



愛媛労働局発表
令和5年12月5日(火)

【照会先】

愛媛労働局職業安定部職業安定課
課長 和田雅裕
地方職業安定監察官 和田茂
課長補佐 満田剛大
電話 089-943-5221

令和4年度におけるハローワークのマッチング機能に関する

業務実績等を公表します

厚生労働省では、雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を行っています。

この度、令和4年度の愛媛労働局管下8箇所のハローワークごとのマッチング業務の実績、各種取組の結果及び業務改善の実施状況等を取りまとめましたので、「就職支援業務報告」により公表します。

ハローワーク松山 就職支援業務報告（令和4年度）

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

ハローワーク松山では、求職者の就職促進及び求人充足に取り組みました。

就職に結び付けるため、職業相談窓口において求人情報の提供をはじめ就職支援に関するセミナー、職業訓練の情報提供を行うとともに、応募書類の添削指導など、個々の状況に応じたきめ細やかな支援に取り組みました。

また、求人充足の取り組みとして、各種の就職面接会を開催しました。コロナ禍での感染拡大状況を考慮しながら、若者と企業を結ぶ正社員就職面接会の集中開催（参加企業 18 社、参加者 120 名）や年間を通じてのミニ面接会・説明会の開催（参加企業 71 社、参加者 408 名）を計画的に実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所で作成している「職業相談窓口対応要領」を使用しての新任職員研修、新たな取り組みや制度改正などがあった場合はスタッフミーティング等の機会を利用して伝達研修を行い、資質向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

人材不足分野の就職促進を図るための「就職面接説明会」を定期的で開催しましたが、求職者が事業所の概要、職場環境、仕事内容をより理解できるよう、事業所訪問を実施し事業所や職場の写真撮影、求人担当者へのインタビューを行い、その概要を就職面接説明会の案内パンフレットに写真、写真に係るコメント、事業所からのメッセージを掲載し、仕事内容のイメージを持って面接説明会に参加できるようサービス向上に努めました。

（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

新規求職者の減少傾向を踏まえ、ハローワークを利用していないと思われる方に向けて、ハローワーク公式求人情報サイト「ぼちっとジョブミル」のポスターの掲示、求人情報誌内の就活応援情報へのリーフレットの掲示、就職支援のツールとしての「j o b t a g」の周知・

活用促進など、あらゆる機会を捉えて幅広く周知することにより、民間求人情報サイトではなくハローワークのインターネットサービスを利用してもらうことでハローワークの利用促進、就職支援、ひいては求人充足支援に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

人材不足分野とされている介護・医療・保育・運輸・警備業に限らず、アフターコロナにおいてはサービス業や製造業など、全産業的に人手不足の状況が見られます。一方、求職者は少子高齢化に伴い高年齢の求職者の方が増加しており、多くの方がパートなど非正規での就業を希望している状況です。当所では、事業所訪問等積極的にアプローチを図り、求職者のニーズを踏まえた求人開拓や掘り起こしを行うことで求人確保に努め、多くの方が早期に就職できるよう求職者・求人者サービスの強化に取り組みます。

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 (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)	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	障害者の就職 件数	就職支援ナビ ゲーターの支援 による正社員就 職件数	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついたフリー ターの件数	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
令和4年度実績	7,188	7,740	2,588	69.6%	92.9%	383	605	848	546	540	95.5%
令和4年度目標	7,347	7,963	2,451	90.0%	90.0%	425	601	833	534	490	94.0%
目標達成率	97%	97%	105%	-	-	90%	100%	101%	102%	110%	101%

※ 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

ハローワーク今治 就職支援業務報告（令和4年度）

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

当所では、求職者の就職支援に合わせ求人者の人材確保の観点から、積極的に求人情報の提供などを行い、応募から就職につながるよう取り組みました。具体的には、コロナ禍の影響により求職者の求人選択肢が狭まる中、求職者の特性・ニーズに応じた支援を行うことを前提に、職業相談窓口において本人が応募を希望、検討する求人以外におすすめの求人の情報提供、履歴書・職務経歴書の添削、面接のアドバイスなどそれぞれの求職者に有効と考えられるサービス提供を行うことで就職に結びつくように努めました。

求人企業が人材確保できるよう（求人が充足するよう）求人受付担当者と職業相談担当者による打ち合わせを定期的に行い、選択した求人の雇用条件・内容の問題点、改善点などを話し合い、その求人への応募者が増えるよう取り組みました。また、職業相談窓口で把握した求職者のニーズや求人に対する反応を求人受付担当者に伝え、仕事内容欄の充実や求人条件の緩和を求人事業所に働きかけるなどして、求人・求職のマッチング向上に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

適切かつ効果的な職業相談・職業紹介、すべての職業相談担当者の業務水準の標準化のため、通達や日々の業務の中で担当者にも共有することが望ましいと思われる情報・事例などをまとめた職業紹介関連情報を月2回ペースで回覧し、業務上の注意を促すとともに情報・事例の共有に努めました。

共有する中で重要で継続的な取組、対応が望ましい事項は当所独自に作成している総合受付マニュアルと職業紹介マニュアルに組み込んで記載内容の見直しを行いつつ、職業相談担当者への研修を行い、継続的・一律的な窓口体制の構築に努めました。

公正採用選考について、事業所に対する周知啓発を行っていますが、職業紹介業務を行う職員・相談員も適正な知識を身に付けておく必要があることから、すべての職員・非常勤職員に公正採用選考に係るDVD視聴のほか講義を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

企業の人事担当者の採用にあたってのコメントを所内に掲示するほか、求職者に配布し、仕事探しに役立ててもらうようにしました。求職者が就職活動を行うにあたって便利である求職者マイページの利用拡大を図るため、QRコード付きの案内表示を所内掲示する

ほか、窓口で積極的に周知しました。なお、スマホ・PC操作に不慣れな方には登録手続きのサポートも行いました。

求人は所内のPCで調べる以外に、ハローワークインターネットサービスのサイトでも調べることができますが、求人を検索する際、最初の就業場所などの設定が面倒なことから、ハローワーク今治管内を指定した求人が検索できるようQRコードを作成し、所内に掲示するほか、求職者に配布しました。

中高年齢層の求職者でスマホ・PC操作に不慣れ、苦手な方に対し、操作に慣れてもらうようサポートを行いました。

(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

コロナ禍の影響により数的に落ちていた求人も徐々に増加してくる中、ハローワークを利用する求職者の減少が見られるところであり、就職につながった人数も想定を下回る状況であったため、今まで以上に求人事業所における人材確保の視点を色濃く持ち、職業相談担当者のキャリアカウンセリングの技能の継続的な能力アップに努めながら、求職者がインターネットを通じて直接応募するのではなく、職業相談窓口での相談により求人と求職のマッチングを図り、求人の充足が進むよう、また求職者がより良い就職ができるように取り組んでいくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

少子高齢化、生産年齢人口が減少する中、女性、高齢者、障害者など多様な人材の活用が言われている中、ハローワークでも仕事を探しに来られるパート希望の女性、60歳以上の高齢者の割合が増加しています。求人の開拓をするほか、キャリアカウンセリングの充実によりこれらの方が能力と経験を活かせる仕事に就けるように努める必要があります。

障害者の就職件数は伸びているところですが、障害者雇用率対象企業においては、まだ障害者雇用の進んでいない企業も多く見受けられることから、障害者雇用率対象企業における障害者雇用を推進していく必要があります。仕事をしたいと希望する障害者の方々の適性と能力に応じた雇用が進むよう関係機関と連携しながら、対象企業への働きかけ、雇用指導を行ってまいります。

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 (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)	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	就職支援ナビゲ ーターの支援に よる正社員就職 件数	障害者の 就職件数
令和4年度実績	2,259	2,069	645	97.7%	92.7%	217	222	164
令和4年度目標	2,358	2,137	616	90.0%	90.0%	173	196	151
目標達成率	95%	96%	104%	-	-	125%	113%	108%

※ 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

ハローワーク八幡浜 就職支援業務報告（令和4年度）

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

管内人口の減少や高齢化が早いスピードで進んでおり、求職者数も減少の傾向にあります。有効求職者（令和5年3月末現在）のうち、45歳以上が61.8%、55歳以上が40.5%と非常に高くなっており、特に55歳以上の場合、求職期間が長期化する傾向にあることなどから、シニア世代を意識した再就職支援に重点的に取り組んでいます。

具体的には、シニア世代の雇用促進を図るため、アナウンス（館内放送）や積極的な声掛け等により、求職者の相談窓口への誘導を行うとともに、就職支援セミナーの受講勧奨等により、管内労働市場の理解を促し就職意欲の喚起を図りました。また、事業所を訪問する際には、当所作成のリーフレット「年齢にとらわれない募集・採用を！」を配布するなどして、60歳以上の高齢者の積極的な雇用を呼びかけ、求人票に「60歳以上の方応募歓迎」の記載を勧奨しています。その他にも「シニア世代応募歓迎求人コーナー」の設置、シニア世代に特化した求人情報誌の発行及びシニア世代限定の会社説明会・面接会の開催等により、人手不足の解消に取り組んでいる管内事業所と就職意欲の高いシニア世代の求職者とのマッチングを図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の資質向上を図るため、管内の事業所訪問を積極的に実施し、当該事業所の業務内容や業界の生の声等の情報収集に努めています。より具体的な求人内容等について求職者に提供することで、求人者と求職者との効果的なマッチングを図っています。

また、労働局主催のキャリアコンサルタント研修に職員を参加させて、職業相談に関する知識や技法の向上に努めています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人充足件数が893件（年間目標達成率93.8%）と目標を下回っており、医療・福祉、建設、運輸等の人手不足分野における充足も進んでいないことから、求人者サービスの一環として、求人充足対策を強化する必要性がありました。

このため、人手不足分野の求人等を中心に、求人充足会議において検討を行い、求人条件の緩和指導やDMの送付や求職者マイページ等を活用した求職者への情報提供を実施し、積極的なマッチングを図りました。また、求人事業所の画面情報や会社案内リーフレット等を収集し、

玄関ホール「事業所情報コーナー」に求人票とともに掲示しているほか、条件緩和求人については、変更箇所をポップ等で強調し「リフレッシュ求人コーナー」に掲示するなど、求職者の目に留まるように工夫を行っています。

(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

人手不足分野の中でも最も多くの求人を有する医療・福祉分野のマッチングを図ることが重要と考え、医療・福祉・介護関係に特化した求人情報誌を作成するほか、月1回の「介護ビデオ上映会」の開催、介護未経験者である求職者の掘り起こし、「介護就職デイ」に係る面接会の開催などに積極的に取り組んだが、まだコロナ禍の影響も残るなか医療・福祉分野への応募を控える求職者も少なくなく、思うようには充足ができていない状況でした。

今後は、コロナの影響も徐々に小さくなっていくものと思われるため、これまでの取組を継続するとともに、その他の人手不足分野等においても、潜在求職者の掘り起こしや職種転換の助言等により求職者の確保を図るとともに、「ミニ会社説明会・面接会」の開催や、事業所に対しての中高齢者や女性の積極的な活用の働きかけなどにより、充足を図っていくこととしています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年6月1日現在の管内民間企業の障害者雇用率は2.63%、雇用率達成企業割合は65.7%と愛媛県平均を上回っているものの、障害者0人雇用企業が多いなど、大きくは改善されていない状況です。

このため、未達成企業や自治体を訪問し、求職者情報、他社の障害者雇用の好事例、各種支援策等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携の上、職務の切り出し等の助言・指導、障害をもつ求職者の積極的な紹介等を行い、雇用率の早期達成に向けた働きかけを行っています。

ただ、求職者の高齢化や地域的なアクセスの悪さによる通勤困難など問題点も多く、また障害者0人雇用企業は、総じて障害者雇用に関する意識が低く理解も不十分であることが多いことから、引き続き所長等幹部職員を含めた雇用率達成指導を積極的に行っていくこととしています。

2 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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

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)	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	ハローワークの商 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数
令和4年度実績	1,017	893	238	94.6%	97.0%	64	82
令和4年度目標	1,092	952	250	90.0%	90.0%	57	86
目標達成率	93%	93%	95%	-	-	112%	95%

※ 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

ハローワーク宇和島 就職支援業務報告（令和4年度）

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

少子高齢化が急速に進んでいること、進学・就職を契機とした若者の管外への流出による労働力人口の減少が顕著になっている状況の中で、高年齢者向けの求人情報誌の発行、所内における求人票掲示専用スペースを確保し、高齢者にとって就職活動が容易にできるような環境を整えるとともに、「55歳以上対象の面接会」を開催しました。

また、若年者のハローワーク利用を促進するため、年齢構成上、若年者をどうしても雇いたい事業所への求人・求職のマッチングを促進するために、「若年者対象面接会」を開催しました。

所内に入ってすぐの掲示板に「急募求人コーナー」、「シニア歓迎求人コーナー」を設置し、更には、各求人のアピールポイントをPOP化することにより、より多くの求職者に関心を持ってもらうような取組を行いました。

受給資格決定後間もない雇用保険受給者に対して、早期に求人情報をダイレクトメール等で提供することにより、ハローワークの積極的な支援をアピールするとともに就職意欲を喚起し、早期再就職の促進を図る取組を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

PDC Aサイクルを全職員に浸透させるために、業務日報を毎日作成し供覧するとともに、毎月の職員会議においては、現在の進捗状況、現状の課題、今後取り組むべき具体的施策について情報共有し、進捗状況の見える化を実施しました。

また、各担当の職員が自分の業務を他の職員・相談員に分かり易く説明する職員研修を実施し、意見交換も交えてハローワークが抱えている課題等に対する問題意識を持たせるための取組を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

就職氷河期世代対象の求人を確保するため、積極的に事業所訪問を行い、就職氷河期世代対象歓迎求人や専用求人の確保ができました。

高年齢者の就職促進を図るため、60歳以上対象の求人情報を月2回発行するとともに、所内掲示板に「シニア歓迎求人コーナー」を設置し、高年齢者向け求人の周知に努めました。

オンラインの活用が難しい小規模事業所に対して、事業所訪問を通して求人者マイページの開設を積極的に周知した結果、利用者の増加

に繋がりました。

また、その後の求人更新等の利用方法についても分かり易くパンフレットを作成するなどフォローアップにも努めました。

(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

少子高齢化等による新規求職者数の減少傾向、民間の求人媒体による若年者を中心とした自己応募者の増加等により、更に就職者数が減少すると考えられるため、高年齢者や就職に課題がある求職者に対しての支援に積極的に取り組むとともに、来所者端末の利用者に対して相談窓口への誘導を促進する必要があります。

求職者、求人者マイページを通じてのWebサイトによる情報発信を強化する必要があります。

介護・看護関係等の人材不足分野においては、求人を出しても応募者が来ないといった事業所の声が良く聞かれます。求人条件の緩和指導を含めた雇用管理改善指導を積極的に実施し、会社説明会・面接会を適宜開催して求人充足支援に取り組む必要があります。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者が3,641人と前年同期比で165人増加(+4.7%)したことに伴い、就職件数も1,545人と前年同期比で149人増加(+10.7%)しました。新規求職者の増加と比較して就職件数の増加割合が大きかった要因として、紹介窓口で能動的なマッチングを常時行うよう指示をした結果、紹介件数が3,468件と前年同期比で347件増加(+11.1%)し就職件数を引き上げました。今後は、更に能動的なマッチングを進めるとともに、マッチング精度を高める必要があります。

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)	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	1,545	1,402	372	81.4%	99.0%	103	104
令和4年度目標	1,448	1,278	365	90.0%	90.0%	57	54
目標達成率	106%	109%	101%	—	—	180%	192%

※ 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

ハローワーク新居浜 就職支援業務報告（令和4年度）

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

当所では、特に求職者担当制の拡大を図ることを最重要事項と捉え、各窓口職員が担当する支援対象者数を年度後半から2倍（5人→10人）に増やした上で、求職者の課題に応じた能動的な支援の実施に取り組みました。その結果、支援対象者総数321人に対し就職率69.5%と目標値を大幅に上回りました。

マザーズコーナーにおいては、就職意欲の高い者に係る早期再就職を支援するため、希望する求職条件の的確な把握に努めるとともに、マッチングの可能性が高い求人についてコード入力を徹底することにより提供可能な求人の量的確保に取り組みました。また、新たな取り組みとして、ハローワークを通して積極的な就職活動が行われるよう「マザーズ就職応援セミナー」を実施し、参加者から好評を得ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所の職業相談部門では、求職者支援の強化のため、求職者担当者制に係る事例検討会や応募書類作成指導研修を行いました。加えて、ハローワークの各窓口においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政との共同研修を年1回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者担当制において、就職氷河期世代の求職者を積極的に支援対象者とするよう働きかけを行い、各種セミナーの受講や会社説明会等への参加を促すことで就職意欲の喚起を図るとともに、トライアル雇用や特定求職者雇用開発助成金の活用により、効果的なマッチングに取り組みました。

また、求職者マイページ・求人者マイページ開設の推進に向けて、オンライン上で受けられるサービスの周知を積極的行いました。

（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

求職者とのマッチング精度が高まるよう、急募コーナーや企業PRシートの掲示方法等の見直しとともに、職員等が同行した事業所見学会やミニ面接・説明会の実施など、積極的な支援に取り組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染者が比較的多く発生した地域ではありますが、令和4年度の管内有効求人倍率は1.84倍と高水準で推移しています。このため、雇用対策協定を締結している新居浜市とも連携し、企業情報の収集やセミナー、企業説明会等の開催により、「ものづくり産業」をはじめとする人手不足産業の人材確保に努めることとします。

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 (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)	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	マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率
令和4年度実績	1,736	1,635	472	92.6	94.8	119	125.0	100.6
令和4年度目標	1,642	1,593	461	90.0	90.0	97	66.7	94.0
目標達成率	105%	102%	102%	-	-	122%	187%	107%

※ 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

ハローワーク西条 就職支援業務報告（令和4年度）

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

当所では、就職件数の目標達成を最重要と位置づけ、求職者への求人情報の効果的な提供を重点的に取り組みました。

求職者担当制実施要領を改正し、双方向型に加えて一方向型の求職者担当制を実施することとし、従来からの求人情報のDMによる提供だけでなく、求職者マイページ利用者には直接データを送信する等、適時に効果的な情報提供に力を入れることにより来所を促し、職業相談から職業紹介へと繋げるよう取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の知識習得、資質向上に向けた取組として、職員研修（求人：労働基準法、労働者派遣法について、求人者マイページの開設方法について、紹介：求職者マイページの開設・利用方法について等）を3回実施した。各担当者が行っている業務内容の説明や職業相談時に必要な知識を説明することにより、職員の知識・能力を向上させ、事業主や求職者へ分かりやすく説明することができました。

また、東予3所と新居浜労働基準監督署との共同研修を年1回（R4.12.6）実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの案内に使用しているリーフレット「ハローワーク西条ご利用ガイド」を、ハローワークの支援内容をわかりやすく伝えることを目的として、離職者の態様別（一般、雇用保険受給者）に作成し直して配布しました。

また、求人者マイページの開設手順について、開設段階における事業所の状況に応じて態様別（新規、事業所登録済み、メールアドレス登録済み）にリーフレット「求人者マイページの開設利用手順」を作成し、求人事業所に周知しました。

（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

求人者マイページからの求人申込の普及に伴い、事業所によっては、「操作方法に自信がない、忙しくてつい忘れる」等、無効求人の更

新が円滑に行えていないことが分かってきたことから、従来から行っている求人開拓に併せて、前月末に無効となった求人に対して、更新依頼を必ず実施する必要がある、PC 操作に自信がない事業所には、求人者支援員が訪問して操作の補助を行うなど、必要な求人を絶やさないようにすることに努めました。

また、不定期に就職面接会を実施しているが、特定の事業所だけが繰り返して実施している状況にあり、参加事業所を新規に開拓することに努めました。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ以前からの人手不足により、若年者に対する求人意欲が非常に高くなっている事業所が目につく状況にあるが、新規求職申込を行う者には、中高年齢者が多く若年求職者は減少傾向にあります。

ここ数年、いかにしてハローワークへ求職者を来所させるかが課題となっているが、オンラインでの求職登録やマイページでの求人情報提供も、求職申込に来所してからでないと実施することはできないことから、令和5年度には、職員からのアイデアや事業主、関係機関の意見を参考にして、若年求職者に対するハローワーク利用の周知に取り組んでいくこととしています。

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 (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)	正社員に結び付いた就職氷河期世代 の件数	就職支援ナビゲーターの支援による 正社員就職件数
令和4年度実績	1,427	1,207	457	95.7%	97.3%	105	165
令和4年度目標	1,481	1,212	443	90.0%	90.0%	97	156
目標達成率	96%	99%	103%	—	—	108%	105%

※ 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へ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

ハローワーク四国中央 就職支援業務報告（令和4年度）

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

当所では、就職件数の目標達成を最重要と考え、求職者担当者制を活用したきめ細かな支援、求人充足支援を兼ねたミニ面接会（会社説明会）によるマッチング機会の提供に積極的に取り組みました。

求職者担当者制については、11月から実施要領を見直し、常時担当求職者数を8人から10～15人に、就職者数を1人以上から2人以上に拡充した。これにより、下半期の就職件数が上半期の76%増となり、取り組みが有効に機能していると評価しています。

ミニ面接会（会社説明会）については、週1回開催し、対象企業の詳細な情報を作成したうえ、参加者を確保するため来所者の目に触れやすいよう所内掲示を工夫している。また、窓口や雇用保険説明会において積極的な声掛けを行っている。全体の就職件数に対する効果は未知数ながら、地域の求職者、企業双方が気軽に会することができる場を提供することは、企業の側からは、求職者の動向や本音を知ることができ、応募書類や面接だけではわからない魅力や強みに気づくことができると好評を得ており、求職者の側からは、当日、とりあえず話だけでもという気持ちで参加したが、企業の生の声を聞くことができ、これまでの求職活動では検討することのなかった業種や職種へ関心を広げることができたと好印象を得ています。

また、令和5年1月19日には四国中央市との共催により「合同就職面接会」を開催し、参加企業15社、参加人数50人、就職件数11人という結果であった。自治体と連携して取り組む有意義なマッチング支援と認識しています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業務に関する専門性、対応力の強化を図ることを目的として、以下の研修を実施しました。

- ・労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員1名を派遣。
- ・労働局需給調整事業室の業務について、所長が講師となり所内研修を実施。
- ・社会保険の適用拡大について、所長が講師となり所内研修を実施。
- ・労働基準監督署との連絡会議に統括職業指導官を参加させ、労働基準法をはじめとする労働関係法令に関する知識習得の機会とした。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

令和4年10月から、子育て中の求職者への仕事の斡旋と人手不足解消を図りたい企業とのマッチング可能性を高めることを目的として「子育て応援求人」を月1回作成している。求人事業所へ趣旨説明を行い求人の確保に努めています。作成した情報は利用者の目につきやすいよう専用コーナーを設け掲示しています。

求職者への効果的な情報提供のあり方を絶えず意識し、内容の充実を図るとともに、所内各所における分かりやすい掲示等の工夫・改善に取り組んでいます。

令和4年10月から、求人充足会議に諮る求人の選定方法を見直し、月2回の開催中、1回を職相部門で選定することとしました。これにより、求職者目線での着目ポイントが加わり、求人条件緩和指導や補足事項の聴取が容易になりました。

(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

労働市場における求人・求職の情勢が大きく変化しない中であって、ハローワークとしては地域の信頼を得るべく基本業務に地道に取り組み成果を挙げていくことが求められる。求職者に対する課題解決支援サービスと能動的アプローチによる積極紹介、求人者に対する求人充足支援の強化などがあるが、課題として、求職者の応募意欲を高める魅力ある求人票の作成や多様なニーズに柔軟に対応できる求人をいかに確保するかということが考えられるが、そのためには、より詳細な情報を入手したり、こちらの提案に耳を傾けてもらえるよう事業所との信頼関係を構築しなければならず、それを可能とするひとつの手立てとして、職相部門と求人部門が連携した積極的な事業所訪問に取り組めます。

採用後ミスマッチによる早期離職を未然に防ぐには、求人票の記載のみでは得難い実際の事業所の雰囲気や就業環境、勤務条件等について応募前に実際に自分で感じ、気になることがあれば確認しておくことが望ましい。

新型コロナウイルス感染症が5類相当に移行されたことから、今後は応募前職場見学可の事業所を増やし、求職者に積極的に案内していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

今年度中は、求人申込みにおけるオンライン利用率が低調であったが、今後は利用に消極的な事業所に対しても、手続きの利便性と利用メリットを丁寧に説明し、利用率向上に取り組めます。

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 (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)	就職氷河期世代の 就職件数	生活保護受給者の 就職率
令和4年度実績	1,354	1,410	361	85.0%	94.0%	92	82.5%
令和4年度目標	1,506	1,522	391	90.0%	90.0%	112	66.0%
目標達成率	89%	92%	92%	-	-	82%	125%

※ 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

ハローワーク大洲 就職支援業務報告（令和4年度）

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

所重点指標として選択した「生活保護受給者等の就職支援」については、年度初め（R4.5.26）に、所長と統括職業指導官が講師となり、全職員、相談員を対象とした所内研修を実施した。所内研修では、生活保護受給者等自立促進事業（以下「生保事業」という。）の支援対象者である「児童扶養手当受給者」に対する支援を強化するため、地方公共団体への要請方法や支援策など、窓口業務に生かすことができる内容の研修を行いました。

生保事業について、これまでは地方公共団体からの要請がほとんどで安定所としては受け身の状態だったが、チェックリストの活用や関係機関との支援調整会議を開催するなど、就労に向けた準備が一定程度整っていることを確認できた生活保護受給者等を本事業の対象者に選定するように地方公共団体との連携を強化しました。

また、児童扶養手当受給者については、安定所の登録者の中で、就労意欲が高い者を就職支援ナビゲーターが選定し、窓口で誘導の上、生保事業の支援内容についてチラシを活用するなど丁寧に説明をし、積極的に地方公共団体に支援要請をあげた。結果として、生保事業における児童扶養手当受給者の就職件数が対前年度比で37.5%増加し、最終的な目標を達成す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

令和4年度から上席職業指導官ポストがなくなり、幹部（所長、管理課長、統括職業指導官）を除いた残り5名の職員の平均年齢が26.6歳と若手中心の職場になっており、十分な知識や経験がない中で、困難な仕事を若手職員が従事する状況であった。そのため、所内で若手職員対象の研修を4回、雇用保険業務や職業訓練業務についての研修を2回、労働者派遣制度の研修を1回行い、若手職員の人材育成に力を入れました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和4年度の「新規求職者数」は2,235人で、前年の2,433人と比べると8.1%減少、「紹介件数」も令和4年度2,043件で、前年の2,419件と比べると15.5%と大幅に減少した。紹介件数を伸ばすために、求職者担当者制について、当所では9月まで双方向型をメインとして、担

当者 1 人当たり常時 5 名以上を対象に実施してきたが、10 月からは「求職者担当者制実施要領」を改訂し、新たに一方向型担当者制を実施し、担当者 1 人当たり 10 名以上（双方型 5 名、一方向型 5 名）にし、積極的な支援を行うこととした結果、求人充足件数は令和 4 年度 975 件で、前年の 896 件と比べると 8.8%増加しました。

（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

求人者マイページの開設が進むと、求人者がハローワーク窓口に来所する必要がなくなり、求人者と接する機会が減ってしまうことから、事業所訪問や電話を通じ、積極的に事業所のニーズを把握し、紹介件数の増加に取り組みます。

また、新規求職者と紹介件数の減少が著しいため、求職者のニーズに応じた求人開拓やセミナー、企業説明会を開催するなどし、求職者の取り込みに力を入れて取り組みます。

（4）その他業務運営についての分析等

日頃から、地方公共団体や商工会議所、金融機関等の関係団体と連絡を密にしており、管内への企業進出や、事業所の人員整理や閉鎖、休業等による雇用調整を行う予定については、事前に情報が入手できるような顔の見える関係構築ができています。特に、令和 5 年 3 月 29 日に、大洲市と県下 3 市目となる雇用対策協定を締結することができ、雇用対策にかかる新たな取り組みに着手し始めました。

令和 4 年度においては、大規模の企業進出等は無かったが、今後はウクライナ情勢の影響による物価高騰などにより、事業主都合による離職者が発生するようなケースも予想されるが、そのような場合には、これらの情報網を有効に活用して、事前に情報を入手し、ハローワークと関係機関が連携して就職支援が実施できるように取り組みます。

2 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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)	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
令和4年度実績	1,058	975	242	93.0%	97.9%	48	68.6%
令和4年度目標	1,052	887	215	90.0%	90.0%	44	67.5%
目標達成率	100%	109%	112%	-	-	109%	101%

※ 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

