

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

ハローワークの本来業務である雇用調整機能を果たすことを目指す。

・職員全体で窓口の目の前にいる求職者をいかに就職させるかを常に意識し、それぞれが与えられた職務に関する取組を的確に実施するとの認識を持ち、雇用保険を支給するためだけではなく、雇用調整機関としてのハローワーク業務を行うように、年度当初に管理者から幹部会議などで職員に意識付けを行いました。

・自身で就職活動ができる求職者には、ハローワークからその者が必要とする情報等を提供することで自身が主体となった就職活動を行う課程での関わりを持つことが必要であり、また、ハローワークの支援を必要とする求職者に対しては、その者への適切な支援メニューを提案し、就職支援を進めてきました。特に全ての新規求職者に対して、求職者マイページ及びハローワークインターネットサービスの説明を行い、自宅でも同じ情報を見ることができることを伝え、積極的にマイページ登録を呼びかけたことにより、求職者マイページ登録率は令和5年3月末時点で47.34%となりました。また、後方事務担当者についてはマイページ等を活用した求人情報提供件数の目標を設定し、能動的マッチング（一方向型）の支援を行いました。

・給付制限がかかる求職者に対し「呼び出しカード」を手交することにより、ハローワークへの相談来所を指示し、就職活動の意欲喚起を行いました。

・受給資格決定手続き時に「再就職支援についてのアンケート」により緊要度を把握し、早期再就職希望者には職員及びナビゲーターが個別支援の案内を行うようにしました。また、「再就職手当シミュレーション」を個別に作成、提示することで就職活動期間が長期化することの影響等を説明し、早期就職への意欲喚起を図りました。

・「就活応援！トレーニング」として、「面接」編では、面接選考が決まった求職者からの申し込みにより、事前の模擬面接を実施して、基本的な面接の受け方等をレクチャーするとともに、求職者が感じている面接選考への不安を払拭し後押しをするようにしました。また、「応募書類の書き方」編では、応募前に、作成した「履歴書」や「職務経歴書」を提示してもらい、記載内容について添削や助言等のきめ細かな個別支援を行いました。

・就職件数のうち60%程をパートタイム就職者が占めている状況から、パートタイム求人の開拓をすることは、高齢者や女性の活躍促進をする上で有効と思われるため、庁舎近くにある大手ショッピングモールと調整を行い、モール内テナントに対して管内の雇用情勢などを説明の上、求人者の提供依頼を行いました。

・求人者に対しては、求人者マイページの登録および利用を積極的に周知しました。特に当所の特徴として、全国展開をする販売業、飲食業の企業から毎月数十件の求人件数が出されることから、当該企業に幹部および担当が訪問するなどにより、マイページの利便性を周知する

ことで企業から理解と協力を得ることができ、利用率の向上が進んだほか、窓口を利用する企業にも積極的にマイページの利用を勧奨することができました。

・管内には自動車関連産業を中心とする輸送用機械、一般機械関係製造業が多いため、操業停止であれば雇調金、増産であれば求人者の再開など、管内事業所が求めている雇用に関するタイムリーな情報提供を行うため、本省や局の施策などの情報の収集を常に行い、また、情報提供をすることを目的として、管内自治体および商工会議所等の企業団体と毎月情報交換をする機会を設けることにしました。また、商工会議所が開催する会員企業を対象とした勉強会にも当所職員が講師として参加し、人材育成に関する助成金等の情報の説明などを実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職業相談窓口を担当する職員及び相談員は、できるだけ求人を出している管内企業の状況を知っていることが重要と考え、求人者支援員が毎月3～5社ほどを選定し、企業支援部門・職業相談部門・専門援助部門の職員等による企業見学を行い、求人票に掲載される作業内容などを実際にみてくることで、自分がみてきた、活きた情報提供が求職者にできるようにしました。また職業相談担当が訪問することで、事業所に求職者の状況を伝える機会になるほか、関係性ができることで窓口において求職者から聞かれる質問などの問い合わせがしやすくなるなどの効果も出ています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

・前年度より事業所の建物や作業風景等の写真を当所で掲出する旨を案内して、画像情報を収集し、求職者の目に留まるように、「仕事百景」として、求人票と一緒に合同庁舎共用部の通路側壁面に掲出しています。掲出事業所を増やせるように求人受理時等に積極的に開拓を行っています。

・毎月、前月に条件緩和あるいは好条件に変更された（事業所から変更の申し出があったもの、当所からの提案により変更となったもの）求人について、合同庁舎共用部の通路側壁面に「リフレッシュ求人」として掲示し、求職者への情報提供を行っています。

上記の取り組みについて、具体的な数値は把握できていませんが、求職者が立ち止まり写真や求人票を見て、求人票を持ち帰る場面がよく見られるので、一定の効果があるものと思慮しています。

(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

・これまでは、商工会議所や地公体が独自に企業を対象とした企業説明会を実施してきました。特に商工会議所が実施する企業説明会は学卒者や第2新卒者を対象としてきたことから安定所の求職者とはあまり重複しないとして、積極的に関わってきませんでした。企業からは学卒者の採用に苦戦しているなどの声が商工会議所や地公体の担当からも聞かれることから、企業説明会や面接会の共催などを視野に入

れた連携を進めていくことにより、管内企業への充足サービスが進んでいくと考えています。

・求職者マイページの利用を進めていく中で、インターネットの利用に苦手意識を持つ者と、利便性を理解して積極的に活用することが見込める者がみられることから、それぞれの状況や考え方に対応した就職支援サービスを実施していく必要があると感じています。そのために、最初の接触機会である求職登録時に求職者の状況をよく確認し、求められている就職支援の把握やハローワークから提供できるサービスの説明を行っていきます。ただし、一時にすべての説明をすることは時間的にも物理的にも難しいので、マイページや電話などのツールを活用し、場面に応じた情報提供できる関係性を構築するようになりたいと考えています。

・コロナ禍により中断していた信用金庫との連携協定による取組を再開し、求職者情報や求人者マイページの利用などの情報を各支店に配架して貰っています。今後は、法人顧客対象のセミナーなどにより事業所が知りたい情報（助成金に関する情報、雇用情勢や求人者マイページの活用による利便性など）を周知すること等を行い、事業所サービスの充実を図っていきたいと思います。

(4) その他業務運営についての分析等

・令和4年度はウィズコロナの気運が高まるなかで求人倍率が上昇してきていますが、それは企業が「人手不足」と感じているということです。求人募集の手法が多様化する中で「ハローワークを利用する方法がよくわからない」「ハローワークで求人募集をするのは有料だろう」と考えている事業所も未だにみられる状況でもありますが、そういった事業所に「ハローワークに求人を出しても採用に結びつかない」と思われてしまうと、ハローワーク離れが進んでしまうこととなります。そこで、事業所へ管内労働市場の情報提供を行い、適正な、かつ求職者にとって見やすく魅力のある求人を作成支援をすることで、充足支援をさらに進める必要があります。これまで通り、求人者マイページの利用促進を進めていきながら、一方では、事業者の声を拾い上げる機会も確保することも重要であると思慮することから、できるだけ企業訪問（見学の機会も含めて）を行い、お互いの顔が見えるサービスを進めていくことにしたいと考えています。

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)	障害者の就職件数	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	公的職業訓練の修 了3ヶ月後の就職 件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,119件	3,078件	1,230件	87.0%	96.3%	397件	407件	239件	188件
令和4年度目標	3,160件	2,986件	1,350件	90.0%	90.0%	312件	273件	227件	135件
目標達成率	98.7%	103.1%	91.1%	96.7%	107%	127%	149%	105%	139.3%

※ 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