



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

栃木労働局

Press Release

令和5年12月1日

【照会先】

栃木労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 糸賀 政利

労働市場情報官 遠藤 崇司

(TEL) 028-610-3555

報道関係者各位

令和4年度におけるハローワークの職業紹介 業務に関する総合評価の結果について

栃木労働局（局長 奥村 英輝）は、ハローワークのマッチング機能（職業紹介機能）の強化を図るために実施してきた令和4年度のハローワーク総合評価の結果を取りまとめましたので公表します。

<栃木県内各ハローワークの総合評価結果>

「良好な成果」・・・2安定所（佐野所、矢板所）

「標準的な成果」・・・9安定所（宇都宮所、鹿沼所、栃木所、足利所、真岡所、大田原所、小山所、日光所、黒磯所）

各ハローワークの具体的な取組みについては、別添の「就職支援業務報告（令和4年度）」を参照ください。

※ 総合評価は、全国のハローワークに共通する①就職件数②求人充足数③雇用保険受給者早期再就職件数等を必須項目とし、これに加えて地域の特性等を踏まえ各ハローワークで選択した重点的取組業務を目標に掲げ、達成状況を評価・改善するものです。

年度終了後に目標達成度を点数化して、同じ規模グループごとに4段階「類型1（非常に良好な成果）、類型2（良好な成果）、類型3（標準的な成果）、類型4（成果向上のため計画的な取組が必要）」の相対評価を実施し、結果を公表しています。

栃木労働局及び各ハローワークでは、令和4年度の実績と評価結果を踏まえ、引き続き就職支援に取り組み、中長期的な業務の質の向上を図るとともに、評価の結果や業務改善の状況等について、利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めて参ります。

ハローワーク宇都宮 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

当所においては、ハローワークを利用していない求職者に対するサービス等について SNS 及び関係機関の広報誌並びに図書館での周知活動を積極的に実施し、より多くの方に利用していただくため各種支援策を行いました。

就職に結びつける取組として、求職者マイページの利用促進の取組や、各種支援窓口・コーナーによる就職支援セミナーや職場見学会・会社説明会の実施などハローワークの利用勧奨を積極的に実施しました。

障害者への就職支援については、精神障害者雇用トータルサポーターの利用促進策として、県内各ハローワーク利用者に対する定期的なオンライン相談を新たに実施しました。

求人者に対しては、求人窓口において求人者マイページを利用していない事業主に、求人者マイページのメリットを伝え、開設案内を交付しました。また、オンラインにより提出された求人を中心に、求人内容が適法かつ明確に記載されているか確認し、完全記入の徹底や条件緩和指導を行いました。

加えて、マッチング力向上のために、求人者支援員を職業相談部門各窓口毎の担当者制とし、所内の連携を強化して、求人開拓や面接会、見学会等を積極的に実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

個別支援が必要な求職者が増えているため、個別事例検討や専門性が高い相談技法の習得など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

就職につながる取組として、ミニ面接会等を 42 回開催し、230 名の参加が得られ、56 名の就職につながりました。また、ハローワーク利用勧奨の取組として、各種セミナーを 26 回開催し、139 名の参加がありました。

ハローワークを利用していない求職者や来所を希望しない求職者に対する支援策として、オンラインによる就職支援セミナーを 10 回開催し 70 名の参加が得られるとともに、定期的に職業訓練オンライン説明会を 5 回開催し、36 名の参加がありました。

人材不足分野に係るセミナーでは、対面又はオンラインのいずれかで求職者が選択できる方式で開催し、さらに近隣所の会議室にてオンラインによるサテライト参加を可能として開催したところ、6名が参加し、1名の就職につながりました。

来所困難な求職者を対象としたオンライン職業相談については、精神障害者・難病患者・がん患者等に対して61件、就職氷河期世代求職者に対して8件、都内などの大学に通っている学生等に対して972件の計1041件を実施し、前年度実績比774件の増加となりました。

また、障害者へ就職支援として実施した、精神障害者雇用トータルサポーターと県内各ハローワーク利用者に対する定期的なオンライン相談（どこでもトータルサポーター）を50回開催し、障害者等の就職支援につなげました。

求人者に対しては、オンラインによる業務効率化等の求人者マイページのメリットの周知を求人更新案内と併せて実施したところ、令和5年3月時点のマイページ利用率は76.4%となりました。求職者に対しては、総合受付でマイページのリーフレットを配付の上、職員が仮登録からマイページ開設までを個別に説明することにより、3月時点のマイページ利用割合は43.9%となりました。

(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

令和4年度は、紹介件数が大幅に減少したことにより就職件数、充足件数ともに低迷したことから、令和5年度は、SNSによる広範周知を含むハローワークの支援サービスの更なる周知と、所内ミニ面接会等の就職につながるイベントの開催及びオンラインによる就職支援セミナーやオンライン職業相談等に引き続き積極的に取り組みます。

障害者への就職支援については、精神障害者雇用トータルサポーターの利用促進策として、県内各ハローワーク利用者に対する定期的なオンライン相談を強化します。

また、求人充足数の向上のため、事業所が求める具体的な人物像等を整理し、求人者側と求職者側の双方に認識のずれが生じないように、求人票の記載内容の充実を図るとともに、双方にとって満足度の高い紹介を強化します。

加えて、マッチング力強化のために、職業相談部門と求人事業所部門が連携を図った求人充足支援チームを結成して、所内の連携、求人開拓や条件緩和を強化し、企業説明会付き面接会や見学会を積極的に実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

職員・相談員の所内研修のニーズを把握し、個別の事例検討や専門性の高い相談技法の習得などの研修を実施しました。今後は、役割の認識と能力向上に向けて、目標（①短期目標：新人の社会人スキル、業務遂行能力の育成・向上 ②中期目標：中堅職員以上の部下育成の意識化と育成能力の向上・強化 ③管理職上司のマネジメント能力の向上・強化 ④最終目標：組織力の向上・強化）を定め、研修を体系化（①座学、②思考型、③フィードバック）の3本柱を組んだ研修を実施します。

デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職支援のため、職業相談において、デジタル分野の職業訓練への受講を働きかけつつ、訓練受講前から訓練終了後において担当者制によるきめ細やかな再就職支援を実施します。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (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	公的職業訓練 終了3か月後 の就職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者性 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	6,693	7,121	1,790	89.5%	98.1%	1,055	73.5%	732	588	96.0%	159
令和4年 度目標	6,842	7,556	1,757	90.0%	90.0%	859	63.3%	701	498	94.0%	143
目標 達成率	97%	94%	101%			122%	116%	104%	118%	102%	111%

※ 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

ハローワーク鹿沼 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、高年齢者の就職を充実させることを最重要と考え、シニア向け求人情報誌を作成し配布するサービスを行いました。特に事業所には60歳以上の方の応募の可否を毎回確認し、求人情報誌を充実させました。その中からマッチングし就職された方も多数おり、高年齢求職者から一定の評価をいただいています。

雇用保険受給者や就職氷河期世代の求職者を中心に、求職担当者制により個別に求人情報の提供や応募書類の書き方について助言等を行い、早期就職ができるよう支援を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、所内研修を実施しました。加えて、ハローワークにおける事業所及び求職者支援等において各種労働関係法令の知識が必要になることから、鹿沼労働基準監督署との共同研修を実施し、サービス向上に加え職員のスキルアップを図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

どのような職種を選定するか悩んでいる中高年齢の求職者に対して、中高年齢者の就職の実績を職種ごとに分析した結果を分かりやすく提供するサービスを行いました。

求人者に対しては、求人者マイページの開設をサポートするため事業所を訪問し、操作を一緒に行いながら開設手続きを支援するサービスを行いました。

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

所内研修を充実させることで職員のスキルアップを図り、窓口サービス向上に努めるとともに、より良い支援を行い、ハローワーク利用者との信頼関係の向上を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

企業の組織維持の観点から、若年者の採用を検討している事業所が散見されますが、一方で中高年齢者の求職者が増えている状況にあり、ミスマッチが生じています。事業所に中高年齢者を採用するメリットを説明し、中高年齢者の求人を出していただくよう努めていきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	HWの紹介により 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		
令和4年度実績	1,058 件	977 人	337 件	80.0%	93.9%	201 件	75.2%		
令和4年度目標	1,166 件	1,164 人	338 件	90.0%	90.0%	147 件	63.3%		
目標達成率	90%	83%	99%			136%	118%		

※ 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

ハローワーク栃木 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、「求人充足の促進」及び「就職の促進」を最重要と考え、「求人充足サービスの整備」、「求人票以外の求人情報の収集とその活用」、「就職件数の増加対策」の取組を行いました。

「求人充足サービスの整備」については、求人者に対する充足サービスの強化を図る上で必要となる求人者マイページの開設を推進するため、わかりやすく開設手順を示したリーフレットを所独自に作成して未開設事業所へ配布したほか、求人申し込み方法がわからない求人者に対して電話での丁寧な説明に取り組んだ結果、求人者マイページによるオンライン利用率は求人件数全体のおよそ90%に達しました。また、充足・就職対策の両面から、60歳以上の求職者を対象とする「シニアおうえん求人情報」の発行を開始し、高齢者を受入可能な求人の充足と高齢者の就職促進に取り組みました。

「求人票以外の求人情報の収集とその活用」については、求人票に記載された内容以外の事業所情報や求める人物像、画像情報などマッチングに有益な情報収集を行い、求人部門から職業相談部門に提供することにより、ミニ面接会求人や求人充足会議対象求人などを中心に積極的な求人提案型紹介に結び付けました。

「就職件数の増加対策」については、来所する求職者のニーズを的確に把握した上で、就職に向けて各々が抱える課題の解決に向けた支援として、各種セミナーへの案内などを積極的に行いました。その上で担当者制及びオンライン相談等による積極的なマッチングに努めました。また、雇用保険受給者の早期再就職促進のため、認定日における全員相談を行い、その際に失業認定申告書の求職活動状況を確認し、積極的に活動を行っている求職者には求人情報の提供や、マッチング対象求人の提案などを行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上に向けた取組として、労働局主催のセミナーをはじめ所独自のセミナーや職業訓練説明会などの見学を積極的に行いました。また、窓口業務において労働法の知識が必要になることから、栃木労働基準監督署の協力を得て「労働関係法に係る研修」を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの総合評価に係る目的や考え方については、全職員の認識を共有化することが重要であることから、毎月の全体会議において所長から所の運営方針、また毎週月曜日の職業相談部門、求人・専門援助部門の合同ミーティングにおいては統括官から、日々の進捗状況や具体的業務実施方法などの指示・説明を実施し、年度後半には管理課もミーティングに加わり所全体での認識の共有化を図りました。

求職者に対する就職支援の強化のため、所独自に、面接対策セミナー、応募書類対策セミナー、職業訓練セミナーの3コースを、コロナ感染拡大防止に配慮しながら少人数制で、月に1～2回開催しました。面接対策、応募書類対策については特に必要性の高い求職者を中心に窓口で参加を勧め、職業訓練については少しでも興味のある求職者に参加を促せるよう広く周知を行ったことにより、参加した求職者にとって効果的なセミナーを実現できました。

(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

求職者マイページについては、職業相談窓口において開設の説明をし、希望者には窓口で実際に開設できるまでの支援を実施するなどの取組を行いましたが、開設率は減少傾向にあるため、今後は新規求職申込者及びマイページ未開設者に対して積極的に開設勧奨を行い、マイページを活用したオンライン紹介も積極的に実施してまいります。

職業訓練の果たす役割の重要性が益々高まっていることから、求職者の職業訓練への的確な誘導を実施するため、職業訓練のパンフレットなどの情報を職業訓練専用コーナーの整備によりわかりやすく周知を図るとともに、職業訓練相談への誘導を積極的に実施してまいります。

管内求人者から受理した求人をより多くの求職者に届けて職業紹介に繋げるため、従来より発行する「週刊求人情報」を全面的に改め、紙媒体のほか、ウェブで閲覧ができてハローワークインターネットサービス上の求人詳細情報に簡単に誘導することを実現してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

雇用保険受給者の早期再就職促進には、職業相談及び求人・専門援助部門と雇用保険部門との更なる連携強化を図る必要があり、初回講習における早期再就職メリットの説明を効果的に行ってまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (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	1,996	1,926	590	87.0%	97.8%	308	68%	56
令和4年度目標	2,094	2,168	642	90.0%	90.0%	240	63%	55
目標達成率	95%	88%	91%			128%	107%	101%

※ 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）

（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、求職者に対する就職支援の更なる強化を図るため、主要指標のうち「就職件数」を最重点として取り組みを行いました。具体的には、求職者担当者制の積極的な実施により、支援対象者と信頼関係を構築し、一人一人の課題やニーズを的確に把握することで、支援メニューの中からその方に適した支援を行いました。この結果、求職者担当者制による支援開始対象者数 342 人のうち 264 人を就職に結びつけることができました。

また、コロナ禍の状況をふまえ、求職者に対して郵送・電話・求職者マイページを活用して、求人情報を積極的に発信したほか、感染対策を徹底した上で、ミニ面接会を 18 回、合同就職面接会を 1 回開催しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上は、あらゆる業務の基本であり、サービス改善に繋がるため、職員研修等により、職務を遂行する上で必要な専門的知識と更なる技能の習得を図っています。

デジタル化の進展や職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していく中で、求職者に対して必要な職業能力開発の機会を提供し、安定的な雇用への円滑な移行を促進するため、訓練担当以外の職員に対し公的職業訓練制度についての研修を行いました。

また、就職困難者の就職支援として助成金を活用した職業紹介について研修を行いました。

さらに、ベテラン職員が講師となり、合同就職面接会をテーマに目標管理と進め方についての研修も実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人者マイページの利用促進に向けて、事業所に対し操作方法が掲載されたリーフレット、開設・利用方法マニュアルを送付し、問い合わせに際しては丁寧に説明を行い支援をしました。

求職者マイページの利用促進に向けて、相談窓口で開設することで利用可能な機能を掲載した案内ボード作成し、周知に努めました。また、操作ガイドを相談窓口で配付・説明し開設完了まで支援をしました。

求人情報検索の簡易化に向けた取組として、地域別・雇用形態別・職種別の二次元コードを掲載したリーフレットの作成、雇用形態別

の二次元コードを掲載したシールを活用して、求職者が求人情報を簡単に検索できるようにしました。

(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

ハローワークシステムのオンライン機能の充実に伴い、求人者・求職者の多様なニーズに合わせた支援を行うために、マイページの開設促進が課題となっています。利用していない求人者に対しては、利用することによるメリットを丁寧に説明して開設・利用方法を支援して利用促進を図っていきます。利用していない求職者についても利用することによるメリットを丁寧に説明し、相談窓口で開設完了まで支援をしていきます。利用している求職者については、マイページ経由での更なる求人情報の提供、ミニ面接会の開催案内等の情報発信をしていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

合同就職面接会の進め方について検討を行いました。その内容は①パート求人や60歳以上を対象とした面接会の開催、②説明を聞くだけでも可能とする、③年1回開催を規模を縮小して複数回の開催とする、④事前予約制の是非、⑤面接時のプライバシーの保護などです。このような内容を検討しながら、管内事業所の人材確保及び求職者に対する就職支援に取り組むことが重要であると考えます。

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	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲー ターの支援による 新規卒業予定者当 (既卒者含む)の正 社員就職件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,469	1,265	484	89.7%	97.5%	220	167		
令和4年度目標	1,528	1,387	417	90.0%	90.0%	164	160		
目標達成率	96%	91%	116%			134%	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

ハローワーク足利 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、求職者に対する就職支援の更なる強化を図るため、特に「就職件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職」を重点として、以下の取り組みを行いました。

コロナ禍の中、新規求職者の減少傾向が続いたことや感染拡大防止のために面接会等の積極的な取組が制限されたことから、「就職件数」は低調でしたが、「雇用保険受給者の早期再就職」は、雇用保険受給者に対する積極的な就職支援により、524件と前年度実績（470件）を上回る結果となりました。

① 求職者担当者制の積極的な実施

支援対象者との信頼関係を構築し、課題やニーズを的確に把握することにより、積極的な求人提案を行い紹介に結び付ける等の適切な支援を実施しました。

② ハローワークインターネットサービスの各種オンライン機能の周知、活用促進

受付票に、管内新着求人一覧が表示される二次元バーコードを張り付けるなどして、オンライン機能を周知し、活用を促進しました。

③ 雇用保険受給者に対する早期再就職意欲の喚起

コロナ禍のため休止していた初回講習会及び雇用保険説明会を、感染防止対策を徹底し、定員を減員して再開しました。

認定前の職業相談時に、受給者のニーズに合った求人票の提案や求人情報を配付することにより、認定の待ち時間に応募を検討する機会を設けました。特に、給付制限中の職業相談においては、より一層の意欲喚起を図るため、ニーズに合った求人票の提案を徹底しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 個人情報漏えい防止の徹底

個人情報漏えい防止のため、求職者に手渡すチャック付きファイルを変更し、紛れ込み防止の徹底と円滑な誘導に取り組みました。

② 求職者マイページの活用促進

職業相談窓口において、希望者に対して、求職者マイページ開設のサポートを行いました。開設後には操作方法を小冊子にしたガイド

ブックを手交し、検索方法などを説明しながら実際に検索してみるなど、利用促進に取り組みました。

③ 求人者マイページの活用促進

求人者マイページ開設のメリットを記載した案内文書やマイページの開設方法に特化したリーフレットを作成し、求人事業所に郵送するなどの取組により、求人者マイページ利用率の向上を図りました。その結果、利用率は73.4%にまで向上しました。

④ ミニ面接会等の開催

窓口の配置を見直し、スペースを確保したことにより、前年度実績（30回）を大きく上回る65回ミニ面接会等を開催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

○ 少子高齢化の中、当所においても新規求職者に対する高年齢者の割合が高く、今後も高い水準で推移していくことが見込まれることから、高年齢者のニーズを的確に把握し、求人開拓や求人条件緩和につなげるため、職業相談部門と求人部門の緊密な連携体制づくりに取り組んでまいります。

○ オンラインを活用した取組

- ・ 求人者マイページの活用促進に取り組むとともに、事業所訪問や電話等を活用した能動的アプローチを行い、求人事業所との関係強化に取り組んでまいります。
- ・ 求職者マイページを通じた情報発信やオンラインハローワーク紹介の推進を強化し、効率的なマッチングを図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

○ 子育て中の求職者に対する支援

足利市との連携により、子育てに理解のある企業との面接会・説明会を9月と2月に開催しました。

参加企業は23社、参加求職者は51人で、うち4人が採用となりました。

日頃ハローワークを利用していない方々も含め、幅広い周知に取り組んだ結果、ハローワークの利用勧奨にも繋がりました。

○ 両毛地域（桐生・太田・館林・佐野・足利所）ハローワーク連絡会議の開催

群馬県南東部と栃木県南西部は、同一労働市場圏であることから、管轄を超えた連携を図ることを目的に、「両毛地域ハローワーク連絡会議」を開催しています。

令和4年度においても、公的職業訓練の周知及び受講者数の促進に向けて、両毛地域の職業訓練コースを一枚にまとめたリーフレッ

トを定期的に発行し、公的職業訓練の受講あっせんの強化を図りました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついた就 職氷河期世代の就 職件数	生活保護受給者等 の就職率	障害者の就職件数	
令和4年度実績	1,507	1,546	524	85.4%	99.3%	210	73.6	111	
令和4年度目標	1,586	1,623	511	90.0%	90.0%	195	63.3	112	
目標達成率	95%	95%	102%			107%	116%	99%	

※ 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

ハローワーク真岡 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、マッチング機能の強化等による求職者及び求人者サービスを最重要取組と位置づけ、「求職者に対する積極的なアプローチ」、「良質な求人確保」、「効果的な充足会議」、「関係機関等との連携強化」などに重点を置いて各業務に取り組みました。

求職者サービスにおいては、求人受理から一定期間応募者がなく、あと一押しで充足につながるとされる求人（充足支援対象求人）にマッチングしそうな求職者や、安定所の就職支援への期待度が高く就職を急いでいる求職者に対し、積極的な求人情報提供・求人提案からの紹介、応募書類の添削指導や模擬面接トレーニングを実施しました。

求人者サービスにおいては、上記の充足支援対象求人を最優先とした充足会議を44回実施し、更なる求職者への情報提供や求人条件緩和に向けた取組、求人票以上の情報収集につなげた結果、全体の求人充足率（新規）が14.1%に対して、充足会議対象求人の充足率は27.4%となりました。また、コロナ禍で事業所訪問に制約があった中、電話等による積極的な求人申込み勧奨や求人緩和指導を実施するとともに、求人者マイページから申込まれた求人の割合を向上させるための利用勧奨に取り組みました。

関係機関等との連携強化も必須と考え、自治体や商工会議所・商工会等との合同面接会を合計3回開催して、16名の採用につなげるとともに、地域の特産品である“いちご”の生産者等からの要望に応え、JAとの共催により就職面接会を3回実施して、10名の採用につなげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新たに職業相談業務に就いた職員の資質を向上させ、円滑な窓口業務が行えるようベテラン職員を講師としたロールプレイングを含む研修を実施しました。また、労働局が開催した研修会等へ積極的に送り出しを行うとともに、職員の職務知識の拡大を図るため、自身が担当する業務以外の研修会へ参加させました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 早期再就職の促進

新型コロナウイルスの感染拡大を受け雇用保険説明会は休止していたため、これまで説明会で実施していた初回ガイダンスを分離させ、少人数ごとに就職支援メニューの案内や早期再就職のメリット（再就職手当活用等）を伝えて早期再就職の促進を行った結果、早期再就職件数は対前年度比2.4%の増加となりました。

② オンラインによる協議会開催

コロナ禍の影響で書面開催をしていた生保事業地域協議会を、ZOOMによるオンライン形式により開催しました。これまで書面開催では届きづらい各担当者の声が多く寄せられる結果となり、関係機関の共通認識のもとに事業を推進する契機となりました。

(3) 今後のサービス改善・業務改善の取組について

求職者に対しては、①どのようにしてハローワークの利用者を増やしていくか、②どのようにして利用者のニーズに応じた質の高いサービスを提供するか、この2点を意識した取組が必要不可欠となっています。

①については、ハローワークが実施する就職支援メニューや各種イベント等の情報発信が必要です。これまでの利用者層に限った周知では限界があるので、既存の取組を継続しつつ、新たな利用者を獲得するための取組を行っていきます。具体的には、SNSアカウントの開設、人が集まる場所へのハローワークの利用を促すリーフレットの配架、オンライン登録者に対する来所登録者への切り替え促進などを行うこととしています。

②については、求職者との信頼関係に基づく担当者制による個別支援の強化、求職者マイページの開設・活用の促進を通じた積極的な求人提案を行うことです。このため、これらの基盤となる職員の資質向上を図るため、ミーティング及び各種研修等を通じた取組を行っていくこととします。また、求人者に対しては、充足のための各種サービスの取組を基本とします。これまでの充足会議を充実させ、求人者担当制により、さらに充足に結びつくような条件緩和や内容明確化と併せ、面接会や求職者リクエストにつなげます。これらに付随して必要に応じて新規求人開拓や事業所訪問を実施することとします。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の新規求人数及び有効求人数は、令和3年度と比較して新規求人が1.3%の減少、有効求人数は1.0%増となりましたが、総じてコロナ禍前の水準に戻りつつあると考えています。一方、求職者ニーズの多様化により、人手不足感が顕著となっている業種もみられます。

今後は、原材料高騰や金融資本市場の変動等による影響に対する各企業の動向を注視しながら、求人者支援員による計画的、かつ積極的な事業所訪問により、充足支援と求職者ニーズに合った求人の確保に力を入れていきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (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 期世代の合う安定就 労者・無業者の件数	生涯現役窓口 での65歳以上 の就職件数
令和4年度実績	1,644 件	1,388 件	434 件	79.5%	98.1%	194 件	53 件
令和4年度目標	1,790 件	1,564 件	447 件	90.0%	90.0%	195 件	55 件
目標達成率	91%	88%	97%			99%	96%

※ 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

ハローワーク矢板 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

・ 令和3年度に実績が低調であった、「雇用保険受給者早期再就職件数」及び「正社員就職件数」、特に就職氷河期世代に対する取り組みを重点的に実施しました。

「雇用保険受給者早期再就職件数」は、雇用保険受給者初回講習会において、再就職手当に関する「シミュレーションシート」を個別に作成し、交付することで再就職への意欲喚起を促すとともに、職業相談部門では、求職者担当者制の支援対象者として常に雇用保険受給者を含めることにより、求人情報の提供や相談の予約など、積極的にハローワークから求職者へ関わる数を増やし、求職者に早期再就職の意識付けを図り、就職件数の確保に取り組みました。

「正社員就職件数」は特に就職氷河期世代の就職について取り組み、求職者担当者制において、当該世代の求職者も常に対象者として含めたことにより、担当者が求人情報の提供や書類作成支援など、きめ細かな支援を積極的に取り組んだことにより就職件数を確保しました。

・ そのほか、比較的紹介件数が増える傾向にある、新規に開設する求人事業所の求人について、事業主に対してミニ面接会や職場見学会付き面接会の実施を案内し、開催することで、求職者に求人票以上の情報提供を行うことに取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・ 求職者マイページ開設促進や職業訓練受講者増加を目的に、月3回管内市町や図書館等へ送付している「求人情報」の表紙裏面や裏表紙等を活用したマイページの開設・活用方法や職業訓練の募集スケジュールなどを周知広報することにより、ハローワークに来所しない層への利用勧奨に取り組みました。

・ 求職者マイページは来所時に受付において開設勧奨を実施し、希望者にはその場で開設支援やマイページの活用方法の支援を行うなどマイページの開設件数の増加に取り組みました。

・ 求人者マイページは、管内企業の多くが中小企業であり、なかなか開設が進まなかったことから、求人者支援員が直接事業所へ訪問し、開設から活用方法までの支援に取り組み開設数の促進を図りました。

・ 当所は、求職者全体のうち65歳以上は15%以上、60歳以上では30%程度と高齢求職者の割合が高いことからシニア向け求人情報紙

を月1回発行しており、求人受理時や求職者紹介時などに事業主に高齢者の応募の可能性を確認し、求人確保を図りました。

(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

- ・ 求人充足数の実績が他の項目と比較してやや低調だったため、今後充足数の確保に向け、求職者ニーズに合った職種や求人内容などを分析し、量に加えて質の向上を図る上で、求人者支援員の他、職員等による事業所訪問を強化し、求人票以上の情報や地域の雇用失業情勢の把握に取り組みます。
- ・ 求職者マイページも一段と内容が更新され、活用メリットが広がっているが、求職者の高齢割合が高いこともあり、求職者マイページの活用やオンライン相談の希望など職業相談においてデジタル化が進んでいないことから、求職者マイページの活用方法や活用メリットをさらに周知し、活用促進を図るとともに、ハローワークへ来所出来ない、来所しない層を取り込みオンライン相談の充実に取り組みます。
- ・ 管内では、介護施設や運送（倉庫）業からの求人が多く求職者とのミスマッチが起きる傾向があり、人材不足分野のマッチングを高めるため、求人担当者制や求職者担当者制を活用した支援サービスに取り組みます。
- ・ 職員及び相談員に対しては、さらなる資質向上のため、専門的知識の習得に加え、デジタル化への対応としてオンライン相談やマイページの活用方法についての知識習得のための研修を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ 管内市町や栃木県など自治体との連携を図るため、定期的に雇用情勢の情報交換を実施しました。また、商工会などの経済団体へは雇用関係助成金について事業主への周知広報を依頼するなど連携強化に努めました。
- ・ 人材不足分野や就職氷河期世代など一般的にマッチングが困難な求職者支援を充実させるために、職員及び相談員に対して他業務の知識習得のための研修などを積極的に実施しました。

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	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数		
令和4年度実績	1,262	1,023	330	85.0%	96.6%	201	118		
令和4年度目標	1,158	948	225	90.0%	90.0%	116	85		
目標達成率	108%	107%	146%			173%	138%		

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

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク大田原 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、新型コロナウイルス感染症の影響が長引くことを受けて、目標管理については、毎月開催している全体会議において、主要3指標や重点指標の目標達成に向けて、具体的かつ明確に指示をしました。また、日々の進捗管理状況については、グループミーティングを開催するなどして所全体で達成に向けて取り組みました。

特に、公的職業訓練については、コロナ禍で求職活動期間が長期化する傾向にある中で、職業訓練を受講することで新たな知識や技術習得により再就職に結びつきやすくなるよう送り出し強化に努めた他、労働局主催の訓練説明会や所独自の訓練説明会を3回開催（オンラインも含む）しました。その実績として、訓練修了後3か月後の就職件数104件、達成率130%となりました。

また、求人者支援については、ミニ面接会等を積極的に開催（計画36回、実績23回）した他、福祉・介護関係求人を主として実施し、参加人数158名、就職者数46名となり充足支援につなげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、窓口での職業相談を行う上で、職場内でのトラブルに係る複雑化した相談事案が増加しています。そのため、個別労働紛争をテーマに関係法令や対応のポイント等の研修を開催し、それら複雑な事案への対応を強化しました。（令和4年8月22日・29日 2回開催）

また、オンライン化が進みつつある現状を踏まえ、ハローワーク利用者へのアプローチやマイページの利用促進、来所者の受付システム等幅広く今後の方針について内部研修を開催しました（令和5年1月19日・20日 2回開催）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍の状況で、人との対面による職業相談やセミナー、面接会の開催が困難となるケースが増えている状況を踏まえ、特に学生は対面よりもオンラインを希望する傾向が強いこともあり、学卒者・若年者に対しては、リモートによる事業所見学会の開催（参加企業11社、参加者12名）や、職業相談（27回）を積極的に実施しました。

また、ハローワーク利用者の利便性向上を図るため、求人者マイページ及び求職者マイページの活用促進に向けて所全体で取り組むため、

マイページ活用研修の実施、離職者全員に対するマイページ案内カード配布、所独自のマイページ活用リーフレットの作成・活用を図りました。

<マイページ利用割合（R5.3月末時点）>

○ 求人者マイページ 95.7%、求職者マイページ 31.8%

(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

現在、積極的に進めているマイページを効果的に活用し、ハローワーク利用者へのサービス向上を図ってまいります。求職者マイページについては、ハローワーク利用を積極的に働きかけるとともに、求人情報の迅速な提供やオンライン相談の活用を増やしていきます。また、SNS（Twitter、Instagram、LINE）を活用し、若年者のみならず、子育て中の女性や就職氷河期世代、高年齢の生涯現役世代も含めた幅広い層にハローワークの利用をPRしていくこととします。

なお、求人者マイページについては、安定所への来所を要さないオンライン紹介を可能とする求人などを増やし、マイページ利用のメリットを最大限活用してもらえよう周知を引き続き図ります。さらに、深刻化する人手不足分野（建設、医療・福祉、運輸等）に対応するため、今年度の重点課題を「求人充足支援」と位置づけ、求人担当と紹介担当の更なる連携等所一丸となって求人充足のため取組強化を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和5年度は、当所における求職者に占める中高年齢者の割合が55%を超える状況が続いており、若年者を求める傾向の高い求人事業所とのミスマッチが課題となっています。

また、当所管内の業種別求人では、「医療・福祉」（23%）、「製造業」（21%）、「サービス業」19%が、全体のうち多くを占めている業種であり、高齢の求職者が応募できる求人が少ない状況にあることを踏まえ、これまで以上に求人条件緩和を促し応募可能求人の割合を増やすことに力を入れるとともに、当所に設置している「生涯現役世代支援窓口」をより効果的に活用して就職件数、充足件数の増加につなげていきます。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業 紹介により、正規雇用 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	公的職業訓練の終 了3か月後の就職 件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	
令和4年度実績	1,858	1,837	502	93.3%	98.0%	322	104	114	
令和4年度目標	1,928	1,912	467	90.0%	90.0%	188	80	85	
目標達成率	96%	96%	107%			171%	130%	134%	

※ 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

ハローワーク小山 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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策と同時に、特に保険受給者のハローワーク紹介による就職件数を減らさないように、可能な範囲で新型コロナ感染拡大以前のような対策を行うこととしました。また、小山わかものハローワークが閉鎖されたことに伴い、当所の利用者が減少することが予想されたため、関係団体と連携してハローワーク小山が提供する支援メニューの周知を図りました。

具体的には、以下の対策を行いました。

- （i）雇用保険の不正受給防止、受給者への早期再就職意欲喚起及び窓口での応対の効率化のため、6月から雇用保険の説明会を定員の半数以下に抑えて再開し、保険受給者の再就職促進に努めました。説明会では早期再就職のメリット及び就業促進給付について丁寧に説明して就職意欲の喚起に努めました。また、新型コロナウイルス感染症への不安を感じる求職者に対しては、電話やオンラインでの相談ができる旨を説明し、ハローワークによる職業紹介を勧奨しました。
- （ii）障害者の合同面接会と新卒者向け合同企業説明会など、対面でのイベントを復活させました。
- （iii）従来からのLINEに加えて、Twitter・Instagram・Facebookのアカウントを開設し、広く情報発信を図りました。特にTwitterでは近隣でアカウントを開設しているハローワークや地方自治体と相互フォローし、リツイートするなどにより、ハローワークを利用していない方に対しても、ハローワークの支援メニューの浸透を図り、利用者が減少しないように努めるとともに、野木町とは雇用対策協定を締結して雇用分野における連携を深めました。

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、障害者への就職支援サービスや外国人の在留資格と職業相談時の留意点や、ZOOMを活用した職業相談方法などの研修を実施した他、栃木労働基準監督署と共同で労働基準法に関する研修を1回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人者への充足支援を強化するため、充足可能性が高くかつ採用意欲の高い企業に対して、見学会付き面接会を求人部門が主導して開催するなど、求人者向けのサービス改善を図りました。また、求人者マイページ開設について、希望のある事業所に対しては訪問し、機能や操作について説明しました。

求職者に対しては、60歳以上の高齢者層が増えていることから、生涯現役支援窓口を愛称「シニア就職支援コーナー」と併記し、利用しやすい雰囲気醸成するとともに、毎週60歳以上の採用実績のある事業所から提出されている求人情報を抽出して、「シニア応援！フレッシュ求人情報」を作成・窓口で配付することにより、求職者と求人者のマッチングを図りました。

(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

新型コロナウイルスの影響もあり、ハローワークの利用者が減少する傾向にあります。新型コロナウイルスの影響を脱しつつある今後は、ハローワークの就職支援メニューの周知方法を工夫して、来所する方を増やすように努めるとともに、実際に来所された方向けのサービス向上（待ち時間の減少や、きめ細かい相談体制の確保）を図ることにより、職業相談件数・紹介件数等の増加を目指します。

また、新型コロナウイルスの拡大防止のために控えていた、求人者へのきめ細かい支援を積極的・能動的に実施する予定です。具体的には、職業相談部門と求人・事業所部門の職員等がペアになって事業所を訪問する回数を増やし、求職者にとってわかりやすい、かつ求職者に訴求する求人票を作成するという基本を徹底した上で、条件緩和や見学会付き面接会などを積極的に求人者に提案します。なお、訪問により収集した「求人票に記載してある以上の情報」は所内の各部門で情報を共有し、マッチングのために有効活用します。

(4) その他業務運営についての分析等

近年は、スマートフォン（民間の携帯電話用アプリ含む）を利用して就職活動を進めている求職者が多い様子です。そのような主にスマートフォンを用いて就職活動する方は、ハローワークが提供する各種サービスを知らないためハローワークを利用しない場合もあり、就職件数は目標2,885件に比べて、実績2,452件にとどまった一因と考えられます。

今後は、引き続き地方公共団体・大学などの関係団体にもご協力いただき、SNS等を活用したハローワークの支援メニューの周知を強化することにより、ハローワークの利用（＝紹介就職）を増やすことを目指します。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	就職氷河期世代の 正社員就職件数	生活保護受給者の 就職率	マザーズハローワ ーク重点支援対象 者の就職率	
令和4年度実績	2,452	2,364	985	63.6%	95.9%	389	83.4%	94.0%	
令和4年度目標	2,885	2,749	891	90.0%	90.0%	361	63.3%	94.0%	
目標達成率	84%	85%	110%			107%	131%	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

ハローワーク日光 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」「充足数」を最重要と考え、取組を行いました。

「就職件数」に関する取組としては、新型コロナウイルス感染拡大の防止に配慮しつつ、職場見学会や所内でのミニ面接会を開催しました。実績としては、職場見学会を2回、ミニ面接会を7回開催し、延べ参加人数が29名、その中で採用に至った人数が7名という結果となりました。なお、職場見学会等の開催に当たっては、毎回担当者を決め、担当者が当所利用者への参加勧奨から求人者へのフォローアップ（参加者が低調な場合に、参加勧奨時に聞き取った不参加の理由を求人者に説明し、求人条件の緩和を促す等）までを一体的に実施しました。

また、日光市との共催（主催：日光市）により、令和4年8月と令和5年1月に「日光で働こう！！合同就職説明会・面接会」を開催しました。実績としては、2回合計で延べ参加事業所数が53社、延べ参加者人数が93名、その中で採用に至った人数が19名という結果となりました。

一方、「充足数」に関する取組としては、管内の主要産業である宿泊業の求人充足を目的として、住み込みが可能な求人の一覧を年3回作成し、栃木県内及び首都圏のハローワークに送付することで広範囲への情報提供を行いました。なお、本取組については令和5年度より年4回に作成頻度を増やすことを予定しております。

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、当所の課題に対し若手人材を交えた検討の場を設け、改善案や成果物を作成いたしました。また、ハローワークの窓口には外国籍の求職者が来所することがあり、仕事の紹介に当たっては在留資格等に関する知識も必要になることから、外国人労働者に関する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

子育て中や遠方に居住している等で来所することが困難な利用者に対してはオンラインによる職業相談の実施が効果的ですが、活用されていなかった為、職業相談を担当する職員にオンラインによる職業相談に関する研修を実施し、職業相談を担当するすべての職員がオ

ンラインによる職業相談を実施できる体制を整えました。

また、令和4年4月時点の求人者マイページの利用率が25.6%と低調であった為、求人者マイページの周知や当所独自のマニュアルの作成、事業所を訪問しての利用方法の説明等の取組を実施しました。これらの取組の結果、令和5年3月時点の求人者マイページの利用率は95.5%と大幅に上昇しました。

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

令和4年4月時点の求職者マイページの利用率が5.2%と低調であった為、求職者マイページの周知に取り組みましたが、令和5年2月時点の求職者マイページの利用率は18.8%と上昇はしたものの、依然として低調な状況でした。そこで、求職者マイページの更なる利用率向上を図る為、3月に職業相談を担当する職員向けの当所独自のマニュアルを作成しました。令和5年度においては、本マニュアルを活用し、窓口で求職者マイページの案内から開設まで一度に完了できるよう支援していきたいと考えております。この取組により、求職者マイページの利用率40.0%到達を目標としています。

(4) その他業務運営についての分析等

当所では利用者の方の高齢化が進んでいる為、高齢者の雇用の促進が重要であると考えています。そこで、他のハローワークの取組なども参考に、当所における高齢者の採用の状況をまとめたリーフレットを作成し、窓口で配布していきたいと考えています。

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	1,316	1,124	241	87.0	96.3	137	72.3		
令和4年度目標	1,343	1,100	251	90.0	90.0	106	63.3		
目標達成率	97%	102%	96%			129%	114%		

※ 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

ハローワーク黒磯 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、管内事業所の人材確保を図るため、主要指標のうち「充足数」を目標の最重点として以下の取組を行いました。

○画像情報の収集

画像情報の収集は、事業所情報の見える化を図り求職者の仕事理解を深めるため、外観や作業風景を画像で提供する取組として、年間48社の収集を目標として計画し、実績として50社の画像情報を収集しました。

収集した画像情報は、視覚的インパクトにより求職者の興味を引くよう「見れば分かる！！フォト&求人票コーナー」を設置して、求人票早見シートに画像情報を添付し掲示することで、求人者・求職者のマッチングに一定の効果を上げています。

○ミニ面接会

ミニ面接会の開催は、主要指標の充足数に影響するばかりではなく、求職者の早期再就職につながる取組として、年間24回の開催を目標として計画し、実績として29回開催しました。

開催にあたり事業所には、応募希望者だけでなく、会社説明・求人内容の説明を希望する求職者の参加にもご理解をいただき、その説明により応募希望に転じた方もいました。全体として152名の参加者があり採用者40名と大きな成果を上げることが出来ました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、求職者マイページの利用率が低かったことから、令和4年1月に独自リーフレット「求職者マイページのご案内」を作成し、あらゆる機会を通じて利用率の向上に努めたほか、令和4年9月に職業相談窓口職員を対象に「求職者マイページ登録支援研修」を実施し、職業相談時における求職者マイページの登録支援を強化しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職者マイページの利用率向上

上記(1)②の研修によりサービスの質の向上を図りました。研修後は、求職者マイページの作成支援「1日1人登録」と目標を設定し業務に取り組み、年度当初の利用率16.9%が令和5年3月には34.5%にまで上昇し、栃木労働局平均値を上回るまでになりました。

② 求人者マイページの利用率向上

各事業所の求人者マイページ利用状況を容易に把握するため、所独自の識別コードを設定しました。これにより、アカウント登録を行っていても利用されていない事業所を優先し、事業所訪問による開設支援を行うことで利用率の向上を図りました。また、管内社会保険労務士宛てに子アカウントによる事務・提出代行による求人オンライン提出に関する依頼を行いました。

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

① 求人充足への取組

求人充足への取組については、事業所からのリクエストや求人条件が緩和された求人等を対象に、職員間の回覧形式により対応してきました。今後は、紹介担当と求人担当による充足会議の開催や他所の取り組み事例等も参考に、より実効性のある充足に向けた支援策を検討します。

② 求人者マイページの更なる利用率向上

当所では、年度当初4月の利用率が17.0%でしたが、上記(2)②の取組により、単月の最高値で74.8%まで上昇しました。次年度においても、この取り組みを継続するとともに、事業所訪問による開設支援等を行い、更なる利用率向上を図ります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの 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・務業者	⑥公的職業訓練修 了3か月後の就職 件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,348 件	1,231 件	306 件	95.5%	98.3%	158 件	41 件		
令和4年度目標	1,355 件	1,246 件	325 件	90.0%	90.0%	131 件	41 件		
目標達成率	99%	98%	94%			120%	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