



愛媛労働局

Press Release

愛媛労働局発表
令和7年11月13日(木)

【照会先】

愛媛労働局職業安定部職業安定課
課長 中村 義生
地方職業安定監察官 中川由美子
課長 補佐 神尾 学
電話 089-943-5221

令和6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6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。

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、人手不足企業への充足支援として、面接会、見学会の実施や詳細な事業所情報の発信により積極的なマッチングを行いました。また、ハローワークの支援メニューの充実や各種イベント情報等の発信を積極的に行い、若年者をはじめとしたハローワーク利用者の拡大に取組みました。

面接会や見学会では「若者と企業のマッチングを図る正社員面接会」を開催し、参加企業43社、求職者231人、就職18件となりました[プラザ分]。また、人材不足分野（医療・福祉・介護・保育・警備・建設・運輸）を対象とした会社説明・面接会を開催し、参加企業54社、求職者258人、就職21件となり、一定の成果を上げており求人企業や参加求職者からも好評をいただき取組みの継続を要望されています。

相談窓口では、希望条件に応じた求人情報提供、各種セミナー案内、職業訓練情報の提供、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、求職者担当制による課題解決型支援サービスに重点的に取組み、利用者からは「参考になった」と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

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。また、労働基準法の研修会や事例検討会、ベテラン職員を講師とした研修会も行い職業相談スキルの向上等に取組みました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

① 求人者サービスの充実

前年度の利用者満足度調査では求人者満足度が低かったことから、今年度は新たに、充足支援を意識した求人者向けセミナーを6回開催し、最新の労働市場の動向や、応募が増える求人条件、仕事内容・企業情報の上手な伝え方など、求職者視点を意識した「魅力ある求人票」のポイント等を説明し、人材確保で相談があれば、いつでもハローワークが利用できることをご案内しました。

加えて、求人者マイページの拡大で多くの求人申し込みがオンラインで行われる中、アウトリーチ型支援が重要と考え事業所訪問を積極的に行いました。今年度の事業所訪問は職員一人当たりの訪問件数が前年度よりも多く、画像情報の収集やアピールポイントの確認、条件緩和指導などを通して積極的なマッチングに取組みました。

② 求職者マイページの利用促進

求職者マイページの開設率は令和6年3月末で33.96%と低調だったことから、職業相談窓口でマイページのメリットをご案内し、積極的に利用勧奨を行った結果、令和7年3月末の求職者マイページ開設率は38.42%となりました。求職者マイページを開設するとオンラインのメッセージ機能を活用し、最新の求人情報や各種面接会・セミナー等の情報をいち早く提供できます。今年度、求職者マイページを活用した情報提供件数は前年を655件上回る12,662件となりました、今後も求職者マイページを活用し求職者への効率的で迅速な情報提供を通じて早期再就職支援に取り組めます。

(3) その他の業務運営についての分析等

① 障害者の就職促進

令和6年4月からの障害者法定雇用率の引き上げを受けて、障害者の就職機会の拡大と企業の障害者雇用率達成を支援する取組みを積極的に行いました。

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9月12日、13日の2日間開催し、参加企業17社、求職者42名、就職6件の成果を上げることができました。2月20日には、県主催のえひめ障害者雇用マッチングフェスタとハローワーク松山障害者面接会を同時開催し、参加企業31社、求職者127名、就職7件となり、障害者の就職促進に努めました。今後の障害者法定雇用率の引き上げにあわせ、引き続き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充実

人手不足下で求人充足率の低迷が続いており、ハローワークに対し人材の紹介を期待する声が一層強くなっていることから、求人者にとって納得感のある助言やサービスを適切に実施することが必要となっている。このため、労働市場の動きを踏まえた、魅力的な求人に向けて条件緩和や求人内容充実の助言やアピールポイント発見のための事業所訪問を計画的に実施し、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

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計画的な実施により、事業所情報の発信や仕事理解の促進を図り、積極的なマッチングにより充足支援の強化を図ります。

③ 新規求職者の確保

若い世代を中心に新規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、情報発信の更なる強化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を活用し、ハローワークの支援メニューや利用のメリットを幅広く周知・広報しハローワークの利用拡大を図ります。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和6年度目標	7,130	7610	32.5%	90.0%	95.0%	2,272	699	767	570	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	6,398	6904	33.4%	82.6%	93.1%	1,952	649	748	584	96.0%	88.4%		
目標達成率	89%	90%	102%			85%	92%	97%	102%	100%	105%		

※ 「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

●積極的な職業紹介、面接対策の支援強化

求人数が拡大傾向にある中で、紹介・就職へ繋げるため、求職者の特性・ニーズの適切な把握、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、紹介が少しでも就職に繋がるように、面接時のポイントをまとめたリーフレットを作成し活用した。

●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。

求人の充足強化はハローワークに求められる重要課題であり、充足に向けた求人の問題点や改善点を検討し、求人条件の緩和・求人情報の提供・管理選考などの取組を行い求人充足に努めた。職業相談窓口での求職者のニーズや求人条件に関する反応を事業所に伝達し、仕事内容欄の充実や求人条件の緩和を働きかける取組を行った。

●職業紹介に関する研修の強化

効果的な職業相談・職業紹介を実施するため、所長が職員・相談員に対して、職業相談・職業紹介を行うにあたっての注意点、キャリアコンの重要性、応募書類の添削、面接の受け方のアドバイス等、求職者に対する支援を全員が平準的に行えるよう研修を計6回実施した。

（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

●面接を受ける際の支援強化

応募意欲を高め、紹介件数を増加させるため、求人情報の提供を行うとともに、面接時のアドバイスをこれまでは口頭で行っていたため、求職者により理解してもらうため、求職者自身が想像し考えることのできる採用面接時のポイントをまとめたリーフレットを作成し活用した。（令和6年度現場のチカラに採用）

●安定所を知ってもらう取組

管内のすべての高校3年生に対して、卒業前の1月頃に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、ハローワークを少しでも知ってもらうためにリーフレットを作成し配付した。（令和6年度現場のチカラに採用）

●求人者マイページの開設支援

求人者マイページの利用率を向上させるため、引き続き担当者が事業所を訪問し実際の開設支援まで行うようにしており、利用率は毎月90%前後となり前年度に比べ利用が伸びている。

(3) その他の業務運営についての分析等

●今年度、人材不足分野の就職件数608名（目標598名）、就職氷河期世代正社員就職件数231名（目標207名）など個別に見れば目標達成したものもあるが、全体としては、就職件数は2,018件（目標2,220件）で前年度比▲142件（▲6.6%、対目標値▲9.1%）、充足数は1,885名（目標2,060名）で前年度比▲144名（▲7.1%、対目標値▲8.5%）と目標に届いていない。

●若年の新規求職者を確保する取組の強化とあわせて、高年齢者やパート希望者の割合が高くなる傾向の有効求職者を、就職に結びつけるための支援策の強化も重要となってくる。

●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向上を図り、相談件数・紹介件数の増加につながるよう、取り組んでまいりたい。

(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

●求職者マイページ開設数を増やすため、職業相談部門において求職者マイページを利用のメリットを説明し、開設サポートを行い、マイページを活用した情報提供を重点的に進めていく。

●紹介件数・就職件数を増加させるため、積極的な求人提案とともに窓口及び就職支援セミナーを活用した履歴書の作成・面接の対策の支援強化を行う。また求人充足会議等部門間の連携を強化し、計画的に事業所訪問を行うことで事業所のニーズを把握し、充足率の向上を図っていくこととする。

●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したい。

●新規求職者の獲得及び現利用者の再来につながるよう、接遇・キャリアコンサルティング技能の向上に努め、求職者・求人者の満足度向上につなげていくこととしたい。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	公的職業 訓練修了3 か月後の 就職件数					
令和6年度目標	2,220	2060	35.0%	90.0%	90.0%	598	207	105					
令和6年度実績	2,018	1885	37.6%	77.4%	93.3%	608	231	99					
目標達成率	90%	91%	107%			101%	111%	94%					

※ 「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

年々、ハローワークを利用する求職者は減少傾向にあり、特に若者のハローワーク離れが顕著である中、ハローワークの利用者数を増やすことを目的に、国内で最も利用されているSNSのLINEを活用するため、当所のLINEアカウントを開設し、各種支援サービスやイベント情報の発信と周知に取り組み、求職者の開拓等に繋げてきました。現在約400名の方にLINE登録いただいておりますが、利用者からの声やアンケート実施により要望や改善点を把握しながら、更なる工夫とわかりやすい操作・説明に努め、今後も広く普及させていくことで利用者の拡大に取り組んでいきたいと思ひます。

（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

前年度における雇用保険受給者の早期再就職件数減少の課題に対し、再就職手当の活用促進や初回認定日の職業相談時の求人応募提案等に取り組んできましたが、今年度の主要指標である早期再就職割合は低調な結果となり改善には至りませんでした。最近は働き方改革の推進や賃上げ機運の上昇により、特に若者の職場環境が良好になっているように思われ、それが影響してか、雇用保険手続きに来所する受給者の年齢が高くなっており、年齢が高いほど失業給付の受給に依存する傾向が強いため、早期再就職を考える方が減っていることが大きな要因であると考えているため、認定日での職業相談を通じて、長期失業からくるデメリット（生活リズムの変化等）を丁寧に説明するとともに、積極的な就職支援セミナーの受講勧奨や再就職手当活用の働きかけ等、就職意欲の向上に取り組んでいきたいと思ひます。

また、人材不足分野において、特に求人が多い医療・福祉分野への求人者支援と求職者支援の両面から積極的に取り組みました。年度末には西予市からの要望を受け、「西予市立西予市民病院」「西予市立野村病院」「介護老人保健施設つくし苑」の3施設の指定管理者への移行に伴う令和7年3月末離職予定者を対象とした会社説明会を実施するため、事業所訪問による説明会参加への協力をお願いし、同年2月末に説明会を実施しました。当該分野の就職件数については、目標を達成することはできませんでしたが、目標値の約90%を達成でき、前年度の実績を上回ることができました。人口減少・高齢化が進む管内においては、今後ますます当該分野への労働需要は高まるものと思われ、さらに人材不足が加速度的に進むことが予想され、新規求職者が減少していく中、引き続き、面接会への参加勧奨や職場見学への対応、希望職種が定まっていな求職者等への働きかけや職業訓練の受講勧奨を行い、1人でも多く人材不足分野への就職に繋がるよう取り組んでいきたいと思ひます。

(3) その他の業務運営についての分析等

民間人材ビジネスの拡大によりハローワーク離れが進んでいる中で利用者を増やしていくためには、今後一層の職業相談部門と求人部門の強固な連携が求められるものと考えていますが、今年度においては、充足会議が要領どおりに実施できていないことが多かったため、実効性の高い要領へ見直しを行う必要があるものと考えています。その他の要領においても同様に必要に応じた見直しを行うとともに、定期的にPDCA振り返りによる実施状況を確認・分析を行うことで、それがしっかりと仕組み化され定着し、高い効果が得られるものを組織として作り上げることができるよう取り組んでいきたいと思ひます。

利用者満足度調査におきましては、求職者の方から、特に窓口対応での相談において、高く評価をしていただいたものと受け止めております。引き続き、多くの方に来所してもらえよう、利用者（求職者）との相談においては、しっかりとニーズ等を把握し、わかりやすい説明に努め、信頼関係を構築し、一人一人に合った就職支援に取り組んでいきたいと思ひます。

障害者支援におきましては、就職件数が前年度を大幅に上回る実績を残すことができました。これも、関係する支援機関等との連携を密にし、チームとして支援を積極的に展開できたことが、結果を残せた1つの要因であるものと考えております。引き続き、関係する支援機関との連携を維持し、個別求人開拓を積極的に行い、職場見学及び職場実習を増やしていけるよう取り組んでいきたいと思ひます。

(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

成果を上げていくためには、職業相談部門と求人部門の連携による能動的な取組が重要と考えますが、今年度は充足会議が十分に機能せず、部門それぞれで把握している事業所や求職者の情報がきちんと共有されなかったことから、次年度以降は、実効性のある充足会議を通じて求人者・求職者の情報を両部門で共有し、利用者に資する情報は確実に還元（提供）していくこととします。効果的で的確な紹介・充足につなげることができるような取組みを、両部門で模索し続け、ワンチームとなってマッチングに取り組んでいきたいと思ひます。

また、利用者満足度調査におきまして、求人者の方からの満足度が前年度からさらに低下してしまいました。求人者マイページが普及し、求人担当者と顔を合わす機会が減ってしまったことにより関係性が希薄となってしまったことが要因の1つと考えております。次年度からは事業所訪問の回数を増やすことで、求人担当者と顔を合わす「見える化」を推進し、ニーズや課題を聞きだしながら、様々な支援・提案により紹介や充足につなげるため、求人者の抱える問題を少しでも解消できるよう取り組んでいきたいと思ひます。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数
令和6年度目標	1,070	925	30.3%	90.0%	95.0%	251	71
令和6年度実績	935	845	28.3%	74.6%	98.2%	225	102
目標達成率	87%	91%	93%			89%	143%

※ 「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6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

○求職者アンケート(対象者:令和6年7月新規求職者100名)を実施し、求職者が求人票を見るときにどこを重視しているのか、求人票に詳しく記載して欲しいこと等を調査し、求人充足支援の参考となるリーフレットを作成し、事業所訪問等の際には携行し求人者に求職者の動向を分かり易く説明を行った。

○管内における生産年齢人口減少、進学・就職を契機とした若者の管外・県外への流出の影響により求職者の高齢化が著しく進んでいる状況の中で、高年齢者向けの求人を掲示する専用のスペースを所内に確保し、高齢者に特化した就職支援を実施するとともに、「55歳以上対象の面接会」の開催や「シニア歓迎求人情報誌」を月2回発行を継続して行った。

○求人充足率を向上させるため、求人票記載内容のうち求職者に関心があると思われる情報部分をPOP化することによりアピールを行い、より多くの求職者の注意を引くような取組を継続して行った。

○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DM等で提供することにより、HW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継続して行った。

○求職者マイページの開設を勧奨するために、他局安定所のリーフレットをTTPし、積極的に相談窓口、雇用保険説明会等で配布し、開設のメリットを広く周知することに努めた。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○職業相談・紹介等の経験が浅い若手の職員、中途採用職員が多いことから、地域の求人情報に精通している就職支援ナビゲーター等を活用し、積極的に事業所訪問に同行させた。結果として、求人票でしか分からなかった情報を多く入手することが出来て、職業相談・紹介のスキルアップに繋がった。

○ハローワークの認知度の低下による求職者数の減少を受けて、リーフレット「ハローワークってどんなことをしているの？」を作成し、庁内に配架、離職票1・2に添付等を実施し、ハローワークのサービスメニューの充実をアピールし求職者の取り込みに努めた。

○紙媒体での求人情報の提供を主に実施していたため、他所と比較して求職者マイページの利用率が低かったが、ミニ会社説明会・面接会等の開催においては、積極的に求人者マイページ、求職者マイページを活用し、速やかな情報提供に努めた。また、機会あるごとに求人者、求職者に対してマイページのメリットをアピールした。結果として、求人者、求職者双方の参加増に繋がった。

(3) その他の業務運営についての分析等

○少子高齢化に伴う管内の生産年齢人口の減少等の影響により新規求職者が3364人と前年同期比で▲62人減少(▲1.8%)したため、就職件数が1411人と前年同期比で▲46人減少(▲3.2%)するに至った。求人窓口では高年齢者が応募できる求人開拓、紹介窓口による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。上半期は求人開拓や能動的なマッチングが進まないことが影響し、充足数が603人で前年同期比62人減少(▲9.3%)、紹介件数は1380件と前年同期比118件減少(▲7.9%)した。下半期には、求人窓口において、求人事業所に対し、求人内容の見直しや求人条件緩和提案を行い、また、紹介窓口において、求職者のニーズなどを丁寧に聴き取り、マッチングに力を入れるなど更なる取組を進めた結果、充足数が前年同期比12人増加(+1.9%)、紹介件数が1578件(7.3%)と増加し、好効果が見られた。今後も、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ると思われる。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○新規採用職員が職業紹介係として配置されるなど職業相談・職業紹介の経験が浅い職員の割合が増加している中で求人・求職のマッチングに苦労している場面も見受けられた。統括職業指導官、就職支援ナビゲーター等の経験豊富な職員との事業所訪問、事例検討会等を実施することによって若手職員の資質向上に努める必要があると思われる。

また、職業相談部門と求人・雇用開発部門の一層の連携により職業訓練修了生の早期再就職等の支援を実施し、求人充足率の向上に繋げる必要があると思われる。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65再 以上の就 職率						
令和6年度目標	1,540	1360	35.0%	90.0%	95.0%	461	83.4%						
令和6年度実績	1,411	1249	33.9%	77.9%	92.2%	434	84.7%						
目標達成率	91%	91%	96%			94%	101%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 主要指標に対する取り組み

人手不足の状況が続いている中、求人充足支援及び求職者に対する就職支援の強化に取り組みました。充足件数、就職件数の目標達成に重点的に取り組むこととし、魅力ある求人の公開に努めるため、事業所訪問などによる情報収集や求人者に求人記載内容の充実を提案しました。

また、求人をよりPRし、人材確保に繋げるために「求人PRパック」を積極的に周知し、求職者へ情報発信を行うイベント等を企画しました。実施状況は、人手不足分野を中心に「ミニ面接会」は82回開催、参加企業82社、参加求職者99人、就職5件。「事業所見学会」は9回開催、参加企業9社、参加求職者32人、就職4件。雇用保険説明会の後続いて実施する事業所PRタイムは12回開催、企業PRシートは2週間毎に8社分を求人票と一緒に掲示しました。結果、求人の充足等、効果がみられ、求人者から好評いただきました。

求職者に対しては、担当者制による個別支援を強みとして、情報提供の強化、応募書類の添削、模擬面接、所独自の就職支援セミナーの開催などに取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

当所では、PDCAサイクルを全職員に浸透させるため、業務日報・週報を作成、供覧することで進捗状況の見える化と今後必要な取組の情報共有を行いました。

業務改善を図り、サービスの向上につなげるため、オンライン報告・勉強会へ担当職員の参加、キャリアコンサルティング研修会等に積極的に参加、また所内においても求職者担当者制事例検討会、応募書類添削指導・面接指導研修を実施するなど職員の専門性の向上に努めました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

多くの求人者に充足支援サービスを利用していただくため、「事業所向けセミナー」の開催、「求人PRパック」リーフレットの刷新を行い、周知強化しました。また、求人者マイページの利用率は求人窓口や事業所訪問において利用勧奨を継続して実施した結果85%を超えています。さらにマイページを活用した取組として、求人者支援サービスの内容、雇用失業情勢などの情報発信を行い、ハローワークの継続利用を呼びかけました。

他にも、事業所訪問を積極的に実施し、求人票以上の情報や画像情報を収集し、当該情報をわかりやすく「事業所訪問便り」「お仕事紹介」としてまとめたシートを所内に掲示するとともに、職業相談窓口で提供することにより求人充足につなげています。

求職者に対しては、求人情報、イベント及び訓練など就職支援の各種情報の発信が迅速にできるよう求職者マイページの開設、利用促進に取り組みました。求職者マイページの開設手順に関する職員研修の実施及び開設勧奨リーフレットの作成により、求職者への呼びかけを行いました。また、開設したメリットを感じていただくために、求人情報の提供だけではなく、マイページ開設者全員にイベント、訓練などの支援サービスについての情報を毎月発信しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

① マザーズハローワーク事業

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は、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回開催しました。対象者が知りたい情報が得られるよう、応募書類作成、面接対策、求人選定方法などの就職活動に関するセミナー及び保育園入園、子育て制度に関するセミナーなど、毎回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 生活保護受給者の就職支援

生活保護受給者等の就職支援については、市の福祉部生活福祉課、こども未来課及び社会福祉協議会担当者と支援体制を整備し、支援内容等の情報共有を図るなど連携を強化し取り組みました。

(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 求人者に対する支援の強化

求人充足に向け、情報収集、求人条件緩和、求人内容の充実を図り、充足支援を実施した結果、充足件数は令和5年度比4.7%向上しました。一方で、まだ多くの求人者が人材確保に苦労している状況であり、今後も事業所訪問や電話、ハローワークの窓口において、求人者と相談する機会をさらに増やし充足支援を強化します。あわせて、求職者へ求人充足のための情報提供を強化するため、「求人PRパック」の更なる活用勧奨を求人者に呼びかけ、求人部門・職業相談部門との連携による充足支援を実施します。

② オンラインサービスの利用拡大

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取り組んだ結果、求人者マイページ利用率は、常に85%以上となっている一方、求職者マイページ利用率は31%台と伸び悩んでいます。今後は、求職者に向け、さらにマイページ開設のメリットを呼びかけ、メリットを実感していただくため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・事業所見学会等の情報提供をさらに強化して取り組みます。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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6年度目標	1,730	1,690	38.0%	90.0%	95.0%	452	68.1%	95.9					
令和6年度実績	1,680	1,748	37.0%	81.9%	91.9%	449	87.5%	99.5					
目標達成率	97%	103%	97%			99%	128%	103%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、人材不足分野の就職件数の目標達成を最重要と考え、特に介護職への就職を重点的に進めることとし、求職者に対して介護職の職業理解を深めてもらうため、介護事業者による施設介護や訪問介護など実際の業務内容違いなどを含め介護業務についての説明会を毎月1回実施した。また、介護事業所によるミニ面接会も毎月開催し、年間63回実施することで、人材不足分野への就職件数377件で2024年度目標の364件を達成した。2025年度も引き続き求職者に対して人材不足分野の職業理解を深め、ミニ面接会等実施してマッチングを図る取組を実施する。

求人者支援の取り組みとしてTTPを積極的に展開した。一つは求職者アンケートを実施し、求職者ニーズを把握・分析してグラフ化することで、視覚的にわかりやすい資料を作成して求人者への説明、条件緩和を行った。二つ目は、所内に事業所情報を写真を交えて掲載するスペースを設け、事業所に事業内容や事業所情報を記入いただくシートを作成し、事業所訪問時等の機会に配付・説明を行い求人票以外の事業所情報について収集を図り、掲載スペースへ展示して求職者への情報提供を行った。三つ目は、求人者の求人と実際に応募があった求人を高崎方式により点数化を行い比較し、グラフ化することにより視覚的にわかりやすい形で求人内容の改善を行った方が良い事項について求人者へ提案を行った。

（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

今年度は、充足件数の向上を目指し、求人者支援のサービス拡充に努めた。好事例をTTPすることにより求人者支援員が行う支援サービス周知リーフを作成し、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。また、求人内容の充実、求人条件緩和指導のための事例集（当所作成）の活用とTTPにより求人票評価基準を設け、視覚的にわかりやすい資料を用いて求人者へ提案するなど魅力ある求人となるよう働きかけた。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

令和6年度は、新規求人が令和5年度と比してほとんどの産業で減少となった。特に当所管内の主要産業である製造業（▲199）はじめ卸売業・小売業（▲100）、宿泊業・飲食サービス業（▲95）、生活関連サービス業、娯楽業（▲91）など多くの業種で減少数が大きく、全産業計で▲451（令和5年度比）となった。要因としては、物価高騰による原材料費等の上昇及び中小企業への価格転嫁が進まない状況や人件費の増大などが影響しているものと思われる。今後は、新規求人開拓に重点的な取り組みを実施することとし、次年度は新規求人受理数を1割以上増を目指すこととする。また、令和6年度は求職者マイページ開設の増への取り組みにも重点を置き実施しており、少しずつではあるが着実に開設率が上昇した。次年度においても引き続き求職者マイページの開設率増に取り組み、開設率を50%以上を目指すこととする。

(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6年度は、新規求職者数及び新規求人数ともに目標達成できなかったことに伴って、紹介件数、就職件数、充足件数も目標達成できなかったため、次年度は以下を重点的に取り組む。

新規求職者数、紹介件数、就職件数については、新規求職者の登録時に、希望している就職条件の詳細な把握に努め、併せて求職者マイページの開設を促し、求職者マイページ開設者への支援メニューの説明を徹底し、求職者への的確な求人情報の提供等を充実させ紹介に繋げていくことで、新規求職者、職業紹介、就職件数の増を図り、目標達成に向けて取り組む。

また、新規求人数、充足数の確保については、毎月の事業所訪問等の件数を増やすとともに、定期的に求人者セミナーを実施し、令和6年度に作成・追加した求人者支援メニュー等を丁寧に説明することで求職者が応募しやすい求人票の作成支援・求人条件緩和指導をし、新規求人数、充足件数の増を図り、目標達成に向けて取り組む。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者の 就職率						
令和6年度目標	1,490	1230	36.8%	90.0%	95.0%	364	68.1%						
令和6年度実績	1,410	1081	35.1%	83.6%	98.0%	377	92.9%						
目標達成率	94%	87%	95%			103%	136%						

※ 「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、雇用保険受給者の再就職割合を最重要と考え、雇用保険受給者への応募勧奨や就職支援セミナーの受講勧奨を積極的に行いました。

具体的には受給資格決定時のアンケートや職業相談において、受給者のニーズ、課題を把握し、緊要度が高い者は積極的に求職者担当者制の支援対象者に取り込みました。緊要度が低い者に対しても、就職支援セミナーやミニ面接会への参加勧奨、再就職手当等を含むメリットの説明など、早期再就職の意欲を喚起し紹介に繋げる支援に取り組みました。

上記の取組みを実施した結果、年間目標41.4%に対し、実績が40.5%となり、ほぼ目標は達成できたと考えます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、全職員・相談員を対象に「雇用保険法等の一部を改正する法律の概要について」の研修を令和6年8月6日に行い、雇用保険改正に係る知識習得を行いました。

また、安定行政と基準行政の関連する施策を円滑かつ効果的に推進することを目的として、令和6年12月9日に西条所、新居浜署所との連絡会議を開催しました。

CC研修では、本省主催の中国・四国ブロックキャリアコンサルティング指導者養成研修、愛媛局主催のキャリア・コンサルティング研修にそれぞれ1名を派遣し計画的な受講を行いました。

（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

「高年齢求職者の就職支援」

高年齢者の雇用確保に意欲的な企業等に対する求人開拓によって集めた求人情報を毎月2回「シニア世代応援求人一覧表」を作成し提供し、高年齢求職者の再就職に寄与する求人情報の提供に努めております。

「障害者担当窓口支援」

個々の障害求職者の希望や能力等に応じたきめ細やかな職業相談を実施している。愛媛障害者職業センターをはじめ関係機関と密に連携し、的確なあっせん計画を作成および就職支援を実施しています。

「求人開拓」

求人者に対しては、マイページからの求人手続きのメリットについて説明するとともに、開設に際し必要な支援を行っている。ハローワークインターネットサービスのオンライン機能の活用についても積極的な周知を進めています。

「求職者利用拡大」

広告媒体の一つとして介護就職デイと合同就職面接会を周知・広報するにあたり、局Instagramを活用して利用拡大を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は、年度後半に当所管内の主要産業であるパルプ・紙・紙加工品業の大手事業所が大幅な業績不振であり、その影響から当所管内の就職件数が1,470件目標のところ、87%の1,285件に終わりました。この余波は今後も続くと思われますが、令和7年度の就職目標を1,430件とし、積極的な就職支援を目指すこととします。

(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

令和6年度年度後半から当所管内の主要産業であるパルプ・紙・紙加工品業の大手事業所が大幅な業績不振であり、大量離職者数が見込まれていることから、求職の態様や希望をアンケートの分析結果に基づいてきめ細やかな分析を行い、他のハローワークの取組なども参考に、今年度の目標数を上回る就職件数を達成するよう努力します。

そのためには、日常の就職支援に加え、四国中央市と連携して毎年1回定期開催している「合同就職面接会」にのみならず、中高年も積極的に採用対象としている複数の事業所に「ミニ面接会」への参加を勧奨し、毎月1回程度開催する取組を開始する予定です。この取組により、中高年求職者の幅広い事業所への接触・理解から就職への効果を見込みます。

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	充足率	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和6年度目標	1,470	1,430	41.4%	90.0%	95.0%	262	68.1%						
令和6年度実績	1,285	1,343	40.5%	72.9%	91.0%	272	89.4%						
目標達成率	87%	93%	97%			103%	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。

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、令和5年度の8月から毎月開催している「介護のしごとDVDセミナー」を今年度も6月から毎月開催し、所内にチラシを掲示するほか愛媛労働局のInstagramや求職者マイページでも周知を行い、参加者は98名となった。また、セミナー受講者へのアンケートに現場の生の声を聞きたいとの要望があったため、7月、10月、11月は管内の事業所に講師を依頼し、介護現場の生の声を参加者に届けてもらった。結果、今年度の「人材不足分野の就職件数」の目標値255件のところ実績289件となり目標を達成することができた。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

●求職者マイページの開設率

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た。6年度は開設率25%を目指すよう、職員会議などを通じ早めに周知し年度初めから開設率を上げるよう取り組んできた結果、令和6年6月には32.6%となり年度当初の目標は達成した。その後愛媛局の目標として50%と設定されたため引き続き求職者にマイページ開設のメリットを説明し開設を勧奨しているが、令和7年3月末時点で32.49%となっており愛媛局の目標には届いていない状況である。求職者マイページを活用した求人情報等の発信については、マイページの開設率が上がったこともあり、令和5年度の2438件から令和6年度は7736件となり大幅に発信数が増加し、介護の仕事DVDセミナーの参加者数や職業訓練の申込み数の増加に繋がった。

●積極的な事業所訪問の実施

求人のオンライン化が進み、事業所の生の声を聞く機会が減少しているため、積極的に事業所訪問を行った。その結果、令和6年度は職員による事業所訪問の件数が71件（前年度47件）となり、求人条件緩和指導、求人内容・事業所のアピールポイントを収集することができ求人充足に繋がった。

（3）その他の業務運営についての分析等

●主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）について、いずれも年間目標に及ばなかったが、引き続き求職者担当者制の実施、求職者マイページを活用した積極的な求人情報提供、会社説明会の開催、職業訓練情報の提供、求人充足会議を開催し求人フォローアップによる充足支援、職員・相談員により事業訪問を通じた情報収集を行う。

●所重点事項である就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の就職件数については、41件と年間目標57件に及ばなかったが、引き続き求職者担当者制を双方型、一方向型にて実施し、きめ細やかな相談を行い就職に繋げていく。

●物価高騰の影響を受け、生活が苦しくなっている高年齢者が今後も増えると予想される。特に70歳以降の高齢求職者の来所が増えているが、70歳までで雇い止めをしている事業所が多く応募できる求人が少ないため、求人事業所に対し、より一層の高齢者の活用を勧めて求人開拓していく必要がある。

（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

●求人充足数に関して、比較的充足しやすいパートの求人がマイページの影響で本社から出るようになったこともあり、令和5年度は952件だったところ令和6年度は820件となっており大幅に減少している。充足数を上げるためにも応募しやすいパート求人や求職者のニーズに応じた求人開拓を推進する。

●若年者の労働力人口が減る中、企業にとっては新卒者の獲得が重要になっているが、定期的に新卒者を獲得できている事業所とそうでない事業所とに差が見られる。また、例年行っていた高校内ガイダンスも学校が主導となって実施するのではなく民間に委託し参画料を事業所から取るようになった学校もあるので、参画料を払えない地元の企業は益々人材の確保が難しくなっている。そのような状況を踏まえ、地元の企業の魅力を知ってもらい、早期の離職を防ぐためにも、高校と良好な関係性を構築し、就職ガイダンスや企業説明会を開催していきたい。

●人手不足分野・就職氷河期世代を含む中高年層の求職者を対象とした求職者担当者制を双方型、一方向型で実施し、個々のニーズに合ったきめ細やかな就職支援を行う。

●個別会社説明会（ミニ面接会）を開催することにより、能動的なマッチングの推進と地元企業の労働力確保及び人材不足分野における人材確保支援の強化を図る。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 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 た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の						
令和6年度目標	1,040	920	42.0%	90.0%	95.0%	255	57						
令和6年度実績	982	820	45.4%	84.1%	94.2%	289	37						
目標達成率	94%	89%	108%			113%	64%						

※ 「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。

