

令和5年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の主要指標の実績

項目 所別	就職件数(一般)					充足数(一般)					雇用保険受給者の早期再就職件数				
	目標値 令和5年度 ①	実績値 令和5年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和4年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④	目標値 令和5年度 ①	実績値 令和5年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和4年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④	目標値 令和5年度 ①	実績値 令和5年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和4年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④
北海道労働局	52,509	48,611	92.6%	49,622	98.0%	52,136	48,114	92.3%	49,390	97.4%	20,926	20,012	95.6%	19,711	101.5%
札幌所	7,149	6,886	96.3%	6,933	99.3%	8,866	8,613	97.1%	8,517	101.1%	2,980	3,059	102.7%	2,887	106.0%
札幌東所	5,820	5,483	94.2%	5,267	104.1%	5,160	4,692	90.9%	4,869	96.4%	3,796	3,693	97.3%	3,549	104.1%
札幌北所	3,760	3,448	91.7%	3,458	99.7%	4,410	4,208	95.4%	4,009	105.0%	2,670	2,613	97.9%	2,511	104.1%
函館所	5,090	4,866	95.6%	4,863	100.1%	4,780	4,461	93.3%	4,538	98.3%	1,790	1,649	92.1%	1,713	96.3%
旭川所	3,860	3,556	92.1%	3,552	100.1%	3,780	3,488	92.3%	3,487	100.0%	1,560	1,504	96.4%	1,445	104.1%
帯広所	3,370	3,407	101.1%	3,264	104.4%	3,360	3,294	98.0%	3,287	100.2%	1,310	1,197	91.4%	1,197	100.0%
北見所	2,410	2,094	86.9%	2,285	91.6%	2,250	1,985	88.2%	2,126	93.4%	680	585	86.0%	654	89.4%
紋別所	480	449	93.5%	430	104.4%	440	416	94.5%	378	110.1%	110	130	118.2%	102	127.5%
小樽所	1,900	1,840	96.8%	1,849	99.5%	1,820	1,735	95.3%	1,752	99.0%	550	558	101.5%	565	98.8%
滝川所	1,650	1,333	80.8%	1,576	84.6%	1,430	1,178	82.4%	1,359	86.7%	400	371	92.8%	400	92.8%
釧路所	3,010	2,625	87.2%	2,816	93.2%	2,880	2,525	87.7%	2,707	93.3%	940	892	94.9%	916	97.4%
室蘭所	2,710	2,378	87.7%	2,541	93.6%	2,450	2,140	87.3%	2,302	93.0%	640	601	93.9%	658	91.3%
岩見沢所	1,460	1,237	84.7%	1,413	87.5%	1,380	1,092	79.1%	1,317	82.9%	450	368	81.8%	421	87.4%
稚内所	740	713	96.4%	807	88.4%	690	671	97.2%	759	88.4%	170	141	82.9%	150	94.0%
岩内所	820	706	86.1%	775	91.1%	740	639	86.4%	730	87.5%	200	188	94.0%	193	97.4%
留萌所	500	460	92.0%	454	101.3%	460	415	90.2%	423	98.1%	100	113	113.0%	103	109.7%
名寄所	810	683	84.3%	761	89.8%	750	619	82.5%	708	87.4%	200	155	77.5%	205	75.6%
浦河所	700	670	95.7%	643	104.2%	630	604	95.9%	592	102.0%	140	133	95.0%	104	127.9%
網走所	670	657	98.1%	645	101.9%	650	578	88.9%	634	91.2%	180	159	88.3%	163	97.5%
苫小牧所	2,670	2,494	93.4%	2,517	99.1%	2,570	2,354	91.6%	2,402	98.0%	980	889	90.7%	846	105.1%
根室所	1,100	1,008	91.6%	1,072	94.0%	1,030	911	88.4%	961	94.8%	250	238	95.2%	231	103.0%
千歳所	1,830	1,618	88.4%	1,701	95.1%	1,610	1,496	92.9%	1,533	97.6%	830	776	93.5%	698	111.2%

※1 就職件数(一般)は、ハローワークの職業紹介により一般就職した件数(一般とは、常用及び臨時・季節を合わせた仕事をいう。)で、オンラインハローワーク紹介による就職を含む。

※2 充足数(一般)は、北海道内の各ハローワークで受理した一般求人に対して、全国のハローワークの職業紹介により充足した件数で、オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募による充足を含む。

※3 雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数

# ハローワーク札幌 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

#### 【求職者向けサービス】

##### ○ 課題解決支援サービス提供の徹底、求職者担当者制の積極的実施

課題解決支援サービスについては、相談窓口において個々のニーズや課題点などを適切に把握し、マンツーマン支援、各種支援メニューの案内、利用の働きかけのほか、求人情報の提供や応募検討を積極的に行い、モチベーションの維持、就労意欲の喚起、あっせんに取り組み、再就職支援を実施しました。

求職者担当者制については、相談者との信頼関係の構築、維持を踏まえつつ個別支援を提供し、雇用保険受給者や人材不足分野を希望する求職者を中心に支援を実施しました。

##### ・ シニアJOBサポートコーナーの活用

専門コーナーとしてシニアJOBサポートコーナー（生涯現役支援）を設置しており、多種多様なニーズに応じた支援の実施し、求人情報の提供、マッチングに取り組みました。また、FPによる「シニア向けマネープランセミナー」を下半期3回開催、管理栄養士による「いきいき働くための健康セミナー」を新規開催したほか、LINE登録による情報提供を実施しており、登録者は令和6年3月末現在で374名となっており、同コーナーの利用促進に効果がみられました。その結果、生涯現役支援窓口での就職件数について、対前年を上回りました。

##### ・ マザーズHW札幌アウトリーチ型支援の展開

子育て女性等を支援する自治体・民間企業等と連携し、積極的に出張セミナーまたは出張相談のアウトリーチ型支援を実施しました。〔毎週火～木曜日、1日3回程度実施しました。（実施回数30回）〕

##### ・ マザーズ説明・見学会

10月から雇用保険説明会終了後、マザーズ（及びプラザ）説明・見学会として希望者に施設・サービスを紹介し、窓口にてマザーズ登録・SNS登録を案内しました。

##### ○ 雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化

##### ・ ワンポイントセミナーの活用

雇用保険受給者を対象にワンポイントセミナーを開催しました。今年度は受講者のニーズを踏まえたカリキュラムの改善・充実を実施し、雇用保険受給者の早期再就職支援に大きく寄与しています。

##### ・ 雇用保険受給資格決定時における利用勧奨の強化

雇用保険受給資格決定時の求職受理時について、利用案内の説明のほか、よりの確な求職条件の把握により、ニーズに応じた提供サービスの説明し、各施設への利用勧奨、個別支援への誘導を行っており、加えて、雇用保険受給者向けの職種別求人情報一覧を作成して提供することにより、早期再就職を図っています。

○ 公的職業訓練の受講促進、再就職支援

・ ハロートレーニング説明会の開催

公的職業訓練の受講あっせん数の増加のため、ポリテクセンター北海道及び札幌高等技術専門学院と連携してハロートレーニング説明会をオンラインと対面のハイブリット形式にて開催し、6/12：参加者27名、8/21：参加者17名、10/20：参加者42名、12/12：参加者43名、3/7：参加者35名となりました。

・ 職業訓練ミニセミナーの開催

11/15から雇用保険説明会（札幌所管轄）終了後、希望者を対象に職業訓練ミニセミナーと題した15分程度のガイダンスを実施しました。（参加計169名）

【求人者向けサービス】

○ 求人充足支援・サービスの強化

今年度は、求人充足支援の強化を最重点として、求人担当者制、事業所担当者制による求人コンサルティング（充足相談・支援の実施）に取り組みました。特に職業相談部門と事業所部門との連携による求人充足会議を週に1回程度開催し、求人内容の見直し提案や求職者とのマッチングを検討し、集中的な充足支援を実施しました。

・ 事業所訪問の実施

ハローワークの求人サービスの周知、求人事業所の情報収集、収集情報の求職者への提供などを目的として、主に職員による事業所訪問を実施しました。

○ 人材不足分野（看護・介護・保育・建設・警備・運輸）の求人充足に向けた関係機関との連携支援

札幌東所に引き続き、今年度より札幌北所に人確コーナーが設置され、各所と連携しながら札幌圏における人材不足分野の求人充足対策に取り組みました。また、札幌圏においては、当所人確コーナーが中心となって各種マッチングイベントの開催や企業説明会・見学会を実施しており、関係機関と札幌東所、札幌北所との調整を図りながら円滑な事業運営に努めました。

○ ユースエール認定制度の積極的展開

求人受理時に全事業所に対し要件を確認し、該当しそうな場合は個別に事業所訪問の上、制度利用勧奨と書類確認を実施し、また、管内事業所への求人要請の際には周知用リーフレットを同封した（1月）ほか、就職面接会開催時に周知用コーナーを設置し制度の周知と利用勧奨を実施（8月、2月）。本取り組みの結果、年度内に新たに4件のユースエール認定企業を確保しました。

また、ユースエール認定企業に特化した管理選考型の面接会を開催しました。（1回、3事業所、15名参加）

○ 新卒応援HWにおいて、ハローワークサービスの積極的なPRを図るために、LINEを活用したWebプロモーション（広告）を2～3月にかけて実施しました。

○ 次世代半導体製造企業の大卒等求人受理を契機とした企業説明会の開催に向け、労働局の協力のもと千歳所と共同主催し、10月7日に千歳市内で開催（学生等90名参加）し、また、周知については全道HWへ呼びかけるとともに管内大学を訪問し、企業説明会参加への周知やHP、SNSでの情報発信を行いました。参加学生や地域の反響も大きく、当日の様子は新聞やTV局でも大きく取り上げられ、新規参入する企業の業務内容を伝える場を設けたことにより求人者・求職者双方の期待に応えられる実績を挙げました。

これに加え、千歳・恵庭の半導体関連企業11社を参集した大卒等の合同説明会を労働局及び千歳所との共同主催により3月13日に千歳市内で開催しました。（学生等27名参加）

#### 【その他】

○ SNSを活用した情報発信

ハローワークの周知、利用促進、アクセス性の向上を目的としてSNSを活用した情報発信に取り組みました。

#### <事1>

○求人者のMP開設、オンラインでの求人申込の利用促進～窓口、電話等での事業所との相談時に求人者MP未開設の場合、開設までのサポートを実施するなど、オンラインを活用した求人申込の利用促進を実施しました。

○職業相談部門との連携による充足支援の強化～求人充足会議において、求人内容のブラッシュアップを図るとともに、相談担当と求人担当での充足推進チームによる選定された推し求人と求職者のマッチング支援を集中的に実施しました。

## (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

### 【求職者向けサービス】

#### ○新卒応援HW

- ・ 外国人留学生への就職支援  
自治体と連携しイベント情報の共有をや同様の事業の日程調整を行い事業の適正化を実施したほか、新たに札幌市事業の説明会開催時に相談ブースを設置し新規求職者を獲得しました。
- ・ 新規支援メニューの開発  
学生のオンライン中心の就職活動の傾向に合わせ、既存セミナーを一部オンデマンド化することで施設の利用し易さを周知するなど来所勧奨につなげました。

#### ○マザーズHW札幌

- ・ WEBサービスの利便性向上  
担当者制「じっくり相談コーナー」のweb予約受付を開始。さらに窓口相談のほか、電話、オンライン相談とも選択が可能としました。
- ・ オンラインサービスの拡充  
オンラインセミナーの開催回数を増やし、さらに11/29から外部講師によるオンラインセミナーを全道マザーズコーナーへ展開しました（全道からのセミナー参加者を一括管理）。  
ミニ会社説明会をオンラインで開催し（計9回開催、参加企業15社、参加者82名）、また、1月からマッチングセンターと連携し、オンラインと対面のハイブリット形式に変更しました。
- ・ マザーズおすすめ求人一覧の作成  
仕事と子育てを両立しやすい求人を一覧表にして、7月から第2・第4月曜日に発行。マザーズにて配架のほか、HPでも公開しています。

### 【求人者向けサービス】

#### ○ 人材確保対策コーナーと「JOB-チェンジ」サポートコーナーとの連携

今年度より求職者へのより効果の高い再就職支援や求人充足を図るため、人材確保対策コーナーと「JOB-チェンジ」サポートコーナーが連携し、人材不足分野の求人コンサルティングや「JOB-チェンジ」サポートコーナーでの求職者に対する積極的なマッチングを実施し、人材不足分野の企業説明会や面接会、見学会を通して同分野での人材確保の促進に努めています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○就職件数の向上のための取組

令和6年3月現在の就職件数は、6,886件となっており、前年同期の6,933件を47件、0.7%下回っています。

新規求職者数については40,135件と前年同期を2.6%上回っていますが、新規求人数については、85,997件と前年同期を7.4%下回り推移しています。また、紹介件数については32,907件となり、前年同期を1.7%下回りました。求人関係指標が低調であり、求職者にとっての選択肢が少なくなっていることや、物価高等景況の不安感が就職活動に影響を及ぼしており、応募に慎重な面がみられるなど、就職活動の長期化が懸念されます。

一方、就職件数については、ほぼ前年同期と同数で推移しており、「JOB-チェンジ」サポートコーナーをはじめとした各コーナーにおける個別支援及び求職者担当者制による総合的なサービス提供に積極的に取り組んできた成果と考えます。

### (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

#### 【求職者向けサービス】

##### ○ 求職者マイページの利用促進

求職者マイページについては、当所においては利用率が全国平均を大きく上回り、利用周知に一定の成果を上げているといえますが、特に本所においては新規求職者の利用率が伸び悩んでいることから、改めてマイページの開設にあたり、窓口での開設までの操作説明や、リーフレットを用いた利用勧奨、マイページアドバイザーを活用した機動的な勧誘等を行い、利用率の向上に努めます。また、未ログイン状態の求職者も多く存在することから、来所相談時等をとらえて、ログインまでのアナウンスを徹底して行うこととしています。

##### ○ オンラインによる就職支援の充実

現状は職業相談にとどまっているオンラインによる就職支援について、WEB面接の増加に対応した面接トレーニングやオンラインセミナー等オンライン活用を積極的に推進します。

#### 【求人者向けサービス】

○ 求人を公開しているものの応募がない求人や未充足求人が増えていることから、求人担当者制、職相部門との連携による充足支援の実施に力を入れることとし、求人コンサルティングの実施により、適切で魅力ある求人作成のサポートを実施するほか、求職者への能動的マッチングによる求人情報の提供等を効果的に実施することにより職業紹介数、充足数の確保に努めます。

○ 求人数が減少傾向にあるなど、事業所における採用ツールが多様化するなか、ハローワークの求人サービスや助成金制度の周知を通して利用促進に取り組みます。

○ 次世代半導体企業を対象とした企業説明会を千歳市で開催したところですが、本道における半導体業界への関心度がより高まるなど、当該業界への求人・求職者マッチングを促進する観点から、国や自治体、関係機関と連携のうえ、同様のイベントを札幌にて開催することを検討します。

## 2. 特記事項

--

## 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	①生活保護受給者等の就職率	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	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	7,149	8,866	2,980	90.0%	90.0%	865	64.6%	749	2,501	601	95.1	1,794	315
令和5年度実績	6,886	8,613	3,059	55.1%	97.2%	727	65.0%	826	2,502	686	96.1	1,692	316
目標達成率	96%	97%	102%			84%	100%	110%	100%	114%	101%	94%	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。

# ハローワーク函館 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 求職者支援に係る取組

新規求職者数が減少傾向にある中、求職者サービスの利便性を高めるため、求職者マイページの開設及び利用促進に取り組みました。窓口での積極的な開設勧奨と便利機能等の説明を丁寧に行った結果、新規求職申込におけるオンライン利用率が年度当初は20%弱でしたが、令和5年8月末以降45%前後に改善されました。また、求職者マイページのメッセージ送信機能を活用し、各種セミナー・イベントの開催案内や求人情報等を迅速に提供する取組を進めました。

#### ② 人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取組

人材確保対策コーナーでは、求職者が直接企業から仕事内容などの説明を受け、応募もできる場として、令和6年3月末までに「ミニ求人説明会」を62回開催しました。また、就職支援コーディネーターが事業所を訪問し、具体的な事業所情報を収集して求人票に反映させるほか、求職者向け事業所PRシートを作成し、求職者の目に留まるような求人者支援を実施しました。併せて、職業紹介担当職員も事業所訪問に同行させ、訪問時に得た事業所情報を求職者との相談に活かすことで人材不足分野における人材確保に努めました。

#### ③ 地方自治体との連携

厚生労働省「地域雇用活性化推進事業」に採択された鹿部町と連携し、「合同就職説明会&UIJターン説明会」を当所会議室を会場として4回開催しました。また、渡島総合振興局と連携し、「バス運転手合同就職相談会」を3回開催し、求職者への開催周知と相談会において雇用保険及び職業相談コーナーを設置し、来場者への相談を実施しました。

さらに、管内自治体と連携して、進出企業や進出予定企業との意見交換の場を定期的で開催し、人材確保対策や管内の雇用失業情勢等について情報提供しました。



## (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 求職者支援に係る取組

令和4年度より「高齢者向けセミナー」を開催していましたが、就職意欲を喚起し求人への応募を後押しするため、高齢者雇用に前向きな事業所による説明会をセミナー終了直後に開催する取組を令和5年度に実施しました。令和6年3月末までに、「高齢者向けセミナー」と「事業所説明会」の同時開催を5回実施し、事業所説明会参加者は46名となっています。参加者から「事業所担当者から直接話を聞くことができ仕事のイメージがつかめた」などの評価をいただいています。また、事業所説明会参加者のうち9名が採用となっており、確実に応募が促され就職につながっています。

### ② 求人者支援に係る取組

これまでも求人者の早期充足に努めてきましたが、求人者支援の一層の充実を図るため、下半期からは、長期未充足である求人に対する求人条件緩和指導等を行うことを目的に、求人者支援員による事業所訪問を実施し、令和6年3月末までに65件訪問しました。また、求職者が応募しやすい条件となるよう求人条件の緩和を求め、それに応じてくれた求人については、「ピックアップ求人」として庁舎内に再掲示していましたが、より多くの求職者に情報提供ができるよう、下半期からは、「ピックアップ求人」を当所ホームページへ併せて掲載し、求人者の早期充足に取り組みました。

### ③ 人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取組

介護職の未経験者やブランクのある求職者を対象に介護の特徴や仕事内容、将来のキャリアデザイン等の情報を提供することで仕事への不安や業界理解を十分深めてもらい、ミスマッチの解消や介護職への応募を促すことを目的に「介護のお仕事『きっかけセミナー』」を実施しています。令和4年度は1回の開催でしたが、参加希望者数の増加を受け令和5年度は2回開催としました。参加者からは、「介護の仕事に対するイメージは思っていたより良かった」などの評価をいただいております。2回合わせての開催の実績では、参加者16名のうち3名が採用となっており、着実な成果となっています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

北海道によると、令和5年1月の管内人口は40.1万人であり、ピーク時の人口と比べ3割以上減少し、その一方で65歳以上の高齢化率は37.5%と全道平均を上回っており、人口減少と高齢化が進んでいます。こうした中、新規求職者数は減少傾向にあり、また高年齢求職者に比べ若年求職者の減少が大きくなっています。

企業活動に目を移すと、管内の観光客数が新型コロナウイルス感染症拡大前の9割まで戻るなど、観光は回復してきていますが、宿泊業、飲食サービス業などの関連産業で人手不足が深刻化しています。また、ホタテの中国輸入停止を受け、他の輸出先や新たな販売先を確保する必要に迫られる等、水産加工業を取り巻く環境は厳しさを増しています。一方で、道外の複数企業が函館市に地方拠点を設立し、デジタル分野での雇用拡大を表明する等、地域の雇用創出につながる動きもみられました。そのような中、人件費、原材料費やエネルギー価格の上昇等、様々な要因から、求人数を絞り込む傾向がみられ、新規求人数は減少しています。

引き続き、求職者支援に係る取組を進めるほか、地方自治体と連携し、人材不足分野におけるマッチング推進に向けた取組を進めていきます。

#### (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

##### ① 求職者支援に係る取組

求職者マイページの開設については、年度当初に比べ改善されたものの、現状40%台で推移しているため、引き続き窓口での積極的な開設勧奨等に取り組み、オンライン利用者の一層の増加に努めます。また、求職者マイページへの情報発信を更に促進して、求職者にとって利便性の良いサービス提供を展開します。

##### ② 求人者支援に係る取組

人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）など多くの産業で人手不足が深刻化し、求人をいかに充足できるかが課題となっています。求人充足・人材確保等求人者支援の充実を図るため、求人担当者制を引き続き実施するほか、積極的な事業所訪問を実施し、応募者が期待できる求人となるよう求人条件の緩和、求人票の記載内容の充実等、各種支援、フォローアップを行い、早期充足および充足数の底上げを目指します。

##### ③ ハローワークサービスの周知と利用促進

所公式X（旧ツイッター）については、現在フォロワー数が約180人、所公式YouTubeについては、各回の視聴回数が200回前後となっています（いずれも令和6年3月末現在）。

新規求職者や新規求人数が減少傾向にある中、ホームページやSNSによる情報発信が企業や求職者等に十分行き届いていない可能性があります。次年度に向け、広報体制や情報内容・量を充実させ、より多くの方に有益な情報をお届けでき、ハローワークの利用促進につながるよう努めます。

## 2. 特記事項

特にありません。

### 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	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	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	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		
令和5年度目標	5,090	4,780	1,790	90.0%	90.0%	598	384	451	65.0	361	95.1		
令和5年度実績	4,866	4,461	1,649	77.4%	94.0%	861	407	543	78.2	410	99.1		
目標達成率	95%	93%	92%			143%	105%	120%	120%	113%	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。

# ハローワーク旭川 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

- ア 求職者担当者制の更なる強化  
求職者担当者制について、一方向制支援を中心としていたものを大幅に見直し、支援開始者数について令和4年度は809人だったのに対し1,933人と大幅に増加させることができ、常時15名以上の支援を継続することができました。就職者数（自己就職を含む）も令和4年度の586人から1,177人と大幅に増加させることができました。
- イ 課題解決支援サービスやオンラインツールの活用等に関する研修の充実  
応募書類作成支援担当者向け研修（全7回）、オンライン職業相談体験研修（全15回）、ホームページ作成に関する操作研修（全2回）、サポステ事業の理解促進のための研修（全3回）、相談員向け雇用保険制度研修（全11回）、生活困窮者支援制度に関する研修（全3回）のスタッフ向け研修を実施し、スキル向上を図りました。
- ウ 求人充足サービスの強化  
人手不足分野（福祉・建設・警備・運輸分野）の充足促進に努め、人材確保対策コーナーにおいては求人者・求職者双方を支援する取組を進めました。求人充足会議人材確保ミニ部会（人手不足分野に特化した充足会議）では、人手不足分野の求人を重点的に諮り、求人者側・求職者側双方からの目線で問題点を分析し、事業所に対し未充足求人の解決策を提案しました。また、ミニ会社説明会を開催し、求職者に対しては「職業理解の促進」「応募のきっかけ」になるよう必要な周知を実施しました。また、求人開拓、事業所情報の収集等のための事業所訪問では職業相談担当スタッフとともに訪問することで、職業相談に直に役立つ情報収集に努めました。

### （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

- ア 求職者マイページの利用促進  
求職者マイページの利用率向上について、年度当初からスタッフ毎の取組状況を日常的に分析し、独自eラーニング教材を作成して積極的な意識啓発と学習強化を図った結果、前年度末で9.7%だった有効求職者のオンライン利用率を42.0%（年度末）まで高めることができ、利用者の利便性向上を図りました。
- イ 人手不足分野への求人充足の支援強化  
人手不足分野の事業所に対し、就職支援ナビゲーター（人確担当）と就職支援コーディネーター（人確担当）が連携して事業所訪問を実施し、「求職者のニーズを求人者に伝えること」や「企業情報の収集」に努めました。また、求人者マイページの開設及び求人申込利用率向上の取組を継続して実施し、オンライン活用が難しい事業所については、事業所を訪問のうえ開設のサポートから求人申込みまでを現場で実演することで利用促進を図りました。
- ウ 新卒応援コーナーでの支援強化  
新卒応援コーナーでの支援強化として、心理師を配置してカウンセリング支援を充実させました。支援回数は年間48回の支援可能回数に対して70.8%と高い水準での利用率となり、若年者の就職活動での不安解消のためのサポートの取組を進めることができました。また、専門学校生に向けた地元企業説明会を開催し、地元就職への意識を醸成しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワークのDX改革の一環として、主に下記について取り組みましたが、DX推進の流れに有効な取組であることから引き続き進めてまいります。

#### ア インターネットの活用

当所ホームページを全面刷新し、WEBCASを併用して様々な申し込みや連絡、報告、問い合わせ、お仕事相談をオンラインで受け付けることができるようにしたところ、求人者、求職者とも多くの利用があり、サービス提供手段の裾野が広がりました。また、インターネットでの露出度を高めるために、Googleビジネスアカウントを取得し、検索エンジンで検索した結果画面に表示される施設情報やイベント・商品情報についてカスタマイズできるように、より各種サービスへの誘導ができる間口を広げることができました。

#### イ 電子メール相談

求職者担当者制による個別支援においては、特殊メールアドレスを活用して求職者とメール相談が頻繁に交わされており、相談スタッフ、求職者双方の時間効率が図られる貴重なツールとなっています。

#### ウ オンライン企業説明事業所登録

来所型の企業説明会が多数開催されているなかで、求職者のニーズにあわせて逆指名できるような個別オンライン企業説明に対応できる事業所を募集する枠組みを確立し、3月末現在で38事業所193件の求人が対象求人となっています。

### (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

#### ア 求職者担当制の一層の推進

求職者担当者制は、求職者一人ひとりに丁寧な対応ができることから、求職者の満足度も向上し、それがハローワークの信頼の獲得にも寄与するものと確信しています。現在、新規求職者の約15%を担当者制として取り込むことができていますが、これ以上割合を高めるためには、スタッフの対応時間を確保する必要があり、失業認定日における職業相談の在り方について検討して参ります。また、オンラインの利活用については一定の効果が確認されているため、次年度も引き続きインターネットへの露出の強化や手続き及び相談のオンライン化について重点的に推進していくこととします。

#### イ 人手不足分野への支援強化

企業等に対する人手不足の解決に繋がる、ハローワークの支援をさらに強化する必要があると考えます。具体的には、今年度も実施している「ミニ会社説明会」の拡充や就職支援ナビゲーター（人確担当）と就職支援コーディネーター（人確担当）が連携した事業所訪問の実施の拡大など、積極的な支援を実施します。

また、新たな取組として、「オンライン企業説明」を令和5年10月からスタートさせているため、今後は求人者マイページ開設事業所に対してオンライン企業説明の申込みURL付きのメールを送信して周知活動を促進させていきます。

## 2. 特記事項

--

### 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	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	⑧人材不足分野の就職件数				
令和5年度目標	3,860	3,780	1,560	90.0%	90.0%	368	346	443	1,137				
令和5年度実績	3,556	3,488	1,504	72.7%	94.9%	398	397	460	1,034				
目標達成率	92%	92%	96%			108%	114%	103%	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。

# ハローワーク帯広 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

#### 【求職者マイページ開設促進及び活用促進】

求職者マイページの開設促進を図るため、オンライン求職登録をより分かりやすく、容易にできるよう、受付や離職票交付時に求職者に配付しているオンライン求職登録手順を改訂しました。

また、「求職者マイページ簡単操作ガイド」を作成し、マイページ開設者に配付し、マイページの積極的な活用を促しました。

#### 【求職者担当者制の拡充】

年間の求職者担当者制開始者数を就職支援ナビゲーター1人あたり100人とし、雇用保険受給者及び就職氷河期世代を中心に、積極的に就職支援を実施しました。

また、担当者制対象者については、求職者マイページをもれなく開設していただき、求職者マイページを活用した支援も積極的に実施しました。

#### 【オンラインセミナー・オンライン相談の拡充】

マザーズコーナーを含め、当所で開催している就職支援セミナーを全てオンライン化しました。セミナー紹介動画をSNSで発信するなど幅広く周知を行い、受講者を募りました。

マザーズコーナーにおいては、札幌マザーズハローワーク実施のオンラインセミナーについても積極的に受講勧奨を実施しました。

また、当所開催のオンラインセミナー終了後、オンライン相談を積極的に周知し、オンライン相談の活用を促進しました。

#### 【求人事業所に対する訪問支援】

求人受理のオンライン化が進む中、訪問による求人者マイページの開設支援及び操作支援を実施することにより、窓口受理と変わらないサービスを提供できるよう努めています。

#### 【ユースエール認定制度】

所内にユースエール認定企業コーナーを設置し、認定されている企業のPRシート・認定された場合のメリットなどを掲示することにより周知を実施した結果、1件認定に至りました。

#### 【障害者の雇用促進】

令和6年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられることから、障害者の雇用促進を図るため、帯広市と障害者就業・生活支援センターと連携し自立支援協議会で管内の障害求職者及び求人の動向を周知するとともに、地域の障害者雇用促進に向けた情報を共有し、積極的に企業訪問等を実施し障害者雇用への理解を促しました。

また、障害のある求職者の特性や興味・関心を丁寧に把握し、求職活動を円滑に進めるための助言をするとともに、応募可能な求人の選定および具体的な仕事イメージをもっといただくよう情報提供し、必要であれば職場見学を実施することで就職と定着に向けた支援を積極的に実施しました。

## (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

### 【大量離職者発生時の対応】

大量離職者発生を把握した場合に、関係機関と連携をし、離職前より支援を開始しました。離職者全員を求職者担当者制対象者とし、就職希望時期を含め個々のニーズを早期に把握しました。そのニーズに応じ、スピード感、スケジュール感をもった的確な各種支援メニューの提供に努めました。

また、離職予定者への出張相談の際には、オンライン求職登録会を実施し、早いうちから求職者マイページを活用した就職支援（マッチング求人・歓迎求人の提供、状況確認等）も実施しています。

### 【ハローワーク帯広サービスメニューの作成】

求職登録者に対し、ハローワーク帯広ガイドブック（冊子）を作成し配付していましたが、より分かりやすい支援メニューや各種相談窓口の案内、及びコスト削減の観点から、ハローワーク帯広ガイドを廃止し、窓口での支援メニュー・各種相談窓口の案内、当所で提供している各種求人情報、求人の探し方、情報収集の仕方等を整理したハローワーク帯広サービスメニュー（リーフレット）を新たに作成しました。

### 【会社説明会の開催】

人材確保対策コーナーで実施している会社説明会において、大量離職発生時に当該企業離職者専用・歓迎求人を提出していただいた事業所を含めた会社説明会を集中的に開催するなど、開催方法を工夫しました。

### 【新規高卒者面接会】

新規高卒者面接会において、面接開始前に1分間の企業PRタイムの時間を設け高校生等の企業理解を深める取り組みを行いました。結果、参加事業所29社のうち18社がPRを行い、生徒を対象にしたアンケートにおいて、回答があった30名全員から「役に立った」との回答をいただきました。

### 【障害者雇用促進フェア】

管内の障害者雇用を促進するため、障害者雇用率未達成企業に対して求人提出を要請するとともに、マッチングを意識した求人条件の緩和指導、障害者雇用促進フェア（面接会）への参加を促し、効果的な雇用促進に向けた取り組みを実施しました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

--

### (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

<p><b>【潜在オンライン登録者へのHW利用勧奨の促進】</b> 令和6年1月から、オンライン登録者に対しても、求職者マイページへのメッセージ送信、URLリンクの送信が可能となりました。オンライン登録のみでハローワークを利用していない求職者に対し、ハローワークサービスメニュー等を求職者マイページで周知し、ハローワークの利用勧奨、及びハローワーク利用登録者への切替を促進します。</p> <p><b>【学卒面接会の在り方】</b> 学卒面接会の参加人数が過去のピーク時に比較し減少しているため、開催に係る費用対効果を考慮し、3年生の参加だけでなく1・2年生も参加可能とし、今後の職業選択の参考とするための企業の情報を得る機会となるよう学校に協力依頼を行っていきます。</p> <p><b>【障害者の法定雇用率】</b> 令和6年4月から法定雇用率が2.5%に引き上げられ、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、算定できるようになることから、企業訪問を積極的に行い、求職情報の提供、助成金制度や障がい者雇用促進フェア（面接会）の周知を行うとともに、求人確保に努め、雇用促進を図る取り組みを進めます。</p>
--

## 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	3,370	3,360	1,310	90.0%	90.0%	405	349	218	95%				
令和5年度実績	3,407	3,294	1,197	98.2%	96.3%	458	398	249	95%				
目標達成率	101%	98%	91%			113%	114%	114%	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。

# ハローワーク北見 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 就職目標件数に対する取組

当所では、就職件数の目標達成を最重要項目の一つと考え、求職者担当スタッフが求職者一人一人にニーズに応じた個別支援を行う求職者担当制の実施、求職者の希望条件を勘案してマッチングした求人を提供し来所またはオンラインによるきめ細やかな相談を行いました。

また、応募書類作成や面接までの就職活動をフォローする就職支援セミナーの実施、個別に応募する求人に合わせた面接アドバイスや応募書類の添削指導等の取組を行いました。特に求職者担当者制については、年間支援対象者411人を選定して、460事業所に対して紹介を行い、340人が就職され大きな成果がありました。

#### ② 充足目標件数に対する取組

当所では、充足件数の目標達成を最重要項目の一つと考え、事業所担当スタッフと求職者担当スタッフによる求人充足会議の実施、事業所担当スタッフによる求人者担当者制の実施などの取り組みを行いました。特に求人充足会議では、求職者ニーズを踏まえた求人要件緩和などを提案し、事業所にも理解が得られて求人内容の見直しを行った結果、見直した求人の充足率は48.6%でした。

また、求人者担当者制は、事業所の求めるニーズや求職者に伝わりやすい表現などきめ細やかに事業所に寄り添う相談を行い、適宜求人内容の見直しを図るなどの取り組みにより、充足率62.0%と高い水準を維持しております。

#### ③ 求職者マイページの周知と開設利用者推進の取組

ハローワークインターネットサービス上に求職者マイページを開設すると、求人検索条件の保存、ハローワークからのおすすめ求人情報の提供、お気に入り求人の保存、オンライン上で求人への応募等便利な機能が多数あります。これまでも求職者マイページの周知に努めていましたが、さらに利用促進を図り早期再就職に役立てていただくため、当所では独自のリーフレットを作成し、所のHPへの掲載や相談窓口において広く周知を行いました。その結果、年度末には年度当初に比べて18.2ポイント月間有効求職者の利用割合が増加しました。

なお、全道の利用割合には及んでいないので次年度も引き続き積極的に周知していきます。

## (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

### ① マザーズオンラインセミナー講義の種類増加

マザーズコーナー利用者を対象として、昨年より年5回Zoomを使用した「働き方とお金のはなし」のオンラインセミナーを実施していましたが、受講者からのアンケートで「雇用契約や労働基準法の話が聞きたい」「他の講義も聞きたい」といった要望があったことから、今年度からは新たに「ビギナーズ労働法」のセミナーを年間5回のうち2回実施しました。両セミナーとも定員15名のところ平均受講者数は8名となっていることから次年度も継続して行います。

② 学卒における就職支援ナビゲーターの正社員就職件数は学校卒業者および就職希望者の減少により就職件数も減少傾向にありましたが、今年度は目標値をこれまでよりも高く設定し、民間就職希望者に加え新たに公務員志願者を対象に面接トレーニングなどの就職支援を行いました。加えて、新たに要望のありました専門学校においても職業講話を実施し就職支援に努めました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ① オンライン職業相談の利用促進について

オンライン職業相談は、Zoomを使用し、自宅等からインターネットを通じて職業相談ができることから、職業相談窓口までお越しいただくことが難しい子育て世代や遠方にお住まいの求職者に届くよう職業相談窓口や当所のHP、来所者端末のお知らせメニューにより周知を図っていますが、電話による職業相談や通信紹介のニーズに及んでいない状況です。

今後の利用促進の取組として、自宅で子育てをしながら職業相談や情報収集をすることができることを実感してもらうため、マザーズコーナー利用者を対象としたオンラインセミナーを実施したところ、一部の参加者には、その後のオンライン職業相談につなげることができました。

また、オンラインの活用促進事例としては当所の精神障害者雇用トータルサポーターが個別事業所向けにオンラインによる精神・発達障害しごとサポーター養成講座を開催し参加者から好評をいただいております。

### ② ハローワーク利用者満足度調査の結果と対応について

令和4年度に実施したハローワーク利用者に対して実施したアンケート調査の結果について、分かりやすい周知（見やすいポスター配置、チラシ・パンフレット類の陳列）や意見や苦情の提出先（ご意見箱）の周知・案内が「できている」との回答が60%未満となっております。令和5年度は利用者満足度が低かった事項を所内で検証して、レイアウトの変更や掲示物の整理等を行いました。そして、今年度実施の同アンケート結果では、前年度利用者満足度が低かった事項について「できている」との回答が80%以上となりました。今後もハローワーク利用者の意見を取り入れて利用しやすい環境づくりに努めていきます。

### ③ 障がい者雇用促進フェア2023（面接会）の開催

当所は隔年で面接会を開催してきましたが、前回はコロナ禍で中止となり、今年度は4年振りに開催いたしました。参加者からのアンケート結果では好評の声をいただき、また、開催時間中、途切れることなく面接された事業所もありました。参加者31名のうち、11名の就職に結びついたことから、今後も可能な限り開催することが望ましいと考えております。

#### (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 減少傾向にある新規求職者に対する就職支援サービスの取組

新規求職者は年々減少傾向にあり、令和5年度は前年度より0.6%減少となりました。求職者が減少すると就職件数、充足件数、紹介件数と所の重点取組に影響が出てくることから、次年度はHPやX（旧ツイッター）等SNSツールによる発信をより強化し、ハローワークを利用したことがない潜在的求職者も含めて広く利用の周知を行います。

また、ハローワークを利用中の求職者に対しては、希望ニーズに合う求人の提供を求職者マイページやダイレクトメールを活用して能動的に行い、より多く就職と結びつくように支援して参ります。

##### ② 減少傾向にある新規求人に対する事業所支援への取組

新規求人数の推移についてですが、新型コロナウイルスの感染対策が緩和された令和4年は、それまで手控えていた事業所の求人活動が人手不足を背景に反動的に前年同月を上回っておりました。これに伴い充足数も堅調に伸びておりましたが、令和5年に入り光熱費や原材料の高騰、人件費の高騰などが経営に及ぼす影響が大きくなりパート求人を中心に求人数が前年同月よりも減少いたしました。このため充足数にも影響を及ぼしたことから、求人の減少という課題に対して取り組むことといたしました。具体的には人手不足の状況や今後の採用計画など個々の事業所の状況を把握し、ハローワークとして支援できることをご提案すべく、令和4年まで求人をいただいていたが令和5年に入ってから求人を手控えている事業所を訪問しました。各事業所は人手不足の中で人材のやりくり工夫されている様子でしたが、後進の育成に対する考え方や現場の意見を踏まえて採用活動を再開しようとする事業所もあり、求人の開拓に結び付いた事業所もありました。求人活動にブランクが生じてた事業所から新たな求人を受理した場合には、カムバック求人として職業相談スタッフに対して情報を共有し、積極的に求職者へ提案する取り組みを開始しています。

## 2. 特記事項

##### ① 管内事業所の動向

これまで事業所の倒産や閉鎖という案件が少ない北見所管内でしたが、令和5年度には従業員数の多い医療機関の閉院がありました。令和6年には大型小売店舗の撤退が決定しており、中には突然の事態に戸惑う従業員も多数いらっしゃいます。ハローワークとしては速やかな情報把握、関係機関との連携、再就職を希望する離職者への個別の支援、事前に情報把握ができる場合には希望職種の求人の情報提供などに努めていく所存です。

### 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	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	2,410	2,250	680	90.0%	90.0%	280	195	95.1%
令和5年度実績	2,094	1,985	585	75.0%	98.3%	345	214	95.6%
目標達成率	86%	88%	86%			123%	109%	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。

## ハローワーク紋別 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

##### ○求職者担当者制の取組強化

双方向による求職者担当者制を実施し、求職者個人の事情等をより深く把握するとともに、予約制による相談、履歴書・職務経歴書の作成支援、面接トレーニング等の課題解決に向けた支援サービスを提供するなど、再就職支援の取組を強化しました。

##### ○認定日の全員相談

雇用保険受給者には、認定日に全員相談を実施しました。また、雇用保険説明会時において、雇用保険受給者毎に再就職手当の目安の金額を記載したリーフレットを交付のうえ早期再就職を積極的に促し、認定日における職業相談時にも活用しました。

##### ○求職者マイページの普及促進

新規求職申込時や職業相談の機会を通じて、求職者マイページの利便性の説明を行ったうえ、活用を案内しました。11月下旬からは、求職者マイページ利用者のサービス支援メニューに特化したリーフレットを作成配布し、内容を丁寧に説明のうえ活用を案内しました。

##### ○求人事業所訪問による情報収集と求人者支援

積極的に事業所訪問を実施し、動向を中心に情報交換を行い、求職者への情報提供について事業所の意向を確認のうえ、所内で情報共有を図り、求職者への職業相談や職業紹介を行う際に情報提供を行うことにより、求人者の支援を実施しました。

#### （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

##### ○求人情報誌のレイアウト変更

求人情報誌について、求職者の年齢の高い層が多いことから、活字を大きくし見やすくするなど、利用者目線に立った内容へレイアウト変更を行い、作成配布したほか、ホームページへ掲載し、積極的に周知広報を行いました。

##### ○求職者マイページ開設時の対応

窓口で、求職者マイページを開設した方に、その場で操作体験してもらうことによる利便性の実感及び操作方法を習得していただきました。

また、開設した方へ、求職者マイページの送信機能を利用し、積極的に求人情報の提供等を行いました。

##### ○ホームページの内容の一層の充実

当所ホームページにおいて、簡便な求人検索ができる「かんたん求人検索」機能を設けました。この他、当所のサービスメニューを確認できるリーフレット及び求職者マイページ利用者の支援メニューの掲載しました。また、オンライン職業相談の受付を行える機能も設けたことにより、ホームページ閲覧数は、年度末において前年度の2倍となり、多く利用していただきました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度の新規求人数は物価高騰等の影響もあり、5月以降は対前年と比較して大きく減少となりましたが、求人倍率は常時1.5倍をこえるなど管内の人出不足は続いています。また、道内の他地域と比較し、55歳以上の求職者が多い状況となっていることから、関係機関とも連携を図りつつ、限られた労働力の中での人材確保や、定着指導に有効な取組を検討し、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

- 求職者マイページの利用率は上昇傾向にあるものの、道内他所と比較し利用率は低調であることから、引き続き、リーフレット等を活用した積極的な周知及び普及促進に努めていきます。
- 人材不足分野への就職支援対策として、ハローワーク内の求人情報掲示エリアをリニューアルするなど、効果的な方法を検討し、実施していきます。
- 有効求職者の高年齢割合の増加が著しいことから、60歳以上で働くことが可能な求人の確保に取り組んでいきます。

## 2. 特記事項



### 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	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						
令和5年度目標	480	440	110	90.0%	90.0%	35	13						
令和5年度実績	449	416	130	87.2%	92.7%	31	16						
目標達成率	93%	94%	118%			88%	123%						

※ 「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。

## ハローワーク小樽 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、今年度において「求職者担当者制のさらなる取組強化」「求人者支援の充実」「オンラインサービスの普及」を重点事項として下記のとおり取組を進めました。

##### 【求職者担当者制のさらなる取組強化】

「双方向型」及び「一方向型」を併用しながら、前年度よりも支援対象者を大幅に拡大し、求職者のニーズをよりの確に把握できるよう、きめ細やかな相談を実施するとともに、求職者マイページの活用も含めた積極的な情報提供等の能動的マッチングの実施、応募書類の作成支援、面接指導等の課題解決に向けた支援サービスを提供するなど、再就職支援の取組を強化しました。

##### 【求人者支援の充実】

職業相談部門スタッフ（求職者担当）・事業所部門スタッフ（求人者担当）の特定のスタッフからなるマッチング特命班を前年度に引き続き設置し、「三者面談」（求職者本人、職業相談部門スタッフ、事業所部門スタッフを構成員として面談を行う。）を実施しチーム支援を進める取組を行い、さらなる適切なマッチングを推進するなど、積極的な求人充足に努めました。

また、毎月10社程度の会社説明会の継続開催や、庁舎内に特に人材不足関連事業を中心とした会社の自己PRや職場風景（写真）を掲示する「会社PRコーナー」を求職者スペースに配置するなど、求人充足の取組を進めました。

##### 【オンラインサービスの普及】

求人者関係については、求人者マイページの利用率向上に向け、事業所訪問を積極的に実施するとともにわかりやすいリーフレットの作成等に取り組みました。更新求人をいただいている事業所を中心に、職員が直接事業所を訪問し、利用方法の説明や実際の開設作業のサポートを実施しました。また、既に求人者マイページを開設している事業所に対しては、利用方法のハンドブックを独自に作成・配付し、継続して求人者マイページを利用していただけるような環境づくりに努めました。

求職者関係については、求職者マイページの開設促進のため、わかりやすいリーフレットを作成し、ホームページへの掲載や事業主を通じて離職者への事前配付の取組を進めるとともに、窓口における積極的な開設勧奨を行うなど求職者マイページの利用率の向上に努めました。また、既に求職者マイページを開設している求職者に対しては、求人情報の提供を積極的に実施するなど、開設後におけるハローワークからの情報発信にも取り組みました。

#### (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

・求職者担当者制の取組を強化するにあたり、前年度よりも支援対象者を大幅に拡大するとともに、求職者担当者制による個々の求職者の支援状況を管理者がその支援内容や進捗状況をより把握しやすくしたことにより、個別に窓口スタッフへの助言や指導をこれまで以上に行うことができるよう、改善を図りました。

・求人充足への取組である「三者面談」について、実施件数の拡大が課題でしたが、年度途中より担当するスタッフを倍増し、2グループによるチーム制により相談回数を増やすことで、実施件数の増加を図りました。

・ハローワークおたるのサービス内容を周知するリーフレットを全面改訂し、新たにオンラインで利用できるサービス内容を多く掲載し、二次元バーコードも活用したリーフレットを作成・配付し、オンラインサービスの利用促進に向けた積極的な周知を進めました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、物価上昇が続いているという厳しい状況の中でも、新型コロナウイルスの感染法上の分類が5類に移行したこともあり、国内外の観光客が増加する等、社会経済活動の正常化に向けた動きが加速しており、求人の動きについては前年を大きく上回る状況で推移しました。

求職者の動きについては、総人口に占める生産年齢人口の割合の減少の動きが、北海道全体の減少の動きよりも、かなり早く進んでいることもあり、中・長期的に緩やかな減少傾向で推移しました。

このような状況の中で、3月末現在の有効求人倍率は1.43倍となっており、コロナ前の令和2年1月の有効求人倍率1.43倍に並ぶ状況となりました。

深刻な人手不足が続く中で、依然として物価上昇等が雇用に与える影響に留意する状況も続いています。求人充足に向けた支援サービスの提供、求職者の早期再就職に向けたきめ細やかな支援サービスの提供、積極的なマッチング支援を推進して参ります。

### (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

・「三者面談」の取組について、担当スタッフを拡大するなど取組を強化し、さらに人材不足分野への就職を希望する求職者を積極的に対象とするなど、求人者支援のさらなる充実・強化の取組を進めます。

・求人者マイページの利用が進み、事業所と直接接する機会が少なくなったため事業所の情報を得づらくなってきました。充足支援サービスを実施するにあたり、事業所情報の充実は必須であるため、機会あるごとに積極的に情報収集に努め、求人充足につなげていきます。

・求職者担当者制の取組について、きめ細やかな相談やマイページの活用履歴を参考にするなど、求職者のニーズを的確に把握しながら、引き続き積極的な取組を進めます。

・オンラインサービスの普及・促進のため、事業所訪問や窓口、HPを活用して求人者・求職者マイページの開設のメリットを周知するなど、引き続き利用促進に取り組めます。また、マイページ開設後におけるハローワークからの情報発信にも積極的に取り組めます。

## 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	1,900	1,820	550	90.0%	90.0%	145	65%	95					
令和5年度実績	1,840	1,735	558	94.0%	91.7%	191	88%	97					
目標達成率	96%	95%	101%			131%	136%	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。

# ハローワーク滝川 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

・「面接トレーニング」については従来から主要な求職者支援サービスとして力を入れておりましたが、特定のスタッフが担当することが多く実施日時などにおいてお客様のご要望どおりに実施できないことが数件あり、お客様の満足度向上の観点から改善したいと考えておりました。そこで今年度から、課部門の垣根を超えた「面接トレーニング実施チーム」を立ち上げました。対応2名（面接官役&観察役兼進行役）のうち、前年度まで特定の職員に偏りがちだった面接官役に、職業相談部門職員のほか他課部門職員（所長やキャリアコンサルタント資格所持職員を含む）が担当することとしました。これにより、出先機関を含め該当部門のみでは体制上実施困難な日時でも求職者の希望通りのスケジュールで実施できることが増えたほか、コンビを組む観察役兼進行役のスタッフにとっても、複数の面接官役職員が実施する模擬面接を目にする機会が増えることで自己研鑽に繋がる効果があったと実感しております。

・求人者マイページ開設の促進については前年度の取り組みは継続しつつ、今年度より求人者支援員の事業所訪問の主な目的に「求人者マイページの開設サポート及び開設後のアフターケア」を追加したうえで求人開拓に取り組みました。これにより効果的にマイページ開設が促進され、所重点項目の求人者マイページのオンライン利用率についても80%以上を維持することができました。

・求人担当窓口数を確保するため求人受理業務に係る研修を実施し、求人者対応可能な人員を増員し、マイページからの求人申込受理にかかる対応を強化しました。その結果、申込日から求人公開までの期間を短縮することができ、担当窓口の分散化により求人者の内容そのものにかかる事業所との対応時間を確保することができるなど、下期からは新たな事業所への求人要件緩和の働きかけにも対応することが可能となりました。また事業所に対する利用者満足度調査についても、取り組み開始から1か月程度で終了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

・求職者マイページについては、管内求職者の利用率が他の管轄ハローワークと比較すると低い状況になっていることから、スタッフに対し前年度に引き続き、よりスマートフォンなどの端末操作方法などに力点を置いた研修を再実施しました。このことで、受付や窓口で求職者マイページを案内したり、登録していただける機会が格段に増え、オンラインにて求人情報提供するなどサービス向上につながったと思料されます。

・砂川出張所及び深川分室は職員数が少なく、前年度までは管轄する事業所への訪問機会が少なかったことから、今年度は滝川本所職員含めて対応する等の体制整備を行いました。これにより、出張所及び分室職員の事業所訪問機会が増え、事業所情報の把握や充足対策への意識向上を図ることができたと感じております。

・求人充足対策として、前年度から討議対象求人数を増やして、各種充足支援を積極的に行いました。結果として、指標目標の達成には至りませんでした。新年度に向けて取組の強化を図りたいと考えています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

長く続いたコロナ禍の活動抑制から解放され、ハローワークの利用者も増加すると見込んでいたものの、結果として新規求職者数が5%程度減少(4,158件→3,940件)、就職数及び充足数ともに目標値を下回りました。

特に職業相談については、ハローワーク滝川を利用いただいている利用者の皆様の状況を見てみると、幅広い年齢層の方々がハローワークを利用しているように見受けられるものの、統計的には特に若年層などの潜在的なハローワークを利用していない方々に、さらにアプローチをかけてハローワークを知ってもらう必要があることは明らかです。

また、来所だけでなく自宅にしながら、就職活動を行えるということの情報や環境を提供しつつ、ハローワーク側としても積極的に利用促進について周知広報を働き続ける必要を感じております。

管轄する管内市町村は大変広く、主要産業といえるものも多くないことから、求人と求職のマッチングには困難な状況もありますが、充足できていない求人については、早急に充足できるよう地域の人手不足の解消を推進してまいります。

上記を踏まえて、よりハローワークを利用いただき、ハローワークを通じた就職を1件でも多く増やし、また、地域の方に親しまれるハローワークを目指します。

### (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

・求職者マイページやオンライン求職登録については徐々に利用する方が増加していますが、まだまだ、ご自宅などで事前登録されてから来所する方が少ないため、当所からの周知不足・アピール不足を感じているところです。求職者マイページやオンライン求職登録(来所前にご自宅等で端末を活用して登録できること、また、求職者マイページについてはご自宅にて求人検索などが可能になること)について、ホームページをはじめオンラインツールを活用した周知に努めたいと考えております。

また、スタッフ側においても、ハローワークのご利用者に対してお手続き等のサポートがしっかり行えるよう研修などを活用して更なる充実を図ってまいります。

・原材料、エネルギー価格の高騰などを背景とした人員の削減や見送り等の動きが徐々に活発になり、新規求人数の減少が見られたところです。

指標目標の達成に向けた取り組みを十分に行ったものの、指標目標の達成には至りませんでした。次年度については、今年度の取り組み内容を検討・強化をし、目標達成を目指します。

## 2. 特記事項

--

### 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	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5年度目標	1,650	1,430	400	90.0%	90.0%	170	65%	68					
令和5年度実績	1,333	1,178	371	85.5%	97.3%	206	65%	67					
目標達成率	80%	82%	92%			121%	99%	98%					

※ 「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。

# ハローワーク釧路 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、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要項目と考え、就職まで担当者が一貫して支援と進捗管理を行う求職者担当制を実施し、380名の対象者に支援を行いました。

支援対象者が求人への応募にあたって自信をもって臨めるよう、応募書類の作成や面接に関するセミナーの受講を積極的に勧奨しました。

セミナーは8回開催、定員96人に対し85人の方が受講し、定員充足率は88.5%となり、対象者それぞれのニーズを的確に把握し、きめ細かな支援を行った結果、紹介就職件数は196件、就職率51.6%と高水準の成果を挙げることができました。

#### ②利用者の利便性向上のための取組

求職者の求人情報検索の利便性、求人情報提供の際の迅速化のために、求職者マイページ開設を積極的に勧奨しました。

開設促進のためのリーフレット配布、待ち時間を利用したスマホによるオンライン登録案内の掲示、開設する求職者の疑問に対応できるよう、スタッフを対象に研修を実施し、相談窓口において開設作業の支援を行い、相談窓口では口頭で月平均80件の開設勧奨を行いました。

#### ③求人者に対する個別支援強化の取組

求人担当者制や充足会議を活用した個別支援の強化による求人者サービスの充実について、重点的に取り組みました。

求人担当者制については、担当スタッフから様々な支援メニューを積極的に提案・実施する等、個別支援をスピーディかつ継続的に行うことについて重点的に取り組み、求人者との信頼関係を構築し、継続させることができています。

充足会議については、会議で把握した求職者ニーズを踏まえ、求人コンサルティング等の支援メニューを提案・実施する取組が定着し始めており、事業所訪問によるフォローアップも含め、求人者とのやりとりを頻繁に行っています。

#### ④求人者マイページの開設促進の取組

あらゆる機会を通じての積極的な開設勧奨と、当所ホームページに掲載した各種資料を活用した電話での操作説明・操作誘導等を行った結果、オンライン利用率は平均99.0%となっています。

### （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

○職員、ナビ、相談員、臨時職員に対し求職者マイページの積極的な開設促進のための研修を実施し、スキルアップを図りました。

○相談窓口における求職者支援の一環として、応募書類作成支援や面接のアドバイスをしていますが、ハローワークの利用経験が少ない方や相談窓口を利用していない方に、職業相談や紹介以外にも窓口を利用できるということを周知するために、実施していることをまとめたポスターを作成し庁舎内に掲示しました。

○職業訓練の成果をアピールするために、訓練修了者の就職件数を訓練コーナーに掲示し、一人でも多くの方が職業訓練を通じてスキルアップを図り就職できるよう周知に努めました。

○求人担当者制の対象とする求人について、今年度から新たに「人材不足分野の求人を25%以上選定する」とし、個別支援実施の強化を図った結果、3月末現在の選定率は24.8%（令和4年度20.2%）となりました。

○求人者マイページ開設後の操作等に関するわかりやすい説明・誘導を行うために、専門性向上を図ることを目的として、求人担当スタッフを対象とした研修を実施しました。

○求人作成に関する専門性向上の観点から、当所独自で作成したマニュアル求人担当スタッフ全員へ配付し、「ミニ研修」を実施しました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

管内の人口は減少し、新規求職者に占める55歳以上の割合が3割以上で高止まりしており、労働力人口の高齢化はかなりのスピードで進行しています。令和5年12月には新規求職者に占める55歳以上の割合が4割を超え、求人者が若い人材を求める中で現実との乖離が大きくなっています。これまででは求職者の正社員就職に力を入れてきたところですが、就労意欲が旺盛な高齢者、生活苦から就労を希望される高齢者、親の介護等の隙間時間の就労を希望する高齢者等の増加に伴い、今後は、短時間の求人の需要が増えることが推察されます。

### (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

○管内人口の減少、求職者の高齢化、新規求人数の減少等の傾向は今後も続くことが予想されます。高齢者を労働力として積極的に活用することが必要となりますが、一方でそれらの方は求職活動のブランクが長期間に渡る方が多く、履歴書の志望動機や面接に不安を抱えています。現在も、60歳以上の方を対象にシニアセミナーを実施していますが、会場の制約などによって十分な回数を実施できているとはいえない状況なので、次年度は、シニアセミナーの開催回数を増やすことを検討します。

○求人担当者制について、人材不足分野の求人選定率は増加したものの、担当者制求人全体の充足数に占める人材不足分野の割合は2割程度にとどまっており、様々な個別支援を行ってもなかなか充足に繋がらないことが課題となっています。このため、「会社説明会」の新たな参加事業所開拓や、申込みから説明会当日までの期間を使って求人コンサルティングを行う等の対象求人の魅力を高める取組みを徹底します。令和5年12月には当所ホームページの「会社説明会」ページに誘導する二次元バーコードを掲載した新たなチラシを雇用保険説明会で求職者に配付する取組みと所内4か所へのポスター掲示という取組みを開始しましたが、更なる方策について検討します。

## 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	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	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	3,010	2,880	940	90.0%	90.0%	250	65%	295	95%				
令和5年度実績	2,625	2,525	892	85.7%	98.1%	226	68%	315	96%				
目標達成率	87%	87%	94%			90%	105%	106%	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。

# ハローワーク室蘭 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

当所では昨年度に引き続き求人・求職のミスマッチの解消と未充足求人の充足促進を図るため、応募前職場見学の実施について重点的に取り組みました。また、求人充足サービスに重点的に取り組みました。

#### ・ 応募前職場見学の実施

応募に踏み出せない求職者に対しては、応募前職場見学を積極的に勧奨し応募の意思決定を促しました。

また、求人者に対しては応募前職場見学のメリットを周知し応募前職場見学可能求人の確保に取り組むとともに、応募前職場見学時に見学者に自社のアピールをしていただくことを提案しています。この取り組みは求人・求職のミスマッチを未然に防止するとともに早期離職の抑制にも繋がり、見学実施後に事業所の担当者からは「求職者へ事前に職場を知ってもらい事業所をアピールすることができ、紹介に繋がってよかった」、応募した方からは「事前に仕事の内容や職場の雰囲気を知ることができ働く姿をイメージすることができた」など双方から見学を実施してよかったという声が寄せられました。

#### ・ 求人充足サービス

人材不足分野の求人や正社員求人や求人受理後2週間程度で応募のない求人等の中から求人担当スタッフが求人を選定し、地域の労働市場情報の提供及び求人内容の充実や要件緩和指導、応募前職場見学を勧奨するなどの求人担当者制による求人充足に向けた支援を実施しました。

早期応募のあった求人の特徴をまとめたリーフレットや魅力ある求人票作成のためのポイントを記載したリーフレットを作成し、求人受理時やその後の充足のための相談の際に助言や提案ができるよう活用しました。

### （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

#### ・ 求職者担当者制の積極的实施

システムの刷新によりハローワークに来所せず求職活動が進められるようになりましたが、ハローワークを利用される求職者には就職活動に課題を抱えて相談に来られる方も多い状況です。困難な課題を抱えた求職者に対し、求職者担当者制による個別ニーズに応じた適切な支援、応募書類の作成援助、面接トレーニング等を中心とした支援を実施しました。

#### ・ 高齢者への就職支援

高齢者の求職者が増加している中で、個人の適性や能力、就業ニーズを的確に把握し、キャリアを活かした希望に沿った職業生活を過ごせるようきめ細かな支援を実施するとともに、高齢者の就労しやすい求人、キャリアを活かせる求人の確保に取り組みました。

また、高齢求職者の中にはインターネット等の利用が困難な場合もあるため、高齢者の応募を歓迎している求人票をファイリングし閲覧可能としたり、高齢者歓迎求人情報を月2回発行する等、インターネットだけではなく紙媒体での求人情報提供を行いました。

さらに、高齢者が採用されている職種を記載したリーフレットを作成し、長年に渡り一つの職場で就労し転職経験の少ない高齢者の方へ職種転換の検討を促しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・「障害者の就職件数」については、障害者個々の状況に応じたきめ細かな職業相談や職業紹介を日常的に行うとともに、関係機関と連携したチーム支援を引き続き実施します。
- ・「マザーズハローワーク事業」については、担当者制による就職支援を実施し求職者ニーズを的確に捉え、仕事と家庭の両立可能な求人開拓の実施やマザーズコーナー求人情報の作成、オンラインでの参加も可能なセミナー（扶養の範囲や年金、社会保険等就職に役立つ知識を身につける）を実施しました。
- ・「氷河期世代の求職者の就職」については、求職者ニーズを踏まえた求職者担当制による個別支援を実施するとともに、応募前職場見学の勧奨等のきめ細かな就職支援や雇い入れ助成金等各種制度を活用し、ニーズに沿った就職に向けて支援しました。

### (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

- ・オンラインでハローワークに登録し求職活動をする求職者が増えています。オンライン登録者に対して、求職者マイページを通じてメッセージ送信を行い、ハローワークのサービスの利用促進、来所による窓口利用も促していきます。
- ・ハローワークを利用している求職者には、求職者マイページの登録を促進し、マイページを通じた紹介状の交付、メッセージ送信や求人情報の提供を推進し、能動的なマッチングの実施に積極的に取り組みます。
- ・人材不足分野の人材確保支援の取組み（ミニ面接会の開催、対象求職者別のアプローチ、未充足求人に対するフォローアップ等）を実施します。
- ・庁舎外施設であるハローワークプラザ中島や登別市ふるさとハローワーク（ジョブガイドのぼりべつ）について、関係機関と連携し利用促進を図ります。

## 2. 特記事項

### 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	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	2,710	2,450	640	90.0%	90.0%	315	177	95%					
令和5年度実績	2,378	2,140	601	73.5%	98.1%	342	189	96%					
目標達成率	87%	87%	93%			108%	106%	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。

# ハローワーク岩見沢 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、①新規求職者数の確保、求職者担当者制の実施により求職者サービスの充実に努め、就職数の向上を目指す。②求人充足対策の充実、充足数の向上を目指す。この2点を令和5年度の重点的取組として掲げました。

#### 《重点的取組事項》

①については、市役所等の窓口で求職のオンライン登録を勧奨するリーフレットを配架したほか、管内保育園を訪問しマザーズハローワーク札幌でのオンラインセミナー及びマザーズコーナー周知に努めました。

また、職業相談部門スタッフ間で好事例等を共有するなどにより、求職者担当者制を実施するスタッフの知識技能等のレベルアップを図りました。

加えて求職者マイページの利用促進を図り、就職数及び求職者サービスの向上に努めました。

②については、求人者マイページ未登録事業所への求人勧奨ダイレクトメールの送付や未更新求人事業所への求人勧奨のための架電を行いました。

未充足求人対策としては、会社や求人を知る機会として会社説明会を定期的で開催しました。

#### 《分析》

①令和5年度については、就職数、充足数は前年を下回りましたが、紹介成功率は前年を上回ることができました。

②会社説明会の開催情報を所ホームページ、所内掲示、週間求人情報最終面にイベント情報として掲載し、また検索機に周知用の三角柱POPを置くなど求職者への周知を強化した結果、これまで参加者がなかった会社に参加者があったなど、効果が現れています。

### （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求職者マイページの利用率向上に向けて

上記①のとおり。

②雇用保険受給者の再就職促進

認定日全員相談等を実施し、初回講習で使用している説明用スライド（パワーポイント）を改訂しました。

③各種助成金の周知・活用促進

特定求職者雇用開発助成金対象者の紹介時に配付するリーフレットについて、複数ページの内容を1ページにおさめたものを作成しました。

④美唄市ふるさとハローワーク（ジョブガイドびばい）について

これまで通り美唄市と連携して就職支援を行い、利用者数の向上を図りました。

また、令和6年2月1日（木）より勤務時間をシフト制にすることにより、受付時間を拡充するなどの対応を実施しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 1 ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代（35～54歳）の不安定就労者・無業者の件数  
対象者選定基準、支援期間、記録管理方法等を定め、求職者担当者制を実施したことにより、令和5年度、担当者数58件、就職者数43件、就職率74.1%となりました。
- 2 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率  
各自治体等との連携を図ったうえで巡回相談を実施し、支援対象者の確保に努めました。  
また、職業相談窓口においても、就労意欲は高いが、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象となっていない生活保護受給者や生活困窮者等についても、各自治体と連携して対象者とし就職支援を行いました。【令和5年度、支援対象者53名、就職者数44件、就職率83%】

### (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 求職者にかかるオンラインサービスの普及・定着  
求職者マイページ開設にかかる業務研修を実施し、求職者マイページ利用率向上を目指した結果、新規求職申込件数におけるオンライン利用者数は令和5年4月末現在11.9%から令和6年3月末現在27%へ向上させることができました。  
次年度以降についても、オンライン利用率を高めるよう求職者マイページ利用率の向上に引き続き取り組みます。  
特に、当所管内の冬期間における気象状況は、大雪・吹雪に見舞われる日が多くあり、その際、道路の通行止めやJRや市内バスの運休が生じ来所がままならない状況があることから、オンラインを利用したハローワークサービスの提供を普及・充実させることとします。
- 2 求人者にかかるオンラインサービスの普及・定着及び新規求人開拓等求人者支援  
求人者マイページ利用率は、令和6年3月末現在95.6%と高い状況です。マイページのフォローと新規求人開拓は両立が難しい業務ですが、粘り強く取り組みます。
- 3 美唄市ふるさとハローワーク（ジョブガイドびばい）の運営について  
地方自治体が地域の実情に応じて行う雇用対策と、国が行う職業紹介とが連携して就職支援を実施することとされているため、美唄市との業務取扱状況についての情報共有を継続し、設置基準達成に向けて美唄市と連携し取り組む必要があります。

## 2. 特記事項

- 1 管内の気象状況  
冬期間の気象条件により市内に在住する当所相談員も出勤できない状況となる日があります。
- 2 当所の立地  
当所の立地は、JR岩見沢駅から徒歩35分程度を要し、バス路線は1時間に1～2便程度であり、自動車利用でなければ利用しにくい場所です。  
車を所持していない求職者は利用しづらいため、若年層などは運転する親同伴で来所するケースや、札幌市内への就業希望者の中には直接札幌市内のわかものHWや新卒応援HWを利用している方もいます。

## 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	①生活保護受給者等の就職率						
令和5年度目標	1,460	1,380	450	90.0%	90.0%	154	65%						
令和5年度実績	1,237	1,092	368	73.3%	100.0%	176	83%						
目標達成率	84%	79%	81%			114%	128%						

※ 「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。



# ハローワーク稚内 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

#### 【就職件数】

- 求職者担当者制による応募求人の提案、書類作成支援、面接アドバイスによる就職支援を行いました。
- 紹介スタッフによる事例検討会を行い、的確な求職者ニーズの把握に努めました。

#### 【充足数】

- 求職者支援の立場から求人内容の理解を深めるために、紹介スタッフによる事業所訪問を行いました。
- 会社説明会を実施し、求人者と求職者のマッチング機会の増大に努めました。

#### 【雇用保険受給者の早期再就職】

- 雇用保険説明会時に、求人の採用担当者を招き、業界や求人のPR、企業が求める人物像や着眼点について話してもらい、早期再就職についての意欲を喚起する取組を行いました。

#### 【公共職業訓練修了3カ月後の就職件数】

- 旭川高等技術専門学院稚内校と連携の上、訓練生の送りこみに力を入れたほか、受講生に対して、就職支援セミナーや個別支援（応募求人の提案、履歴書作成支援、面接支援）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

#### 【求人者との接触機会の増大】

- 感染症拡大防止の観点から昨年度は積極的に行えなかった紹介スタッフによる事業所訪問、会社説明会を実施しました。
- 紹介スタッフが事業所を訪問し、採用担当者から直接話を聞くことにより、求人の内容を理解しマッチングにつなげることができました。また、求人者と顔の見える関係を構築することができました。
  - 北海道社会福祉協議会の出張相談「福祉のお仕事初めてセミナー」と同時に会社説明会を開催し、より幅広く参加者を募りました。
  - また、雇用保険説明会時に「ミニ企業説明会」を開催しました。求人者は自社のPRをすると同時に参加者に採用担当者から就職活動についての助言をすることで雇用保険受給者の就職意欲を喚起することができました。

#### 【オンラインサービスの利用促進にかかる取組】

- 求人者マイページは前年度の取組により、新規求人件数におけるマイページ利用率が90%以上となりましたが、求職者マイページについては、月間有効求職者数におけるオンライン利用率が12.5%、新規求職申込件数におけるオンライン利用率が13.7%と低調であったため、今年度は求職者マイページの利用促進に注力しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【労働市場に係る分析】

○管内の人口減少、高齢化を背景に、求職者数が減少しており、求人者に対して目に見える充足サービスの拡充が必要と考えます。

#### 【オンラインサービスの充実】

○オンラインによる求人申込、オンライン求職登録、オンライン紹介などハローワークインターネットサービスによる求人者支援、求職者支援のほか、ZOOMアプリを使用したオンライン職業相談の利用勧奨を行い、遠隔地在住や、子育て中の求職者の方にご利用いただきました。

○また、令和5年度からは、役場の協力を得て、離島の利尻町・利尻富士町・礼文町では、オンラインによる資格決定、オンラインによる失業認定を試行で始まり、職業相談のみならず雇用保険の手続きにおいてもオンラインが活用されています。

### (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

○管内の管轄面積は約3654km<sup>2</sup>と広大で、12月～3月までの4か月間は、地吹雪など荒天によりハローワークに来所することが困難な場合があり、来所することなく利用できるサービスメニューの周知・普及と拡大に取り組めます。

○令和5年度は、年5回ほど会社説明会を開催しましたが、参加する求職者の確保に苦慮しました。令和6年度は求職者にアンケートを実施し、アンケートの分析に基づいて、求職者の皆様に参加していただけるよう改善を図ります。

○事業所訪問の回数を増やすことで、知りえた情報をスタッフ間で共有するほか、所内掲示等で求職者に周知していきます。

○管内では就職意欲の高い高齢の求職者が多いことから、高齢者が活躍できる求人の把握と掘り起こしに取り組めます。

## 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	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	740	690	170	90.0%	90.0%	54	10						
令和5年度実績	713	671	141	96.0%	93.5%	81	22						
目標達成率	96%	97%	82%			150%	220%						

※ 「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。

# ハローワーク岩内 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

令和5年度においては、求人者と求職者のマッチングを重点的に進めるため、求職者担当制による個別支援を強化し、担当職員全員が常時4人以上の支援を行った結果、年間で38人の就職に繋げることができました。

また、雇用保険受給者に対しては、求職者マイページを活用した求人情報の提供や、安定所へ来所した際に当該受給者に適した求人を提供できるよう事前に準備し、早期再就職に結びつけたほか、障害を有する求職者の雇用促進を強化するため、小樽後志地域障がい者就業・生活支援センター「ひろば」と連携したチーム支援を実施しました。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談業務におけるスキルアップを図る観点から、労働大学校における専門研修及び北海道労働局主催のキャリアコンサルタント研修に若手職員を送り出したほか、各業務における労働法関連の知識向上のため、労働基準監督署との共同研修を実施しました。

### （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

リゾート地であるニセコ町を管轄する倶知安分室における人手不足対策として、管轄外の求職者や外国人への働きかけを進め、求人を受理する際にオンライン面接の対応に理解を求めているほか、新宿外国人雇用支援・指導センターに対する定期的な求人情報の提供を行い、求職者への情報提供を依頼しました。

また、窓口業務担当者全員に求職者マイページの活用研修を実施し、開設促進を強化したほか、当所のホームページについて、求職者、求人者それぞれに必要な情報が届きやすくなるようレイアウトを変更し、昨年度から設置した求人検索バナーの検索項目についてもブラッシュアップを行い、「季節求人」や「子育て中の方に配慮が可能な求人」といった求人者、求職者のニーズを踏まえた項目を追加しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

前年度においては、外国人の入国制限が撤廃された影響により、当所倶知安分室管内の主要産業である観光産業、特にインバウンドの影響が大きい宿泊施設の人手不足が顕著な状態となり、「給仕、接客サービス員」の有効求人倍率は9倍を超えることがありましたが、今年度は各事業所が繁忙シーズン前から従業員の採用活動を進めたとの情報もあり、求人数は前年度よりも減少し、直近の有効求人倍率も4倍程度とコロナ前の水準に近い数値となっています。

しかし、他の地域と比較して求人倍率が高い状況であることに変わりはなく、観光産業以外の面でも倶知安地域は新幹線や高速道路の延伸等により交通の要所となることから、今後更なる経済活動の活発化が想定され、地域全体の人手不足感は引き続くことが見込まれるため、管轄外の求職者への求人情報の発信がより求められると分析します。

### (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

前年度から求職者マイページを活用したオンラインによる個別の求人情報提供や、ホームページを活用した不特定多数の方への求人、各種情報の発信を進めているところですが、安定所に登録している求職者に占める高年齢者の割合が高まっており、オンライン環境を不得意とする求職者も一定数存在することから、このような方々へ安定所のサービスメニューや求人等の情報を提供するためには、オンラインの活用のみならず、地域の自治体と連携した広報活動のほか、従来から行っている求人情報誌の配布等も引き続き行う必要があると考えています。

また、地域の人手不足の緩和に向け、求人条件の緩和や求人票記載内容の充実について求人者に助言を行うとともに、事業所のPR等を提案するといった能動的な支援を進めていきます。

## 2. 特記事項

### 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	820	740	200	90.0%	90.0%	55	34						
令和5年度実績	706	639	188	73.7%	98.9%	53	26						
目標達成率	86%	86%	94%			96%	76%						

※ 「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。

# ハローワーク留萌 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

- 主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成のための「求職者担当者制」と「求人充足支援」の取組
- ・求職者担当制により、求職者各々の支援ニーズや課題に対して、担当者制による支援を充実させることで、一般求職者、職業訓練受講者、雇用保険受給者の就職促進を図ることができました。
- ・求人充足会議（求人の充足策について検討するもの）の機能を再構築し、求人担当者と求職担当者が定期的に求人充足策について意見交換し、求人及び求人者へのフォローアップを実施するとともに、各担当者の意見交換の場を増やしました。
- ・求人事業所担当制を新たに導入し、求人充足支援に取り組んだ求人と求職者のマッチングを促進・向上させ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

- ハローワークの支援サービスの周知
- ・管内の人口減少や少子高齢化により生産年齢に偏りがあることから人手不足分野への人材確保、また、求職者にハローワークの支援サービスについて知ってもらい利用者を拡大することが課題となっております。
- ・今年度は、広報推進チームによる当所公式ホームページの内容や公式X（旧Twitter）での情報発信を積極的に行い、質と量の充実に取り組みました。
- ・求人情報誌に当所公式ホームページやX（旧Twitter）のQRコードを掲載し、スマートフォンからのアクセスが可能なことを周知することや新たに求職者向けの「ハローワーク留萌活用ガイド」を作成し広く配布するなどにより、幅広い年齢層の方に認知、ご理解いただけるよう取り組みました。その結果、新規求職者数が増加するなど一定の効果が見られました。
- 求人充足サービス
- ・地域の求人企業を知っていただき、求人充足を促進するため、地方自治体や関係機関と連携を図り「ミニ企業説明会」の実施に取り組みました。
- ・新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、求人事業所訪問や事業所見学をより積極的に行い企業情報の収集に努めました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○オンラインサービスの利用促進

・当所管内は、日本海に面して南北に長く、気象条件の影響（暴風雨や暴風雪）により来所が困難な状況が発生することや少子高齢化や人口減少により公共交通機関が不便なことが、ハローワークの窓口利用への障壁となっているところです。このため、オンラインを活用した「求人の申込み（求人者マイページ）」「求職申込みや職業紹介（求職者マイページ）」「職業相談（オンライン職業相談）」などのサービスの取り組みを更に充実させていく予定です。

#### ○障害者の就職促進

・管内における障害者の雇用先の確保と就職は重要と考えており、求職者個々の特性やニーズを的確に把握できるよう、きめ細かな職業相談や関係機関との連携によるチーム支援などを実施することで引き続き障害者の就職を図る予定です。

### (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

#### ○更なる求人充足サービスの充実

・令和5年度は新型コロナウイルスが第5類に移行するも、求職者と求人者、求人者とハローワークがマッチングや接触する機会は、コロナ禍以前と比べると十分とは言えない状況でした。次年度以降はオンラインサービスの活用も併せて、更なる求人者との接触機会の拡大に取組み、「ミニ企業説明会」「事業所訪問による求人開拓」の取組みの拡充を検討します。

・留萌市をはじめとする管内地方自治体や関係機関等との更なる連携を図り、労働力不足の問題についての情報交換、共同実施によるイベント等の企画について検討します。

## 2. 特記事項

○令和5年12月に留萌管内では観測史上最大の積雪量となるなど令和6年1月にかけて警報級の暴風雪や大雪に複数回見舞われ、幹線道路を始めとした除排雪が追い付かず路線バスも頻繁に運休となり住民の生活に多大な影響を及ぼしました。ハローワークの利用者の安全確保に対する対応はもとより、多くの所員が出勤困難な状況となり、行政サービスの維持・体制確保に苦慮しました。



### 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	②障害者の就職件数						
令和5年度目標	500	460	100	90.0%	90.0%	40	35						
令和5年度実績	460	415	113	89.4%	94.7%	57	27						
目標達成率	92%	90%	113%			142%	77%						

※ 「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。

# ハローワーク名寄 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

求職者サービスでは、求職者担当者制による予約相談、応募書類作成、面接指導等の個別支援や、雇用保険受給者、就職氷河期世代の求職者を中心に、電話やダイレクトメールによる求人情報の提供を実施しました。また、学生や遠隔地居住者等のハローワークを利用しづらい状況の方々の利便性が向上するよう、オンラインによる職業相談にも取り組みました。

求人者に対するサービスでは、求人充足対策として職業相談担当と求人担当の連携を強化し、求人充足会議を週1回実施した上、会議で取り上げた求人については、能動的なマッチングにより対象となる求職者にダイレクトメールを送付するほか、必要なフォローアップを実施しました。

### （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

職員の専門性の向上を目指し、職業紹介業務研修、労働基準監督署職員を講師した労働関係法令に係る研修を実施し、利用者に対するより一層質の高いサービスを提供できるよう改善を図りました。

求職者に対しては、求人情報の閲覧がいつでも利用できるよう、求職者マイページの開設を積極的に勧奨し利用促進を図りました。

求人者に対しては、求人者マイページの利用を勧奨し、求人者が曜日や時間を選ばず求人申込み等を行うことができるよう、求人者マイページの利用促進を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワークは、求職者・求人者に対するマッチング機能の充実が求められています。求められているニーズの把握に努め、求職者、求人者に対するサービスの向上をより一層推進します。求職者マイページ、求人者マイページでできることを積極的に周知し、事業所画像情報の収集、事業所PR情報の充実などを推進します。

### (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

ハローワーク利用者の拡大が課題となっています。ホームページや施設外でのハローワークサービスの積極的な周知を行い、ハローワークを利用されたことのない求職者の利用促進を図ります。求職者に対しては、個々のニーズを捉えたきめ細やかな支援を行うよう取り組みます。また、求職者マイページを活用してマッチングした求人情報の提供等について充実を図ります。求人者に対しては、求職者に分かりやすい魅力的な求人づくりの助言、未充足求人に対するフォローアップをより一層充実します。

## 2. 特記事項

### 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	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5年度目標	810	750	200	90.0%	90.0%	63	64						
令和5年度実績	683	619	155	79.7%	94.8%	71	70						
目標達成率	84%	82%	77%			112%	109.0%						

※ 「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。

# ハローワーク浦河 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

・主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成に向けて、求職者担当者制を強化しました。求職者が抱える課題も多様化する中、担当者を決めて職業相談を進めるのは効果があり、今年度は支援対象者数を増やし強化を図りました。雇用保険受給者の方には、失業の認定日に合わせて、マッチングした求人や会社説明会の情報を提供し、早期再就職に効果が見られたところです。

・令和4年度は、コロナ禍により事業所訪問が十分に出来ませんでしたが、今年度は5類引き下げにより事業所に出向きやすくなり、訪問数を大幅に伸ばしました。人材確保に苦慮している福祉関連事業所を重点に訪問し、充足に向けたコンサルティングやハローワーク内で行う会社説明会の開催勧奨を行いました。

### （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

・主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成に向けて、求職者担当者制を強化しました。求職者が抱える課題も多様化する中、担当者を決めて職業相談を進めるのは効果があり、今年度は支援対象者数を増やし強化を図りました。雇用保険受給者の方には、失業の認定日に合わせて、マッチングした求人や会社説明会の情報を提供し、早期再就職に効果が見られたところです。

・令和4年度は、コロナ禍により事業所訪問が十分に出来ませんでしたが、今年度は5類引き下げにより事業所に出向きやすくなり、訪問数を大幅に伸ばしました。人材確保に苦慮している福祉関連事業所を重点に訪問し、充足に向けたコンサルティングやハローワーク内で行う会社説明会の開催勧奨を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・当所管内の5町では、少子・高齢化による人口減少が進み、多くの産業で人手が足りないとの声を聞きます。当所の取組だけではなく、人材確保に向けた各町の動向を把握し、イベント開催等の協力をしております。ハローワークの求職者への周知は、イベント参加者の確保に効果的であり、就職者も出るなど成果をあげております。

### (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

・求人者マイページや求職者マイページの開設が進んできた今、ハローワークに来所しなくてもオンラインでできるサービスの利用促進が課題の一つであります。オンライン職業紹介、オンライン自主応募、マイページを活用した情報提供など、時代に即したサービスを求人者・求職者に提供していきます。

・事業所訪問による情報収集は、当所の業務運営に大変有効であり、次年度は訪問数を更に増やし情報収集に努めます。福祉分野以外にも手広く訪問し、求人充足に向けたコンサルティングを強化します。

## 2. 特記事項

### 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	②障害者 の就職件 数						
令和5年度目標	700	630	140	90.0%	90.0%	45	29						
令和5年度実績	670	604	133	100.0%	100.0%	83	41						
目標達成率	95%	95%	95%			184%	141%						

※ 「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。

# ハローワーク網走 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

ハローワークを利用したいが「来所することが難しい・時間が取れない」方の利便性向上のため、来所せずにサービスを受けられる求人者・求職者の各マイページ活用促進に向けた周知、利用勧奨等に取り組みました。

・求人者については、令和4年度下半期から「求人者マイページ」を活用した求人提出、内容変更、採否結果の連絡を依頼してきました。令和5年度においても継続して周知・利用勧奨や操作方法の説明等を行ってきたことにより利用率が向上し、年度累計の新規求人件数のうち88.2%がオンラインによる申し込みとなり、令和5年度の各月で80%以上の利用率が定着しています。

・求職者については、令和5年4月末で「求職者マイページ」を開設している割合が有効求職者の7.1%と低調でしたが、雇用保険資格喪失者等への事前登録依頼など周知・広報に努め、3月末時点では約3倍の25.7%まで上昇してきました。しかし、全道、全国との比較では15%程度下回る利用率にとどまっており、今後はマイページ経由の迅速な情報提供、オンライン相談・紹介等より一層、メリットを感じられる支援を強化し、管内人口が減少を続けている現下においても求職者、利用者の拡大に努めていきます。

### （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

・管内でも遠方に居住する求職者を中心に、オンライン相談の活用等を勧奨してきましたが、ネット活用に関する理解度が様々で、なかなか活用が進みませんでした。メリットがあるからといってオンラインの利用を無理強いすることなく、電話相談等を併用するなど求職者の要望に沿った手法を組み合わせ、活用促進を図る取組を強化していきます。

・当所で受理している管内事業所からの求人充足のためには、紹介件数増加を目指し、そのために求職者の応募意欲が湧く求人を増やす必要があることは前年度から考えていましたが、求職者ニーズの把握・分析に関する取り組みに着手できませんでした。今後は求人内容改善・指導のための情報作成・提供を軌道に乗せるべく取組を強化していきます。

・紹介件数の増加、求人者側の目線も考慮した就職活動の参考としてもらうため、雇用保険受給者の初回講習時に、企業の採用担当者から説明する時間を設けました。採用企業の見方も意識した応募を考えてもらうとともに、人手不足で悩んでいる業界、企業のPRの機会として今後も継続する予定です。



### (3) その他の業務運営についての分析等

当所管内はホタテ養殖等の漁業が盛んですが、地域内で殻を剥いているケースが多く、令和5年度は中国の水産物輸入禁止の影響があまり大きく表れていません。しかし、令和6年度以降も輸入禁止が継続すると、各種資材や人件費の高騰、生産物・商品の価格低下等から影響が大きくなることが予想され、地域経済にも大きなダメージを与えることが懸念されます。

また、観光関連産業は、行動制限の解除、旅行支援策等から回復の傾向にありますが、令和4年度の観光船事故の影響からか他地域よりその歩みは遅いようです。完全復活を後押しするためには、今後、人材が求められる時期に求人を早期に充足する必要がありますが、求人・求職のミスマッチもあり厳しい状況です。

### (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

人手不足の状況下でも求人数が減少しており、求人倍率は「1倍」を超えているものの減少を続けていることから、求職者の選択肢が少なくなっています。地方では経済回復の実感も少なく、物価高騰に賃金上昇が追い付いていないこともあってか、自所で受理した求人の充足が伸びていません。求職者が応募したくなる「魅力ある求人」を増やすため、求職者のニーズを的確に把握し、把握したその結果を求人者に情報提供することができるよう情報収集、分析に努めて行きます。

また、就職、充足の向上にはミスマッチ解消が重要な課題であるため、求人者・求職者双方へ現状の正しい情報提供、それぞれの希望条件緩和を働きかけ、適切なマッチングを目指します。

## 2. 特記事項

### 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	670	650	180	90.0%	90.0%	55	52						
令和5年度実績	657	578	159	78.6%	94.6%	64	52						
目標達成率	98%	88%	88%			116%	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。

# ハローワーク苫小牧 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、就職件数、充足数、雇用保険被保険者の早期再就職件数などの目標を達成するため、求職者については求職者担当者制によるきめ細やかな個別支援に重点的に取り組むとともに、求職者ニーズの的確な把握に努めたうえで、能動的なマッチングとして正社員求人を中心とした求人情報の提供を行うほか、応募書類の添削指導や面接選考に向けた助言・指導などを積極的に実施しました。また、雇用保険受給者の早期再就職件数は新規求職者が減少する中、就職支援ナビゲーターによる個別担当者制の実施、プラス1及びプラス2アプローチの実施や給付制限期間中の来所相談勧奨を中心に取り組みを行いました。

一方求人者へは、窓口対応、電話対応や求人開拓時のあらゆる機会を捉えて管内の雇用失業情勢や賃金動向などを説明し、より求職者ニーズに応じた求人の開拓や充足可能性の高まる求人条件の緩和指導を積極的に進めるとともに、求人充足会議と連動した求人担当者制による求人充足の促進を図る取組を実施しました。

### （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

インターネットによる求職活動・採用活動のオンライン化が進んできていることから、ハローワークインターネットサービスの普及・定着を図り利便性を高めるため、スタッフに向けてのオンラインサービス関連研修を実施したうえで、ハローワークを利用される方々へ求職者マイページ・求人者マイページの開設、利用支援を行い、オンラインによる各種就職支援やマッチング機能の強化に取り組みました。

そのほか、求職者支援をより効果的に実施するため、様々な支援方策を検討する事例検討会を、昨年以上に積極的に開催することにより、相談スタッフの相談技法の向上を行いました。

求人者に対しては、ハローワークインターネットサービスで事業所画像情報を掲載できる機能の周知するためのリーフレットを作成し求人窓口対応や求人開拓時に案内を行いました。職業相談スタッフによる事業所見学を実施し、職業相談スタッフが求職者へ職業相談する際の仕事内容のイメージを持ちやすくするなど求人票以上の情報を収集することにより求人の充足可能性を高める取組を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症の5類移行により経済活動が通常にシフトしましたが、物価上昇、円安等の影響により今後の企業における雇用が不透明であります。そのような状況の中、ハローワークでは幅広い世代の方に利用していただけるよう、求職及び求人各種支援サービスの周知を行い、それぞれの状況や態様に応じたきめ細やかなサービスを提供することにより、就職及び充足の促進に努めました。

また、原材料価格の高騰や人件費増の影響からか、求人者が求人を控える傾向が続いておりますが、一方で充足されない求人も多く見られることから、求職者の目線でわかりやすく賃金や休日など魅力的な求人内容への見直しや、求人条件の緩和等を積極的に助言・提案するなど、求人の充足可能性を高める取り組みを行いました。

### (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

労働市場の人手不足感が高まっている中で、ハローワークが企業の必要な人材確保のための充足支援を強化するため、引き続き求人担当者制による求人充足対策に取り組むとともに、特に人手不足が深刻な分野の求人については、求人充足会議においても積極的に取り上げ、求職者担当者制とも連動したマッチング支援を図ります。その他に、雇用保険受給者の早期再就職について、保険課と職業相談部門が一体となり個別支援や来所相談勧奨など引き続き取り組み再就職の支援を行っていきます。

また、ハローワークインターネットサービスによる求職活動のオンライン化に対応していくため、求職者マイページの開設支援や各種オンラインサービスの周知を引き続き積極的に進め、求人情報等各種情報のオンラインでの提供やオンライン職業相談等、来所によらずに受けられるサービスにも力を入れ、利用者の利便性の向上に努めて参ります。

## 2. 特記事項

### 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	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	2,670	2,570	980	90.0%	90.0%	247	177	266	95.1%				
令和6年度実績	2,494	2,354	889	77.3%	98.9%	215	178	271	95.7%				
目標達成率	93%	91%	90%			87%	100%	101%	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。

# ハローワーク根室 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、雇用保険受給者の就職件数の目標達成を最重要と考え、職業相談・管理保険部門間の連携体制の確立や求職者MPを利用した認定日事前マッチングの取組を行いました。

特に雇用保険受給者の就職件数は213件（昨年度は181件）、就職率は39.9%（昨年度は35.6%）、また紹介件数は317件（昨年度は290件）と数字が大きく伸びており、今年度取組みを行ってきた効果の表れだと考えております。

#### （2）学卒者を含む若年者等の地元就職及び定着支援対策における管内自治体・事業主団体との事業連携

「根室市」は市役所が、「中標津町ほか4町」は商工会（中標津町商工会等）が事務局として協議会が作られており、協議会の一員としてその準備や事業拡大の中核を担っています。「若年者の地元就職」が重視される中、高校生の見学、説明会、面接会等を共催するほか、①当所の提案で「根室市」及び「中標津町ほか4町」主催の企業説明会の参加対象を学生だけに限定せず一般求職者へも対象を拡大し、②3年生1学期に関係機関の各事業が集中し効果的でないため、「説明会を2年生のインターンシップ前に」「3年生が応募を決める前に訪問見学する」方式に見直し実施しており、今後も顔の見える連携した取組みを進め、管内の活性化を雇用面からバックアップしてまいります。

### （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）前年度では、オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替実績が62件でありました。そこで、特に求職者MPは所独自リーフレットを作成し、認定日事前マッチングにて積極的な活用をしている他、新規求職者への登録勧奨等を行いHWからの情報提供等メリットを説明していく中で、今年度の切替実績は234件と3,100%以上の伸びを達成し全道1位の伸び率となっています。

また、求職者MPへのメッセージ送信件数は、404件と高く取組みの効果が出ています。

（2）求人者マイページの利用促進については、新規求人件数における利用率は現在90.0%を超え高水準となっています。求人者に対する雇用管理改善の提案は、デジタルのみならずアナログである積極的な事業所訪問を実施することで行っています。また、求職者MPからの求人票やイベント情報の提供については前年度よりも大幅に件数が増えているため、ミスマッチの解消等に取り組んでいます。

（3）【掲示物の大幅な見直し】来所された方が必要としている情報が一目でわかるよう庁舎内の掲示物を大幅に整理し、掲示方法を見直しました。

（4）【事業所ぴーあーるコーナー】事業所のチラシと求人票を一体化して掲示し、ポップ表示をする等求職者の応募が図られるようリニューアルしました。

（5）再就職手当の額を受給資格者証へ表示（シールに印字し貼付）することによる再就職への意識づけの取組みを、新たに実施しています。

（6）ホームページ改修に合わせて「かんたん求人検索」を導入し、パソコン・スマートフォン等簡単な操作により求人検索ができるように改善を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、当所管内の主要産業である水産加工業や、小売業などで特定技能や技能実習生等の外国人労働者の雇用が進んでいるとの話であるため、当該業種の求人数が昨年度比減少傾向が続きました。今後は、外国人雇用の進んでいる産業や企業の求人確保はもとより求人充足を重点課題とし、次年度は求人充足率の2割増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

所内ミニ会社面接会は、今年度9回開催しましたが、当初見込み数（5名／回）に参加者が到達しなかったため、参加者層やアンケートの分析結果に基づいて実施内容や周知期間等の見直しを行い、引き続き求職者MPやSNS、事業所訪問時さらには週刊求人情報誌等のツールを通しての周知を強化して、また、求人者・求職者ニーズを常に把握しながら今年度見込み数を上回る求職者の皆様に参加していただけよう改善を図ることとします。

また、ミニ会社面接会をフロアの中で開催することにより、企業と求職者、ハローワークスタッフの各々の顔が見えるように工夫しています。

さらに、事業所PR（求人事業所のチラシを所内等掲示して幅広くPR）については、参加された皆様から大変好評であったため、取り組みの強化を検討します。

「週刊求人情報」は、イベント情報・トピック求人（60歳以上限定求人・資格不問求人・Wワーク可能求人等）も掲載することで、地域の利用者から好評を得ています。次年度以降は、就職件数にも効果をもたらすような内容にリニューアルいたします。

## 2. 特記事項

### 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	1,100	1,030	250	90.0%	90.0%	99	176						
令和5年度実績	1,008	911	238	75.0%	96.8%	144	182						
目標達成率	91%	88%	95%			145%	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。



# ハローワーク札幌東 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 早期再就職促進の取組

昨年度同様、求職者担当者制の積極的な実施、求職者に対する求人提案などの能動的なマッチングの推進、求職者の就職の妨げとなる課題の特定と課題解決支援サービスの提供の取組を継続しています。 ・就職件数 5,483件（前年比大幅増～北海道内で唯一）

#### ② ハローワークのシステム刷新後の新機能を活用した取組

<求職者支援>

（ア）求職者マイページの開設推進及びオンラインを活用した求人情報の提供

求職者へのスピード感を持った求人情報の提供を目的として、求職者マイページを活用したオンラインでの求人票の提供に取り組みました。（5年度からスタート） ・求職者マイページへの求人情報提供件数 3,249件

（イ）来所を必要としない職業相談・職業紹介の推進

在職者や子育て中の利用者等に係る職業相談にあたり、電話、求職者マイページを活用した来所レスでの職業相談や職業紹介に積極的に取組み、利用者サービスの向上を図っています。（5年度から本格的にスタート）

・電話等を活用した職業相談件数 1,058件 ・来所を不要とした職業（通信）紹介数 628件

<求人者支援>

（ア）求人者マイページ利用推進

求人者マイページ利用率は90%以上の高水準を維持しており、オンラインサービスの次の展開を後押ししています。

（イ）オンライン自主応募の促進

求職者マイページの利用率もアップしており、これらの高い水準を維持しつつオンラインサービスの普及・定着に向けてオンライン自主応募可能求人を増やす取組をスタートさせるなど、新たなサービスを推進しています。

#### ③ 人材確保対策コーナーにおける就職・充足支援の取組

人材不足分野（介護・看護・保育職種等）を中心に、求人充足に重点を置いたミニ面接会、企業説明会を、参加者数が増加するよう工夫して開催しました。 参加事業所数 33事業所（前年 11） ・参加者数 169人（前年 84） ・充足数 14人（前年 7）

#### ④ 障害者の法定雇用率未達成企業解消の新たな取組

（ア）「オンライン会議」及び「オンライン研修会」の実施

事業所A（令和5年1月の障害者雇用不足数68.5人）に対し、会議を計13回開催、障害者雇用に係る進捗状況を共有するとともに、採用担当者に対する研修会を5回実施し、不足数を解消しました。

（イ）「職場見学会と面接会」をセットにしたイベントの開催

事業所B（令和5年6月1日の障害者雇用不足数9.5人）に対し、イベントを開催して不足数を解消を達成しました。また、ジョブ・コーチ等による定着支援についても積極的に実施するなど、さらなる雇用増に向けて支援を継続しています。

(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 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者マイページの開設及び活用促進、来所登録者に対する求職情報公開の周知・活用によるオンラインサービス向上のため、従前から活用していたガイドブックを大幅に改定し、オンラインによる支援メニューも充実させた内容に改善を図りました。

② ハローワークスタッフの専門性の向上

<求職者支援>

求職者への個別支援のうち、模擬面接の精度向上を図るため、スタッフ延べ32名に対し面接トレーニング実践研修を行い、より一層の質の向上に取り組みました。

<求人者支援>

求人充足に重点を置いた求人者サービス強化のため、求職者ニーズに精通した職業相談担当スタッフ同行の事業所訪問を実施し、求人部門担当スタッフの専門性の向上を図る取組を5年12月からスタートさせました。

・訪問事業所数 23事業所 ・事業所への求人情報提供件数 246件 ・紹介件数 74件 ・充足数 13件

(3) その他の業務運営についての分析等

① 高齢者に対する就職支援

求職者全体の60歳以上求職者の年齢割合が大幅に増加傾向にあることから、正社員求人であって就業を希望する求職者が確保できない求人については、高齢者が応募しやすいよう業務の切り出し行うなど、求人の分割なども視野に入れた対応策を求人者へ提案します。

② オンラインの活用

事業所訪問実施による情報収集効果は高いものの人的配置に制限があることから、求人部門と相談部門が同時に求人者と面談するオンライン相談形式による求人者との接触機会の確保を求人者へ提案します。

(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

① **ハローワークサービスの積極的な周知・広報の強化**

日本社会の高齢化に伴い労働人口が減少し、多くの企業が労働力不足や競争激化、人件費上昇などの課題に直面する社会的懸念を指す2030年問題が差し迫る中、ハローワークの利用を促進して、高齢者・女性などの多様な人材を活用するための助言・提案を行うことや若者がもっと気軽にハローワークを利用できるよう利用者目線に立ったホームページにリニューアルし、知りたい内容が明確に検索できる構成に改善します。

② **オンラインの活用によるハローワークの利便性の向上**

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、社会全体としてオンライン化・リモート化が急速に進んでおり、ハローワークにおける職業相談・紹介業務についても、ハローワークに来所しなくてもこれらのサービスの提供を受けられる機会を提供する必要があるため、Web会議サービスを活用したオンライン職業相談・職業紹介及びオンラインによるセミナー等を実施します。

<求職者対応>

ハローワークインターネットサービスの求職者マイページのオンライン登録者へのハローワーク利用勧奨について、従前のメッセージ機能による勧奨通知から、利用者にとって利便性の高いURLを送信する等の新たな機能を活用し、利用拡大を図っていきます。

<求人者対応>

ハローワークインターネットサービスの求人者マイページ利用率及び求職者マイページ利用率は高水準を維持していることから、この効果を最大に活かすため、オンライン紹介可能求人の登録に加え、オンライン自主応募可能求人の登録拡大を図っていきます。

③ **事業所訪問等による求人情報以上の情報の収集と提供**

新規求人数が減少傾向にある中、業務の成果指標の「就職件数」、「充足数」の目標達成のため、求人内容充実のための積極的な提案を実施するなど、積極的に求人充足支援策を講じます。特に、事業所情報収集に効果的な事業所訪問の際には、求職者から選ばれる求人となるよう事業所部門の求人担当者以外に、職業相談部門の求職担当者が一緒に訪問します。

対象求人の条件に合致する求職者情報の提供のほか、求職者の視点で求人内容の疑問点を解消することにも、求職者へのアピールポイントを聞き取り、「会社の魅力が伝わる求人」として、求職者へ提供します。

④ **人材確保対策コーナーにおける就職・充足支援の強化**

医療、介護、保育などの雇用吸収力が高い分野へのマッチング支援を強化するために、これまで以上に人材確保対策コーナーの活用を推進します。特に、業務の成果指標の「充足数」の目標達成率が90%とやや低調であることから、求人者支援として、ミニ面接会、企業説明会の開催による充足数の増加や地方自治体や業界団体等と連携し、当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進します。

⑤ **障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施等**

全国的に障害者の新規求職申込件数が増加傾向にあることから、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援します。

### 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)	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	障害者の 就職件数	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 した者の割 合	公的職業 訓練終了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5年度目標	5,820	5,160	3,796	90.0%	90.0%	563	64.6%	798	65.0%	607	95.1%
令和5年度実績	5,483	4,692	3,693	78.0%	97.8%	595	67.8%	861	71.8%	714	95.3%
目標達成率	94%	90%	97%			105%	104%	107%	110%	117%	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。

# ハローワーク札幌北 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、「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成を最重要と考え、次のとおり重点的に取組を進めています。

- ・「就職件数」については、求職者担当者制による個別ニーズに応じた適切な支援の実施、一般相談窓口において個別支援の必要性があると判断した者への予約制による職業相談、事前マッチング、応募書類の作成指導、面接トレーニング等を中心とした支援の実施、さらに、相談窓口における求職者の状況に応じたプラス1アプローチ（求人情報の提供）など能動的なマッチングを実施しました。

- ・「充足数」については、①求人充足、②求職者支援、③職業紹介と求人受理両方の情報共有を目的とした求人・求職マッチング会議を開催し、選定求人の充足に向け、求人条件緩和の提案、求人担当者制による求人充足サービスを実施しました。

- ・「雇用保険受給者の早期再就職件数」については、雇用保険初回認定日における全員相談を実施し、把握した求職者の状況に応じて、専門スタッフを中心とした求職者担当者制や各種サービスのあっせん及び提供、雇用保険給付制限中の来所勧奨など、早期再就職に向けた支援を行いました。

- ・人材不足分野のマッチング支援として、「人材確保対策コーナー」を設置し、医療・福祉分野を中心に人材不足分野のマッチングの促進に取り組みました。

- ・就職氷河期世代の求職者の就職支援として、ニーズを把握し職業訓練への誘導及び職場実習・体験（インターンシップ）への参加勧奨等を行いました。

- ・コロナ禍等産業構造の変化により職種転換が必要な方の支援を行う「JOB-チェンジサポートコーナー」においては、支援対象者に対し、傾聴に努め、本人の希望や課題（不安）などを把握し、相談時に人材不足分野への職種転換の提案や能力開発が職種転換に必要な場合などに各種職業訓練の内容及び支援制度等の説明を行うといった相談を行いました。

### （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

- ・人材不足分野のマッチングの更なる強化を図るために、令和5年7月に「人材確保対策コーナー」を所内に開設し、医療・福祉分野を中心とした人材確保対策を実施しています。

- ・ミニ面接会や就職氷河期世代職場実習などと連動した複合的な支援を実施して、効果的に取り組んでいます。

- ・求人票以上の求人事業所に係る情報の蓄積や求人内容の充実、改善に向けた職員の専門性の向上等を目的とし、職業相談部門と求人受理部門が連携し、積極的に事業所訪問を実施しています。

- ・再就職の実現に向けて求職者に寄り添いながら伴走的な支援を実施する求職者担当者制においては、対象者の範囲を広げ、より積極的に取り組んでいます。

- ・就職・充足を能動的に支援していく求人・求職マッチング会議において、対象求人の増を図るなど、取り組みを強化しました。

- ・また、インターネットを活用した求職活動を支援するために求職者マイページの開設を促進し、開設者には積極的な求人情報の提供に取り組んでいます。

- ・ハローワークの支援サービスの周知の強化を図るためにX（旧Twitter）のアカウントを開設し（@hellowork\_kita）、様々な情報発信に努め、利用の勧奨を図っています。

- ・求職者支援における専門性の向上を図るため、担当スタッフを対象とした職員研修を実施しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・当所では「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に向けた取り組みのほか、障害者の就職及び雇用の促進に積極的に取り組んでいます。
- ・障害者の雇用を検討している企業に対し、担当スタッフが関係機関と連携して訪問し、障害者の採用や雇用において留意する点について相談に応じたほか、採用企業に対する各種支援メニューを案内するなど、障害者雇用の促進を図りました。
- ・障害者の就職を支援するために、関係機関が密接に連携しながら支援を行う「チーム支援」に積極的に取り組み、就職の促進を図っています。

### (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

- ・少子高齢化の影響などにより労働力人口が減少する中、多くの産業で人材不足傾向にあり、ハローワークの求職者も減少傾向にあることから、ハローワークの各種就職支援メニューの発信を強化し、ハローワーク利用者の確保に努めていきます。
- ・WEBを活用した就職・採用活動が増加している中、ハローワークの利用者においても利便性の高い求職活動が可能となるよう求人・求職者マイページの活用促進に一層努めていきます。
- ・求人、求職者のマッチングを強化していくために、スタッフによる事業所訪問や就職支援技法の習得など、ハローワークの職業相談窓口の専門性の向上に取り組んでいきます。

## 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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	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	3,760	4,410	2,670	90.0%	90.0%	580	519	100	328	1,141	232
令和5年度実績	3,448	4,208	2,613	73.8%	98.9%	669	585	104	393	1,072	229
目標達成率	91%	95%	97%			115%	112%	104%	119%	93%	98%

※ 「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。

# ハローワーク千歳 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

長く続いたコロナ禍の影響や、ハローワークシステムの求人検索・閲覧の利便性の向上、民間の求人情報・職業紹介機関等の利用等、求職活動が多様化しています。多様化する求職者のニーズに対応するためには、ハローワークサービスの効果的な周知、来所につながる情報の提供が重要であり、窓口のみならずホームページやSNSを活用した広報活動に取り組みました。

また、早期再就職に資する所独自セミナー（ミニセミナー、書類作成コース、面接コース）の開催、参加者への継続的な支援、さらには雇用保険受給者の失業認定日に職業相談を行うなど、求職活動の進捗状況の確認や求人情報の積極提供など、来所された求職者一人ひとりへの関わりを強め支援につなげてきました。特に、求職者担当者制による個別支援に積極的に取り組み、求人情報の提供や応募書類添削指導、面接に向けた助言・指導などを実施しました。

求人については、物価高騰や人件費の増加等を背景として求人数が減少傾向にあることから、求人数確保に向けた積極的な求人開拓に取り組みました。また、受理した求人に対するフォローとして、職業相談・紹介を担当するスタッフと求人受理担当者が求人・求職の動向を共有しながら有機的に連携し、会社説明会やピックアップ求人の掲示を行うなど、求人充足に積極的に取り組みました。

### （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

求職者支援については、来所者に対する支援が中心でしたが、オンラインで様々なサービスを利用いただける「求職者マイページ」の開設が遅れていたため、今年度は利用促進に向けた取り組みを強化しました。求職者マイページ開設者は徐々に増えており、先行して開設が進んでいる求人者マイページと併せて、オンラインによるハローワークサービスを進める環境を整えることができました。併せて、SNS等を活用し、ハローワークを利用していない潜在的な求職者に対する情報提供にも努めました。

求人者支援については、求人情報を効果的に求職者に見ていただけるよう、会社説明会（おしごと説明会）参加事業所の事業所PRシートの作成・掲示、ピックアップ求人コーナーへの掲載数を増やし、求人票の注目箇所にポップやデコレーション等を施し、求職者が見やすいように工夫しました。



### (3) その他の業務運営についての分析等

人手不足分野への支援や新規学卒者の地元就職、高齢者や女性の活躍促進等、地方自治体が進める雇用対策へ積極的に関わり一体となって取り組んできました。

令和6年度には、当所管内に次世代半導体の量産化を目指す企業の進出を受け、進出する関連企業や地元企業の人材確保が課題となることが地域一帯の懸念となっており、管内自治体や関係団体等との情報共有を密にし、地域におけるハローワークの役割を果たしていく必要があると考えております。

### (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

求人者マイページや求職者マイページを開設した利用者が増えてきた中、オンラインによる求人情報提供、オンライン紹介等、マイページ機能を活用したサービスの向上に努めます。

次年度には、次世代半導体関連企業から人材確保に向けてハローワークの支援を求める声が高まることが想定されます。それら企業と求職者を結びつけるための手段として、オンライン会社説明会やオンライン職業相談を実施する体制を整えていきます。

また、求人申し込み方法が、求人者マイページを活用したオンライン申し込みにシフトし、求人者と直接対応する機会が減ったため、当所職員が積極的に事業所を訪問することにより、得た情報を所内で共有し、求人充足に向けた取り組みに活用していきます。

## 2. 特記事項

### 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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	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	1,830	1,610	830	90.0%	90.0%	180	90	76					
令和5年度実績	1,618	1,496	776	82.4%	94.6%	147	90	77					
目標達成率	88%	92%	93%			81%	100%	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。