

資料提供

滋賀労働局発表
令和6年8月5日（月）

担	滋賀労働局 職業安定部 職業安定課
	職業安定課長 杉本 一 弥
	職業安定課長補佐 串谷 浩
当	地方職業安定監察官 今宿 裕子
	電 話 077-526-8609

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・改善の取組結果の公表について

ハローワーク（公共職業安定所）においては、各業務の目標を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により業務改善を進めてきたところですが、更なるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を全国的に実施しています。

ハローワークのマッチング機能の総合評価は、ハローワークで共通する指標による評価とハローワークごとに地域の特性などを踏まえ重点的に取組む業務や継続的な業務改善等に関する評価を総合的に勘案して実施しました。

今般、令和5年度の総合評価結果が決定しましたので、県内ハローワーク（6所）において、それぞれ重点的に取組んだ内容や、今後のサービス・業務改善の取組等を別添のとおり、公表いたします。

今後、総合評価の結果を踏まえ、滋賀労働局及び各ハローワークでは、引き続きこの取組を通じて、利用者の皆様の視点に立ったサービスの向上に努めてまいります。

< ハローワークの総合評価結果 >

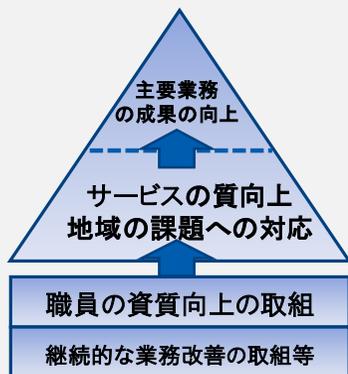
- 非常に良好な成果
該当所なし
- 良好な成果
彦根所 草津所
- 標準的な成果
大津所 長浜所 東近江所 甲賀所
- 成果向上のため計画的な取組が必要
該当所なし

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」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の**相対評価**を行う。

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

求職者と求人者の利便向上のため以下の取り組みを行った

- ・求職者マイページ開設の周知と活用促進として、所独自のPRキャラクターまいびいを作成し周知を図った。求職者マイページの開設率は3割以上で目標とした水準は達成できた。
- ・求人者マイページからの求人提出の促進に取り組み、年間通じて83～90%と高い水準を維持できた。
- ・求人開拓の充実のため「求職者ニーズを踏まえた求人開拓・事業所訪問実施要領」に基づき、当該要領に基づく「求職者ニーズの連絡票」を活用した求人開拓に取り組み、求職者担当者制と併せて効果的なものとなるよう工夫して実施した。
- ・長期療養者就職支援事業の拠点病院として、新たに二つ目の病院と連携し、訪問相談やオンライン相談を実施する体制を構築した。
- ・人材確保対策チームによる人手不足分野のセミナーや説明会の開催による業界PRとマッチングに取り組んだ。

職員の技能向上のための取り組みとして次のことを行った

- ・PDCAサイクルによる目標管理の研修、事例検討研修、雇用環境均等行政研修等、職員の専門性の向上に取り組んだ。すぐに活かせる内容もあれば、1回の研修では理解が難しい内容もあったが、専門性の向上への意欲喚起は図れた。
- ・職業相談部門ミーティングを開催し、1G統括・2G統括・次長により、月1回、PDCAの進捗状況や取組に対する評価や課題・改善策などを共有するとともに、情報交換や意見交換を中心とした職業相談部門ミーティングを実施した。
- ・事業所部門で前日受理求人一覧表を作成し、相談窓口職員に配付し、この一覧表をきっかけとして、職業相談窓口で情報提供や自選求人の応募相談をしている求職者にも、その求人内容に近い求人をプラスワンとして情報提供していたが、これに加え、各部門からの伝言等（急募依頼求人、良質＝お勧め求人、各種統計資料等）を掲載し、事業所部門と職業相談部門の情報共有と連携を図った。
- ・紹介件数アップに取り組んだ結果、前年度に比べ紹介件数の増加となった。

（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

- ・オンライン相談等の取組を進め、難病患者支援窓口において、オンライン相談を実施した。マザーズコーナーにおいては、オンラインセミナーを実施した。新たに対象者を拡大しUIJターン希望者もオンライン相談対象者とし、所のホームページから申し込めるようにした。
- ・利用者の多様なニーズに対応したサービス展開となるよう、引き続き求人者・求職者マイページの普及促進、オンラインサービス（求職登録、自主応募、オンライン紹介、リクエスト求人）の周知と活用促進に取り組むとともに、拡大したサービス利用者が必要な支援を受けられるよう対面サービスの充実と、求人の充足支援や課題解決型支援の提供に繋がる能動的なアプローチを行った。①に記載したように求人者マイページを通じた求人受理と求職者マイページの開設については十分な水準に達した。
- ・求職者ニーズを踏まえて作成した「求職者ニーズ等の連絡票」の活用や、求人充足会議により、引き続き、紹介担当部門と求人担当部門が連携した充足支援サービスや個別求人開拓を行った。
- ・子育て中の女性等支援対象者に、マザーズコーナーがより広く認知され、支援が必要な方に情報が行き渡るよう、引き続き、SNS（Line）を活用した情報発信を行った。
- ・求職者担当者制の充実により、支援が必要な対象者に課題解決支援サービスを提供するとともに、能動的なマッチング支援を実施した。採否結果で不採用を把握した場合のフォローを行い、次の紹介に繋げるよう取り組んだ。

(3) その他の業務運営についての分析等

・業務統計を前年度と比較すると、大津所は新規求人数 ▲4.2%、新規求職者 ▲3.6%、新規求人倍率 ▲0.01P、有効求人数 ▲1.2%、有効求職者数 ▲2.9%、有効求人倍率 0.01Pの増加となり前年度と比べて微減あるいは同程度である。
高島出張所は新規求人数 前年比20.6%増、新規求職者数 前年比8.8%増、新規求人倍率 0.18P、有効求人数 18.6%増、有効求職者数 7.2%増、有効求人倍率 0.11P増であった。
前年度に比べて前年より指標が上昇しており事業所の採用意欲が高まっていることから就職件数が前年より23件(8.5P)増に貢献したものと推測できる。
新規求職者が増加した要因としては事業所の閉鎖と小規模事業者廃業が続いたことも一因である。就職件数が向上した要因としては閉鎖的な地域性から求人者と求職者のニーズがつかみやすく、早期あっせんの依頼があった求人者を求職者に対してDMと電話により密に連絡を取っていたことが功を奏したと分析している。

この状況を踏まえ、システム刷新により拡充されたツールを有効活用し、新たな利用者を取り込むとともに、求職者ニーズにあった求人の確保やアウトリーチ型の支援に加え、課題解決型支援が重要である。

(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

大津所

・令和5年度は求人充足対策に軸足を置いていたが、求職者へのアプローチには、希望される職種の求人は必須であることから、100人以上の全事業所を対象に事業所訪問を実施予定である。(求人提出されている事業所には求人充足、未提出の事業所には求人開拓と景況感を確認する。)
・60歳以上の高齢者の求職者割合が増加しているが、一体的実施施設(シニアジョブステーション)との連携を図り、高齢者対象のミニ面接会の定期開催を予定している
・引き続き、デジタル化を踏まえ、システム刷新で充実されたサービスがスムーズに活用できるように、求職者・求人者マイページの開設や利用に係る周知や支援を行う。
・現在ある仕組みの「求職者ニーズ等の連絡票」の活用や、求人充足会議により、引き続き、紹介担当部門と求人担当部門が連携した充足支援サービスや個別求人開拓を行う。
・子育て中の女性等支援対象者に、マザーズコーナーがより広く認知され、支援が必要な方に情報が行き渡るよう、引き続き、SNS(L i n e)を活用した情報発信を行う。
・求職者担当者制の充実により、支援が必要な対象者に課題解決支援サービスを提供するとともに、能動的なマッチング支援を実施する。

高島所

地元の事業所の人で不足感が強く早期のあっせんを希望する事業所が多くなっている。また事業所の高齢化が進んでおり年齢の若い労働者を要望する声も多い。
競合する職業紹介事業者がないことから求人募集に関するハローワークへの期待は高いように感じている。そのため未充足のまま求人期限を迎えるものについては事業者へ更新を促す連絡をマイページを通じて欠かさず連絡するようにしている。
ハローワークとして小規模な体制であるがその分、新規求人や更新された求人の情報共有を所内全員で密に行うことができおり今後も継続していきたい。

2. 特記事項

・社会保険の適用基準が改正されたことに伴い、適用を回避するために離職もしくは勤務時間を減少させた被保険者と、被保険者にならない範囲で在職している雇用保険受給者が増加した。

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)	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	①生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	⑥公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	⑧人手不足分野の就職件数				
令和5年度目標	4,488	4,113	1,267			231	64.8%	302	998				
令和5年度実績	4,039	3,788	1,222	72.1%	95.8%	216	64.7%	326	900				
目標達成率	89%	92%	96%			93%	99%	107%	90%				

※ 「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。

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

ア. 求職者に対する能動的なマッチング支援

- ・求職者担当者制の取組を中心として、ハローワークからの積極的な情報提供や来所勧奨など能動的な働きかけに努めました。また、求職者担当者制の前提となる求職者ニーズの的確な把握のため、従来の求職者アンケートを見直すなどの工夫を行いました。
- ・これらの取組により紹介件数は前年度に比べて5.2%増加し、就職件数は目標を達成しましたが、紹介成功率は34.3%と前年度を下回る結果となりました。

イ. 求人充足のための支援の強化

- ・求人充足支援の一環として、ハローワーク内での管理選考や事業所での面接会を実施しました。また、人材不足分野の人材確保対策として、運輸の仕事の見学、説明会や複数の介護事業所を借上げバスで巡るツアー型事業所見学会も初めて企画、開催しました。
- ・その他にも、管内の介護事業所に声掛けし、ハローワーク内掲示板に各施設の特徴などをまとめたPR資料を作成し掲示するなどの情報発信を行いました。
- ・これらの取組を行いました。求人充足件数は前年度を下回るとともに目標を達成することができませんでした。

ウ. 女性活躍促進及び子育て世代の就職支援

- ・子育て期の求職者がハローワークを利用しやすいよう予約相談を積極的に取り入れている他、子育て支援施設「子育て応援カフェLOCO」への定期的な出張相談「お出かけハローワーク」を年間を通して実施しました。
- ・子育て期の求職者と子育て応援企業とのマッチングイベント「おしごとフェスタ」を長浜地域雇用創造協議会との共催により、保育園申込時期である9月と新学期直前である1月の2回開催しました。

（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

- ・ハローワークの職業紹介業務におけるオンラインサービスを推進するため、求職者マイページの開設及び利用促進に努めました。ハローワーク活用セミナーの内容を見直し、求職者マイページ開設のメリット等を周知するとともに、新規求職受付時には開設方法を丁寧に説明するなどし、令和5年度当初は約9%であった求職者マイページ利用割合が令和6年2月には約26%にまで上昇しました。
- ・ハローワークを利用しない求職者に対するハローワークサービスの周知のため、サービスメニューや各種イベントの情報をSNSやHPにより積極的に発信しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・新規高校卒業者の地元就職や就職後の定着の促進等を目的として、長浜市、米原市及び関係団体と連携・協力し、企業と高等学校進路担当教諭との情報交換会を開催しました。今後も地域の課題である若年労働力の確保と定着促進のため、関係機関との連携を図ります。
- ・令和5年度は前年度に比べて、求職者数は増加傾向、求人数は減少傾向となり、年度後半には有効求人倍率は年度同月を大きく下回ることとなりました。また、求人の減少に関しては管内主要産業である製造業における減少の影響が大きく、引き続き情報の収集と求人の確保に努めます。

(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

- ・人手不足分野の就職件数について、令和5年度は目標を達成することができませんでした。令和6年度は雇用吸収力の高い福祉分野や地域ニーズの高い運輸業などの人材確保対策を積極的に展開してまいります。
- ・求人充足対策を強化するため、ハローワーク職員が管内事業所へ訪問し、職務内容や職場環境に関する情報をより詳しく把握する取組を積極的に行います。
- ・令和5年度のハローワーク利用者満足度調査において、当所の案内表示や接遇などの点検項目が低い評価であったことから、改めて利用者目線に立ったサービス提供方法を検討し改善に努めます。

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)	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数						
令和5年度目標	2,150	1,984	545	90.0%	90.0%	100	232	81						
令和5年度実績	2,156	1,963	634	95.9%	80.8%	110	204	85						
目標達成率	100%	98%	116%			110%	87%	104%						

※ 「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。

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、充足数及び雇用保険受給者の早期再就職件数（以下「主要3指標」という。）の目標を達成するため、毎週1回幹部会議を開催し、進捗状況について情報共有を図りました。また、その会議の結果については、各課長・統括官から各課・部門への伝達を行い、全職員に対して共有を図りました。さらに、毎月、「所長だより」を発行し、主要3指標の進捗状況と累計数値について全職員に対して周知を行い、数値の意識付けを行いました。また、統括職業指導官から職員及び就職支援ナビゲーターに対して前年同期の紹介件数及び就職件数をフィードバックすることにより目標値のさらなる意識付けを行いました。

また、昨年に引き続き就職件数及び充足数の増加を図るため、求人者支援員が事業所訪問した求人については、事業所訪問伝達会議を開催し、事業所訪問で得た新鮮な情報を職業相談担当者と共有し、求職者への求人情報提供を行いました。情報提供をした求職者が応募を希望しない場合には理由を確認し、事業所へフィードバックを行いました。また、職業紹介部門による能動的マッチングを行う上でのミスマッチを解消すべく「就職への意向アンケート」の記入を求め、求人選択の優先順位の把握に努めました。さらに、雇用保険受給者の早期再就職を推進するため、早期再就職のメリットのチラシを作成し、就職意欲の喚起を行いました。

○求職者担当者制実施要領を改正し、課題解決型支援を強化し、職員一人当たりの一方向及び双方向の担当者人数をそれぞれ常時5名に増加し、より丁寧な対応が図れるよう改善を行いました。また、その状況を毎月、所長報告とし、各職員等の相談状況が把握できるよう行いました。

○求人票記載内容以上の事業所情報を提供するため、事業所PR動画情報を作成しました。その情報については、所内のPRモニターにより放映するとともに求人票に「PR動画あり」と表示し、応募に躊躇される求職者、仕事のイメージがわからない求職者に対して案内することでミスマッチの解消に努めました。

○人材不足、とりわけ介護・福祉分野において、毎月の「介護施設見学会」の開催、11月、2月に各市町と連携し「福祉の職場面接会」を開催し、就職に向けて取り組みました。

○所重点指標である「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」については、求職者層の3～4割をシニア世代の求職者が占めることから、シニア世代（60歳以上）の限定求人の総量確保に努めました。また、シニアガイダンス、年金セミナーを開催するなどの取組を行いました。

○所重点指標である「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」を向上させるため、彦根市協力のもと、彦根市役所で出張相談を開催し、マザーズコーナーのPRを行いました。また、新規重点支援者の掘り起こしを行うため、管内市町に対して、ハローワークサービスメニューの配架を行いました。さらに、支援者に対しては求職者担当者制による就職支援を行う他、ガイダンスや面接会を開催しました。

○デジタル化・オンライン化による業務の効率化を図るため、求人者マイページ利用率の促進を行いました。

○新規設立事業所などには当所会議室を使用した会社説明会、面接会を提案し、事業所と協力して人材確保に取り組みしました。

（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

○令和4年度は、就職件数及び充足数が低調だったことから、令和5年度は、求職者担当者制実施要領を改正し、職員及び就職支援ナビゲーターにおける月一人当たりの常時担当者人数を3人から5人に増やし、課題解決支援の充実を図りました。

○新規求職者の掘り起こしを行うため、各市町等に対して、ハローワークサービスメニューの配架を行い、新規求職数の増加を図りました。

○就職が決まった求職者に対して「就職の決め手教えていただけますか」のアンケートを徴取し、その結果につきグラフ化したものを事業所訪問時や求人申し込み時に情報提供することでミスマッチの解消及び求人条件緩和指導に繋げました。

○充足対策として、企業からの就職イベント開催の需要が大きいため新たにミニ企業説明会実施要領を作成し、実施を行いました。

○生活保護受給者が増加する中で、令和4年度は生活保護受給者の就職件数が低調だったため、生活保護受給者等就労自立促進事業協議会の中で関係機関に対して就労支援希望者をハローワークに積極的に誘導していただくよう要請を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○令和5年度は、新規求人数が14,759人と令和4年度の16,592人と比較すると11.0%の減少となっている。とりわけ、飲食・宿泊、運輸業・郵送業及び製造業の新規求人数の減少が大きいことから、当該対象業種について、事業所に対して賃上げ等求人条件緩和指導をしつつ良質求人の新規求人開拓に重点を置いて取り組む。そのために、積極的に求人者支援員のみならず職員等においても事業所訪問を行い新規求人数を令和5年度以上とします。

○令和5年度は、人材不足分野の就職件数が434件と令和4年度の512件と比較すると18.0%の減少と低調であったこと、また、令和6年度は人材不足分野の就職率が主要指標となることから、令和5年度に実施した福祉施設バスツアーを引き続き回数を増やして実施し、福祉職場の魅力アピールすることで就職件数の向上とともにミスマッチの解消を目指すこととします。加えて、一定就職希望者数、求人数のある運輸についても令和6年度から「荷物配達員」「ルート配送員」の職種が追加されるため、就職件数の向上を目指すこととします。

(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

○求職者担当者制実施要領を改正し、課題解決型支援の求職者担当者制を強化しよりきめ細やかな就職支援に取り組めます。

○オンライン登録者に対して、案内文等によりハローワークのメリットを丁寧に説明し、ハローワーク利用登録者への切り替えの促進を積極的に図ります。

○就職件数及び充足数の増加を図るため、窓口相談時等を利用して、求職者マイページ開設促進を行った上で、求職者マイページへの求人情報提供による能動的マッチングのさらなるスピーディー化を図るとともに、積極的に求職者に対して電話等でもアプローチを行います。

○若年者の求職者離れが見えることから、管内大学等に対してセミナー等の開催を行い、ハローワークのサービスの広報周知に努めます。

○就職氷河期世代職場実習・体験（インターンシップ）事業を活用し、就職氷河期世代の正社員就職を支援します。

○新規求人数の減少が見られることから、令和6年度は新規求人開拓のため積極的に事業所訪問を行います。

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)	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	⑦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	⑨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	2,513	2,421	599	90.0%	90.0%	119	95.1%	115						
令和5年度実績	2,500	2,340	637	92.0%	95.6%	172	97.2%	132						
目標達成率	99%	96%	106%			144%	102%	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。

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

新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、景気の緩やかな回復に伴い求職者は減少し、企業にとっては人手不足感が継続した一年となりました。このような状況の中、人手不足を解消すべく、求人充足サービスに重点を置き、能動的な就職支援に重点を置いた以下の取組を行いました。

・会社説明会・面接会の開催

所内会議室において、会社説明会・面接会を積極的に開催しました。開催に当たっては局ホームページへの掲載やデジタルサイネージ活用による所内掲示、求職登録者に対する個別案内等による周知を行いました。また、事業所見学会・面接会も実施し、求人充足サービスに努めました。

・求人充足会議、事業所訪問等による充足支援の取組

求人充足会議を定期的実施するとともに、事業所部門と職業相談部門による事業所訪問を実施し求人票以上の情報収集、雇用情報提供や求人内容改善提案等の充足支援を行いました。また、事業所訪問等で得た求人票以上の情報については、所内での情報共有や所内掲示板を活用して求職者への提供を行い、職業紹介に繋がりました。

・就職氷河期世代への就職支援

支援対象者についてチェックを確実にを行うことにより、もれなく把握することに努め、求職者担当者制の支援対象者として積極的に取り込み、情報提供と能動的な就職支援に努めました。また、就職氷河期世代に対しては、当所独自の「就職氷河期世代支援セミナー」を各月で開催し、相談窓口に誘導することによりその後の就職支援に繋がりました。

・子育て中の求職者への就職支援

マザーズコーナーにおける担当者制支援の他、お出かけ相談の実施、管轄外近隣自治体に対するコーナーの周知依頼による利用者の増加を図る取り組みを実施しました。これらの取り組みにより、例年8月から9月に実施している子育て中の求職者を対象とした合同就職面接会において、参加者数及び就職者数共に前年度を大幅に上回る結果となりました。

・障害者の就職件数

支援機関と密に連携し、特にチーム支援を効果的に活用することで、前年度の就職数を上回り、目標を達成することができました。特に、合同面接会では積極的な求人開拓も相まって、前年度以上の参加者となりました。

・雇用保険受給者の早期再就職支援

雇用保険受給者に対する初回講習会として再就職支援セミナーを実施し、その中で、再就職手当受給者から徴したアンケート結果を資料に盛り込むなど、早期再就職に向けた意識付けを行いました。また、雇用保険給付係で早期あっせん対象者を把握した場合は、職業相談部門にフィードバックを行う体制としました。

・求人者・求職者マイページ利用の促進

求人者・求職者マイページの利用促進のため、求人・求職受理時における徹底した働きかけの他、求職者に対しては、雇用保険受給者に対する初回講習会やマイページに特化したセミナーの実施や、氷河期支援セミナーにマイページ利用を組み込むなど、マイページ利用の促進に努めました。

(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

・就職件数向上のため紹介につながる求職者支援の実施

統括官に労働局からの指示事項を窓口担当者全員に指示させるとともに、各担当者に個人ごとの紹介、採用件数を自認させました。さらに、早期の採否確認実施の徹底、不採用理由の確認・分析についても指示を徹底させ、効果的に取り組むことで、紹介件数を前年度比5.5%増加させることができました。

・充足支援サービスの強化

求人受理時や事業所訪問等の機会を捉え、雇用情報の提供や所独自作成の求人内容改善支援リーフレットを活用した求人条件緩和、求人内容改善提案等の求人者への支援を実施しました。

また、事業所訪問において得た求人票以上の情報を職業相談担当者と共有する他、所内掲示板を活用し、画像情報等を求職者に提供するなど充足支援サービスを展開しました。

会社説明会・面接会の実施については、個別事業所の面接会の他、テーマを設定し複数社を集めた会社説明会・面接会を実施しました。

・業務改善の実施

中堅職員を含めたプロジェクトチームによる検討会議を定期的に行い、各課部門から課題や改善項目をとりまとめ、検討を行い改善を図りました。プロジェクトチームの検討結果から、当所のホームページの改善と部門間研修を実施し、部門間研修においては、プロジェクトチームの構成員が講師となって互いの業務を共有し、部門間の連携強化に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

5年度は前年度と比較すると、新規求人数では15.2%減少しており、新規求職申込件数は0.6%増加しました。5年度においては、就職件数向上のため、紹介件数を意識した取り組みを実施し、紹介件数は対前年度比5.5%増加となったものの、就職件数は目標に届かない厳しい状況となったため、求職者担当者制を中心とした求職者支援サービスを更に充実させ、就職件数の増加を図り、併せて、求人充足サービスの強化により魅力ある求人票の作成や求人事業所の情報収集に努め、求職者とのマッチング率を向上させ、充足数の増加を図りました。

なお、令和5年度は新規求人数が減少傾向にありましたが、充足支援サービスに注力し、事業所訪問の目的を充足支援においた結果、新規求人開拓に係る取組が疎かとなったことも一因と思料します。

(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

・5年度は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、人手不足状況は継続しており、求人充足サービスに力を入れた取り組みを実施しました。一方で、企業の求人提出に対する慎重さも感じられ、求人数は減少傾向にあり、就職件数向上のために紹介を意識した求職相談に取り組み、紹介件数の増加を図りましたが、就職件数の伸び悩みが続きました。

このため、6年度は新規求人開拓を強化し、求人の総量確保に努めるとともに、求職者への就職支援の一層の充実を図るため、求人者サービス、求職者サービスの両面の支援を更に強化していきたいと考えています。

・求人数増加に対する取組については、求人開拓を目的とした事業所訪問、過去に求人を提出したことのある未提出事業所に対する求人提出の働きかけを強化し、求人の総量確保に努めます。

・求職者支援サービスについては、求職者担当者制を中心とした求職者支援サービスを更に充実させ、事例検討会の開催による職員・相談員のスキルアップを図り、雇用保険制度説明会での早期再就職の意識付けの強化等の取組により、就職件数の増加を図ることとします。

・求人者サービスについては、充足会議開催数及び事業所訪問数を増加させ、求人充足サービスの強化により魅力ある求人票の作成や求人事業所の情報収集に努めることとします。加えて、地方自治体等との連携による企業研究会や面接会の実施等によりマッチングサービスを提供し、充足数の増加を図ることとします。

・PDC A研修により、目標と課題の見える化、職員の意識付けの継続を図ります。

・求人者・求職者サービスの向上に資するため、職員全体から業務改善提案を募集し、業務の改善を図ります。

2. 特記事項

・ダイハツ工業(株)の不正認証に伴い、休業中の求職者や下請企業からの休業相談があり、地域経済の動向を注視する状況が続きました。下請企業等から雇用調整助成金の支給申請も確認され、新規求人数に影響があったと思料します。また、原材料価格の高騰から売上高の減少に伴い、人材不足であるにもかかわらず求人提出を控える動きが継続しており、新規求人の総量確保が困難な状況にあります。

・令和6年10月からの社会保険適用範囲拡大に伴い、ダブルワークを希望する求職者が増加すると見込まれます。

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)	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	②障害者の就職件数	⑦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	3,096	2,766	809	90.0%	90.0%	167	196	95.1%						
令和5年度実績	2,652	2,208	823	87.6%	93.9%	193	197	95.9%						
目標達成率	85%	79%	101%			115%	100%	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。

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、就職件数及び充足件数の目標達成のため、特に新規求職者数の取り込みと求人充足対策に取り組みました。

・マザーズコーナーの周知

両立支援求人やセミナー等の情報を集めた求人情報誌を月1回から2回に発行頻度を増やしタイムリーな情報が届くようにしました。SNSを活用した発信として、Instagramで安定所のサービス案内や就職に役立つ情報を発信し、安定所を利用していない層にも情報が届くようにすることで、安定所の利用勧奨に取り組みました。また、甲賀市の地域の子育て支援拠点で出張セミナーを2回実施しアウトリーチ支援を行いました。

・セミナーの充実、会社説明会の実施

所内会議室を利用したセミナーは高齢者や子育て世代向けのもの、求人票の見方や適性検査等テーマを増やし、様々なニーズに応えるものを実施しました。特に適性検査や高齢者向けセミナーは毎回ほぼ定員充足し参加者数の増加につながりました。また、安定所で実施しているサービスを広く周知し、参加勧奨するため、ホームページへのイベント情報の掲載を徹底し、情報発信の強化に取り組みました。

・自治体との連携

管内の甲賀市、湖南市と大学生向けのJOBフェア、障がい者面接会を実施し、甲賀市とは女性活躍推進に係るお仕事フェア、氷河期世代を対象とした甲賀地域就職面接会を実施しました。その他三重労働局伊賀公共職業安定所と甲賀市、伊賀市の4者合同で面接会を実施しました。

（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

コロナ禍による制約で、頻度が下がってしまった求人者・求職者との接触を回復させることが課題であったため、以下のとおりサービス改善を図りました。

（主に求職者に対する改善事項）

・就職意欲喚起と紹介件数の向上のための取組として、毎週2名の担当者が求職者3名以上に8件以上の求人を提供する「積極的求人提案の集中実施」、雇用保険受給者への認定日のマッチング求人の提供、給付制限期間中の指定日への来所勧奨、求人提供等、求職者に対する能動的なアプローチに取り組みました。

（主に求人者に対する改善事項）

・前年度から始めた事業所PRシートは、入口での掲示に加えて、デジタルサイネージに取り込んで待合席で放映することで多くの求職者に求人票の記載以上の情報に興味を持ってもらうことができ、求人への応募者の増加にもつながり、充足対策として効果がありました。
 ・求人充足会議は、求人担当者と紹介担当者で実施していたところ、事業所に対して、求職者ニーズ等の情報を提供し、条件緩和や見直しを促すため事業所を加えた3者での会議にも取り組みました。

他にも、求職者マイページの利用促進が課題であったため、以下のことに努めました。

・求職者マイページの利用率が向上しない中、窓口担当者が求職者マイページの利用案内及び開設支援をできるように研修を実施し、利用率向上に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・有効求職者数に占める高年齢者の割合が4割弱となり求人者と求職者のマッチングが課題となっているため、高年齢者の就職支援の強化及び求人内容等の条件緩和の必要性が高まっていると考えます。
- ・求職者マイページの利用率は高まっているものの、マイページを活用した求職者支援の実績が低調であるため、求職者の幅広いニーズに対応できるようにサービスを拡充していくことが必要であると考えます。

(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

今年度は新規求職者数は増加しているものの就職件数及び充足件数が減少しており、求職者支援・求人者支援ともに以下のとおり改善を図ります。

- ・就職応援ウィークを中心に、庁舎会議室を活用したセミナー、企業説明会・面接会等を実施し、対面サービスを充実させることで、オンライン登録者の利用登録者への切替、窓口利用の促進、求職者担当者制への取り込みを進め、課題解決型の求職者支援を提供していくとともに、求人充足のための求人者支援を合わせて強化します。
- ・多様な働き方のニーズに応える求人の確保に努めるとともに、応募したくなる求人となるよう、求人条件の緩和や求人票の記載等の助言指導により、求人充足サービスを強化します。
- ・手続きのオンライン化が進む中でも、地域の事業所との「顔の見える関係」を構築し、雇用情報や業界の動向等、幅広い事業所情報を収集します。
- ・求職者に対する能動的なアプローチがより効果的なものとなるように、窓口担当者のマッチング能力の向上を意識した取組を充実させます。

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	②障害者の 就職件数	⑦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	1,974	1,776	600	90.0%	90.0%	110	152	95.1%					
令和5年度実績	1,808	1,601	684	76.2%	98.0%	110	157	83.6%					
目標達成率	91%	90%	114%			100%	103%	87%					

※ 「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。

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、前年度に引き続きハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの充実（求人者・求職者マイページの開設促進）による利用者の利便性の向上に取り組むとともに、求人開拓や求人充足のための事業所訪問や、求職者担当者制の実施による課題解決支援サービスの充実・強化に向けて取り組んだ。また、これらサービスの担い手である職員・相談員の技能向上のため、研修の実施及び若手職員を対象とした事例検討会を実施した。

具体的には、

- ・求人者・求職者マイページの開設の周知と利用促進。
- ・若手職員の職業相談技能向上のための求職者担当者制事例検討会（振り返りタイム）、J o b T a g 研修、P D C A 研修等、マッチング機能の強化のための事例検討・所内研修の実施。
- ・求人充足会議と、それに連動する事業所訪問の実施により、求人条件緩和提案、詳細な事業所情報の収集、求職者への情報提供等、求人者充足支援の取り組みの強化。

コロナを契機にハローワーク及び附属施設の利用者が減少したため、ハローワークを利用していない層へのアプローチを意識した取り組みを実施。説明会等のイベントは全て局及びHWのHP、局SNSへの掲載、ハローワークインターネットサービスへの登録を実施。附属施設の活用促進のため、局SNSの活用、管轄地方自治体への出張訪問による施設周知依頼、地方自治体のデジタルサイネージへの掲載、商業施設にノベルティを継続的に配布、一部駅構内にチラシを配架し、利用者増加のために取り組んだ。

(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の普及・定着に向け、求職者マイページの開設率向上を図るため以下の取り組みを実施。

(1) 求職者マイページの開設促進

職業相談窓口での開設勧奨に加え、①HW受付段階でオンライン求職登録を勧奨したこと（新規チラシの作成）、②月2回マイページ活用セミナーを開催（メールアドレス登録用紙を配布し、セミナー終了後回収）、③草津所ホームページに、雇用保険手続きに来所する方向けのページを新規に作成、④訓練受講者にマイページ開設を原則必須とする、等により求職者マイページの開設率向上に努めた。（取り組みの実施により開設率が飛躍的に向上）

(2) オンラインハローワーク紹介を推進

オンラインサービス普及の担い手である職員・相談員に対し、オンラインハローワーク紹介に係る職員研修を実施。これまで実績の無かったオンラインハローワーク紹介を行い、利用者へのサービス向上を図ることができた。

(3) オンライン職業相談・オンラインセミナーの実施

ZOOMによるオンライン職業相談実施要領および利用規約を作成するとともに、オンライン職業相談の予約に係る手順書を作成。職員・相談員に研修を実施。医療機関と連携し、来所困難な長期療養求職者を対象にオンライン相談を実施した。

また、滋賀新卒応援ハローワークでは、ナビゲーター全員がオンラインによる職業相談・職業紹介を可能とし、電話や窓口での申し込みの他にホームページ上に申し込みフォームを作成し、必要な時に申し込みができる体制を構築した。しが就職氷河期世代サポートコーナーで開催している就活応援セミナーにおいては、対面型に加えてオンラインによる参加も可能とするハイブリッド方式でのセミナーを実施した。

・求人者支援の充実を図るため以下の取り組みを実施。

(1) 求人条件緩和の取り組み

相談窓口で得られた求職者からの求人者に対する意見、要望、ニーズなどの声をとりまとめ、新規求人申込時や求人更新時に求人者に対してフィードバックする取り組みを実施した。

(2) 求人受理時のチェックリストの作成

求人受理について、求職者に対して訴求力のある求人となるよう、求人受理時のチェックリストを作成し、紹介率の向上を図った。

(3) 管内の求人・求職状況の資料作成

管内求職者の職業・年齢別求職状況（常用）や近隣県のフルタイム・パート、職種別の平均賃金額を毎月作成し、求人開拓や充足支援の際の資料として活用した。

(4) 求人充足会議

毎月1回、求人充足会議を実施。事前に充足会議対象求人に加え、「私の分析」と題した分析シートを紹介部門担当職員に配布し、会議の充実を図った。また、会議後は、求人部門担当職員と紹介部門担当職員が当該求人事業所を訪問し、求人条件緩和等を提案。併せて事業所情報を収集し、所内掲示板に掲示するなど、求人者へのフォローアップを実施した。

(5) 重点支援マッチング求人

求人部門担当者が、求人充足のために重点的に支援すべき求人（重点支援マッチング求人）を選定し、紹介部門に提供。紹介部門担当者が実施する担当者制対象求職者等に対して、当該求人情報を提供するなど、紹介部門と求人部門が連携して求人充足に向けた取り組みを実施した。

(6) 滋賀新卒応援ハローワークによる説明会の定期的な開催による求人充足支援

「学卒・若者等一般」「就職氷河期世代」を対象に説明会を実施。就職氷河期世代対象の説明会には「就職氷河期世代職場体験・見学会」等各種施策を取り入れ、充足支援を実施した。

・職員による求職者担当者制に係る事例検討会の実施

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくため、職業相談経験が少ない若手職員が積極的にハローワークサービスを提供できるよう、「振り返りタイム」（事例検討会）を毎月1回実施した。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者数が減少傾向にあることから、令和6年度は、草津所、附属施設ホームページの充実、LINE、SNSを活用した広報など、HW・附属施設利用者増加のための周知広報を積極的に展開していく。

ハローワークを利用していない層へのアプローチとして、HWや附属施設で実施するイベント等は、局及びハローワークのHP、局SNSへの掲載及びハローワークインターネットサービスへの登録を徹底する。

特に、附属施設の利用者の増加は紹介件数・就職件数の増加に資することから、雇用保険の初回講習会や各種セミナーでの周知に加え、滋賀マザーズジョブステーション（以下「MJS」という。）の周知用ポストカードの商業施設への配架、関係自治体における周知チラシの配架、デジタルサイネージへの投影等、来所に結び付くような周知・広報を継続して行う。

(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

・就職件数増加のためには紹介件数の増加が不可欠であり、その取り組みとして1日あたりの紹介件数（3～4件/1人）を目安として設定し、紹介件数増加、就職件数の増加につなげていく。

・オンラインサービスの普及・定着のため、求人者・求職者マイページの開設を増加させる取り組みを継続するとともに、オンライン相談やオンラインハローワーク紹介等、利用者のニーズに応じた支援を行い、ハローワークのマッチング機能の強化を図る。

・求職者担当者制について、双方向型5名、一方向型5名の担当者制を継続するが、令和5年度は、求職者担当者制に係る就職率が低調であったことや、担当者制実施対象者数に対する情報提供件数が少なかったことから、求職者マイページを通じた求人情報の提供をより積極的に行い、紹介件数、就職件数の向上を図っていく。

・課題解決支援サービスの強化に向けて、職業相談部門職員に対して、労働大学校が実施する職業指導研修や局主催のCC研修等、計画的なCC研修受講を励行することにより、職員一人ひとりの相談技能の向上を図る。

・職業訓練受講者数や訓練修了3か月後の就職件数が伸び悩んでおり、訓練受講者の確保を図るため、令和5年度後半から始めた職業訓練校プロデュース（テクノカレッジ草津）による所内広報を引き続き実施する等、職業訓練関係の周知・広報を強化する。

・求人充足会議を継続するとともに、充足会議と連動した事業所訪問を行い、事業所情報の収集に努める。収集した事業所情報は、紹介部門と共有するとともに、求職者に見やすい形で所内掲示板に掲示することや、デジタルサイネージの効果的な活用等により、求人充足支援を推進する。

・人材確保対策を推進するため、管理選考、会社説明会、職場見学会等、相談部門と求人部門が一体的に運営を行うイベント等の開催を検討するとともに、介護分野においては、「充足・定着支援パッケージ」とリンクさせた求人充足対策の取り組みを行っていく。

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)	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	①生活保護 受給者等の 就職率	⑥公的職業 訓練修了3 か月後の就 職件数	⑨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	4,073	3,932	1,155	90.0%	90.0%	231	65.2%	245	115				
令和5年度実績	3,650	3,583	1,195	99.0%	99.0%	241	81.9%	233	120				
目標達成率	89%	91%	103%			104%	125%	95%	104%				

※ 「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。