により生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数が167件（達成率112.1%）となりました。また、マザーズ層に関しては、マザーズコーナーの周知強化とともに河内長野市が運営する子ども・子育て総合センターへの出張相談を年間5回実施しました。

### （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

当所の階段吹き抜け・1階スペースに求人票掲示を大幅に増設し、事務職や製造職、介護職などの求職者ニーズの高い求人の掲示や事業所のPRシートにアピールポイントのポップ表示をするなど見やすさを工夫して掲示を行いました。

また、利用者満足度調査で案内表示がわかりにくいとの意見を受け、総合案内や窓口案内表示板の文字サイズ・設置位置の見直しを行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

以前は窓口やFAXによる求人申込の受付が中心でしたが、オンラインでの受付を推進していくため、求人者マイページのメリットである場所・時間を問わず求人申込が行えることや職場の風景など画像による事業所のPRが公開できること等の利便性について求人者に丁寧に案内を行いました。また、求人者マイページからの求人手続きについてスピーディな処理・公開を行っていることを伝える取組により、求人者マイページの利用は着実に増加し、令和6年3月時点の利用率は78.9%となっています。

### (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

雇用保険受給者に対する支援強化のため、初回講習及び初回失業認定時の相談時に再就職手当の効果的な説明・資料の充実や最新の求職者ニーズに基づく求人検索の仕方や最新の求人情報の提供、ミニ面接会・事業所説明会への誘導等を行うことで、紹介件数の増加に取り組めます。

また、求職者の課題に応じた求職活動や自己理解、仕事・職業理解に関する助言、履歴書・職務経歴書の作成支援、各種セミナー受講勧奨、ミニ面接会・事業所説明会等への積極的な誘導を行うとともに職業紹介を意識した求職者マイページ・郵送・電話による求人情報提供を行います。

## 2. 特記事項

自治体との連携について、既存の連携事業（雇用促進広域連携協議会）による南河内合同就職面接会の実施のほか、河内長野市のオープンカンパニー事業に参画し、同事業に参加された企業のうち、希望のあった企業を対象にワークワクワク河内長野合同就職面接会・説明会（5社参加）を開催しました。

## 3. 総合評価（※）

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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	わかものハ ローワーク 等を利用し て、就職し たフリー ター等のう ち、正社員 として就職 したものの 割合	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	2,280件	1,850人	1,000件	90.0%	90.0%	269件	65.0%	95.1%	149件
令和5年度実績	2,226件	1,720人	916件	69.8%	97.9%	324件	72.4%	97.8%	167件
目標達成率	97%	93%	91%			120%	111%	102%	112%

※ 「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。

# ハローワーク門真 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、より多くの求人者・求職者にご利用いただくために周知・広報を強化する必要があると考え、昨年度から引き続き、管内自治体と連携した共催事業（就職面接会・就職支援セミナー・出張ハローワーク）を重点的にを行い、求職者、求人者の地元での活動の場を広げるための取組を行いました。各自治体に市報やポスター掲示、SNS等での広報など、積極的に協力していただいた結果、多くの方に利用していただくことができました。（連携事業開催数30回、面接会等参加者数155名、うち採用11名、出張ハローワーク等参加者数319名）。

○高齢者の就職促進のため、隣接する枚方所と連携し、令和5年10月25日に「シニア歓迎合同求人フェア」を3事業所で開催しました（面接等参加者数26名、うち採用4名）。

○雇用保険受給者の窓口利用を図るため、令和5年7月から、失業認定後に「雇用保険を受給されている方の就職活動に関する窓口のご案内」として、アンケート形式で窓口利用を積極的に奨励しました。その結果、令和5年7月以降、相談件数は目標を上回り、紹介件数は前年・目標とも上回りました。

○令和6年4月に障害者の法定雇用率が2.5%に引き上げられ、その後も段階的な法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げ等もあり、障害者の雇用促進と事業所へのマッチングを図るため、地域の福祉施設等と連携し、令和5年10月23日に障害者雇用に関心のある事業所向けに「障害者雇用支援セミナー」を開催し、さらに12月20日に就労支援機関の利用者及び特別支援学校の生徒等を対象に「就労セミナー&面接体験会」を開催し、事業所と求職者のマッチングに寄与しました。さらに、障害者就職面接会として、令和6年1月22日に当所で開催（7社、延べ面接51件、就職3件）し、地域の障害者雇用の促進に寄与しました。

### （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

○毎年11月に実施している「介護デイ」イベントについて、令和4年度は4社による就職面接会を実施しましたが、参加者が非常に少なかったこと、また、複数の介護事業所から面接会だけでなく、事業所PRができる機会が設けられないかといった意見があったことから、マンスリー企画として、11月6日（月）～11月28日（火）のうち15日間、毎日日替わりで『Daily Special介護の事業所説明会』として、雇用保険受給者の待合スペース前に特別ブースを設置し、15事業所による説明会を開催しました。

○これまで「初回講習」と「雇用保険説明会」を同時開催（初回講習後に継続して雇用保険説明会を開催）していましたが、雇用保険受給者の職業相談・紹介窓口の利用促進を図るために、令和5年7月から「初回講習」と「雇用保険説明会」の開催日を分けて開催し、「初回講習」の内容についても業務改善委員会で検討、内容の充実を図りました。

○来所者端末の利用促進及び受付業務の簡素化を図るため、これまで来所者端末を利用の際には総合受付で座席指定の番号札を手交していましたが、より気軽に求人を検索・閲覧していただくために、総合案内で座席指定の番号札の手交を取りやめ、自由に好きな席で求人を閲覧していただく方式に令和5年11月から変更しました。

○当所の入口前の案内表示に統一性がなかったため、極力シンプルな案内表示に改善し、加えて求人情報誌や管理選考のチラシを配架しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○就職件数の目標を達成するためには、紹介件数を増加させる必要があると考え、職業相談部門では、各窓口ごと（職業紹介窓口、職業訓練窓口、職業相談窓口、マザーズコーナー）に、1日当たり・一人当たりの紹介目標数を設定、職員ごとに毎日の紹介件数を集計し、定期的に結果を還元することにより、部門内での自身の紹介状況を認識させ、積極的な職業紹介につなげるよう意識づけを行いました。これにより令和5年度の紹介件数は16,285件で、前年度を1.7%、目標を4.4%上回りました。

○紹介件数の増加により就職件数は3,728件で、目標にはわずか0.3%届かなかったものの、前年度を6.0%上回りました。

○求人担当者制（担当者による求人充足支援）については、高年齢求職者が占める割合が多い当所の特徴を踏まえ、60歳以上の応募が可能な求人や製造関係の職種や事務職の求人を中心に選定し、求人充足するための支援（所内掲示、求人情報誌への掲載、管理選考等）を積極的に行いました（求人担当者制支援件数実績41件、充足率45.2%）。

○職員の事業所訪問についても、面接会等求人勧奨を行った事業所を中心に職業相談部門と連携し実施しました。職員1人につき3回以上実施の目標は達成し、新規求人開拓、事業所情報（業況）・求人内容の詳細情報の収集等を行い、求職者へ情報提供をすることで、マッチングの強化を図りました。

### (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

#### 【雇用保険受給者への対応】

雇用保険資格決定件数は前年度並みでしたが、雇用保険受給者に対する紹介件数は4,196件で、前年度比97.2%、目標に対する達成率は87.4%となりました。就職件数は1,109件で前年度を7.7%上回りましたが、目標に対する達成率は、92.4%でした。令和6年度については、失業認定後のアンケートに変わる窓口誘導方法について、随時、認紹会議等で雇用保険課と職業相談部門を中心に連携し、雇用保険受給者の窓口利用から紹介、就職へつなげる仕組みをブラッシュアップします。

#### 【サービス改善】

求職者に安定所の求人を気軽に閲覧していただくこと、それにより来所者端末の利用、窓口の利用を促進するため、令和5年11月27日から総合受付を通さず、フリーに空いている席で求人を閲覧できる方法に変更しました。これにより令和5年度の来所者端末利用者数は29,032人で前年度に比べ0.3%減少にとどまりました（令和3年度は前年度比11.5%減少、令和4年度は前年比19.3%減少）。

令和6年度は、さらに利用を促進するため、来所者端末周辺のパーテーションの一部を開放し、所内どの方向からでも、来所者端末を自由に利用できるように改善し、待ち時間等があれば、気軽に求人を検索でき、自由に行き来できる仕組みを検討します。

#### 【求人充足支援】

令和5年度の充足数は2,963件で前年度に比べ2.1%増加しましたが、目標に対する達成率は95.3%となりました。令和6年度についても地方自治体と連携した就職面接会を開催するほか、事業所説明会や管理選考の仕組みについても、効果的な開催方法を検討します。

求人受理時の記載方法や内容の確認を行うとともに、職業相談部門と事業所サービス部門が連携した事業所訪問、求人情報収集を行い、メリハリをつけた求人充足支援を行います。

## 2. 特記事項

障害者の就職支援において、地方自治体と連携した事業（障害者就職面接会、出張相談会）を実施することで、障害者の就職件数目標の達成（目標370件、実績486件）につながりました。

## 3. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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5年度目標	3,740件	3,110人	1,890件	90.0%	90.0%	556件	64.6%	370件	254件	95.1%	190件
令和5年度実績	3,728件	2,964人	1,999件	82.1%	100.0%	610件	64.5%	486件	254件	97.6%	193件
目標達成率	99%	95%	105%			109%	99%	131%	100%	102%	101%

※ 「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。