



報道関係者 各位

令和6年10月18日

【照会先】

徳島労働局職業安定部職業安定課

課長 笠井 勝巳

課長補佐 武市 直子

(電話) 088-611-5383

ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価 の結果について(令和5年度分)

公共職業安定所(ハローワーク)は、国が直接運営する職業紹介機関として雇用のセーフティネットを担っていることから、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①PDCAサイクルによる目標管理及び業務改善の拡充、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、③評価結果に基づく全国的な業務改善に努めているところです。

この度、徳島労働局(局長 竹中郁子)は、令和5年度における県内各ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果について取りまとめましたので公表します。

引き続き、各ハローワークへの好事例の展開を図るとともに、実績の管理・公表、結果に基づく取組の振り返り等を通じて、令和6年度以降の業務改善に繋げる取組を継続していきます。

◆令和5年度における県内各ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果◆
「ハローワーク 就職支援業務報告(令和5年度)」

…(別添1)参照

◆令和6年度の徳島県内各ハローワークにおける数値目標◆

「令和6年度 徳島労働局管内 各ハローワークのマッチング機能に関する数値目標」

…(別添2)参照

◆令和6年度の徳島県内各ハローワークにおける取組方針◆

「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」にかかる主な取組方針

…(別添3)参照

〈参考資料〉

ハローワーク総合評価について …(別添4)

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

● 「攻め」の広報による集客力向上

全国的に求職者数が減少傾向にある中、「待ち」の姿勢では業績向上は見込まれません。即ち、「充足UP」←「就職UP」←「紹介UP」←「新規求職UP」の図式となるという考えのもと、様々な形でHW徳島の存在感を高めることによる集客力向上とそのためので広報に重点的に取り組みました。コンセプト及び実施事業は次のとおりです。

- ・ 「人が多く集まる場所」に出向き、HW徳島の広報及びオンライン登録向上
 - ・ ・ ・ 「オンライン登録会」を管内ショッピングモールや大規模屋外イベントに出店し月イチ以上実施（6月～）
- ・ 「Visual重視」による視覚での訴求力向上
 - ・ ・ ・ ① 鹿児島局の取組をもとに「走る広告塔！ラッピングバス」をデザインし運行。なお、デザインは中堅・若手職員を中心に考案（10月～）
 - ・ ・ ・ ② JR沿線という当所の立地に着目し、大型看板（3m×30メートル）を設置。なお、デザインは所内全職員を対象とした公募とし、上位3作品には賞品贈呈（9月公募開始～3月竣工）

これらの取組に加え、前年度に若手職員PTによる「Visual改革！」の発展形として、「二代目PT」による新たな改革など大小様々な取組のほか、特に相談員から様々な提案が積極的になされるようになり、それらを具体化していく中でモチベーションの向上に繋がり、その結果、本所（附属施設を含む）単体では前年度比で高いパフォーマンスを発揮することができました。

● 「全国的な課題」に対する取り組み

短期的なもの、中長期的なものとは様々であるが、今年度はこのうち前者として「法定雇用率引き上げを控えた障害者求職者開拓」を、後者として「I・Jターンの実績向上」に取り組みました。

- ・ 法定雇用率引き上げを控えた障害者求職者開拓
少子化が進む一方で県内高等学校の定員数はさほど減少していないこと及び特別支援学校高等部の進路としてA型事業所が増加していること、並びにこれを裏付ける公表資料から、一般校に多く流れているものと仮定し、県教委・公立高校校長会にプレゼンを実施し、新規求職者確保の下地を作りました。なお、本取組の対象となる高等学校は当所管内より局内他所管内の方が多いため、局対策課と当所との合同特別班による取組としました。
- ・ I・Jターンの実績向上
若年者流出が課題の地方の自治体としては20～30歳代の移住を最も期待するところであるが、従来からのI・Jターンフェアの類は就労に全振りしているが故に（移住後の最大の課題である「医療」「教育」を始めとする）生活環境に関する情報提供が余りにも脆弱であり、このことが本事業が進展しない最大の要因と仮定し、当所管内自治体で雇用対策協定のカウンターパートであると同時に「神山まるごと高専」など話題性の豊富な神山町との共催事業として、現地での一泊二日のイベントとして実施した。結果は大阪・鳥取・香川・愛媛・福岡からの参加者があり、低コストで一定の成果を得たところです。

(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

●PDCAサイクルによる数値目標の職員への意識付け

前年度にハローワーク評価に関する研修を相談員含む全職員に実施（11月）し、その仕組みとどうすれば目標達成できるか、特に今まであまり意識されなかった「所重点項目」を含め論理的に理解することができました。さらに、今年度は中核となる主要3指標について、毎月中旬から月末に所長の細かな分析と数値の実績を盛り込んだシートに、目標達成のためのコメントとともに毎朝始業前に全職員にメール配信しました。「1人あと〇件」を全員が共有し、毎月目標達成に取り組む姿勢を作り上げました。結果的に達成には至りませんでしたが、件数・率とも前年度の実績を上回ることができました。次年度もこの流れで目標を達成できるよう取り組みます。

●職業相談部門職員による求人担当者制

求人という「商品」の販売促進には、「お客様」のニーズを最もよく理解している職業相談部門であるという考えに基づき、充足可能性の高い求人を提出している企業を職業相談第一部門職員（相談員を含む）が訪問し、当該職員を担当とする管理選考や見学のイベント開催を提案・実施しました（6月～ イベントは年間24回実施、参加企業は延べ48社）。集客に際しては求職者マイページからの一斉送信やリーフレット等による対面周知であり、参加求職者数も通常の実面接会に匹敵するレベルであり、求人者の満足度も高く、冒頭の考えが正しいことを立証するとともに、職員のモチベーション・企画力向上にも寄与できました。

●地方自治体との連携

「雇用対策協定」のカウンターパートである神山町とは、直近4年は実質活動できていませんでした。令和5年度は、共催事業としてUIJターン就職支援として、「地方で暮らす、働くを考える2日間in神山」を試験開催しました。神山町とハローワーク、神山町が指定した事業所（創生戦略として策定した「まちを将来世代につなぐプロジェクト」を実現するために設立した一般社団法人）との協議を経て（大規模事業では無いが）「息の長い」事業として実施していくことを共有し、関係構築ができました。参加者の属性は20～30代（うち1家族）と、期待された若年層の集客実績となりました。ただ、今年度は「IJターンで」「若年層の参加」を目的とした謂わば「実験」であり、6年度は別の形での試験開催し、完成形としていく方向です。

●雇用保険受給者の早期再就職のためには、早い段階で、「早期再就職がメリットがある」と求職者への意識付けが重要です。初回相談時は従来から、早期再就職を伝えることは徹底していますが、求職者は手続きに意識が向きがちであるため初回講習は大変重要です。このため、初回講習における配付資料の大幅な削減に加え、職業相談部門の職員全員で輪番制で講師を担当していたのを見直し、より早期再就職への意識が高い職業相談第一部門の職員のみで対応することとし、早期再就職のメリットに訴求するシナリオに統一しました。雇用保険受給者の早期再就職件数は、1,285件で目標は達成できなかったが、割合は、35.9%であり、次年度の目標割合を射程圏にとらえる対前年比101%でした。

(3) その他の業務運営についての分析等

主要3指標については、就職件数は、目標5,482件（本所4,674件/出張所808件）に対し、実績5,350件（達成率97.6%）（本所4,609件98.6%/出張所741件91.7%）、充足数は、目標5,837件（本所5,246件/出張所591件）に対し、実績5,511件（達成率94.4%）（本所4,955件94.5%/出張所556件94.1%）、雇用保険受給者の早期再就職件数は、目標1,352件（本所1,192件/出張所160件）に対し、実績1,285件（達成率95.0%）（本所1,156件97.0%/出張所129件80.6%）となり、いずれも目標未達成となりました。就職件数と充足数は前年度の実績を上回り、雇用保険受給者の早期再就職件数はわずかに下回りました。

新規求職者数は、14,714人（本所12,563人/出張所2,151人）で、前年度（14,725人）（本所12,631人/出張所2,094人）と比較すると11人（0.07%）（本所68人減/出張所57人増）減少しましたが、相談件数は、70,761件（本所61,412件/出張所9,349件）となり前年度（69,459件）（本所60,707件/出張所8,752件）と比較すると1302件（1.9%）（本所705件1.2%/出張所597件6.8%）増加しました。

また、紹介件数は、17,456件（本所15,526件/出張所1,930件）となり前年度（16,744件）（本所14,740件/出張所2,004件）と比較すると712件（4.3%）（本所786件5.3%増/出張所74件3.7%減）増加しました。

新規求職者数の対前年比増加率に比して、相談件数と紹介件数の増加率が高くなりました。紹介成功率も、30.6%となり、前年度30.5%を0.1ポイント上回りました。上記（1）「特に重点的に取り組んだ事項」に記載した取組を行った結果、一定の効果は出ているため、当該取組を継承しつつ、更なるサービス改善・業務改善に取り組みます。

(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

●待合室大型ディスプレイ設置による求人者充足支援

システム刷新以後、安定所に登録している求職者に限らず広くネット上で求人情報が自由に閲覧できることになりました。また、新型コロナウイルスが第5類に移行し様々な行動制限が解除されたことを踏まえ、求人者の採用活動は活発化していることから、ハローワークを利用して人材確保を行おうとする求人者の充足支援は重要です。このような中、求職者が受付をしてから窓口と呼ばれるまでの平均待ち時間5～10分程度であることに着目した「二代目若手職員PT」による提案・取組として、待合室に大型ディスプレイを設置し、求人者のPRショート動画等を届け求人充足につながる取組を実施しました。

年度最終週（3月下旬）に設置し、試行的にスタートしましたが、求職者は手元のスマホではなくディスプレイを見ている場面が増えました。次年度は一定のルールのもと求人者に周知し、求人票以上の情報を求職者に届け、求人者充足支援に取り組みます。

●オンライン職業相談

オンライン職業相談については、前年度に引き続き、年に数回実施しているのみで低調です。令和6年度は、オンライン失業認定導入を見据え、職員が経験値を上げることも必要である。「ニーズがない」との思い込みを、職員自身が改め、来所せずともオンラインにより様々な支援が受けられることを積極的に周知し、支援対象者の利便性向上、また新たな利用者確保の取組を強化します。

●出張所の（職員意識を含む）改革

年度後半を中心に数度にわたりテコ入れを行ったが不十分でした。出張所の業績低下はそこで勤務する職員のみならず本所職員のモチベーション低下に繋がり兼ねないことから、その存在意義も含め本所として可能な限りの改革を進めていきます。

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)	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	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上就職 件数		
令和5年度目標	5,482	5,837	1,352	90.0%	90.0%	431	64.6%	302	308	1,356	153		
令和5年度実績	5,350	5,511	1,285	76.1%	98.5%	465	67.9%	348	327	1,324	180		
目標達成率	97%	94%	95%			107%	105%	115%	106%	97%	117%		

※ 「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。

ハローワーク三好 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

主要指標である就職件数の増加が最重要であると考えて取り組みました。

①求職者担当者制による就職支援

緊要度の高い求職者に対して、双方向または一方向の求職者担当者制により、きめ細かな職業相談や情報提供と各種支援サービスを効果的に実施しました。

結果として、支援対象者数は151人、就職者数117人で就職率は77.5%であり、前年度（77.8%）をわずかながら下回ったものの目標（66%）を上回っており、一定の成果を上げました。

②企業ミニ説明会・面接会の実施

コロナ感染症の5類移行を受け、令和5年度は積極的に開催しました。

結果として、開催回数は24回で32名が就職しており、前年度実績（30回開催、25名就職）上回る成果を上げました。

また、事業所からも好評であり、今後も引き続き開催に取り組んでいきます。

③各種支援メニューの充実

「スマホでお仕事探しセミナー」など各種支援メニューの充実を図ったところ、8月を除く各月において前年同月を超える実施状況となりました。

就職件数については、達成率90%にとどまったものの、過去2年度の実績を上回り、充足数についても達成率は86%であったが前年度実績を上回りました。

就職件数の増加については、求人者向け・求職者向けそれぞれについてイベントものを工夫したことに加えて、数少ない緊要度の高い求職者が確実に就職できるようマッチング支援に注力することを指示し、取り組んだ結果であると考えています。

(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オンラインの活用促進

オンラインによる求職活動や求人活動をより多くの求職者や事業者にも実施してもらい、ハローワーク利用者の確保を図るため、「スマホでお仕事探しセミナー」をはじめとする各種サービスを継続して実施しました。

合同就職面接会の参加者数確保のため、求職者マイページを活用して参加勧奨を行いました。

求人者向けセミナーの開催にあたっては、求人者マイページを活用して参加勧奨し、電話勧奨も併せて行うなど効果的に取り組み、一定の成果を上げることができました。

②高年齢求職者の就職支援

高年齢求職者への就職支援として、下半期において下記のとおり集中的な支援を実施しました。

求職者支援として、「シニアのためのお仕事探しセミナー」を3回開催しました(11/28、1/29、3/5)。

求人者支援として、高齢者の活用促進と人材不足事業所への充足支援を図るため、「シニア人材活用セミナー」を開催しました(2/5)。

これらのセミナー開催と前後して、シニア向け就職面接会を開催しました(2/28)。

上記の取組は、①がオンライン形式、②が対面形式のメリットを活かして実施したものであり、今後も求人者・求職者のニーズを的確に捉えてサービス提供を実施することとしています。

特に求人者対象のセミナーとこれに続くシニア就職面接会については、第4四半期に実施した職員2名体制による事業所訪問を契機として開催につながったものであり、事業所と顔の見える関係を構築することの効果と重要性を認識することができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

管内は少子・高齢化による人口減少が進行しており、労働者確保が難しい状況で、特に若年労働者の慢性的な不足は深刻な問題となっています。また、就職者の28%（年々増加）が香川県や愛媛県へ就職していることも管内の労働力不足の一因であると考えられます。このような状況下において、就職促進のため他所と連携した広域な労働移動の実現には今後も引き続き取り組むこととしていますが、管内の求人者と求職者をマッチングさせるためには、これまで以上に地元企業の人材獲得支援に力を入れることが重要です。

管内求職者の40%以上を占める高年齢求職者については、上記(2)②の取組の継続や高年齢者支援求人確保、若年者や非正規雇用労働者についてはユースエール認定制度の周知啓発や氷河期世代歓迎求人確保等を行うこととします。

また、子育て中の女性など、潜在的求職者の掘り起こしにはオンライン・デジタルの一層の活用促進が必要であるため、労働局の各種広報ツール等の効果的な活用を図ります。

さらに、地域の自治体や関係団体とさらなる連携を図り、地域住民に対してハローワークのサービスをアピールするための広報活動を強化することが重要であると考えています。

(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

当所の職業相談部門は一部門制であるため、求人と求職のマッチングにおいては求人担当者と職業紹介担当者の連携が常時図られていることが強みと言えます。

しかしながら、6年度から職業相談部門の窓口人員体制が7名から5名(2名減)となり、窓口体制維持、各種サービスメニュー実施やイベント開催時の人員確保が課題となっています。

そこで6年度において、各種サービスや支援メニューのさらなる充実のため、最低限でもサービスの量と質を低下させないために、所内全体で取り組むことが重要と考えます。具体的には他部署の若手職員(職業紹介業務未経験)が、担当業務の繁閑に留意しつつ、職業相談部門の業務を経験できるような研修計画を策定し実行することとしたい。OJTとOff-JTの割合や指導担当職員の選定などの詳細については、再任用職員や定年延長職員の知見を若手職員の育成に取り入れることも視野に入れ、6年度のできる限り早い時期に決定することとします。

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)	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							
令和5年度目標	655	537	166	90.0%	90.0%	19	28							
令和5年度実績	592	462	135	88.6%	98.1%	35	35							
目標達成率	90%	86%	81%			184%	125%							

※ 「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。

ハローワーク美馬 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、就職件数、充足数、雇用保険受給者早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、求職者担当者制（双方向型・一方向型）による就職支援を実施し、求職者の課題に応じ、求職活動や自己理解・仕事理解に関する助言、履歴書・職務経歴書の作成支援、所独自各種セミナーを開催し、受講勧奨、模擬面接を含めた面接指導などを行いました。また、求人者担当者制による充足支援、対面形式での企業説明会・面接会の開催によるマッチング支援などに取り組みました。
- 所重点指標「生活保護受給者等の就職率」64.6%以上の取組み…実績72.5%（対象者 実績40名、就職者数 実績29名）
就職支援ナビゲーターの担当者制による職業相談、紹介だけでなく、希望者全員に対して、職場見学、同行紹介、定着支援を一連の支援として確実に実施するとともに、職業相談窓口においては、積極的な登録勧奨等声掛け等対象者の掘り起こしを行うとともに、安定所から支援機関に対し支援要請依頼を行いました。
また、生活保護受給者を対象とした「再就職応援セミナー」を開催し、県立西部テクノスクールや社会福祉協議会の担当者にも講師として参加いただき、関係機関と連携し、参加者に支援の流れを理解できるよう取り組みました。（参加者数：29名）
- ・「地方自治体と連携した雇用対策の推進」の取組み
求職者の就職促進、企業の人手不足の解消、美馬地域の人口減少の抑止等の課題解決に向け、管内自治体と連携した雇用対策を推進するために協議する場として設置した「美馬地域しごと対策協議会」（雇用対策協定を締結している美馬市だけでなく管内自治体を構成員として設置）において、関係自治体との協議を行い、「合同就職面接会」（令和5年11月17日開催）を実施しました。
その結果、前年度を上回る事業所13社、求職者74名に参加いただき、採用者11名となりました。
「地域枠」を活用した職業訓練「職場で役立つパソコン習得科」（訓練期間3カ月）では、受講者数8名のうち5名が就職となりました。
- ・「広域需給調整事業に関する協定」の取組み
他所と連携し円滑な広域労働移動の実現に向け、徳島局西2所（三好・美馬所）と香川局西3所（丸亀・坂出・観音寺所）により、協定を締結しており、令和5年7月11日に運営協議会を開催し、意見交換、協定内容についての協議を行い、ハローワーク美馬・坂出共同企画による面接会を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

- ・新規求職者数は、前年度と同数となったものの、年齢構成は、35歳未満の若年者が減少しており、60歳以上の求職者の割合が高くこのような状況において、個々のニーズを的確に把握し、各種支援サービスの提供を行うとともに求職者マイページの登録勧奨・情報提供・オンライン紹介を積極的に推進し、ハローワークの利用促進に努めました。
個別支援が必要な求職者に対しては、必要に応じて個別求人開拓、職業訓練への誘導を実施するとともにミニ就職面接会、企業説明会、管理選考等の実施、地方自治体と連携した雇用対策の推進等、よりきめ細やかな支援を実施しました。
また、就職支援セミナーへの参加勧奨に加え、所独自セミナー ジョブハンティングセミナー【応募書類対策】、プチセミナー【求職者マイページ編】、【面接基本編】、【jobtag編】の開催し、支援の充実化に取り組みました。
(R5年度 開催回数 35回 参加者数 189名)
- ・新規求人数は、前年度比4.5%減となり、業種別の構成比は、前年度とほぼ同様となったが、当所の主要求人である医療、福祉が前年度比0.6%増、製造業が前年度比4.6%減、卸売業、小売業が前年度比20.7%減となりました。
引き続き、求人条件の緩和や求人内容の見直し等の助言、提案を実施しながら、求職者にとってより魅力のある求人票の作成に努めるとともに福利厚生や事業所のPRポイント等の求人票以上の情報の登録を勧奨し、所内掲示の工夫等求職者に提供できる情報の充実を図り、求人充足に繋げました。
なお、求人者マイページを活用したオンラインによる求人割合は高まってきており、より一層のオンラインを活用した情報提供を行い職業紹介に繋げました。
- ・「生活保護受給者等の就職率」のより一層の向上・維持を図るため、令和5年度より全6回シリーズとして、生活保護受給者等の支援対象者に対し、ハローワークの利用だけでなく、各支援機関の協力により、各事業内容（職業訓練・チーム支援・体験事業等）についてのセミナーを実施し、再度、生活保護受給者等就労自立促進事業の理解を深め、対象者の就職意欲喚起を図る目的で「再就職応援セミナー」を実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・新規求職申込件数（オンラインを含む）・・・対前年度比1.3%減少しました。年齢別では、40歳未満の新規求職者数は、前年度に比べ減少しているものの、40歳～49歳、55歳～59歳、65歳以上で増加し、有効求職者数では増加しており、高齢者等の失業の長期化の傾向が見られます。特に19歳以下では、対前年度比13.8%増加、40歳～44歳10.7%増加、55歳～59歳15.4%増加と顕著になっています。また、年齢構成比で見ると、65歳以上17.0%（前年度16.3%）、60歳～64歳11.3%（前年度12.3%）、40歳～59歳以下38.3%（前年度36.5%）と依然高い割合となっています。このことから、若年層並びに高齢者求職者に対する来所勧奨、オンラインを活用した情報提供・職業紹介等のハローワークの利用促進が課題となっており、よりよいサービスを提供するため、マッチング機能に関する業務の改善・工夫の取組が一層重要となっています。
- ・紹介件数・・・対前年度比1.7%減少しました。年齢別では、65歳以上を除き、新規求職申込件数に比例し、24歳以下11.3%増加、40歳～44歳以下29.4%増加、55歳～59歳以下4.4%で増加しました。なお、年齢構成比の上位で見ると、前年度50歳～54歳12.5%、60歳～64歳12.3%、65歳以上10.9%に比べ、今年度50歳～54歳12.4%、40歳～44歳11.8%、55歳～59歳11.2%、45歳～49歳並びに60歳～64歳10.8%、65歳以上10.6%となり、40歳以上の層で高い割合となっています。
- ・就職件数・・・40歳～44歳は対前年度比14.1%増、45歳～49歳は対前年度比13.5%増、55歳～59歳は対前年度比11.4%増となっています。なお、年齢構成比の上位で見ると、前年度50歳～54歳12.3%、60歳～64歳11.7%、45歳～49歳10.9%に比べ、今年度45歳～49歳12.6%、40歳～44歳12.1%、50歳～54歳11.6%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

【就職支援の強化】

新規求職者数は、40歳未満の求職者層が減少傾向にあり、60歳以上の求職者の割合が高くなってきている。高年齢求職者に対する求人情報提供の強化を図ります。個々のニーズを的確に把握し、各種支援サービスの提供を行うとともに求職者マイページの登録勧奨・情報提供・オンライン紹介を積極的に推進し、ハローワークの利用促進に努めます。

また、個別支援が必要な求職者については、必要に応じて個別求人開拓、職業訓練への誘導を実施するとともにミニ就職面接会、企業説明会、管理選考等の実施、地方自治体と連携した雇用対策の推進等、よりきめ細やかな支援を実施していくこととします。

所独自セミナー（ジョブハンティングセミナー【応募書類対策】、プチセミナー【求職者マイページ編】、【面接 基本編】、【job tag編】）をブラッシュアップするとともに、事業所見学会を開催します。

【求人充足の強化】

新規求人数は、前年度比4.5%減となり、新規求人数確保に努めるとともに、人材不足分野の求人も多く、求人条件の緩和や求人内容の見直し等の助言、提案を実施しながら、求職者にとってより魅力のある求人票の作成に努めるとともに福利厚生や事業所のPRポイント等の求人票以上の情報の登録を勧奨し、所内掲示の工夫等求職者に提供できる情報の充実を図り、早期求人充足につなげていきます。事業所へ向けて高年齢求職者の活用を提案します。

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	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5年度目標	910	727	186	90.0%	90.0%	59	64.6%						
令和5年度実績	802	614	176	100.0%	97.9%	47	72.5%						
目標達成率	88%	84%	94%			79%	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。

ハローワーク阿南 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 ハローワーク重点指標に対する取組

当所では、ハローワーク業務の重点指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成に向け、業務推進しましたが、令和5年度においては、各項目ともに目標達成には至りませんでした。（就職件数 実績1,232件、達成率87%、充足数実績1,057件、達成率91%、雇用保険受給者の早期再就職件数 実績287件、達成率92%）

当所における取組みとして、ミニ就職面接会、ジョブ・ガイドツアー等のイベントを前年度を6回上回る60回開催し、求人者支援及び求職者の仕事理解の促進等マッチングに努めました。

また、事業所訪問についても全職員を対象に年間115件訪問するなど積極的に取組み、事業所訪問した際には、オンライン利用促進、求人開拓、求人条件に対する求職者ニーズを説明することで条件緩和を促しました。条件緩和された求人は、ジャンプアップ求人としてエントランスに掲示し、フォローアップ対象求人として早期紹介に努めるとともに高齢者歓迎求人や未経験者応募可求人については、ホットマーク（炎のPOP）をつけて求職者の応募を促しています。

なお、求職者支援については、求職者担当者制による就職支援を重点的に実施し、緊要度の高い求職者を双方向性の担当者制により、きめ細かな職業相談等を積極的に実施した結果、支援対象者数821人、就職者数503人、就職率61.3%となりました。

② オンラインサービスの活用に向けての取組

求職者マイページ登録は、所独自リーフレットの活用による窓口での登録勧奨等により、令和5年度762件開設となりました。

オンライン登録者からハローワーク利用者への切替は、「オンライン登録者へのハローワーク利用案内実施要領」に基づき実施し、令和4年度212件（変更率84%）に対し、令和5年度236件（変更率87%）となり、目標を上回る切替を実施しました。

オンラインハローワーク紹介は、令和4年度242件に対し、令和5年度245件と順調に推移しております。

なお、求人のオンライン受理割合についても、阿南所全体で94.5%となり、特に牟岐出張所は100.0%となっており、本所においても92.8%と高水準を維持しております。

③ 障害者の就職促進の取組（目標：96件、実績：99件）

令和5年度の所重点指標である障害者の就職促進については、多様な障害特性に応じた積極的な情報提供を実施するとともに応募しやすい求人の開拓、課題解決サービスなどきめ細かな職業相談を実施した結果、令和4年度を41件上回る217件の職業紹介に結びつけたことにより、就職件数の目標を達成しました。（紹介目標：本所144件・出張所32件、実績：本所179件・出張所38件）

また、発達障害者雇用トータルサポーターによる出張相談及びセミナー開催についても積極的に実施し、障害者本人だけでなく、保護者、支援機関等関係者に対し、障害特性や就労支援等の理解促進に努めるとともに企業に対しても出前講座（2回）を実施し、就職促進に努めました。

(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

① オンライン職業相談、オンラインセミナーの実施について

オンライン職業相談等を実施に当たり、職員等がオンラインに慣れ、サービスの提供が均一的に実施できるようにするため、わかりやすいマニュアル等を作成し、所内人権研修会において職員研修を実施しました。

また、従前から本所で実施している求職者に対する「ハイパーレッスン」、「デジタルレッスン」のセミナーについて、出張所とオンラインで繋ぐことにより、ハイブリット化を図り、出張所の求職者にも参加いただけるよう改善を行ったものの、電波状況、出張所の管内求職者の高齢化等によるオンラインの敬遠等により、参加者募集における周知等に課題も残りました。

② ミニ就職面接会等イベントの開催について

本所では、令和4年度には、新型コロナウイルス感染防止対策を実施した上でミニ面接会等のイベントの開催していましたが、令和5年6月から説明会付就職面接会として、参加企業から説明いただくようにするとともに、10月からはプレゼン付きミニ職面接会として、月1回定期開催しております。

管理選考についても、会場の空き状況や企業の要望を踏まえたうえで、開催回数の増加に取り組んでおります。

また、人材不足企業等の求人者支援として、従前から実施している「ジョブガイドツアー」のチラシについて、積極的に求職者マイページを活用した応募について掲載するなどイベント開催の周知だけでなく、マイページでの登録・応募勧奨に繋げております。

なお、当所のイベント開催に参加するためには、「原則求人者マイページを開設していること」としており、事前に事業所訪問等による個別相談等により、すべての参加事業所にマイページを開設していただいております。

③ 企業情報の充実等

本所においては、ユースエール認定企業の人材確保支援として、入口エントランスの企業情報の掲示だけでなく、令和5年度から所内のディスプレイにも企業情報等を放映しており、改善を図りました。

出張所においては、『なるほど会社情報』について、1.目を引く、2.わかりやすい、3.見てみようという気になるという観点から掲載企業等に再取材を行うなどリニューアルを図っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

・就職支援の更なる強化

令和5年度の職業紹介状況（本所）を見ると、新規求職者数は対前年度比6.6%増加、職業相談件数は対前年度比1.9%増加したものの、職業紹介件数（全数）は対前年度比1.1%減少、就職件数（全数）は対前年度比6.2%減少していることから、担当者制による職員からの積極的な求人への提案や双方向型及び一方向型による支援の強化により相談件数・紹介件数の一層の増加に努めます。

また、短期間で離転職している求職者や不採用を繰り返す求職者には、自己理解のための支援、労働市場情報の提供やデジタルレッスン・ハイパーレッスンなどの就職支援セミナーにより就職するための力を上げるとともに、求職者の状況に応じた課題解決のための支援を実施するなど、マッチングのための精度を上げることで相談件数・紹介件数の増加を図り、就職件数の増加につなげます。

・求人充足支援の強化と職種別求人倍率が低い、求職者ニーズがあるが求人が少ない職種の求人確保

紹介記録のないまま更新・取消となる求人が半数以上を占めている現状から、リーフレット「求人条件、そのままいいですか？」を最新事例にリニューアルし活用するなど、求人受理、求人更新時等に、応募しやすい魅力ある求人票の作成について働きかけるとともに、ミニ就職面接会等のイベント開催を積極的に実施します。

また、リクエスト求人の積極的活用、職種別求人倍率が低い、求職者ニーズはあるものの求人が少ない職種の求人確保に努め、マッチングを強化します。

・オンラインサービスの普及・定着に向けての取組

所独自のリーフレット等を活用し、求人者・求職者マイページ開設についての周知等を積極的に実施し、ハローワークの利用促進を図るとともに、利用率向上維持にも努めます。併せて、求人票以上の事業所情報を提供していただくために画像情報登録機能の活用等についてリーフレットを作成し、提案します。ハローワークを利用したことがなかった層の取り込みを進め、オンラインでの相談連絡・職業相談・紹介等の機能についても積極的に活用していきます。

・管内地方自治体と連携した雇用対策の推進

管内地方自治体と協力した就職面接会等イベント開催、UIJターン希望者・移住者への広域就職支援など連携した就労支援を実施します。

なお、出張所においては、雇用対策協定締結の自治体からの提案により、「牟岐町にぎわい産業祭」への参加によるハローワーク利用促進のための広報、求職登録、情報提供等を実施し、ハローワークのPRに努めました。

(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年度は、求職者数、求人数ともに令和4年度に比べ、増加したものの、紹介件数、就職件数、充足数が伸び悩んでいることから、求職申込時等の早い段階から積極的な情報提供による来所・利用勧奨するとともにオンラインを活用した早期の情報提供等のサービスの充実、強化が必要と考えております。

また、令和6年度は、人材不足分野等の求人者支援に繋がる「ジョブガイドツアー」や「ミニ就職面接会」等の充実、強化とともに自治体と連携した雇用対策を推進していきます。

なお、管内労働市場の高齢化による求職者と求人者ニーズのマッチングが課題となっており、より一層の求人条件緩和等のマッチングの可能性の拡大が必要と思われまます。

2. 特記事項

当所では、採用後のミスマッチ解消のため、応募を検討される求職者の方が、事業所や求人内容をより理解できる取組として、「ジョブガイドツアー」（職場見学会）の実施、所内エントランスに「事業所ギャラリー」として事業所のアピールコーナーの設置や待合室の大型ディスプレイを活用した会社案内等の取組みの強化・工夫を図って参ります。

また、令和4年度から実施している求人者マイページから画像情報を登録していただくための周知用リーフレットを作成・活用した取組みについても継続し、今後も求職者の方に地域の事業所をより深く知っていただき、管内で就職していただけるよう取り組んで参ります。

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）	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						
令和5年度目標	1,408	1,152	311	90.0%	90.0%	62	96						
令和5年度実績	1,232	1,057	287	83.1%	97.7%	87	99						
目標達成率	87%	91%	92%			140%	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。

ハローワーク吉野川 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

当所では、求職者全体に占める中高年齢者及びパートタイムの割合が高いことを踏まえ、特に、高年齢者等への支援の充実を図ることに取り組みました。来所求職者に対して、新規求職申込時に求職者マイページについて説明を行い、相談担当者との顔が見える関係づくりをしながら、求職者マイページを開設することで利用できる便利な機能などの説明を行いました。その結果、求職者マイページの登録者数の増加につながり、従来、郵送による求人情報提供から求職者マイページを利用した情報提供へと移行しています。求職者への求人情報提供件数（窓口提供を含め）は、1,771件となっています。

また、ハローワーク吉野川「みてね」情報誌として、徳島労働局、ハローワーク吉野川で一体的に取り組んでいる年間計画の中で、特にイベント情報やお役立て情報をフラットファイル1冊にまとめた資料をリニューアル提供しました。旬の助成金情報（人材開発支援助成金（リスキリングコース））も含む総合的な未充足求人対策として実施しています。

求人充足会議においては、管内で最も求人が多く、人手不足でもある医療・福祉の求人を1件必ず加えて選定しました。ただ、介護分野の選定に拘らず、例えば労働市場として当該職種を希望する求職者が多い職種（事務、生産工程等）の求人であるにもかかわらず充足しないものや、条件は悪くないものの、受理後一定程度期間が経過し、求職者の目につきにくくなったものなど、ハローワークの支援により充足が達成されることが期待されるものを選定するようにしました。参加メンバーも、令和4年度は職業相談部門については固定メンバーとしていましたが、令和5年度は輪番制とし、幅広く意見が出るよう工夫を行いました。

（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

雇用保険受給者の早期再就職支援については、「失業認定日における職業相談部門での緊要度に応じた支援要領」を定め実施しています。具体的な内容については、求職申込、受給資格決定の時点で緊要度が高く、希望職種や就職希望時期が明確である等早期からの支援が有効と判断される者については、適合する求人の提供とともに積極的な応募を促し、早期再就職の実現に向けた具体的な支援を直ちに開始し、求職者担当者制支援（10人以上（一方向型支援含む）/月×7名）に積極的に取り込みました。また、認定日相談については、認定者全てにおいて、当日職業相談を行っています。その中で、緊要度1以外の者の中にも、職業紹介や早期就職に繋がる者も一定数いることから、緊要度の再把握も意識した職業相談を行うよう指示しました。緊要度の変更があった場合、その場で求職者担当者制対象者に取り込んでいます。

雇用保険受給者初回説明会において、ハローワークサービスメニューやお勧め利用時間、イベント情報（QRコード）を盛り込んだ「お仕事探しの支援カード（名刺サイズ）」のカードを配布しました。その他、雇用保険部門待合椅子に、所独自再就職手当リーフを張り出し、就職意欲の喚起も図っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

高年齢求職者層については、「高齢者支援求人」の確保に努めることや、非正規雇用労働者や若年者については、ユースエールの認定制度の普及啓発や就職氷河期世代歓迎求人等の確保等を行い、必要な者に必要なサービスが提供できるよう取り組みました。

求人開拓等については、事業所訪問を積極的に行い、新規求人等の開拓や求人者マイページの開設に努め、良質な求人の確保、ミニ就職面接会についても引き続き、取り組んでいくこととしています。

吉野川市と共同開催した「吉野川地域就職マッチングフェア」は28事業所が参加し、求職者78名と延べ147件の面談を実施、34名が就職決定という結果となり、地域の雇用対策に有効だったため、引き続き連携して取り組む予定です。

また、雇用保険受給資格者の再就職支援については、就職支援セミナー等の外部委託セミナーに頼り切らずハローワークの窓口での職業相談の中で、就職意欲の低調な者に対する早期再就職のメリットについて説明など意欲喚起を行い、必要に応じて課題解決支援サービスを提供するなどの確なマッチングを実施しています。

(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

求人・紹介部門の連携を前提とした事業所訪問、訪問事業所の求人充足を意識した充足会議、確実な求職者への情報提供、そして主要指標や所重点事項と並行して、担当者制において把握した求職者のニーズ確認をした上での事業所選定という一連のサイクルを定着させる方向です。

また、日々の振り返りを意識し、求職管理情報が簡潔で最新の状況となっているか、職業相談後次につながる相談(予約相談)に結びついているか等を基本に、タイミングを逃さない継続支援の仕組みを確立させます。

朝のミーティングでの情報共有、部門間での意見交換を意識した取組みが重要であると考え、全職員が目標意識を形成できるよう業務日報を毎日回覧し、進捗状況等を説明、目標達成に向けて意識が保てるよう工夫していきます。

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)	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5年度目標	1,311	917	250	90.0%	90.0%	111	64.6%						
令和5年度実績	1,067	767	258	62.5%	89.5%	123	88.9%						
目標達成率	81%	83%	103%			110%	137%						

※ 「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。

ハローワーク鳴門 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

ハローワークマッチング機能に関する主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者早期再就職件数）の目標達成のため、紹介に繋がる職業相談を心がけ、所内一丸となり取り組みました。

求職者のキャリアやニーズに応じた計画的で一貫した支援を行うことにより、早期再就職の実現と求人、求職のマッチングの向上を図るため、求職者担当者制実施要領を策定し、一方向型、双方向型による支援を行いました。要領策定前は、緊要度が高い雇用保険受給者を対象としていましたが、新たに支援が必要な一般求職者を追加し、担当者名簿と予約管理表の整備による支援内容の管理を行いました。また、担当者制の案内リーフレットを刷新し、所内掲示、雇用保険説明会で周知しました。

オンラインサービス機能活用として、オンラインハローワーク紹介を推進しており、求職者マイページの案内リーフレットを作成し所内掲示、配付により、マイページでの就職活動のメリットを周知しました。求職者マイページの開設数は、1674件で、マイページ開設後は、求人情報提供や相談来所時にはログイン状況を確認しマイページの活用を勧めました。求職者マイページにより迅速な求人情報の提供及び事業所PR説明会や面接会等のイベント情報をリアルタイムで送付することにより、早期再就職に繋げるとともに、郵便料金の削減にもつながりました。登録から開設まで支援することで情報提供を行い、オンライン紹介の増加を図りました。オンライン紹介は463件で、就職件数は165件でした。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

窓口における相談内容が多様化する中、中長期的な職員の育成と資質の向上を図り、全ての窓口職員がサービスを均等に提供できるよう、長時間研修（60分から90分）と業務の空き時間を利用した短時間研修（15分）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

高齢求職者の増加に対するサービス向上のため、高齢者向け求人一覧表や一定数の需要の高い事務、土日祝休みの求人、近隣他所管轄の充足可能性の高い人気求人など、テーマを絞った求人情報を提供できるよう求人一覧表を作成しました。また、待合ホールの掲示板、職業訓練及び求人情報提供コーナーをシンプルで見やすいレイアウトに変更しました。

児童扶養手当受給者が地方公共団体に現況届を提出する8月にあわせて実施している「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の一環として、当所では初めて、「お仕事探し応援オンラインセミナー」を開催し、ハローワークインターネットサービスやオンライン相談、ハロートレーニング、職業訓練受講給付金について説明しました。

職業訓練担当者から、一般職業相談窓口担当者へ募集中の訓練コースや訓練期間、訓練の特徴などをメールで情報提供することにより、一般職業相談窓口での訓練の案内や受講勧奨、スムーズな訓練窓口への誘導につながりました。公的職業訓練修了3か月後の就職件数は、目標97件に対し実績141件、目標達成率145%と目標を大きく上回りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

地方自治体との面接会の実施について、鳴門市との合同就職面接会では、事前に企業PRセミナーを実施しました。面接会当日は参加企業30社、求職者延べ58人が参加しました。また、北島町とは、初めての合同就職面接会の開催となりましたが、スムーズに運営でき、参加企業18社、求職者延べ59人が参加し、自治体と連携した取組みを行うことができました。

障害者の就職件数は、求人開拓や事業所訪問、関係機関との連携により、目標130件に対し実績149件、目標達成率114%と目標を上回りました。

生活保護受給者等の就職支援は、支援対象者64人、職業紹介件数107件、就職件数46件でした。福祉事務所、自立相談支援機関等との連携により、生活保護受給者等の就職率は71.9%となり目標を達成しました。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業に認定されるユースエール認定制度の積極的な周知により、新たに4社が認定され、新規求人の獲得にも繋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

新規求職者数が前年度と比較して255人減少（前年比4.7%減）、新規求人数が754人減少（前年比6.5%減）しており、多くの方にハローワークをご利用いただくため、複数の求職者支援セミナーや求人者セミナーを企画し実施していきます。

新規求職者及び紹介率が減少する中、紹介成功率は前年比0.8%増加しており、更なる求人者・求職者への適格紹介に資するため、職業相談やキャリアコンサルティングに関する研修、労働基準行政職員による各種労働法に関する研修を企画し、付加価値の高いサービスが提供できるよう職員の専門性向上を図ってまいります。

医療・介護・保育・建設・警備・運輸の人材不足分野の就職件数は518件で、就職件数全体に占める割合は28.1%となっています。求職者のニーズを把握し、きめ細かな相談を行うとともに積極的な情報提供により人材不足分野の求人・求職のマッチングを推進していきます。

早期の求人充足、就職支援を図るため、求人票以上の情報を収集した場合は職業紹介に活用するとともにレイアウトを更に変更し、求人情報を分かりやすく掲示することにより窓口への相談、問い合わせに繋がるよう工夫していきます。また、受理した求人は早い段階で求職者に相談連絡を行い、求人充足会議の対象求人は事業所訪問や事業所見学等を実施し充足に努めてまいります。

2. 特記事項

ハローワーク鳴門の強みである求職者・求人者マイページの活用を促進するため、引き続き求人情報の提供やオンライン紹介の利便性等を丁寧に説明し、早期の求人充足、再就職支援に取り組んでいきたいと考えています。

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	公的職業 訓練終了 3か月後 の就職件 数	障害者の 就職件数					
令和5年度目標	2,053	2,013	642	90.0%	90.0%	195	97	130					
令和5年度実績	1,846	1,829	639	72.4%	94.9%	186	141	149					
目標達成率	89%	90%	99%			95%	145%	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。

令和6年度 徳島労働局管内 各ハローワークのマッチング機能に関する数値目標

別添2

徳島労働局職業安定部

目標指標	【主要指標】			【所重点指標】										【補助指標】	
	求職者の就職支援	求人者の人材確保支援	雇用保険受給者の早期再就職支援	安定的雇用の促進								人材不足分野の人材確保	職業能力開発	サービス推進	
				生活困難者	障害者	若年者		就職氷河期世代(35歳～56歳)	子育て女性等	高齢者	人材不足分野の人材確保	職業能力開発	利用者満足度		
	就職件数(一般)	求人充足数(一般、受理地ベース)	基本手当の支給日数を2/3以上残して早期に再就職した割合	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数	新規学卒者等の正社員就職件数	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者の割合	正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	医療・介護・保育・建設・警備及び運輸分野の就職件数 ※3	公的職業訓練の修了3ヵ月後の就職件数	求人者の利用者満足度	求職者の利用者満足度	
安定所															
徳島 ※1	5,250件	5,482件	34.9%	68.1%	348件	415件	71.0%	449件	95.9%	83.4%	1390件	378件	90.0%	95.0%	
三好	571件	465件	35.5%	68.1%	35件	—	—	24件	—	—	175件	21件	90.0%	95.0%	
美馬	846件	654件	33.5%	68.1%	49件	33件	—	57件	—	—	223件	44件	90.0%	95.0%	
阿南 ※1	1,270件	1,035件	33.2%	68.1%	99件	78件	71.0%	66件	—	—	355件	81件	90.0%	95.0%	
吉野川	1,192件	812件	33.2%	68.1%	61件	77件	—	113件	—	—	358件	50件	90.0%	95.0%	
鳴門	1,962件	1,884件	35.5%	68.1%	149件	90件	—	191件	—	83.4%	563件	125件	90.0%	95.0%	
徳島労働局	11,091件 (10,889件) ※2	10,332件 (10,240件)	34.3% (35.5%)	68.1% (70.2%)	741件 (741件)	693件 (743件)	71.0% (77.5%)	900件 (943件)	95.9% (99.0%)	83.4% (94.9%)	3,064件 (2,818件)	699件 (617件)	90.0% (78.8%)	95.0% (96.0%)	

「主要指標」とは・・・ 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指標をいいます。

「所重点指標」とは・・・ 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指標をいいます。労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークをグループに分け、グループごとに全9指標のうち各ハローワークが2指標～8指標選択します。ただし、「人材不足分野の就職件数」は必ず選択することとしています。

「補助指標」とは・・・ 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指標をいいます。

(注) ※1 「安定所」のうち、ハローワーク小松島(徳島公共職業安定所小松島出張所)は「徳島」に、ハローワーク牟岐(阿南公共職業安定所牟岐出張所)は「阿南」に含まれる。

※2 ()は令和5年度の実績。

※3 「人材不足分野」の対象職種範囲には、令和6年度から新たに「保育補助者、家庭的保育者」、「荷物配達員」、「ルート配達員」が追加された。(令和5年度実績は追加職種を含まない数値。)

令和6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」にかかる主な取組方針

【主要指標】

求職者の就職支援	就職件数 (一般)	職業相談内容の充実により把握する個々の課題やニーズに応じ、「応募書類の添削指導」・「面接対策」・「就職支援セミナーの受講勧奨」などの就職支援メニューの活用や「プラスワン紹介」、「求職者担当者制」、「個別求人開拓」、「ミニ就職面接会」などを積極的に実施し就職促進を図る。また、求職者マイページの登録勧奨を行い、マイページを通じた情報提供やオンライン紹介につなげていく。
求人者の人材確保支援	求人者の充足数 (一般、受理地ベース)	「仕事の内容」欄の充実・事業所画像情報などによる伝わり易い求人票とする取組を強化するため、計画的に事業所を訪問し、情報収集等を行うとともに、事業所情報等を求職者へ周知し、充足に向けてのフォローアップを実施する。また、求人充足会議を実施し、「求人担当者制」の実施による就職促進、条件緩和など充足に向けたアドバイスを積極的に行う。更に、求人者マイページの登録によるオンラインサービスの利用サポートを実施する。
雇用保険受給者の早期再就職支援	基本手当の支給残日数を2/3以上残して早期に再就職した者の割合	雇用保険受給資格者へのアンケート実施により緊要度の的確な把握、職業相談内容を充実させたいうでの「就職支援セミナー」受講や「再就職手当」の試算プランの提示などにより早期再就職の意欲を高め、求人情報の提供及び求職者担当者制などの個別支援により、早期再就職の一層の促進を図る。

【所重点指標】

生活困窮者	生活保護受給者等の就職率	生活保護受給者等の就職等の課題を把握し、本人の職業希望、能力・適性等を見極めながら個々のニーズを把握し、各種セミナーや職業訓練の情報提供を行ったうえで、一貫した職業相談・援助を実施する。また、引き続き自治体と連携し、出張相談やひとり親キャンペーンなどハローワーク窓口への積極的誘導をし、就職支援を図る。
障害者	障害者の就職件数	多様な障害特性に応じたきめ細かな職業相談、就業・生活に関する課題解決を図るため関係機関で構成する「チーム支援」による就職支援・職場定着に向けた支援体制を一層強化する。また、雇用率達成指導や求人開拓・職域開発の実施、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進により、積極的な雇用促進を図る。
若年者	新規学卒者等の正社員就職件数	新卒応援ハローワーク等の利用勧奨を図るとともに、各種支援メニューを積極的に活用したきめ細かな個別支援の実施や「就職面接会」、「就職支援セミナー」などのハローワークのイベントに誘導し、正社員就職の促進を図る。
若年者	わかもの支援窓口を利用して、就職した者のうち、正社員として就職した者の割合	求職者担当者制の一層の強化により、個々の求職者ニーズや課題を把握のうえ、ハローワークの持つ各種支援メニューを積極的に活用し、正社員就職の促進を図る。

就職氷河期世代	正社員に結びついた不安定就労者・無業者の件数	就職氷河期世代(35歳～56歳)の不安定就労者・無業者に対して、キャリアコンサルティング、各種セミナーや就職面接会の実施、能力開発施策へのあっせん等により、正社員就職の促進を図る。また、氷河期世代を優先的に採用する企業の求人開拓をする。
子育て女性等	マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率	「マザーズコーナーとくしま」の広報周知に努め、利用勧奨を図り、重点支援対象者の拡大とともに、求職者担当者制の一層の強化により、個々の求職者ニーズや課題を把握のうえ、各種支援メニューを積極的に活用し就職への意欲喚起を図りつつ、子育てと両立しやすい求人の開拓を行い、マッチングにより就職の促進を図る。
高年齢者	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	高年齢求職者が安心して再就職の支援を受けることができるよう、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施し、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。また、高年齢者を優先的に採用する企業の求人開拓をする。
人材不足分野における人材確保	医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野の就職件数	定期的な「ミニ面接会」のほか、「セミナー」や「事業所見学会」開催などにより、求職者に対しては理解促進の場を、求人者に対しては希望者のみならず関心のある者との接触の機会を提供することにより、「人手不足分野」における就職促進による雇用者増を図る。また、関係団体との連携によりマッチング促進のための取組を推進する。
人材開発	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	企業ニーズ・求職者ニーズを把握することにより、地域のニーズに応じた訓練科目設定を行い、受講者の確保を図る。また、訓練施設との連携による受講者の就職ニーズの早期把握や訓練受講者から提出のあった就職状況報告書の内容により、訓練受講中から修了後まで定期的な求人情報の提供を行うとともに、職業相談を実施し、修了3か月後までの就職を目指す。

【補助指標】

利用者満足度 (求人者・求職者)	求人企業や求職者のハローワークのサービスに対する満足度	求職者向け調査にあつては「ハローワークの実施する就職支援サービス全般」、求人者向け調査にあつては「ハローワークの実施する求人者(人材確保支援)サービス全般」の満足度を把握し、業務の改善を図る。
-----------------------------	-----------------------------	--

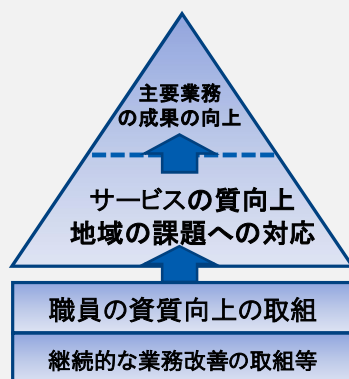
1. ハローワーク総合評価について

別添 4

- 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。
（【別紙1】P3参照）



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（【別紙2】P4参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



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

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

(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

【別紙1】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