

## 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（6,774件）及び求人充足数の目標（7,763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6,044件、充足件数7,179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り組んでおり、令和6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」を目標として取り組んでおり、早期再就職に向け積極的な支援を実施しました。「仕掛けるマッチング」による紹介率は82.0%でした。
  - ・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。担当者制による就職率は44.0%でした。
  - ・求人者支援の担当者が地域別に担当することで、求人者との顔も見える関係を構築し、求人票以上の情報を収集し、職業相談時に求職者へ提供する、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、求職者が求めている情報を提供するとともに求人内容の見直しについて支援を行い、求人早期充足に努めました。
  - ・求職者へ積極的に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、新たに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」を開催したほか、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（30.5%）達成に向け次のような取組みを行いました。結果は31.3%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、早期再就職コーナーや担当者制について案内し、積極的な就職支援を実施しました。また、雇用保険受給者説明会において早期再就職コーナー利用の案内を強化し取り組みました。早期再就職支援コーナー利用者の早期再就職率は85.2%でした。

## 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が情報を共有しています。
- ・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）が連携し、求人票の記載項目にない求人または事業所のアピール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マッチングの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、その開設と活用が低調であったことから求職者マイページ開設率40%以上を目標として、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、令和7年3月の求職者マイページ開設率は39.6%となりました。なお、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提供いただくためには、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、求人票以上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」や、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、伸びてきているものの未だ十分なものとなっていないため、職業相談窓口職員の全員が適切にメリット説明と開設支援が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提供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ことから、今まで以上に個別支援、チーム支援が必要である。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、ハローワークのサービスメニューについて、求職者のニーズに合わせた提案ができるよう分析と改善に取り組む予定です。

## 2. 特記事項

- ・特になし

### 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	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 事業におい 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	6,774	7,763	30.5%	90.0%	95.0%	1,782	863	533	605	95.9	83.4		
令和6年度実績	6,044	7,179	31.3%	87.9%	93.0%	1,722	874	539	652	97.8	93.5		
目標達成率	89%	92%	102%			96%	101%	101%	107%	101%	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）の目標達成に向け、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ってきましたが、就職件数・充足件数が目標を下回る状況が続いていました。そのため、令和6年9月ハローワーク大垣緊急事態宣言と銘打ち、職業相談部門・専門援助部門・学卒部門の全ての職員等33名で求職者担当者制を1人常時10人受け持つ対策を講じました。また、各統括官が毎月20日頃に各紹介担当職員への1on1ミーティングを行い改善の助言をしましたが、令和6年度の結果として就職件数3,690件、充足件数3354件と目標達成には至らず、雇用保険受給者の早期再就職割合のみが、36%と目標を達成することができました。

## （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6年度当初の求職者担当者制は、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も含めて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からスタートしましたが、令和6年9月より更に職業相談部門全員に拡大したことで、担当者制の対象者を増やすことができました。
- ・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求職者マイページの開設促進に重点をおいた取り組みを行いました。当初は雇用保険受給者のマイページ開設に重点を置いた取り組みでしたが、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、求職者マイページの開設率は上がりました。一方、マイページ開設に力を入れたことで、そちらに時間を取られてしまい情報提供件数が目標を下回ってしまい結果として紹介件数、就職件数も下回ることになったと考えています。今後は、職員・相談員のマイページ開設に係る案内・説明の習熟が進むことにより、解消される見込みです。
- ・地元の大型商業施設において、ハローワークでのサービスメニューの周知、広報、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、令和6年6月（マザーズコーナー）、9月（職業訓練コーナー）、令和7年3月（生涯現役支援窓口）に、それぞれのコーナーを対象としたイベントを開催しました。更に、令和7年1月の休日には、すべての対象者全員向けの大規模のイベントを開催して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、ハローワーク知名度を高める対策を行いました。
- ・ハローワーク大垣のサービスメニューや窓口案内のため「お仕事をお探しの皆様へ ハローワークを利用しませんか？」のリーフレットを作成し市町に配架してハローワークの周知を図りました。
- ・オンライン登録者に対するハローワークへの誘導を図るため「ハローワークを活用しよう」のリーフレットを作成しオンライン登録者のマイページへ送信して利用者拡大を図りました。

### (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。
- ・雇用保険受給者の早期再就職につながるよう、初回講習の時間を拡大して詳しくハローワークサービスメニューの説明を行うとともに、初回認定日の全員相談を実施しました。
- ・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した。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した。参加企業からは、多数の求職者の声を聞くことができ、今後の求人募集、採用等において参考になると大変好評であり、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、職業紹介を実施するとともにひとり親家庭が現況届の提出を行う8月を強化月間として「ワークプラザおおがき」で現地相談を行い令和7年度も継続していく予定です。

### (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

令和6年度は、職業相談員を含めた職業相談部門全員に拡大し、求職者担当者制を1人常時10人受け持つ対策を行い、各統括官が毎月20日頃に1on1ミーティングを行い改善の助言をしましたが、就職件数、充足件数ともに目標達成はできませんでした。各種事業を確実に遂行はしているものの紹介に結びつくマッチングが十分に出来ていないという分析に至り、令和7年度は以下の取り組みを行います。

- ・前年度同様に求職者担当者制をはじめ、就職氷河期（ミドルシニア）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。
- ・毎週金曜日に実施しているミニ企業説明会の参加者は多いものの職業相談窓口への誘導が不十分であると分析したことから、その対策として、参加者全員へアンケートを行い総合受付へ提出してもらう方法に変えて職業相談を必ず受けさせるようにします。
- ・雇用保険受給者が自己就職している割合が高くなっていることは分析済みのため、その対策として受給資格決定者の50%以上求職者マイページ開設を目指し、初回認定日までに1件以上の求人情報の提供を行い、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。
- ・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います。また、給付制限が短縮されたため早い段階での取り込みが必要であることから、求職申込時におけるハローワークサービスメニューの周知を図るために、それぞれのニーズに応えるリーフレットを作成します。

## 2. 特記事項

特になし

### 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 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	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	4,105	3,711	35.4%	90.0%	95.0%	925	376	324	95.9				
令和6年度実績	3,690	3,354	36.0%	79.0%	90.6%	836	438	345	101.0				
目標達成率	89%	90%	101%			90%	116%	106%	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

ハローワーク来所利用者の増加を図るため、以下に重点を置き取り組みを行いました。

- ・まず求職者への支援策として、職業相談の場で希望職種や条件の確認を積み重ねることで、就職における必須条件を把握するとともに、プラスサービス（求人提案・応募書類の添削・面接支援）の提案を行い、就職意欲を喚起することで早期就職に繋がるよう支援を行い、求人提案は45,191件、応募書類の添削支援は2,141件行いましたが、提案求人への応募率や応募書類の添削支援により就職に結びついた件数等の把握を行っていないため、その効果については検証できていません。さらに個別支援として、専門担当者により予約制で行っている応募書類作成支援策の「てんさく堂」や、面接支援策の「面接レスキュー」を行い、求職者の就職活動をトータルでサポートしました。
- ・さらに、特定のニーズに応える独自セミナーを開催しました。若年者向けには「天職探しのサポート！職業適性検査」、高齢者向けには「60歳からの就職」といったセミナーを行い、育児や介護と仕事の両立を考える「仕事と家庭（育児・介護）の両立支援セミナー」や、面接前の書類作成のための「実践自己PRの書き方」セミナーも行い、多様なニーズに対応し受講後のアンケートにおいては高評価を得ているところです。
- ・求人者へのサポートとしては、職員と求人者支援員が事業所訪問による求人開拓、求人者担当者制を活用したマッチング、そしてミニ企業説明会の開催を行い企業との連携を強化しています。特にミニ企業説明会については、参加企業延べ数70社、参加求職者410人と非常に多くの参加をいただきましたが、1社当たりの参加求職者数は今年度5.6人、前年度6.2人と0.6人減少となりましたので、参加求職者の増加が今後の課題となっています。
- ・結果として就職件数・充足件数ともに目標達成には至りませんでした。これらの取り組みを積み重ねるとともに、求職者ニーズ・求人者ニーズを的確に把握し改善を図っていきます。

### （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による情報提供について、イベント情報や各種サービス情報等各種情報の配信が不定期であったことから、最低週1回へと配信回数を見直し積極的な配信を行うよう改善しました。
- ・求職者マイページ開設率が低調であったことに対し、各窓口で求職者マイページのメリットを説明するためのリーフレットを作成し配布・周知を行いました。説明のみで開設手続きを求職者任せにしてしまったことから、開設率の増加に繋がりませんでした。
- ・人手不足分野の就職件数を増加させるため、事業所訪問を行い情報を収集し、その情報を相談窓口で共有を行うとともに、ミニ企業説明会の周知等を行い参加に繋がったことで、就職件数751人の目標に対し723人と目標達成率を96.3%まで伸ばす事が出来ました。今後も引き続き同様の支援を行うとともに、求人者から適格なニーズを把握し、求職者に提供することで就職件数の増加に努めていきます。
- ・求人者への支援サービスであるミニ企業説明会について、多くの求人者から参加に係る問い合わせをいただいていたことから、今年度途中から1回当たりの参加企業数を2社とし、うち1社を人手不足分野の企業としたことも人手不足分野の就職件数を伸ばすことができた要因と考えています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 管内の東濃西部地域は中央道やJR東海、名古屋鉄道など中部圏への交通アクセスが良く、複数の工業団地への企業誘致など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分の通勤圏内で人材流出が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くため、各自治体とより一層の連携強化も図っていきます。
- 管内の可児市では外国人人口が、県内で岐阜市に次いで2番目に多く、派遣・請負など非正規雇用として離転職を繰り返す外国人労働者も多い状況であり、社会情勢の変化により雇用調整を最初に受ける労働者として大量離職も懸念され、外国人雇用対策も喫緊の課題と捉えています。

### (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

- LINEを活用した迅速な情報提供を行っていますが、スピード感を重視し配信回数が多すぎるとブロックされる可能性が高まることから、適度な配信回数や魅力ある配信内容などについて検討を行っていきます。
- 求職者マイページの開設について、初めて求職登録を行う場合はオンライン登録をしていただくことを原則としつつ、オンライン登録が困難な方にはリーフレットによる周知に併せ、開設までの支援を行い、求職者マイページの開設率の増加を図っていきます。

## 2. 特記事項

- 特になし

### 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	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	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	3,407	3,410	34.8%	90.0%	95.0%	751	276	150	83.4%				
令和6年度実績	3,062	3,214	36.8%	75.9%	92.1%	723	278	169	117.2%				
目標達成率	89%	94%	105%	83.3%	96.1%	96%	100%	112%	140%				

※ 「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》に繋がることから、長引く人手不足の状況を背景に、《求人充足》件数の目標達成を重点に置いて取組み、求人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（就職件数目標2,095件/充足数目標2,053件）。結果的には、目標達成には至りませんでした（就職件数1,937件/充足数1,860件）、各取組の実施により求職者の満足度は前年度に比べ向上することができました。

- ・求人充足支援事業として「ミニ面談会」を年間110回開催しました（参加事業所373社、面談総数1,330件）。「ミニ面談会」は[求職者の希望職種別に設定した雇用保険失業認定日]に「希望職種求人事業所」を対象に開催していますが、その他「シニア世代」や「子育て世代」向け等の対象者別開催、「介護」など人手不足分野での開催、また地方自治体（高山市・下呂市・飛騨市）との連携による地域別の面談会を開催しました。求人者、求職者の双方から好評価を得ており、面談会参加後には、職場見学や紹介・就職に結びつきました（紹介件数210件・就職件数86件）。
- ・事業主を対象とした【令和版 人材確保セミナー】を年間計9回開催しました（参加事業所47社）。実施後のアンケートでは「参考になった」という意見が多く、今後さらに多くの求人事業所に求人充足に向けた情報が伝えられるよう、開催方法や周知について効果的な取組を目指します。
- ・当所管内は地理的に広範囲であり、なかでも高山市は日本で最も広い面積を有する市であることから、求職者の利便性向上を考慮し、高山市の支所9カ所で、毎月、職業相談・職業紹介、求人情報の提供などの巡回相談を実施し（巡回相談実施回数108回、利用者数558人）、紹介件数85件、紹介就職件数39件の成果となりました。また、隣接する飛騨市においても、市内2カ所の施設において、毎月出張相談を実施し（出張相談実施回数24回、利用者数189人）、出張相談での紹介件数44件、紹介就職件数23件の成果となりました。
- ・雇用保険受給者の早期再就職支援として、失業認定日には全員相談を実施、認定型番ごとに担当者を割り振り、毎回認定日には職種別求人一覧を地域に分けて作成準備し各窓口で交付しました。これらの取組により、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標36.4%に対し実績45.5%の結果となり大きく目標達成となりました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職員の資質向上に向けた取組として、【職業紹介基本業務の確実な推進について】の研修を、職業相談部門及び求人・専門援助部門の全ての職員に対し実施しました。「求人充足に重点を置いた求人者サービス」「求職者に対する就職支援の更なる強化」を中心に業務を進めていくことの情報共有と意識の統一を図りました。

## (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

- ・各種指標の目標達成に向け、早期に【PDCAスタートダッシュ研修会】【PDCAによる目標管理研修】を全ての職員を対象に実施し、令和6年度のハローワーク高山の目標値の確認と目標達成のための取組方法について、所内における認識の統一を図りました。年度当初からの研修実施の成果もあり、当所の重点指標である「人材不足分野の就職件数」「障害者の就職件数」「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」は目標達成することができました。
- ・求職者に対しハローワークの支援メニューを説明する際、これまでは数種類のリーフレット等を使い説明していましたが、それらのリーフレットを1冊にまとめた求職者向けガイドブック【初めてのハローワーク 簡単ガイドブック】を作成しました。初めてハローワークを利用される求職者の方に向け、登録から就職までの流れを詳しく案内する内容とし、イラストや写真、ハローワーク高山のキャラクターを随所に取り入れ、親しみやすくわかりやすい支援メニュー案内となるよう工夫しました。1冊にまとめたことで、来所された求職者の方がどの窓口を利用されても、統一された情報を適格にご案内できるよう改善できました。雇用保険受給者の初回講習においても当該ガイドブックを活用し、雇用保険受給者の方の早期再就職に向けた有効なツールとしています。
- ・求人事業所向けのセミナーとして【令和版 人材確保セミナー】を前年度から実施していましたが、令和6年度からは「採用、育成において活用できる助成金」についての説明も追加し、内容のさらなる充実を図りました。《求人充足》と《助成金活用》の2つの側面から事業所に対して講習を行い、参加事業所から助成金制度の詳しい内容について質問が出る場面もあり、「人材開発等の助成金について情報を得ることができて良かった」「求人内容を見直す良い機会となった」など意見があり、大変好評でした。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・職業相談部門及び求人・専門援助部門での共通する業務について【実務的な要領】を取りまとめ編纂し、所内での「仕組み化」を実施しました。取りまとめた文書は、1冊の冊子にまとめ全ての職員に配布することで、担当者が異動しても円滑な業務運営がすすめられるようになりました。
- ・当所にて実施する「ミニ面談会」等のイベント情報を迅速に周知するため、積極的にSNSを活用し情報発信しています。岐阜労働局ホームページ内に当所独自のページを開設していることや、「LINE」での情報発信も行っています。今年度から、さらなる情報発信ツールとして公式「Instagram」を開始しました。これらSNSの情報から、当所のイベントを知り来所されるケースもあり、効果をあげています。

## (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

- ・当所においては単一の労働市場圏でありながら、ハローワーク利用者の減少が懸念されることから、《求人充足》《就職》に向けて、より多くの方がハローワークを利用されるよう、SNSや広告媒体の活用、地方自治体との連携等の強化により、支援メニューの周知に取り組んでいきます。また、当所の公式「Instagram」や「LINE」での情報発信については、内容がパターン化しつつあり、目新しさに欠けるなど、内容の見直しが課題としてあるため、今後、動画を取り入れる等、内容の充実を図り、新規利用者の獲得やリピーターの確保に向け努めます。
- ・雇用保険受給者の早期再就職支援として、初回講習時に「早期再就職のメリット」についての詳しい説明や、失業認定日の全員相談の実施、求人情報の提供等を実施していますが、今後、更なる迅速な求人情報提供に向け、求職者マイページの開設を促進します。（求職者マイページ開設によるメリットをわかりやすく説明するリーフレットを作成予定）
- ・来所される求職者の年齢層が高齢化しており、就職意欲が高いにもかかわらず、応募や採用に結びつきにくい課題があることから、シニア向けの面談会や体験会の実施など、求人者との接点が図れる機会を多く設けるとともに、求人者にも高齢者の活用についてセミナー開催時や、事業所訪問の際などに積極的に働きかけ、求職者と求人者のマッチングに取り組めます。

## 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	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	2,095	2,053	36.4%	95.0%	95.0%	440	180	83.4%					
令和6年度実績	1,937	1,860	45.5%	87.1%	92.6%	462	198	83.7%					
目標達成率	92%	90%	125%			105%	110%	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

- ・求人充足に関しては求職者の減少もあり厳しい状況になっているが、地域における職業あっせん機関として事業所訪問による求人充足に向けて「求人票おすすめキーワードチラシ」を活用し内容を充実させながら、求人者支援員のみでなく職員も事業所訪問しアドバイスをおこなった。
- ・求職者マイページについてはリーフレットの見直しを行い、新規求職者は必ず説明をすることとした。さらにマイページをうまく開設ができなかった場合の相談を受けた時にどのように対応するのか所内で情報共有を行った。また、マイページを利用されているか相談の過程で確認し、メッセージ機能による求人票の送信などマイページを年間495件（目標420件）開設した。
- ・恵那市役所との連携を強化し移住促進のための企業説明会（恵那中津川出張企業説明会）を初めてハローワーク名古屋中で開催することにより管内企業への充足対策を行った。
- ・ハローワークを平日利用ができない方を対象にハローワークのオンライン登録を周知した。さらにオンライン登録者をハローワーク利用登録者への切り替えを積極的に行い、76.3%（切り替え割合目標75%）を達成した。
- ・電話・オンライン相談、紹介の充実を図りハローワーク恵那の利用を促すためリーフレットの見直しをおこない、電話や窓口でのサービス案内を充実させることに取り組んだ。

## （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

- ・求職者マイページについては開設件数を大幅に増やすことができた。これは職業相談を行う担当者へ開設について認識をしてもらい、必ず説明をしたうえで開設を窓口で支援することとした結果が表れている。マイページ開設についての周知は他にも雇用保険受給者説明会での説明、デジタルサイネージでの案内を令和6年度に追加した。また、再求職申込などでマイページの開設がなされていない方に対して、相談コメント欄で次回相談の時にマイページについて説明するよう入力することで説明もれが無いようにした。このことにより、マイページは年間495件（目標420件）開設できた。
- ・求職者担当者制については令和6年度は1人当たり常時10人以上（一方向型含む）とした。支援対象者は320人（目標360人）と求職者の減少があり目標に達しなかったが、就職件数は183人（目標144人）と充実した支援をしたことにより目標に達することができた。
- ・ハローワーク恵那イベントカレンダーについて内容の充実を図ったうえで、求人情報誌にも添付することでミニ企業説明会やえなえーる（恵那市内バロー店舗2階に恵那市役所の恵那中央出張所があり、そこでのブースを設けて出張相談を行う事業）の周知をおこなった。これにより、えなえーるでは開催時間を1日から午前のみに減らしたのにもかかわらず昨年同様1日2人以上の相談があった。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・雇用保険受給者の就職支援について、①認定時間を火曜日午前中のみで無く午後からも実施するなど拡充したことにより認定日に全員相談の支援を充実させた。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った③雇用保険説明会では早期再就職のメリット・失業期間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の説明を行い早期再就職の意欲喚起を促し、雇用保険受給者の早期再就職数に繋がった。
- ・事業所との関係性の構築、求人者マイページでの求人受理が進んだことにより事業所担当者と接触機会が減少していることが求人数の減少に繋がっていると考えられ、事業所訪問やしばらく求人提出が無い事業所への連絡、求人充足会議の開催、求人内容について「求人票おすすめキーワードチラシ」を用いてアドバイスするなど充足に向けた支援を行った。
- ・障害者の就職支援についてはチーム支援による各機関との連携を図ることができたためチーム支援対象者数31人（目標29人）となり目標に達することができ、チーム支援による就職件数も17名（目標8人）に達することができ、障害者への充実した支援をすることにより、所重点指標である障害者の就職件数も53人（目標51人）と達することができた。

### (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

- ・求人者支援について、求人充足会議の充実、事業所訪問に職業相談部門の担当者も参加することや事業所訪問した事業所の所内掲示の工夫、各種面接会（合同企業説明会も含む）を案内することで求人充足に向けた取組を充実させたい。
- ・引き続き求職者マイページの開設を増やし、オンライン職業相談や電話相談及び電話による紹介を充実させることにより、平日日中にハローワークへ来所できない方や遠方で来所が困難な方の支援を充実する。

## 2. 特記事項

- ・特になし

## 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						
令和6年度目標	764	649	35.1%	90.0%	95.0%	178	51						
令和6年度実績	712	561	40.5%	84.0%	91.4%	177	53						
目標達成率	93%	86%	115%			99%	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

- ・当所では求職者に対し「来所による就職支援メニュー」の利用メリットについてアピールするため、オリジナルの面接対策講座を引き続き積極的に広く周知し実施いたしました。特に若年求職者を取り込み、支援メニューに乗せていくためのきっかけ作りとして「職業情報提供サイト jobtag」の各種機能のうち「職業興味検査」「価値観検査」に特化したリーフレットを作成し「jobtag職業相談」を実施しました。担当者を2名配置しいつでも実施できる体制を構築した結果、目標48件に対し実績66件となりました。
- ・全ての職種で人手不足が叫ばれるなか、求人充足支援をより充実させるため、従来より実施している応募前職場見学可能な企業をあらかじめ登録する「企業参観日登録企業」の中から、多数による見学の実施を希望する企業を選定し「企業見学ツアー」を4回実施しました。この取り組みについては参加者からも「求人票やネットだけではイメージしづらい生の情報が分かった。」企業からも「求職者に視覚的に説明できる。」といった声をいただきました。

## （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

- ・求職者に求人票以上の情報提供や求人提出企業への充足支援に向けて事業所訪問を行うにあたり、「求人充足ネクスト～担当者連動型～」を計画。求人充足会議の方法を見直し、求人担当と職業紹介部門の職員及び非常勤職員がペアを組み、充足支援対象求人若しくは就職支援対象求職者を双方から選定し実施いたしました。窓口業務の繁忙状況を勘案して調整することで8回実施し紹介件数13件、充足件数は4件となりました。回数は多くはありませんが、特に職業紹介部門での相談に生かすことが出来、また職員個々のスキル向上にもつながりました。

## （3）その他の業務運営についての分析等

- ・障害者への支援について、障害者就職面接会の開催や雇用不足事業所への事業所訪問等により積極的に推し進めた結果、前年実績を4.9%上回る就職件数を実現しました。
- ・生活保護受給者等の就職率について、自治体への巡回相談による要支援者の取り込み等により目標を上回る成果を実現しました。（目標68.1%に対し実績69.4%）
- ・医療、介護などのいわゆる人手不足分野への就職促進の取り組みとして「訪問入浴デモンストレーション付き企業説明会」を開催。求職者へ職業選択の幅を広げると共にハローワークの求人充足支援サービスの一つとして新聞報道もされました。

## （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

- ・ハローワークインターネットサービスの機能である「求職者マイページ」の開設率について、当所は目標40%に対し令和7年3月末時点33%となっています。ハローワークの支援サービスの情報提供を受け取るツールとしての開設メリットの周知を図ることで利用促進を進めていきます。
- ・ハローワークを利用していない求職者へ情報発信するため自治体のSNS等を活用し各種取り組みを周知していきます。

## 2. 特記事項

・特になし

## 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 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	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						
令和6年度目標	1,907	1,809	33.3%	90.0%	95.0%	405	68.1%	182						
令和6年度実績	1,765	1,586	35.3%	77.7%	91.4%	363	69.4%	164						
目標達成率	92%	87%	106%			89%	101%	90%						

※ 「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 1人1日2件紹介をスローガンに掲げ、年間を通して職員への意識づけを進めた。  
就職を支援するために、窓口でできる具体的なことは紹介であることを再確認し、就職につながる紹介をすることを心掛けた。職員が1件でも多く紹介をしようとすれば、そのためにマッチングに力が入り、マッチングするために求職者の声をよく聞くようになるという効果を期待した。結果として、紹介件数の対前年比は県下で最も良い数値であった。
- ② 利用者の利便性を高めるため求職者マイページの活用を進めた。  
求職者マイページの利用が進んでいないのは、職員の理解が進んでおらず、職員が求職者マイページの利便性に懐疑的だったことが考えられることから、まずは職員に対して研修を行い、求職者マイページの利便性を実感することから始めた。特に求職者マイページへ求人情報を送付する作業は、郵送に比べると格段に事務処理手順が少なくスムーズに行うことができた。これによりマッチング件数を増加させることができた。  
「活用」することを目標としたため、単に開設するだけでなく、マッチングをして、次回窓口に来所の際にはマッチング求人が希望の沿ったものか確認するなど、よりマッチング機能が高まる働きかけを行った。  
求職者マイページの開設率は、年度当初20%台だったのを37.1%まで押し上げた。これは、マイページ開設を勧める職員自身が求職者マイページの利便性を実感しているからこそその成果だと思われる。
- ③ マッチング件数を増加させた。  
求職者マイページをとおしてマッチングすることで、マッチング件数を大幅に増加させることができた。また、職業相談連絡2（おすすり求人）のメニューを活用し、各職員・相談員のマッチング状況（提供件数、就職件数等）を把握し、分析に活かした。マッチングした求人に就職した割合は3.7%ほどあり、件数にすると年間の就職目標件数の1割程度の数字を上げることができた。

### （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

- 【前年度の課題】**  
いかにして「相談」を「就職」に結びつけるのか（背景：相談件数が微増したにもかかわらず、就職件数が相対的に増加しなかったこと）。
- 【業務改善を図った事項や注力した事項】**  
就職するには紹介が必要という考えをもとに、「紹介件数を増やす」というシンプルな目標を設定した。その目標達成のため、「1人あたり1日につき2件紹介する」という計画を立て、年間を通して意識的に実行した。  
求職者マイページを積極的に活用することでマッチング件数を大幅に増加させた。結果的にマッチングによる就職件数が年間就職目標件数（重点指標）の1割程度を占めた。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【ミニ面接会】

年間を通して週に2回実施した。面談件数208件、就職件数24件。就職件数を増やすべく、面接会当日に参加事業所からリクエストを受け付ける等、面接会の機会を効果的に活用していくこととする。

#### 【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。年間相談件数70件。  
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」にて月1回の出張相談を実施。年間相談件数23件。

### (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人が1日につき2件紹介する、という目標を掲げた結果、一定の紹介件数を確保することができた。しかしながら、月別単位で見ると、前年同月を大幅に下回る月がある(2月・3月)。その原因を検証することと、併せて、紹介件数の更なる増加、利便性の確保を目的に、オンライン相談・電話相談の活用等、「応募しやすい仕組み作り」を検討・実施していく。

## 2. 特記事項

特になし

## 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 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	⑨障害者の 就職件数						
令和6年度目標	1,406	1,081	36.1%	90.0%	95.0%	330	120						
令和6年度実績	1,255	988	38.8%	88.1%	93.9%	306	134						
目標達成率	89%	91%	107%			92%	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

- ・就職件数の目標（1,160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、窓口職員がプラスのサービスとして求人票の情報提供を行った。これらの取組により上半期は目標を上回る就職件数であったが、10月以降は新規求職申込者数が減少傾向となり、年間の就職件数は1,053件と、目標を下回る結果となった。
- ・充足件数の目標（1,154件）を達成するため、受理後3週間経過するも紹介がない等の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、労働条件アップ等の求人は、「リフレッシュ求人」として所内に掲示するとともに、求職者に条件アップした箇所を理解してもらえるように記載し、充足に至るよう努めたが、充足件数は983件となり、目標を下回る結果となった。
- ・雇用保険受給者の早期就職割合（目標35.1%）を達成するため、求職者担当者制の5人のうち2人以上を雇用保険受給者とし担当した。これにより就職件数は当初見込み値（264件）を上回る265件（0.3%増）であったが、受給資格決定件数が当初見込み値（751件）を上回る777件（3.4%増）であったため、早期就職割合は34.1%と目標値を下回る結果となった。
- ・ミニ企業説明会を月4回（年間48回）実施することを目標に実施したが、年間を通じ54回の開催となった。令和6年度下期からは、ミニ企業説明の開催による就職への結びつきとして月2件（下期合計12件）の就職を目標に取り組み、下期合計18件の就職となった。

## （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

- ・求職者マイページの開設率が12.5%（令和6年4月）と低調であったため、リーフレット「スマホで手軽に求職登録を！」を作成するとともに、離職票交付時の各種リーフレットの中に同リーフレットを添付する取組を行った。また求職者が新規求職登録に来所した際、待合にて求職者自らが入力を行う際のマニュアルを作成し、受付においてオンライン登録及びマイページ作成の利用勧奨を行うとともに、登録におけるサポートを行った。これらの取組により開設率は27.8%（令和7年3月）まで上昇したが、全国平均・局平均を下回る状況となっている。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・介護・看護事業所を対象とした「介護・看護就職説明会」を11月19日・26日の2日間開催。各日6事業所が参加し、11月19日は11名、11月26日は9名の求職者が来場。窓口での積極的な勧奨もあり、例年よりは参加者が多くなり、事業所、求職者の反応も好感触であったものの、来場求職者の募集に苦勞していることもあり、他の職種を希望する求職者も関心を寄せる内容を盛り込むなどの検討が必要である。
- ・11月29日に名古屋中所においてUIJターン求職者を対象とした「恵那・中津川出張企業説明会」を初めて開催。当所管内から3事業所、恵那所管内から3事業所の計6事業所及び地元の各自治体も参加。24名が来場。イベント開催にあたり、名古屋中所の周知協力にて一定数の来場となり、求職者、求人者及び地元自治体の反応も好感触であったが、自所においてUIJを希望する求職者への周知方法がホームページ程度に限られたことから、イベント周知に関し自治体の協力を仰ぐなど検討が必要である。
- ・12月5日に高齢者を対象とした、「シニア向け就職説明会」を初めて開催。管内4事業所が参加し、13名の求職者が来場した。事業所、求職者ともに好感触であったが、高齢者に特化した説明会に対して積極的に参加希望を示す事業所が少ないことから、高齢者雇用に関する理解を含めた検討が必要である。

### (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

- ・求職者へのマッチングによる求人票の提供等を効果的に実施するためには、求職者マイページの活用が肝となる。求職者マイページの利用者数を増加させるためにリーフレット「スマホで手軽に求職登録を！」を作成するとともに、離職票交付時のリーフレットの中に同リーフレットを添付する取組を行った。また求職者が新規求職登録に来所した際、待合にて求職者自らが入力を行う際のマニュアルを作成し、受付においてオンライン登録及びマイページ作成の利用勧奨を行うとともに、登録におけるサポートを行った結果、令和6年度当初よりは増加したものの、効率的及び効果的なサービス提供を行うために十分な開設率とはなっていないため、引き続き新規求職登録時や窓口相談の場においてマイページの利用の勧奨を行う。

## 2. 特記事項

特になし

## 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 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	⑨障害者の 就職件数						
令和6年度目標	1,160	1,154	35.1%	90.0%	95.0%	232	104						
令和6年度実績	1,053	983	34.1%	80.0%	94.5%	203	90						
目標達成率	90%	85%	97%			87%	86%						

※ 「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。