

### 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

##### ○職員研修の充実による求職者サービスの向上

求職者支援サービスの向上及び窓口サービスの平準化のため、相談技法、応募書類の添削・模擬面接、job-tag活用などの研修を実施しました。新規に採用された職員からは基本的な知識を習得する機会として有益だった、経験のある職員からは対応の見直しや新たな知識の習得の機会として有益だったとの声が上がっており、研修により知識を習得したことで、今まで対応を躊躇していた職員が応募書類に関する助言や模擬面接について自信を持って対応することが可能となるなど、求職者サービスの向上に繋がっています。

求職者満足度の調査結果（就職支援サービス全般）については、昨年度88.8%から今年度90.7%と若干上昇しており一定の効果は出ていると思われま

##### ○求人充足に向けた取り組み

令和5年1月以降、求人が前年同期を下回る傾向にあったため、令和5年4月以降、過去に求人申込のあった事業所をはじめ求人の開拓に力を入れました。求人数は増加したものの希望する求職者の多い職種の求人開拓数は小幅に留まり、求人と求職のミスマッチから就職件数、充足数が伸びない状況でしたが、新規出店情報やリニューアルオープン等の情報を得た場合は、コーナーを設けて集中的に周知するとともに所内での説明会開催を事業所へ提案して開催するなど、重点的に支援しました。

また、求人への応募を検討している求職者に対しては積極的に応募前職場見学を勧めており、職場見学後に紹介した者の紹介成功率は72.1%と全体の紹介成功率39.8%を上回りました。この取組は求人と求職のミスマッチ解消に役立っており今後も継続して取り組むこととしています。

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

##### ○求人者サービスの充実

求人を出しても充足しない求人が増えていることから、新規求人充足会議や求人充足検討会議において重点対象求人を選定して充足に向けて求人内容の見直しに図り、求人者に対して求職者の状況を説明の上、求人条件見直しの提案などの支援を行いました。しかし、求人内容にマッチする求職者が少ないこともありなかなか充足に結び付かない状況でした。事業所訪問の際は、紹介担当者との事業所訪問により求職者の状況説明を行ったり、求人票にはない職場情報を収集したりとマッチングの精度が高まるよう取り組みました。

また、玄関ロビーに掲示している求人の配置を見直し、新規出店等による求人や大口求人などについて来所者の目につきやすい場所に掲示するとともに、新規出店等に伴う求人については、所内での説明会開催の提案や求職者への積極的な周知など、充足に向けた働きかけを積極的に実施しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

求職者数は前年度と同水準、雇用保険受給資格決定件数は前年度比0.4%増加、紹介件数6.3%減少、就職件数6.4%減少、充足数7.8%減少、雇用保険受給者の早期再就職件数については5.8%減少でした。紹介件数が落ち込んだことが就職件数、充足数の減少につながったと思われるため、次年度は目標の就職件数を達成するために、紹介成功率を40%とした場合に必要となる紹介件数を目標として定め、紹介に結びつけるための情報提供や応募前職場見学の提案を進めていきます。

また、新規求職者に占める60歳以上の者の割合は年々増加しており令和5年度は求職者の29.5%を占めている一方、就職件数に占める60歳以上の者の割合は24.0%にとどまっています。高年齢者の割合は今後も増加すると思われることから、求人者に求職者の動向を説明して高年齢者の雇用に理解を求め、応募しやすい求人を確保する必要があります。

また、雇用保険受給資格決定件数は若干増加しているにもかかわらず、早期再就職件数は前年度と比較して落ち込みましたが、訓練受講あっせん率が高いことや20時間未満の就労を継続しつつ就職活動をする者の増加が、早期再就職に結びつきにくい要因の一つにあると思われる。

### (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

新規求職者数は前年度と同水準にも関わらず紹介件数が伸び悩み就職件数、充足件数の落ち込みにつながっていることから、ハローワークが実施するサービスをより広く周知し、求職者への働きかけを強める必要があります。求職者への働きかけを推進していくにあたり、情報提供については求職者マイページを活用することが有効とされますが、当所は求職者マイページの利用率が低く効率的に実施できていない状況にあることから、求職者マイページの開設・利用促進の必要性を全職員が認識し、所全体で取組を進めていく必要があります。そのため、離職票交付時に求職者マイページの開設を案内したリーフレットを添付するとともに、来所者に対する開設の呼び掛けを強化して求職者マイページの開設及び利用を推進してまいります。また、求職者へ鮮度の高い求人情報を提供したり、ハローワークへの来所が遠のいている求職者へアプローチするなど、積極的な働きかけを強めてまいります。

窓口サービスの質の向上に関しては研修によりある程度の効果は出ていますが、継続的にサービス向上につながる取組を実施することが大切であり、職員研修や事例検討会の実施により職員のスキル向上を図ってまいります。

求人を出しても充足しない求人が依然として多いことから、新規求人充足会議や求人充足検討会議において重点対象求人とした求人については、求人者に対して求職者の状況説明や求人内容の見直しについての助言を行うとともに、求職者への積極的な情報提供を引き続き実施します。求人充足に向けて求人票の記載についての助言や人材確保に向けた説明会等の案内などを求める声があることから、充足しない求人者に対しては能動的にかかわり、ハローワーク主導で会社説明会等の開催を提案するなど充足に向けた支援に取り組んでまいります。

## 2. 特記事項

妊娠・出産を機に退職された女性や定年退職前後のシニアの方を対象とした地方自治体の委託事業「再就職支援事業」の周知や就労相談に協力しました。また、人材確保強化支援事業の「人材確保セミナー・専門家派遣説明会」の周知に協力しました。

## 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、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	②障害者の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	1,820	1,548	550	90.0%	90.0%	55	82	76
令和5年度実績	1,593	1,341	514	69.1%	90.7%	67	85	84
目標達成率	87%	86%	93%			121%	103%	110%

※ 「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。