



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6年11月29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 高塩 博行

労働市場情報官 遠藤 崇司

(TEL) 028-610-3555

報道関係者各位

令和5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 川口 秀人）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5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」・・・9安定所（宇都宮所、鹿沼所、栃木所、足利所、矢板所、大田原所、小山所、日光所、黒磯所）

「標準的な成果」・・・2安定所（佐野所、真岡所）

各ハローワークの具体的な取組については、別添の「就職支援業務報告（令和5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5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まいります。

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

近年、インターネットの活用等により、自宅等でいつでも求人情報の収集や求人への応募が可能となり、求職活動の仕方が大きく変化しているところではあります。

一方、効率的な求職活動が可能となったものの、「どの求人に応募すれば良いか決められない」、「何度も応募したが思うような結果が出ない」など、自己解決が難しく職業相談やサポートが必要となる方も多くおります。ハローワークを利用いただく求職者・求人者へのサービス向上を図るため、以下の取組を徹底・強化しました。

①各種指標に対する取組

・職業相談の窓口で「求人検索しましょうか」との声かけを行い、希望条件に近い求人情報を積極的に提案をするよう徹底しました。また、「どの求人に応募すれば良いか決められない」といった求職者にも、希望条件など丁寧に聴き取りながら応募求人の選択をサポートして紹介することにより、紹介件数の増加にもつながりました。さらに、応募書類の作成支援の過程で行う職務経験を一緒に振り返りながら求職者の「強み」を引き出し、本人へフィードバックできるような職業相談に努めました。これらの取組を行い、求職者により適した求人へ応募できるよう丁寧な相談を徹底した結果、紹介成功率の向上に寄与しました。

・人手不足感を抱える求人者へのサービス向上のため、求人充足数増加を目的とした取組を強化しました。具体的には、「求人充足サービス実施要領」を策定し「求人充足支援チーム」による充足支援を行いました。「求人充足支援チーム」で行う「求人充足会議」の中で、窓口等で収集した求人者・求職者それぞれのニーズについて職員間で共有化を図り、企業に求人条件緩和の提案やミニ面接会の実施などを体系化することで、求人充足に向けた取組を強化しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・労働局主催の「マッチング力向上研修」を受講した職員が講師となり、相談窓口担当者及び求人担当者全員を対象に所内研修を行い、組織としてマッチング力向上に努めました。

・職員等の就職支援スキル向上を図るため、応募書類作成支援研修・VPI職業興味検査（※1参照）研修・jobtag（※2参照）活用研修などの所内研修を実施しました。

【用語解説】

※1 VPI職業興味検査：160の具体的な職業に対する興味・関心の有無の回答から、6種の職業興味領域尺度と5種の傾向尺度（心理的傾向）に対する個人の特性を測定する心理検査。対象者は、18歳以上の短大生・大学生など。受検者の自己理解の促進に活用。

※2 jobtag：職業情報提供サイト（日本版O-NET）の愛称。約500の職業の解説、求められる知識やスキル、どんな人に向いているかなどを「数値データ」で見える化し、「市場分析」「自己分析」、面接でのアピールポイントの確認、企業における採用基準の明確化など、さまざまな場面で活用可能。

(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

○前年度の課題

・年々、新規求職者の減少がみられる中、「どうしたらハローワークを利用してもらえるか」が課題となっています。この課題解消のために、いまだハローワーク利用をしていない潜在的求職者にハローワークのサービスを知ってもらい、ハローワークの利用につなげていく必要があるため、周知・広報、情報発信の方法等について検討しました。

○今年度の取組

・若年求職者のハローワーク利用を促すため、SNSや労働局HPを活用した情報発信を強化しました。SNSについては、LINE・X・Instagramへの投稿を行い、こまめにハローワークの支援サービス（セミナー情報・イベント情報等）を発信しました。LINEについてはHPに設定した「ハローワーク宇都宮版かんたん求人検索」や「jobtag」などにワンクリックでつながるようリッチメニューを充実させ、使い勝手の良さを追求しました。X・Instagramについては、#（ハッシュタグ）の使用等により、フォロワー以外にも情報が届くよう努めました。

・民間の事業所が主催する就職ガイダンス「ママトオシゴト」（対象：子育て中のママ）にハローワーク相談ブースを出展し、そろそろ就職に向けて動き始めたいと考えている子育て中の方へ、ハローワークのサービス内容やマザーズコーナーについて案内し利用を勧めました。また、ブランクやスキル不足に不安を感じ、なかなか一歩が踏み出せない求職者には、就職に向けての準備として職業訓練制度についても情報提供しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○障害者就職件数については、障害者就労・生活支援センターや障害者職業センター・医療機関等と連携したチーム支援により着実に就職につなげることができました。今後も継続した取組を行うとともに、求人・事業所部門と連携し、障害者雇用率未達成企業の解消に向けた企業支援の取組も一層強化していきます。

○前項(2)の取組により、若年求職者のハローワーク利用促進を図り、ハローワーク利用に至った若年求職者への就職支援については、求職者ニーズの把握だけでなく、丁寧な職業相談により個々の課題把握に努め、課題解消に向けた支援により就職につなげるなど、令和6年度は新たに「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」の指標について重点的に取り組んでいきます。

○若手職員の育成

・若手職員の育成の一環として、「他部門の業務内容を理解すること」及び「プレゼンテーション力向上を図ること」を目的に、「若手職員研修」を実施しました。研修内容は若手職員が受講者であるのと同時に、自らが研修の講師も務め、所属部門の業務内容を紹介する形式で行いました。若手職員が自ら講師を務めたことにより、日頃、直接携わることがなく知る機会を得られなかった業務についても触れ、自身の所属部門全体の業務内容について理解を深めるきっかけともなりました。次年度以降も、若手職員の育成手段の一つとして実施していきます。

(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

○SNSを活用した情報発信について、発信する情報の見直しなども行い、内容を充実することができましたが、更なる取組として、各関係機関や自治体などの情報発信媒体やイベント案内にハローワークの情報を載せてもらうなど、積極的に協力体制の構築を図っていきます。具体的には、SNSによる広範囲の利用者への情報発信のみでなく、市民が利用する公共施設やメディア・コミュニティなど、地元に着した資源も有効活用し、今までハローワークの情報が届かなかった潜在的求職者等にも確実に情報が届き、ハローワークを利用していただけるよう一層の周知に努めてまいります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度(求人者)	満足度(求職者)	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	②障害者の就職件数	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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	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	6,961	7,615	1,762	90.0%	90.0%	1,148	64.6%	732	1,365	530	95.1%		
令和5年度実績	6,500	7,042	1,915	91.9%	98.2%	1,278	74.5%	745	1,545	596	94.6%		
目標達成率	93%	92%	108%			111%	115%	101%	113%	112%	99%		

※ 「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、円滑な労働移動の観点から求職者の人材育成やキャリアアップを図るために必要不可欠である職業訓練に力を入れ、受講者の促進を図りました。

その取組内容としては、ロビーに配置していたリーフレット台を事務室内に移動し、その上部の壁にデジタルサイネージを設置しました。また、リーフレット台には、種類の異なる公共職業訓練と求職者支援訓練のリーフレットを分けて配置し、そこに手書きのポップによりそれぞれの訓練のアピールポイントを貼付しました。さらに、作品展示台も設置し、訓練校で製作する成果物を3点展示し、その展示台には、ポリテクセンターの募集中のリーフレットにそのコースで学んだことが活かせる鹿沼市内の求人票をセットにして配置するなどの「職業訓練コーナー」を新設しました。訓練に興味のある求職者が、画像や展示物、リーフレットを見ることと、その求職者を訓練窓口へ誘導することにより相談件数が増加しました。また、市役所にあるハローワーク専用のリーフレット台に毎月、職業訓練募集中のリーフレットを設置することにより広く市民に周知をしました。

（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、所内において、自分の担当以外の専門知識を学ぶ機会やOFF-JTの実施が不足していたため、今年度は職員の人材育成の強化を図り、窓口対応に必要な知識を習得することにより、利用者サービスと信頼の向上に努めました。具体的には、「スキルアップ研修実施要領」及び年間計画を策定し、職員による非常勤職員等に対する研修講師を務めました。毎月、計画通りに実施したことにより職員のスキルアップはもとより、担当以外の業務や支援内容の理解を深めるとともに所内での相互連携が図られるようになり利用者のサービス向上につながりました。また、9月以降は、他所とオンラインによる合同研修を行い、職員の更なるスキルの向上及びハローワーク間で統一した利用者サービスの向上に努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

中小企業が多い鹿沼市では、労働者の高齢化が進んでおり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多くみられます。賃金や福利厚生の中で地元の鹿沼市よりも好条件の宇都宮市に勤務する新卒の高校生が多いことから、次年度は鹿沼市、鹿沼商工会議所、栗野商工会議所と連携を図り、35歳未満の求職者を対象とした「若年者就職説明会」を開催するなど若年者の採用に向けて関係機関が一丸となり地元での就職をPRしていくことを検討しています。

(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

・充足数が昨年より減少したため、次年度は紹介件数が増えるよう、紹介窓口で急募求人等のおすすめ求人をすぐ提示できるよう徹底します。なお、求職者が応募を希望しない場合は、労働条件などの部分が緩和されれば応募するか窓口で確認し、事業所に緩和できるか確認します。また、求人者マイページの普及により事業所とハローワークの接点が少なくなったことから事業所訪問回数を増やすとともに、事業所の求める人材等の意見を事業所情報シートにとりまとめ、求人票以上の情報をハローワーク内で共有し、求職者に提供いたします。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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						
令和5年度目標	1,189	1,170	338	90.0%	90.0%	158	65.0%						
令和5年度実績	1,036	946	326	90.9%	98.9%	206	78.0%						
目標達成率	87%	80%	96%			130%	120%						

※ 「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、雇用保険受給者の早期再就職数の主要3指標の目標達成に向けて、当所では以下2項目について特に注力しました。

○紹介件数の確保

目標達成に向けては、まずは職業紹介件数を確保することが重要と考え、職業相談をする際に、条件に近い求人の積極的な提案や、紹介を希望する求人がある場合には、それに近い条件の求人を提案するなど、積極的に職業紹介を行う取組を行いました。

その結果、令和4年度の紹介件数6,075件に対して令和5年度は6,987件の職業紹介を行うことができました。一方、就職件数は令和4年度は1,996件に対して、令和5年度は1,999件であり、紹介件数の増加率と比例していないことを考えると、今後は職業紹介の精度を高めることが求められます。

○求人充足の促進

求人の申込みはインターネットによる提出となるので、事業所担当者との接点が希薄になりつつある中、電話や事業所訪問を行い、求人票の記載内容以上の情報を収集して求職者に提供を行いました。

また、定期的（基本的に毎週）に求人充足会議を行ったり、所内会議室を利用してミニ面接会（月1～2回）を行い、充足対策に努めました。

（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

○求職者マイページの開設率

求職者マイページを開設すると、ハローワークの様々なサービスを利用することができるメリットがあるため、職業相談窓口で求職者マイページ開設の勧奨を行いました。令和4年度と比較すると、利用率は+0.3%の増加に留まったため、今後は求職者マイページの開設のメリットをより具体的に伝えることとし、更なる開設増加に努めます。

○職業訓練の受講促進

ハローワーク栃木独自の「職業訓練セミナー」を月に1～2回開催し、職業訓練制度や具体的なコース、受講の条件や実際に訓練を行うスクールの担当者による直接的説明を行いました。また、庁舎入口付近に「職業訓練情報コーナー」を設け、リーフレットの配置や、訓練説明動画の再生、訓練校での実習による作品展示を行い、より職業訓練について興味を持っていただくような取組を行いました。しかし、令和5年度の職業訓練の応募者数が令和4年度より7名少ない181名となったため、今後は雇用保険受給者が参加する「雇用保険受給説明会」の際に職業訓練の案内を強化することとし、より多くの方に興味を持っていただくよう努めます。

○求人充足支援に係る取組

毎週発行している「週刊求人情報」について、労働局HPへの掲載を行い、当所SNSからワンクリックで遷移できるよう利便性向上を図りました。また、当所は中高年齢者の来所が多い点も踏まえ、「シニアおうえん求人情報」を作成して配布したり、最新求人の庁舎内掲示による情報提供も行い、求職者のニーズに合わせた充足対策に努めます。

(3) その他の業務運営についての分析等

○全ての業務をワンフロアで行っている当所の利点を最大限活かすため、引き続き、職業相談部門と雇用保険部門間のコミュニケーションを密にして、雇用保険受給者の早期再就職支援に努めます。

(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

○前項(1)のとおり令和5年度取り組んできた「紹介件数確保」と「求人充足の促進」は継続しつつ、ハローワーク利用者のニーズを把握し、それを反映させたサービスを提供するよう努めます。
○利用者の増加に伴い、窓口利用のための待ち時間が1時間を超えてしまうようなケースもありました。利用者サービス向上の基本は「待ち時間の短縮」であるため、可能な限り業務の合理化を行うことで利用者の待ち時間の短縮に努めます。
○当所のSNS(LINE、X、Instagram)により各種情報の発信を行っていますが、すでにハローワークを利用している方のみならず、ハローワークを利用していない方に対しても、よりハローワークについて興味を持っていただけるような情報を発信することとします。
○利用者の目線に立って、より分かりやすい独自リーフレット等を整備し、ハローワークのサービスを多くの方に周知することとします。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	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	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	2,127	2,178	642	90.0%	90.0%	293	64.6%	60					
令和5年度実績	1,999	1,853	658	92.3%	95.9%	333	75.8%	62					
目標達成率	93%	85%	102%			113%	117%	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。

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、求人充足の目標を最重要と考え、関連する取組に重点を置き、実施してきました。このうち、求人充足会議における対象事業所の選定では、求職者ニーズの高い職種にも関わらず応募者の少ない未充足求人を優先的にピックアップし、求人充足会議を経て求人内容の詳細な見直しや条件緩和指導、対象求職者の来所勧奨を実施した結果、求人充足会議の開催28回、求人数103件のうち、充足数22件、充足率21.4%となりました。また、求人充足に向けた求職者担当者制の実施においては、支援対象者との信頼関係を構築し、課題や就職活動状況を綿密に把握することで、必要な支援メニューを的確に実施し、職員・非常勤職員合計で対象者374件、就職155件となり、全体の就職件数、求人充足数が落ち込む中、一定の成果を得ました。

② 積極的なハローワーク情報の提供

当所では、面接会等のイベント情報や求人情報の発信のため、今年度新規にLINE、X、Instagramのアカウントを開設し、情報発信を行いました。また、普段ハローワークを利用していない方への情報発信のため、地域の大型ショッピングモールや高速バスターミナルの許可を得て、求人情報や訓練情報を配架しました。さらに、ハローワークの利用促進とJobtagや職業訓練等の各種就職支援ツール周知のため、新たに「仕事をお探しの方へ ハローワーク佐野利用ガイド」を作成し、同じくショッピングモールやバスターミナルの他、佐野市役所に配架するなど、周知広報を進めました。

（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

① 面接会、ミニ面接会の取組

前年度実施した「さの合同就職面接会」のアンケートの結果では、「会場が古く、場所もわかりにくい」、「周知が紙媒体のみでわかりにくい」などの声があり、実績も参加企業15社に対し参加者32人、就職8件と低調でした。そのため、今年度は共催の佐野市に依頼し、駅からもアクセスが良い佐野市役所の6階大会議室を利用させていただき、周知広報についても、佐野市の広報誌等紙媒体の他、所のSNSや佐野市のHP等、ネット媒体も活用して実施したところ、参加企業35社に対し参加者52名、就職22件となり、アンケート結果についても企業・参加者ともに好評でした。また、ミニ面接会の開催に際しては、参加企業について求人票以上の情報収集や、企業建物の外観や作業風景等の画像を周知用案内に盛り込むなどの取組を行いました。

② マイページの更なる利用促進に向けた取組

求人者マイページについては、利用していない求人者に対し、利用のメリットを丁寧に説明するなど、恒常的な取組を進めた他、管内の未対応事業所をリスト化し、特に社会保険労務士の顧問先事業所を積極的に訪問して、開設から利用方法まで直接案内することにより、年度末月での利用割合は95.1%となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求職者の動向について

当所では、ここ数年新規求職者のうち特に若年層の求職者が継続的に減少傾向にある一方、有効求職者のうち中高年層の割合は高止まりしており、
中でも特に65歳以上の高年齢層の増加率が高く、マッチングの困難度も高いことから、求職者として長く滞留ケースも多くなっています。こうした層のマッチングに向け、窓口での支援だけでなく、セミナー等を活用し効率的に求職者の就活スキルの底上げを図る必要があります。

(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

① マイページの更なる利用促進に向けた取組

求人者マイページを利用していない求人者に対しては、利用によるメリットを丁寧に説明するとともに、所で作成した求人者向けマニュアルを活用して、開設後の操作面も支援することにより、更なる普及を図ります。また、既に利用している事業所については、マイページからの求人受理時においても、求人内容充実のためにハローワークから積極的にアプローチする他、職場や作業風景などの画像情報登録の勧奨や、事業所訪問等により収集した求人票以上の情報を相談窓口で提供することで、充足支援に努めていきます。

求職者マイページは、今後求職者に対する支援のプラットフォームとなるため、未利用者に対しては利用によるメリットを丁寧に説明し、可能な限り相談窓口で開設完了まで支援して、更なる普及を図ります。また、既に利用している求職者に対しては、マイページ経由での就職支援、情報提供を積極的に行い、開設によるメリットをアピールしていきます。

② 積極的なハローワーク情報の提供

今年度は、ハローワーク情報発信のためのプラットフォームとして、LINE、X、InstagramといったSNSのアカウントを開設し、様々な情報発信に活用してきました。次年度は、佐野市や関係団体のSNSと連携し、更なるハローワークの利用促進を図っていきます。また「仕事をお探しの方へ ハローワーク佐野利用ガイド」による周知広報についても、配架場所の拡充を検討しつつ、引き続き取り組んでいきます。

③ ミニ面接会の能動的な取組

今年度、ミニ面接会の対象事業所選定に際しては人手不足分野の求人者から充足相談を受け、開催したケースが多かったため、次年度は求人充足会議の対象となった事業所に対し、ミニ面接会の開催を提案し、事業所訪問等により求人票以上の事業所情報収集や事業所外観・作業風景等の画像を周知用案内に盛り込むなどの取組を行い、充足支援を図っていきます。

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	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	公的職業 訓練の修 了3ヶ月後 の就職件 数						
令和5年度目標	1,554	1,397	419	90.0%	90.0%	212	54						
令和5年度実績	1,368	1,152	466	87.0%	97.9%	205	58						
目標達成率	88%	82%	111%			96%	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。

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、主要な指標のうち「就職件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」を最重点として、求職者に対する就職支援の更なる強化、求人の充足支援の更なる充実・強化及びハローワークの利用促進に向けて、以下の取り組みを行いました。

特に、ハローワークを利用していない求職者に必要な支援が届くよう、ハローワークサービスを幅広く周知する取組としてSNSを開設し、効果的な情報発信に取り組むとともに、職業相談においては能動的・積極的マッチングを推進し、利用者サービスの向上に努めました。

① 求職者を対象とした担当者制の積極的な実施

支援する対象者と信頼関係を築き、課題やニーズを的確に把握することにより、積極的に求人を提案するなど適切な支援を実施しました。

② 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の普及・定着

・求職者マイページ利用率の向上

職業相談窓口において、積極的に求職者マイページの開設を働きかけ、希望者には窓口にて開設支援を行いました。また、マイページ開設者には、おすすめ求人や就職支援セミナー等のイベント情報の継続的な情報送信を行い、ハローワークサービスの利用促進に努めました。

・求人者マイページの利用率の向上

マイページを開設していない求人者に対し、事業所訪問や電話による相談・助言を行い、利用率の向上を図りました。

③ 雇用保険受給者に対する早期再就職意欲の喚起

初回講習会において、ハローワークサービスメニューや早期再就職のメリットと失業長期化のデメリット等を説明することにより、早期再就職意欲の喚起を図りました。また、給付制限中や失業認定前の職業相談においては、受給者のニーズを踏まえた求人票の積極的な提案や求人情報の配付を徹底しました。

これらの取組により、「雇用保険受給者の早期再就職件数」については560件と前年度（524件）を上回る実績を上げることができました。

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

- ① ハローワークの利用者増に向けたSNSを含む周知等の取組み
ハローワークを利用していない求職者、特に若年層に対するアプローチが課題となっていることから、ハローワークサービスを幅広く周知する取組みとして、SNSを開設し、ハローワークサービスメニューについて積極的な情報発信を行いました。
- ② 求職者に対するマイページ開設及び利用促進
令和4年度の利用率が低調であったことから、職業相談窓口におけるマイページ開設支援や開設者に対する継続的な情報発信を積極的に実施しました。
- ③ 求人者に対するマイページ開設及び利用促進
利用率の更なる向上が課題となったことから、マイページを開設していない求人者に対し、事業所訪問や電話による相談・助言を行い、利用率の向上を図りました。また、マイページから求人申込があった際には、充足可能性を高めるための聞き取りを行い、記載内容の充実を図り、条件緩和等の提案を行いました。
- ④ 求人充足支援の充実・強化に向けたミニ面接会等の開催
就職件数及び充足数の向上が課題となったことから、求人者に対しミニ面接会・説明会の開催を積極的に提案しました。参加者の確保については、求職者マイページを通じた情報提供と併せ、SNSを利用して広く周知を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 子育て世代の求職者に対する積極的な支援
足利所マザーズコーナーと足利市「子育て期女性の就労支援事業」との連携により、子育てに理解のある企業を集めた合同面接会（「あしかがマザーズ就職面接会」）を令和5年10月と令和6年2月に開催しました。参加者の増加を図るため、商業施設を会場とし、10月は日曜日を含めた日程で開催しました。足利市の協力により、HPやSNSによる周知と合わせて、市内の幼稚園、保育所及び小学校にリーフレットを配布するなどの幅広い周知に取り組んだ結果、企業26社、求職者57人が参加し、うち13人が採用となりました。
- ② 高年齢求職者の多様な働き方への支援
高年齢求職者の多様な就業ニーズを踏まえ、令和5年度はシルバー人材センターの出張相談会を毎月開催し、31人の参加がありました。
- ③ 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、令和3年度から「両毛地域ハローワーク連絡会議」を開催しています。令和5年度においても、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、公的職業訓練の周知及び受講者数の促進を図りました。

(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

- ① 求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化
多くの分野で人手不足感が高まっており、人材確保が重要な課題となっていることから、求人内容の充実や条件緩和等の求人充足に向けた支援の強化を最重点事項として取り組みます。
- ② 求職者に対する就職支援の更なる強化
主要三指標については、「就職件数」「充足数」とともに目標を達成出来なかったことから、求職者のニーズを的確に把握した上で、求職者への担当者制を含め、課題解決に向けた適切な就職支援に取り組みます。

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	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					
令和5年度目標	1,614	1,634	512	90.0%	90.0%	241	64.6%	70					
令和5年度実績	1,492	1,481	560	92.1%	96.9%	217	72.8%	76					
目標達成率	92%	90%	109%			90%	112%	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。

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 基本業務遂行力の強化

今年度は、求職者の就職可能性を高めるため、マッチング力の向上や応募書類作成支援等の基本業務遂行力の強化に取り組みました。具体的には、マッチング力向上研修や応募書類作成支援研修を実施して職員の資質向上を図りました。

② 求職者・求人者に対する担当者制の実施

担当者制の要綱を定め、担当者制を実施することにより、求職者・求人者のニーズを継続的に把握しつつ、ニーズに応じたサービスを切れ目なく提供して確実な就職・充足に結びつけることができました。特に担当者制の対象となった約半数の求職者が支援期間（3か月）内に就職することができました。また、担当者制に係る事例検討会を開催し、困難事例への対応方法を検討した他、好事例を学びあい、担当者制の質の向上に努めました。

③ 来所を求めないサービスの提供

年度当初、求職者が減少傾向にあったことから、SNSアカウントを開設してハローワークの行っているサービスに関する情報発信に努めました。またオンライン登録者に対し、ハローワーク利用登録者への切り替え勧奨を定期的に行いました。さらに、在職者等の来所が困難な求職者のニーズに応えるため、通信機能を用いた紹介方法（以下、通信紹介）の研修を実施し、来所によらないサービスを提供する体制を構築しました。

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

求職者に対しては、①どのようにハローワークの利用者を増やしていくか、②どうやっ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の2点を特に意識した取組みを実施しました。

①については、SNSアカウントの開設や、オンライン登録者のハローワークへの来所促進に取り組むことができました。また、通信紹介やオンライン相談など、来所によらないサービスが提供できる体制を整えました。しかし、SNSの配信内容や頻度については、まだまだ改善の余地が見られ、さらなる効果的な活用が課題となっています。また、通信紹介やオンライン相談は利用が低調となっており、さらなる周知と利用実績の積み上げが必要と考えています。

②については、求職者との信頼関係に基づいた担当者制による個別支援を強化しましたが、まだ担当者制の扱いに不慣れな職員もいたことから、今後は、担当者制の支援内容等の質の維持向上を図りつつ、対象者数の確保に努めます。

求人者に対しては、充足会議において対象求人数の確保及び対象求人に係る求人票以上の情報収集に努めましたが、今年度は、地方自治体と合同のイベントを増やした影響により業務量が増え、フォローアップしきれない時期もありました。また、事業所訪問とセットにしたイベント（見学会・説明会つき面接会）なども開催しましたが、全体としては、まだまだ事業所訪問件数も少なく、求人者マイページによる求人申し込みが今後も増加していく中で、事業所と顔の見える関係の構築が益々重要であるとともに、他の制度周知も含めた効率の良い事業所訪問の取組や訪問数を増やしていくことが課題です。

(3) その他の業務運営についての分析等

求職者については、副業希望者や、病気を治療しながら就労を希望する者など、相談ニーズが多様化しており、職業紹介・相談業務を担当する職員にはそれらに応え得る高い専門性が求められております。そのため、これからも相談業務等を担当する職員の知識向上を図ることが必要であるため、研修等を実施し、さらなる相談業務等の資質向上を図っていくことを検討しております。

求人者については、人手不足感が強く、事業所からリクエスト等の要望をいただく一方、当所の有効求人倍率は、栃木局全体や近隣所と比べ低い水準であることから、求人充足に重点を置きつつも、求人開拓による求人確保も必要であると考えています。具体的には、求人更新時と併せて記載内容の改善提案を行って充足支援も実施したり、事業所訪問時による求人内容の詳細な把握や条件緩和の提案といった充足支援と併せて新規求人開拓を行う等、事業所と接触するあらゆる機会を捉え、充足支援プラス新規開拓を積極的に行うよう取り組みます。

(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

前年度と比較して主要な指標が低調となっておりますが、これは求人数が減少し、それに関連し紹介件数も伸びなかったことによって、就職件数が減少していることが一因であると分析しています。

- ・次年度は求人者サービスを強化すべく、計画的に求人充足会議と事業所訪問を実施し、事業所と顔の見える関係の構築を図るとともに、充足支援や新規求人開拓を積極的に実施します。併せて、求人充足支援に係る職員の資質向上を図るための研修も実施していく予定です。

- ・求職者に対しては、今年度以上に求職者に対する担当者制の量的拡大を図りつつ、事例検討会等も開催して質的な向上も目指します。

- ・多様な求職者のニーズに応え、また、減少傾向にある利用者の数を増加させるため、SNSの配信頻度を見直していきます。さらに、在職者等来所が困難な利用者に対応するため、通信紹介やオンライン相談についても積極的に周知し、活用促進を図ってまいります。

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	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	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	1,818	1,575	448	90.0%	90.0%	192	60.0%						
令和5年度実績	1,501	1,263	446	92.2%	100.0%	214	59.0%						
目標達成率	82%	80%	99%			111%	98%						

※ 「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4年度に引き続き雇用保険受給者に対する早期再就職及び就職氷河期世代に対する取組を重点的に実施しました。

- ・雇用保険受給者に対する取組では、職業相談部門において担当者制の支援として常に2人以上の雇用保険受給者を支援対象とすることとし、ハローワークへの来所を促すための求人情報提供や次回相談予約などを積極的に行いました。また、求職者に早期再就職を意識してもらうことにより、紹介件数や就職件数につながるよう取り組みました。
- ・就職氷河期世代に対する取組は、求人者へ積極的に「ミニ面接会」や「職場見学会」の開催を案内し、就職氷河期世代と直接会う機会を設け、就職氷河期世代の採用メリットを感じてもらい、歓迎求人も増やすことで就職件数の確保を図りました。また、相談窓口における求職者を対象とした担当者制では、常に1名以上の就職氷河期世代の求職者を支援するよう相談部門職員の目標に設定し、応募書類の作成、模擬面接などの支援を実施しました。

○令和5年度は管内の求人状況から人材不足分野の求人充足及び就職に重点的に取り組みました。

- ・求人充足については運輸業や医療・介護の求人が管内では多いことから、運輸業については仕事内容欄の充実や求人条件の緩和など、求人者支援員が中心となり積極的に実施しました。また、医療・介護では新規開設事業所を中心にミニ面接会の開催を案内し、求人票以上の情報提供ができる場所を確保し、紹介件数の増加に取り組みました。

（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

○令和4年度は充足数がやや低調だったため、求人者支援員はもとより職員の事業所訪問数を1人1回から3回に強化し、求人票以上の情報や職場環境など把握し、職業相談や職業紹介に活かせるよう改善を図りました。

○求職者マイページの利用促進のため、離職票交付時に求職者マイページ利用案内のリーフレットを配布しています。また、令和5年9月よりLINEなどのSNSを活用した情報発信を開始しており、スマートフォンなどの画面から求職者マイページのログインを簡単に操作できるよう工夫することにより利用者の増加に取り組みました。

○職員及び相談員に対して、求人・求職者マイページの操作方法や活用方法などを随時職業相談部門のミーティングなどにおいて研修を実施し、求人者、求職者に活用の周知が図れるよう取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 管内市町には毎月雇用情勢の情報交換を実施し、連携を図りました。また、栃木県や市町商工会などの経済団体との連携を図るため随時情報提供を行ったり、事業主への周知広報を依頼するなど関係を築きました。
- 職員及び相談員のスキルアップを図るため、他所と連携し、オンラインによる業務研修を毎月1回実施しました。

(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

- 就職件数に重点的に取り組みましたが、前年度と比較して7.2%減少し、新規求職者数の減少より大きいことから令和6年度は改めて就職件数を確保します。
 - ・求職者担当者制を実施するにあたり、求人充足会議と連携した個別支援を実施します。
 - ・求人者を対象とした担当者制について1人あたりの担当数を増やすなどさらに強化します。
 - ・求人票以上の情報を得るため、職員、相談員ともに積極的に事業所訪問、職場見学を実施します。
- 求人充足数は目標を達成しましたが、求人者の利用者満足度では求職者の満足度より低調なため、求人支援に取り組めます。
 - ・ミスマッチの多い、人材不足分野の求人を中心に求人票の内容確認、他社との労働条件等の比較検討など様々な情報提供を行い、個々の求人にあった支援を実施します。
 - ・ミニ面接会や職場見学会などは求職者・求人者双方にメリットがあるため、求人者に積極的に開催の案内を実施します。
- 職員及び相談員のスキルアップのための研修を実施します。
 - ・前年度から所内研修等を実施していますが、まだ職員・相談員間のスキルにばらつきがみられるため、今年度はさらに詳細な内容の研修を短時間で回数を増やします。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	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	⑧人材不 足分野の 就職件数						
令和5年度目標	1,217	995	227	90.0%	90.0%	146	273						
令和5年度実績	1,171	1,039	253	91.8%	97.9%	178	289						
目標達成率	96%	104%	111%			121%	105%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

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

当所では職員の質の向上を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、職業相談部門職員のレベルアップに取り組みました。職員の専門性向上のための「マッチング向上研修」「応募書類作成支援研修」を開催し、求職者支援サービスの更なる向上に努めました。

また、求人者支援サービスも重点と捉え、求人者マイページの周知と、求人内容の詳細な見直しを積極的に実施し、ミニ面接会・管理選考を定期的で開催（計画12回、実績16回）し、充足支援につなげました。

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、主要3指標の目標達成に向けて、担当者制による重点支援の実施、ミニ面接会・管理選考の定期開催、就職支援セミナーの受講勧奨のための「SNS（LINE、X（Twitter）、Instagram）」の活用等を行った結果、就職件数は1,983件、達成率100.9%、求人充足件数1,878件、達成率97.0%となりました。

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

前年度は就職件数及び充足数の低調が課題であったため、今年度はハローワーク利用者数の向上及び紹介件数の増加による就職件数の向上のための取組改善を行いました。新規でハローワークを利用いただくため、また、既にハローワークを利用している求職者への更なるサービス向上のため、「SNS」を活用して若年者のみならず、マザーズコーナー利用者や就職氷河期世代、生涯現役世代等も含めた幅広い利用者増加を図るため取り組みました。「SNS」では新規利用者のための求職者マイページの開設勧奨、若年者支援セミナー・マザーズセミナー等のセミナー開催案内、職業訓練情報、ミニ面接会・管理選考の開催案内等を掲載し、ハローワーク利用の推進を図りました。

また、オンライン登録者の増加を図るため、10月より離職票交付時に「オンライン登録促進リーフレット」を添付し、ハローワーク利用前のオンライン登録の増加を図りました。なお、オンライン未登録者に対しては、11月より初回来所時に受付にてオンライン登録勧奨を行い、登録方法が解らない等の求職者に対しては、必要に応じて受付担当・フロアナビゲーターがその場で登録サポートを行いました。その結果、オンライン登録者からハローワーク利用登録者への切替件数は238件、達成率139%となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所は新規求職者に占める中高年齢者の割合が55.2%と昨年度に引き続き高い状況が続いているため、「生涯現役支援窓口」を中心に重点的な支援を実施しております。具体的な取組として、求職者の状況や求人状況・ニーズを分析し、生涯現役世代でも応募可能な求人となるよう求人事業所に対して求人条件緩和提案、60歳以上の求職者が応募可能となる求人情報を取りまとめた「シニア求人情報誌」の作成を行う等、中高年齢者の支援の充実及び求人充足支援を行いました。

(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

主要3指標について、就職件数、雇用保険受給者早期再就職件数は目標達成となりましたが、充足数については目標達成とはなりません。求人充足支援として、求人者を対象とした担当者制の実施、ミニ面接会・管理選考等の定期開催を行いました。結果が伴わなかった状況を踏まえ、令和5年度に引き続き、「求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化」を令和6年度に取り組むべき最重要点事項とし、求人担当者制の更なる充実化及び職場見学会付きミニ面接会・管理選考等の積極的な開催等内容の充実化を図っていきます。

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	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	1,966	1,926	469	90.0%	90.0%	247	250	90					
令和5年度実績	1,983	1,878	510	92.9%	96.1%	291	270	208					
目標達成率	100%	97%	108%			117%	108%	231%					

※ 「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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により継続的に減少していた新規求職者数の改善を図るとともに、「就職件数」及び「求人充足数」を最重点として、以下の取組を行いました。

①ハローワーク利用促進

ハローワークの支援メニューやイベント情報等が潜在的求職者にも広く行きわたるよう積極的にSNSで情報発信するとともに、管内の市町や大学等の関係機関との連携によりSNSの情報を相互間で投稿し、ハローワーク情報の拡散を図りました。これにより新規求職者数が前年度比2.4%の増加となり求職者が必要とする支援策や求人の提案により就職件数も前年度比18.5%の増加につながりました。

②求人充足対策

充足会議や求人者を対象とした担当者制を契機に充足支援サービスとして面接会等の開催を提案するにあたり、会場を事業所にすることで職場見学会を同時に開催することを提案するなど、効果的な面接会等の実施に取り組んだことで、ミニ面接会等の開催実績が前年度17回から57回に増加した。さらに求人内容の充実や条件緩和提案等の求人充足に向けた支援に努めた結果、充足数が前年度比6.6%増加し2,520人となりました。

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

新型コロナウイルスが5類に移行したことにより所内の総合受付からの流れを見直し、利用者目線に立った効率的な動線を再構築して来所者の必要とする支援窓口へ円滑に誘導できるよう受付方法の改善を図りました。

ハローワーク利用者の減少が続いていたことから、ハローワーク利用促進のためSNSを活用して幅広くハローワークのサービスを周知するにあたり、LINE及びX（旧Twitter）において、支援メニューやイベント情報等と併せて、ハローワークインターネットサービスの簡易的な求人検索に遷移できるようにしたことで、求職者のニーズを踏まえた情報発信とハローワークの利用勧奨に努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

地方自治体（野木町）と雇用対策協定を締結したことで、事業計画を策定し子育て中の人への就業支援や障害者等への就労支援など、地方自治体と一体となって地域の雇用対策に取り組みました。また、各種支援セミナーや面接会等を実施した状況等や地方自治体の要望を踏まえて、次年度も事業計画を策定して継続的に取り組みます。

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

求人者マイページを活用したオンラインでの求人受理割合が80%を超え、ハローワークの担当者と求人者との関係性が希薄との意見も散見されたことから、求人者サービスを今年度以上に取組む必要があります。具体的には、積極的な事業所訪問を実施して「顔の見える関係性」を構築しつつ、求人票には掲載されない情報を収集し、所内の各部門で情報を共有してマッチングを図るなどの求人充足支援を実施して管内の求人者に必要とされるハローワークを目指します。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	2,936	2,767	895	90.0%	90.0%	446	95.1%	130					
令和5年度実績	2,902	2,520	953	94.1%	98.0%	432	95.2%	184					
目標達成率	98%	91%	106%			96%	100%	141%					

※ 「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

当所においては、主要産業である観光業を中心に求人充足を最重点とし、以下の取組を行いました。

①住み込み可能求人一覧の作成

当所管内の住み込み可能求人の一覧表を作成し、首都圏のハローワークに送付することで、積極的な求人情報の提供を行いました。なお、昨年度までは年3回の作成でありましたが、今年度からは年4回の作成とし、作成回数を増やして更なる求人情報の提供に努めました。また、令和6年3月号より、日光市が運用する「日光市移住サイト」の情報も掲載することで、日光市との連携を強化いたしました。

②SNSを通じたハローワーク情報の更なる発信

SNSの利用が浸透し、SNSを通じた情報発信が主流となってきたことを踏まえて、より多くの方へハローワークの情報を発信することを目的とし、ハローワーク日光公式SNS（X、LINE＜ハローワーク鹿沼との共同運用＞、Instagram）を開設し、各種イベント情報等を発信いたしました。

③ミニ面接会等の実施

求人の充足及び求職者の早期再就職につながる取組として、ミニ面接会や職場見学会付き面接会を積極的に開催いたしました。開催にあたっては、担当者を選定し、当該担当者が求職者への参加勧奨から求人へのフォローアップまで一体的に実施いたしました。

④中長期的な職員の資質向上に向けた取組

窓口担当職員の能力向上のため、特に就職困難者の支援、各種労働関係法令について、近隣の公共職業安定所（ハローワーク）との合同オンライン研修や、労働基準監督署の職員を講師に招いての研修を実施いたしました。

（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

新規求職者が減少している要因として、少子高齢化に伴う人口減少や若年者の流出、民間求人サイトの利便性が向上したことなどが考えられることから、新規求職者を増やすために、以下の取組を行いました。

潜在的な求職者の掘り起こしや当所の管轄外の市町からの求職者の取り込みなどを図るため、より多くの方にハローワークの情報を発信することを目的とし、ハローワーク日光公式SNS（X、LINE＜ハローワーク鹿沼との共同運用＞、Instagram）を開設し、各種イベント情報等の発信を行いました。

求職者マイページについては、インターネットを利用して情報収集を行う若者が多いため、若年求職者の利便性が高いにもかかわらず、当所の求職者は利用率が低調であり、その原因として、窓口担当職員間でマイページに関する知識・支援スキルに差があったことや、求職者マイページの開設案内に温度差があったことから、他所の好事例を参考とし、①窓口担当者向けの求職者マイページ開設マニュアルの作成②求職者マイページ開設セミナーの開催③求職者マイページ開設セミナーに窓口担当職員を参加させ実体験させる④求職者マイページ開設増加に向けた取組方針の策定⑤オンライン登録を勧めるリーフレットの作成等の取組を実施いたしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所においては、高齢の求職者が多くなっており、新規求職者に占める55歳以上の方の割合は45%前後、65歳以上の方の割合は20%前後となっていることから、月2回「シニア求人情報誌」を作成しております。また、他所の好事例を参考に、60歳以上の方の求職と就職の状況を取りまとめたリーフレットを作成し、求職者及び求人者に対して情報の提供を行い、求人要件の緩和や求人確保を図りました。

(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

求職者マイページの利用率の向上に関しては、上述(2)で記述した取組を行い、一定の成果(令和5年3月末時点20.4%→令和6年3月末時点28.5%)が見られたところですが、依然として全国平均や栃木労働局平均を下回っている状況にあることから、更なる利用率の向上が課題として挙げられます。次年度は求職者マイページの開設に係る年間目標数を個々に設定し、管理者が毎月の進捗管理を行うことにより、窓口担当職員の意識を向上させるとともに、マイページに関する知識・支援スキルの更なる向上を図ってまいります。また、人材不足分野の求人充足を推し進めるため、求人充足のための会議や職場見学会等を開催するにあたって、実施要領を改正し人材不足分野の求人を積極的に対象とし、求人充足支援を強化してまいります。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	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						
令和5年度目標	1,365	1,108	251	90.0%	90.0%	133	64.6%						
令和5年度実績	1,268	1,064	263	93.5%	100.0%	143	70.8%						
目標達成率	92%	96%	104%			107%	109%						

※ 「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、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」について重点的に取り組みを行いました。

①充足会議（充足ミーティング）の開催

求人充足への取組にあたり、今年度においては所長担当者5名で充足会議を毎月第2・4木曜日に実施しました。充足会議において要件緩和等に至った求人については、その求人の担当者となる職員から、能動的マッチングによる来所勧奨を行い、求人充足に努めました。

また、令和5年10月から新規求人から数件の求人をピックアップし能動的マッチングを実施しました。

なお、昨年度は、事業所からのリクエスト・充足依頼や求人条件が緩和された求人等については、職業相談部門の回覧形式により充足会議としていたが、これらの求人についても、求人者に対する担当者制に基づいて能動的・積極的マッチングの対象としました。

②「リフレッシュコーナー」の設置

庁舎内のレイアウト変更を行い、充足会議等を端緒に要件緩和された求人をリフレッシュ求人と呼称し「リフレッシュ求人コーナー」を玄関ホールの入り口付近に設置し、求人票を張り出すとともに、変更となった内容をマーカーで色付けする等、求職者に対して目に留まるように掲示をしました。

③「シニア求人コーナー」の設置及び「シニア求人情報誌」の発行

60歳以上の求職者の増加に伴い、庁舎内のレイアウト変更時に「シニア求人コーナー」を玄関ホールの入り口付近に設置し、60歳以上の求職者が応募しやすい求人票を掲示することや、職種・時給の箇所ポップをつける等求職者に対して目に留まるように掲示しました。また、毎月15日には「シニア求人情報誌」を発行し高齢者の就職促進に取り組みました。

（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利用率向上のため、各事業所の求人者マイページ利用状況を容易に把握できるよう所独自コードを設定。これにより各事業所の利用状況を把握・確認し、「アカウントを登録しているが利用していない事業所」を対象に、事業所訪問による開設支援などを行うことで、今年度の利用率は82.1%となり、目標の80%以上を達成しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内地方自治体（那須塩原市、那須町）との連携を図るため、定期的に地方自治体を訪問し情報交換を行っているほか、自治体が主催する各種会議等には積極的に出席することで緊密な連携を図りました。また、那須塩原市とは、栃木労働局との間で雇用対策協定を締結していることから、緊密な連携体制を維持し、情報交換を行いました。
- ・管内には、栃木県立県北産業技術専門校が設置されており、緊密な連携のもと受講生募集の周知を行い、適正なあっせん及び送り出しを行いました。今年度から、コロナ禍で中止していた雇用保険説明会の開催時における、同校教諭からの概要説明の時間を設け再開し、受講生確保の取組を行いました。
- ・管内の主要産業である観光・サービス業の人材不足対策として、那須町観光協会との共催で令和6年3月26日に合同就職説明会&面接会を開催し、説明も含め61名の参加実績となりました。

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

- ・主要な指標のうち、充足に向けた取り組みをより強化するため、充足会議の在り方を見直します。具体的には、実施体制を職業相談部門担当者及び求人支援員としグループ制による充足支援、求人担当者制を行います。支援内容は求職者ニーズにあわせた求人内容の見直しを図るとともに、その際の求職者の反応を確認する等により充足会議後の進捗確認や事業所へのフォローアップも強化していくことにより求人充足を図ります。
- ・職員による事業所訪問は、求人者マイページの普及により関係性が希薄にならないよう目標値は最低限の値と位置付けて、求人票以上の情報収集や求職者のニーズに合った求人開拓を積極的に実施します。
- ・求職者を対象とした担当者制による就職支援は、相談窓口の個別支援の強化はもとより、求職者に対して就職に向けた支援サービスの1つとして双方向・一方向による担当者制を実施し、就職件数、充足件数の目標達成を図ります。また、事例の共有やよりよい支援を検討するための事例検討会を開催します。
- ・那須町観光協会との共催での合同就職説明会&面接会は、求職者・求人者から大変好評であったため、継続的な実施を検討します。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数						
令和5年度目標	1,378	1,255	325	90.0%	90.0%	153	105						
令和5年度実績	1,352	1,177	367	90.2%	97.5%	208	131						
目標達成率	98%	93%	112%			135%	124%						

※ 「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。