

報道関係者各位

担	令和6年8月29日(木)
当	【照会先】 職業安定課長 横川 将治 地方職業安定監察官 岡 勝之 電話 083-995-0380

## 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 総合評価結果発表＞

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・改善の取組を実施しています。

このたび、山口労働局（局長 友住 弘一郎）は、令和5年度の本取組に係る管内のハローワークの評価結果を取りまとめましたので公表します。

今回の評価結果を踏まえ、求人者と求職者のマッチング業務の更なる強化に取り組むとともに、利用者のニーズに応じた適切なハローワークサービスの提供を行ってまいります。

### 【 総合評価の結果等 】

- 管内のハローワーク9所の各ハローワーク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マッチング関係業務の成果をハローワークごとに別添の「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、  
「良好な成果」 山口、下関、宇部、萩、下松、岩国、柳井  
「標準的な成果」 防府、徳山

（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。

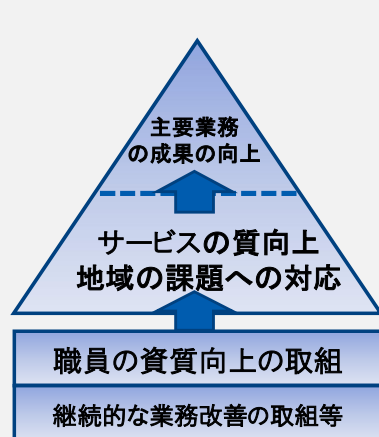
・非常に良好な成果 ・良好な成果 ・標準的な成果 ・成果向上のため計画的な取組が必要

# 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。



中長期的な成果の向上だけでなく、短期的な成果の向上だけでなく、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

当所では、お仕事をお探しの方に対する就職支援を最重要と考え、就職件数の目標達成を目指して取り組みました。まず新規にお仕事の申込みをされた方には、相談窓口で当所のサービスメニューを紹介したリーフレットを作成・配布させていただきました。また、スマホを使ってお仕事探しをより便利にしておもらおうと、求職者マイページのメリットを強調したリーフレットを作成・配布し、マイページの利用を働きかけました。これにより、マイページの利用率は、令和5年4月23.5%から令和6年3月34.7%まで上昇しました。また、日頃から履歴書や職務経歴書の作成アドバイスや模擬面接などを実施し、ご紹介した件数に対して就職に結びついた割合は41.1%となり、令和4年度に比べて3.2ポイント上昇しました。ただし、就職件数全体の目標達成率は約90%と、目標には届きませんでした。

この他、所内研修にも力を入れ、若手職員を対象とした「ハローワークPDCA研修」、「job tag（職業情報提供サイト）研修」、「雇用環境・均等行政研修」、「ミニキャリアコンサルティング研修」などを実施し、職員の資質向上に取り組みました。また、労働大学校主催の「職業指導 I 専門オンライン研修」や「求人事業所サービス専門研修」、山口労働局主催の「キャリアコンサルティング研修」、福岡労働局主催の「キャリアコンサルティング資格取得研修」にも参加させ、キャリアコンサルティング技法の習得を図りました。

### （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

・お仕事をお探しの方向けの各種のお知らせ（リーフレット）が、庁舎内に混在して掲示されていたことから、内容ごとに一目でわかるように掲示板の色分けを行いました。具体的には、面接会や求人情報は赤、セミナーは青、職業訓練情報は緑などとして広報業務を強化しました。

・雇用保険受給者の方に対しては、初回講習時に、求人情報紙の種類や発行頻度、面接会やセミナーの開催頻度、また、これらの情報がどこに掲示されているかなどをまとめた説明用資料を新たに作成・配布し説明することにしました。

・仕事と子育ての両立を支援するマザーズコーナーでは、これまで月2回程度LINEによる情報発信を行っていましたが、これを週1回程度に強化し、各種のイベントや職業訓練情報を発信しました。また、子育て応援求人情報紙を月2回発行していましたが、庁舎外にも配置することとしました。

・山口新卒応援ハローワークでは、これまでのLINEに加えてInstagramによる情報発信も行うことにしました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

山口市雇用対策協定に基づく連携事業では、山口市が主体となって実施したお仕事をお探しの方を対象としたセミナーや面談会などは、当所としても、相談窓口や雇用保険受給者説明会、求人情報紙への掲載、SNSによる情報発信など、様々な機会を利用して周知、参加勧奨を行い、一定の役割を果たすことができました。

### (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

令和5年10月に実施した求人者満足度調査の結果によると、「求人者サービス全般」は81.4%の満足度となり、目標の90%には届きませんでした。個別の項目では、特に「求職者の紹介」は60.2%、「事業所訪問による相談」は68.9%と満足度が低い結果となりました。よって、求人を提出していただいた求人事業所に対して、求職者の方への求人情報の提供や求人票の内容充実のための助言のみならず、求人事業所との顔の見える関係づくりを促進するために、求人部門と紹介部門が一体となった事業所訪問に取り組みます。

## 2. 特記事項

特になし

## 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	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	2,760	2,968	700	90.0%	90.0%	78	168	93
令和5年度実績	2,481	2,666	673	81.4%	95.4%	123	200	207
目標達成率	89%	89%	96%			157%	119%	222%

※ 「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

求人が求職を上回る状況が続く中、就職件数・充足数の目標を達成するため、求人者と求職者のマッチングの強化に取り組みました。求人者支援としては、求人票の作成指導、求人条件の緩和指導、事業所PR情報の収集、求人者マイページを利用したメッセージ送信などに努めました。また、定期的にミニ説明会・面接会を開催するとともに5月に「運輸業試乗会ミニ面接会」を、6月に「たまごセミナー（介護）」を開催しました。

求職者支援としては、求職者担当者制を中心としたきめ細かな就職支援、積極的な求人情報の提供、求職者からのリクエストによる求人開拓などに努めました。特に求人情報の提供については、初めてハローワークを利用いただく事業所の求人、1年以上ぶりにハローワークを利用いただく事業所の求人を「情報提供強化指定求人」として取り組みました。

マッチング強化の取組が職業紹介につながり、今年度の紹介件数は9,489件となり、前年度（8,903件）を6.6%上回ることができました。

#### （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

当所の求職者マイページの開設率は26.0%（令和5年4月時点）で、全国計と比べると低い水準にあることから、今年度は求職者マイページの開設促進に努めました。具体的には、窓口で積極的にマイページ開設を勧奨する他、9月からは求職者マイページ開設セミナーと活用セミナーを毎月開催しています。令和6年3月のマイページ利用者の割合は36.7%となり、今年度当初と比べると10.7ポイント上昇しました。

昨年度の利用者満足度調査において、「条件違い時の介入」の満足度が低かったことから、条件相違の相談があった場合の相談体制を再構築しました。

庁舎内に各種ちらし、ポスターを掲示していますが、情報量が多すぎてわかりにくい状態になっていたことから掲示場所・掲示内容を見直し、利用者にわかりやすく、見やすい掲示に努めています。



### (3) その他の業務運営についての分析等

前年度の総合評価において、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」の目標を達成することができなかつたため、今年度においては高齢者が応募可能な求人の確保に努めるとともに、高年齢求職者に積極的に求人情報を提供した結果、目標を達成することができました。また、働く意欲のある高年齢者と企業の出会いの場として、9月に「アクティブシニア面接会」を開催しました。今年度は参加勧奨に力を入れたことにより、参加求職者数は110人で、昨年度（60人）より50人増加しました。

マザーズコーナーにおいて、「子育て女性等を対象とした再就職準備セミナー」を年2回（参加者75名）を開催しました。また、コーナーの認知度を高めるため、関係機関、子育て支援関連施設、商業施設などを訪問し、積極的な周知に努めました。また、NPO法人が主催する「子育て家庭の就活相談会」に参加し、アウトリーチ型の支援を実施しています。

障害者雇用率の引き上げに伴い、企業に対し障害者雇用への理解を深めてもらうため、1月30日に「障害者雇用セミナー」を開催しました。6年度もセミナーを開催し、障害者の就職促進につなげてまいります。

就職氷河期世代を含め、就労にあたり課題を有する者の支援にあたっては、地域若者サポートステーションとの連携が重要であることから、本所とハローワークプラザ双方で「しものせき若者ステーション巡回相談」を実施することとしました。

### (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

人手不足が深刻化する中、求人者支援に力を入れてまいります。ミニ説明会・面接会の開催、「運輸業試乗会ミニ面接会」・「たまごセミナー（介護）」の開催などこれまで実施してきた取組みを継続して実施する他、求人充足を意識した事業所訪問、求人票以上の情報の収集などに努めてまいります。

求職者支援においては、積極的な求人情報の提供、求職者担当制によるきめ細かな支援、求職者マイページを活用した情報発信の強化、マッチング精度を高めるための求職情報の充実に努めてまいります。

また、求職者マイページの開設率は以前に比べると改善されたものの、未だ全国計を下回っていることから、求職者マイページの開設促進にも力を入れてまいります。

## 2. 特記事項

特になし。

## 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	③新卒者 支援に係 る就職支 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	⑧人材不 足分野の 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	3,756	3,579	1,076	90.0%	90.0%	205	425	1,052	124
令和5年度実績	3,671	3,500	1,084	75.3%	95.0%	286	370	1,170	128
目標達成率	97%	97%	100%			139%	87%	111%	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。

## 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、人材不足分野における人材確保対策について特に重点的に取り組みました。介護・医療・保育・建設・警備・運輸の全分野において、面接会を合計20回開催しました（当所主催18回、県・市との共催2回）。また、個別会社説明会には人材不足分野の事業所延べ124事業所が参加し、154人の求職者の方と面談を行いました。更に、就職支援セミナー『介護を学ぼう』を毎月1回開催、バス運転士確保のための宇部市交通局主催「バス運転体験会」（年4回）に係る求職者への周知協力など、求人者と求職者の出会いの場（マッチングの機会）の創出や未経験職種への応募のきっかけづくりに取り組みました。人材不足分野の就職件数の年間目標にはわずかに届きませんでしたが、就職件数は昨年度より7.5%増加しました。

## ②中長期的な職員資質向上に向けた取組

職業相談における基本業務の徹底を図るため、求職管理情報入力・障害者支援・助成金に関する所内研修を実施しました。また、若手職員に対し、「国家資格キャリアコンサルタント」の資格取得に向けた導入研修を実施しました。その他、山口労働局、福岡労働局、労働大学が主催する各種キャリアコンサルティング研修に職員を派遣するなど、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の強化を図りました。

## （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

昨年度課題としていた、LINE公式アカウントの活用について、機能面の充実を図り（かんたん求人検索機能の追加、応募書類作成・面接などの就活お役立ち動画へのリンクなど）、積極的な情報発信を行った結果、ハローワーク宇部や関連機関が開催する面接会・セミナー等のイベント情報を多くの方に届けることができ、参加者の確保にも効果を上げました。

※登録者数(配信件数) 令和4年度末(9月開設) 82人(7件) → 令和5年度末 1551人(96件)

オンライン職業相談については、昨年度から実施している地方自治体の関連施設とハローワーク宇部をオンラインで繋ぎ、遠隔地の求職者の方にハローワークに来なくとも、同様に職業相談・職業紹介を提供するサービスに加え、マザーズコーナー利用者へのオンライン職業相談にも積極的に取り組んだ結果、年間の利用件数が飛躍的に増えました。

※利用件数 令和4年度 37件 → 令和5年度 100件

### (3) その他の業務運営についての分析等

当所における新規求職者のうち、在職者の方の割合が30%以上を占めています。そのうち、女性の在職者の割合は62%で、令和5年度の各月において、フルタイム就職希望者数がパート就職希望者数を上回っていました。社会保険の適用拡大の影響もあるかと思われませんが、女性のより良い条件への転職志向が窺え、なかなか就職件数の伸びに繋がらない状況がありました。

また、当所における有効求職者の割合について、60歳以上の方が全体の26%以上を占めていますが（そのうち半数以上が65歳以上の方）、これは10～50代の、どの年代よりも高い割合となっています。

### (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

ハローワークに頻繁にお越しになれない在職者の方向けに、求職者マイページによる情報提供やオンライン職業紹介等のサービスを更に強化していく必要があると感じています。また、高齢者の方は、高い就業意欲をお持ちですが、高齢者になってからの就職活動の仕方が分からないという方も多くおられます。そのような方を対象として、労働市場の状況やシニア世代の就職先、就職活動の進め方についてお伝えする高齢者向け就職セミナーを次年度は開催します。

## 2. 特記事項

特になし

## 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	生活保護 受給者の 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
令和5年度目標	3,515	3,241	1,005	90.0%	90.0%	206	64.6%	985	109
令和5年度実績	3,282	3,031	1,017	80.8%	94.9%	251	76.2%	980	125
目標達成率	93%	93%	101%			121%	117%	99%	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。

### 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上がり、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。

## 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、主要指標である「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に重点を置きました。管轄地域は県北部に位置し、地理的に管外求職者の応募が少ない、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のハローワークであることから、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

紹介件数や就職件数につながる取組としては、「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）を824件、「プラス2サービス」（応募書類作成指導・面接指導）を238件行いました。相談担当者を固定して就職支援を行う求職者担当者制について、令和4年度は185名の求職者を対象としましたが、令和5年度は355名の求職者を対象することができ、就職支援者数の実績を大きく伸ばすことができました。本担当者制による紹介就職件数についても、令和4年度は107件（就職率57.8%）でしたが、令和5年度は211件（就職率59.4%）と前年度より高い実績を挙げることができました。

#### ○充足数

求人充足支援の強化に関しては、求人充足会議を通じた「求人者担当者制」（求人充足会議に出席した職業紹介部門の職員が求人充足まで支援）により、求人記載内容の見直し等のフォローアップや求職者への積極的な求人情報の提供に努めました。

#### ○雇用保険受給者の早期再就職件数

雇用保険説明会を活用して、早期再就職した場合の「再就職手当試算表」を個人毎に作成・配布し、早期再就職の意欲喚起に努めました。雇用保険受給者を積極的に求職者担当者制の対象とし、手厚い再就職支援に努めました。令和5年度の実績は362件となり、前年度より64件多い実績を挙げ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、中長期的な職員の育成を図る観点から、入省1年目から5年目の若手職員に対しては、「職業訓練の受講あっせん」「job tag」「教育訓練給付」「障害者雇用」をテーマとした所内研修を実施し、資質向上に努めました。職業紹介を担当する職員に対しては、職業相談事例検討会を16回開催し、職業相談スキルの向上に努めました。

## (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

### ○ハローワーク利用者の拡大と利便性の向上

来所して求人を検索するニーズは減少しており、求職者の減少にもつながっております。ハローワークの就職支援サービスを利用者に十分に伝え、ハローワークへの来所につながるよう、ハローワークのサービスメニューをよりわかりやすい内容へ周知用チラシをリニューアルしました。本チラシは、庁舎外の公共施設にも配架して、ハローワーク利用者が拡大するよう努めました。自治体の若者や移住・定住を促進する部署からはイベントの共催打診があるなど効果も見られております。

毎週発行している求人情報紙について、掲載している求人のうち、興味を持った求人は紙面の二次元コードを読み取ることでハローワークインターネットサービス（厚生労働省運営サイト）の求人検索結果と同じ画面を確認することができるよう求人情報紙をリニューアルしました。求人情報紙は利用するものの、ハローワーク窓口を利用しない方へのメッセージとして、紙面に「求人条件の詳細を掲載している求人票を差し上げます。気になる求人に丸印をつけてハローワークにお越しください。」の表記を加え、来所につながるよう努めました。

### ○雇用保険受給者に対する早期再就職支援に関するサービスの改善

当所で実施している「就職支援ビデオセミナー」について、放映する内容が目新しさに欠けていたため、厚生労働省ホームページにある「ハローワークオンラインサービスのご案内」のうち、主要なものを放映するよう切り替えました。

### ○新規求職申込者（管内人口）の高齢化への対応

シニア層の求職者が増加傾向にあることから、60歳以上の求職者が応募可能な求人に加え、65歳以上の求職者が応募可能な求人の確保に努め、それをまとめた「シニア歓迎求人の情報紙」を発行・配架し、来所の誘因を図りました。職業相談窓口では65歳以上の求職者の採用実績のある求人者をリスト化し、応募先選定の助言に活用しました。

## (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開設促進

令和5年度の求職者マイページの開設数は、山口県内の他所と比べて低い状況にあります。求職者マイページの開設メリットや開設のための操作手順については、職業紹介担当職員のみならず他の窓口職員にも熟知させ、全所体制でマイページの開設促進に取り組みます。開設者に対しては、迅速かつ適切な求人情報の提供を行い、求人者・求職者のマッチング機会の増大に努めます。

### ○中高年齢層に対する就職支援の強化

年齢別にみた令和5年度の新規求職申込件数は、50歳以上の層が全体の53.0%（うち60歳以上の層が33.4%）を占め、山口県内のハローワーク平均47.1%（うち60歳以上の層が28.2%）と比べて、中高年齢者の割合が高くなっています。中高年齢者の希望が多い職種や柔軟で多様な働き方のできる求人の確保にも努めてまいります。

#### (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

##### ○求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

ハローワーク利用者のアンケート調査では、求人者から人手不足に対する切実な声が寄せられていることも踏まえ、求人充足に重点をおいたサービスの強化に取り組みます。求人者マイページの利用率が高水準になっていることで、対面や対話による求人申込を受理する機会が減少していることから、計画的な求人事業所訪問を実施します。事業所訪問にあたっては、可能な限り職業紹介担当職員と求人担当職員とが一緒に訪問し、求職者情報の提供や事業所情報の収集、仕事内容欄の表記充実や助成金制度を活用することによる賃金アップ（見直し）といった求人充足可能性が高まる提案も積極的に実施します。

##### ○ハローワーク利用者の利便性とサービスの向上

ハローワークサービスは、従来型の来所を前提としてサービスから、オンラインサービスと対面型支援を組み合わせることにより、多様なニーズに合わせた支援を行うことが可能となっております。求職者マイページは、求職者に対して、求人情報の提供、オンライン自主応募、オンライン紹介等の機能を備え、来所を求めることなくサービスを提供することが可能です。令和6年度においては、求職者マイページの開設促進・利用促進により利用者の利便性を高め、サービス提供の質・量の向上に取り組めます。

##### ○職員専門性の向上

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支援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、事例検討会やケース会議を積極的に実施します。

## 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 結び付い た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者件 数	生活保護 受給者等 の就職率
令和5年度目標	1,167	1,037	316	90.0%	90.0%	44	64.6%
令和5年度実績	1,138	1,024	362	89.2%	95.6%	78	72.2%
目標達成率	97%	98%	114%			177%	111%

※ 「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

##### ① 各指標に対する取組

当所では、慢性的な人手不足の傾向が続いている求人者の状況を踏まえ、主要指標の一つである充足数の目標達成に重点を置き、求人充足支援に取り組みました。充足数の目標達成割合は99.2%でわずかに目標達成とはなりませんでしたが、求人充足支援の一つとして、求人・事業所部門及び職業相談部門、専門援助部門の職員が一体となり、原則週1回、求人充足会議を実施しました。求職者への積極的な求人情報の提供に加え、求職者目線での求人票の記載内容の充実や求人条件緩和などの検討を行ったうえで、必要に応じて求人者に求人内容の見直しを提案するなど、求人充足支援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

当所では、行政経験の浅い若手職員を対象に、新たな知識の習得や業務に対する意欲の向上を図るため、今までに経験したことのない業務（職業紹介関係業務・求人関係業務・雇用保険関係業務）に係る「若手職員業間研修」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

職業相談窓口における求職者マイページの開設勧奨や利用方法の説明に加え、令和4年度から実施している「求職者マイページ開設セミナー」により、求職者マイページの開設や利用促進に取り組んでいましたが、令和5年10月からセミナーの名称を「求職者マイページ活用セミナー」に変更し、従前の求職者マイページの開設に重点を置いた内容のセミナーから、求職者マイページのより効果的な利用方法の説明等に重点を置いたセミナーへ内容の見直しを行いました。有効求職者における求職者マイページ利用者数の割合は、令和5年3月に20.9%で、労働局の平均を2.3ポイント下回っていましたが、令和6年3月には、求職者マイページ利用者数の割合が、1年間で14.8ポイント増加の35.7%となり、労働局の平均を3.8ポイント上回りました。

#### (3) その他の業務運営についての分析等

当所における高年齢者（55歳以上）の有効求職者数の割合は、令和6年3月末時点で有効求職者数全体の38.5%を占めていますが、パートタイム希望者に限れば、有効求職者数の半数を超える53.1%を占めている状況にあります。今後も、増加することが見込まれる高年齢層の求職者に対する就職支援のため、求職者ニーズに応じた求人確保（シニア歓迎求人）やシニア世代向けの求人説明会の開催等を通じて、求職者支援サービスの向上に努めてまいります。

#### (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

就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員就職件数の目標達成割合は、令和4年度の55.0%から令和5年度は75.2%～10ポイント以上改善したものの、目標に設定した就職件数を大きく下回る状況が続いています。今後、支援対象となる求職者の的確な把握に努め、求職者担当者制の支援対象として積極的な取り込みを行い、求職者ニーズを踏まえた応募書類の作成支援や模擬面接支援等の課題解決型支援サービスの拡充に努めるとともに、求人関係の就職氷河期世代限定求人・歓迎求人の求人開拓、就職氷河期世代向け正社員求人（免許・資格・経験不問）の情報紙の作成等、就職氷河期世代の支援対象者に対する一層の就職支援に取り組んでまいります。

## 2. 特記事項

○地方自治体との連携強化

地域の抱える特有の課題や雇用・企業情報等を共有し、互いの密接な連携のもとに雇用・労働環境の改善と就業支援の強化を図るための雇用対策を総合的、効果的かつ一体的に推進していくため、令和6年3月に管内の地方自治体（周南市）と雇用対策協定を締結しました。

## 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	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	1,780	1,833	482	90.0%	90.0%	125	95.1%	89
令和5年度実績	1,769	1,818	452	100.0%	88.9%	94	98.2%	90
目標達成率	99%	99%	93%			75%	103%	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。



### 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、就職件数、充足件数の目標達成を最重要と考え、求職者の就職支援及び求人者支援に取り組みました。求職者支援として、求職者担当者制を積極的に実施するとともに、求職者マイページを活用した積極的な情報提供、応募書類作成や添削指導などのきめ細かな就職支援に取り組みました。

また、求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給資格者を1名以上選定し、雇用保険給付担当と連携して再就職手当の金額を目安として提示するなど、早期再就職促進に取り組んだ結果、早期再就職件数、早期再就職割合ともに前年度を上回りました。

求人者支援として、事業所訪問を月1回以上実施し、収集した求人票以上の情報等を所内玄関掲示板に掲示及び相談窓口で情報共有し、求人内容の見直しや条件緩和の助言等に取り組みました。

また、「もう一押し」で充足できそうな求人を求人充足会議で選定し、求人者担当者制による充足支援及び求人部門が「注目求人」を選定し職業相談部門と情報共有、求人情報提供による充足支援に取り組みました。（選定求人156件、情報提供件数377件、うち紹介件数203件）

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員に資質向上、育成を図る観点から、局・関係機関が主催する研修やセミナーへ積極的に送り出しを行ったほか、「障害者雇用促進等業務研修」及び若手職員を対象とした局幹部職員による「職業紹介業務研修」などを実施しました。

#### （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

○ 求職者支援として、求職者担当者制による支援対象者数を常時10人を目安とし、積極的な求人情報提供等の就職支援サービスの充実に努めました。

求職者マイページを利用したタイムリーな求人情報提供を積極的に行い、マイページによる情報提供は年度当初と比べ約4倍の実施となりました。

情報提供求人に対する紹介就職割合は43.1%となりました。また、就職支援サービスメニューのリーフレットをわかりやすいものにリニューアルし、周知・利用勧奨に活用して就職支援に取り組みました。

○ 求人者支援として、「求人者支援メニュー」リーフレットの作成、職場前見学事業所の募集、事業主団体等への「求人票のポイント」説明及び各種雇用開発関係助成金の活用の周知を積極的に行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○生活保護受給者等の対象者が減少傾向にある中、特に女性対象者等の就職支援の一つとして、就職相談に至るまでの阻害要因や悩み等に関して、NPO法人 山口女性サポートネットワークによる相談会をハローワーク内で定期的に行っています。相談者に応じて必要な支援機関への案内などを行うなど、悩みや気持ちの面で不安の解消の一助となっており、「就職」へ向けた意欲につながっていると感じています。

### (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

○求人者に対する充足支援の強化を図るため、積極的に事業所訪問等による事業所情報の収集、情報の共有を図り、求人内容の充実の提案、事業主向けセミナー開催やミニ面接会開催に取り組めます。

○求職者・求人者マイページの開設促進及びオンラインを活用した情報提供、職業相談等の積極的な実施に取り組めます。

○潜在的求職者等への周知・広報の実施に取り組めます。

## 2. 特記事項

○ 令和4年度、新型コロナウイルス感染症からの経済回復に伴い製造業、卸売・小売業等の求人が増加しましたが、4年度後半より物価高騰による人件費抑制の動きがあり、令和5年度は、月平均約200件新規求人数が減少しました。人手不足感はあるものの原材料費、人件費を控える事業所が増加しています。また、求職者については、慎重に求人を選定し応募を控える傾向が見られました。

## 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	①生活保護受給者等の就職率
令和5年度目標	1,700	1,558	423	90.0%	90.0%	83	64.6%
令和5年度実績	1,539	1,309	474	90.3%	98.9%	107	70.0%
目標達成率	90%	84%	112%			128%	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。

## 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、企業の人手不足の状況に対応するため、求人充足に軸足を置いた次の取組を行いました。これにより、求人充足率が前年度と比べ上昇しました。

- ・会社説明会を拡充して開催（これまで毎月8社としておりましたが、11月からは12社に規模を拡大して開催しました。）
- ・職員による事業所訪問を積極的に実施

職場環境等の事業所情報を収集し活用するため、職業相談部門と求人部門が一緒になって、積極的に事業所を訪問しました。

また、新規求職者のうち60歳以上の方が3割を占める中、ニーズを踏まえた求人の確保と就職支援を積極的に行いました。これにより、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数が、目標を大幅に上回りました（実績146件、目標達成率156%）。

#### 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、各部門の若手職員を中心にプロジェクトチームを創設し、LINEやYouTubeによるハローワークの情報発信を行いました。これにより、幅広い業務の知識を身に付けることができ、チームワーク力が向上しました。

また、他のハローワークの良い取組を学び、職員の能力向上のため、県内外のハローワークへ職員を派遣したり、多能工としての職員を育成するため、所内の他部門で研修を行い、職員の育成に努めました。

### （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求人者マイページの利用促進

当所では、求人者に対して、マイページ開設により利用できるサービス内容や利便性について説明するとともに、事業所訪問による開設支援を行いました。

これにより、令和6年3月の求人者マイページのオンライン利用率が85.5%となり、前年同月（63.1%）と比べ利用率が大幅に上昇しました。

#### ②求職者に対する就職支援の強化

当所では、ハローワークを利用していない求職者に対して、サービス内容の周知と利用促進を図るため、次の取組を行いました。

- ・リーフレットを作成し、ホームページに掲載  
当所のサービスメニューやイベント（セミナー、会社説明会、カウンセリング（予約制）及び求人情報紙発行日など）を周知するため、リーフレットや「イベントカレンダー」を作成し、ホームページに掲載しました。
- ・SNSを活用した情報発信

当所では、令和6年1月から、LINEやYouTube（ショート動画）による情報発信を行っております。

#### ③利用者サービスの向上

当所では、令和6年3月に、利用者が分かりやすいよう「所内レイアウト」や「リーフレット等の掲示方法」の変更を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、地方公共団体（産業分類98「地方公務」）からの求人が、前年度と比べ46人（9.6%）減少しました。これにより、「地方公務」への就職件数が同39人（13.8%）減少し、全体の就職件数（141人（6.0%）の減少）を押し下げる要因となりました。

### (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

令和5年度の新規求職申込件数のうち、パートタイムが44.5%、55歳以上が38.7%、在職者が32.0%を占め、それぞれ上昇傾向となっております。

一方で、令和6年3月の有効求人倍率は、一般の1.44倍に対し、パートタイムは0.88倍となっております。

このことから、パートタイム求人や副業・兼業が可能な求人の確保を強化してまいります。

また、令和5年度に実施したハローワーク利用者満足度調査において、求人者から「ハローワークが実施する求人者サービスの内容を知らない。」とのご意見をいただいたことから、求人者サービスの内容を周知するため、リーフレットを刷新し、窓口で活用するとともにホームページに掲載いたします。

今後は、11月に「求人充足強化月間」を定め、各種イベントの開催など重点的な求人充足支援を実施し、求人充足サービスの強化を図ることとしております。

## 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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	2,310	2,181	510	90.0%	90.0%	105	81	90
令和5年度実績	2,190	2,073	493	85.4%	98.9%	156	89	146
目標達成率	94%	95%	96%			148%	109%	162%

※ 「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

#### ① 各指標に対する取組

当所では、求人部門と紹介部門が一体となった求人充足サービスの充実を目標に掲げ、事業所訪問による求人票以上の情報収集を実施し、求人充足を最重点課題として取り組みました。

特に、管内自治体と主催した「柳井地域合同就職フェア」では、自治体と連携した参加企業開拓や就職フェアのPR等により、参加企業数、参加者数、就職件数ともに前年度を上回る実績をあげることができました。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向け、再就職手当活用リーフレットにより早期再就職の優位性について周知を図るとともに、求職者担当者制の支援対象者の中へ積極的に選定し支援に取り組みました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談を行う上で必要な「キャリアコンサルティング技法」について、若手職員を中心に労働大学校及び山口労働局が実施する研修を受講することにより、技法の習得及び技能向上に取り組みました。

また、萩所とオンラインによる事例検討会を開催し、職員の職業相談技法の向上に努めました。

### （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

インターネットによる求職活動が拡大し、ハローワークに来所する求職者が減少しており、ハローワークの提供するサービスの認知度を高め、利用促進を図ることが重要となっています。このため、求職者マイページ開設月間（7月、10月）を当所独自で定め、求職者マイページの開設率を向上し、求職者マイページを通じた情報提供の利用率を高める取組を行いました。

また、ハローワークの発信する情報を広く公開するため、LINEによる情報提供を令和6年3月から開始し、幅広い年代に対するハローワークの認知度を高める取組を実施しました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者は、対前年度比144人減（4.6%減）となり、特に男性求職者（6.4%減）では65歳以上を除きほぼ全年齢層で減少しました。新規求職者の減少に伴い、紹介件数は対前年度比212件減（7.4%減）で、その内、男性152件（10.6%減）と大幅に減少、就職件数は、対前年度比122件減（9.8%減）で、その内、男性102件減（17.3%減）と大幅に減少しました。

一方、当所管内の新規求人数は、パート求人の占める割合が43.8%で山口局全体の38.6%を大きく上回っています。

少子高齢化が急速に進む中、人手不足はひっ迫しており、担い手として、子育て世代、高齢者の労働市場への参入を加速させることが重要だと考えております。これらの求職者層は、管内求人へ就職する割合が高いため、管内求人の充足にも成果を上げることが期待できます。

ハローワークを利用しない層に対するハローワークの利用促進の取組やハローワークサービスメニュー及びオンライン職業相談の周知を市町と連携していく必要があると考えております。

### (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

新規求職者が減少しているため、令和6年3月から運用を開始したLINE等を活用してハローワークの支援メニューを積極的に周知し、ハローワークの利用者増加に向けて取り組みます。

求職者担当者制による支援を強化するとともに、キャリアコンサルティング技法の習得を促進、その他支援アイテムの活用方法を習熟するため、職員研修、スキルアップ・自己研鑽の機会を提供していきます。

求人者マイページの利用促進に伴い、対面での求人条件緩和等のアドバイスの機会が減少しているため、事業所訪問を積極的に実施し、求人票以上の情報収集や求人充足に向けた求人票記載内容の充実による支援を行います。

## 2. 特記事項

柳井市が誘致した企業の会社説明会をハローワークで開催するにあたり、所内掲示板に求人票及び企業進出協定の写真を掲示し、多くの求職者を集め、就職に結びつけることができました。

## 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)	就職氷河 期世代の 就職件数	生活保護 受給者等 の就職率
令和5年度目標	1,310	1,054	305	90.0%	90.0%	71	64.6%
令和5年度実績	1,127	912	309	78.5%	99.0%	133	65.0%
目標達成率	86%	86%	101%			187%	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。