

厚生労働省和歌山労働局発表
令和5年10月6日（金）

担 当	厚生労働省和歌山労働局			
	職業安定部職業安定課			
	課長	妹	脊	隆也
	課長補佐	青	山	武司
電	話	073	(488) 1160	

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について 《令和4年度結果》《令和5年度目標設定》

和歌山労働局（局長 松浦 直行）は、ハローワーク利用者である求職者及び求人者の視点に立った中長期的な就職支援強化のため、継続的な業務改善の取組を平成27年度より実施しており、今般、当該取組にかかる令和4年度の結果及び令和5年度の目標設定を別紙のとおり公表いたします。

別紙1「ハローワーク就職支援業務報告（令和4年度）」

別紙2「令和5年度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目標設定」

参考「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）」

令和4年度の結果を踏まえ、ハローワークの業務改善を行い、人材確保や早期就職を促進するためマッチング機能を強化し、更なるサービスの向上に努めて参ります。

ハローワーク和歌山 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、刷新されたハローワークシステムを活用し、求職者に対する就職支援に取り組みました。特に、雇用保険受給者に対する早期再就職支援に重点を置き、職業相談・職業紹介業務を実施しました。具体的には、ハローワークのサービスや支援を説明する初回講習の説明内容を刷新し、パワーポイント資料に基づいた早期再就職のメリットと失業期間が長期化することによるデメリットを中心に分かりやすく説明しました。加えて、再就職手当の受給見込み額が具体的に分かるシミュレーションリーフレットを活用しました。特に早期の再就職を希望される求職者には十分な相談時間を設け、求人情報の積極的な提供を実施しました。

その結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は1,593件となり、目標の1,457件を達成することができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、若手職員に対して現在配属されている部署以外の職場を体験させる「他部署研修」や「障がい者支援」の研修を実施しました。また、業務において労働基準法の知識は必要不可欠であることから、労働基準監督署から講師を招き、「労働基準法について」の研修を実施しました。これらにより、当所職員一人ひとりが職業紹介業務や法令順守に係るスキルアップに繋がっております。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○求人充足対策のため、求人担当者と紹介担当者による充足会議を定期的開催し、能動的なマッチングや未充足求人のフォローアップを実施しました。

オンラインによる求人申し込みが可能となる「求人者マイページ」の活用について積極的な利用促進を図りました。その結果、求人者マイページによるオンライン利用率は、88.8%となり目標の80%を達成することができました。

○ハローワークの相談窓口のさらなる利用勧奨のため、窓口利用のメリットを示した「相談カード」を求人検索端末や1階ロビー等に配置し、ハローワークにおける支援メニューの周知に取り組みました。当該カードを持参され窓口利用を申し出る方も多数見受けられ、利用促進に繋がっております。

○人材不足分野である介護福祉分野への求人充足対策のため、介護セミナーの開催を毎月の定期実施とし、介護事業所による会社説明会を計 13 回実施しました。これらをきっかけとして介護職を希望する方の増加に繋がるよう、引き続き取り組んでまいります。

(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

「求人者マイページ」の利用によりオンライン上での求人申し込みが増加する中、遅滞なく求人受付処理を行うための体制を講じてまいります。また、求人事業所との関係性が希薄とならないよう、計画的な事業所訪問を行い、顔の見える関係づくりに引き続き努めてまいります。

「求職者マイページ」の開設については、当所独自に作成したリーフレットを活用しながら開設支援に取り組むとともに、開設された方にはメリットを感じていただくため、就職に関する各種情報の発信に取り組みましたが、マイページ開設率は、ハローワーク求職登録者のうち 17.8%にとどまり、目標の 20%には至りませんでした。引き続き効果的な「求職者マイページ」の開設支援に取り組むとともに、求職者ニーズに沿った情報発信を行ってまいります。

介護セミナーについては、新たな試みとして介護をテーマとした映画上映を実施したところ、参加された皆様からは大変好評をいただきましたので、さらなる仕事理解の促進を図るべくセミナー等について一層の創意工夫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

主要指標である就職件数 5,310 件（目標値：5,710 件）、充足数 5,215 件（目標値：5,512 件）は目標には届きませんでした。新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が落ち着きを見せ始め、求人者・求職者ともに動きが活発化し、有効求人倍率が 1 倍を超える状況にありますが、紹介件数が昨年度に比べて減少しています。求人・求職のミスマッチが生じており、特に人材不足分野でのミスマッチが要因と考えられます。今後、ミスマッチ解消への取組として、求職者には事業所説明会や介護セミナー、ハロートレーニングの説明会等を実施し仕事の理解促進に努めてまいります。また、求人者には魅力ある求人内容の提案や事業所訪問を行い、求人票記載内容以上の事業所情報の積極的な収集に取り組んでまいります。

オンライン紹介については、システムが構築されているものの、依然として窓口での対面相談を希望される求職者が多く、活用が低調となっている現状ですが、自宅等で直接応募ができる利便性などのメリットを提案しながら利用促進に努めてまいります。

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(35 ～54 歳)の不 安定就労者・無 就業者の件数	生活保護受給 者等就労自立 促進事業の就 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	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	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	5,310	5,215	1,593	95.5%	99.1%	461	63.8%	360	389	95.7%	140
令和4年度目標	5,710	5,512	1,457	90.0%	90.0%	446	63.5%	349	334	94.0%	137
目標達成率	92%	94%	109%	—	—	103%	100%	103%	116%	101%	102%

※ 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

ハローワーク新宮 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

当所では、管内の面積の広い労働（求人者、求職者）市場から、昨年度は求職者マイページの開設に重点的に取り組みましたが、今年度は求人者の利便性を考え、求人者マイページの開設を重点に取り組みました。具体的には、求人者マイページ利用事業所の生の声を盛り込んだリーフレットを作成した他、所で作成のパンフレットを用い窓口、郵送後の電話での説明を行い、併せて、求人担当者の研修を行いました。結果、多くの事業所から求人者マイページのメリットに理解を得られ、利用率が令和4年3月時点で8.5%であったものが令和5年3月時点で99.1%となり、ほとんどの求人事業者が求人者マイページ利用となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の育成を図る観点から、毎月月代わりで職員・専門相談員が講師を務め、講師が担当する業務について全職員が受講できる研修「課・部門間交流研修」を全10回実施しました。講師については研修の資料収集、多くの人前で説明を行うスキルの向上が見られました。一方、受講者からは他業務の知識が習得でき、所全般を見据えた業務ができるようになったとの評価を得ました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

次のサービス改善・業務改善に取り組みました。

① 求職者の中には、求人内容が希望に合ったとしても、事業所や現場に不安を持っている方が多いことから、求人者に対し応募前に職場見学の可否（職場見学の開拓も含む。）を確認し、見学可能な事業所を庁舎玄関前に張り出しました。

② パソコン操作が苦手な求職者でも労働局のホームページの閲覧が可能であれば、マウスのクリックのみで希望の地域、職種の求人が閲覧できる「求人簡単検索」を取り入れました。

③ 求人者マイページの開設に当たり、利用求人事業所の利用についての生の声を掲載したリーフレットを作成、また、所において開設の簡易マニュアルを作成し、利用率の向上につなげました。

（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

これまで、コロナウイルス感染症の影響を受け、人々の行動が制限されてきましたが、マスク着用の自己判断や5類への移行が予定されている中、今後のハローワークサービスの展開はウイズコロナ時代に応じた就職支援や求人充足支援を実施していく必要があります。具体的には、①求人者マイページを活用した求人受理や求人情報提供の推進、また、そのための求職者マイページの開設率の上昇、②個々の求職者の特性に応じた担当者制の充実、③人材不足となっている医療・福祉・介護・建設分野へのマッチングの強化とその充足対策の推進、④産業構造が変化する中での能力開発のための積極的な訓練あっせんなどが重要と考えます。

また、オンライン等利用による自主的な就職活動を行う求職者で不調が続く者に対してはハローワークの利用勧奨を行い、担当者制による就職支援を実施していく必要があると考えます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度においても、当所管内の主要産業である観光産業やその関連産業の企業が新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、従業員の雇用を維持するために雇用調整助成金制度に力を注ぎました。その結果、大量離職者を発生させることなく雇用の維持が図られました。今後については、雇用調整助成金の通常化（コロナ特例の廃止）により管内企業における雇用の動向に注視していく必要があると考えます。

また、管内事業所の中では、製造業の事業所の割合が県内各ハローワークよりも低く、雇用保険被保険者の割合もさらに低い状況にあり、県外の製造業の事業所に就職する新規高等学校卒業予定者が少なからずいるため、主要産業である観光やサービス業の雇用に関する支援はもちろんのことではありますが、若者の県外への流出を防ぐためには各自治体を巻き込んだ対策が必要と考えます。

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 (35～54歳)の不 安定就労者・無業 者の件数	生活保護受給者等 就労自立促進事業 の就職率
令和4年度実績	1,088	1,001	273	87.9%	97.1%	91	93.8%
令和4年度目標	1,051	917	239	90%以上	90%以上	73	63.5%
目標達成率	103%	109%	114%	—	—	124%	147%

※ 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

ハローワーク田辺 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、「使えるハローワーク」「使いたいハローワーク」と利用者に思っただけできるよう、ハローワークサービスのさらなる強化に重点的に取り組みました。

・求職者サービスに関しては、単に求人情報の提供を行うだけでなく、特に初めてハローワークを利用の方にはまず、窓口において利用ガイドを基に、予約相談や応募書類の添削、就職準備度チェックシートなど求職者の希望や状況に応じた様々なメニューを用意していることを積極的に案内しました。

・求人者サービスに関しては、求人票以上の情報収集や求人充足のためのフォローアップに重点を置き、コロナの感染状況にも配慮しながら事業所訪問を行いました。また、求人内容の理解不足によるミスマッチや求職者の不安解消及び求人者のPRのために事業所見学が可能な求人確保に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・求職者サービスの一環として実施している応募書類の添削や模擬面接において、どの職員が行っても同じ水準が維持できるよう職業相談担当者に対する研修を実施しました。

・企業を知ることは適格な職業紹介にとって非常に重要であることから、若手職員を中心に管内の主要企業を見学し、そこで働く人の姿や話を直接見聞きすることにより、求人票だけではわからない企業情報の理解を深めました。

・雇用保険受給者の早期再就職促進のためには、職業紹介担当者が雇用保険制度を正しく理解することが重要であることから、就職促進給付制度を中心に雇用保険業務担当者による所内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

職業相談・紹介部門窓口において、若者や母子家庭の母、障害者等求職者の態様別担当者が不在或いは対応中の際にも、誰かが基本的な対応ができるように、各担当者による業務研修を実施し、窓口サービスの向上を図りました。また、求職者の態様別誘導ファイルを導入し、雇用保険の失業認定後の相談において、スムーズな案内と待ち時間の短縮を図りました。

(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

求人企業を知るための会社見学は今年度2回開催しましたが、当初の予定より回数が少なくなりました。5年度はより多くの企業・業界を知る機会が持てるよう年度当初から計画的に実施することとします。

また、人材不足分野における人材確保支援において、特に介護や看護等の福祉分野の人材確保のため、令和5年度より当所会議室を会場に福祉人材バンクによる就職セミナー及び巡回相談を実施することとし、当所においては求職者にそれら事業の周知や福祉人材バンク事業の周知リーフを新たに配架・配付するなど、当該バンクとの連携をさらに強化する予定です。この取組により、求職者に当該分野を就職先として関心を持っていただき、ひとりでも多くの方が就職に結びつくと考えます。

事業所サービスの充実においては、事業所満足度調査が目標を12.2ポイント下回ったところ、事業所満足度がアップするよう積極的な事業所訪問、マッチング等による充足率の向上及び事業所における労働者の人材育成を支援するため、人材開発支援助成金の活用を勧奨する等により一層の事業所サービス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年度は、新型コロナウイルス感染症による行動制限も解除され、有効求人倍率はコロナ禍前の水準近くまで回復しました。当所管内の主要産業である旅館・ホテル業や梅加工業からも多くの求人が申し込まれていますが、充足しない求人も少なくないため、今後は、求人条件の緩和指導において、若年者を中心にワークライフバランスを重視する傾向があることなど働き方改革に関する助言も必要に応じて行います。

また、ハローワークシステムの刷新により職業紹介業務のオンライン化が整備され、求人者、求職者ともマイページを利用した募集採用・就職活動が可能となっていますが、求職者マイページを開設していてもオンラインでの紹介や自主応募に至る状況は少なく、現状では就職動向に大きな影響はありませんでした。

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 (35～54歳)の不 安定就労者・無業 者の件数	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	1,994	1,929	566	77.8%	97.1%	118	53
令和4年度目標	1,956	1,889	552	90.0%	90.0%	123	48
目標達成率	101%	102%	102%	—	—	95%	110%

※ 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

ハローワーク御坊 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 求人者マイページの利用促進

年度末求人オンライン利用率 80%以上を目指し、年度当初は非常に低い数値(2.8%)でありましたが、所全体の取組みとして事業所担当者の来所時、事業所訪問時、電話・郵送による案内等により、粘り強く、また丁寧に説明を行った結果、年度末においては86.0%と目標を達成することが出来ました。

② 人材不足分野事業所の会社説明会開催

当所会議室において、人材不足分野事業所の求人充足のため月に2～3回会社説明会を開催しました。事業所はのべ71社、参加人数は99人でした。採用人数は把握できた範囲で8人と大きな数字ではありませんが、事業所からは次回も参加したいとの声も多くいただき、今後も積極的に取り組んでいきたいと考えております。

③ 求職者へのハローワーク利用促進

管内自治体を訪問し、ハローワーク利用案内リーフレットや職業訓練に関するパンフレット等の説明・配布を行い、各自治体での周知・広報を依頼しました。また、月に3回発行している求人情報誌はスーパー3店舗に各40部配置をしております。

④ 障害者の就職件数

障害者連絡会議やケース会議等での支援機関や支援学校との情報交換、職場見学への同行等による本人や支援機関との共同での事業所訪問等を積極的に行い、54件の就職件数となり就職件数目標35件を達成出来ました。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職件数

雇用保険説明会や初回認定日でのマッチングによる早い段階での求人情報提供を徹底したほか、失業認定申告書に記載された自己応募先の情報共有、再就職手当シミュレーションを活用した早期再就職意欲の向上等、紹介部門との連携を行った結果、早期再就職目標178件に対して201件の早期再就職を達成出来ました。

⑥ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の資質向上を図る観点から、所長や担当職員が講師となって、人権・同和問題に関する研修、PDCAサイクルによる目標管理研修、障害者の雇用促進研修、求人者マイページに関する研修、雇用保険適用に関する研修を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① これまで月3回新着の求人情報を御坊市に冊子の形で提供していましたが、閲覧が来庁者に限定されること、補充の負担等を考慮し、冊子の内容データを電子媒体で提供し、御坊市ホームページに掲載してもらいました。その後、トップページからリンクされることになり、広く情報提供出来るようになりました。
- ② 求人充足会議について、これまで慣習に近い形で不定期に行われていましたが、要領を大幅に見直し、求人選定基準や開催方法、フォローアップまでの方策等を明確に定め、週1回のペースで開催しました。また、担当者も輪番制として、結果を紹介部門全員に回覧して情報共有することが出来ました。
- ③ 日報による就職件数や充足件数について数値だけを回覧していましたが、目標達成意欲の向上を図るために達成状況をグラフにし、また毎日一言コメントをつける事により各個人の意識付けを行うことが出来ました。

(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 求職者マイページを活用してのサービス提供

ハローワーク窓口利用者に対して、求職者マイページの案内強化を行い令和5年3月分では開設率38.2%となっています。しなしながらそれを活用してのオンライン紹介は15件と少なく、また、各種案内等が不十分なため、今後は積極的に求職者マイページを介した情報提供等を行っていきたいと考えています。

② 管内各自治体ホームページへの求人情報誌掲載

令和4年度に御坊市ホームページに求人情報誌を掲載することが出来て、毎月3回の更新をしています。今後は他の自治体にも依頼を行い、求職者のハローワーク利用促進につなげたいと考えています。

③ 求人者支援員を中心とした求人の充足支援

事業所訪問については、従来の求人開拓に加えて、求人を受理している事業所の充足支援に重点を置いた取組みを検討しております。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症による業務への影響は過去2年度に比べ、大幅に減少して求人数はコロナ前よりも増となりました。しかしながら主要指標である就職件数・充足件数が目標値を達成することが出来ませんでした。新規求職者数や雇用保険受給資格決定件数はここ4～5年の数値に大きな変化はありませんが、新規求人数が人材不足分野を中心に増えております。今後はこういった分野

の求人充足にかかる支援を積極的に行い、求人者マイページの利用促進を進めながらも、事業所訪問の機会を捉え、会社説明会や求人の条件緩和等の働きかけを行います。

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(35～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	人材不足分野の就職件数
令和4年度実績	810	631	201	97.1%	97.1%	42	196
令和4年度目標	846	713	178	90.0%	90.0%	43	187
目標達成率	95%	88%	112%	—	—	97%	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

ハローワーク湯浅 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、デジタル化推進と業務効率化のため、求人者マイページによるオンライン求人申込み等の利用率向上が最重要と考え、利用率80%を目指して重点的に取り組みました。求人受理時に全事業所に利用勧奨を行い、「マイページ開設」から求人申込みへと段階的なアプローチを行いました。併せて電話やファックスによる事業所とのやりとりを徐々にオンライン化する取組を行いました。

その結果、令和4年4月には僅か5%の利用率だったにも関わらず、同年9月には59.9%、3月には92.2%と飛躍的に利用率を向上させることに成功しました。また、和歌山労働局を通じて他のハローワークに当ハローワークの取組事例の情報提供を行った結果、県内ハローワークの平均オンライン利用率が91.3%に達し、県内全体の利用率向上にも繋がりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

他のハローワークの取組状況を知ることにより、自所の強みと弱みを把握し、業務改善に繋がると考え、若手職員や非常勤職員に対して「他所研修」を実施しました。近隣の3ハローワーク協力のもと、職員19名を7班に分け、訪問のうえ実施しました。より実りある研修となるよう、予め質問事項を訪問先に通知したうえで実施しました。参加した職員からは自所との業務の違いや参考となる情報を多く得る貴重な機会になったと評価を得ました。

また、中長期的な職員の育成を図る観点から、業務経験の浅い若手職員に対して、求人開拓や事業所指導等の事業所訪問の機会に同行させて、事業所を理解する場としました。若手職員からは求人票だけでは分からない実際現場の情報を見ることによって事業所への理解が深まり、窓口業務に活かせると好評でした。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍による雇用失業情勢への影響の回復状況から、新たな雇用保険受給者の再就職支援の取組を開始しました。ハローワークを利用せず、自己応募での就職活動を行っている者への担当者制による積極的支援、給付制限中の指定来所日における職業相談の強化を実施しました。

（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

求人者マイページの利用による求人受理が進んだ結果、求人事業所との関係が希薄になることが懸念されます。求人者の充足のためには、求人事業所との信頼性を保ち、関係性を維持して行く必要があります。求人者サービスのため、より一層の求人事業所支援に取り組みます。

新たな求人者支援として、充足会議とは別に、マッチング効果を高めるために、求人、求職担当者による意見交換会を実施することとしました。求人・求職者ニーズについてお互い意見を出し合うことで、充足の可能性が高まる求人内容となることを目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、主要指数である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数が目標未達成となりました。コロナウイルス感染症による雇用への影響も落ち着き、求人・求職共に活発化が見られる中、相談件数、紹介件数の前年以上の増加に取り組みましたが、力及びませんでした。特に雇用保険受給者の早期再就職件数の減少が顕著でした。対策として、上記(2)の取組に加えて基本業務を忠実に、求職者と真摯に向き合い、問題解決型支援、マッチング支援強化に取り組みます。

デジタル化推進の取組の一つとして、求職者マイページの利用促進に取り組んでいますが、「オンライン紹介」機能は窓口相談のうえ、応募を検討したいとの利用者からの声が多く、利用促進に至っていない状況です。引き続き活用について検討します。

管轄内にある大手石油精製業の事業所が今年10月を目途に事業を廃止し、新たに次世代航空燃料の製造に着手するとの発表がありました。当該事業所及び協力事業所、下請事業所の雇用失業動向に留意する必要があります。和歌山労働局及び各自治体、各関係団体と連携を密にして、労働移動がスムーズに行われるよう、対応を行っていきます。

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 (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(35～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	障害者の就職件数
令和4年度実績	893	912	184	83.7%	96.2%	58	49
令和4年度目標	948	971	220	90.0%	90.0%	67	39
目標達成率	94%	93%	83%	—	—	86%	125%

※ 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

ハローワークかいなん 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、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を確保する取組として求職者のニーズ把握や的確なマッチングによる希望職種にあった求人情報の提供を行うため求職者に対する安定所窓口での担当者制による個別支援に取り組みました。

求人情報の提供については、求職者マイページの開設及び活用を推進の上、マイページを中心に積極的に情報提供を実施しました。

雇用保険受給者の早期再就職への取組として、安定所に対する期待度及び求職者ニーズ等把握のための求職者アンケート「再就職支援受給者アンケート」の実施、再就職手当の周知及び早期再就職意欲喚起のための再就職手当シミュレーション「ハローワークでは、あなたの再就職を応援しています」シールを受給資格者証カバーに貼付し早期再就職への意欲喚起を行いました。また、コロナ禍で開催を自粛していた雇用保険受給者への初回講習や雇用保険説明会については、内容を見直しパワーポイントを活用するなど受講する求職者にもわかりやすく早期再就職の意欲喚起にもつながるような工夫を凝らした上で再開しました。

更に、就職氷河期世代の正社員就職希望者に対し、経験豊富な専門相談員による職業相談等（求職者担当者制）を実施しました。

公的職業訓練の定員充足率向上の取組については、労働局が推進するハロートレーニングの周知について毎月発行の「ハローワークかいなん月刊就職情報」への掲載や海南市・紀美野町への周知依頼等を積極的に行いました。

所内掲示においても、「ユースエール認定企業（管内企業初1社認定）」、「新着求人」、「ピックアップ求人」、「急募求人」、「シニア向け求人」、「事業所PRシート」別の掲示を行い求人充足サービスの向上に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介件数、就職件数、充足件数及び雇用保険受給者の就職件数について、日々の進捗状況（表とグラフ）を掲示するとともに所長の一言を記入し、業務の目標を明確化することで個人個人が何をしなければならないかを理解できるような取組を行いました。

また、個人情報漏えい防止、倫理規定等の研修及び労働基準監督署長を講師とした監督署・安定所合同による「労働基準法の基礎研修」を実施し職員の資質向上に取り組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

事業所の利便性を図るためオンラインを活用した求人票の提出の促進について、求人担当部門が事業所への説明内容等を検討し、オンライン求人作成のメリット等について、わかりやすい説明を行うなど求人担当部門が一丸となって求人者マイページの利用促進に取り組みました。また、パソコンやスマートフォンに不慣れな事業所に対しては、事業所訪問によるマイページ作成支援を行いました。

年度後半には、認定日に雇用保険受給者への職業相談を充実させるため、一人一人に十分な相談時間が確保出来るよう認定日及び認定時間の変更を行いました。

ハローワークかいなんの広報、各種就職支援内容及び求人情報等を掲載した「ハローワークかいなん月刊就職情報」の内容を見直し、海南駅への掲示、海南市・紀美野町及び各関係機関への配付により、ハローワークかいなん及びワークサロンかいなんの利用促進に取り組みました。

海南市役所（5階）に設置している「ワークサロンかいなん」においては、利用率の向上を掲げ、海南市と連携の上、海南市役所の窓口に来所された方の「ワークサロンかいなん」の周知及び誘導を行い利用率の向上を図りました。

(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

雇用保険受給者の早期再就職支援について、初回求職申込時に安定所に対する期待度を的確に把握し、初回認定日までにマッチングによる求人情報の提供に取り組みます。また、給付制限対象者については、認定応当日に来所による職業相談を促し、担当者制によるきめ細かな支援を実施します。

求人者マイページを活用したオンラインによる求人提出の増加により、事業所と接触する機会が減少しているため、事業所訪問等により求人票以上の事業所情報の収集及び求人内容の確認に努め、求人充足サービスの向上に取り組みます。

求人者・求職者マイページ利用者へのハローワークからの情報提供を継続的に実施します。

求人充足・人材確保等求人者支援の充実のため、管理選考及びミニ面接会の定期開催、事業所説明会の実施等、求人充足のための事業所支援サービスの充実に取り組みます。

また、求職者に対する就職支援の更なる強化として、求職者の態様に応じた「模擬面接」「応募書類作成支援」を実施するとともに、ハローワーク利用促進のための地方自治体との連携等も含めた広報活動を継続し、ハローワークを利用していない求職者等のハローワーク利用促進、求職者に対する就職支援の更なる強化に取り組みます。

更に、海南市との雇用対策協定に基づく実施事業を連携して実行し、地元企業のPRに努め、県外からのUIJターン就職の促進に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内求職者の県外及び管外への就職割合が高く（就職件数に占める管外・県外への就職者の割合が51.7%）、また、充足数に占める管外・県外からの充足数の割合が高割合（52.4%）であるため、職種別求人倍率が低く求職者ニーズが高い職種に限定した求人開拓及び上記（3）の取組を行うことにより、充足率の向上と管内求職者の地元就職への促進に取り組めます。

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 (35～54歳)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(おおむ ね35歳未満)の件 数
令和4年度実績	791	743	168	84.6%	95.7%	59	65
令和4年度目標	739	702	186	90.0%	90.0%	48	46
目標達成率	107%	105%	90%	—	—	122%	141%

- ※ 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

ハローワーク橋本 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対策の観点から、来所が困難な利用者に対してオンラインによる利便性の向上を図り、就職及び求人充足支援を強化するために、求職者及び求人者マイページの開設・利用促進について積極的に取り組みました。

また、ハローワークに来所した求職者に対して、求職者担当者制によるきめ細かな課題解決支援サービスを提供するとともに、予約相談制による職業相談を導入することにより、窓口での相談時間を確保し、併せて待ち時間の短縮を図ることで、コロナ禍における窓口相談に対する利用者の不安が軽減できるよう配慮し好評を得ました。

求職者担当者制の支援対象者に対しては、求職者マイページを活用した求人情報提供を積極的に行い、情報提供後の連絡等フォローアップを確実に実施できるよう「フォローアップタイム」を設定するなど工夫しました。

求人充足支援については、事業所訪問により求人票以上の事業所情報を収集し求職者に提供する取組のほか、自治体と連携し市役所ホームページに工業団地をはじめとする誘致企業にかかる特設サイトを新規開設するとともに、求人情報誌を作成するなど、地域に密着した求人充足支援を強化しました。

当所に設置している「マザーズコーナー」を活用して子育て女性に対する両立支援を充実させるために、マザーズコーナー利用案内動画（YouTube）を作製するとともに周知用リーフレットを刷新し、自治体と連携して周知強化に取り組みました。また、子育て女性を積極的に受け入れる企業の面接会を開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員による就職・充足支援サービスの向上にかかる職員研修を実施したり、職業相談時や求人受理時等に必要となる労働基準法の知識を得るために、労働基準行政と連携し共同研修を開催しました。

また、課題を抱える求職者に対する就職支援を充実させるために、支援好事例を共有したり、応募書類の添削等課題解決支援サービスに係る勉強会を開催しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所管内は鉄道（南海・JR）、道路（京奈和道）網が整備され、大阪府、奈良県へのアクセスが良いために労働力が流出しやすい地域であるため、求人充足対策が課題です。そのため、求職者に対して管内求人に関心を持っていただき、早期再就職につなげることができるように、管内求人と大阪府求人にかかる就職成功率の比較結果をわかりやすく明示したリーフレットを作成し、相談窓口において配付、説明を行いました。

また、リーフレットには、管内求人検索結果（「1週間以内の新着求人」「子育て女性に配慮した求人」「高齢者対象求人」「就職氷河期盛大対象求人」）がワンクリックで閲覧できるQRコードを掲載することにより、利便性を大幅に向上させることができました。

幅広く情報発信するために、SNS（Twitter）を活用した配信を開始し、ハローワーク支援サービスメニューの案内、求人情報誌の提供、企業説明会、就職支援セミナーの開催、助成金制度の案内、労働基準法の改正、職業訓練制度の案内、就職氷河期世代に対する支援メニュー案内及び就職氷河期世代対象求人の提出依頼、労働局内及び自治体等関係機関のイベント情報等の情報発信を積極的に実施することにより、ハローワーク利用者以外にも有用な情報を提供することにより、ハローワーク利用者の拡大を図りました。

来所した求職者に対するサービス向上を図るために、求人票以上の事業所情報を提供できるよう、積極的に事業所訪問を行うとともに、事業所PRシート作成勧奨リーフレット「事業所のいいところ、もっとPRしませんか？」を作成し、情報収集内容が充実するように努めました。

(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

求人を検索するために来所する求職者が減少し、何らかの課題を抱えて支援を期待して来所する求職者の割合が高まっており、これまで以上に個人ごとの課題の把握及び課題の解決につながる支援サービスの提供が必要になってきています。

また、ネットによる情報収集や応募が容易となり、求職活動方法が多様になってきているため、求職者担当者制を活用したきめ細かな課題解決支援サービスの提供、求職者マイページを活用した求人情報提供、オンラインによる職業相談等求職者の求職活動スタイルに合わせた職業相談を実施していく必要があります。

そのため、多様なニーズに対応できる各種支援策の検討及び職業相談スキル向上のための研修を実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、求人数の多くを占める介護、福祉、医療系事業所に対する事業所訪問や職場見学等の実施が制限されていたため、当該人材不足分野の人材確保が困難であった。

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 (35歳～54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4年度実績	1,175	1,001	315	75.0%	99.1%	104	131.6%
令和4年度目標	1,222	1,128	274	90.0%	90.0%	73	94.0%
目標達成率	96%	88%	114%	—	—	142%	140%

※ 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

令和5年度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目標設定

和歌山公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	5,718件	<ul style="list-style-type: none"> 職業相談窓口の利用促進(職業相談件数89,000件以上) 積極的なマッチングの実施による応募勸奨(職業紹介件数18,800件以上) 求職者個々のニーズを踏まえた担当者制による就職支援(就職率27.9%以上)
	充足数(一般、受理地ベース)	5,521件	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な求人充足会議の実施(週1回開催、選定求人件数 1回につき5件程度) 職種別求人倍率の低い職種に対する求人開拓(開拓件数 月3件以上) 事業所画像情報の収集(収集件数 月3件以上) 管理選考・ミニ面接会の開催による充足支援(開催回数26回以上) 充足支援チームによる充足支援(支援求人件数210件以上)
	雇用保険受給者の早期再就職件数	1,686件	<ul style="list-style-type: none"> 資格決定後早期段階における求人情報の提供(求人情報提供件数4,000件以上) 早期就職支援コーナーでの担当者制等による就職支援(支援対象者200人以上) 給付制限中の者に対する来所勸奨による就職支援(来所勸奨した者のうち来所相談した者が45%以上) 「再就職手当」、「就業促進定着手当」の周知徹底による活用促進
所重点指標 (※)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	64.6%	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体との連携による支援対象者の把握(地方自治体と連携のための一体的実施施設への訪問 月4回以上、支援対象者数275人以上) 担当者制による個別支援の実施(マッチング求人提供件数 月630件以上、紹介件数 月35件以上) 就職後の職場定着支援等フォローアップの実施(フォローアップ実施件数 月35件以上)
	障害者の就職件数	360件	<ul style="list-style-type: none"> 福祉、医療等関係機関とのチーム支援(支援対象者240件以上、うち就職件数96件以上) 関係機関とのケース会議開催による就職支援の実施(ケース会議案件50件以上) 障がい者就職面接会開催による就職支援(10月開催)
	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	488件	<ul style="list-style-type: none"> 支援対象者への積極的なマッチングの実施(人材不足分野への就労の可能性も含め、求人情報提供数1,000件以上) 積極的なチーム支援の実施(新規チーム支援対象者100人以上) 各求職者が抱える課題に沿ったセミナーの開催による就職支援(30回以上)
	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	391件	<ul style="list-style-type: none"> 訓練受講が必要な者に対する訓練説明会の実施(月3回以上)と参加勸奨(参加者数 月24人以上) 訓練希望者に対する丁寧な訓練相談の実施(公共職業訓練の受講あっせん件数 月40件以上、求職者支援訓練の受講あっせん件数 月30件以上) 訓練修了予定者に対する求人確保やマッチング支援のため求人充足会議実施(求人充足会議実施回数 月1回以上)
	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	95.1%	<ul style="list-style-type: none"> 重点支援対象者に対する就職実現プラン作成による就職支援(支援対象者196人以上、支援対象者の就職件数187件以上) マザーズコーナー利用者に対する求人情報の提供(提供件数5,500件以上) マザーズセミナー(各種就職支援情報の提供)の開催(月1回開催) 子育てと仕事両立し易い求人・事業所情報や保育関連サービス情報の提供(提供件数240件以上) 地方自治体が設置している女性支援窓口等への出張職業相談(8月開催)や出張就職支援セミナーの開催(1回以上)
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	157件	<ul style="list-style-type: none"> 窓口支援内容説明による支援対象者の把握と就職支援の実施(支援対象者200件以上) 支援対象者へのマッチング実施(マッチング求人提供件数300件以上)

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

新宮公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	1,189件	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口への利用促進を図り、求職者ニーズに応じた職業相談を実施 ・積極的マッチングによる応募勧奨 ・紹介後、採否不調となった者へのフォローアップの実施 ・求職者担当者制による個別支援を実施
	充足数(一般、受理地ベース)	1,093件	<ul style="list-style-type: none"> ・職業相談部門において、毎日、新規受理求人の回覧による情報共有、マッチングの実施 ・求人充足会議の開催による効果的な求人充足サービスの実施 ・事業所画像情報の登録勧奨や求人票記載項目以外の補助情報の収集、公開 ・事業所説明会やミニ選考会の実施
	雇用保険受給者の早期再就職件数	286件	<ul style="list-style-type: none"> ・認定日全員相談を実施時、マッチングによる求人提案の実施 ・給付制限中の方に対する求人情報提供や来所勧奨の実施 ・各種セミナー、事業所説明会、ミニ選考会への参加勧奨 ・「再就職手当」、「就業促進定着手当」の周知徹底による早期再就職の促進
所重点指標(※)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	64.6%	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携による体制の強化 ・支援対象者に対する個別就職支援の実施 ・支援対象者に対する職場適応、定着支援の実施 ・生活保護受給者等雇入れに係る特定求職者雇用開発助成金の積極的活用の実施
	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	84件	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主、求職者双方への特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の周知 ・事業主への「就職氷河期世代限定・歓迎求人」の提出勧奨 ・「就職氷河期世代限定・歓迎求人」への積極的なマッチングによる情報提供、応募勧奨の実施 ・求職者担当者制による個別支援の実施

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

田辺公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	2,083件	求職者ニーズを的確に把握し、ニーズに沿った窓口支援サービスの案内・提供を行うとともに、求職者担当者制により、きめ細かい支援、求人求職マッチングの強化に取り組み、2,083件を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)	1,986件	求人票記載内容の充実、事業所訪問による求人開拓、求人票以上の情報収集に取り組むとともに、充足会議を通じた充足可能性を高める提案・アドバイスを積極的に求人者に行うなどの充足支援に取り組み、1,986件を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	613件	雇用保険説明会時や初回～2回目認定日時(給付制限中含む)といった資格決定以降早いタイミングでのマッチングと全員窓口相談を実施し、613件を目指す。
所重点指標(※)	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	119件	就職氷河期世代不安定就労者が抱える個別の課題やニーズを的確に把握し、若者サポートステーション等の関係機関との連携、就職支援セミナーの受講勧奨、応募書類添削・模擬面接の実施など就職活動準備に重点を置いた取り組みにより、就職準備度を高めたくうえで確かなマッチングを実施し、119件を目指す。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	56件	高齢求職者の個別ニーズを的確に把握し、状況に応じたマッチングを実施するとともに、シルバー人材センターや産業雇用安定センターとの連携による就職機会の提供に努め、56件を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

御坊公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	828件	職業相談窓口利用促進のため、雇用保険受給者及び一般求職者に対し積極的なマッチングを行っていく。求職者担当者制による支援や求職者マイページの開設を勧め、オンライン紹介を含めて目標の達成を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)	642件	求人開拓時や求人充足会議での求人条件の緩和等を行う。また、求人担当者制の実施、会社説明会の積極的な開催により目標の達成を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	213件	積極的な求人情報の提供、給付制限中の求職活動促進や資格決定時の再就職手当の周知。また、給付係との連携により認定日での求人情報提供等により目標の達成を目指す。
所重点指標(※)	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	39件	求職申込時に直近の雇用形態等を確認し、就職氷河期世代への丁寧な窓口相談(特開金を利用する求職者は制度の理解を得る。)を行う。また、就職氷河期世代を対象とした求人確保に努めることにより目標の達成を目指す。
	人材不足分野の就職件数	199件	人材不足分野に係る情報提供を積極的に行うとともに、福祉分野については会社説明会を月に2回以上開催し、目標の達成を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

湯浅公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	971件	求人部門担当者連携し、求人充足会議及び事業所情報の収集、事業所情報共有により求人内容を的確に把握し、求職者のニーズにあった丁寧な職業相談により、マッチング機能を強化する。他、求職者担当者制による支援により、目標971件を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)	987件	求人受理時の求人内容の充実(仕事内容欄等)、求人受理後一定期間経過後の条件緩和提案等フォローアップを実施。求人充足会議の強化、求人者支援員等の計画的な事業所訪問の実施による事業所情報収集(画像等)等及び求人者担当者制による支援に取組み、目標987件を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	229件	受給資格決定時のアンケートによる就職希望時期等の把握、初回講習における労働市場の現状説明、再就職手当試算表により支給額及び早期再就職のメリット、長期失業によるデメリット等説明し、早期再就職の意欲喚起を行う。また、初回認定日にマッチングによる求人票の提供、認定日における全員面接、給付制限中の認定応答日について職業相談票(来所日指定)により、全員面接及び求職者担当者制の実施により目標229件を目指す。
所重点指標 (※)	障害者の就職件数	49件	障害特性等踏まえ、相談課程での就業経験・離職理由等を糸口とした必要な支援や強みを把握し、就職の実現に向けたきめ細やかな相談の実施及び求人開拓等を行う。また、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、管内の特別支援学校等の関係機関によるチーム支援等を行うほか、障害者トライアル雇用やジョブコーチ支援等の各種支援制度を活用した就職支援を実施することにより、目標49件を目指す。
	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	69件	求職者支援訓練等の活用により、求職者の職業能力の向上、就職支援セミナーへの参加勧奨、模擬面接、応募書類の添削等支援の充実を図る。また、求職者のニーズにあった応募希望事業所への面接前見学会等の依頼及び求人開拓等を実施するなど支援に努め目標69件を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

海南公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	848件	紹介担当職員(非常勤含む)全員が、常時求職者の担当者制を実施。求職者マイページの活用等による求人情報の提供時に電話を入れるなど、求職者の顔が見える丁寧な取組を実施することにより目標達成を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)配付	797件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集・掲示を行う。また、求人担当者制による支援を実施するほか、未充足求人に対しては仕事内容欄の工夫、条件緩和の働きかけに取組み、管内求人への就職者を増やすことにより目標達成を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	179件	求職申込時において安定所に対する期待度を把握し、初回認定日までにマッチング等による求人情報の提供を行い、認定日には、情報提供に基づいた職業相談を行う。雇用保険説明会(初回講習)時において「再就職手当受給額のシミュレーション」チラシを配付し、早期再就職のメリットを説明し早期の再就職意欲喚起を図る。また、認定日における全員面談の実施による早期再就職支援を実施するほか、給付制限対象者には、認定応当日に向けた情報提供を実施、来所相談を促す。さらに、求職者担当者制による支援を併せて実施し、目標達成を目指す。
所重点指標(※)	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	54件	対象者の把握を徹底し、求職申込みから3か月を担当者制とし、担当者は期間中に求人情報やセミナー情報の提供等、必要な支援を3件以上実施する。また、氷河期世代の採用に積極的な事業所の求人確保に努めることで目標達成を目指す。
	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	31件	訓練修了1月前に来所日を設定の上、受講者の職業相談を実施し、受講者のニーズに応じたマッチング求人を提供する。また、訓練修了日の来所時に事前に用意したマッチング求人を提供し応募を勧める。応募に至らない場合も、次回相談日時を設定し、訓練修了後3か月までは継続的に支援を実施することで、目標達成を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和5年度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目標設定

橋本公共職業安定所

	項目	目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	1,215件	求職者との相談を重視し、就職の妨げとなる課題等の特定とニーズにあった課題解決支援サービスの提供、求職者担当者制によるきめ細かな支援、窓口及び求職者マイページを活用した能動的なマッチングによる情報提供などを実施することにより目標の1,215件以上を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)	1,037件	求人票記載内容の充実・条件緩和提案、紹介部門と連携した事業所訪問等による求人票以上の情報の収集と提供、事業所(求人)説明会や事業所見学会の実施など求人への充足支援を実施することにより目標の1,037件以上を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職件数	327件	認定日の全員面接、給付制限中の来所勧奨、再就職手当等を活用した早期再就職の意欲喚起、就職支援セミナーの積極的な受講勧奨、求職者担当者制による個別支援などの取組を実施することにより目標の327件以上を目指す。
所重点指標(※)	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(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	79件	対象者が抱える課題やニーズを的確に把握し、担当者による課題解決支援サービスや求人情報提供を積極的に実施すること、また就職氷河期世代歓迎求人を開拓を行うことにより目標の79件以上を目指す。
	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	95.1%	自治体等とも連携したマザーズコーナーの積極的な周知、子育て両立求人の開拓、担当者制による総合的かつ一貫した就職支援を実施することにより、目標の95.1%以上を目指す。

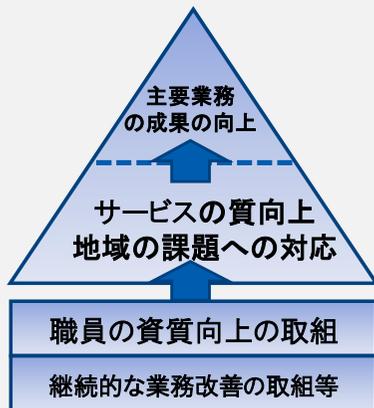
※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

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）

- 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

- ・ 就職率等の**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、
中長期的な成果の向上・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