

鳥取労働局発表  
令和6年9月30日(月)

担  
当

職業安定部職業安定課  
職業安定課長 福田 豊  
職業紹介係長 大内 和之  
電話 0857-29-1707

## 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・改善の取組結果を公表します

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度からマッチング機能の評価・改善の取組を実施しています。

このたび、鳥取労働局（局長 <sup>ひらかわ まさひろ</sup> 平川 雅浩）は、令和5年度における県内ハローワークの評価結果等を取りまとめましたので、公表します。

今後も、鳥取労働局・ハローワークでは評価結果を踏まえ継続的な業務改善に取り組み、求人者・求職者サービスの一層の向上に努めます。

### 【総合評価の結果等】

- 管内のハローワーク3所が実施した各種取組の結果、業務改善の結果、総合評価の結果及び関係業務の成果を、ハローワークごとの別添「就職支援業務報告」にまとめております。
- 総合評価の結果は以下のとおりです。

#### 「標準的な成果」鳥取所、米子所、倉吉所

（参考）全国のハローワークを労働市場の状況や業務量が同程度の11グループに分類したうえで同じグループ内で成果を比較し、次の4つに分けて評価します。

・非常に良好な成果 ・良好な成果 ・標準的な成果 ・成果向上のための取組が必要

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取組（概要）については別紙「ハローワーク総合評価について」のとおりです。

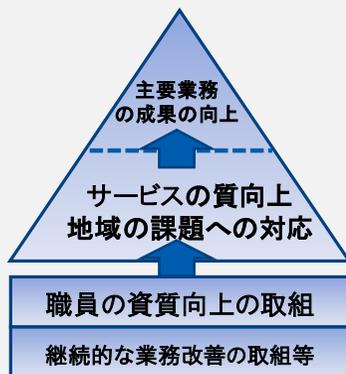
※ 根雨出張所の取組は、本所（米子所）に含みます。

# 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

- 新型コロナウイルスが5類に移行されましたが、引き続き感染防止対策を基本としつつ、併せて業務目標管理を見据えながら通常業務へ展開を実施しました。
- 新規求職者が減少傾向の中、令和5年度は特にパート求職者の相談・紹介・就職件数等で減少傾向となったことから、職業紹介部門の全職員による求職者担当者制への取込みや個別の求人情報提供を積極的に実施する等、パート求職者の就職促進への取組強化を図りました。
- 一般職業紹介部門全体において、求職者ニーズに応じ求職者の特性に合わせた各種専門コーナーへの誘導體制の構築を図りました。
- 電話や郵便等により担当した求職者に対する就職後のフォローなど行い、早期離職の予防、離職後のスムーズな再相談など利用者との信頼性・関係性の保持に努めました。
- 人材確保対策の推進として、県下でも正社員求人が少ない労働市場、少子高齢化・労働力人口減少が進行する中、「正社員求人の確保」、「生涯現役世代（高齢者）の就職支援」をはじめ、事業所に対する「人材確保のための助言（求人条件の明確化、求人情報の充実、多様な就労形態の人材確保、雇用管理改善による魅力ある職場作り等）」に取り組みました。また、保育分野については複数の事業所による「事業所説明会」の開催等に重点的に取り組みました。
- 就職氷河期世代対策についてFP資格取得者による人生設計を踏まえた生活費用の試算の観点から「マネープランセミナー」を開催し、従来のセミナーに加え別の切り口からの就職支援に努めました。
- 求人者支援員の求人者への訪問に求人部門職員、紹介部門職員、相談員が同行し、窓口対応にかかる助言等を行いました。また、充足会議等により職業紹介部門と問題点を共有しました。
- 上半期においては、求人者マイページの開設及び利用促進に重点的に取り組み、着実に利用率が増加しています。

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

- 新卒応援ハローワークではLINEを開設し、定期的に各種イベント、支援サービスの案内とともに、気軽な窓口利用のメッセージを発信しています。また、環境やニーズに合わせ、リモートによる支援相談等を継続的に実施しています。
- マザーズコーナーでは、就職支援セミナーにリモートを併用したハイブリット開催により、利用者からは状況に応じた参加ができるため概ね好評をいただいています。
- 雇用保険の給付認定については、基本的に受給者全員を認定後に職業相談窓口へ誘導することとしていますが、確実な職業相談機会の確保と給付窓口の混雑解消等を図るため、特に初回及び2回目の給付認定時は初めに職業相談窓口へ誘導し給付認定と併せての職業相談を実施しています。
- ハローワークのサービスメニューを簡潔に示したリーフレット（再就職をめざして）を作成して、総合受付や各窓口において新規求職申込者に手交するとともに、サービスメニューをしっかりと伝えていき、ハローワーク窓口の利用促進に繋がるよう取り組んでいます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○雇用保険業務については、例年における年度当初の状況を踏まえ、年度末に新年度の繁忙期に備え、所内全体の応援体制の整備を行う必要があると考えています。

○当所管内のオンライン登録者は、現状ではオンライン登録後に直接ハローワークへ来所されるため、特に窓口登録者への切り替えを積極的に働きかける対象者はまだいないものの、オンライン登録者を積極的に窓口登録者へ切り替える取組を進めていく上では、今後、対象者に対しては求職者マイページの開設を始めとするハローワーク利用のメリットを周知していく必要があると考えています。

○ハローワークシステムの刷新により、オンラインサービスが推進されていく中で、若者中心に利用者数は減少の傾向にあります。これらの年代層を中心に、ハローワークの支援メニュー等をPRしていく方策を早急に検討していく必要が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

○通常当所会議室で開催していた雇用保険説明会を、4月、5月の繁忙期において近隣の収容人数の多い外部会場（定員240人）で実施することで、開催回数の減少となり、準備にかかる事務処理及び窓口体制の整備等、業務の軽減に繋がっていきます。

○コロナによる感染防止対策が緩和され、業務体制等の制限も解除されていますが、引き続き一般的な感染防止には留意しながら、今後も利用者のニーズ等を踏まえ、オンライン相談、セミナー及び説明会等のリモート開催を実施していきます。

○効果的な求人充足を図るうえで、従来の充足会議のほか、求人部門と紹介部門の日常的な情報共有を基に連携し、双方のサービスを融合した充足支援策の構築を図っていきます。

## 2. 特記事項

特になし

## 3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 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	4,302	4,257	1,024	90.0%	90.0%	299	241	908	114				
令和5年度実績	4,131	4,000	1,170	77.9%	93.8%	519	317	886	110				
目標達成率	96%	93%	114%			173%	131%	97%	96%				

※ 「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の5類移行を経て、窓口の利用者数が増加しつつあるものの、雇用情勢全般で見るとコロナ禍以前の水準に達しているとは言い難い状況です。しかし、年度の求人倍率が1.55倍と高水準で推移している点から、令和5年度の当所における取組として求人充足数の確保・回復が最優先事項である事を確認し、求人の充足（マッチングに関する取り組みを含めて）を高める取り組みを重点的に実施しました。主な取り組みとして、

- ①「求人充足会議」でテーマにあげた求人のフォローアップの確実な実施
- ②「求職者担当者制」の支援対象者や各態様別事業にかかる対象求職者への個別支援の強化

昨年同様、上記2点を中心に求人者、求職者双方に対し能動的マッチングの推進を行いました。

また、雇用対策協定及び雇用・就業支援対策にかかる業務提携を基本に、管内市町村及び商工団体との連携を引き続き強化しました。各市町村からの誘導等による潜在求職者の掘り起こし、公的職業訓練の周知依頼、また各市町村が実施している雇用・就業対策関係事業の求職者への周知協力、特に雇用対策協定を締結している境港市においては、「境港地域の労働力確保プロジェクト」を立ち上げ、「事業所懇談会」「事業所訪問ツアー」「事業所説明会」を開催し、参加事業所からも好評価を得ており、今後も地域連携の取り組みを継続していきます。

なお、根雨出張所においては、日野郡3町と連携した「介護系求人充足対策」として、介護職の職務や各町の支援策をまとめた小冊子『介護の「きほん」を知ろう』の配布を続けており、米子所登録者への求人情報提供や待合スペースでのスライド再生等を実施、日野郡以外からの労働力確保に引き続き取り組みました。

加えて中海圏域の同一労働市場圏内の島根局松江所及び安来出張所との連携による「中海圏域安定所連絡会議」を昨年引き続き開催し、安来出張所との合同事業所説明会の開催や、松江所管内で発生した大量離職事案に対応する求人情報の開拓・提供等を積極的に行い

### （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

コロナ禍において、代替手段を取らざるを得なかった窓口対応や事業所への直接訪問を基本とした求人者・求職者担当者制のコロナ後の取り組みの強化が課題となっていました。

求人者担当者制においては、従来の事業所単位から求人単位に変更したことにより、より求人内容に応じたきめ細やかな担当制を実施することができました。

一方、求職者担当者制においては、一般職員の常時支援に当たる対象者数が本省基準を下回っていること、また能動的アプローチの個人の解釈の違いや数字の取り方において実施要領は制定していたものの、統一できていない部分が多く見られました。令和5年度の求職者担当者制の実績は、就職件数532件、就職率60.9%で、全体の就職件数向上の一因になっているものの、実施要領の改正作業を進めなければなりませんでした。

### (3) その他の業務運営についての分析等

上席官をはじめとする中堅職員が少ない当所において、若手職員を中心とした人材育成は近年の検討テーマであります。

当所では、業務改善・推進委員会において提起された「若手職員を講師とした業務研修」に積極的に取り組んでおり、各課・部門の業務内容や業務実施状況を相互に理解・連携を深めることで、より質の高いサービスにつなげる目的で継続しております。

これは、若手職員（一部非常勤職員を含む）が研修プランづくりから資料の準備、当日の運営に至るまで自ら企画実行していくことで、職員資質の向上を目指すものであります。さらに、統括官以上の職員が評価・助言を加えることで、業務へのモチベーションの高揚、各課・部門間のコミュニケーションも円滑になり、今後の対外的なプレゼンテーション等に係る際の自身の経験にもつながることから、今後も継続していく予定であります。

また、従前より重要視している管内町村並びに商工団体等との連携について（雇用・就業支援対策に関する情報交換会）、各地域の課題やニーズを的確に把握するには、町村からの提案を待つのではなく当所から課題解決に効果的と思われる取り組みの提案をすることにより、能動的連携をさらに推進していきます。

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

新たな求人補足情報・事業所情報の蓄積・窓口提供のために、事業所訪問を職業紹介部門と求人部門で連携して実施しておりますが、充足サービスを強化していくためには、質・量ともに頻度を増やすことが重要であると考えています。

特に、新規に職業紹介部門に配属された職員にとっては、管内状況を直接知る機会となる事業所訪問は大変有効です。対象職員全員が二巡以上の訪問の機会が得られるよう今後の取り組みの強化が必要と考えています。

## 2. 特記事項

主要指標のうち、目標達成率が大きく下回っているのは就職件数（令和5年度実績：3,881件、対前年度比：▲4.9%）です。これは紹介件数が9,479件で対前年度比：▲6.5%であることから、紹介の機会が大きく減少したことが要因の一つと言えます。担当者制の強化（求人者・求職者）や事業所訪問による求人者情報の蓄積といった、応募意欲の喚起につながる日常の取り組みを取りこぼすことなくしっかりと継続していくことが重要と考えています。

## 3. 総合評価（※）

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3ヶ月後 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	4,285	4,223	1,172	90.0%	90.0%	327	384	249	114				
令和5年度実績	3,881	3,904	1,202	73.2%	94.3%	329	384	297	120				
目標達成率	90%	92%	102%			100%	100%	119%	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

主要三指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成に重点を置きました。当所管轄地域は県中部に位置し、管外求職者の応募が少なく、就業場所管外の求人に応募する求職者も少ないといった自己完結型ハローワークです。このため、ハローワーク利用者の拡大に取り組むとともに、就職件数の実績を積み、充足件数にもつなげていくという認識の下で業務に取り組みました。

#### ○就職件数（目標1,617件、実績1,524件）

求職者担当者制（一方向・双方向）の積極的な運用やプラス1サービス（求職者が検討・紹介を希望した求人以外の求人の提案）、プラス2サービス（応募書類の添削・作成支援や面接指導）として、各種支援事業に対する能動的なマッチングの強化を重点的に取り組みました。求職者担当者制については、支援開始者数572名で、紹介就職件数411件（就職率71.9%）となりました。

#### ○充足件数（目標1,450件、実績1,404件）

あと一押しで充足が見込まれる求人に加え、事業所説明会対象求人を対象に求人者担当者制による充足支援を実施しました。応募しやすい求人となるよう「求人条件の緩和」や「求人記載内容の見直し」の提案を行い、併せて、求人票記載内容以外の情報を充実させるため、事業所訪問により事業所の外観や執務環境等の画像情報の収集を積極的に行いました。条件緩和した求人や収集した画像情報は、庁舎内のコーナーに貼り出すとともに、ハローワークシステムの事業所情報に格納し、職業相談時に活用しました。充足支援については、対象求人数81人で、充足数31人（充足率38.3%）でした。また、事業所説明会は、対象求人数115人で、事業所説明会49回開催し、紹介件数35件、充足数17人となりました。

#### ○雇用保険受給者の早期再就職件数（目標388件、実績426件）

雇用保険受給者については、認定時には、支給終了する者を含めて全員相談を実施しました。職業相談窓口において、就職を妨げている原因の有無を確認するとともに、支援メニュー（セミナー受講や職業訓練の案内）の提案や求人票・求人一覧表の提供、再就職手当の金額等をわかりやすく示した「早期再就職支援プラン」を作成・提示などにより、早期再就職の意欲喚起につながるよう取り組みました。また、早期あっせん者への来所勧奨について、給付制限1か月目よりも早い時期に、また郵送後の電話による来所勧奨を合わせて行った結果、情報提供件数2,813件、紹介件数783件、就職件数426件となりました。

## (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

### ○ハローワーク利用者の拡大と利便性の向上

SNS（LINE）を活用してハローワークの支援内容に関する情報を発信していましたが、LINE利用者がハローワークの支援内容をより分かりやすくかつ便利に活用できるよう、LINEで表示される情報を強化（地域で探す求人検索・職種で探す求人検索の機能追加・求職者マイページへの誘導等）しました。また、管内企業の離職者に対しては、離職票と併せてリーフレット配布して、事前にオンライン登録をすることで、待ち時間も少なく誘導できる等のメリットをアピールし、求職者マイページの開設数の拡大や活用促進に取り組みました。ハローワーク利用登録者への切替率76.3%となりました。

### ○人材確保対策

建設業、運輸業、警備業や医療・福祉における人手不足分野（以下「人手不足分野」という。）におけるマッチング強化として、求人充足会議の充実や未充足のフォローアップを重点的に取り組みました。また、人手不足分野における人材確保対策として、当所初となる「事業所向けセミナー」、「事業所PRセミナー」や「合同企業説明会」を開催しました。人材確保分野における就職件数は、327件となり、対前年比105.1%となりました。

### ○職員の専門性の向上

職員の資質を向上させ、ハローワーク利用者の向上を図るため、管理職を除き非常勤職員を含む職員に対して、所内キャリアコン有資格者（正職員）が講師となり、キャリアコンサルティング研修（座学と相談場面における事例検討（ロールプレイあり））を実施しました。また、若手職員に対しては、定期的に相談・助言の機会を設けたり、求職者担当者制における支援者の支援終了後にはフォローアップを行うなど相談事例検討会を月に1回開催しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ○大量離職者への就職支援

全国展開している大手企業やそのグループ会社等において、大量離職者や希望退職の募集が行われるため、自治体や関係機関と連携して、就職支援に取り組みます。

### ○生産年齢人口減少に伴う人材確保対策

少子高齢化による人口減少や新卒者を中心とする若者の都心部への流出等により生産年齢人口が急速に減少しています。管内の地域創生総合戦略会議に参画しており、自治体や商工団体と連携して、利用者支援（求職者向け及び事業所向けセミナーの開催、事業所合同説明会の開催）に取り組みます。併せて、ハローワーク利用者の高齢者割合が高くなっていることから、求人事業者に対する人材確保に資する助言（多様な就労形態での募集の勧奨、求職者が求める情報の充実、わかりやすい表現の活用）に取り組みます。

### ○管内の自治体における雇用創出に伴う人材確保対策

公共施設の開館（2025年3月30日）のほか、2025年春に複数の企業の雇用創出が予定されており、管内の自治体や商工団体、県や近隣ハローワークと連携した人材確保対策（求人説明会や就職面接会の開催）に取り組みます。

### ○地方版ハローワークとの共存

同一地域に、公的な職業紹介機関が複数設置されており、設置の意義や立場を尊重しつつ、協働により相乗効果を狙った業務運営に取り組みます。

#### (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

令和5年度の新規求職者数は、対前年度比+5.9%で増加傾向にあり、年齢別にみると、65歳以上の割合が30.7%（対前年比+0.2ポイント）と上昇する一方で、20～29歳は33.6%（対前年比△1.5ポイント）、30～39歳は35.7%（対前年比+1.3ポイント）と増加しており、ハローワーク利用者の高齢化が進んでいる状況です。一方で、令和5年度の新規求人数は、対前年度比△13.2%で減少していますが、人材不足分野を中心に人手不足の状況が続いており、生産人口の減少等により労働供給が制約される中で、マッチングの強化が必要であると考えています。

##### ○ハローワーク利用者の拡大

ハローワークの支援が必要な者がハローワークの支援を知り、ハローワークを活用しようと思ってもらえるよう、管内1市4町のホームページや所のホームページ、SNS（LINE）を活用して、ハローワークの支援サービスに関する情報を積極的に発信し、ハローワーク利用者の拡大に取り組みます。特に、ハローワーク利用の減少がみられる39歳未満の層や、オンライン登録をしている在職者への働き方を意識した情報発信に取り組みます。

##### ○求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

求人者マイページの利用促進により、対面や対話による求人申込みを受理する機会が減少しています。このため、事業所訪問については、可能な限り、職業相談担当職員と求人担当職員（求人者支援員を含む）と一緒に、求人充足支援の対象となる事業所を訪問します。また、求人充足支援又は情報提供支援を行った求人については、確実にフォローアップを行います。

##### ○職員の専門性の向上

求職者担当者制による課題解決支援サービスの強化や求人者サービスの強化のため、若手職員を中心とした研修体制の整備を行い、OJTによる部門間研修、所内キャリアコンサルティング研修、事例検討会やケース会議を積極的に実施します。

## 2. 特記事項

特になし。

## 3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3ヶ月後 の就職件 数					
令和5年度目標	1,617	1,450	388	90.0%	90.0%	120	121	102					
令和5年度実績	1,524	1,404	426	73.5%	91.9%	158	125	117					
目標達成率	94%	96%	109%			131%	103%	114%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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