

## 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
- 求職者の就職件数の目標（7,282件）の目標及び求人充足数の目標（8,456件）を達成するため、次のような取組みを行いました。結果は、就職件数6,647件、充足件数7,757件と目標達成に至りませんでした。紹介成功率（紹介した件数のうち就職した率）の向上につながりました。
    - ・当所では平成27年度から、就職の可能性を高める策を講じて能動的なマッチングを行う取組み「仕掛けるマッチング」を重点施策として取組んでおり、令和5年度においては「2件に1件は仕掛けるマッチング」「1日3件以上の紹介」を重点施策として取組んでおり、早期再就職に向け積極的な支援を実施しました。
    - ・担当者が1人の求職者を専任で職業相談・職業紹介を行う求職者担当者制を、1担当者10人以上を目標に掲げ、早期再就職に向け積極的な支援を実施しました。
    - ・求人者支援の担当者が地域別に担当することで、求人者との顔の見える関係を構築し、求人票以上の各項目の情報を収集し、職業相談時に活用する、また、職業相談・職業紹介を担当する者と求人者支援を担当する者が一緒に事業所見学を行うことで、求人内容へのフィードバックを行い、求人者の早期充足に努めました。
    - ・求職者へ積極的な求人企業の情報提供を行うため、毎週水曜日に企業説明会を開催しました。また、山県市との共催による「山県市さくらカンパニー認定企業就職企業説明会」、各務原市との共催による「各務原地域障がい者企業説明会」など地方公共団体との連携を強化しました。
  - 雇用保険受給者の早期再就職支援にも重点を置き、目標（2,205件）達成に向け次のような取組みを行いました。結果は2,496件と目標を達成することができました。
    - ・初回認定日の雇用保険受給者を職業相談窓口へ誘導し、早期再就職のメリットを説明するとともに、各専門支援コーナーや担当者制について案内し、積極的な来所相談を促しました。また、雇用保険受給者説明会において専門支援コーナー利用の案内を強化し取り組みました。
- ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- ・中長期的な職員の育成と資質の向上を図り、求職者個々の様々な課題に的確に助言・指導ができるよう、職業相談を担当するスタッフ全員が輪番で参加する参集型の事例研究を月2回実施し、その取り組み内容についてホワイトボードを活用して全員に情報共有しています。
  - ・職業相談・職業紹介を担当する者と求人者支援を担当する者がペアになり事業所訪問を実施することにより、求人票以上の事業所情報の収集及び求人内容の把握を行うことで、求職者に対するマッチング支援と職員の資質向上に努めています。

## (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

- 求人を受理する部門（求人担当部門）と職業相談を行う部門（職業相談部門）との連携が重要であることから、「つぶやきコーナー」を継続するとともに、求人部門と職業相談部門の職員交流研修を行い、求人者、求職者双方の理解を深め質の向上を図りました。
- システム刷新により求職者マイページ機能の充実が図られましたが、その活用が低調であったことから求職者マイページ開設率35%以上を目標に、職業相談窓口での開設メリットの説明の徹底、開設勧奨、開設支援に取り組みました。令和6年2月からは、受付においてスマートフォンで求職登録をしていただけるよう勧奨を強化し取り組んでいます。
- 職業相談窓口の職員が求職者担当者制など求職者支援に一層力を注げるよう、総合受付の対応、外部行事への対応など業務の見直しを行い環境整備を図りました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ハローワークの窓口で相談してよかった、ハローワークへ行ってよかったとさせていただくためには、早期に求職者の抱える課題を解決するとともに、求人の提案を行い次回相談につなげる、相談から紹介につなげる等手ぶらで帰さない取り組みが重要となることから、引き続き職業相談スキルの向上に向けた参集型の事例検討と「仕掛けるマッチング」を重点に取り組んでいきます。
- 窓口利用促進のためには、求人票の各項目にない求人の情報を提供することも有効なことから、求人受理部門と職業相談部門が連携した「つぶやきコーナー」、求人充足会議後の事業所訪問を継続して実施していきます。

## (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

- 求職者マイページの開設と活用については、開設率が伸びてきているもののまだ十分なものとなっていないため、職業相談窓口職員全員が完全に理解できるよう研修を強化する等、継続して取り組んでいきます。
- 求職者がハローワークに出向かなくても求人情報の収集と応募ができる環境が整っており、ハローワーク窓口で相談することのメリットや窓口で相談してよかったとさせていただくためのサービスの提供が一層重要となっている。今まで以上に個別支援、チーム支援が必要であり、そのためには求職者担当者制の強化・充実の他、求人受理部門職員と職業相談部門職員がチームとなり求人充足に向けた支援を一層充実させるとともに、再就職への意欲が高い雇用保険受給者についても引き続き重点をおき支援していきたい。また、新規求職者のうち一定の割合の方が1回の相談だけで再来していないというデータもあることから、この分析と改善のための方策を検討し取り組む予定です。

## 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 の件数	②障害者 の就職件 数	⑤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	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	7,282	8,456	2,205	90.0%	90.0%	610	793	65.0%	95.1%	1,707	366		
令和5年度実績	6,647	7,757	2,496	82.4%	97.2%	714	863	67.8%	97.6%	1,639	526		
目標達成率	91%	91%	113%			117%	108%	104%	102%	96%	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。

## 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、主要3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）の目標達成に重点を置き、求職者担当者制によるマッチング支援や事業所訪問による求人情報の収集、求人充足会議による求人条件の緩和、ミニ企業説明会の定期開催、各種支援セミナーの実施などの就職支援を積極的に図るとともに、令和5年9月からは、雇用保険受給者に対して初回認定日までに求人票を送付し、早期に再就職先が選定できるよう求職者マイページ開設の促進を積極的に取り組んだものの、就職件数4,112件、充足件数3,719件と目標達成には至らず、雇用保険受給者の早期再就職件数のみが、1,299件と目標を達成することができました。

しかしながら、就職件数及び充足件数を前年度と比較すると就職件数は104.1%、充足件数は100.6%と上回っており、効果的な事業が展開できたものと考えています。

### （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

前年度に見直しを行った双方向での求職者担当者制の担当を職員のみから、専門性のある就職支援ナビゲーター、就職支援コーディネーターまで拡大して対応し、1か月1人当たり3人の対象者を5人に増やした取組みは効果的であり、実績は向上しました。

当所では、主要3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）の目標達成を目指し、令和5年9月から求職者マイページの開設促進に重点をおいた業務改善を図りました。当初は雇用保険受給者の早期再就職件数増加のための業務改善でしたが、一般求職者をはじめ、マザーズ、訓練、学卒等の対象者へも積極的に求職者マイページの開設を推進したことから、求職者マイページの開設率が飛躍的（令和5年4月13.8%→令和6年3月27.9%）に上昇し、結果的に主要3指標全体を押し上げる結果となりました。

また、前年度は一般求職者向けのLINEによる情報提供サービスを開始しましたが、今年度は障害者及び外国人まで拡大しニーズに合ったLINEによる情報提供サービスを新たに開始しました。令和6年3月末現在でLINEによる一般の登録者2,400件、障害者300件、外国人135件と確実に登録者を増やしており、各種支援セミナーの周知に効果を発揮しています。

加えて、地元の大規模商業施設において、ハローワークでのサービスメニューの周知、広報し、利用者拡大を図るため「来てMeハローワーク大垣inイオンモール大垣」と題しイベントを開催しました。ハローワークを知って興味を持っていただく一環として、今後も定期開催を計画していく予定です。

### (3) その他の業務運営についての分析等

今年度もハローワークのマッチング機能を的確に実施するよう、所長自らによる総合評価にかかる研修会を実施しました。  
また、引き続き雇用保険受給者終了後の認定日における全員相談を実施しました。  
当所の就職氷河期対象者、人手不足分野対象者向けの現地説明会は2か月に1回の開催を目指し、毎回平均10名以上の参加があります。また、全職種対応のミニ企業説明会においても毎週金曜日2社の参加をいただき、毎回平均20名以上の参加があります。現地説明会及びミニ企業説明会は参加企業において大変好評であり、今後も継続して実施します。  
マザーズコーナーでは、出張相談を関係市町と連携して行い、予約相談も順調に実施しています。  
地域連携就労支援事業においては大垣市と連携し、「ワークプラザおおがき」にてワンストップによる職業相談、職業紹介を実施しています。

### (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

昨年度は双方向での求職者担当者制の担当を職員のみから、専門性のある就職支援ナビゲーター、就職支援コーディネーターまで拡大して対応し、1か月1人当たり3人の対象者を5人に増やして取組み実績も上がってきましたが、就職件数、充足件数ともに目標達成はできず、各種事業を確実に遂行はしているもののマッチング機能が十分に活かしていないという課題が残りました。  
そこで、前年度同様に求職者担当者制をはじめ、就職氷河期対象者、人手不足分野対象者向けの現地説明会に加えシニア向け、外国人向けのミニ企業説明会をさらに充実させます。特にミニ企業説明会及び各種企業説明会は最重要事業ととらえ、今後は企業説明会等の参加者の職業相談・職業紹介へ積極的に誘導を図るとともに、求職活動状況を管理し、就職件数、充足件数の目標達成を目指していきます。  
また、雇用保険受給者が自己就職している割合が高くなっており、更なる求職者マイページを活用した積極的な求人情報の提供を行い、職業紹介へつなげていきます。  
雇用保険受給者は、最も優先して就職支援を行うべき対象者として認識しており、引き続き認定日を活用した効果的な職業相談や積極的な職業紹介を行っていきます。

## 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	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	4,380	3,956	1,285	90.0%	90.0%	263	342	299	95.1%				
令和5年度実績	4,112	3,719	1,299	84.7%	90.8%	347	376	370	106.5%				
目標達成率	93%	94%	101%			131%	109%	123%	111%				

※ 「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

○ハローワークを来所により利用する求職者・求人者が減少する中で、以下に重点を置き取り組みました。

- ・利用者拡大を促す取り組みとして、令和4年11月からハローワークのイベント案内等のため開設している所独自の「LINE」の案内を強化しました。
- ・利用者再来を促す取り組みとして、求人検索のみで退庁されないよう総合受付を中心に窓口誘導の声掛け、職業相談時のプラスサービス（希望職種以外の求人提案、応募書類の添削、助言）の実施を窓口担当全員が一丸となって取り組み、必要に応じて所独自サービスである面接支援の「面接レスキュー」、応募書類作成支援の「てんさく堂」といった個別支援を活用しました。

また、対象者別の所独自就職セミナーとして、高齢者向けの「60歳からの就職」、若年者向けの「天職探しのサポート！職業適性検査」、両立支援の「仕事と家庭（育児・介護）の両立セミナー」、応募書類作成支援の「実践 自己PRの書き方」といった4コースを毎月開催しました。

- ・求人者への支援強化の取り組みとして、事業所求人開拓訪問における相談窓口職員の同行、正社員求人を対象とする「求人担当者制」によるマッチング等の実施に加え、ミニ面接会の定期開催などを行いました。

○この結果、就職件数、充足件数ともに目標数値には至りませんでした。前年度数値を上回る成果があったことから今後もこれらの支援策を基本に改善、拡大を図っていきます。

特に、所独自のセミナーについては、受講者アンケートより対象者が明確に区分され受講しやすいといった高評価を得ており、就職へ結びついている状況ですので、今後は会場整備を含め定員数を増員し、セミナー内容をアップデートすることで就職支援を強化していきます。

#### （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

- ・LINEの更なる積極的活用のため、ハローワークで実施するイベント情報、各種サービス等をより迅速に情報発信するよう改善しました。
- ・令和4年度まで実施していたパソコン技能習得を目指した「マザーズ向けパソコン講習」から、再就職準備・応募書類対策・面接対策を目的とした「マザーズ向け就職支援セミナー」とすることで、より就職支援に直結するよう内容を改善しました。しかし、実施の時間について課題（15時終了では子の迎えに間に合わない、週に3日では子を預けられない等）が残りましたので、次年度は求職者ニーズを再確認して「マザーズ事業」を実施してまいります。
- ・新規求人件数が増加する中、求人部門で選定した新規求人に対するマッチング「求人担当者制」について、その基準・仕組みがあいまいとなっており十分機能していなかったため、「初めてハローワークを利用する」「1年以上ぶりに利用する」求人に着目し、そこから選定するといった基準を明確にした能動的なマッチングとして取り組むよう改善しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・管内の令和6年3月有効求人倍率は2.25倍で6カ月連続2倍を上回り、県内で最も求人倍率が高く人手不足感が高まっています。また、令和6年3月の新規求人数を産業別にみると、卸売・小売が最も多く、医療・福祉、製造業の順となっており、職種別でのミスマッチが多くなっています。

さらに管内の東濃西部地域は、中央道など中部圏への交通アクセスもよく複数の工業団地への企業誘致も盛んな土地柄で、製造業を中心に新たな人材確保、雇用拡大が進んでいる一方、名古屋市まで電車で約30分の通勤範囲であり人材流出も懸念されているところです。

こうした状況の下、求職者に対しては管内の労働市場情報の提供、理解促進などの支援を強化し、求人者に対しては求人条件緩和等による魅力ある求人への支援を強化していきます。そのためにも各自治体との連携強化も図っていきます。

・管内の可児市では人口に占める外国人割合が県内2番目に高く、外国人の人口数も岐阜市に次いで2番目に多い中、派遣・請負など短期の非正規雇用で離転職を繰り返す外国人労働者も多い状況です。また、社会情勢変化の影響を伴う生産調整からの大量離職も懸念されることから、外国人雇用対策も喫緊の課題と捉えておりますが、まずは言葉の壁を克服できるよう日本語研修となる「外国人就労・定着支援研修」を積極的に案内してまいります。

・障害者雇用に対する支援については、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行され求人者、求職者ともに活動が活性化される中、障害者法定雇用率の段階的引上げ等により、追加的に障害者の雇用が必要となる事業主や、新たに雇用義務の対象となる事業主が増加しています。

こうした状況の下、各関係機関と連携した「チーム支援」などの取り組み効果もあって、障害者の就職件数は目標の236件に対し、実績276件と大きく上回る事ができましたので、こうした取り組みの継続とともに事業所指導も強化し、障害者実雇用率と障害者の就職件数の向上を図っていきたくと考えています。

### (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

・求職者への情報発信などサービス提供に不可欠な「求職者マイページ」の利用率が、県下でも低調なことから更なる活用促進のため、まずは新規ハローワーク利用者への積極的なオンライン登録を勧め、操作指導を併せて実施していきます。

・喫緊の課題となっている人手不足分野について、求人者及び求職者へ就職支援の必要性が重要となっています。そのため、「待ち」の姿勢ではなく、能動的に、個別的に求人事業所へ訪問することで事業所情報を収集し、求職者の希望ニーズも把握したうえでの「ミニ企業説明会」など情報提供支援を強化していきます。

・正社員求人を対象とする「求人担当者制」によるマッチング件数を向上させるため、求人条件と応募人数のみによる選定基準を見直し、安定所が未充足となる原因を分析して求人条件の見直しや求人内容の充実等に係る助言、提案について、その求人者に応じたメリハリをつけた支援を行い、充足力の底上げを図っていきます。

## 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	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	3,676	3,752	1,187	90.0%	90.0%	144	236	276	150				
令和5年度実績	3,345	3,524	1,328	73.6%	95.7%	152	276	276	169				
目標達成率	90%	93%	111%			105%	116%	100%	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

当所は、地域的状况から求人・求職の労働市場は単一であり、求人充足が就職件数につながることから、長引く人出不足の状況を背景に、充足件数の目標達成を重点に置いて取り組み、充足支援からアプローチして就職件数の目標達成を目指しました。

充足支援の一環として、職業別認定日（当所は希望職種別（職種毎に4分類に割り振り）に認定型を指示している。）に併せて「ミニ面談会」を開催しました。（5年度は74回開催、参加事業所339社、参加求職者1,530人）また、下呂市や飛騨市で開催の地域別、シニアやマザーズなどの対象者別、農業や清掃など職種別の特別版「ミニ面談会」も開催し、好評をいただいています。

当所管内は、地理的に広範囲であり、中でも高山市は日本で最も広い面積を有し、高齢化が進んでいることも伴って求職活動に支障をきたしている者も少なくないため、高山市内9か所の市役所支所に職員が毎月、職業相談・職業紹介、求人情報の提供等の巡回相談を実施しています。また、隣接する飛騨市においても市内2か所の施設において、毎月出張相談を実施しており、求職者の利便性向上につなげました。（高山市巡回相談 108回、相談者586人、飛騨市出張相談 24回、相談者225人）

#### （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

ハローワーク高山「充足支援チーム」を設置し、「応募が増える求人のポイント」などの各種資料を作成・配布など充足対策を推進しました。

働き方改革センターとの連携事業として「企業&求人魅力UPセミナー」を10月より開催。（参加事業所43社、受講者46名）

雇用保険受給者の早期再就職支援のため「再就職応援！セミナー」を企画・開催。紹介部門は支援サービスの案内、給付部門は再就職手当・就業促進定着手当を中心に具体的な金額や早期再就職のメリットを説明し、就職意欲の喚起に努めました。（第1回参加者16人、第2回参加者15人、第3回参加者7人）

### (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワークの窓口に来所される利用者の減少が続く、特に若年者の取り込みが急務とされる中、まずはハローワークを知ってもらうため、岐阜労働局ホームページ内にハローワーク高山独自のページを開設したところです。求職者、求人者支援メニューや統計資料の掲載のほか、「フォトレポート」としてハローワーク高山の取組を紹介しています。またLINEを活用して当所が行っている支援メニューや支援窓口の案内、イベント情報等の情報発信を積極的に行い、来所者増を目指します。

また、若手職員・相談員を対象とした研修（ハローワークへの来所者を増やす取組、主要指標の取組）を行うことにより、来所者の満足度を高めて来所者増を目指します。

### (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

総合評価について、所重点項目の早期決定と、職員・相談員への周知（スタートダッシュ）を目指します。

ハローワークの窓口に来所される利用者に対して窓口に来てよかったと思っただけのよう、毎月研修を行って職員の資質向上に努めます。またハローワークを利用する求職者向けに就職活動の進め方について具体的なサービスメニューを記載した就職ガイドを作成し利用しやすいハローワークを目指します。

また、求人内容に応じた充足力により分類し、中位の事業所を中心に事業所訪問を実施し、求人充足のための働きかけを直接行う（充足力の分類は高崎方式を参考にする）ほか、令和版人材確保セミナーを6月から開催予定です。

さらに、マザーズコーナーの登録者の増加のため、アウトリーチ事業として下呂市への出張相談会の実施、ホームページやLINEに加え、インスタグラムでの情報発信を開始したところです。

## 2. 特記事項

「能動的マッチング」に重点的に力を入れており、取組として「仕掛ける紹介」と称し、郵送またはオンラインによる求人情報の提供（アタック事業）、窓口での求人提案、応募書類の作成支援、面接対策、求職者をアピールしてのワンプッシュ紹介など「仕掛け」を加えた紹介を意識して取り組み、紹介成功率（採用）は45.6%と効果がありました。

### 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	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	2,181	1,965	473	90.0%	90.0%	65	64.6%	95.1%					
令和5年度実績	2,071	1,990	486	73.8%	97.3%	88	88.9%	105.6%					
目標達成率	94%	101%	102%			135%	137%	111%					

※ 「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

・高水準である求人者マイページ利用率の維持に係る取組として、事業所がパスワードを忘れることが多いことから、「パスワード再登録手順チラシ」を作成・活用した。また、オンラインで申し込まれた求人の充足促進に係る取組として、求人内容充実を目的とし「求人票おすすめワードチラシ」、求人条件緩和を目的とし「求人条件、そのままいいですか？チラシ」を作成・活用した結果、令和6年3月の求人者マイページ利用率は96.8%と高水準を維持している。

・求職者マイページ開設の取組として、開設手順のリーフレットを窓口を設置し、特に、45歳以下のスマホ等を所持している求職者や担当者制を行う求職者には積極的に窓口で開設勧奨及び支援したことで、前年度は98件であった窓口開設件数は令和5年度は279件と大幅に増加し、令和5年3月に10.26%であった求職者マイページ開設率も令和6年3月には26.3%と大幅に上昇した。なお、求職者マイページの開設勧奨に当たっては、紹介窓口職員が求職者マイページでできることを理解し、求職者へメリットを説明できることが必要であると考え、所内研修を行い、紹介窓口職員のスキルが上達したことが求職者マイページ開設件数の大幅な増加の要因となっている。

・求職者が減少傾向にある中、「ハローワークを利用したい」と思ってもらえるサービスの提供として、小さな子供連れの利用者が待合や相談時に困らないよう、小さな子供が落ち着ける「キッズコーナー」を設置した。

・政府が働き方改革の一貫で副業・兼業を推進している中、物価上昇・光熱費高騰等により年金だけでは苦しい高齢者などダブルワークを希望する者の相談が増えている状況に鑑み、事業所から求人充足に相談があった場合に限らず、就業時間・日数より副業可能と思われるパート求人について、事業所へ「副業可」の求人票への記載を積極的に働きかけ、副業・兼業求人の確保に努めた。

#### （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

・ミニ企業説明会について、前年度は出展企業数・来場者数とも年間目標未達成であったため、令和5年度は求職者への周知方法として、雇用保険説明会でのチラシを配布しての案内やハローワークインターネットサービスのイベント情報への掲載を行った。また、特定の事業所が定期的に参加していたことが来場者の確保に繋がらなかった要因の1つと思慮し、事業所へ更新した案内チラシを活用し、郵送や接触する機会を捉えて積極的に周知を行い初参加の事業所が増加したことにより、出展企業数・来場者数とも年間目標達成に繋がった。

・前年度は年間目標未達成であった充足数の対策として、イベントへの参加による就職件数を増やすため、ハローワーク恵那で開催されているイベントの予定が一目でわかる月間イベントカレンダーを作成し、所内掲示するだけでなく、所独自で作成した求職者サービスメニュー案内パンフレットとともに自由に持ち帰れる場所へ配置した。

・求人充足会議について、前年度までは必要に応じての開催としていたが、充足対策として、令和5年度は7月から毎月2回定期的に開催（合計18回開催、対象求人36件）し、対象求人に対し積極的なマッチング・紹介を行ったことで、充足会議1ヶ月後のマッチング数は53件、紹介件数43件、充足23件と充足数の増加に繋がった。

・「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」が前年度は年間目標未達成であったため、就職氷河期世代の正社員就職件数の取組の強化として、就職氷河期世代向けコーナーの充実を目的とし、求職者の目に付きやすいPOPの設置、求人検索がすぐでき、財布等に入れ持ち歩くことができるQRコード付きコンパクトカードの作成を行った。また、就職氷河期世代限定・歓迎求人確保にも力を入れ、前年度37件であった当該求人が令和5年度は193件と大幅に増加し、「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」も年間目標を達成した。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・雇用保険受給者の再就職支援について、①職業相談部門では認定日に全員相談を実施し、求人情報提供件数、紹介件数、就職件数の年間目標を設定し取り組み、②雇用保険部門では初回認定日に再就職手当試算表を提供し、再就職手当の具体的な金額及び早期再就職のメリットの説明を行い、③雇用保険説明会では早期再就職のメリット・失業の長期化のデメリットの説明に加え、基本手当を全額受給して再就職したケースと基本手当を受給せずに再就職したケースについて、再就職手当と賃金を加味した所得格差を説明し早期再就職の意欲喚起を行うことで、就職数、雇用保険受給者の早期再就職件数に繋がっているため、引き続きこの取組を進めていくことが効果的である。

・求人者マイページの利用が促進された結果、多くの求人を提出している企業や中小企業において、事務処理の負担から求人提出を精査や見合わせしていることが、新規求人数の減少に繋がっているため、引き続き積極的かつ適格なマッチング・紹介が必要となってくる。

### (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年度は上記①に記載のとおり積極的な求職者マイページ開設の取組により、窓口開設件数は大幅に増加し、開設率も令和6年2月に局平均にようやく達したが、全国平均には達していないため、令和6年度も継続的な取組が必要である。また、開設後の求人情報提供やオンライン紹介などのサービスについて更に力を入れていく必要がある。

・求職者担当者制について、令和5年度は支援対象者を常勤職員等1人当たり常時5人以上（双方向型）を目標としていたが、求職者支援に効果的な取組であるため、令和6年度は1人当たり常時10人以上（一方向型含む）とし、更なる支援を進めていく。

## 2. 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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 た就職水河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	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	765	656	142	90.0%	90.0%	46	10						
令和5年度実績	820	661	191	82.0%	93.0%	63	21						
目標達成率	107%	100%	134%			136%	210%						

※ 「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

- ・「ゆるっと研修」として「ハローワーク岐阜との交流会」を実施、ナビ・コーデが他所（岐阜所、美濃加茂所、八幡所）の同じ職務の担当者と交流をし実務について意見交換や、独自資料などの情報を共有できた。
- ・所オリジナルの面接対策セミナーを積極的に広く周知し、来所によるメリットをアピールした。
- ・迅速な求人情報共有と早期求人充足のために、求人情報共有スペースを確保（「求人プレゼンボード」の設置）した。
- ・関市との共催で「女性が働きやすい職場を見に行く見学会」と題したバス見学会を実施した。
- ・オンライン相談の件数が少なかったため、実際に統括職業指導官を相談相手にした若手職員を含めたオンライン職業相談の研修を行った。

#### （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

- ・利用者目線に立った所内掲示物の見直し（「企業説明会」の案内掲示、「職業訓練」アピール、「求人情報誌」配置など）を行い、ポップアップ等で来所者への見やすさとデザイン性を大きく改善させた。
- ・中高年の来所が多いが、求人は若年層向求人が多いため、12月に中高年向けのミドル&シニア企業説明会を開催した。
- ・日頃の窓口混雑状況を分析して、年度途中で何回も窓口体制の見直しを行い、待ち時間の解消を図った。
- ・求人充足会議は小規模所であるため複数人の職員が一堂に集まりづらかったため、求職担当者と求人担当者がタッグ（ペア）を組み、就職させたい求職者、充足させたい求人者を支援する「求人充足会議ネクスト」を実施した。

#### （3）その他の業務運営についての分析等

- ・障害者就職面接会の開催（2回）や障害者雇用不足事業所に対して、自所作成の法定雇用率引き上げのリーフレットを事業所訪問時に活用して、障害者雇用に積極的に推し進めた結果、前年比114%の就職件数を実現した。
- ・HWへの来所者が減少していることから、HWでの各種イベントを幅広く周知するために、関市が運営する関市あんしんメール（LINEで情報を受け取ることも可能）を活用して、HWへの利用向上を高めている。

(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

- ・求職者に求人票以上の情報提供や求人充足に向けて紹介求人部門の全職員と全相談員が事業所訪問できるような仕組みを確立する。
- ・参観日登録をしてもらった企業への充足促進及びサービス向上のため企業参観日登録企業への見学ツアーを開催する。
- ・長年行ってきた取組が形骸化しているものもあり、随時見直しを行う。

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	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数					
令和5年度目標	2,004	1,849	454	90.0%	90.0%	104	64.6%	160					
令和5年度実績	1,868	1,789	546	73.7%	96.4%	96	64.1%	182					
目標達成率	93%	96%	120%			92%	99%	113%					

※ 「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

- ・平成25年から実施している取組「仕掛けるマッチング」を徹底。具体的には2回に1回のマッチングを実施し、就職件数目標を1,000件とした。最終的には997件で目標達成までにはいたらなかったが、年間就職件数1,335件のうち75%を占める数字を残した。
- ・下半期には求人者支援員が事業所訪問をして求人開拓する目標を追加し、20件の求人を開拓した。
- ・障害者の就職目標を達成するため、下期からは「仕掛けるマッチング」を目標に取り入れ、就職件数の目標達成に貢献した。

#### ②地方自治体との連携

- ・白川町、白川町商工会との連携協定に基づき月1回のリモート相談を実施。
- ・美濃加茂市との連携協定に基づき、みのかも女性活躍センター「リオラ」での月1回の出張相談を実施。
- ・美濃加茂労務対策協議会との連携による事業所説明会「みのかもジョブフェア」を年3回実施。

### （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求職者マイページの機能を最大限に活用する。

オンラインで出来るサービスの土台として、求職者マイページ開設を積極的に行った。

#### ②来所者に対して、個々の状況に応じた支援を充実する。

来所者に対して、個々の状況に応じた支援を重要することを課題としていたが、仕掛けるマッチングだけでなく、担当者制に力を入れ、特に就職支援ナビゲーターは常時10人以上の担当者を持ち、就職に結びつけた。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ①週2回のミニ面接会を年間通して実施し、200名近くの参加者があり、そのうち2割の方が就職した。平成30年度以降、就職率が2割を超えたのは初めて。
- ②障害者の仕掛けるマッチング、支援員による求人開拓は、短いスパンでPDCAを回した結果、下半期に開始し成果を上げた。

### (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新規求職者数（対前年比103.4%）、相談件数（103.8%）が微増する中、就職件数（93.9%）、紹介件数（95.0%）は減少している。相談が就職に結びつかなかったことを重く受け止め、就職するには紹介が必要という考え方をもとに、6年度は「紹介件数を上げる」というシンプルな目標を第一に各種取組に臨む。
- ②紹介件数を増加させるために、オンライン紹介などを念頭に置いた応募しやすい仕組みづくりや、要件緩和を積極的に実施し応募しやすい求人確保に取り組む。

## 2. 特記事項

新型コロナウイルス感染症が令和5年5月に5類に移行した。その後は、変化としては急激ではないものの、緩やかに人の流れが戻りつつある。コロナ禍前と同じ状態に戻るかは不明で、コロナ前とは違う社会になる可能性を考慮して社会の変化に注視していきたい。

### 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)	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						
令和5年度目標	1,458	1,252	397	90.0%	90.0%	98	119						
令和5年度実績	1,335	1,049	533	77.0%	93.4%	97	120						
目標達成率	91%	83%	134%	/	/	98%	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

- ・ハローワークを利用したいと思っただけのサービスを推進するため、「ハローワークで仕事を探しませんか？」のリーフレットを作成した。雇用保険受給資格を満たさない離職票を交付する際に同封しハローワーク支援周知をし、ハローワーク利用者の掘り起こしを行うことにより、新規求職者数の増加に努めた。
- ・就職件数の目標（1,095件）を達成するため、1担当5人以上の求職者担当者制を行い、早期再就職に向け積極的な支援を実施した。また、求職者が希望した求人に紹介できなかった場合や、求職者が求人を選定できなかった場合に職員がプラス2サービスとして求人票の情報提供を行った。これらの効果により就職件数1,149件と目標を達成することができた。
- ・充足数の目標（1,085件）を達成するため、受理後3週間経過するも紹介がない未充足求人に対し充足会議を実施し求人条件緩和、条件アップなどの提案を行った。また、労働条件アップなどの求人は、所内に掲示するとともに条件アップした箇所を記載し、求職者に分かり易くし紹介、充足に繋げた。これらにより充足数1,132件と目標を達成することができた。
- ・雇用保険受給者の早期再就職件数（目標210件）を達成するため、求職者担当者制の5人の中に2人は雇用保険受給者を担当し個別の支援を行い就職件数249件と目標を達成することができた。また、全員相談を行っている認定日では、マッチングを行い紹介及び受給者の就職意欲の喚起を行った。
- ・令和4年度から行っている障害者ミニ面接会については、今年度4回開催し、参加企業4社、参加者41人、就職者5人と雇用率達成と就職の両面の成果があり、障害者の就職件数（目標88件）についても104件と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

- ・4年度、マイページ利用率の維持と、求人者サービスの向上を課題としていた。求人者マイページの利用率は、メリットの説明や分かり易く操作方法の説明を行ってきたことにより、年間を通じて80%の利用率を維持することができた。  
また、求人者サービスの向上については、充足会議の充実を図り、未充足求人の解消に努めた。また、条件緩和、条件アップした求人についてはリフレッシュ求人として所内掲示を行った。また年度の途中で掲示方法の改善を行ってきた。（用紙の色分け、求人票を持ち帰りできる工夫等）
- ・就職氷河期世代の就職件数については、4年度、目標に到達出来ず課題となっていたが、5年度はハローワーク支援周知のリーフレットを作成し新規求職者の増加に努めるとともに、支援漏れの無いようZ35の入力の徹底を行った。求職者担当者制のうち1人は就職氷河期世代の求職者を支援して就職に結びつけた。これらの成果により就職氷河期世代の就職件数は、目標の36件を達成し50件となった。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・就職件数、充足数の向上に向けて、ミニ企業説明会を実施。5年度については、開催回数を増やし23回ミニ企業説明会を実施した。6年度についても月2回以上実施を目標とする。
- ・5年度では、各種取組を行うことにより、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の主要指標や障害者の就職件数、就職氷河期世代の就職件数の所重点指標とも目標を達成することができたが、日常の職業相談窓口での対応が基本であるため、6年度はさらにマッチング機能の向上やマッチング後のフォローを磨くための職員研修を計画、実施する。

### (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

- ・求職者マイページの利用率については、5年度当初より低調であったため、「かんたん！マイページ登録会」の開催や「マイページ活用ガイド」を作成し登録勧奨を行ってきたが、利用率は微増にとどまった。新規求職登録や雇用保険受給者に対する初回講習にてマイページの利便性を説明し、窓口での登録を促していく。
- オンライン相談についても5年度1件のみの実施であったため引き続きオンライン相談・紹介の体制を整え、求職者に利用案内を行う。

## 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 の件数	②障害者 の就職件 数						
令和5年度目標	1,095	1,085	210	90.0%	90.0%	36	88						
令和5年度実績	1,149	1,132	249	85.7%	94.6%	50	104						
目標達成率	104%	104%	118%			138%	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。