



愛媛労働局発表
令和6年11月8日(金)

【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 神尾学
電話 089-943-5221

令和5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5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、就職件数・充足件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、各種面接会の開催や相談窓口での求職者サービスの充実、「求職者マイページ」の周知活用、ハローワークの支援メニューやイベント情報の発信などの取組を行いました。

特に、面接会については「若者と企業のマッチングを図る正社員面接会」を41回開催し参加企業41社、求職者189人、就職13件となりました。また、人材不足分野（医療・福祉・介護・保育・警備・建設・運輸）を対象としたミニ説明会・面接会を19回開催し、参加企業46社、求職者275人、就職26件と一定の成果があり、人手不足に悩む事業所からは、取り組みの継続・拡充を要望されています。

相談窓口ではプラスワンサービスとして、希望条件に応じた求人情報や各種セミナー・職業訓練情報の提供、「早期再就職支援コーナー」では、担当者制による質の高い個別支援を行いました。利用者からは履歴書・職務経歴書の添削指導、jobtagを活用した就職支援セミナーなど「参考になった」との評価をいただいています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、毎月「スタッフミーティング」を行い、現在の課題や重点的な取組みを全員が理解したうえで、PDCAサイクルを展開していく工夫をしています。加えて、サービス向上につながる改善策を積極的に検討し提案しています。

（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

① オンラインサービスの活用・拡大

求人者・求職者へのサービスと利便性向上のため、マイページ利用率向上に重点的に取組を行いました。

求人者マイページの利用拡大に向けては、マイページを利用していない求人者に対面、電話、文書で求人者マイページ利用を勧奨する取組を行い、マイページ利用率は令和6年3月末で93.30%（令和5年3月末79.14%）となり、オンラインによる効率化で生じた時間を求人内容充実のための事業所情報の収集等に有効活用しました。

また、求職者マイページの利用拡大に向けては、窓口での新規登録、再就職申込み時に開設状況を確認し、開設メリットを説明するなどの利用勧奨による取組を行いました。マイページ利用率は令和6年3月末で33.96%（令和5年3月末33.55%）となり、利用率は伸び悩みました。オンラインのメッセージ機能を活用した求人情報・各種面接会・セミナー等の情報提供件数は11,960件で、求職者への迅速な情報提供を行いました。

② 新規求職者の利用促進と充足支援の充実

求人者からの人材紹介希望が高まる一方で、新規求職者数の減少が見られることから、求人情報検索サイト「ぽちっとジョブミル」の周知やハローワークプラザ松山の「LINE公式アカウント」を活用した各種情報発信、ハローワーク支援メニュー等の就活応援情報の愛媛労働局ホームページへの掲載を実施し、求職者の掘り起こしを行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、令和6年4月からの障害者法定雇用率引き上げに向けて、障害者の就職機会の拡大と企業の障害者雇用率向上を達成するために取り組みました。

具体的には関係機関との連携・連絡を密にしチーム支援による就職支援や雇用率達成指導を計画的に実施しました。また、「障がい者就職面接会」を11月13日、14日の2日間開催し、参加企業26社、求職者67名、就職23件の成果を上げることができました。これらの取り組みにより本年度の障害者就職件数は699人で前年度比15.5%増となりました。障害者の法定雇用率の引き上げにあわせ、今後も計画的に障害者雇用を推進してまいります。

(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

① 求人充足サービスの一層の充実

求人者マイページのオンライン利用率は令和5年度で92.12%となりオンラインによる効率化を推進することができました。一方で多くの求人者が人材確保に苦勞しており、ハローワークに対し人材の紹介を期待する声が強くなっていることから、今後も求人条件緩和指導や求人内容充実のための事業所訪問を計画的、効率的に実施し求人充足サービスの一層の充実を図ります。

② 人手不足分野の求人充足支援

特に人手不足分野（医療・福祉・介護・保育・警備・建設・運輸）の求人充足が重要であることから、人材確保対策コーナー職員による事業所訪問や求職者への同行による事業所見学会の実施により、求職者への情報提供及び理解促進を図り、マッチング機会の拡大による紹介件数の増加に努めます。

③ 新規求職者の増加促進

若い世代を中心とした求職者の減少傾向が続いていることから、ネット世代とされる若年求職者の掘り起こしを行うため、情報発信機能の更なる活用として愛媛労働局職業安定部公式インスタグラム等のSNSを通じて、ハローワークの取り組みや活動を広報し、ハローワークの利用促進に努めます。

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	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予定者等(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	⑧人材不足分野の就職件数
令和5年度目標	7,582	7,985	2,637	90.0%	90.0%	416	605	789	519	95.1%	2,147
令和5年度実績	6,950	7,436	2,638	67.5%	94.6%	382	699	817	621	95.3%	1,882
目標達成率	91%	93%	100%			91%	115%	103%	119%	100%	87%

※ 「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。

ハローワーク今治 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

●求人者の人材確保のための積極的な職業紹介

当所独自に作成している職業紹介マニュアルにプラスサービス（情報提供・利用勧奨等）を策定し、積極的に求人情報の提供を行い、職業紹介につなげるよう取り組んだ。求人数が拡大傾向にありながらなかなか就職件数が伸びないため、求職者の特性・ニーズにの適切な把握、それに応じた職業相談を行うとともに、積極的に求人情報の提供、合同就職面接会・ミニ面接会の実施、履歴書・職務経歴書の添削アドバイス、セミナー案内など複数のサービスの中から最も効果的と考えられる取組を提案、勧奨し、紹介件数の増加につなげるよう努めた。また、職業相談のみに終わらず、1件でも多くの紹介につながるよう積極的な応募勧奨に努めた。

●求人充足支援

職業相談部門と求人部門が連携し、求人充足会議を月2回の目安で開催した。

求人係が充足可能性基準に基づき抽出した求人一覧の中から、職業相談窓口の職員・相談員が対象求人を選び、充足に向けた求人の問題点・改善点を検討するとともに、各対象求人に適当と思われる補足情報の充実、求人条件緩和、急募求人としての掲示、求人情報の送付、管理選考などの取組を行い、求人充足に努めた。取組の中で、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担当者から事業所に伝達し、仕事内容欄の充実、求人条件緩和を働きかけるなども行い、求人・求職のマッチング向上に努めた。

また、求人充足会議を行う前に所長が対象求人をチェックし、仕事内容の記載充実などについてアドバイスを行った。

●ハローワークの利用促進

若者のハローワーク離れが言われるなか、地域にハローワークがあってもよかったと思ってもらえるようなようにすればよいか、改善することはないか、継続してハローワークを利用してもらうことを強く意識して業務に取り組んだ。

取組の中で、即効性のあるものではないが、大学等に進学する高校生もいずれは就職活動を行うことから、就職活動の際にハローワークを利用してもらうことを目的にリーフレットを新たに作成し、卒業前の1月に管内すべての高校3年生に配布し、ハローワークの周知を図った。

（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

●求人者マイページの開設支援

昨年度はなかなか求人者マイページの利用率が上がらなかったため、今年度は担当者が事業所を訪問し、アドバイスするだけでなく、実際の開設支援まで行うようにした結果、利用率は月により差はでるものの90%前後となり、前年度に比べかなり利用が伸びた。

●求職者のハローワークへの誘導

オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替を積極的に取り組んだ結果、目標160件に対し454件と大きく上回る実績をあげた。この切替を行った求職者に対し、継続的にハローワークを利用してもらい、就職につながるよう支援を行った。

特に前年度の課題を受けてというわけではないが、次のような業務の改善も行った。

●適切かつ効果的な職業紹介業務の実施

① 求人と求職の適切なマッチングを行うため、求職受理、職業相談、応募書類作成・面接対策、職業紹介に関しキャリアコンサルティングの観点を含め、就職支援の考え方、具体的な方法などをまとめた職業紹介マニュアル（「現場のチカラ」に採用）を作成した。マニュアルを配付して、読んで理解してもらうだけでなく、3回に分けて集合研修を行い、より効果的に実践されるよう図った。

② 再就職希望アンケートの設問について、過去からの内容のまま全く見直しされておらず、求職者のニーズを適切に把握できていなかったため、現在の就職活動の状況を把握するほか、ハローワークの支援メニューを記載して希望のものを選択してもらうなど大幅に刷新した。また、受給者に対し、求職申込み時だけでなく、初回認定日にも改めてアンケートを実施するようにし、求職受理してからの求職条件の変更、専門窓口・訓練の利用希望の有無などを把握するようにし、職業相談に活用を図っている。

③ 在職求職者も相当数いるところであり、在職中の就職活動の問題点、雇用保険の受給についてなど注意すべきことが多く、口頭では伝えきれないことから、新たにリーフレットを作成し、スムーズな転職が進み、問題事案などが発生しないよう取り組んだ。

●効果的な事業内容の周知

所独自に作成していたリーフレット等について、内から目線の文言、専門用語が使われていたため、より利用者にアピールできるようデザインを一新するほか、わかりづらい文言を使用して理解が得られやすいよう、窓口への誘導が図られるよう順次改善した。

(3) その他の業務運営についての分析等

今年度、就職氷河期世代正社員就職件数、訓練生の修了3カ月後の就職件数、生活保護事業の就職件数など個別に見れば目標達成したものが多いが、全体で見ると、新規求職者数は5,667名（目標6,390名）で前年度比▲261名（▲4.4%）、就職件数は2,160件（目標2,400件）で前年度比▲99件（▲4.4）と両者とも目標を達成することができなかった。

有効求人倍率は令和6年3月において1.56倍となり、前年度比で高い倍率が続いている。求人数が増加する一方、有効求職者も前年度比で増加している傾向にあり、新規求職者の減少が続くなか、有効求職者をいかに就職に結びつけるかが鍵となっている。なお、有効求職者に占める高年齢者、パート希望者の割合が高くなってきていることが就職に結びつけることの難しい要因の一つにもなっている。

今後とも求人条件の緩和、キャリアコンサルティングにより希望職種以外への就職可能性を模索するなどより効果的な求人と求職のマッチングを図るほか、職業相談窓口担当者の相談スキルの一層の充実を図り、相談件数・紹介件数が増加するよう業務に取り組むことといたしたい。

(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

●紹介件数増に取り組んだもののなかなか実数としては上がらなかったため、引き続き紹介件数増のため、積極的な応募勧奨のほか、ハローワークを利用していない求職者の開拓などを行い、就職件数増、企業の人材確保につなげる取組を行うこととする。

●現場のチカラなど他所の好事例を参考に、自所で実施可能な取組を取り入れて実施することといたしたい。

●更なるハローワーク利用者増、現利用者の再来につながるよう、求職者・求人者の満足度向上につながるよう、キャリアコンサルティング技能の向上に努めつつ、適切かつ効果的な取組を継続的に実施するほか、改善に取り組んでいくことといたしたい。

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	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	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	2,400	2,160	657	90.0%	90.0%	200	192	95
令和5年度実績	2,160	2,029	609	87.2%	99.0%	245	183	123
目標達成率	90%	93%	92%			122%	95%	129%

※ 「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。

ハローワーク八幡浜 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

管内においては、人口減少のペースが速く、65歳以上の人口の割合を示す高齢化率も非常に高い。有効求職者（令和6年3月末現在）のうち、45歳以上が63.2%、55歳以上が42.9%と中高年齢者の割合が非常に高くなっており、特に55歳以上の高年齢者は求職期間が長期化する傾向にあることなどから、例年シニア世代を意識した再就職支援に取り組んでいる。

具体的には、「年齢にとらわれない募集・採用を！」リーフレットを活用するなど求人の確保に努め、60歳以上応募歓迎の求人については、求人票へ「60歳以上応募歓迎」と記載し「シニア世代応募歓迎求人コーナー」を設置するほか、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のマッチングに取り組んでいる。

また、求人の充足強化は、ハローワークの存在意義にも直結する重要な課題と認識しており、原則月3回の求人充足会議を開催し、求人条件緩和指導及びその後のフォローアップを図っている。求人充足会議の開催に当たっては、会議の数日前に参加者に対して、検討対象求人を配付し問題点等について検討を促すなど、効率化を図っている。

5年度より、PDCAサイクルを実効性のあるものとして回すために、前月の実績を踏まえ、「PDCA会議」と称して幹部職員を中心に、課題の分析や今後の改善策等について協議を行い、職員会議等においても周知を図っている。

（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

年度末近くになってのことではあるが、令和5年度利用者満足度調査の結果、当所においては求人者サービスにおける満足度が90%未満と、求職者サービスと比べて低いことが判明した。具体的には、「求職者の紹介」「職場定着の助言」「求職者への情報提供」「事業所訪問による相談」といった項目について、満足度が低くなっているため、職業紹介部門と求人雇用開発部門との連携による事業所訪問について、見直しを図った。具体的には、これまでの職員による積極的な取組を継続しつつ、日頃の相談過程において、数多くの求職者の希望や不満等の情報に生で接している職業相談員についても、必要に応じて同行させることとし、内容の充実を図っている。

個人情報を除いた求職者の情報を「見える化」することで、求人条件の緩和等に向け、より説得力のある説明ができるものと思われ、求人内容の充実につながるものと考えている。

(3) その他の業務運営についての分析等

○就職氷河期世代に係る取組

令和5年度においては、支援対象となる可能性のある求職者に、支援内容を説明の上、担当者制による支援を勧奨するものの、正社員就職にこだわる求職者はあまりおらず、対象となる求職者が非常に少ない状況であった。また、求人事業所に対しても、助成金等の説明をしながら、「就職氷河期限定・歓迎求人」の確保に取り組んだが、事業所としては、人手不足の折、できるだけ長く勤務して欲しいと考えていることもあってか、あまり芳しい反応は得られなかった。6年度からは、必須指標からは外れるが、離職者に向けたハローワークへの再来所勧奨や就職後のフォロー等に積極的に取り組んでまいりたい。

○障害者に係る取組

令和4年度の6-1報告を基に、早い時期から法定雇用率の引き上げ等の制度変更にかかる周知を行い、障害者雇用の働きかけを積極的に行った。令和5年6月1日現在の管内民間企業の障害者実雇用率は2.75%、雇用率達成企業割合は55.3%と、愛媛県平均を上回っているものの、障害者0人雇用企業が全体の2割以上にのぼるなど、未だ改善点も多い。

雇用率未達成企業に対しては、現に障害者を雇用している企業や受け入れ可能である旨を確認している企業を優先的に支援を行いつつ、その他の企業については、障害者就業・生活支援センター「ねっとworkジョイ」、宇和島産業技術専門校とも連携の上、支援を行っている。

その他、法定雇用率引き上げの管内事業主への周知の一環として、社会保険労務士会南予支部主催の研修会において、当所担当者から説明を行うなどしている。

「障害者の就職件数」については、令和5年度に続いて6年度においても当所の重点指標としているところであり、年度目標71件に対し、7月末現在で38件と順調に進捗している。

(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

令和5年度の実績をみると、受給資格決定件数(一般)については前年度より6.0%増加しているにもかかわらず、早期再就職件数は3月末現在で対前年度比▲7.1%減少しており、雇用保険受給者の早期再就職の促進が当所における大きな課題の一つであると認識している。当所の受給資格者については、支給残日数に余裕があるため就職を急いでいないなど、応募に消極的な面も見受けられるため、再就職手当の活用促進に加え、面接会や説明会等への参加をより積極的に行い、早期再就職に向けての意識を高めていく必要がある。また、認定日を利用しての求人情報の提供を徹底するとともに、希望条件と合わない場合には、求人部門との連携を図り、求人条件の緩和にも、より積極的に取り組んでいく必要があると考えている。

令和6年度からは、早期再就職割合30.3%以上を目標としているところであり、5月末現在では22.8%と目標レベルには到達していないものの、前年同期の早期再就職割合(18.0%)は上回っており、今後、更なる情報提供の強化を行うなど、年間目標の達成に向けより積極的に取り組んでまいりたい。

令和6年度より、「人材不足分野の就職件数」が、所重点指標の必須項目とされたところであるが、当所において、新規求人数の3割以上を占める医療・福祉分野の求人の充足を如何に進めるかが課題となっている。応募がなく、更新を続けている求人も少なからず見受けられるため、必要に応じて他の事業所の同一職種の人材条件等も引き合いに出しながら説明するなど、求人条件の緩和に向けたより積極的・具体的な取組を行っていく必要がある。求職者に対しても、介護ビデオ上映会への参加を促しつつ、介護事業所の説明会を同時に行うなど、応募に向けた取組の充実を図っていく必要があると考えている。

令和6年度からは、求人充足を強化するため、当所にて以前から作成している「雇用情報」の内容を充実(職種分類の細分化)させたほか、現在、求人条件緩和指導に資するため、事業所訪問時等に使用するリーフレットを新たに作成中である。

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	②障害者 の就職件 数
令和5年度目標	1,110	1,000	245	90.0%	90.0%	66	64
令和5年度実績	1,036	920	221	89.8%	100.0%	42	71
目標達成率	93%	92%	90%			63%	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。

ハローワーク宇和島 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

○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、事業所訪問を積極的に実施し、求人充足に課題を抱えている事業所に対して積極的な充足支援を行いました。結果として、求人票には記載されていない情報等（画像情報を含む。）の収集が出来ることによって求人・求職のマッチングの精度を向上させることが出来て、若手職員の資質向上にも繋がりました。事業所訪問による丁寧な説明は、事業所からも高評価をいただいています。

（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

○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しました。コロナが5類に移行してから、若者を中心に管外・県外への就職に拍車がかかり新規求職者を増やす取り組みが困難な状態にあります。

○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るため、マイページ作成のメリットを丁寧に説明する取り組みをしました。求職者マイページについては、高齢求職者が多くスマホ・PCを使いこなせない求職者が多いこと、また、求人者マイページについては、中小・零細企業が多くマイページを使いこなせない事業所も多く求人数の減少にも繋がりました。

○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みました。事業所訪問を丁寧に実施することで、求人者の充足支援等の課題解決に一定の効果があったと思われます。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者が3,426人と前年度比で▲215人減少（▲5.9%）したことに伴い、就職件数も1,457人と前年度比で▲88人減少（▲5.7%）しました。一方で、紹介件数については、2,969人と前年度比で▲499人減少（▲14.4%）と新規求職者の減りに比べて大きく落ち込みました。雇用を取り巻く環境が良くなったことで、ハローワークに来所される求職者について、何らかの課題を抱えている就職困難者が多くなっていることが要因であると思われます。今後は、求職者に合った個別求人開拓を進めるとともに、能動的なマッチングを実施し、マッチング精度を高める必要があると思われます。

(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

求人者満足度調査結果を見てみると、75.7%と目標の90.0%を大きく下回っております。求人者マイページを積極的に推進した結果、求人者充足支援が疎かになったことが原因であると思われます。今年度は、人手不足分野を中心に、会社説明会・面接会をより多く実施すること、求人担当及び紹介担当による事業所訪問を積極的に実施し、求人・求職のマッチングの精度を改善する取組を実施します。また、求職者のニーズを的確に把握するために、アンケート調査を実施し、結果を見える化し事業所訪問等で求人者にも情報共有し求人充足率を高めるようなサービスを検討しております。

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)	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	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	1,600	1,460	365	90.0%	90.0%	70	67
令和5年度実績	1,457	1,299	348	75.7%	95.0%	82	100
目標達成率	91%	88%	95%			117%	149%

※ 「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。

ハローワーク新居浜 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、特に充足件数の向上を強化事項と捉え、求職者の応募意欲を高めるために求人票以上の情報を事業所訪問等を通じて収集し、企業PRシート、事業所訪問便りなどの画像情報と求人票をセットにして掲示する取組や求人者と求職者が直接会う場として、ハローワーク職員同行による事業所見学会の実施、ミニ面接会・事業所説明会の開催と併せて積極的な職業相談・職業紹介を行うことで充足支援を強化しました。結果、充足率は4年度を0.5ポイント上回りました。

マザーズコーナーにおいては、早期再就職を支援するため、希望する求職条件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、前年度求職者から好評だった「マザーズ就職応援セミナー」の開催回数を増やし、年4回開催、異なるテーマで実施し、参加者が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支援しました。

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就職困難者の課題解決のための支援方法に関する事例検討、相談の連続性、効果的なマッチングを行うための求職管理情報作成研修を行いました。加えて、職員のCC研修を積極的に受講できるよう環境を整え2回送り出しを実施しました。

（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

① 求人充足支援サービスの充実

前年度実施したミニ面接会・管理選考は同じ企業が複数回参加するなど求職者にとって新鮮味に欠けることもあり、参加求職者も少なかったことから、求人者マイページを活用して、面接会を含め事業所見学会及び雇用保険説明会後の事業所PRタイム、事業所PRシートの作成など求人者サービスの周知を積極的に行うとともに、求職者が気軽に参加できるように呼びかけを実施した結果、昨年度と比較して、面接会実施件数が21件、参加求職者が16人増加しました。事業所見学会についても、18回実施し参加求職者47人のうち就職者数が10人となりました。また、事業所PRシートと求人票をセットで掲示する、求人内容のおすすめ点を求人票に書き込んで掲示するなど求人魅力をアップさせる取り組みを実施した結果昨年度と比較して充足率は0.5%増加しました。

② 就職氷河期世代求職者の就職支援

就職氷河期世代の正社員就職件数向上に向け、求職者担当者制の支援対象者の3割程度を就職氷河期世代の求職者とするよう積極的に取り組んだ結果、支援対象者目標120人対し134人、ハローワークの紹介により正社員に結びついた件数目標107件対し127件となり達成することができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

今年度、雇用保険受給者の早期再就職件数、就職氷河期世代の正社員就職、生活保護受給者の就職率、マザーズコーナーにおける重点支援対象者の就職率の指標は目標達成となりましたが、就職件数と充足数は目標を達成できませんでした。これは、新規求職者が4,635人と前年同期比で12人(+0.3%)増加する中、能動的なマッチングを重点的に行うよう日常的に指示をした結果、紹介件数は4,568件と前年同期比で5件(+0.1%)増加したものの、就職決定には至らなかったケースが多かったと考え、今後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、紹介成功率を高める必要があり、充足件数の向上については、引き続き、求人者支援サービスの周知をマイページ活用により行い、充足のためのフォローアップを継続的に取り組む必要があります。

(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

さらに能動的なマッチングに係る各種取り組みや求人者支援サービスの周知を行うとともに、求人者・求職者に対し継続的にフォローアップを行い、充足率を高めることが課題となっています。

新規求職者が減少しないように、求職者に就職が決まるまで継続的に来所を促す取り組みやハローワークを利用していないと思われる方に向けて、庁舎外の掲示板、庁外の求人情報スタンド、労働局Instagramや新居浜市の広報誌を活用し「ぽちっとジョブミル」「jobtag」「各種イベント」の周知を行います。

求職者支援については、積極的求人提案型職業紹介や面接の受け方・応募書類作成支援を強化し、求人者支援については、各求人に応じた支援方法を計画的に行い、求人充足会議では、部門間の連携を強化し充足率向上を図っていくこととします。

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	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	①生活保 護受給者 等の就職 率	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
令和5年度目標	1,830	1,730	500	90.0%	90.0%	107	64.6	95.1
令和5年度実績	1,685	1,670	548	72.1%	94.8%	127	93.5	99.5
目標達成率	92%	96%	109%			118%	144%	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。

ハローワーク西条 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

当所では、令和4年度に引き続き令和5年度についても就職件数の目標達成を最重要と考え、求職者への求人情報の効果的な提供を重点的に進めることとした。

雇用保険の失業認定日等で来所する求職者の職業相談においては、求職者それぞれに対する「おすすめ求人」を事前に準備し、効果的な職業相談から職業紹介へと繋げるよう取り組み、双方向型の求職者担当者性に加えて一方向型の求職者担当者制を実施し、早期再就職が見込める求職者に対して積極的に求人情報の提供等を行い、求人への応募意欲を喚起し、応募書類の添削指導、就職支援セミナーの受講を勧奨し、面接への準備をしっかりと行うことにより求職者が自信をもって求人へ応募できるようフォローを行った。

また、求人受理時においては、仕事内容を詳細に聞き取ることに特に力を入れるとともに、事業所が採用にあたり特に重視している点を聞き取り、その内容を求人管理情報へ記録し、この情報を職業相談窓口と共有することにより、効果的な職業相談を実施して職業紹介に繋げるよう努力を行った。

（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

求人開拓時のサービス拡充のため、好事例をTTPすることにより求人者支援員のリーフを作成し、求人者支援員のサービスの見える化と充実をはかり、求人者サービスの増進と、事業所PRシートを作成し、求職者に対して、管内企業の情報提供を行い求職者サービスの増進を図った。併せて、事業所情報収集のための事業所訪問時に地元高校生も同席することで、学生が管内企業についての理解を深め、また、企業も学生の意見を取り入れる機会を設けた。

(3) その他の業務運営についての分析等

コロナ禍より世の中のオンラインサービスの利用が促進され、ハローワークへの利用者が、求人者、求職者ともに減ってきており、管内の情報収集も困難になっている。

このことから、ハローワークインターネットシステムを通じたオンラインでの求職登録やマイページの利用による求人情報の提供等に頼るだけでなく、西条市や商工会議所等と連携し、潜在的な求人者、求職者の掘り起こし等に協力し、ハローワークの利用について周知することに努める必要がある。

特に高校生には西条市と連携した就職フェアなどを通じて、ハローワークのサービスを知ってもらうことにより、将来の利用につなげていく必要がある。

(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

令和5年度においては、令和4年度にくらべ就職数は増加したものの、充足数が低下している。

このため、①管内求人を中心に面接会を行う。②管内求人のPRコーナーの充実を図る。③求人者サービスの利用を勧奨する。この中でも③に特に重視する。求人者担当者制を実施し、事業所を訪問を行い、求職者にとって有用な情報を的確に画像データを含め積極的に収集を行うとともに魅力的な求人を作成について積極的に提案を行っていく。併せて求人受理後紹介が行えてない求人者に対して文書にて求人者サービスの利用の勧奨を行っていくこととする。以上を持って求人に充足数の増加を目指すこととしたい。

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	①生活保 護受給者 等の就職 率
令和5年度目標	1,480	1,280	476	90.0%	90.0%	107	64.6%
令和5年度実績	1,490	1,168	457	89.7%	99.0%	86	85.2%
目標達成率	100%	91%	96%			80%	131%

※ 「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。

ハローワーク四国中央 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

【新規学卒関係】

・新規学卒就職者の3年以内離職率の高さに着目し、その改善を図る取り組みとして、令和5年7月21日に「職場定着支援セミナー」を開催した。中小、小規模事業所においては社内で同年代の者同士が交流する機会が少ないことから、新卒入社後3～4年目の社員の参加を呼びかけ、座学による講習に加え、全員が参加できるレクリエーションを企画したもの。参加者同士打ち解けた中で、日頃感じている不安や悩み、将来の目標などを話すことで不安の軽減、社会人としての自覚、仕事への自信を得るなど、多くの満足の声が聞かれ、職場定着に資する取り組みとなったと手応えを感じた。（※参加人数は8社から46人）今後も取り組みを継続し、一層の充実に努めることとする。

・新規学校卒業予定者に対する職業意識啓発に関する取り組みとして、令和6年3月22日に企業説明会を開催した。対象者は管内3高等学校の2年生（当日94名参加）。参加企業は20社。参加企業の選定は高校で事前アンケートを行う他、一定の基準を設けている。生徒には地元産業や企業への関心の高まりとともに、具体的な仕事内容、勤務条件への理解や将来のキャリア形成に関する意識づけが期待できる一方、企業には将来の若年労働力確保につながる支援として受け止められ概ね好評であり、継続した取り組みとする。

【求人充足支援関係】

・これまで求職者向けのサービスガイドはあったが、求人者向けの簡潔で分かりやすいサービスガイドがなかったため、リーフレット『求人者サービスを活用してみませんか?』を作成し、支援メニューの紹介や多様な働き方を希望する求職者へのマッチングを意識した求人条件の設定等について提案を行うこととした。初めての利用者には概ね好印象であるが、今後は、来所しない求人者に対し、会議等の場で周知に努めることとする。

・求人充足会議の実施要領を見直し、検討対象求人への充足可能性基準に「求人受理後2週間経過して、1件以上紹介があるが未充足の求人」を追加した。選定した求人について、適合求職者の事前探索を行うとともに、求人内容を精査し、不明点や追加要望事項など各参加者が事前検討したうえで会議に臨んでいる。会議終了後、検討事項を整理して求人者への必要事項の聞き取りや提案等を行い、その結果を反映した求人票を「ピックアップ求人」として専用コーナーで展示している。また、検討求人の中から月1～2回程度事業所訪問を行い、求人票のみからは分からない補足情報の収集と見学をして感じた職場の雰囲気や魅力などを分かりやすく求職者に伝えるようにしている。今後も取り組みを継続し、一層の充実に努めることとする。

・ミニ面接会（会社説明会）を積極的に開催した。開催数57回（前年度40回）、参加者数105人（前年度42人）、紹介件数37件（前年度11件）、採用数12件（前年度5件）と前年度から大きく成果を伸ばした。求人者からは、直接会社を知ってもらえたいとの声が聞かれた。令和6年3月からは、パート求人も対象に加え、開催日についても、原則週1回から事業所の希望状況を勘案し、開催回数を月2回程度増やすよう拡充した。今後も取り組みを継続し、一層の充実に努めることとする。

・「R5年度職業安定課長等ヒアリング結果」に掲載された佐賀局鳥栖所の取組「求職者が応募時に重視しているのは？」を参考に、求職者アンケート（フルタイム、パート各100名分）を行い、求人者への求人条件の緩和や記載内容の充実等に関し助言、提案する際の参考資料とした。（※視覚的資料としてリーフレット作成）

・「R5年度職業安定課長等ヒアリング結果」に掲載された栃木局宇都宮所の取組「早期の人材確保に向けて、求人票の内容を変えてみませんか?」を参考に、募集後2週間以内に紹介歴のある求人者の傾向を分析し、求人条件設定の際の参考資料としてもらうようリーフレットを作成、求人者へ助言、提案等に活用した。

【就職支援】

・「働く意欲のある高齢者」、「子育て中の母親」、「在職中のWワーク希望者」などが増加傾向にあることから、年齢、経験、資格要件の緩和や勤務条件の見直し等を提案し、マッチング可能性を高める求人者の確保に努めた。それぞれの求人情報誌を作成して対象求職者に提供するとともに、動線を意識した所内掲示も行っている。求職者からは高評価を得ており、今後も取り組みを継続し、一層の充実に努めることとする。

（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

【職員の資質向上、就職支援】

・新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが2類相当であった時期に実施が低調であった事業所訪問を積極的に行うこととした。中長期的な職員の資質向上につながるのと同時に、窓口相談時に見学を通して得た知識、会社の雰囲気や印象など生の情報を提供することで、応募意欲の喚起に効果があった。訪問事業所数は111件（前年度67件）であり、今後、より一層取り組みを充実させることとする。

【就職支援】

・新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが2類相当であった時期に実施を見送っていた『事業所見学によるマッチングプロジェクト「mise～te（みせーて）』の参加事業所を募る取り組みを再開した。参加事業所は増えたものの、実際に見学を希望する求職者が少ない状況。今後は、相談過程で職種転換を検討する求職者に対し、働きかけを行うこととする。

(3) その他の業務運営についての分析等

【オンラインによる職業相談】

・これまで実績はないが、今後は、本格運用を見据え、来所困難者（子育て、介護中の求職者、障害者、長期療養求職者など）を中心に、本人の利用希望を聞き取って実施の必要性を検討したうえ、適切かつ効果的な運用を図る。

【就職支援】

・増加する高年齢求職者の就職希望に応えるべく、「60歳以上応募可能求人」を玄関ロビー正面に専門コーナーを配置している他、給付待合フロアの掲示板上に拡大展示し、待ち時間中に自然と目に入るよう効果的な展示を工夫している。多くの高年齢者が注目している様子であり、今後も継続した取り組みとする。

・早期就職実現への意欲喚起を図るため、「就職支援セミナー」の受講を積極的に相談窓口で働きかける他、給付待合フロアの掲示板上に予約状況や受講者の声を紹介し、更なる啓発に努めている。有効な取り組みと感じており、今後も継続させたい。

(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

・多様な就業ニーズのある高年齢求職者のマッチング精度を向上させるため、窓口で求職者の現在の状況（本人、家族等の事情で就業に影響する事柄）や希望条件、経歴等を詳細に聞き取り、それらを踏まえて事業所へ求人条件緩和等の打診や応募可能となった場合に本人への適切なアドバイス、激励等親身な対応に一層努めることとする。

・障害者担当窓口においては、障害者の職業紹介業務の他、各種雇用管理指導援助業務も担当しており、外出等により窓口を不在にすることが多い。担当が不在の場合、求人統括や学卒係が相談対応をしているが、窓口の様子をみて相談を躊躇し、帰ってしまう求職者もいること、また、今後の障害者雇用率引き上げを見据えると窓口での就職支援を一層充実させていく必要があることから、関係機関との打ち合わせや事業所訪問指導などについて必要性の精査したうえ、順位づけするなど計画的な実施に一層留意する必要があると感じている。

・今年度求人件数が大幅に減少したことで、応募（紹介）機会を逸した求職者が相当数いた可能性が考えられることから、無効求人の中で、過去の求人内容、応募実績等を勘案し、応募が見込まれるものについては、マイページによる求人申し込み勧奨を行っていく。

・HWを利用する求職者が減少傾向にある中、求職者の取り込みが大きな課題である。オンライン登録者に対し来所を働きかける取り組みとして、市関連施設や商業施設等に求人情報やハローワーク利用案内を配置したり、マイページを利用し情報提供を行うなどしている。これらの取り組みに加え、今後は、愛媛労働局が開設したInstagramへの掲載原稿依頼など、効果的なメッセージを発信できるよう検討していきたい。

2. 特記事項

新規学卒就職者の3年以内離職率の高さに着目し、その改善を図る取り組みとして、令和5年7月21日に「職場定着支援セミナー」を開催した。中小、小規模事業所においては社内で同年代の者同士が交流する機会が少ないことから、新卒入社後3～4年目の社員の参加を呼びかけ、座学による講習に加え、全員が参加できるレクリエーションを企画したもの。参加者同士打ち解けた中で、日頃感じている不安や悩み、将来の目標などを話すことで不安の軽減、社会人としての自覚、仕事への自信を得るなど、多くの満足の声が聞かれ、職場定着に資する取り組みとなったと手応えを感じた。
 (※参加人数は8社から46人) 今後も取り組みを継続し、一層の充実に努めることとする。(再掲)

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	1,450	1,510	410	90.0%	90.0%	100	64.6%
令和5年度実績	1,453	1,494	441	79.7%	94.6%	114	74.0%
目標達成率	100%	98%	107%			114%	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。

ハローワーク大洲 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

当所における今年度の所重点指標を「人材不足分野の就職件数」としたことから、福祉の仕事の理解を深めるための内部研修を5月に実施した。今年度から若手職員で構成されるプロジェクトチームを立ち上げ、新たな業務を若手職員自らが運営、挑戦しようとする機運の醸成を図った。また、その取り組みの一環として、介護分野に特化したセミナーの企画をプロジェクトチームが行い、8月から毎月「介護のしごとDVDセミナー」を実施した。その他にも「介護の職場見学会」や「介護の合同企業説明会・面接会」を若手が主導となり行った。

（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

●「新規求職者」「紹介件数」「就職件数」の向上

【当所の課題や業務の状況】

当所は、新規求職者の減少が著しく、それに加えて紹介件数が大幅に減少していることが就職件数の伸び悩みに繋がっている。紹介件数は減少しているものの、就職率は前年比4.2P伸びており、各職業相談窓口においては、適格な職業紹介に努めており、就職に繋げる取り組みをしてはいるが、思うように就職件数に繋がっていない状況である。

新規求職者数	令和4年度	2,235人	令和3年度	2,433人	前年比	▲8.1%
紹介件数	令和4年度	2,043件	令和3年度	2,419件	前年比	▲15.5%
就職件数	令和4年度	1,058人	令和3年度	1,048人	前年比	1.0%
就職率	令和4年度	47.3%	令和3年度	43.1%	前年比	4.2P

このような課題を踏まえて、今年度は求職者の取り込みと紹介件数を増やすことを重点とし以下の取り組みを行った。

- ・目標値を職員全員が把握し意識付けを行うために、「新規求職者数」「紹介件数」「就職件数」の月の目標に対する進捗状況をグラフ化し、目につく職員通用口に貼り出した。
- ・求職者を増やすためには安定所の知名度を上げることも重要と考え、求人情報の余白を活用し、安定所が行っている業務のアピールを行った。
- ・大洲市の広報誌を活用し「ハローワーク大洲を利用してみませんか」というタイトルで業務内容を詳細に記載した記事を掲載して周知に努めた。
- ・ハローワークの業務内容を記載した「ハローワークにできること」というチラシを作成し、来所した求職者に配布した。
- ・求人情報誌の利用促進のために、更に効果的な設置場所について所内で検討し、利用者が多いと思われるJR伊予大洲駅や近隣の大型ショッピングセンターも加えて配架を行った。
- ・大洲市主催の「産業フェスタ」に参加し、来場者に向けてOHBYカードを用いた職業適性検査の実施や、ハローワーク大洲の広報リーフレットのほか「jobtag」「愛媛労働局YouTubeチャンネル」等のリーフレット、「ジョブミル」の案内が入ったポケットティッシュを配布して、ハローワークの認知度を高めるために広報・周知を行った。

・職業紹介を担当する職員及び相談員の相談技法向上を目的として事例検討会を定期的で開催した。また、職員・相談員の専門性の向上のために、「キャリアコンサルティング資格取得研修会」を行った。

【取り組みを実施した結果】

令和5年度 新規求職者	2,375人	前年比	140人 (6.3%増)
紹介件数	2,322人	前年比	279人 (13.7%増)
就職件数	1,073人	前年比	15人 (1.4%増)

となり、課題であった紹介件数が13.7%増加に転じ就職件数も増加した。求職者への周知方法を検討し工夫したことや、職員全員が毎月の目標値を意識し業務を行ったこと、所内で研修等を行ったことが結果に繋がってきたと思われる。

●所内掲示の工夫、整理整頓

庁舎が狭隘なため、訓練のチラシを置くスペースがなく、折り重ねるように棚に置いていたため、パンフレットスタンドを購入し求職者が手に取りやすい配置を工夫したり、就職支援セミナーの参加者を増やすために、庁舎内にセミナーに参加した感想を掲示して、求職者にアピールすることで参加勧奨を行った。また、管内の事業所の画像入りの紹介文を待合室に掲示し、事業所の雰囲気や仕事内容を求職者に周知し応募意欲を喚起した。

(3) その他の業務運営についての分析等

求職者マイページを活用し、求人票の送付、セミナーや面接会の案内等を行っているが当所は令和5年3月末で開設率が21.4%となっており県内でいちばん低い数値となっているため、次年度は開設率25%を目指す。そのため「現場のチカラ」など他所の好事例を参考に、求職者マイページを効果的に宣伝して開設率UPを図ります。

(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

求人者マイページの開設が進み80%以上をキープできている反面、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り求人者のニーズを聞くことが困難になってきていることから、毎月計画的に事業所訪問を行ったり電話を通じて、積極的に事業所のニーズを把握し、紹介件数の増加に繋げていく必要がある。

2. 特記事項

原材料費、燃料費の高騰や急激な円安の影響等の懸念材料もあり、先行き不透明な状況は続くと思われため地域の雇用情勢に注視して、引き続きハローワーク基本業務に注力し、積極的な就職支援を行う。

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	⑧人材不 足分野の 就職件数
令和5年度目標	1,110	1,010	252	90.0%	90.0%	44	291
令和5年度実績	1,073	952	284	75.9%	97.9%	76	297
目標達成率	96%	94%	112%			172%	102%

※ 「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。

