

# ハローワーク名古屋東 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、令和6年度からの障がい者雇用率の改正に備えた障がい者就職率の向上と、「2024年問題」に関わる人手不足分野（特に運輸・建設・介護等）へのハローワークサービスメニューの周知並びにマッチング支援を重点に取り組んでまいりました。

障がい者雇用率の向上については、雇用率未達成企業を主な対象とした「障がい者雇用促進シンポジウム」の企画開催及びミニ面接会の開催等により、障がい者の就職件数の年間目標数657人に対し738人（目標達成率112%）と大きな成果を上げることができました。

また、人手不足分野に係る業務については、名古屋東労働基準監督署主催の「2024年問題に関する説明会」の場に5日間延べ10回参加（参加企業計79社）し、当所における当該分野の充足支援に係る取り組みについての説明の他、職場見学会（現地・オンライン）の開催依頼についても打診し、年度末までに現地2回・7人、オンライン4回・40人の職場見学会を開催し、その後紹介状を発行して就職へと結びついた求職者も複数名確認されました。

#### 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、各種助成金関係研修、職業訓練関係研修、求人者マイページ研修、求職者マイページ推進研修、充足を目的とした求人・紹介相互間研修、文書管理研修、防災・AED研修等、利用者及び職員等の安全を確保するための対策並びに来所者へのサービスの質を向上させることを目的とした所内研修を積極的に実施してまいりました。

1

### （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 各種セミナーのホームページ上への掲載

従前にとらわれることなく「先ずはやってみよう！」の精神で新たなセミナーを積極的に開催するとともに、その模様を録画して当所ホームページに掲載することを試みました。結果として求職者のみならず、セミナーに参加していない職員・非常勤職員も開催後に視聴することができるようになったため、それぞれの自己研鑽に繋げることができました。

#### ② 求人者支援員と就職支援ナビゲーター等がペアとなった「ペア活」

従来より実施してきた求人充足会議について、現場からあまり機能していないとの声も漏れ聞こえてきたことから、今年度より求人・紹介部門の双方から求人者支援員と就職支援ナビゲーター等がペアとなって充足に向けた打ち合わせを行い、事業所を訪問して現状を把握するとともに、求人条件の緩和を提案したり求職者ニーズを伝える等、ペア活動により充足に向けた助言を行っている。また、定期的に「ペア活NEWS」を発刊し、実績を上げた優秀なペアには表彰式を開催し所長から表彰状を授与してモチベーションアップを図りました。

#### ③ 求職者マイページセミナーの開設

令和4年度末現在の求職者マイページの利用率は29.8%と低調で、求職者マイページ自体の認知並びに活用が求職者に浸透していなかったことから、ハローワークの利用者獲得には求職者マイページの活用で就職活動の利便性が向上することのPRが必要と考え、求職者マイページ開設セミナーの月2回開催を企画し開催したことにより、令和5年度末までに42.3%まで利用率を引き上げることができました。

#### ④ 管内自治体との連携強化

管内自治体との連携がこれまであまり進んでいなかったことから、雇用対策協議会の場で連携について呼び掛けたところ、日進市の担当者より「市長が地元企業への雇用の推進を希望している」との発言があったため、そこから新たな連携体制が構築され、令和6年2月9日には「日進市地元企業就職フェア」を、令和6年2月28日には「障がい者雇用促進シンポジウム」をともに日進市民会館にて開催しました。

2

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ① 管轄外求人を含めた求人票配架の工夫

ハローワークインターネットサービス（来所者端末）での求人情報の検索以外に、庁舎内に配架している紙媒体の求人情報を応募先として検討する求職者が一定数存在していることから、より多くの紹介に繋げるために、POP付きで庁舎正面玄関ロビーに掲示したことにより、求職者の目に留まるような工夫を行った。なお、当初は当所管内の求人票のみとしていたが、エリアを拡大することも重要であり、名古屋市内の名古屋中所と名古屋南所の2所管轄内の求人についても拡充し、各所毎に色分けをして印刷し配架することとした。

#### ② 「所長の推し求人」の掲示

求人について、求職者に何か推すことはできないかとの発想により、今年度から2週間のスパンで所長が求人を抽出し「所長の推し求人」と題して正面玄関ロビーに掲示している。抽出条件としては、ニーズが高い職種を中心に、労働条件や福利厚生の実度、定着率等を考慮し抽出しています。推奨理由を所長が直筆で記載することにより、どんな求人内容なのだろうと興味を示し足を止めて読んでおられる求職者も多く、掲示期間中配架した求人票が無くなることもあり在庫を見ながら日々補充しております。

#### ③ 「事業所PRタイム」の開催

事業所PRタイムとは、求人事業所1社と雇用保険受給者を中心とした求職者との就職相談会で、月に2回開催しています。庁舎内の待合エリアにブースを設置し、開催当日は職員と相談員がペアとなり最低3名がスタッフとして従事し、失業認定の待ち時間を利用して声掛けを行い、ブースに誘導し事業所からの説明を受けて職場見学や紹介に繋がっています。

### (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

#### ① ハローワークの活用についての周知

窓口利用者にはハローワークのサービスを職業紹介と失業給付に限定して認識している者が多く、実際に窓口で応募書類の添削や面接トレーニング等のサービスについて案内をすると、驚きや利用意欲を示す声が上がっていることが判明したため、令和6年度以降は、減少している利用者（特に若年者）に対して、求職者マイページの利活用を推奨させるとともに、ハローワークを活用し就職に結びつけることができるよう積極的にサービスメニューをPRすることにより利用者の増加に繋がってまいります。

また、PRについては単なるサービスメニューの羅列ではなく、ハローワークをどのように活用し就職に至ったのか等の具体的な成功例を合わせて示すことが望ましいと想されるため、現状行っている当所ホームページの「イベントカレンダー」を活用したサービスメニューの案内を充実させるとともに、「ハローワーク120%活用セミナー」を毎月実施し、その中でハローワークの活用方法等について具体的に説明を行っていくこととします。

#### ② 各種助成金の活用

助成金の種類が多く制度も複雑で、どのような時にどのような助成金が活用できるのか非常に分かりにくいとの事業所からの声が窓口によく寄せられているため、各種助成金を大いに活用し、雇用の促進・雇用維持・従業員のスキルアップを図っていただくため、令和6年度から隔月ペースで当所ホームページ上に「助成金コラム」を掲載し、利活用度の高い助成金から順次紹介していくこととしています。

また、職員や非常勤職員についてもセクションによっては各種助成金制度の基礎となる部分は理解していないといけないため、定期的に助成金を変えて研修を行うことにより、全体のスキルアップを図っていくこととしています。

## 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	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 た就職水河 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	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	4,988	6,081	2,548	90.0%	90.0%	64.6%	657	641	95.1%	1,035	348		
令和5年度実績	4,751	5,775	2,801	93.4%	96.8%	70.3%	738	643	96.7%	1,027	363		
目標達成率	95%	94%	109%			108%	112%	100%	101%	99%	104%		

※ 「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。

# ハローワーク名古屋中 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

#### 【共通取組事項】

○SNS（HP、LINE、インスタグラム等）を活用し、就職支援メニューの利用促進や面接会、セミナー等の各種イベント情報を周知することにより、ハローワーク利用者を増やし、相談件数、紹介件数及び就職件数に結びつける取組を実施しました。

○求人を検索するためにハローワークに来所する者が減少している中で、ハローワークの利用促進を図るため、スマホによる『かんたん検索』の導入や、従来からの電話、窓口による相談予約に加え、『職業相談予約受付システム』を導入し、HPやLINEから予約申込ができるようオンラインによる相談予約を開始しました。相談方法についても、窓口相談、電話相談、オンライン相談などを求職者が選択できるよう柔軟な対応に取り組みました（本所及び付属施設）。

#### 【企業支援部門】

○求人・求職のマッチング対策

・未経験者を対象としたIT系企業説明会を、当所会議室（参加企業3社の各担当者、求職者）、事業所（各就業場所）、岐阜所、桑名所各会議室（求職者）の6ヶ所中継による、オンラインを活用したハイブリッド方式で実施しました（参加者：名古屋中24名、岐阜所13名、桑名所6名）。当該企業説明会は、3県に渡る通勤圏安定所間で広く人材を呼び込むことを目的としたものです。

・今年度新規取組として、ハローワークのサービス内容周知と積極的な活用促進を目的とした、事業所対象の「ハローワーク見学会」を開催し、所内見学後、求職者ニーズやH W I S 上での求人票の見え方についての説明と、意見交換会を実施しました（参加企業5社）。

・職業選択のミスマッチを解消しキャリアチェンジを提案する取組として、適性検査（日本版O-net）、セミナー、企業面接会をセットにしたパッケージイベントを開催しました。参加対象者は事務職希望及び希望職種未定者を基本とし、事前にjob tagのWebサイトで興味・価値観検査を実施し、自己診断を行ったうえで参加をしていただきました。当日は診断結果を解説するセミナーと、診断結果に適応する企業との面接会を開催しました。（参加企業10社、求職者34名、紹介29件、採用16名）。

#### 【人材マッチング就労支援コーナー】

・2024年問題の支援として、建設業の職業理解の促進のため、一般財団法人建設業振興基金を講師とし、会場がハローワークとオンラインのハイブリッド方式での建設業界セミナーを実施しました（年間10回実施）。また、監督署と連携して建設業、運輸業の事業所向けセミナーも実施しています（年間計7回）。

・各部門と連携し氷河期、マザーズ、シニア世代を対象としたセミナーや面接会を実施することで、各部門からの幅広い求職者の取り込みを図りました。

#### 【あいちマザーズハローワーク】

・オンラインによる相談やセミナーの充実、SNSを活用した情報発信を行い、利用者の拡大を図りました。また、下半期は、雇用保険受給者も含めて子育て中の女性支援を重点的に取り組み、11月に新設されたプレイマットエリア等の子供連れで来所しやすい施設環境を生かした相談を実施、他の紹介部門との差別化を図っています。

#### 【障害者雇用対策】

○障害者就職件数の増加について

・専門援助第三部門、雇用管理部門において、あいち障害者雇用総合サポートデスク、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター並びに各支援機関等と連携し、実習前面談会やミニ面接会を毎月複数回実施することにより、多くの就職に結びつけることができました。

・障害者面接会求人情報における「スマホによるかんたん検索」システムを導入したところ、支援機関や障害求職者からのアクセス数も多く注目されました。

7

・障害者面接会に向け、支援機関等の方に面接官となっただき、実際と同じ時間（20分）で面接トレーニングを実施、振返りをハローワーク担当者で行うなどし、障害者面接会に臨んだ求職者から好評を得ました。

○障害者雇用率達成に向けての事業所訪問について

・雇用管理部門において、令和4年雇用率未達成事業所に対し、名古屋中1005社を目標に所長・次長をはじめ雇用管理部門等で障害者雇用率達成に向け事業所訪問を実施し、令和6年度からの雇用率UP等に対する周知等を行い、併せて、精神障害者の雇用について精神障害者雇用トータルサポーター（現在の精神・発達障害者雇用サポーター）の活用を図りました。また、事業所訪問の際には、一般校に通う障害のある高校生の雇用も検討いただくよう説明することで、今まで特別支援学校の生徒しか雇用経験がない企業において、一般校から2名の内定者を得ることができました。夏休み期間中、雇用管理部門と学卒部門が連携し、高校生（主に一般校）と企業との面談の機会である「お仕事交流会」を開催し、内定をいただいたケースもありました。更には、障害者雇用につなげる糸口として、事業所担当者の特別支援学校、地域の就労移行支援事業所等の見学を実施しました。

### （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

#### 【企業支援部門】

○充足促進の取組

・前年度より実施した動画配信による充足支援事業「推しタン（推しごと探検隊）」として、事業所インタビューや就業場所の風景等、求人票では伝わらない情報を動画配信し、充足支援に取り組んでいます。今年度の新規取組として、推しタン動画と組み合わせた就職相談会を開催し、対象求人の充足及びキャリアチェンジ促進の取り組みを実施しました（年8回実施、参加企業20社、相談会参加求職者86人）。令和5年5月30日公開の帝産観光バス(株)の推しタン動画は、観光バス乗務員の仕事を紹介、72,000回の視聴（3/未現在）と、非常に多くの視聴回数をカウントしています。

・オンラインによる企業説明会と組み合わせた個別相談会を実施しました。YouTubeチャンネルのライブ配信機能を使った、配信中にチャット機能で視聴者より事業所担当者に質問が可能とした企業説明会を実施し、配信終了後に個別相談会を実施しました。企業説明会はオンラインとサテライト会場での視聴、個別相談会は対面とオンライン面談の選択制にて実施、求職者の利便性を考慮した取組としたことで参加者数も増加傾向となっています。（年9回実施、参加企業9社、視聴1,557回、相談会参加求職者16人、紹介29件、充足11件）

○ハローワーク利用の周知、広報

・名古屋中YouTubeチャンネルの充実を図り、広報活動を強化しました。

#### 【人材マッチング就労支援コーナー】

・人手不足分野支援の取組として、採用事業所の担当者やハローワークの各紹介部門ナビ等が意見交換することで、その後の就職相談会でのマッチング度を高めるための、事業所相談会と就職相談会のパッケージイベントを実施しました（事業所相談会：2/20、参加企業10社、参加職員28人（内ナビ25人）、就職相談会：3/6、参加企業10社、参加求職者61人、紹介15件）。

#### 【あいちマザーズハローワーク】

・新設されたプレイマットエリアを活用して、仕事と子育ての両立を目指して就職活動する者のグループ交流会（求職未登録者も可）を1月より開始しました。ファシリテーターとしてナビを配置し、必要な支援を実施しています（毎週水曜、1回90分）。

#### 【求人部門】

○求人者マイページの利用率を上げるため、求人部門内での研修実施のほか、打ち合わせや日々の進捗管理を行うとともに、各事業所が求人者マイページを利用しやすいようHP上に求人者マイページメールアドレス登録フォームを掲載しました。併せて、求人更新予約フォームを作成して部門内での求人者マイページの処理を少しでも早く処理できるよう工夫することにより、利用率80%以上を維持することができました。

○求人開拓を行うにあたり、昨年度は紹介部門と同行し事業所訪問を行ってききましたが、窓口の状況等により同行回数は伸びず、訪問後の事業所についての情報展開もままならない状況であったため、令和5年12月より「Teams」を活用した求人開拓を実施しています。これにより紹介部門へのスピーディな展開並びに紹介窓口から求職者の要望を聞き取り、すぐに求人開拓班に伝える求人開拓が可能となり、求人の充足並びにマッチングを進めることができました。

8

【わかものハローワークによる取組】

- 「就活クラブ（3日間もしくは6日間開催）」の実施  
就職活動に悩みを持つ仲間とともにグループワークなどを通じて、自信や意欲を高めるため、正社員就職に向けた就活セミナーを年9回開催（45日間）し、延べ328名が参加しました。
  - 「自己理解・仕事理解セミナー」の実施  
就職活動に必要な自己理解と仕事理解を講義で学び「就活の軸」や「自分の強みを知る」ワークを体験するセミナーを年11回開催し、延べ209名が参加しました。
  - 「就職活動基礎力UP講座」  
就職活動に必要な知識やスキルを身につけるため、ハローワークでの就職活動の仕方や、応募書類の作成など、知っておきたいポイントを解説する講座を年11回開催し、延べ218名が参加しました。
- 【新卒応援ハローワークによる取組】
- 「内定獲得ゼミ」の実施  
「自己理解と仕事理解、面接に強くなる」セミナーと面接会をマッチさせた未内定学生等向けの2日間のセミナーを年4回実施し、延べ50名が参加しました。
  - 「面接対策講座」の実施  
面接は第一印象が重要であることから印象アップのポイントと効果的な伝え方のポイントを理解するセミナーを年7回実施し、延べ78名が参加しました。
- 【学卒部門による取組】
- 「職業講話」の実施  
中学生、高校生を対象に、学校訪問して職業について学ぶ講座を、中学校は年9回、高校は年85回開催しました。
- 【外国人雇用サービスセンターによる取組】
- 「企業向けセミナー」の実施  
外国人の就職が低迷している中、外国人の雇用を検討したい企業向けセミナーを年2階開催しました。外国人材を雇用する時の注意点や在留資格について、すでに外国人材を雇用している企業の事例紹介等を行い、延べ30社の参加がありました。
  - 「外国人留学生就職フェア」の実施  
外国人留学生を対象に就職フェアを年2回開催し、企業は延べ66社、留学生は延べ125名が参加しました。
  - 「合同企業説明会」の実施  
外国人留学生を対象に合同企業説明会を年1回開催し、企業は50社、留学生は171名が参加しました。

3) その他の業務運営についての分析等

- コロナ以降、来所者数が減少する中、来所を要しない支援を提供するため、電話による相談・紹介やオンライン相談等を実施したところ、一定の成果がありましたが、対面対応で把握する求職者の状況や細かい意思疎通等が困難であること、準備時間や後処理で通常より時間を要するなどの課題も多いことから、利用対象者の厳選やさらなる職員員の資質向上も含め、求職者マイページの利点を生かした支援の更なる向上を目指します。
- 雇用保険受給者の中には、じっくり探す者など就職希望時期に差異がありますが、雇用保険受給者に対する早期再就職支援の取組として、ハローワークにおける就職活動方法の周知など、早期再就職につながるサービスメニューの提供方法を検証のうえ、適切な支援を実施します。

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

- 【全体】
- ハローワーク紹介による相談件数、紹介件数及び就職件数増加のため、利用しやすいハローワークを目指し、窓口相談を基本に、電話相談、オンライン相談を取り入れながら、個別支援制度の効果的な業務推進を図ってきました。今後に向けて、新規登録者に対して、積極的に求職者マイページ登録を促し、求人情報の提供や、各種イベント情報の案内、オンラインハローワーク紹介などの活用に取り組みます。
- 【求職者担当者制（双方向型）の取組強化】
- 雇用保険受給者の個別支援への誘導を重点的に取り組みます。
- 【新卒応援ハローワーク】
- 大卒等未内定者の就職対策として、未内定者を中心とした「内定獲得ゼミ」を開催し、一人でも多くの卒業生が就職できるよう工夫します。
  - 各大学等との連携を密にし、更なる支援（O-NET等）を活用した職業適性診断、相談、面トレ、応募書類添削、面接対策講座等を実施し、未内定者の解消に努めます。
- 【わかものハローワーク】
- 当施設の利用者拡大のため、SNSを含めた各種情報媒体の利用やキャラクターを活用し、若年求職者に対して、わかものHWへの関心を持ってもらえるよう工夫します。
  - メンタル不調者が増加している中、専門的な対応が困難な状況ではあるが、精神・発達障害者雇用サポーターや委託先の臨床心理士、なごサポートセンターなど外部機関と連携して業務を推進します。
- 【学卒部門】
- 安定所と学校との連携強化を図るうえで、次年度においては、職業相談や職業講話を直接学校に向くだけでなく、臨機応変にオンラインを活用し業務を推進します。
- 【外国人雇用サービスセンター】
- 外国人対策として、必要とされる日本語能力の上昇が求められているため、当施設の利用案内を積極的に実施する必要があります。そこで、雇用保険手続きを行う等の一般窓口利用の外国人求職者に対し、各フロアに翻訳求人配架する等により、外国人専門窓口の周知を図ります。
  - 窓口で紹介する際に、外国人応募の可否を問い合わせ、積極的に外国人応募可能求人の開拓を行うとともに、各相談員等の求人開拓に対する目標管理を行います。

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	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	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 職水河期世 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 したものの 割合	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	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	7,735	11,501	2,887	90.0%	90.0%	1,096	4,673	854	65.0%	549	95.1%	1,309	367
令和5年度実績	7,265	11,095	3,227	81.6%	95.2%	1,281	5,134	835	76.8%	670	95.1%	1,354	431
目標達成率	93%	96%	111%			116%	109%	97%	118%	122%	100%	103%	117%

※「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

所重点指標を始め、特に以下の2項目について重点的に取り組みました。

1点目は、障害者の雇用促進及び就職支援です。

愛知県内における民間企業の障害者雇用率は低迷しており、当所においても同様な状況にあります。こうした状況の改善を図るためには、管内の企業において障害者雇用が進まない要因を個々に把握することが重要と考え、管内の障害者雇用不足企業402社全てを訪問し、企業個々の阻害要因について聴取しました。

また、業種、規模、企業の業況などを踏まえ阻害要因解消に向けた助言やハローワークの支援メニューの紹介などと併せ、法定雇用率引き上げに対処できるよう、継続的に企業との接点が繋がるよう努めました。

障害者の就職支援については、雇用不足企業への指導による就労場所の確保を始め、就労支援機関との連携や職場実習、きめ細かな職業相談を実施したことにより、目標数を上回る就職件数を達成することができました。

2点目は当所の企業支援部門内に設置した人材確保対策コーナーにおいて、人手不足分野における人材確保支援を積極的に行いました。

特に2024年問題への対策として、運輸、建設業に焦点を絞り、予約相談会や「業界別セミナー」を積極的に実施するとともに、職員、相談員の職業相談における知識を深めるため、タクシー業界で働いている方を講師として招聘し、業界事情、顧客確保の仕組みや福利厚生などについて学びました。

こうした取り組みを行いました。結果として就職件数は目標未達であったため、次年度には所内に特設ブースを設け、事業所が求職者に直接「企業PR」できる場の提供や求職者へ広く求人情報の周知を行うなど能動的なマッチングに努めることとしています。

(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

前年度に続き、新型コロナウイルス感染症対策として、混雑を緩和するために職業相談、雇用保険説明会及び各種セミナー等の実施時間を短縮しましたが、利用者への丁寧なサービスが必ずしもできていたとは言えなかったため、令和5年6月から就職意欲の高い求職者に対して、丁寧な支援メニューの説明や求職者ニーズを踏まえた担当者制等による職業相談を実施しました。この他、給付制限のある雇用保険受給者に対し、早期再就職の利点を説明し、給付制限期間中においてもハローワークへの来所を促すなど早期再就職に向けたサービスの提供に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

政府の「骨太の方針」によりデジタル人材の育成が重要課題として取り上げられ、そうした人材を育成する企業を支援する「人材開発支援助成金」の周知、利用勧奨を積極的に進めました。

企業支援部門に配置した事業主支援アドバイザーが企業訪問し、当該助成金の周知を図るとともに、利用を検討している企業については計画書の作成補助や申請時における注意事項などのアドバイスを行いました。

また、所長や次長、雇用指導官が障害者雇用率達成指導等において企業訪問をした際にも、当該助成金の周知、利用勧奨に努めました。

こうした取り組みにより周知、利用勧奨を行った企業数は500社を超え、活用勧奨による計画届受理件数も目標を上回る結果となりました。

(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

**【職業相談の充実】**

主要指標である就職件数については、年間目標を4,863件に対して、達成率は86.0%であり目標未達となっています。

要因の一つとして、職業相談を担う職員、相談員において求職者のニーズを的確な把握や個々に必要な助言、提案など職業相談における必要不可欠なスキルが不足していること、また、職業相談手法、応募書類作成の助言などについては職員の知識不足もあり、職業相談員への指示や指導等が的確になされていなかったことがあげられます。

そのため、次年度においては、今年度1回のみ実施したグループ討議（研修会）をできる限り多く実施し、職業相談手法などのレベルアップを図り職業相談の充実、適格紹介の増加に努めてまいります。

**【環境整備】**

当所では、雇用保険手続きで来所の方に対して、総合受付職員が給付窓口までの案内を行っていますが、庁舎の構造上、支柱が給付窓口までの視線を遮っており案内業務に多大な時間を要します。

総合受付では他の利用者の案内も行って業務への負担や総合受付での来所者の滞留も生じています。

このため、案内導線をわかりやすくするとともに案内板等の整備を行い、来所者へのサービス向上に努めます。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

良好な評価

※ 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)	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	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 したものの 割合	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数	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	4,863	4,798	2,060	90.0%	90.0%	552	772	65.0%	397	1,058	295
令和5年度実績	4,182	4,240	2,236	85.0%	98.2%	651	694	76.8%	452	958	313
目標達成率	85%	88%	108%			117%	89%	118%	113%	90%	106%

※ 「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

○管内自治体及び労働基準監督署等関係機関との連携強化

所長、次長の幹部職員による管内2市（豊橋市及び田原市）の関係部署を訪問し、その後は自治体トップである2市の市長に対しても、労働基準監督署の所長、副署長とも同行し、労働行政への理解と協力要請を行いました。

労働基準監督署との連携では、2024問題の解消に向け、監督署主催の集団指導に当所職員も講師として、求人提出を始めとしたハローワークの積極的な利用促進について説明し、ハローワーク職員に対しては、労働保険や労働基準法の基礎知識について職員研修の実施を依頼しました。

なお、豊橋市との連携については、下記に掲げる「人材不足分野に係る職業体験会&企業説明会」の他、令和5年12月5日には、未内定生徒を対象とした企業説明会を市役所講堂を会場に開催し、今年度は高校1・2年生も対象とした意識形成支援の場としての説明会も同時開催しました。

○人材不足分野に係る職業体験会&企業説明会の開催

豊橋市との連携については、人材不足分野における就職支援対策として市が所有する「とよはし産業人材育成センター」活用した大規模な職業体験会と企業説明会を令和6年3月12日に共催により開催しました。開催にあたっては、所長が発案し、体験会参加企業に対しても所長自らが交渉にあたるなど積極的に関与し、ドローンを始め、フォークリフト、クレーン、セミトレーラー、大型観光バス、バスガイド、外壁調査、建築塗装、圧接溶接、各種介護機器等計10職種の体験会と15社による企業説明会を開催し、悪天候の中ではあったが、参加者は107名に上り、参加者からも有意義であったとの感想が大半であり、豊橋市からも次年度も引き続き開催したいとの申し出がなされました。

また、全国的にも初の取組となる内容であることから、当日は本省担当官も視察訪問されたところであり、次年度開設予定の人材確保対策コーナーでの支援取組にも大いに期待されることです。

なお、本イベントに先立ち、令和5年12月21日に介護施設を併設する総合病院にて体験型の企業説明会を開催し、豊橋市医師会が運営する准看護学校からも担当者から説明していただき、看護師資格の様々な取得方法について、職員・参加者双方が理解を深めました。

(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

○情報発信・広報の強化

一般求職者を中心にハローワーク利用離れが進みつつある状況下において、窓口利用案内、支援サービスメニューの紹介やイベント周知の強化に取り組むために所内横断的な「デジタル推進プロジェクトチーム」によりYouTube「あつまんニュースチャンネル」による動画を定期的に配信したり、X（旧Twitter）「あつまんレポート」により原則一日一回の情報発信を行いました。YouTube「あつまんニュースチャンネル」では、雇用保険適用関係の説明動画の視聴回数が大幅に増加し、また、ホームページからも必要な情報をわかりやすくするために検索画面をリニューアルするなど、ハローワークの活用促進に努めました。

○障害者の雇用促進

前年度の所重点指標において、唯一目標未達成となった「障害者の就職件数」の目標達成に向けては、「豊橋障害者就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所等の就労支援機関」、「愛知障害者職業センター豊橋支所」とのネットワークの再構築を図り、事業主向けの「障害者雇用支援セミナー&ワークショップ」の開催や同行も含めた訪問による未達成企業に対する雇用指導を積極的に進めるとともに、「社会福祉協議会」との共催による「地域別障害者就職面接会」及び令和6年2月には2日間にわたり東三河4所合同による大規模面接会を豊橋合同庁舎大会議室にて開催しました。また、未達成企業に対する訪問指導件数は、目標の170件を達成することができ、能動的支援による就職件数も目標の19件を達成することができましたが、障害者の新規求職者が減少したことも影響し、紹介件数は増加したものの、就職件数は307件と目標件数330件を3.2%下回る結果となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○学卒者を含む若年者に対する支援については、前述の豊橋市との連携による取組の他、企業と高等学校進路指導担当者との意見交換会を開催する等、企業支援にも積極的に取り組みました。また、管内企業2社がユースエール認定企業に認定され、局長による認定通知書を所長から伝達を行うにあたり、地元新聞社2社の取材を受けることとなり、マスコミに対しても積極的にPRに努めました。

○雇用保険における電子申請率が愛知局平均を大きく下回っていることから、これを改善すべく、参集型の「電子申請説明会」を豊橋合同庁舎大会議室にて令和6年1月24日に開催しました。開催に際しては、合同庁舎の管理官庁である豊橋税務署、社会保険を所管する豊橋年金事務所にも声掛けを行い、3つの官署合同で行いました。参加は、事業所62社（参加者76人）となりましたが、参加事業所からはアドバイザーである社会保険労務士からのe-Gov開設方法の説明のみとなり、取得届や離職票、高齢雇用継続給付の記入方法に踏み込んだ説明をしてほしかったとのアンケート結果もありました。3月末時点の主要3手続き全体の申請率は59.4%に留まりました。

#### (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

○求人者マイページの急速な普及により求人者の顔が見えない関係となっています。また、当所においては、求人部門と企業支援部門が並立し、相互に連携して企業支援を行っていますが、次年度開設予定の「人材確保対策コーナー」設置に向け、狭隘である庁舎環境の改善策として、求人部門を大国庁舎に移設することとしたため、今後は来所を促すのではなく、積極的に企業訪問を行うことなどにより、ハローワークの利用促進を図ることがますます重要であると考えます。そのためには、現在も実施している信用金庫との連携協定に基づく、信金職員同行による事業所訪問を積極的に実施し、企業ニーズに合わせた求人開拓や要件緩和指導を行うことが必要と考えております。

○前述のとおり、雇用保険における電子申請率が低調であることから、次年度は、より具体的な手続き説明が必要であり、導入に前向きな事業所には、アドバイザーの派遣も積極的に推進するなど、申請率が伸びているハローワークの手法を取り入れることも検討し、場合によっては、職員が直接訪問指導することも検討していきたいと考えております。

## 2. 特記事項

○職場環境面では、当所は合同庁舎内に入居し、事務室スペースが他所と比較して非常に狭隘であることから、求人部門と外国人職業センターを大国ビルに外出しし分庁舎で業務を行っております。さらに、職業相談部門は一部門でありながら、訓練、新卒者を含めたほぼ全ての専門コーナーを所掌しているものの、個別相談ブースがないために、予約相談を始め相談に費やす時間や新たな支援サービスの導入等に制約がかかり、実績向上に結び付かない状況にあります。システム刷新により来所者端末の利用が激減している現状から、今後は、来所者端末を一定数減じて、スペースを確保し、効果的な支援サービスを展開しやすくすることで、実績向上につなげたいと考えております。

## 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)	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	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） の正社員就 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	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	4,195	4,327	1,669	90.0%	90.0%	64.6%	330	289	489	95.1%	163		
令和5年度実績	3,723	3,827	1,811	90.4%	99.2%	73.0%	307	289	593	102.0%	176		
目標達成率	88%	88%	108%			113%	107%	100%	121%	107%	107%		

※「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

管内企業情報収集の充実・強化との向上

- 求人者マイページや求職者マイページなど、デジタルな仕組みでの各種手続きや情報提供方法の充実によって、ハローワークサービスの利便性と即応性の向上が図られたところですが、一方、これまで対面相談で得られていたハローワーク利用者（求人者・求職者）の“生”な情報（雰囲気・マインドなど、肌で感じる部分）が掴みにくくなってきていると所属職員から聞かれるところ。
- そこで、企業支援部門（職員、求人者支援員、事業主支援アドバイザー）を中心として昨年度以上に事業所訪問に注力。訪問事業所の選定にあたっては、求人者支援員によるセレクトと併せ地域のリーディングカンパニーや地元ローカル紙で取り上げられた企業なども盛り込んで訪問しました。
- 事業所訪問では、人手が足りなくなっている要因として、「なかなか若い人材に応募してもらえない」「応募があっても定着しない」「高齢人材の活用で悩んでいる」等の声が聞かれ、企業の人手不足（人材確保）の深刻さや、その対応が喫緊の課題であることを再認識したところ。これをもとに、これまでハローワークサービスの第一義として軸足を置いていた求職者の再就職支援の取組以上、現時点においては求人者の充足支援を優先的に取り組むべきである旨を所属職員・非常勤職員全員に研修（所長が「地域の行政ニーズは何か→ハローワーク岡崎がこの地域で求められているものは何か」の研修）を実施、意識付けの徹底を図りました。

### （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

- 令和4年度においては、いまだコロナ禍という行動制約がある中でそれまで停滞している各種の取組を「どのように再開させるか（実施するか）」にポイントを置き取り組んだ印象ですが、令和5年度となって各種の行動制約が解除されるにあたり、これまでの様々な取組の必要性をあらためて検証したうえで実施（再開）するよう指示をしました。
- 合同庁舎共用部に「仕事百景」として求人事業所の画像情報を掲出しているが、掲出するコンセプトを「求職者が職場環境のイメージがしやすいように」というものから「求人企業が求職者へアピールしたい事柄をアピールできるように」と方針を切り替え、見せる画像を、求人票に記載している仕事内容が分かるものを中心→仕事内容に直接関係がなくても、求職者が興味を持って応募してみたいと思えるような場面＝会社としてアピールしたいものを中心になるようにしました。
- また、カジュアル面談の一環として「企業説明会」を6月より本格実施。求職者に地元企業を知っていただく機会（実際に応募する・しないはその後の話）として、求人者には現状の求職者の状況（高齢者が多い、女性が多い）を知っていただく機会としての位置付け。事前申し込みではなく、当日自由参加（場合によっては参加者「0」のリスクがある旨も企業に説明のうえ）、また、1コマ・1社限定・1時間のスタイルで実施しました。
- さらに「企業説明会」が充実した企画となるよう、開催に先立ち本所入口にTVモニターを設置して事業所から提供を受けた企業PR動画情報を開庁日に終日上映。併せて、求職者マイページを活用して開催案内を行うなどしたことで、当初は1開催平均：3～5名程度の参加者だったものが、年度後半には1開催平均：15～20名（最大回：41名）集客できる程度まで認知度が向上しました。
- 令和6年度は、開催するのみならず確実に充足につながる工夫を行いながら内容を充実させて実施していく予定です。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 当初管内の特徴として輸送用機械や一般機械器具製造業など自動車関連産業が多いためか、コロナ禍が一定の収束をみせた5月以降においても、引き続き原材料やエネルギー価格の高騰の影響などから、1年度を通じ対前年度比で新規求人が減少となる月が多く（マイナスとなった月：12カ月中10カ月）、令和4年度：30,282→令和5年度：27,780（▲8.3%）。
- 西三河エリアに属し、同じような産業構成である刈谷所においても、令和4年度：37,741→令和5年度：34,896（▲6.5%）と、当所と同じく前年度比でマイナスとなった所属がある一方で、同じ西三河エリアでも豊田所（令和4年度：22,475→令和5年度：23,872（+5.5%））や、西尾所（令和4年度：7,454→令和5年度：7,693（+3.2%））のように前年年度比でプラスとなっている所属もある。
- 動向を詳しくみると豊田所においては7月：+7.6%、10月：+20.0%、1月：+10.1%、西尾所においては6月：+26.8%、9月：+14.0%、12月：+17.2%、3月：+20.2%と、定期的には大幅にプラスとなっているタイミングがあり、前年度にはコロナ禍で無かった大規模企業での派遣を含む期間工の募集があったのではないかと推察される（岡崎所、刈谷所においてこのような動きは見られない）。
- 5年度当初は求人者マイページ導入の影響（マイページの使い方に慣れていない）も思料されたが、前述のとおり通年でマイナスとなったことから昨年度求人を出しているものの5年度に提出をしない事業所に対し、個別に現在の人材ニーズの聞き取りをしながら対応しているところ。
- 6年度においても引き続き企業の人材ニーズのマイノリティの的確な把握に努めながら、提出された求人の充足に力点を置いた取組を継続していきたい。

### (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

- 主要三指標である「就職件数」について、PDCAやTODOリストなど、業務の進捗管理を行う指標（求職者マイページの開設数、担当者制の実施件数など）では達成しているものの、本来目指している組織目標（就職件数）では達成に至りませんでした。→「本来目指すべき目標（就職件数）があり、その目標を達成するためにこの取組（求職者マイページの活用、担当者制の実施）をする」という一連のフローでの意識が非常勤職員も含め、組織（岡崎所）全体で徹底することができませんでした。
- 紹介件数は令和4年度：11,833→令和5年度：12,346（+4.3%）と、新規求職者が令和4年度：12,150→令和5年度：12,284（+1.1%）とほぼ横ばいで局下18所中上位2番目のプラス実績となったものの、紹介成功率は令和4年度：26.4%→令和5年度：24.1%（▲2.3%）で局下18所中下位4位。最終的に組織（岡崎所）目標は達成できませんでした。
- 要因の一つに当所のマッチング力（紹介成功率）の低下（令和4年度：26.4%→令和5年度：24.1%、毎月比較で前年度を下回った回数：8回）があるのではと推察していますが、人口減少で求職者が将来的に減少することを踏まえると、ハローワークが地域の労働力需給調整機関の一つとして存在感を示すためには紹介成功率の向上は不可欠なものであり、事例検討の質をより高いレベルのものにしたり、採否結果等を詳細に分析するなどマッチング精度（求職者・求人者を見立てる力）の向上を図る必要があると認識しています。
- 職業相談部門の職員から「ハローワークの窓口実際に来所する求職者は高齢者が多い（若年層の来所利用は少ない）ため、紹介はできるものの実際に選考される場面で高齢者が採用となるにはハードルが高いのでは？」との声もあり、それが一因である場合「【1】求人企業に対する高齢人材活用のマインドを醸成」するか「【2】若年層のハローワーク来所利用促進」の二つの取組が必要と思料します。
- 【1】の取組については、商工会議所や自治体などと連携し、直近の国勢地域をもとに作成された将来推計人口の資料も活用しながら、今後さらに進展する労働力不足に対応するため「高齢人材の有効活用」が有効である旨の研修会と、高齢求職者との面談会を定期的に企画・開催（いまの高齢人材がどの程度のポテンシャルを有する人材かを面談により実際に体感していただくことで、マッチング率の向上を期待）。
- 【2】の取組については、一方向・双方向の求職者担当者制の充実を図ったうえで開設した求職者マイページでの情報提供（求職者の来所訴求）→能動的マッチングの実施（単に担当者制を実施している、マイページで情報提供を行っているだけではなく、紹介成功率を高めるための深堀り＝求職者の見立て、求人者の意向把握を徹底してマッチング率の向上を期待）。
- 【1】【2】いずれの取組も、職業相談部門・企業支援部門に属する職員・非常勤職員の意識付け（＝担当する求職者を再就職させる、求人を充足させる）の徹底・維持が重要であることから、中長期的な視点に立って岡崎所全体の不断に取り組むべき課題として「意識付けの徹底を図る職員研修」を実施します。

## 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	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	公的職業 訓練修了 3か月後 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6年度目標	3,200	3,142	1,245	90.0%	90.0%	366	311	206	152
令和6年度実績	2,973	3,025	1,292	80.5%	100.0%	398	372	252	204
目標達成率	92%	96%	103%			108%	119%	122%	134%

※ 「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

<p>① 各指標に対する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症が5類相当に移行するも円安や物価高騰等の影響が続く中、主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」に加え、多様な人材の活躍を促進するために、「子育て女性等に対する就職支援」、「就職氷河期世代に対する就職支援」、「高齢者の就労促進」、「障害者等の就労促進」を重点に取り組みました。</li> <li>・加えて、少子高齢化の問題が進む中、人材不足分野における人材確保の観点から、デジタル人材育成の推進が必要となっていることから、人材確保対策の総合的な推進を図るために「公的職業訓練終了3ヶ月後の就職件数」を重点指標として定め業務に取り組みました。</li> </ul> <p>○情報の発信、ハローワーク窓口利用者の確保を図る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークの就職支援メニューを一人でも多くの求職者（潜在的求職者含む）に知っていただき、ハローワークを利用していただくことが、就職件数、充足件数の増加につながるものと考え、SNS（LINE、インスタグラムなど）を活用し、ハローワークの支援メニューを積極的に発信し、相談件数、紹介件数、就職件数を増加させる取組を実施しました。また、SNS登録者には面接会・相談会・セミナー等の開催案内など有益情報の提供に努めました。（LINE登録年間目標：1,800名 実績：2,321名）</li> </ul> <p>○職業紹介につなげるための効果的かつ効率的な求人情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク利用者（求職者）の求人者とのマッチングには、求職者個々の希望等に応じた「個別求人情報（オーダーメイド求人情報）」（事業内容、会社の特長などの内容を網羅した一覧表）の提供を実施しました。（提供目標数：3,900件、実績5,661件）</li> </ul> <p>○就職に結びつけるための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率を高める取組として、資格決定時及び初回認定時に個別支援の利用案内、勧奨を行い、就職支援ナビゲーターによる双方向型の個別支援を実施することとし、応募書類の添削や面接トレーニングなどの支援に積極的に取り組みました。（応募書類の添削年間目標：768件 実績：1,023件）（面接トレーニング 年間目標60件、実績70件）</li> </ul> <p>○子育て女性等に対する就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て女性等の早期再就職に向け、マザーズコーナー担当者として求人者支援員との間で双方向の情報提供を図り、求職者のニーズに合う求人開拓の実施をするなど求人確保に取り組み、きめ細やかな担当者制による個別支援を実施するとともに、就職準備及び意識啓発を図るための就職支援セミナーを積極的に実施しました。（年間22回開催）</li> </ul> <p>○高齢者応援求人及び「マザーズにも公開」求人の充足支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯現役支援窓口利用者及びマザーズコーナー利用者に対し、求職者の希望条件をもとにした求人開拓を実施し、充足支援を実施しました。（高齢者・マザーズ対象求人の充足件数年間目標：420件 実績：584件）</li> </ul> <p>○就職氷河期世代求職者への就職支援</p>
---

<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職氷河期世代に対しては、専門担当者による応募書類の応募書類の添削指導、キャリアコンサルティング等の支援を実施し、また、企業支援部門において開拓した就職氷河期世代応援（限定）対象求人情報の提供などの支援を実施しました。</li> <li>・就職氷河期世代を対象とする職場見学・体験等（インターンシップ）の受け入れ企業の確保に努め、就職氷河期世代求職者に対しては、インターンシップの実施支援（説明会の開催、企業との仲介、実施調整など）に取り組みました。（就職件数年間目標：524件 に対して、553件）</li> <li>・一宮市と連携し、就職氷河期世代求職者を対象とする就職相談会（就職フェア）を開催するとともに、月2回、庁舎内にいちのみや若者サポートステーション（いちサポ）の巡回相談の場を設け、いちサポの支援が必要と思われる求職者の利用誘導をするなど連携した支援に取り組みました。</li> </ul> <p>○公的職業訓練終了3ヶ月後の就職件数の増加に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練の情報については、デジタルサイネージを活用し求職者に対して広く周知するとともに、雇用保険受給者に対しては、初回講習の際に、職業訓練施設の担当者を招聘し、訓練内容を直接確認できる機会を設け、また、職業訓練施設（ポリテクセンター中部）の見学会を開催するなど、公的職業訓練制度の周知を図り、受講者の確保に努めました。</li> <li>・また、就職支援については、訓練終了1か月前の職業相談時に、個々の求職者の希望を踏まえた「個別求人情報（オーダーメイド求人情報）」を提供することとし、訓練終了後の未就職に対しても同様の情報提供を実施しました。（求人情報提供年間目標：200件 実績341件）</li> </ul> <p>○障害者等の就労促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、医療機関等の障害者就労支援機関と連携し、事業所見学から職場実習、職場実習から就職に結びつけるチーム支援を積極的に展開しました。（職場実習年間目標：90件 133件）（職場実習からの就職年間目標：45件 61件）</li> <li>・また、事前に面接時間の予約調整する障害者面接会（参加企業13社）を一宮市と共催開催し、このほか、障害者ミニ面接会を12回開催するなど、障害者が円滑に企業と面接できる機会を設定しました。（障害者就職件数年間目標：417件 実績469件）</li> </ul> <p>○求人充足・人手不足分野の人材確保支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人充足に向けた取組として、求人充足会議にて、緊急性の高い企業の求人ピックアップしそれらをまとめた求人情報を定期作成し提供しました。また、人材不足分野の求人充足支援として、予約制のミニ面接会を開催するとともに、人材不足分野の企業の担当者を講師として招き、業界の現状・仕事の魅力などを伝える機会、業界別セミナーを開催するなど、求人充足・人材確保支援に取り組みました。</li> <li>（ミニ面接会年間目標：12回 実績10回）</li> <li>（業界別セミナー年間目標：7回 実績10回）</li> </ul> <p>② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用確保措置が進む中、就職困難者でもある高齢者の求職者で引き続き就労を希望する方からの相談が増加傾向でもあり、また、それら的高齢者における就労のあり方も多様化してきています。それらに対応すべく連携しているシルバー人材センターを更に理解し連携を強くするための研修を職業紹介担当職員に対し実施しました。（2回、受講者23名）</li> <li>・また、2024年問題への理解をより深めるため、トラック運転者に関する労働時間等の研修参加をいたしました。（9回、受講者30名）</li> <li>・さらに、若手職員を対象に、将来を見据えJobtag活用研修を実施しました。（2回、4名）</li> </ul>
---

(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

○情報発信

・求職者の待ち時間を活用するため求職者待合にデジタルサイネージを設置し、就職相談会、各種セミナー、職業訓練情報、訪問した事業所の情報等を積極的に発信することで窓口利用を促し、相談件数の増加、紹介件数の増加、就職件数の増加につなげる取組を実施しました。

結果、相談件数、紹介件数、就職件数全ての数値が前年度と比較して増加しました。

○訪問した企業の積極的な情報発信

・訪問した企業の情報を、1階ロビーと求職者待合にあるデジタルサイネージにより発信するほか、併せて1階ロビーに企業情報を掲示するなど、積極的な充足支援を実施しました。

○オンラインを活用した就職支援

・子育て女性等の就職支援等、求職者の状況により、就職支援ナビゲーターによるオンライン相談を積極的に促進しました。併せて、就職支援セミナーでは、応募書類の書き方、自己分析、社会保険・税金の知識など、早期再就職に資するテーマとし、講師は、就職支援ナビゲーター又は知見を有する外部の者を招聘し、また、開催方法については、子育て中の者が自宅から参加したいとの声に応え、オンラインによるリモート、或いは、対面とリモートの組み合わせによるハイブリッド形式など工夫し実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求職者マイページ利用率向上に向けた取組

・利用率向上に向けた取組として、職員研修を実施するほか、リーフレット等を刷新し、求職申込書を記入した求職者全員にマイページ開設を促し利用率向上に向けた取組を実施しました。

(利用率年間目標：30% 実績：32.3% (3月末))

・求職者マイページの利用率の向上への取組を実施していますが、求職者の中にはマイページへの対応が難しい求職者もいることから、その利便性とメリットを丁寧な説明をおこない、求職者サービスの向上につながるよう求職者マイページの利用促進を図るための支援を検討していきます。

(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

○求職者サービスの向上を図るための取組

・ハローワーク窓口利用者の確保を図る取組を実施するとともに、雇用保険受給者に対する就職支援の強化により窓口利用を促しているところ、その一方で、職業相談の待ち時間が増え求職者サービスの低下が懸念される状況もあり、職業相談待ち時間を解消、待ち時間を活用した求職者サービスの向上を図るための取組を見直しつつ、求職者待合に設置しているデジタルサイネージの活用を充実させ、就職に有益な情報を提供、また、就職に資する動画の提供する就職支援セミナーの開催回数を増加し実施いたします。

○就職件数向上に向けた取組

・課題を抱えた求職者が増加しており、求職者との関係づくりからスタートする必要があるため、更なる担当者制の推進を図り、就職件数の増加に取り組んでいきます。

○求人充足に向けた取組

・すでに実施している情報発信の取組を更に充実させるとともに、現在の求職者の傾向（高齢者、外国人、障害者など一定の課題がある求職者の増加）を求人者に伝え、労働条件の設定や緩和を働きかけ、求人充足に繋げていきます。

○更なる関係機関との連携

・すでに連携している、地方自治体、経営者団体、職業訓練校や若年者等の就労支援機関、障害者就労支援機関などとの継続連携とともに、迅速な対応ができ、求職者、求人者等の利用者から引き続き信頼されるよう積極的な取組を進めていきます。

2. 特記事項

○就職氷河期世代求職者への就職支援

・就職氷河期世代に対して、就職支援担当からのニーズとともに、企業支援担当が職場見学・体験等（インターンシップ）の受け入れ企業の確保に努め、相互連携によりインターンシップの実施支援（説明会の開催、企業との仲介、実施調整など）に取り組みました。（インターンシップ実施回数4回 参加者数6名 就職件数2件）

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	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者等（既卒者含む）の正社員就職件数	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歳以上の就職率
令和5年度目標	3,173	2,775	1,480	90.0%	90.0%	524	417	137	134	95.1%	170
令和5年度実績	3,049	2,624	1,571	81.1%	91.7%	553	469	141	187	98.3%	192
目標達成率	96%	94%	106%			105%	112%	102%	139%	103%	112%

※「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

「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」の主要3指標の目標を達成させるためには、まず第一に利用者の皆様が快適にハローワークサービスを受けていただける環境整備が必要であると考え、雇用保険と職業相談部門における連携を強化し、受給手続きから職業相談への誘導をスムーズに行い、待ち時間なく利用できる窓口体制を構築いたしました。また、全職員に対してハローワーク評価の目的や意義を理解させるとともに、目標値の進捗を日々確認することを徹底し、全職員に目標値達成の意識づけを行いました。

**【障害者雇用支援】**管内の就労移行支援事業所及び障害者就労・生活支援センターと連携し、求人開拓、職場実習、紹介就職後の定着指導等、一貫した支援ができるように努めました。また、雇用指導官が行っている未達成事業所への訪問の際には障害者紹介担当職員が同行し、求職登録している求職者の状況・特徴等を説明し、雇用に結びつけられるよう連携を強化したところです。その他、障害者雇用促進を啓発するためのイベントとして、半田市が開催する障がい者雇用フォーラムを後援し、半田市内の障害者雇用不足事業所に参加を促したほか、当所が主催する障害者面接会（参加企業13社）を開催し、6人の就職につなげることができました。

**【氷河期世代支援】**「就職氷河期世代対象求人情報」を月に1度発行し、限定求人、歓迎求人の情報を積極的に提供しました。また、地域若者サポートステーションによる出張相談や面接対策を中心としたセミナーを定期開催いたしました。

**【公的職業訓練利用促進】**訓練パンフレット等の掲示のほか、雇用保険説明会での公的職業訓練の概要についての説明、また、所内において訓練案内セミナーを毎月開催いたしました。所内のデジタルサイネージにおいてハロートレーニングの動画を恒常的に配信するとともに、高等技術専門校、ポリテクセンターの施設訓練の動画を応募時期に合わせて配信しました。また、訓練受講者（修了者）の就職支援・マッチングの強化の一環として、受講中の訓練に関連する求人情報を職業相談窓口やマイページを通じて提供し、訓練終了後の早期再就職に結びつけ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

**【職員研修の実施】**多様なニーズに対応した質の高い課題解決サービスの提供に資するため、各種所内研修を受講者のレベルに合わせて行いました。また、現状、個別に問題を抱える求職者が増加傾向にあるため、事例検討会を随時実施し、どんな支援が必要なのか、他にすべき支援がないか等支援の在り方を模索し、意見交換の場を作りました。ここでは、各自で新たな気づき生まれ、今後の就職支援に活用できる機会となり、職員の相談スキル研鑽の場となっています。さらに、労働市場の見える化やデジタル化の進展を念頭に「job tag」及び「しよくらぼ」の活用研修を全職員に実施し、今後ニーズが増大する可能性のあ

るオンライン職業相談等に対応できるスキルを身につける機会としました。

**【事業所訪問】**職業相談や企業支援部門以外の職員も含め、管内の事業所への訪問を積極的に行いました。これは、ハローワーク職員として、様々な産業や職業の実際の現場を自分の目でみて体感することにより、様々な職業に関する生きた情報が蓄積され、今後のハローワーク業務全般に生かせること、また、職業相談の場面において、求人票だけでは伝えきれない生の有益情報を提供することができ、紹介件数の向上につながったと思料します。

(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

**【事業所支援の充実】**事業所への訪問を積極的に行い、収集した情報を持ち帰り、所内の職員と共有し担当者を決め、毎月行う求人充足会議でピックアップ求人として、企業アピールボードを利用した集中支援を行いました。事業所が自由に自社を宣伝できるアピールボードについては大変好評を得ており、数か月先まで予約が詰まることとなり、急遽、追加のサービスとして大型デジタルサイネージを使って動画でアピールしていただくサービスを開始しました。事業所から提供された『生きた情報』が求職者の目に触れる機会を多く提供することにより、より多くのマッチングを実現していきたいと考えています。

**【ハローワークサービスの充実】**ハローワークでの求職登録者が減少傾向にある中、いかに利用者を増やすか、その視点に立ち、全国各地のハローワークで実施された好事例となる取り組みを当所でも実践し、『現場の力』の横展開を実施いたしました。（実施事例4件）

- ①群馬局(全所)で行われている「待合席・トイレ等でのリーフレット掲示」→面接会の案内ポスターを集中的に掲示
- ②三重局の「三重労働局SNSを始めました」→ハローワーク半田単独でのLINEを運用開始
- ③岐阜局の「ハローワーク岐阜がお手伝いいたします!」→企業支援に向けたリーフレットを作成し事業所訪問時に活用
- ④岐阜局の「jobtag説明用パンフレット」の作成（求職者向け）→所内で研修を行い『jobtag』を窓口で活用

### (3) その他の業務運営についての分析等

**【管内自治体との連携】**管内には9つの自治体があり広範な地域を管轄としています。知多半島内の南北におけるそれぞれの地域の産業には特徴があり、どの地域とどのように連携していくか、地域のニーズを踏まえ連携していくことが、非常に重要であると考えています。とりわけ知多半島南部に行くほど人口減少が著しく外国人労働力に頼らざるを得ない状況がみられ、外国人技能実習の管理団体からの情報収集に努め業務を行っています。また、管内には中部国際空港がありますが、コロナ禍の影響を大きく受けた業界でありビジネス・観光需要の回復の中、今後はグランドハンドリングなどの分野で人手不足に陥らないように、当所として引き続き支援する必要があると考えています。

**【人手不足分野対策】**当所管内の求人の特徴として、医療・介護に係る事業所からの求人が全体の3割を占める状況です。知多半島は介護施設が多く、最優先に介護分野を中心とした充足対策に努めることといたしました。まずは、職員・相談員を含む全職員に対し介護業界の研修を実施しました。そのうえで、介護福祉業界セミナー、オンライン職場見学会、介護現場体験会など様々な支援を行い、業界未経験の求職者の参加を促すなどして、合計32人の方に参加していただき、うち3名の就職に繋げることができました。また、2024年度問題で注目された運輸業界については、まずは事業主団体の代表格である愛知県トラック協会と連携して面接会を開催いたしました。その後、タクシー協会など複数の関係団体からも情報を提供していただくことに繋がり、今後も継続的に支援していくべき取り組みとして位置付けました。さらに、建設業界においても、業界の情報に特化したセミナー及びミニ面接会を開催し、結果として、就職には結びつかなかったものの、一定のニーズがあることを再確認いたしました。今後は、関係団体との連携強化を行い様々なニーズを把握しながら充足支援に取り組んでいきたいと考えています。

**【多様な人材活用と成長分野への労働移動の促進】**景気動向における不安材料はあるものの、労働市場は基調としては回復傾向とみられ、人手不足がより深刻化し、企業から人が足りないという声がとても多いと実感しているところです。その人手不足解消を要望する声に応えるため、高齢者、外国人など多様な人材の雇用促進に向けた対策、また、賃金上昇を伴うキャリアチェンジの促進といった施策を行うことが、大変重要であると考えています。

37

### (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

**【課題解決サービス】**職業相談における担当者制については、一方向性の担当者制を踏まえ、今年度から双方向の担当者制を拡充することといたしました。従来から早期就職支援ナビゲーターによる担当者制を実施していましたが、担当統括による業務進捗確認を定期的に行い、また、面接トレーニングや応募書類の添削などにおいてもセミナーを拡充するなど、様々なニーズに対応した課題解決サービスを提供できるように今後も検討していきたいと考えています。

**【求人者支援サービス】**求人者への支援として、事業所担当者制の実施や、面接会などのマッチング機会の提供等を行っていましたが、マイページでの求人受理が進んだことを踏まえ、これまで以上に求人事業所の魅力を伝えるにはどうすればよいかを、ハローワークが能動的に求人者とともに考え、実行するというコンサルティング的な支援の充実が課題であると考えています。

**【人手不足分野への充足支援】**次年度当所では、人手不足分野における課題解決型支援モデル事業実施所として、分野ごとの労働市場を分析し、その結果を踏まえ、魅力的な求人票の作成支援や求職者への積極的な紹介、条件緩和指導等を実施していく方針です。また、求人企業への訪問や業界団体と連携した業界PR、企業説明会、面接会等を積極的に開催し、さらに効果の見られた取組は他の産業にも展開し、求人充足サービスを強化していきたいと考えています。

## 2. 特記事項

令和6年度から2年間の予定で、課題解決型支援モデル事業として人手不足分野への充足支援事業を行う実施所に選定されました。人手不足分野の充足支援については、令和6年度に愛知労働局が実施する重要な施策のひとつであり、設定されたKPIを達成することはもちろん、管内の事業所のみならず頼りにされる存在として、地域におけるハローワークのプレゼンスを高めていきたいと考えています。

## 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)	障害者の 就職件数	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 結び付い 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 訓練終了 3か月後 の就職件 数				
令和5年度目標	3,598	2,973	1,476	90.0%	90.0%	316	143	378	114				
令和5年度実績	3,253	2,729	1,577	89.3%	95.0%	403	169	467	144				
目標達成率	90%	91%	106%			127%	118%	123%	126%				

※「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

#### 【マッチング促進の取組・求人情報の提供方法の見直し】

前年度(令和4年度)のハローワーク利用者満足度調査において、求人情報一覧に求人事業所の詳細な情報（会社概要など）を記載してほしいとの意見がありました。マッチングの促進をしていくためには、求職者一人ひとりの希望に応えた情報を、迅速に、わかりやすく提供していくことが必要であり、また、それには相談担当者全員が管内求人情報を掌握できていることが重要と考え、これらに重点を置いた以下の取組を行いました。

#### 〈求人情報一覧の様式変更〉

多くの求人を効率よく情報収集したいという求職者の要望に応えるため、事業内容、会社の特長、求人特記事項などの情報を網羅し、求人票とほぼ同じ内容を一覧にした「個別求人情報（オーダーメイド求人情報）」を作成し情報提供をするよう見直しました。

#### 〈相談窓口における個別求人情報提供〉

「個別求人情報（オーダーメイド求人情報）」は個々の求職者の希望条件（オーダー）に基づいた求人情報一覧を即時に提供することができるため、これを利用し、相談窓口において求職者の希望を詳細に聞き取り、的確な求人情報の提供を行いました。また、スムーズな情報提供を行うことができるよう、全職員に研修等を実施しました。

#### 〈求職者待合等における求人情報提供〉

相談窓口以外での情報提供について効率的に行っていくこととし、求職者の態様（高齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代、人手不足分野等）に応じた求人情報一覧を作成し求職者待合に配架しました。さらに、自宅近くでの就職を希望する者（パート希望者）のニーズに応えるため、就業場所を小学校区、中学校区等の区域などにまとめた情報についても作成、提供できるようにしました。

#### 〈効果等の分析〉

相談窓口や求職者待合における求人情報提供数は、毎月1,000件を超える状況で推移しており、求職者のニーズに応えることができています。また、相談担当者においても、就職支援時にこのツールを活用することにより、円滑な情報提供ができるようになり、業務の効率化が図られています。

#### 【障害者雇用促進の取組】

管内企業が障害者の法定雇用率を達成できるよう、雇用率未達成企業を中心に事業所訪問による能動的支援を実施しました。具体的には、未達成企業に対し、職場実習の提案、求人票の書き方のアドバイス、求職者情報の提供、ミニ面接会開催の提案等を行うとともに、障害者職業相談部門の担当者や支援機関と連携し

た企業向けチーム支援を行いました。特に、障害者雇用の理解を進めるため、就労移行支援事業所の見学や、障害者雇用準備セミナーを開催しました。これらの取組の結果、瀬戸所管内のR5.6.1報告の法定雇用率は2.22%となり、R4.6.1報告の2.08%から大幅にアップしました。

#### 【公的職業訓練の受講あっせん等の人材育成に係る取組】

人手不足の解消、生産性向上等を図っていくためには、個人の主体的なキャリア形成・リスクリングを推進する必要があり、公的職業訓練がその重要な役割を担っているため、訓練の受講促進、訓練修了後の就職支援に重点おき取り組みました。公的職業訓練の周知コーナーを整備し、より適切な情報提供をするとともに、雇用保険説明会等の機会に訓練実施施設の担当者を招聘し、訓練内容の周知を行うことにより受講促進を図りました。また、訓練受講者への就職支援として、個々の受講者の態様に応じたオーダーメイド求人情報の提供、訓練受講者を対象とする面接会等を行いました。それらの結果、受講あっせん数及び訓練終了3か月後の就職件数については、ともに前年度を上回る結果となりました。

### （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

前年度、求人者マイページや求職者マイページの活用を促進していく中で、マイページを通じた情報提供の充実、ハローワークを利用していない方々に対する情報発信等をどのように図るかが課題としてあったため、以下の業務改善を行いました。

・求人者マイページ利用率が90%を超え、求人者がハローワークに来所する機会が減少していることから、求人者マイページのメッセージ機能を利用し、①求人有効期限の到来に関するお知らせ、②研修会の案内・制度改正のお知らせなど、事業者には有益な情報を定期発信するよう業務体制を整えました。

・求職者マイページ利用率は40%台での推移が続いていますが、更に利用率の向上及び活用を図るため、「マイページ利用勧奨セミナー」の内容を見直し、求職者の開設状況により、「開設セミナー」と「活用セミナー」に分けたセミナーを実施することとしました。各セミナーともに月2回実施していますが、好評のため、年度途中において定員を拡大しました。また、求職者マイページのメッセージ機能により、セミナー、面接会等の求職者向けイベントの周知など、情報発信に取り組みました。

・ハローワークを利用していない方々に対する情報発信として、ホームページ上に、イベント・セミナー情報や雇用保険制度の手続などをわかりやすく掲載し、イベント等の周知や制度概要の理解が促進されるよう見直しました。さらに最寄り駅からの庁舎までの案内、庁舎外に設置している駐車場への案内動画を作成し、YouTubeに公開しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・地域を活性化するために、瀬戸・尾張旭雇用対策協議会、瀬戸市との「瀬戸市雇用対策協定に基づく事業計画」に基づき、地方自治体や商工会議所等関係機関と連携イベント等を開催しました。新規学卒求人説明会、高校と企業の意見交換会、高校進路指導担当者会議の開催など、新卒者と企業の橋渡し支援のほか、8月には就職フェア（来春大卒者含む）を開催しました。就職フェアには、企業48社が出展し、求職者が142名（前年度比67%増）参加しました。また、育児と介護と仕事を両立するための就職面談会、障害者雇用のための準備セミナー、高齢者を対象としたシニア面談会を開催など、地域と連携し効果的な支援に取り組みました。

・産業構造の変化への対応、人手不足の解消、生産性向上を図るためには、企業における人材育成が不可欠であるため、これを促進するための支援制度（助成金等）の活用勧奨を図るための説明会を開催しました。

(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

**【管内企業への求人充足支援】**

・ハローワーク満足度調査（求人者）において、「求職者のより多くの紹介」の満足度が低い状況が続いており（満足度：4年度44.8%、5年度50.0%）、企業への充足支援が課題となっています。企業のニーズや職場環境等についてより深く捉えるため、企業訪問を中心とした充足支援や求人開拓を実施することで、より多くのマッチングにつなげていきます。

**【オンラインによる支援（求人・求職）の促進】**

・求人者マイページ、求職者マイページの利用率向上に合わせ、オンラインによる情報提供やオンライン紹介等の支援について、より一層取り組んでいく必要があると見られます。また、オンライン登録者のうち、支援が必要な求職者に対し、情報提供等を行うことにより、ハローワークの支援について周知していく必要があると考えます。

**【高齢者の就職支援】**

・年々、職業相談窓口における高齢者の相談が多くなっており、ニーズについても多様化しています。一方、少子高齢化が進み人手不足が顕著になる中、高齢者の就業促進は非常に重要になっています。今後、高齢者求人確保やマッチングなどの支援を進めるほか、シルバー人材センターや産業雇用安定センターと連携を密にし、高年齢者のニーズに対応できる体制を整えます。

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	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	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	1,828	1,531	599	90.0%	90.0%	160	19900.0%	89
令和5年度実績	1,586	1,398	596	81.3%	96.5%	157	19100.0%	131
目標達成率	86%	91%	99%			98%	95%	147%

※「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）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）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

<p>【就職件数・充足件数の目標達成に向けた取組】</p> <p>◆能動的マッチング・求職者担当者制の推進</p> <p>→ 能動的マッチングをより推し進めるため、職業相談・専門援助両部門において、各職員ごとに支援対象者のカテゴリーを定め、1人あたり常時10名以上の支援を基本とする「求職者担当者制」を開始しました。</p> <p>→ 特に、職業相談部門においては、統括職業指導官から配下職員に対して、支援の具体的な内容等を把握の上、定期的に助言や改善のための指導を実施しました。</p> <p>&lt;分析&gt;「常時10名以上の支援の実施」については、各職員が「求職者担当者制」の意義を理解し、能動的マッチングの手法として、軌道に乗せることができました。次年度においては、支援の質の向上等に取り組み、就職件数のUPを目指します。</p> <p>◆ミニ面接会の実施</p> <p>→ ミニ面接会の参加者数増加を目指し、雇用対策協定を締結している自治体の協力のもと、「自治体庁舎内の電子ポスターへの面接会リーフレットを放映」「自治体HP内のイベント情報コーナーに面接会リーフレットを掲載」等に取り組み、イベント周知の強化を図りました。</p> <p>→ また、雇用保険受給者に対する失業認定時の全員職業相談の機会を捉えて、ミニ面接会のリーフレットをもれなく手交した結果、ミニ面接会の参加者数は前年比3～4割UPと、大幅に参加者数を伸ばすことができました。</p> <p>&lt;分析&gt;ミニ面接会における面談の機会は大幅に増やすことができました。今後においては、ミニ面接会を通じて紹介状の交付件数の増加を目指しマッチングの強化に努めてまいります。</p> <p>◆求人充足率の向上と地方自治体、事業主団体等との関係構築</p> <p>→ 毎月、管内の地方自治体及び事業主団体を訪問し、各団体が抱える課題等の把握に努めるとともに、必要に応じて、国の労働施策の情報を提供するほか、当所が企画するイベントに係る周知等について協力をお願いしました。</p> <p>→ 特に介護、看護、警備などの人手不足分野やいわゆる「2024年問題」を抱える運輸・建設分野の事業所に対する支援として、監督署主催の説明会において、「HWの有効な活用方法」、「有益な助成金情報」などをテーマとして説明に注力しました。</p>
---

45

<p>&lt;分析&gt;説明会後に、助成金の活用についての詳細な説明を求める事業所があるなど、一定の成果につながることができました。</p> <p>【障害者の就職件数の目標達成に向けた取組】</p> <p>◆チーム支援等の実施</p> <p>→ 障害者就労・生活支援センターを含め地域の就労支援機関と緊密に連携し、「障害者向けチーム支援」「企業向けチーム支援」に取り組みました。</p> <p>◆障害者職場実習先の開拓</p> <p>→ 雇用指導官が実施する障害者雇用率達成指導の機会を捉えて開拓するほか、地域の就労支援機関と緊密に連携し、職場実習先の確保に努めました。</p> <p>◆職場実習の実施</p> <p>→ 支援機関及び求職者等との面談会等の機会を通じてマッチング強化を図り、積極的に職場実習を実施しました。</p> <p>&lt;分析&gt;目標件数409件に対して457件の実績（年間目標達成率は111.7%）</p> <p>職場実習を経たチーム支援による就職は、定着の面においても有効な手段であることから、引き続き企業支援部門と専門援助部門の連携をより強化して当該取組を進めてまいります。</p>
---

### （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

<p>【ミニ面接会の参加者数UP】（1）再掲</p> <p>→ ミニ面接会の参加者数増加を目指し、雇用対策協定を締結している自治体の協力のもと、「自治体庁舎内の電子ポスターへの面接会リーフレットを放映」「自治体HP内のイベント情報コーナーに面接会リーフレットを掲載」等に取り組み、イベント周知の強化を図りました。</p> <p>→ また、雇用保険受給者に対する失業認定時の全員職業相談の機会を捉えて、ミニ面接会のリーフレットをもれなく手交した結果、ミニ面接会の参加者数は前年比3～4割UPと、大幅に参加者数を伸ばすことができました。</p> <p>&lt;分析&gt;ミニ面接会における面談の機会は大幅に増やすことができました。今後においては、ミニ面接会を通じて紹介状の交付件数を増やし、マッチングの強化に努めてまいります。</p> <p>【充足件数の向上】</p> <p>→ 求人担当者が事業所訪問の際に入手した貴重な情報（写真や動画などの現場の様子、企業担当者からの取材結果など）を、紹介担当者と確実に情報共有し、職業相談時に活用することを心掛けました。また、訪問した企業の情報を、求職者待合にあるデジタルサイネージにより発信するほか、1階玄関エントランスに企業情報を掲示するなど、積極的な充足支援を実施しました。</p> <p>→ 求人担当者が事業所に訪問する際、紹介担当者も同行させ、管内企業の動向等について学ぶ機会を設けました。また、訪問時に得た情報を、個人にとどめることなく、部門内にフィードバックすることを徹底するなどして情報の共有化に注力しました。</p> <p>&lt;分析&gt;目標件数2729件に対して2700件の実績。目標達成には、わずかに及ばせましたが、今年度の取組による一定の効果は認められることから、次年度は現行の取組を継続しつつ、他局他所の好事例を参考にして、充足件数の向上に向けた取組の強化に努めます。</p>
---

### （3）その他の業務運営についての分析等

46

◆当所管内は自動車部品製造を中心とした輸送用機械器具製造業の事業所が多いことから、自動車メーカーの景況や生産状況に左右される部分大きい面があります。

→ 今後は、脱炭素化、EV化、CASE等への対応の良否のほか、エネルギー価格や原材料価格等の高騰、更には、特定の企業による不正問題等が雇用に及ぼす影響について、動向把握等に努めてまいります。

→ その上で、ハローワークに提出いただいた貴重な求人が、できるだけ早く充足に結びつくよう、所内連携を一層強化して地域のマッチング機関のメインプレイヤーを目指します。

#### (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

◆能動的マッチング・求職者担当者制の推進

→令和5年8月より「求職者担当者制」の要領を改訂し、一人あたり常時10人の対象者を支援する点においては、能動的マッチングの手法として、軌道に乗せることができました。

→次年度においては、支援対象者の特性やニーズ、課題に応じてより効果的に支援メニューを展開できるよう、引き続き統括指導官から非常勤職員に対するきめ細かな助言を行うと共に、「事例検討会」を通じて『支援力の強化』にむけた取組の強化を図ります。

→求職者担当者制の要領上では、支援メニューの中に「個別求人開拓」が盛り込まれているが、実績が上がっていないところであり、次年度においては、個別求人開拓の要領を策定の上、企業支援部門と紹介部門との連携を強化し、資格、経験があり充足する可能性の高い求職者に対する個別求人開拓を積極的に実施します。

◆求人事業所訪問の有効的な活用

→可能な限り職業相談担当者や助成金担当者等を同行させ、現場に赴かなければ体感できない「生の情報」を収集し、訪問後は確実に部門間で情報を共有し、マッチングの強化に努めてまいります。

◆求職者に対するマイページの開設促進

→求職者担当者制の実施や求職者への情報発信に向けての有効なツールとなることから、引き続き求職者に対するマイページの開設を促進します。

◆求職者担当者制の対象求職者を確実に把握するためのアンケート等の見直し

→受給資格決定時のアンケート、認定日予備相談用紙の見直しを行い、求職者担当者制の対象となりうる求職者を的確に把握し、紹介・就職に繋げてまいります。

◆ハローワークサービス改善・向上に向けた取組の促進

→既存の上席係長会議の枠組みを活用し、ハローワークに勤務する全職員が提案する形のサービス改善の取組を促進します。

## 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水河期世代の就職件数	②障害者の就職件数	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	3,117	2,729	1,418	90.0%	90.0%	279	409	661	178
令和5年度実績	3,059	2,700	1,395	94.8%	95.1%	329	457	602	190
目標達成率	98%	98%	98%			117%	111%	91%	106%

※ 「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者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 障害者の雇用促進について

- ・障害者雇用率未達成企業を訪問して、障害者雇用の理解を促すとともに、各企業が障害者雇用に係る課題を解決するための支援を実施しました。特に精神障害者が増加していることから「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を積極的に周知しました。
- ・障害者雇用率未達成企業への指導は、ハローワーク単独より自治体と一体による指導が効果的であるため、前年度から管内自治体へ協力要請してきたところ、今年度は一部の自治体から協力を得ることができました。
- ・ハローワークが受理した障害者求人充足するため、ハローワークの会議室を利用したミニ面接会の開催や求人情報誌を作成して、求職者への提供と併せて管内の支援機関にも情報共有を図り充足促進に努めました。
- ・企業訪問を行った時に、障害者雇用に向きき事業所を把握した際は、海部障害者就業・生活支援センターに情報提供し、早期の訪問を依頼して、障害者が対応できる業務を切り出し等を行うことにより、職場実習に繋げることができました。
- ・前年度から障害者の雇用促進に取り組んできた結果、今年度の6月1日現在の実雇用率が2.40%となり前年度から0.22ポイント上昇し法定雇用率を達成することができました。

2 高齢者の雇用促進について

- ・高齢者が応募できるハローワーク求人を実際に情報提供できるよう求人情報を作成しました。また、ニーズの高い求人については、庁舎エントランスに「高齢者応援求人」として所独自の様式で、掲示し高齢者が見やすいよう工夫を行いました。さらに、相談窓口では、希望条件に近い求人をプラスサービスとして情報提供を徹底しました。
- ・一般求職者に比べ提供できる求人票が少ないため、シルバー人材センターと連携を強化して、ワンストップで求職活動ができるよう支援しました。具体的には、①庁舎エントランスのシニアコーナーに管内シルバーのチラシ等を配架して情報を提供。②高齢者給付の失業認定日に併せて、シルバーの説明会を開催。③ハローワーク主催の海部・津島合同就職フェアのブース出展依頼。④シルバー主催のイキイキ人材フェスタに参加企業の求人開拓を支援しました。

(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 ハローワークシステムを有効に活用するため、企業からの求人求人者マイページから申込みことを徹底し、また求職者にもオンライン登録を案内してハローワークへ来所することなく職業相談、紹介が可能であることを周知した。

2 毎月開催している「履歴書・職務経歴書&面接マナーのワンポイントアドバイスセミナー」の受講申込者が必ず参加できるよう会場の見直しを図った。

3 ハローワークインターネットサービスの求人前年度より「かんたん検索」機能を新たに開設して案内してきたが、利用状況が芳しくなかったためQRコードを掲載したチラシを作成して周知したことによりかんたん検索を利用する求職者が増加した。

4 求職者ニーズを捉えた課題解決支援サービスの提供や求人提案等、一貫した就職支援を目的として職業相談部門の全職員が「求職者担当者制」を実施した。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所において、次のような傾向であります。

- 1 管内の有効求人倍率は、令和5年5月以降連続して有効求人数が前年同月比で減少しているため、求人開拓が必要です。
- 2 45歳以上の求職者の占める割合は、愛知県の平均より高く、就職率も高いため、中高年齢者が応募できる求人の確保が重要です。
- 3 男性の正社員就職者のうち、管外就職の占める割合は、愛知県の平均より高いため、就職する者が管外企業へ流失することを防ぐため、管外の求人条件に見劣らない募集条件とすることが重要です。
- 4 女性のパート就職者の占める割合は、愛知県の平均より高いため、一層パート求人の確保が必要です。

(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 障害者の雇用促進について

- ・令和6年4月から民間企業における法定雇用率が2.5%に引上げられることから、令和5年度以上に障害者雇用率未達成企業が、多数発生することが予測されるため、事業所指導が重要となる。
- ・障害者の雇用促進について、一部の自治体の首長とは、連名による要請文書を発出しているが、未実施の自治体については、引き続き協力要請を継続する。
- ・障害者雇用ゼロ企業を中心に、事業所訪問を実施して障害者雇用の理解を求め、企業が障害者雇用に係る課題を把握を行い、支援することが重要である。

2 人手不足分野の充足対策について

- ・人手不足分野に特化して、就職面接会等の開催で充足対策を図る。
- ・該当職種を希望する求職者を早期に把握して、求人情報の提供など積極的に行う。

2. 特記事項

・特筆することなし。

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	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 新規卒業者 等（既卒 者含む）の 正社員就 職件数	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	2,538	2,169	975	90.0%	90.0%	276	215	110
令和5年度実績	2,179	1,811	1,140	93.9%	94.2%	297	228	130
目標達成率	85%	83%	116%			107%	106%	118%

※「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、求職者への就職支援と求人者への求人充足支援を最重要と考え、就職件数の目標達成を目指して重点的に取組を行いました。

より多くの求職者に職業相談のため窓口を利用してもらうこと、希望条件に見合う求人をより多く紹介することを目標とし、失業給付初回認定日の全員相談、求職者マイページの開設勧奨、求職者マイページを活用した求人情報の積極的な提供、求職者担当者制の実施、各種就職支援セミナーの定期的な開催、職業訓練の周知・受講勧奨、地方自治体等と連携した就職フェア、当所単独で開催する就職相談会（ミニ面接会）、シニア就職フェア、求人・求職担当者による企業訪問、求人者支援員による企業訪問、エントランスホールにおける求人情報提供の工夫などの取組を行いました。

管内各市及び商工会議所等と連携・協力した就職フェアは例年行っていますが、本年度も計6回開催しました。所内掲示や窓口での個別の参加勧奨はもちろんのこと、公式ホームページや公式X（旧Twitter）へのすみやかな掲載による広報に積極的に取り組みました。平均で75名の入場者となり、就職フェアの開催をハローワークで知ったという者も多いことから、各市等から、引き続き次年度の開催を強く要望されています。

また、今年度初めて開催した愛知県シルバー人材センター連合会のイベントと連携した就職フェアでは、60歳以上の求職者へダイレクトメールによる周知を重点的に行った効果もあり、100名を超える参加者がありました。事業所との面談以外に、同じフロアに設けた地域のシルバー人材センターの窓口に寄る者も多く、連携した効果を感じることができました。

当所のアドバイスにより求人条件の見直しや書き方の工夫をした求人や、職員が訪問した事業所の作業風景等の写真も含めた情報については、エントランスホールを利用して積極的に提供しています。興味を持ち立ち止まって見ている求職者も多く、応募や採用につながる確率が高いものとなっています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談及び企業支援担当の職員による事業所訪問や、以下のような所内における研修を積極的に行いました。

- ・ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価の基本、当所の特徴
- ・求職者マイページの開設方法及び使い方
- ・職業情報提供サイトjob tagの活用の仕方
- ・様々な職業訓練についての研修

(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

60歳以上の求職者が増加しているため、60歳以上のみを対象とする求人や65歳以上応募歓迎求人の確保に努めました。趣旨は理解していただけるものの若い人の採用を希望する事業所が多い現状ですが、引き続き高齢者を積極的に採用する求人の確保に努めてまいります。また、セミナーを希望する60歳以上の求職者も多いことから、今年度は60歳以上を対象とする就職支援セミナーの開催を年2回から5回に増やし、地域のシルバー人材センターにも説明に参加していただくなどの連携をするようにいたしました。

令和4年6月に開設した35歳未満の求職者窓口では、以前から就職活動の各ステップを意識した丁寧な個別相談を行っていますが、今年度は求職者マイページを活用した取組（メッセージ送信によるフォローや窓口利用勧奨、求人情報の提供等）を一層進めました。

求人充足支援としては、エントランスに掲示する求人情報に目を引くようなポップ等の表示を工夫したり、2週間毎に新しい求人を掲載する際に公式Xで速やかに周知するよう努めました。また、求人者マイページ利用の操作方法の説明、求人記載内容や条件の見直しのアドバイス等のための企業訪問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

職業相談窓口においては、求職者マイページによる求人情報の提供、電話相談やオンライン相談等に積極的に取り組みました。特に、職業訓練を受講中である求職者に対しては、ハローワークへの来所がなくても支援できることの効果を感じました。

また、多くはないもののオンラインでの説明会やセミナーを希望する声もあるため、職業訓練施設説明会や就職支援セミナーのオンラインによる開催に今年度初めて取り組みました。他のハローワークをメイン会場、当所をサテライト会場にした職業訓練施設についてのオンライン説明会を2回開催し、通常は集合形式で行っている面接力UPセミナーをオンラインで1回開催しました。今後も開催していく予定です。

(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

採用業務にかかる人件費や人的負担を減らす目的もあり、以前よりも手軽に利用できるようになった求人検索エンジンや求人サイトの利用、自社HPの採用ページの活用を進める企業が増えていますが、広く地域の求職者の皆様に応募の機会を届けられるように、併せてハローワークを利用した求人募集を利用していただけるよう取り組みます。取組の一例として、収集した事業所の生の情報をエントランスホールでの掲示や窓口相談で求職者に届けることができる職員の事業所訪問、企業の採用担当者や求職者が気軽に面談できる小規模な就職相談会の開催については、双方から好評であるため、引き続き積極的に開催し、実施回数の増加を検討いたします。

## 2. 特記事項

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)	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 た就職水 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 ものの割 合	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5年度目標	4,367	4,826	2,039	90.0%	90.0%	541	512	65.0%	205	95.1%	158
令和5年度実績	4,032	4,228	2,147	91.0%	97.8%	569	540	68.6%	220	100.5%	246
目標達成率	92%	87%	105%			105%	105%	105%	107%	105%	155%

※ 「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、求人充足対策を重点項目とし、求人のマッチングの向上を図り求人者サービスを充実することで、求職者の早期就職及び求人充足の促進を図ることとしました。

○職業相談部門と企業支援部門が連携し、求人充足会議で選定した企業へ事業所訪問し求人票だけではわからない、現場の写真や担当者の声をわかりやすくまとめ、利用者の目に留まるよう当所エントランスに掲示することとしました。あわせて、動画撮影した事業所情報を当所ホームページに掲載するなど新たな事業所支援を行いました。この取組については、利用者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かりました」などの声をいただいています。

○雇用保険受給者の早期再就職に向け、すべての受給者に対して「あなたの再就職プラン」（再就職手当シミュレーション）を配布し、早期再就職への意欲喚起を行うとともに、再就職に向けたアンケートや窓口での聞き取りなどを通じて必要に応じて早期再就職支援ナビゲーターの個別支援につなげ、応募書類の添削や模擬面接などの支援を行い就職に繋がりました。その結果、雇用保険受給者の早期再就職件数が令和4年度673件でしたが、令和5年度は767件と大幅に増加（13%増）しました。

○政府が進める「リスクリング」の流れを受けて、必要な方が職業訓練等によりスキルアップが図れるよう、所内で職業訓練にかかる周知の強化を行い、説明会前の時間でパワーポイントで作成した資料を流したり、訓練にかかる基礎知識習得のため所内研修を実施するなどし、公共訓練・支援訓練ともに申込件数の増加に繋がりました。また、訓練受講中の方に求職者マイページを活用し求人票を送付するなどの支援を行い、公的職業訓練修了3か月後の就職件数についても目標を達成し、昨年度の申込件数を大幅に上回ることができました。

○生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数についても、今年度は60歳以上に特化した就職面接会を上期1日、下期2日開催し、西尾市シルバー人材センターや産業雇用安定センターとも連携し相談窓口を設けるなど工夫することで、多くの対象求職者が参加することができました。なお、当該取り組みについては来所した方からも感謝のお言葉をいただきました。

#### ②職員の資質向上に向けた取組

目標達成のためのPDCAサイクルを効果的に回していくため、職員及び非常勤職員に対してPDCAの意義、目的及び目標などについて、所長自ら研修を行いました。また、個別面談時にそれぞれの業務にかかわる目標について把握しているかなど確認を行うことで、意識付けを行いました。

59

### （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

前年度からの課題として、当所の有効求人倍率が愛知県全体や他所と比較して低調なことから、利用者ニーズを把握しながら、充足を意識した新規求人開拓及び早期再就職への取組を実施しました。

①マイページへの求人更新の案内を始め、しばらく求人提出がない企業に対して電話等で求人提出の働きかけを行いました。

②直接事業所を訪問し、求人者マイページからの求人提出の案内を行いました。

その結果、令和4年度の新規求人数7,454件に対して令和5年度は7,693件となり、対前年比で3.2%の増加となりました。

また、一方方向性個別支援支援や双方方向性個別支援の強化により有効求職者の早期再就職に繋げることができました。さらに、雇用保険受給者の早期再就職を支援するため、初回認定日の紹介窓口への誘導のほか、給付制限がかかる受給者に対しては、給付制限中に求職者マイページあて再就職手当やセミナーなどの案内を送付するとともに、窓口への来所などの呼びかけに活用しました。

その結果、今まで有効求人倍率の年平均が、令和2年度は愛知県の有効求人倍率1.10倍に対して当所0.54倍（愛知県の49.1%）、令和3年度は愛知県1.23倍に対して所0.66倍（愛知県の53.7%）、令和4年度は愛知1.39倍に対して尾0.68倍（愛知48.9%）と愛知の約半分程度でしたが、令和5年度においては愛知の1.33倍に対して西尾は0.73倍と愛知の54.8%とやや改善することが出来ました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

求人者マイページの利用率が向上したことから、求人者がハローワークに来所する機会が減少しているため、積極的に事業所訪問、事業見学を行い、求人者のニーズやセールスポイントを把握する必要があります。あわせて、求人充足に繋がるよう求人内容の見直しや条件緩和などのアドバイスを行うとともに、作業現場や福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室など）など求人票ではわからない内容を動画撮影し当所の公式YouTubeに掲載する等、求人者サービスの充実を図ることとします。

また、求職者マイページを活用し、求人票の送付に加え就職活動に有用な情報を送付したり給付制限中の求職者への積極的なアプローチに活用する等、求職者マイページの一層の活用を図ることとします。

(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

当所は小規模所であるため、機動的な業務運営が可能であり、企業支援担当部門を中心とし、職業相談担当部門と連携した働き方改革の推進と求人者サービスの充実強化を継続的に図っていくことが重要であり、ハローワークを利用する企業の割合が高い土地柄でもあるからこそ、求人充足に繋がる実効性のある支援を展開することで求人者の信頼を少しでも多く得ていくことが求められています。特に民間求職者サービスが多く利用されるようになってきた現状において、大規模事業所のみならず、地元の優良な中小企業の人材不足を支援するためにも積極的にハローワークを活用していただく必要があります。

管内の事業者は自動車部品製造を中心とした輸送用機械器具製造業、特に鑄造関係の工場が多く、自動車メーカーの景況や生産状況に左右される部分が多い面があるため、今後は、脱炭素化、EV化、CASE、円安等の動きにより、事業所ごとの状態に違いが現れる可能性があり、状況を注意深く見ていく必要があります。

また、以前からの課題として有効求人倍率が低い状況があるため、より一層新規求人の開拓と有効求職者の就職支援に力を入れ、有効求人倍率の改善を進めていきます。

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)	ハロー ワークの 職業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職水 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数	障害者の 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	1,717	1,323	672	90.0%	90.0%	203	108	59
令和5年度実績	1,727	1,366	767	80.9%	97.0%	221	134	59
目標達成率	100%	103%	114%			108%	124%	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。

## 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

主要三指標及び当所の重点指標（就職氷河期世代の正社員就職件数、生活保護受給者等の就職率及び障害者の就職件数）の数値を高めるための共通取組として、就職支援ナビゲーターを活用した個別支援の強化を重点的に取り組むことが最重要と考え、就職支援ナビゲーターに就職支援プログラム開始者数及び就職件数の目標値を示すとともに、対象求職者個々の課題に沿った個別支援サービスに取り組みました。

また、支援対象者をより多く取り込むことが就職件数等の高まりに資すると考え、特に雇用保険受給者を重点的に、資格決定時及び初回認定時の相談において緊要度の的確な把握に努め、早期再就職の期待度が高い求職者をできる限り早い段階で就職支援ナビゲーターへ誘導することを徹底しました。

この取組の上半期の成果が良好であったため、下半期は目標値を上方修正し、更なる取組を推進しました。

（就職支援プログラム開始者数：277人（目標値：270人）、就職件数：260人（目標値：230人））

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は小規模安定所であり、部門間の横連携が比較的スムーズに取れることから、その強みを生かすための業務間研修を実施しています。

具体的には、公共職業訓練や求職者支援訓練のあっせん者数を高めるために、雇用保険課給付係の職員及び相談員に対して職業訓練研修を実施しました。

63

資格決定時や認定日で求職者と面談をする中で訓練の必要性があると思料される求職者に対して、職業訓練の概要や現在募集している訓練コースなどを説明することで、興味を持った求職者を速やかに職業訓練担当に繋いでいく取組を行っています。

また、雇用保険課給付係職員は若手職員が多いことから、将来、職業訓練担当に従事した際の基礎知識を植え付けるための中長期的な資質向上研修となっております。

### （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

当所の産業別求人の特徴として、「医療、福祉」分野の新規求人数が全体の新規求人数の4割強を占めている状況があるため、「医療、福祉」分野の就職支援を積極的に取り組んでいく必要があると考えています。

昨年度開催した「介護就職フェア」は、当初予定していた参加者数より少なく不調に終わったため、令和5年度は近隣ハローワークと共催するなど、求職者に興味を持たれるような改善を図る必要があると考え、同一労働市場圏である岐阜労働局ハローワーク岐阜との共催による「介護就職デイ」を実施しました。

参加企業数は10社、面接参加者数は20名、延べ面接数は32名と想定より低調ではあったものの、事業所見学や再接触につながる求職者が半数程度いたことから、一定の成果は達成できたと分析しています。

また、毎月1回実施している「ミニ面接会」において、「医療、福祉」分野の事業所を重点的に選定し、12回開催中4回を介護事業所を選定し実施しました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

積極的な企業訪問や求人開拓により企業のニーズなどの実情把握を行い、そこで得られた情報を職員間で共有することで、企業のニーズに合ったマッチングが実施できるよう努めてまいります。

### （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

64

①上記（２）にも記載したとおり、当所の産業別求人の特徴である「医療、福祉」分野の就職支援は継続してまいります。また、その改善策として、面接会において介護業務を体験学習できるコーナーの設置や事業所見学会の企画など、工夫を凝らしたイベント等の開催を検討してまいります。

②昨年度の１０月から本格稼働している求職者担当者制の双方向型支援対象者について、求職者の選定基準や課題解決支援サービスが職員個々の経験に基づく判断で実施されていることで、求職者へのサービスが均一化されておらず、また、成果にもバラツキが見られたため、どの職員も同レベルの支援サービスが実施できるようマニュアルの作成及び職員研修を実施することで、「仕組み化」を図ってまいります。

## 2. 特記事項

当所管轄は３市２町あり、観光主体の地域や製造業主体の地域など特性がバラエティに富んでいるため、ハローワークとして、どの市町に対しても足並みを揃えた取り組みを行おうとしても、なかなかうまくいかない実感があります。場合によっては、地域の実情・指向性・ニーズなどを踏まえてアレンジしつつ、弾力的に取り組みを進める方が理解を得られやすいと思料します。

## 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)	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付けた就職氷河期世代の不安定就労・無業者の就職件数	生活保護受給者の就職率	障害者の就職件数					
令和５年度目標	1,859	1,471	873	90.0%	90.0%	236	65.0%	224					
令和５年度実績	1,580	1,287	771	87.6%	95.0%	233	59.0%	240					
目標達成率	84%	87%	88%			98%	90%	107%					

※ 「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

ア 求人者支援を念頭においた就職件数と充足件数の目標数確保

①求人担当及び紹介担当が事業所訪問や人事担当者と話ず機会を増やし、作業内容の現地確認など求人票記載以外の情報を収集し、求職者へあらゆる機会を通じて情報提供を実施しました。

特に窓口相談時やミニ求人説明会での情報提供は紹介率や紹介成功率が通常より高確率となりました。

②求職者マイページ機能の利用で就職に結びつく可能性が高い求職者に対しては、求職者マイページの利用勧奨を行い、マッチング求人、セミナーや面接会などイベント情報の提供、職業相談のための来所勧奨を積極的に行いましたが、マッチング求人の紹介率は低調であったため、個別支援対象者へ縛ったことで成功率は上がりました。

③障害者雇用の推進について、市や就労支援機関との情報共有（求職者と事業所の情報）と求人開拓やセミナーの開催等の協働を図り、紹介就職件数は目標値を大幅に上回りました。

ただし、管内の雇用率は2.05%（昨年より0.1ポイント増）でありました。理由としては、就職者には手帳を所持していない精神障害者が多数いること、本社機能がある事業所への就職が少ないことが考えられます。

イ 業務の効率化と業務改善、職員の資質向上

職員から効率化と業務改善の提案を募り着手しました。また、職員の資質向上のため外部講師を含めた所内研修を実施しました。

67

### （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

ア コロナ感染症の感染拡大防止のため自粛したサービスの再開

雇用保険受給者への初回講習で再就職に向けた説明の充実、ハローワークインターネットサービスの活用方法支援、初回認定日の全員相談を実施しました。

イ 求職者マイページの利用促進と求職者マイページを活用した支援

新規利用者には必ず1回はメッセージを送信しハローワークの利用を促しました。

ウ 求人者マイページで受理した求人の充足支援

求人者マイページでの求人申込が95%を超え求人者の来所がないことから、求人記載内容の助言ができる機会が少なくなっていました。

紹介部門窓口担当者が新規求人の内容をチェックして、求人担当へバックし、その後求人担当から事業所へ連絡をして、求人記載内容の充実を図りました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

ア 就職件数の確保

就職件数が伸び悩んだため、紹介率100%以上を目標とし、紹介件数を増やしたことにより、紹介成功率が30%を切っていました。

理由として、良質求人の減少、人件費高騰で即戦力を求め採用基準を上げたこと、ハローワークインターネットサービスの活用が十分されていないことがあるため、検索して希望求人がない場合は窓口で適職求人を提案しています。

また、ハローワークインターネットサービスの活用方法の指導と適格求人の提案を行いました。今後は、求職者ニーズをもっと把握した支援が必要と考えます。

イ 紙情報誌の発行内容、利用者が多い高齢者の支援、良質求人の確保（スキルのある若年求職者の希望職種の求人開拓）など

68

(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

- ア 良質求人確保
- イ 若年者のHWの利用促進
- ウ 障害者雇用率のアップ

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 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	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 正社員就 職件数
令和5年度目標	2,953	2,584	918	90.0%	90.0%	361	64.6%	226	148
令和5年度実績	2,687	2,238	931	86.1%	95.0%	438	71.0%	316	182
目標達成率	90%	86%	101%			121%	109%	139%	122%

※ 「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

令和5年度において、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数と所重点指標である③就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数、④就職氷河期世代の正社員に結びついた件数を始めとする各指標の目標値の設定を行い、PDC Aサイクルによる進捗管理を実施しました。就職件数については、窓口職員・非常勤職員に対して個人別の紹介件数、就職件数の月別目標値を設定し、モチベーションの向上を図り、充足件数については、求人票の所内掲示方法の改善に取り組みました。一方で、業務係（給付担当）との連携強化を図り、再就職手当シミュレーションの資格決定時での個別配付説明や認定日全員相談はもとより、雇用保険初回説明会終了後の受給資格者全員の職業相談の実施に取り組みました。

取組結果については、就職件数目標725件に対して実績602件（目標達成率83%）、充足件数目標610件に対して実績485件（目標達成率79%）、雇用保険受給者の早期再就職件数目標165件に対して実績148件（目標達成率89%）、③の目標52件に対して実績55件（目標達成率105%）、④の目標108件に対して実績83件（目標達成率76%）となりました。

重点として取り組んだ事項は、自治体等との連携強化であり、管内自治体や商工会との情報交換に努め、事業所訪問にも積極的に取り組みました。さらに、管内の自治体の新城市が厚生労働省委託事業の地域雇用活性化推進事業にも、積極的に関与し協力しました。

当所の新規求職者の約6割が45歳以上の中高年齢者である一方で、求人者からは依然として後継者不足や事業継承の観点から若年者を希望する声が多くなっています。このため、新城市との「雇用対策協定」を基に更なる協力の上、課題解決に向け取り組みます。

(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

サービス改善として、新着求人の求人票の展示方法を見直し、求職者の目につきやすい工夫をし、求職者からのリクエスト対応がスムーズに行えるよう利便性の向上に努めました。

また、求人情報の提供のあり方については、求人情報誌を月3回定期発行し、庁舎外ポストを始め管内自治体や外部施設での展示配付を行い、ハローワークの利用促進に努める一方で、利用者ニーズに応えるため、ホームページから簡単に求人情報が入手できるようトップページに「かんたん求人検索」ボタンをを搭載し、地域の実情に合わせて就業場所の細分化、転勤なしや書類選考なし等のこだわり条件を追加し、より求職者が利用しやすいよう改善を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

求人者マイページ利用率の向上については、求人者推進員を中心に積極的な事業所訪問による開設支援に取り組み80%を上回る結果となりました。今後は、求人者マイページ開設事業所に対し、要件緩和指導やリクエスト対応を積極的に行う等、双方向での支援を強化し、充足求人対策を図っていきます。

求人者マイページ利用率の向上については、パンフレットを作成し、窓口で積極的に利用を呼びかけた結果、30%を上回る結果となりました。今後は、求人者マイページ開設者の更なる利用率向上と職業相談の充実に向け業務運営を行います。

(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

令和5年度において、主要指標である、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標数を下回ったため、ハローワークの業務運営の周知を行う必要があり、このためホームページの充実を図り、ハローワーク新城のサービスメニューの周知はもとより、求人説明会、面接会、セミナー等を積極的に開催し、求職者・求人者を呼び込む工夫が必要と考えます。

また、職員の知識・技術の向上を図るため、職員研修にも力を入れていきたいと考えます。

2. 特記事項

設楽ダムは2034年完成予定で、今後、本格的な本体工事が始まる予定であり、人手不足が見込まれるため、求人確保について地方自治体と情報交換をしながら積極的に行っていきます。

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)	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 社員就職 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 た就職水 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の 件数
令和5年度目標	725	610	165	90.0%	90.0%	52	108
令和5年度実績	602	485	148	80.6%	95.2%	55	83
目標達成率	83%	79%	89%			105%	76%

※「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 「マッチング関係業務の成果」の指標に対する取組

主要指標である「就職件数」を達成するためには、所全体の紹介件数を確保することが最も重要と考えました。確保する紹介件数は、昨年度の紹介成功率を参考に算出し、算出した所全体の紹介件数を職員、相談員一人ひとりに割り振り、割り振った紹介件数を年間目標として設定させることで、「就職件数」を達成する取組を実施しました。

部門ごとの紹介件数の進捗状況については「見える化」を図り、誰もが進捗状況を見ることができる状態とし、紹介件数の低調な職員など課題のある職員に対しては、管理者が助言を行う体制としました。

さらに、求職者担当者制（一方向型又は双方向型）を実施した職員に対しては、同じく管理者が求職者に対する支援内容を把握、管理し、求職者に見合った能動的な支援ができていないか否かを確認する「支援台帳（求職者担当者制支援実施管理表）」なるものを策定して管理することとしました。

こうした取組を実施したことで職員にあっては、自身の業績の見える化が進み、紹介件数の増加や求職者に対する支援がより適切に実施されることとなりました。

また、「雇用保険受給者の早期再就職件数」を達成するため、雇用保険説明会において実施する「初回講習」を充実させました。

具体には、雇用保険受給者が早期に再就職することができるよう、再就職への意欲喚起を始め、当所の支援内容、提供するサービス等を説明することとしました。

#### ② 職員の資質向上に向けた取組

幹部から、ハローワーク評価そのものの仕組み、当所における主要指標、所重点指標等の目標値、目標を達成するための具体的な取組事項等を伝達し、春日井所全体の動き、その中での職員、相談員一人ひとりの役割等を認識させ、春日井所の職員と相談員とが

75

一丸となって目標達成のために邁進するための組織作りを行ったところです。

#### ③ 人材不足分野への対策

自動車運転の業務に関しては、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されることで、いわゆる2024年問題として様々な問題が懸念されていました。また、管内地域には県内でも有数の物流の集積地域を有しております。

このため、人材不足分野のうち運輸の分野については、大規模の就職面接会を開催することとしました。

さらに、介護の分野に関しては、公益財団法人介護労働安定センターと連携して介護事業所の職場見学会を開催し、その後の職業相談、職業紹介などを通じて、人材不足対策を講じました。

### （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 初回講習の充実（再掲）

雇用保険説明会の開催時間は、新型コロナウイルス感染症の感染対策の一環として1時間程度に短縮していましたが、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類に引き下げられたことを機に同説明会の開催時間を30分延長することとしました。延長内容は、雇用保険受給者が早期に再就職することができるよう、再就職への意欲喚起を始め、当所の支援内容、提供するサービス等、初回講習の説明内容を充実することとしました。

#### 2 提供するサービスの周知等

当所の提供するサービス等を紹介する「ハローワーク春日井利用ガイド」を見直し、初めて求職活動をするため来所した方に対しては、「クイック相談窓口」を新たに設け、来所の目的を確認しながら利用ガイドを活用し、当所の窓口、提供するサービス等を案内したうえで、適切な窓口等へ誘導することとしました。

#### 3 求職者マイページの活用促進

ハローワーク利用率を高める手段として、求職者マイページの活用を促進しました。求職者に対しては、開設支援を徹底し、開設

76

率40%以上を目標としました。特に、雇用保険受給者に対しては、「開設必須」として取り組み、求職者ニーズに合った求人情報の提供、面接会やセミナーの開催案内等、求職者マイページの活用を進め、早期再就職を促進しました。

#### 4 情報発信

求人申込みの際の求人票の「仕事の内容」欄の記載の仕方をはじめ、求人票をいかにして魅力あるものとするかを所長自らYouTubeによる情報発信をしました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

障害者の雇用率達成指導にあたっては、専門援助部門と連携し、未達成企業（約190社）に優先順位をつけ、優先順位の高い企業については「所長・雇用指導官」が対応し、優先順位の低い企業に対しては「求人開拓担当・助成金担当」が対応に当たり、求人開拓・助成金案内をしながら信頼関係を醸成し、粘り強く指導に当たることとしました。

### (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

#### 1 求人者支援の充実

多くの業種・分野で人材不足感が高まっており、ハローワークにおいて、企業がより迅速に必要な人材を確保できるように、オンラインサービス機能を一層強化する等して求人充足サービスの充実に取り組んでいるところです。こうした人材確保支援サービスにとどまらず、必要に応じて企業の人事戦略、採用計画まで踏み込んだ総合的な相談に応じるとともに、賃金などの求人条件の緩和指導だけではなく企業の全体像と勘案しての求人情報の提案等を行う求人コンサルティング支援サービスを提供していくこととし、また関係機関とも連携して中小企業等に対する人材確保の総合的な相談窓口（以下「総合的な相談窓口」という。）を設置し、求人者支援の充実を図ります。

#### 2 オンライン活用の一層の推進

引き続き求職者マイページの開設率向上を図り、オンラインを活用した求人情報の提供等を実施します。併せて、オンラインハ

ローワーク紹介を推進します。

#### 3 人材不足分野の対策

運輸・介護の分野に関し、引き続き人材確保対策を実施します。

#### 4 職業相談、職業紹介機能の充実

「jobtag」や「しょくばらば」を活用した職業相談、職業紹介機能の充実を図ります。

## 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	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	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				
令和5年度目標	2,827	2,716	1,423	90.0%	90.0%	407	256	95.1%	625				
令和5年度実績	2,584	2,549	1,495	81.0%	96.9%	467	292	98.7%	570				
目標達成率	91%	93%	105%			114%	114%	103%	91%				

※ 「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。