

厚生労働省和歌山労働局発表
令和6年10月11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 | 森 | 脇 | 稔 |
| | 課長補佐 | 前 | 田 | 英昭 |
| 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5年度結果》《令和6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5年度の結果及び令和6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5年度）」

別紙2「令和6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5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。

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、「ハローワークを利用したいと思っただけのサービスの推進」を念頭に置いて、すべての事項に取り組みました。

第一に、求職者への支援としまして、特に雇用保険受給者に対する早期再就職支援を重点的に取り組みました。

具体的には、求職者のみなさま一人ひとりのニーズなどをこれまで以上に把握し、適切な支援が実行できるよう「求職者アンケート」を改訂するとともに、再就職手当の支給見込額を明示した「再就職手当シミュレーションシート」の配付時期を従前より早め、雇用保険制度のメリットについて、さらに早い段階で強調できる環境を構築したことにより、「雇用保険受給者早期再就職件数」については、前年度に引き続き目標達成となりました。

次に、求人者への支援のうち、求人充足に重点をおいた求人者サービスの強化に取り組みました。

具体的には、さらなるマッチング精度の向上を図るため、求人部門と職業紹介部門が連携して行う「求人充足会議」の運用方法等の改善を行い、求人充足支援を強化しました。さらに、求人者マイページの開設・活用を積極的に推進しつつ、マイページ開設に伴い、希薄になりがちな求人事業所との関係を維持するため、求人部門担当のみならず職業紹介部門担当もさらに積極的に事業所訪問を実行し、求人者ニーズの把握や求人票に現れない事業所情報の把握について、組織的に収集・蓄積・共有することにより、求人票の記載内容の見直しや条件緩和に係る助言、提案を事業所に積極的に行うなど「顔の見える関係づくり」に取り組みました。残念ながら、充足数においては目標達成には至りませんでした。今後も継続して取り組んでまいります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、前年度に引き続き、職業紹介部門担当の事業所訪問をより積極的に実施（年3回以上/人）するとともに、若手職員に対しては、現在配属されている部署以外の職場を経験させる「他部署研修」、他所の同じ業務担当との「ハローワーク間交流研修」及びキャリアコンサルティング能力向上のための「中央研修」への推薦、受講により、職業紹介などハローワーク関連業務における専門性のさらなる向上に取り組みました。さらに、その他労働関連の知識習得のため、労働基準監督署と連携した「労働基準法の改正に関する研修」をオンライン（ハイブリット方式）で開催し、全職員が受講並びに「働き方改革」に関する各種セミナーへの参加により、職員一人ひとりのスキルアップにも取り組みました。

(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

当所では、「求職者マイページ」の開設において、開設率が前年度末で17.8%と低調であったことから、今年度の目標を30%以上と設定し、年間を通して当所独自に作成したリーフレットによる周知や窓口での開設支援に加えて、「求職者マイページ登録キャンペーン」として所内プロジェクトチームを編成し、11月から1月の3か月間、附属施設窓口も含めて、開設支援を強化して取り組んだ結果、令和6年3月で33.5%と目標達成し、大幅な改善を図ることができました。引き続き「求職者マイページ」のメリットのひとつである「求人やイベントなどの情報発信」を積極的に周知することにより、開設率の向上に取り組んでまいります。

「オンライン職業相談」においては、窓口における対面相談のニーズが依然として高く、利用される方は少数となっていますが、各相談窓口において予約制により対応できる体制は構築できているため、引き続きメリットを提案しながら利用促進に取り組んでまいります。

上記①の記載と重複しますが、求人者支援での取組において、「求人充足会議」の運用方法等の改善による、マッチング精度の向上を図るとともに、受理した求人に対する求人条件緩和の提案等を行った結果、求人内容が変更された求人票について、改善箇所をわかりやすくスタンプやマーカーで装飾し、所内掲示及び当所のホームページやX（旧Twitter）による情報発信することにより、求人充足につながられたケースも増加しつつあります。

また、求人者マイページによるオンライン上での求人申し込みが主流となり増加傾向にある中、遅滞なく求人受付処理を行うための体制を新たに構築し、マイページの開設・活用を求人者へ積極的に推進しています。さらに、当所1階エントランスに設けている事業所情報の展示スペース「事業所紹介コーナー」では、月ごとに業種などのテーマを決めて掲示し情報発信を行っていますが、前年度においては月2社程度であったものを8～16社程度に拡充して事業所PRを行い、求人充足につながっています。

当所の「ホームページ」閲覧に際しまして、画面サイズがスマートフォンでの対応になっていないことが確認されたため、「ご利用者の見やすさ」が基本となるよう、ハローワークとして発信したい掲載情報を再精査したうえで、仕様を変更し改善を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

主要指標である就職件数及び充足数につきましては、ハローワークインターネットサービスを利用して、すべての求人の情報を検索・閲覧できるシステムとなり、来所しての端末操作による求人情報を検索・閲覧するニーズが著しく減少したことに関連し、ハローワークへ来所する求職者の減少が一因となり、目標達成には至りませんでした。

特に、ハローワークの利用が少ない若年層の求職者に対しましては、ハローワークの存在及びサービス内容を積極的に周知のうえ利用促進を図るとともに、リ・スキリングとしてハローワークトレーニング（公的職業訓練）や教育訓練給付制度などの活用により、求職者支援のみならず、求人者支援にも繋げられるよう取組強化を図ってまいります。

(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

当所では、求職者の態様に応じて、人材確保対策コーナー（医療、介護、保育、建設、警備及び運輸等の人材不足分野への就職希望者への支援）、わかもの支援コーナー及び正社員チャレンジコーナー（就職氷河期世代への支援）の各コーナーを設置し、それぞれのコーナー担当職員による求職者担当者制での各種支援を実施しているところですが、一部雇用保険受給者に対して各コーナーへの誘導の取り組みが十分でないことが確認されたため、次年度においては、ハローワークを初めて利用される方への「ハローワークサービスメニュー」による各コーナーの説明の徹底を図るとともに「求職者アンケート」などを活用し求職者ニーズを的確に把握したうえで、それに見合ったコーナーへの誘導によって、専門的な就職支援・課題解決サービスが提供できるよう改善に取り組んでまいります。

「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の不安定就労者・無業者の件数」につきましては、新規求職者数の減少等の要因から目標達成には至らず、次年度においては、引き続きコーナーの周知を図るとともに、コーナーへの誘導の徹底により対象者の就職支援の強化に取り組んでまいります。

これらの取り組みが、人材不足分野をはじめとした「求人充足に重点をおいた求人者サービスの強化」となり、次年度の充足数の増加へつなげてまいります。さらに、当所で開催する主要な各種セミナーにおいては、現在、そのほとんどが集合型となっていることから、今後は、オンライン（ハイブリット方式）での開催に拡充させ、利用者の利便性を図るとともに、他のハローワークをサテライト会場として開催するなどにより、さらに多くの方に参加いただけるよう業務の効率化を図ってまいります。

2. 特記事項

令和6年3月より、当所（東別館および附属施設を除く）のすべての窓口において、原則、氏名による呼び出しではなく、ボイスコールによる対応を開始しており、個人情報の取扱いに対する配慮を強化しています。また、従前から実行している、対応の都度のファーストコンタクト（本人確認のため、氏名、生年月日の口頭確認）を併用し実行することを徹底し、さらなる個人情報漏洩防止の強化に努めております。

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) | ①生活保護 受給者等の 就職率 | ②障害者 の就職件 数 | 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 | 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 | 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 | 5,718 | 5,521 | 1,686 | 90.0% | 90.0% | 64.6% | 360 | 488 | 391 | 95.1 | 157 |
| 令和5年度実績 | 5,188 | 5,139 | 1,750 | 92.5% | 99.2% | 66.3% | 392 | 462 | 423 | 95.7 | 157 |
| 目標達成率 | 90% | 93% | 103% | | | 102% | 108% | 94% | 108% | 100% | 100% |

※ 「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。

ハローワーク新宮 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

新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことから、令和5年度は、①求人者へのフォローアップ②職員等の資質向上のための職員研修の実施③雇用保険受給者の早期再就職の働きかけを重点的に行いました。

①令和5年度の状況：新規求人数が目標を下回る状況となりました。（目標6,071人、実績：令和6年3月末5,782人）原因としては、当初管内は中核となる大企業が非常に少なく、観光業・建設業を中心とした中小零細企業が大半であること。又、観光業の老舗ホテル1社の売却等により取引会社からの求人票の提出がされなかったことが考えられます。新規求人数が減少している中で、フォローアップの具体的な方法は、まず、応募前職場見学の実施を行うことによりミスマッチの防止に心がけました。QRコード表記による「応募前職場見学可能事業所一覧」を作成し、求職者の利便性の向上を図りました。また、求人充足会議の充実・積極的な開催（令和6年3月末累計39件）、充足可能性基準の変更、求人票の条件緩和指導、積極的に会社説明会（令和6年3月末90件）を開催しました。

②職員等への資質向上のための研修の実施については、「職業相談スキルアップ研修（R5年10月開催）」により、問題解決のための事例検討を交えながら、実施しました。また、日本年金機構田辺年金事務所の担当官を講師に「年金制度の基本的事項～年金給付編～」（R5年9月開催）をテーマとして、ハローワークと監督署の職員を対象に研修を実施しました。

③令和5年度の状況：目標を若干下回る状況となりました。（目標286人、実績：令和6年3月末現在277人）雇用保険受給者の早期再就職の取り組みとして、個人ごとの「再就職手当試算表」を作成し、意欲喚起を図りました。また、「給付制限（2ヶ月）のある皆さまへ」（リーフレット）などを初回認定相談時に配布し、認定当日の来所勧奨を実施しました。

（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

令和4年度に実施した利用者満足度調査では、求人者・求職者から周知案内表示などがわかりづらいとの意見が多かったため改善を行いました。

1点目は周知案内表示（ポスターやリーフレットなど）の整理整頓を行い、見やすく陳列を行いました。

2点目は意見・苦情の提出先（ご意見箱）がわかりづらいとのご意見があったために、庁舎1Fの玄関ホール前に置くとともに、文字でもわかりやすく表記をし、改善を行いました。

しかしながら、令和5年度の利用者満足度調査（求職者）では、周知案内表示については、53.6%となり、前年比0.5ポイント減、意見・苦情の提出先（ご意見箱）については、56.4%となり、前年比3.2ポイント減となっています。今年度については、サービス推進会議（仮）を設置し、サービスの改善に取り組んでいきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・求職者マイページの登録勧奨

令和5年3月の求職者マイページの開設率は新宮所計では24.7%となり、和歌山局平均の23.5%を少し上回る状態でした。開設率を増加させるために「求職者マイページのご案内」「求職者マイページのススメ」「スマホで手軽に求職登録できます」の3種類のリーフレットにより相談窓口及び雇用保険初回説明会、初回認定日等において積極的な勧奨に取り組みました。令和6年3月では開設率は31.7%となりました。引き続き次年度においても継続的に取り組みを行います。

- ・求職者担当者制（双方向型・一方向型）における支援

早期の再就職の必要性が高いまたは早期の再就職を希望する求職者に対し、双方向型及び一方向型による担当者制により、個々のニーズを踏まえ、求職者担当者制実施要領に基づき計画的な支援を行いました。令和6年3月現在支援開始者数123名、就職者47名となりました。

(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

- ・会社説明会の参加求職者数は90名となっており、求職者への働きかけを行っているものの、求職者の参加が大きな課題となっています。これまでは、求職者にはマイページでの参加勧奨・求人情報誌への掲載・窓口での参加勧奨を行ってきました。今後においては、求職者に対して会社説明会の案内を郵送等により送付し、また、事業所PRシートなどを作成し、よりわかりやすい形で求職者への周知等を行う予定です。

- ・求人者マイページの利用率（令和6年3月95.0%）が高水準で推移しており、窓口を利用する場合に比べ、求人者と希薄になっている可能性が高いです。このため、令和6年度では引き続き求人者サービス（フォローアップ）を充実・強化していく予定です。具体的には、職員や求人者支援員が積極的に事業所訪問を実施し、求人緩和指導を含めた充足しやすい求人票の記載方法の提案や人手不足分野を中心に会社説明会の開催（PRシートの作成）を積極的に働きかけを行います。

2. 特記事項

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) | ①生活保 護受給者 等の就職 率 | 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 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------------|--|
| 令和5年度目標 | 1,189 | 1,093 | 286 | 90.0% | 90.0% | 64.6% | 84 |
| 令和5年度実績 | 1,094 | 954 | 277 | 81.7% | 97.4% | 89.5% | 91 |
| 目標達成率 | 92% | 87% | 96% | | | 138% | 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。

ハローワーク田辺 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、管内においても人手不足感が強く、充足率の目標達成を重点取組としました。特に高齢化が急速に進む中、充足率を高めるためには、高齢者の就労促進においても積極的に取り組むこととしました。具体的な取組として、コロナ禍によりしばらくの期間において実施を抑制していた事業所説明会の開催を積極的に取り組むこととしました。求職者の参加勧奨策として、今年度から、事業所説明会開催日に会議室から大型スクリーンを雇用保険認定時の待合席に移設し、事業所説明会について周知しました。令和4年度は、18回の開催であった事業所説明会を令和5年4月から令和6年3月までに、31回開催し、のべ36事業所、参加求職者数のべ173人、紹介件数37件、採用者数（充足数）18人でした。また、今年度に事業所説明会を開催し、3名採用した事業主が、田辺商工会議所の会員であったことから、他の会員にも事業所説明会の参加勧奨等の依頼があり、11月に所長が田辺商工会議所にて20名程度の会員に対し事業所説明会の参加勧奨を行う機会をいただきました。また、高齢者の就労支援策として、シニアの雇用を積極的に取り組んでいる事業所の事業所説明会の開催を行いました。今年度において、特に重点的に取り組みました事業所説明会の開催については、事業所及び求職者に対し求人の充足件数及び就職件数において、一定の効果があったと思われま

（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

・窓口において、待ち時間の解消の取組として、一人で複数業務に対応できるよう、職員研修を実施しました。6月に適用係を講師として、給付係2名に適用関係業務の研修を実施しました。10月に障害者担当者を講師として、障害者の職業相談・職業紹介業務の研修を紹介部門職員2名、給付係職員1名に対し研修を実施しました。障害者担当者が窓口対応している場合でも、他の紹介業務担当者が障害者の相談・紹介を行うことにより待ち時間の解消に一定の効果がありました。

・効果的な職業相談を行うため、紹介窓口及び管理課若手職員等を対象とした事業所見学を3回（3事業所）実施しました。見学先事業所の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。

・3月に正職員、事業所部門及び紹介部門の相談員に対し、所長が講師として、プライバシーに配慮した職業相談の実施と利用者サービスの向上に向けて、「障害者及び刑余者等の就職活動の進め方」及び「利用者サービスの改善と目標管理」について職員研修を実施し、プライバシーに配慮した職業相談の実施と利用者サービスの向上に向けた認識を深めることができました。

・効果的な求人充足会議とするため、①求人者支援員による事業所訪問を実施（従事内容等を確認）⇒②求人者支援員と紹介部門職員とで、求人票の記載内容等を検討し修正案を作成⇒③修正案を事業所に提案⇒④修正された求人票によりHWにて事業所説明会を開催⇒⑤紹介就職へと進むスキームを実施したところ、就職された方はもちろん事業所からも好評を得ましたので、今後もこのパッケージとしてより充実させ取り組んでいきたいと考えています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・個人情報保護の一策として、令和5年度途中から、給付窓口において、来所時に認定、資格決定、初回説明会、その他の相談等の内容別にビニール製の番号ファイルを作成・導入することにより給付係からは、氏名を呼ぶことなく番号のみで呼び出しを実施しました。現状、来所者から苦情もなく、円滑に遂行できています。
- ・令和5年度におきましては、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症の2類から5類に変更になったこと等によるアフターコロナの社会経済情勢の変化等により雇用情勢も求人が求職を上回る状況が続いております。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、今後も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っていきます。
- ・ハローワークシステムにおける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。

(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

- ・就職件数については、目標値を219件下回りました。目標達成率は、89.5%でした。就職率の向上のため、求職者サービスに関しては、個別担当者制による個々の求職者に対応した、より一層の適格マッチング、応募書類の添削、面接対策等を実施していきます。
- ・事業所サービスの充実においては、充足数は目標値を208件下回りました。目標達成率は、89.5%でした。事業所満足度調査においても目標を6.9ポイント下回りました。また、求人のオンライン化等により、事業所と対面で話す機会がなくなり、どうしても疎遠になってしまうことから、今後も人手不足の状況が継続すると思われる中、求人の充足率向上のため、求人票の記載内容への助言や事業所における労働者の人材育成を支援する人材開発支援助成金の活用を勧奨する等を行えるよう事業所と直接対話ができる環境づくりとして、職員の事業所訪問の実施及び事業所説明会の開催を積極的に勧奨し事業者が来所時には、お互いに顔が見える環境づくりに取り組んでいます。

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) | 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 | 2,083 | 1,986 | 613 | 90.0% | 90.0% | 119 | 56 |
| 令和5年度実績 | 1,864 | 1,778 | 537 | 83.1% | 98.0% | 133 | 57 |
| 目標達成率 | 89% | 89% | 87% | | | 111% | 101% |

※ 「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。

ハローワーク御坊 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求人者マイページの利用促進

前年度末において、求人オンライン利用率が86.0%となり、今年度においても求人オンライン利用率の維持、向上を目指して求人受理マニュアル・求人更新マニュアルを新たに策定し、情報を共有しながら事務処理を行い、今年度末の令和6年3月分においては89.8%となりました。

②人材不足分野事業所の会社説明会の開催

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に月1～3回会社説明会を開催しました。事業所はのべ44社、参加人数は73名でした。採用人数は把握できた範囲で8名と数的には大きくはありませんが、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雇用保険受給者の早期再就職

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積極的な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を給付課と紹介部門が情報共有を行うことで、その後の職業相談に活かすことができました。また、再就職手当シミュレーションを活用して早期再就職の意欲の向上を図った結果、早期再就職件数の目標213件に対して223件と目標を達成することができました。

④障害者の就職促進

毎月行っている支援機関や支援学校との障害者連絡会議やケース会議等での情報交換、本人や支援学校との職場見学への同行等を積極的に行い、就職目標54件に対して、62件と目標を達成することができました。

⑤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、各自治体を通じて周知・広報を行いました。また、月に3回発行している求人情報誌はスーパー3店舗に協力をいただき各40部配置をしております。

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、労働基準監督官を招聘した労働基準法に関する研修、さらに、御坊所・湯浅所・海南所の3所による障害者職業相談関係、求人関係、雇用保険関係の交流研修及び和歌山所主催による求人、障害者の交流研修を行いました。

(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

①求人者マイページを活用してのサービス提供

求人者マイページの利用に対し、求職者マイページの開設が低調であったため、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を強化した結果、令和6年3月分では開設率39.2%（前年同月比10.0ポイントの上昇）、オンライン紹介件数は26件（前年同月比11件増加）となっており、一定の効果が見られたところです。今後は引き続き求職者マイページの案内強化とともにマイページを介した各種の情報提供に取り組んでいきたいと考えております。

②各自治体ホームページへの求人情報掲載

従来より月に3回新着の求人情報誌を各自治体に紙ベースにて提供していましたが、各自治体ホームページへの掲載を働きかけたところ、前年度は御坊市のホームページに掲載をしていただき、今年度については、他の自治体（由良町・日高町・日高川町・印南町）のホームページに求人情報が掲載されることとなりました。これにより、来庁者に限らず広く最新の求人情報を提供することが出来ました。

③求人者支援員による求人者の充足支援

事業所訪問について、従来の求人開拓に加え、求人充足会議で提案された結果をフィードバックした求人条件の緩和の打診を行い、充足支援の強化を計りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○所長や担当職員が講師となった研修及び他署所との合同研修の実施により、職員の資質向上に向けた取組を行うことができました。今後は、若手・中堅職員の資質向上のための取組として、事例検討会の実施について取り組んでいきたいと考えています。

(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

①人材不足分野の就職

令和5年度について、目標就職件数199件に対して、実績が177件と目標を達成することができなかった状況を鑑み、次年度については求人者支援員による充足可能性の高い求人者の確保、求職者に対するジョブタグ等の活用による職業理解の深化、医療・福祉分野に係る会社説明会の実施等に取り組んでいきたいと考えています。

②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は、求職者マイページの案内強化を積極的かつ継続して行うことで令和6年3月分では開設率39.2%となっています。しかしながらそれを活用してのオンライン紹介は26件とまだまだ少なく、また、各種案内が不十分なため、今後は今まで以上に積極的なマイページを介した情報提供等を行っていききたいと考えています。

2. 特記事項

○特にありませんでした。

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) | ④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結び付い 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 | 828 | 642 | 213 | 90.0% | 90.0% | 39 | 199 |
| 令和5年度実績 | 815 | 664 | 223 | 79.6% | 98.1% | 49 | 177 |
| 目標達成率 | 98% | 103% | 104% | | | 125% | 89.0% |

※ 「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。

ハローワーク湯浅 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

当所では雇用保険受給者の早期再就職促進件数の目標達成が急務と考え、受給手続き時から早め早めの個別就職支援や給付制限期間中の就職意欲喚起等に取り組んだ結果、受給者数は減少傾向にあるにもかかわらず、就職件数は前年の184件から218件に増やすことができました。

求人者支援について、求人内容充実や条件緩和の提案、画像情報の情報収集等応募されやすい求人となるための充足支援を行いました。条件緩和や賃金アップにつながった求人や得られた画像情報等は玄関ホールにわかりやすく展示してPRを行いました。

障害者の就職促進については、一人一人の特性を踏まえ、きめの細やかな相談や関係機関との連携した支援の結果、目標の49件を大きく超える60件となりました。障害者雇用率未達成企業に対して、早期段階から訪問指導やチーム支援等を行うことにより、4社達成となりました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上のため、職業紹介基本業務研修や経験豊かな再任用職員による求人受理研修、PDCA管理研修や監督署との連携による労働基準法研修等各種実施しました。また、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弱みを把握し、業務改善に繋げる他所交流研修を近隣2所と合同で実施しました。参加した職員からは業務の参考となる情報を得られる貴重な機会になったと好評でした。

（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

求職者支援サービスの一つである担当者制支援については雇用保険受給者のあと一押しで就職の可能性が高まる者を積極的に取り込んだことによって、職員1人あたり常時3名以上の支援者数につなげることができました。

新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、懸案だった雇用保険説明会・初回講習の短縮開催を通常開催に戻し、一定時間を確保したうえで早期再就職のメリット、再就職手当の試算額等の説明を重点的に行い、雇用保険受給者の早期再就職促進を行いました。

オンライン登録者に対するハローワーク利用登録者への切替勧奨については取扱ルールを定めて取り組みました。その結果、目標未達成だった昨年の55件を大きく上回る124件となりました。併せて求職者マイページの利用促進と窓口での待ち時間の解消のため、QRコードや開設リーフレットを活用して積極的な働きかけを行いました。取組により開設率は年度当初の32.4%から40.2%に上昇しました。また、求職者マイページ開設者にはメリットを感じてもらうため、マイページへの求人情報や就職イベント等の各種情報の提供を随時行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

全国のハローワークで共有されている好事例の取組を数例取り入れて業務改善を図ったところ、「オンライン登録者からハローワーク利用者への切替勧奨」や「仕事と子育ての両立を目指すための子育て支援求人確保」は従来の実績を上回る効果が見られましたが、一方「求職者からの希望の求人リクエストに答えてハローワークが個別に求人開拓を行う取組み」は周知不足が原因で利用者数が今一つ伸びませんでした。紹介件数や充足件数向上の手段として雇用保険説明会等でハローワーク紹介で応募するメリットの周知を積極的に行い、利用促進に取り組めます。また、引き続き他のハローワークの好事例を活用した業務改善に取り組めます。

(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

今年度見えてきた課題としては求人者充足支援であると考えます。求人者アンケートにも「求職者の紹介」に対して不満割合が高いと表れています。これを真摯に受け止め、満足度が高まるような改善を図り、人手不足感の強まりつつある産業を中心に充足件数向上を目指します。応募者が1人でも多くなるよう魅力ある求人や要件緩和の提案等の充足支援に加えて、次のような策を講じます。求職者ニーズに合わせて「氷河期世代歓迎求人」、「シニア世代歓迎求人」、「仕事と家庭の両立支援求人」の依頼や気軽に採用担当者と話しができる「あなたの地元のお仕事説明会」を随時開催して求人・求職者のマッチング支援を行います。介護福祉分野については求人説明会を「仕事理解のためのセミナー」と合わせて実施する等、参加者数が増える工夫を行います。また、求職者の待合スペースに設置したデジタルサイネージ（電子看板）を活用した事業所や仕事内容の魅力発信に取り組めます。事業所訪問回数を増やし、顔の見える関係と信頼性の構築を行います。求人者マイページ利用事業所には操作方法について丁寧な説明やサポートを心がけ、引き続き利用促進を行います。

2. 特記事項

| |
|--|
| |
|--|

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) | ②障害者 の就職件 数 | ④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結び付い た就職氷河 期の不安定 就労者・無 業者の件数 |
|---------|------|-----|----------------------------|------------------|------------------|-------------------|--|
| 令和5年度目標 | 971 | 987 | 229 | 90.0% | 90.0% | 49 | 69 |
| 令和5年度実績 | 829 | 888 | 218 | 83.7% | 96.2% | 60 | 69 |
| 目標達成率 | 85% | 89% | 95% | | | 122% | 100% |

※ 「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。

ハローワークかいなん 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

当所では、求職者・求人者サービスを充実させるため、担当者制による個別支援の強化を図るとともに、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向けた取組として目標に対する進捗管理を日々実施し、求職者ニーズの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「就職活動アンケート」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、所長を中心とした早期対策チームを結成し、定期的に雇用保険受給者の早期再就職支援対策会議を開催し、問題点の洗い出し及び各種取組の効果検証を行い、問題改善に取り組みました。

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内容に刷新しました。

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の求職者担当者制によるきめ細かな就職支援を実施しました。

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2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り組みを行いました。

また、個人情報漏保護、公務員倫理、ハローワーク評価の研修実施及び安定所間の交流研修を近隣のハローワークと共同で開催し、職員の資質向上に取り組みました。

(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

雇用保険受給者の早期再就職支援については、今年度の最重要課題と位置付け、現状の取組を再確認したところ、初回認定日マッチングがうまく機能していないことが判明したため、令和5年6月以降、新たに要領を作成し、初回認定日マッチングの刷新を行いました。また、雇用保険受給者アンケートの改定、再就職手当シミュレーションへの項目追加及び初回講習の説明内容の改訂を順次行い、雇用保険受給者の早期再就職支援を行いました。

求人を受理して3週間経過後に1件も紹介がない求人（更新求人を除く）の支援として、明確な規定がなかったため、「受理後3週間経過求人に対する求人充足サービス実施要領」を作成し、マイページ等を活用の上、仕事内容欄の見直し、条件緩和の助言・案内を実施、見直しを行った求人は、所内掲示、紹介部門担当者への情報共有により個別マッチング等を行い、求人充足サービスの向上に取り組みました。また、求人充足会議において検討した結果を「求人条件緩和提案書」にまとめ、事業主に対し、求人条件緩和の助言等を行いました。

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、海南駅への配架、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、海南市が実施している「子育てひろば」「ほっとカフェ」「こども食堂」に職員が出向き、周知及び誘導を行い利用率の向上を図りました。

(3) その他の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約50%と高く、また、充足数に占める管外・県外からの割合も約50%と高いため、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下記（4）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

人手不足分野（医療業・介護業・福祉業・運輸業・建設業・警備業）の人材確保が喫緊の課題となっていることから、支援対象者を的確に把握の上、支援分野別の支援者を定め、求職者担当者制によるきめ細かな職業相談及び求人情報、関連業界のセミナー、面接会等のイベント情報の提供を実施し、人材確保支援に取り組みます。

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U I J ターン就職の促進に取り組みます。

2. 特記事項

| |
|--|
| |
|--|

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) | 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 | 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 | 848 | 797 | 179 | 90.0% | 90.0% | 54 | 31 |
| 令和5年度実績 | 776 | 653 | 208 | 89.4% | 98.9% | 84 | 39 |
| 目標達成率 | 91% | 81% | 116% | | | 155% | 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。

ハローワーク橋本 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

【就職支援】

近年、高齢者や子育て女性等課題を抱える求職者の割合が増加しているため、よりきめ細かな就職支援が実施できるように、求職者担当者制（一方向、双方向）、予約職業相談、自己理解・職業理解に関するアドバイス、マッチング求人の情報提供及びフォローアップ、応募書類添削、面接指導等の就職支援サービスを積極的に行いました。結果、求職者からは「ハローワークでの相談が心の支えになり無事に就職ができ感謝している」といった感想をいただきました。また、求職者マイページの開設、利用を促進することにより、来所しなくても就職活動に必要な情報を提供できるように求職者の利便性の向上を図りました。

【充足支援】

当所は大阪府、奈良県に隣接し、交通至便により県外・管外就職率が著しく高く従来から求人充足が困難な地域であります。さらに近年の自治体の積極的な企業誘致施策の一環である工業団地開発により求人企業数が急増したことにより、製造業を中心とする企業の求人充足がさらに厳しい状況に陥っている状況です。そのため、求人充足の目標達成を最重要と考え、自治体と共同で市役所HP（地元就職の促進）の作成、工業団地専用求人情報誌の発行、積極的な事業所訪問、面接会・説明会・工場見学会の開催、SNSを活用した広報等求人充足支援について重点的に取り組みました。

また、自治体（橋本市、和歌山県）と連携し、地元住民への誘致企業のPR及び人材確保対策を兼ねた「橋本市誘致企業合同求人説明会」を合同開催し、参加企業11社、参加者80名があり、企業からは「国・県・市の行政が一体となって人材確保対策に積極的に取り組んでくれて心強い」といった声が多く、参加者からは「一度にたくさんの企業の採用担当者と話ができてとても参考になった」と好評を得ました。

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、若手職員が講師となり、「job tagを活用した就職・充足支援について」「キャリアコンサルティング技法を用いた職業相談について」の研修を実施しました。

(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

①当所に開設しているマザーズコーナー利用者に対するアンケート結果から、マザーズコーナーの周知拡大と地元就職の意向が強い子育て女性が応募しやすい両立支援求人確保が喫緊の課題であると考え、橋本市の協力のもと、保育施設へコーナー利用案内リーフレット等を設置するとともに、求人者の充足支援強化を兼ねて、橋本市及び京奈和道沿線地域にあるハローワーク（奈良労働局の大和高田所、下市所）との共催により「京奈和道沿線地域マザーズセミナー（11名参加）&面接会（6社・23名参加）」を開催しました。セミナーでは「身だしなみ就活メイク講座」を開催するなど、求職者、求人者双方から好評を得ました。

②高齢求職者の割合が増加し紹介成功率が低下することにより、就職件数が伸び悩む傾向があるため、高齢者の就職意欲向上及び多くの方が抱える課題解決のための「シニアのための就職ガイダンス&セミナー」（5回・93名参加）を開催し、労働市場の状況把握、職業選択のコツ、就職の心構え、履歴書の書き方、面接の準備等を講義することにより、よりマッチングしやすい求人の応募につなげることができました。

③近年、若年求職者の興味が高いIT系職種を理解を深め職業選択の幅を広げることも目的として、職業理解セミナーを開催しました。「webデザイナー&グラフィックデザイナー」は24名の参加、「プログラマー・情報セキュリティ管理者」は18名の参加がありました。

④人材不足分野の1つである介護分野の人材確保支援の一環として、介護分野未経験である求職者等を対象に職業理解セミナー「介護の仕事～魅力・やりがいとは～」を開催しました。計3回開催し、50名の参加がありました。

(3) その他の業務運営についての分析等

専門機関から外部講師を招き、研修勉強会①障害者就業・生活支援センターを講師にした「障害者に関する知識と就職支援」、②介護労働安定センターを講師にした「介護事業所の最新状況と魅力」を開催し、職業相談に携わる職員（非常勤職員含む）の職業相談に必要な技能・知識等の向上を図りました。

(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

医療・福祉等人材不足分野の求人充足対策として、橋本市と共同で「介護保健施設就職相談フェア」（6社参加）を開催しましたが、参加者が見込み数に到達しなかったため、実施内容や周知期間・方法等の見直しを行い、より多くの求職者が参加する取組となるよう改善を考えています。

2. 特記事項

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) | 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 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|--|---|
| 令和5年度目標 | 1,215 | 1,037 | 327 | 90.0% | 90.0% | 79 | 95.1% |
| 令和5年度実績 | 1,198 | 995 | 318 | 92.2% | 95.0% | 107 | 95.2% |
| 目標達成率 | 98% | 95% | 97% | / | / | 135% | 100% |

※ 「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) | 5,397件 | <ul style="list-style-type: none"> ・職業相談窓口の利用促進(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勧奨(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:28.3%) |
| | 充足数(一般、受理地ベース) | 5,194件 | <ul style="list-style-type: none"> ・効果的な求人充足会議の実施(週1回の定期開催及び選定求人数:5件/回) ・「充足力」の見立てに合わせた支援内容の実施(求人充足を目的とした正規職員による事業所訪問数:4回/人の実施) ・バランスシートを活用し求人倍率の低い職種への求人開拓及び効果的なマッチングを行うための紹介部門との連携強化(開拓件数:月3件以上、対象求人の充足率:60%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:36回以上) ・充足支援チームによる充足支援(支援求人数:月20件以上) |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 30.3% | <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) ・雇用保険説明会において全員に再就職手当シミュレーションシートを交付し早期再就職の意欲喚起を図る。 |
| 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 | 68.1% | <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700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 | 392件 | <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援機関等とのチーム支援(支援対象者:240件以上、うち就職件数:120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) |
| | 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数 | 444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)と参加勧奨(参加者数:月30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つせん件数:月40件以上、求職者支援訓練の受講あつせん件数:月35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(人材不足分野含む)のため求人充足連絡会議実施(求人充足連絡会議実施回数: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 | 95.9% | <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:188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) |
| | 人材不足分野の就職件数 | 1,397件 | <ul style="list-style-type: none"> ・人材確保対策コーナーにおける新規支援対象者への支援の実施(支援対象者:1,200人) ・人材不足分野への就職希望者に対する積極的なマッチングの実施(求人情報提供数:5,000件) ・人材不足分野の職業理解促進のための求職者向けセミナー・説明会・見学会の実施(15回以上) |
| | 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率 | 83.4% | <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) ・高齢求職者を対象としたセミナー、面接会を各1回実施。 |

※ 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挙げる必要がある業務を目標としている。

令和6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) | 1,088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) | 983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 ・応募前職場見学の実施勧奨 ・おしごと相談会やミニ選考会の実施 |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 35.5% | <ul style="list-style-type: none"> ・認定日全員相談時、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、おしごと相談会、ミニ選考会への参加勧奨 ・「再就職手当」、「就業促進手当」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 | 68.1% | <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 |
| | 人材不足分野の就職件数 | 331件 | <ul style="list-style-type: none"> ・対象求職者に対する積極的マッチングの実施 ・介護就職セミナー、福祉のおしごと相談会への参加勧奨及び福祉人材バンクとの連携強化 ・求人充足会議の開催による効果的な就職の促進の実施 ・おしごと相談会やミニ選考会の実施及び参加勧奨 |

※ 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6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) | 1,919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、1,919件を目指す。 |
| | 充足数(一般、受理地ベース) | 1,806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、個別面接会の開催や充足会議を通じた充足可能性高める提案・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、1,806件を目指す。 |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 38.4% | 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を全員窓口相談を実施し、早期再就職率割合38.4%を目指す。 |
| | 人材不足分野の就職件数 | 439件 | 就職セミナー等による社会福祉協議会と連携を深め潜在的有資格者へのアプローチ、介護分野への職業訓練受講による就職、職業相談窓口での状況に応じたマッチングを実施し人材不足分野の就職件数439件を目指す。 |
| | 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率 | 83.4% | 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、就職率83.4%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6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) | 808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。(紹介件数:月平均150件) |
| | 充足数(一般、受理地ベース) | 642件 | 求人開拓による求人数の確保及び求人充足会議の検討結果に基づく求人条件の緩和打診等を行う。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。(求人開拓件数:月平均10回、求人条件緩和指導:月平均6回、会社説明会月平均2回) |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 34.5% | 資格決定時において再就職手当の周知を徹底し、雇用保険説明会においては、個別にピックアップした求人情報を提供する。また、給付制限中の求職活動促進や給付係との連携による認定日におけるマッチング求人情報提供等により目標の達成を目指す。 |
| | 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～56歳)の不安定就労者・無業者の件数 | 40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に対して、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 | 相談時においてジョブタグを活用することにより、求職者の人材不足分野に対する職業理解を深める。また、医療・福祉分野について、会社説明会を開催し、目標の達成を目指す。(医療・福祉分野に係る会社説明会:月2回以上) |

※ 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上げる必要がある業務を目標としている。

令和6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) | 849件 | 就職件数849件の達成のために、正規職員全員が求職者担当制を常に4人以上実施する。担当者制の対象者には、求職者のニーズにあった求人少なくとも3回以上継続して情報提供し、マッチング機能を強化する。 |
| | 充足数(一般、受理地ベース) | 893件 | 充足数893件の達成のために、正規職員全員が事業所訪問を各4回以上実施し、求人条件緩和指導や、事業所のアピールポイントの収集等を行う。その内容を職業紹介部門全体で共有し、アピールポイントや画像情報の所内掲示や求人情報提供を行う。 |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 29.9% | 雇用保険受給者の早期再就職割合29.9%達成のために、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、初回講習時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も来所期間指定による、全員面接を行う。 |
| | 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～56歳)の不安定就労者・無業者の件数 | 66件 | 就職件数66件達成のために、対象者に対して、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、公的職業訓練の受講勧奨による職業能力の向上を図る。また、事業所訪問等により、現時点で求人件数2件(1事業所)にとどまっている就職氷河期世代限定求人、歓迎求人の開拓を行い(目標10事業所以上)、対象者に対して、求職者担当制を活用した積極的求人提案型職業紹介を行う。 |
| | 人材不足分野の就職件数 | 190件 | 医療・福祉、建設、警備、運輸等の人材不足分野の就職件数190件達成のために、有資格者、勤務経験者、また興味を持つ者等を的確に把握(有資格者については月1回以上検索)し、求人情報の提供や介護分野の職業訓練等の受講あっせんを行う。また、人材不足分野の実態や魅力の発信に努めるため、事業所説明会等を月2回以上実施する。 |

※ 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6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) | 776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) | 680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割合 | 31.2% | 求職申込時においてアンケートによる緊要度を把握し、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」チラシを配布し、早期再就職のメリットを説明し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(※) | 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数 | 38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。 |
| | 人材不足分野の就職件数 | 211件 | 求職申込時に、人材不足分野を希望職種等に行っている者など、予め定めている選定基準を満たしている求職者の支援対象者を作成し、求人情報の提供やセミナー・面接会などのイベント情報をマイページを活用した周知・広報を行い、応募の拡大に努めていく。また、希望職種未定者などには、人材不足分野に興味をもつような業界セミナーを開催することや職業訓練などの勧奨をおこない、人材不足分野への誘導を行っていく。なお、職員等の事業所訪問や事業所見学をすすめ、人材不足分野の理解促進を図っていくことなどにより、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6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) | 1,199件 | 求職者との相談を重視し、課題等の特定とニーズにあった課題解決支援サービスを提供、求職者担当者制によるきめ細かな支援を実施する(職員1人につき常時2人以上担当)。また、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、紹介件数2,400件以上を達成し、目標の就職件数1,199件以上を目指す。 |
| | 充足数(一般、受理地ベース) | 1,006人 | 求人票記載内容の充実や条件緩和を提案し、紹介部門と連携した事業所訪問(職員全員2回以上)等により求人票以上の情報の収集と提供を行う。また、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月3回以上実施することにより、目標の充足数1,006人以上を目指す。 |
| | 雇用保険受給者の早期再就職割合 | 33.6% | 認定日の全員面接(100%)、給付制限中の来所勧奨(100%)を行い、再就職手当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(定員に対する参加率80%以上)、能動的なマッチングによる求人情報提供(2,000件以上)、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、目標の早期再就職割合33.6%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 | 95.9% | 地方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、求人部門とも連携した子育て両立求人の開拓(月2件以上)、重点支援対象者の選定(月15人以上)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、目標の就職率95.9%以上を目指す。 |
| | 人材不足分野の就職件数 | 281件 | 地方自治体や関係団体等と連携し、人材不足分野におけるセミナーや面接会等の開催(月1回以上)を図るとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こしや求人充足に向けた条件緩和指導(月2件以上)などを実施することにより、目標の就職件数281件以上を目指す。 |

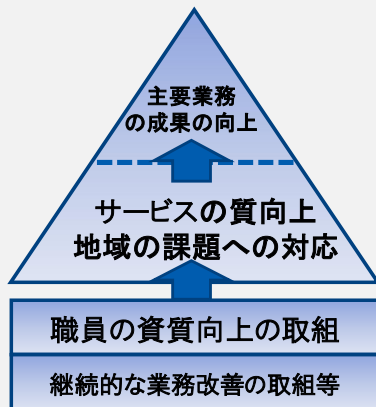
※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

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