

令和6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割合				
	目標値 令和6年度 ①	実績値 令和6年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和5年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④	目標値 令和6年度 ①	実績値 令和6年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和5年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④	目標値 令和6年度 ①	実績値 令和6年度 ②	達成率 ③=②/①	実績値 令和5年度 ④	対前年 実績値比 ⑤=②/④
北海道労働局	49,573	44,623	90.0%	48,611	91.8%	48,926	44,123	90.2%	48,114	91.7%	31.4%	33.2%	105.7%	32.2%	103.1%
札幌所	7,033	6,104	86.8%	6,886	88.6%	8,716	8,135	93.3%	8,613	94.5%	30.0%	31.6%	105.3%	30.8%	102.6%
札幌東所	5,420	5,302	97.8%	5,483	96.7%	4,780	4,269	89.3%	4,692	91.0%	31.2%	33.3%	106.7%	31.6%	105.4%
札幌北所	3,530	3,393	96.1%	3,448	98.4%	4,140	3,937	95.1%	4,208	93.6%	31.9%	36.3%	113.8%	33.0%	110.0%
函館所	4,920	4,277	86.9%	4,866	87.9%	4,540	3,929	86.5%	4,461	88.1%	32.9%	36.3%	110.3%	33.7%	107.7%
旭川所	3,590	3,394	94.5%	3,556	95.4%	3,480	3,321	95.4%	3,488	95.2%	29.6%	30.6%	103.4%	30.3%	101.0%
帯広所	3,380	2,896	85.7%	3,407	85.0%	3,300	2,870	87.0%	3,294	87.1%	31.7%	32.7%	103.2%	33.1%	98.8%
北見所	2,120	2,061	97.2%	2,094	98.4%	2,010	1,929	96.0%	1,985	97.2%	30.0%	33.3%	111.0%	29.3%	113.7%
紋別所	460	364	79.1%	449	81.1%	410	323	78.8%	416	77.6%	31.7%	30.9%	97.5%	40.4%	76.5%
小樽所	1,890	1,727	91.4%	1,840	93.9%	1,770	1,639	92.6%	1,735	94.5%	32.7%	36.0%	110.1%	34.4%	104.7%
滝川所	1,390	1,244	89.5%	1,333	93.3%	1,220	1,077	88.3%	1,178	91.4%	30.4%	32.7%	107.6%	30.2%	108.3%
釧路所	2,680	2,405	89.7%	2,625	91.6%	2,570	2,303	89.6%	2,525	91.2%	33.9%	30.9%	91.2%	34.8%	88.8%
室蘭所	2,440	2,063	84.5%	2,378	86.8%	2,190	1,852	84.6%	2,140	86.5%	33.8%	29.8%	88.2%	32.9%	90.6%
岩見沢所	1,300	1,198	92.2%	1,237	96.8%	1,150	1,093	95.0%	1,092	100.1%	32.3%	32.2%	99.7%	31.2%	103.2%
稚内所	840	569	67.7%	713	79.8%	790	530	67.1%	671	79.0%	31.2%	38.1%	122.1%	32.0%	119.1%
岩内所	740	552	74.6%	706	78.2%	680	491	72.2%	639	76.8%	28.1%	27.4%	97.5%	33.1%	82.8%
留萌所	500	420	84.0%	460	91.3%	460	389	84.6%	415	93.7%	31.4%	32.1%	102.2%	35.2%	91.2%
名寄所	740	695	93.9%	683	101.8%	670	613	91.5%	619	99.0%	27.4%	31.3%	114.2%	27.6%	113.4%
浦河所	660	643	97.4%	670	96.0%	590	573	97.1%	604	94.9%	29.1%	34.8%	119.6%	31.9%	109.1%
網走所	660	533	80.8%	657	81.1%	600	496	82.7%	578	85.8%	29.2%	27.6%	94.5%	30.1%	91.7%
苫小牧所	2,560	2,239	87.5%	2,494	89.8%	2,390	2,102	87.9%	2,354	89.3%	33.9%	35.5%	104.7%	34.6%	102.6%
根室所	1,080	988	91.5%	1,008	98.0%	970	858	88.5%	911	94.2%	33.3%	37.3%	112.0%	35.3%	105.7%
千歳所	1,640	1,556	94.9%	1,618	96.2%	1,500	1,394	92.9%	1,496	93.2%	31.6%	31.1%	98.4%	34.1%	91.2%

※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割合は、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割合

ハローワーク札幌 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求職者向けサービス】

<人材確保対策コーナー>

○オンライン就職相談会&見学会の開催

人材確保対策コーナーにおいて、参加求職者の仕事に関する理解をより一層促進するため、就職相談会（集合型）に施設見学（オンライン）を加えた「オンライン就職相談会&見学会」を開催しました（開催回数2回）。

○ミニ就職相談会の開催

人材確保対策コーナーにおいて、これまで札幌駅近郊の外部会場のみで実施していた就職相談会について、認定日來所に係る雇用保険受給者や本所近隣の求職者をターゲットとするほか、増加する求人者からのイベント参加ニーズに応えるため、新たに所内会議室を活用したミニ就職相談会を開催しました（実施回数28回、参加企業数32社、参加求職者数300人）。

○運輸分野に係るイベント（就職相談会）の開催

路線バスにおける公共交通運転手をはじめ、運輸分野（バス・トラック・タクシー運転手）の人材確保がこれまで以上に喫緊の課題となっている中、有資格者に限らず潜在的求職者へのきっかけづくりも含めた充足支援を目的として、地方自治体（北海道）との連携・協力のもと、就職相談会（最大35社程度）を開催しました（開催回数2回）。

<専門援助第1部門（みどりのコーナー）>

○11/14に障害者就職面接会を開催しました（主催：札幌三所（札幌、札幌東、札幌北）、共催：札幌市、北海道障害者職業センター）。

近年、障害者雇用については、企業をはじめ社会一般の関心が高まりつつあるものの、障害者は健常者に比べ、求職活動には様々な制約・困難が伴っているのが現状で、また、未だ法定雇用率を達成していない企業も多くあり、引き続き企業における障害者雇用の取り組みに一層の支援を行う必要があります。このため、障害者に対しては、より多くの求職活動を行う機会を提供し、企業等に対しては、多様な障害者との面接の機会を提供して、一層の雇用拡大を促進することを目的として、障害者と企業が一堂に会する「障害者就職面接会」を開催しています（参加企業数61社、参加求職者数194人）。

<プラザ訓練>

○職業訓練ミニセミナーの開催

雇用保険説明会終了後、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116名）。

<マザーズHW>

○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（実施回数50回）。

<新卒応援HW>

○新卒応援HWにおいて、LINEを活用したハローワークサービスの積極的なWEBでのPRを実施し、3月末時点でフォロワー数が1,000人を超えました。

○外国人留学生への就職支援

「北海道高度外国人材活躍地域コンソーシアム」を通じ、自治体と連携しイベント情報の共有や同様の事業の日程調整を行い、お互い重複しないように事業の適正化を実施したほか、自治体主催事業等における留学生向け企業説明会では相談ブースを設置し新規求職者を獲得しました。

【求人者向けサービス】

<事業所第1部門>

○求人充足支援・サービスの強化

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。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。

<新卒応援HW>

○ユースエール認定制度の積極的展開

求人要請時等に事業所に対しリーフを配付し制度周知を実施しました。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、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（6月4事業所10名参加し内定0名、12月1社単独12名参加し内定3名）。

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

<職業相談第1部門>

○求職者マイページの利用促進

当所における求職者マイページの利用率は5割を超え、全国平均を大きく上回る等、着実に利用者が増加しています。なお、課題としていた本所の利用率も、所内研修の実施や新規求職者への積極的な利用案内に注力した結果、全国平均並みまで上昇しました。また、マイページ利用者には求人情報オンライン提供サービスの実施等、ハローワークサービスの充実及び求職活動における利便性の向上を提供することができました。

<マザーズHW>

○オンラインサービスによる就職支援の充実

WEBサービスの利便性向上及びオンラインサービス拡充のため、WEB予約受付に「オンラインはじめて相談(ZOOM)」を追加しました。また、オンラインセミナーの開催回数を増やし、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)。

<新卒応援HW>

○中学高校生にかかる意識啓発等の強化

中高生に対する職業意識の啓発事業として職業講話等を実施しました。3月末で(高校)76校105回1,675人、(中学)14校14回1,352人で、昨年度から各校への地道な周知活動により、受講した生徒の数で見ると前年比(高校)171%(中学)308%となり、少しずつ成果が上がっています。

○道内半導体関連企業の人材確保の推進

我が国の半導体産業強化方針ならびに次世代半導体の国産化を担う企業の千歳市進出を受け、道内半導体関連企業による企業説明及び人材確保の機会を設けるため、主に学生等の若年者を対象とした自前イベント「北海道次世代半導体フェアin エスコンフィールドHOKKAIDO」を11/16に開催しました。同種イベントは去年度も開催していますが、今年度は札幌新卒応援ハローワークと労働局若年雇用対策係共同で手がけ、会場規模も拡大しました。これに伴い出展企業も11社から23社へ増加し、また、千歳市や北海道の半導体関連ブースを設置し自治体との連携も強化、新聞やテレビ等のメディアにも取り上げられ、来場者は161名になりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

<職業相談第1部門>

○就職件数の向上

令和6年度の就職件数は6,104件となっており、令和5年度の6,886件を782件、11.4%下回りました。なお、新規求職者数は39,333件と前年度に比べ2.0%減に留まっているのに対し、新規求人数は85,997件を3,391人、3.9%下回ったほか、月間有効求人数も24か月連続で前年同月を下回っています。また、紹介件数においても31,341件と前年同期を1,566件、4.8%下回っており、求職活動に際して選択の幅が狭まりつつあり、人手不足が深刻な業種がある一方で、採用抑制の動きのある業種も見られ、求職活動の長期化が懸念されます。

<専門援助第1部門（みどりのコーナー）>

○障害別登録者の推移

札幌圏（札幌、札幌東、札幌北）の障害別の登録者の推移を分析すると、精神障害者の増加傾向が継続している一方、身体障害者の登録件数は平成24年以降13年ぶりに7,000件を下回り、今後も「精神障害者の増加、身体障害者の減少」の状況に大きな変化は見られないと推定します。このことから、障害者を雇用する企業に対する精神障害者の障害特性の理解促進に努め、障害者専用求人の確保に取り組んでいきます。

(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

【求職者向けサービス】

<職業相談第1部門>

○少子高齢化の進展に加え、物価高の影響により年金収入のみでは生計維持が困難と考える者の増加に伴い、高年齢者の求職者が増加しており、今後更に増加すると見込まれます。このため、高年齢求職者へのマッチング支援の強化が必要なことからも60歳（65歳・70歳）以上の応募を歓迎する求人の確保は必須であり、求人条件の緩和など求人者への各種提案や、事業所第1部門と連携した求人情報の収集、求人開拓等によりマッチングの強化に努めます。

<専門援助第1部門（みどりのコーナー）>

○障害者専用求人の確保

障害者が安定、安心して就労を継続していくためには、求職者に適合する求人が必要であり、そのような求人を積極的に確保するために、求人開拓に取り組みます。障害が重度である等、一般的に就職の困難性が高いと思われる障害者であっても、当該障害者の職業能力において特に強みと思われる点に着目し、その職業能力・特性にあわせて、事業主に作業内容、職業環境等に一定の改善措置を図ることを依頼又は助言しつつ、求人の確保を図る求人開発の方法によって求人を確保するよう努めます。

【求人者向けサービス】

<事業所第1部門>

○求人者担当制、職業相談部門との連携による求人充足支援や訪問等による事業所情報の収集など、充足に向けた求人コンサルティングのほか、北海道ビジネスサポート・ハローワークが主催するセミナーの実施計画を新たに拡充し、「採用力向上セミナー」と「魅力ある求人セミナー」を、次年度の定期実施に向けて今年度末までに試行的に実施します。

事業所訪問だけでは求人者と接する機会が限定的であったことから、できるだけ多くの求人者に接することできめ細やかな充足支援につなげていき、フォローアップ体制の仕組み強化を図ります。

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	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	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率
令和6年度目標	7,033	8,716	30.0%	90.0%	95.0%	1,887	68.1%	826	2,270	71.0%	733	95.9%	83.4%
令和6年度実績	6,104	8,135	31.6%	78.5%	91.9%	1,542	68.4%	836	2,281	92.5%	601	96.0%	83.6%
目標達成率	86%	93%	105%			81%	100%	101%	100%	130%	81%	100%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

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、60歳以上の高齢求職者の新規登録は増加傾向にあることから「高齢者向けセミナー」を開催しています。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会社説明会をセミナー終了直後にセットで開催する取組を実施しました。令和7年3月末現在、セット開催を6回実施し、事業所説明会参加者は34名となっており、参加者からは「直接お話を聞けて大変有意義だった」等の評価を受けています。また、事業所説明会参加者のうち2名が採用となり、応募が促され、かつ、就職につながっています。

② 求人者支援に係る取組

あと一押しの支援により充足する可能性が見込まれる求人に対する取組として、求人者支援員等による事業所訪問を実施。また、高齢求職者の増加により、ニーズの高い雇用形態、職種、業種の求人に対しても積極的に事業所訪問を実施しました。令和7年3月末までに73件訪問し、求職者が応募しやすい条件となるよう求人条件緩和の依頼、求人の記載内容の充実に向けた提案等を行いました。

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

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7年3月末までに「ミニ求人説明会」を59回開催。また、就職支援コーディネーターによる事業所訪問を行い、事業所情報を収集し、それを求人票に反映させているほか、求職者向け事業所PRシートを作成・掲示し、事業所への関心が深まるよう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し、得られた事業所情報を共有し、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 求職者支援に係る取組

60歳以上高齢求職者の増加と未経験者でも比較的に就職しやすい「介護分野」に着目、双方のマッチングを目的に60歳以上求職者対象「はじめての介護お仕事セミナー」を初開催、内容は介護事業所が求める採用人物像等の事前確認を行い、それらを内容に組み込み、未経験者でも前向きに介護職を検討できる工夫を行いました。とができて応募したい気持ちが強まりました」などの評価を受けています。また、参加者のうち4名が採用となり、着実に成果があがっています。

② 求職者支援に係る取組

職業訓練の認知度向上を図るため、訓練受講を検討している求職者を対象として「ハロトレ説明会」を8月に初開催し、令和7年3月末現在で7回の開催、参加者は65名となっています。ハロトレ受講のメリットのほか、訓練実施機関からは募集中コースのカリキュラム等の説明を行うことで受講へのイメージが湧きやすい内容としています。

③ 求人者支援に係る取組

求人票に記載されていること以上の情報を得ること、応募意欲の喚起、入職後のミスマッチによる早期離職を防ぐことを目的に「職場見学会」を実施しています。令和6年度は令和7年3月末までに5回開催し、参加者は29名。その参加者からは「実際に話を聞いて、いろいろなことを知ることができて応募したい気持ちが強まりました」などの評価を受けています。また、参加者のうち4名が採用となり、着実に成果があがっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年1月末現在の管内人口は39.7万人で、ピーク時の昭和55年と比較すると3割以上減少しています。年齢層ごとに詳細をみると、65歳以上高齢化率が全道平均を上回る37.5%となっています。人口減少の中、高齢化率が伸びている管内求職者の現況は、人口動向に比例したかのように新規求職者、とりわけ若年求職者が減少する中で60歳以上高齢求職者が増加しています。

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水準まで戻るなど、観光等インバウンド関連産業は回復してきているものの、宿泊・飲食サービス業では人手不足が深刻化しています。また、スルメイカの不漁が続く、海外ヘイカを求めるも円安により輸入価格が高騰する等、人手不足も相まって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、IT関連企業が函館市に事業拠点を設立し、デジタル分野での雇用拡大が期待されるほか、複合商業施設が開業する等、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、最低賃金改定等による人件費の上昇、円高の影響による原材料費やエネルギー価格の高騰等様々な要因から、募集を取り止めることや求人数を絞り込む傾向がみられ、ウェブ等求人媒体の多様化の影響もあり、新規求人数も減少しています。

こうした中、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8回開催したほか、「人材確保セミナー」を開催しました。また、渡島総合振興局と連携した「バス運転手合同就職相談会」を3回開催、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。

引き続き、求職者及び求人者支援に係る取組を進めるほか、地方自治体との連携による人材不足分野の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

窓口における積極的な勧奨及び丁寧な機能説明による求職者マイページ開設及び利用促進に取り組んできました。その結果、新規求職申込におけるオンライン利用率が上半期は55%前後の推移でしたが、下半期は55%を下回って推移しています。そのことから勧奨と丁寧な説明を引き続き行うことについてスタッフへ促します。併せて、オンライン職業相談の周知・活用促進を行い、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

求人者支援の充実を図るため、求人者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、求職者が応募しやすい条件となるよう求人条件緩和の依頼、求人の記載内容の充実に向けた提案等、各種支援を行い、早期充足および充足数の底上げを目指します。また、新規求人数が減少傾向にある中、新規求人の確保に向けた取組に努めます。

③ ハローワークサービスの周知と利用促進

令和7年3月末現在、所公式X（旧ツイッター）のフォロワー数が約360人、所公式YouTubeでは、ハローワークのサービスを紹介するシリーズ動画を全10話まで公開しました。所ホームページでは、希望条件の求人を効率的に検索できる「かんたん求人検索」のページを1月にリニューアル等の改善を行い、閲覧数が26,458回と前月の23,211回と比較し3,247回（14.0%）増加。認知度の更なる向上が課題と感じており、SNSを活用した幅広い情報発信、見やすい・閲覧してもらえるような所ホームページの見直しを継続して取り組むことで、より多くの方に有益な情報を届け、そして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 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	⑧人材不足 分野の就職 件数	②障害者の 就職件数	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数	⑥公的職業 訓練修了3 か月後の就 職件数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率		
令和6年度目標	4,920	4,540	32.9%	90.0%	95.0%	1,475	407	421	431	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	4,277	3,929	36.3%	80.2%	91.6%	1,402	368	529	402	98.3%	91.9%		
目標達成率	86%	86%	110%			95%	90%	125%	93%	102%	110%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク旭川 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

ア 求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

相談部門及び求人部門スタッフ（各種相談員含む）で構成される求人充足会議（マッチング戦略会議）において、双方の部門からマッチング期待度を上げる、上げたい求人についての共有・分析の検討を行い、必要により求人者に対して求人条件緩和の勧奨や表現方法、レイアウト等の見直しを提案するなど、早期充足につながる取り組みを進めました。また、事業所訪問から、職場内の雰囲気や作業風景などの画像、福利厚生に関する情報や求人事業所が求める人物像などの情報を掲載した「スタッフ企業訪問シート」を作成し、所内共用スペースへの掲示や求人票以上の情報を求職者に提供する取り組みを進めました。

医療・福祉、建設、警備、運輸分野等の人材不足分野の事業所に対しても、同様に積極的な事業所訪問を実施し、企業担当者とのつながりを構築することで、所内で開催する「ミニ会社説明会（面接会）」の参加を提案するなど、アウトリーチ型支援からつながる充足サービスの向上を図りました。

イ 求職者担当者制の一層の推進

求職者に対する相談支援サービスを充実させるため求職者担当者制の取り組みを強化しました。当該取り組みを実施するにあたっては、支援に差が生じないよう「一般求職者支援基本方針」を策定しスタッフ共有を図ることで画一的及び効果的に進めたことで、全スタッフ平均で常時21.1人の求職者担当者制による支援を実施することができました。さらには双方向型支援の割合を高める取組を進め、支援者のうち72.9%が双方向型支援であることが、求職者担当者制の就職率（68.3%）と高い水準となったのでは考えます。

（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

ア 求職者担当者制の効率的な実施

求職者担当者制の強化に伴い、職業相談に要する時間の確保が課題となりました。「一般求職者支援基本方針」に基づき、的確かつ効果的な相談を徹底することで相談時間枠を超えての対応減少、事後処理にかかる時間短縮を図る目的からシステム研修を実施することによりスタッフのスキル向上が図られ、結果、相談時間確保につながったところです。また、電子メールを活用した職業相談の取り組みを進めたことで、メールによる応募書類の添削支援（利用者の都合の良い時間に提出できる）、求職者マイページからは提供ができなかった資料等の提供が可能になるなど、双方向による支援を行うことで効率的に求職者担当者制による支援を進めることができました。これらの取り組みにより、求職者担当者の就職率（自己就職含む）が高い水準となった要因と考えられます。

イ 人材不足分野への支援強化

人材不足分野を中心としたミニ会社説明会（面接会）を開催するにあたって、参加希望の企業が多いことを受け、前年度よりもトータル開催回数を3割程度増加させ、事業所ニーズに早期に対応できたこと、また、開催にあたって、参加者の送り出しを確実に行うことで求人者サービスの向上を図りました。

ウ 多様なニーズに対応するための各種サービスへのアクセス向上

従来の窓口や電話による対応の他、ハローワーク旭川ホームページを大幅に改善し、各種サービスのオンライン受付フォームをホームページ内の各箇所に置き、セミナーやオンライン相談が開庁時間に問わず申込みが可能となったことでエントリー数が増加傾向となりました。また、新たにSNS（X）の運用を令和6年12月から開始し、各種イベント等について広くPRを図っているところです。

（3）その他の業務運営についての分析等

ア 来所者傾向の変化・対応について

総体的に来所者が減少がしており、特に若年者層の利用者減となっている一方で、55歳以上のシニア・生涯現役世代の利用が増加している傾向です。このことに関しては、道内・全国的傾向と伺えますが、若年者については、タイパ重視の（ネット）ワンストップ型就職活動に対応できないことでの来所、また、55歳以上の年齢層については、アナログ的な就職活動からの来所など、ハローワークに何らかの支援を求め来所しているのが現状です。まずは、ハローワーク利用促進・取り込みにかかる取組が必要となりますが、既利用者の満足度を高めていくことも重要であると考え、課題解決型の求職者支援の強化、また、求人者支援の取り組み強化から、求職・求人ともに利用者の拡大に繋げることが必要と思料します。

（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

ア 求職者に対する就職支援の更なる強化について

来所者が減少している状況から、ハローワークを利用していない在職者を含めた潜在的求職者への働きかけも意識した周知・広報を展開し、利用者の取り込みを図ります。また、来所者特性をいち早く察知し、それに対応した課題解決型求職者サービスの取り組みを展開します。

若年者については、就職期待度が高く、企業が求める人材と早急にマッチする可能性も高いことから、特に雇用保険受給者を中心とした「求職者担当者制」を推進のうえ、就職件数及びマル保就職率の実績向上を図ります。また、ミドルシニア・生涯現役世代については、まずは応募が叶う求人の確保が必要であることから、（求人）企業に対して、当該世代の就職意欲が高く、経験が豊かであり現役世代と同様の人材が確保できることの周知を図り、当該世代の雇用について理解を求める取り組みを進めます。さらには当該求職者に対しては、積極的なキャリアチェンジについても検討するよう促し、広く求人マッチングにつながる相談・支援を進めます。なお、課題解決型求職者支援サービスを展開するにあたって、札幌所が実施する「課題解決型モデル事業（ハローワークプラス窓口）」の取り組み事例等も参考のうえ効果的に進めていきます。

イ 求人充足サービスの一層の推進

求人者マイページの推進から、企業と直接接する機会が減少している中でも関係構築が必要であることから、積極的な事業所訪問、企業説明会等のマッチング機会を提供するなどアウトリーチ型の求人者支援を図るとともに、ハローワークスタッフが自ら直接「見た」「聞いた」ことによる「活かした」情報を求職者へ提供することとで充足支援の強化を進めます。

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	⑩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	⑪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	3,590	3,480	29.6%	90.0%	95.0%	1,109	397	393	83.4%				
令和6年度実績	3,394	3,321	30.6%	78.9%	91.2%	1,116	365	412	84.6%				
目標達成率	94%	95%	103%			100%	91%	104%	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。

ハローワーク帯広 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求職者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、「マイページ・FAX機能」を使ったマイページへのメッセージ送信や求人情報の提供を推進し、ハローワークの利用勧奨や能動的なマッチングを積極的に行いました。

【求職者担当者制の拡充】

双方向による求職者担当者制の更なる強化のため、就職支援ナビゲーター1人あたりの支援対象者目標数を年度100名から105名に増やし、雇用保険受給者及び人手不足分野希望者を中心に、積極的に就職支援を実施しました。

また、統括職業指導官による1on1ミーティングを実施し、支援過程で生じた課題や得られた成果の振返り等を行いました。後日、検討内容について、部門スタッフにフィードバックを行い、部門全体のスキルアップ・底上げを図りました。

【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により実施しています。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及びハローワーク室蘭（マザーズコーナー）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。

【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たことから、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て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。

【求人者マイページの利用促進の取組】前年度から継続したあらゆる機会

を通じた積極的な開設勧奨、訪問支援（開設サポート及び開設後のアフターサポート）により、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ます。利用方法のリーフレットを配付することにより、開設だけではなく、継続して求人者マイページを利用していただけるよう努めました。

【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、求職者が事業所から直接、業務内容などを聞ける「職業理解の促進」、「応募のきっかけ」の場として会社説明会を開催しており、令和7年1月までに60回（延130社）開催することにより、管内における人材不足分野の人材確保に努めました。また、求職者向けの事業所PRシートを作成することにより、求職者の目に留まるような求人者支援を実施しました。

【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シートなどを掲示することにより周知を実施した結果、8社から申請に関する問い合わせがあり、そのうち5社が申請、4社が認定に至りました。

【安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者への周知・広報の展開】

潜在オンライン登録者へのHW利用勧奨の促進として、オンライン登録者に対して求職者マイページのメッセージ機能を活用し、来所勧奨や各イベント情報の提供を実施しました。

また、安定所を利用していない者に対する周知広報としてHP及びX（旧twitter）により、各種オンラインセミナー、かんたん求人検索、会社説明会等の各種イベント情報について周知・発信を行いました。

（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

【安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者への周知・広報の展開】

潜在オンライン登録者へのHW利用勧奨の促進として、オンライン登録者に対して求職者マイページのメッセージ機能を活用し、来所勧奨や各イベント情報の提供を実施しました。

また、安定所を利用していない者に対する周知広報としてHP及びX（旧twitter）により、各種オンラインセミナー、かんたん求人検索、会社説明会等の各種イベント情報について周知・発信を行いました。（再掲）

【新規高卒者面接会】

新規高卒者面接会において、昨年度に引き続き、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。参加事業所29社のうち22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25名全員から「役に立った」との回答をいただきました。また、企業PRタイムに参加した企業からも「生徒に直接アピールができて良かった」という意見もいただきました。

【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組を実施しました。

【求人情報提供の工夫】

管内各市町村に就業地をもつ求人事業所から、中心部から離れるにつれ、充足が弱いとの声が寄せられたことから、今年度は2町と連携し、当該地方公共団体を就業場所とする求人情報一覧の提供を開始しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【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（各種求人の提供、状況確認等）も実施しています。

(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

【求職者の高年齢化への対応】

年々増加する高年齢求職者に対応するため高年齢向け就職支援セミナーと会社説明会のセット開催について検討します。

【新規高卒者面接会の在り方】

新規高卒者面接会の参加人数が減少しているため、開催に係る費用対効果を考慮し、1・2年生の参加を可能とし、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参加を促した結果、今年度については通信制ではありますが2年生1名の参加がありました。

次年度についても、引き続き1・2年生の職業選択の参考とするための機会となるよう学校に対して協力依頼を行っていきます。

【障害者の法定雇用率】

民間企業の法定雇用率が令和8年7月から2.7%に引き上げられることから、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、雇用促進を図る取組を進めます。

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	3,380	3,300	31.7%	90.0%	95.0%	902	398	200	95.9%				
令和6年度実績	2,896	2,870	32.7%	82.4%	94.4%	814	307	238	97.1%				
目標達成率	85%	86%	103%			90%	77%	119%	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。

ハローワーク北見 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ 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しました。その中で、求職者の希望条件を勘案してマッチングした求人の提供、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実施し、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。その結果、求職者担当者制については、年間支援対象者292人を選定して、366事業所に対して紹介を行い、241人が就職と大きな成果がありました。

○ 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。特に求人充足会議は、求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和などを提案し、事業所の理解が得て求人内容の見直しを行った結果、取り上げた求人の充足率は47.0%、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50.7%と高い水準を維持しています。

また、8月から新たな取組として当所で定めた基準（①紹介期限1か月前、②紹介記録なし、③専門的資格不要 等）による充足力に応じた条件緩和指導を実施しています。更に好事例から、応募したくなる求人へ求人票ブラッシュアップとして職種欄・仕事欄について緩和指導を実施、10月からシニア層採用のリーフ「人材確保にシニア層を採用する企業が増えています！」を作成し事業所へ緩和指導を実施しています。

（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

○ 安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者への周知・広報の展開

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。そのため、ハローワーク北見HPやX（旧ツイッター）等SNSツールによる発信回数を増やすなど全所体制での取り組みを強化し、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した。X（旧ツイッター）に企業説明会、職業訓練、雇用保険の説明などツイートすることで、潜在的求職者にも情報が届くように展開しました。中には表示回数が1,000件を超えるものもあります。その結果、令和6年度の新規求職者は前年度より縮小幅が減少し0.1%減少となりました。効果があると判断し今後も継続して発信していきます。

また、高校生に対しても高校を通じ、卒業後の定着支援を行っていることや卒業後も職場での悩みを安定所でも相談できることを周知し、安定所の利用を図っています。

○ 求人充足に向けた取組

求人者マイページ開始前は求人申込みがあったが、求人者マイページ開始後は求人申込みがなかった事業所からの求人を「カムバック求人」として充足支援を実施しました。紹介部門のスタッフ1人1件以上のマッチングを目標に行い、求職者に情報提供することで充足支援を実施し、充足に至らない場合はマッチングした状況を事業所へ説明し、今後もハローワークを利用していただくことを目的に実施してきました。その結果、令和6年度9月末までで求人件数22件（求人数41人）を選定し、8件（求人数22人）充足しましたが、対象求人が少なくなってきたため、令和6年10月以降はカムバック求人としての取組を求人者担当者制の中で支援しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○ 人材不足分野における就職支援

労働力人口が減少し企業の人手不足感が高まる中、構造的に人材不足は継続していくことが見込まれます。そのような中、人材不足分野におけるマッチングの推進として、求職者担当スタッフが、求職者一人ひとりにニーズに応じた個別支援を行う求職者担当制を実施しています。年間支援対象者165人を選定して、186事業所に対して紹介を行い、137人が就職と大きな成果がありました。

○ 人材不足分野の会社説明会

求人者と求職者の接する機会を創出するため会社説明会を実施しています。今年度は47回（内訳：運輸業29回、介護13回、警備業5回）開催しました。

これらの取組は人材不足分野における就職支援に有効なことから、今後も継続して取り組んでいきます。

(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

○ 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

ハローワーク北見HPやX（旧ツイッター）等SNSツールによる支援メニュー等の発信を強化してきましたが、令和6年度の新規求職者は前年度より0.1%減少となりました。その内、65歳以上の新規求職者は前年度より9.7%増加しており、求職者の高齢化が進んでいます。引き続き、ハローワーク北見HPやX（旧ツイッター）等SNSツールによる支援メニュー等の発信するとともに、課題解決支援サービスの量・質の向上に取り組むほか、オンライン相談や通信紹介を利用しやすい環境を整え、利用したくなるハローワークを求職者へ発信していきます。

○ 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るため、求職者マイページの周知と開設促進を行いました。その結果、新規求職申込件数のオンライン利用率は46.9%、月間有効求職者のオンライン利用率は42.8%と年度当初に比べそれぞれ14.0%、8.9%上昇しました。次年度も引き続き求職者マイページを開設した際のメリットについて、相談窓口でより丁寧に説明し開設促進に取り組みます。

○ 求人について

今年度は求人開拓から求人充足に重点を変えて取り組みましたが、新規求人数の減少が続いていることから、次年度は充足支援を継続しながら求人開拓にも重点を置いて取り組みます。特に下半期は架電による求人開拓が多く、事業所との関係が希薄になってきているため、求人開拓、充足支援、関係構築や情報収集などのための事業所訪問を積極的に取り組みます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	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6年度目標	2,120	2,010	30.0%	90.0%	95.0%	640	214	95.9%					
令和6年度実績	2,061	1,929	33.9%	89.1%	95.7%	595	209	96.4%					
目標達成率	97%	95%	113%			92%	97%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○求人事業所訪問による情報収集と求人者支援の強化

計画的に事業所訪問を実施し、職業相談担当と求人担当がチームを組んで事業所訪問をすることにより、求職者の希望する求人条件の傾向などを職業相談担当から提供できるように強化し、事業所の景気動向などの情報交換を行いました。求職者への情報提供については事業所の意向を直接確認のうえ、所内で詳細な情報共有を図り、求職者への事業所情報の提供を行うことにより、求人者が伝えたい情報を確実に伝え応募につなげるなどの支援を実施しました。

○求人担当者制の強化

人材不足分野の求人・初めて当所を利用する事業所の求人・1年以上当所に求人申込を行っていなかった事業所の求人を、新たに担当制の対象とする求人として設定し、求人の紹介期限到来までのフォローアップを118件実施しました。

○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。

○求人者の視覚効果の工夫

所内に掲示する求人情報にPOP表示及び紋別市街地地図と就業場所のリンクを求人情報に表示する工夫を実施しました。

（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

○人材不足分野求人コーナーの設置

看護・介護・保育・運輸の求人情報のみを掲示するコーナーを設置し、厳選した求人情報を掲示しPOP表示及び紋別市街地地図と就業場所のリンクを求人情報に表示する工夫を実施しました。

○60歳以上を歓迎する求人の確保

求職者層の高齢化に対応するため、事業所に求職者層の高齢化を伝達し、60歳以上の積極的な採用の意向を確認し、採用の意向が確認できた場合は、求人票に掲載しました。また、12月からは新たに、60歳以上の方が応募可能な求人情報誌を作成し、所内に配架を開始しました。

○求職者マイページの活用促進

積極的な周知及び普及促進に努め、5月からは、新たに求職者マイページを活用した求職情報公開のメリットに関するリーフレットを作成配付を開始しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度と比較し有効求人数が減少していますが、求人数減少以上に求職者数が減少しており、求人倍率は常時1.5倍を超える状況となっていて、管内の人手不足は続いています。求職者の動向として30歳～54歳の層で離転職が少なくなった傾向が強く、体力的理由から55歳以上の離職の割合が増加している状況になっています。地域的要因を踏まえ事業所訪問や求人受付時等に事業所に情報を提供するほか、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、障害者の活用や65歳以上の求職者の採用を勧めるなど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

○全有効求職者中55歳以上の求職者の割合増加が著しいことから、引き続き60歳以上で働くことが可能な求人の確保に取り組み、60歳以上の方が応募可能な求人情報誌を継続して作成して、60歳以上の求職者への情報提供をしていきます。
○積極的な事業所訪問を実施することにより、労働市場の情報提供や動向などの情報交換を積極的に行い、労働市場にあわせた求人条件の変更提案や、事業所が求職者に伝えたい情報を収集し、職業相談時に求人票だけでは分からない詳細事項を求職者へ伝えるなど、事業所・求職者双方の支援をしていきます。

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	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	460	410	31.7%	90.0%	95.0%	115	12						
令和6年度実績	364	323	30.9%	81.6%	95.3%	89	12						
目標達成率	79%	78%	97%			77%	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。

ハローワーク小樽 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求人者に対する支援】

- ・求職者、職業紹介担当者、求人担当者の三者による職業相談（三者面談）において、求人者に対するアプローチとして、職場見学の提案、求人条件緩和、個別開拓等の支援を実施しました。
- ・毎月10社程度の会社説明会を開催したほか、求職者ニーズに応え概ね55歳以上の求職者を対象としたシニア向け会社説明会を年3回開催しマッチングの機会となる場を提供しました。
- ・同一の担当者による求人フォローアップ（求人担当者制）を行い、充足までの支援を実施しました。
- ・求職者目線での求人票の見え方や地域の労働市場の現状について理解を深めていただくことで求人の充足力の底上げを図るため、求人者支援セミナーを実施しました。
- ・庁舎内の「会社PRコーナー」に画像情報を掲示し、求人票だけではわからない会社の雰囲気等を伝える取り組みを実施しました。

【求職者に対する就職支援】

- ・「双方向型」と「一方向型」の求職者担当者制を併用し、きめ細やかな職業相談を実施するとともに、求職者のニーズを踏まえた積極的な情報提供、応募書類の作成支援、面接指導等により求職者の抱える課題解決に向けた支援サービスの提供に努めました。
- ・求職者と職業相談担当スタッフに求人者担当スタッフを加えた「三者面談」によるチーム支援を実施し、職員同行による職場見学、個別求人開拓等、職業相談部門と求人部門の連携による就職支援を強化しました。
- ・人材不足分野の就職促進の取組として、人材不足分野への就職を希望する求職者を積極的に求職者担当者制の対象とし、就職支援サービスの提供や当所で開催している会社説明会の周知、誘導に努めました。
- ・職業相談の窓口でアンケート等により職業訓練のニーズを把握した際には、訓練相談窓口へスムーズに誘導できるよう連携を図り、就職に向けて必要な訓練情報の提供や制度案内、訓練受講中における継続した職業相談、訓練修了後未就職者に対する支援に努めました。また、マザーズ事業担当者や生保事業担当者と連携し、支援対象者に係る適切な訓練情報の提供やあっせんを実施しました。
- ・管内の障害者雇用促進のため、法定雇用率未達成企業全てに障害者雇用に係る勸奨文を送付し、障害者専用求人の提出勸奨、求人条件の緩和指導など障害者の雇用促進に向けた取組を実施し、求職者に対しては障害特性を踏まえたきめ細やかな就職支援サービスの提供を実施しました。

(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

【求人者に対する支援】

- ・三者面談について取り組みの更なる充実・強化が必要とされていたところ、令和6年度においては支援対象者が決定され次第、速やかに事業所に対してアプローチすることを前提に取り組みを実施しました。
- ・求人者と接する機会の減少により各種情報収集に課題があるとされていたところ、令和6年度においては事業所訪問時、求人内容のみではなく地域の労働市場の動向を意識した情報交換を積極的に行い、スタッフ間での情報共有を実施しました。
- ・オンラインサービスの普及・促進に引き続き取り組む必要があるとされていたところ、令和6年度においても引き続き求人者MPの使用方法をレクチャーするための事業所訪問等を実施する等して利用率の維持を図りました。

【潜在求職者のハローワーク利用促進】

- ・オンライン登録者に対して、求職者マイページを通じたハローワークの就職支援メニューの案内の実施や、新規利用者の取り込みに向けた情報発信ツールとしてX（旧T w i t t e r）を開始、週間ワーク情報へのハローワークの就職支援メニューの掲載、配架場所の拡大等によるハローワークの利用促進を図りました。

【求職者サービスの拡大】

- ・「三者面談」によるチーム支援については、昨年度より実施件数を拡大し支援の強化を図りました。（令和6年度実施件数40件：前年度24件）

【オンラインサービスの普及】

- ・オンラインサービスの普及のため、窓口においてマイページの開設について積極的な開設勧奨を行ったほか、来所前のオンライン求職登録を勧めるリーフレットを作成、配布し、求職者マイページ利用者に対しては、マイページ機能を積極的に活用することで、より迅速な情報提供に努めました。
- ・子育て中等で来所が難しいマザーズ事業の支援対象者及び学生を中心にオンライン職業相談を勧めました。（令和6年度実施件数29件：前年度21件）

【新規学卒者を含む若年者に対する支援】

- ・若年者の職場定着支援対策としてリーフレットを作成し、就職内定を得た生徒へは学校を通じて配付、既卒者に対してはリーフレットと定着支援アンケートを事業所経由で配付した上で、訪問や窓口において定着支援を実施しました。また、若年者の職場定着に取り組む事業所の人事・労務担当者に対しても相談アンケートを送付し、回答を元に定着支援に係る援助を実施しました。
- ・ハローワーク小樽のホームページに新たに学卒支援窓口の情報を掲載し、またX（旧T w i t t e r）による情報発信を行い求人事業所及び若年者向けに情報提供の強化を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は原材料価格や人件費の上昇、スポット的な働き方の広まり等の影響により、事業所が採用活動を控える傾向が見られ、それに伴い月間有効求人数はマイナス傾向で推移しました。

また、求職者数の減少に関しては、生産年齢人口が減少傾向で推移していることに加え、スマートフォンのアプリで簡単に仕事を探せること等から、若者を中心としたハローワーク離れが大きな要因と考えられます。年度累計で月間有効求職者数における29歳以下の若年層の占める割合は、14.5%（前年同期15.3%）と減少している一方、55歳以上の高齢者の占める割合は42.3%（前年同期42.2%）と微増であるものの、全体の構成比では高い状況が続いています。

これらのことが充足数・就職件数に影響を与えていることから、今後は求人者へのさらなる充足支援に加えシニア層への就職支援の取り組みが非常に重要となっています。

深刻な人手不足が継続する中で、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等、求人者・求職者に寄り添った伴走型の個別支援を実施していくこととしています。

(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

【求人者に対する支援】

- ・三者面談についてはある程度時間がかかることが課題ですが、求人者への伴走型支援という一面を意識し、引き続きスピード感を持って紹介部門と連携した取り組みを継続します。
- ・会社説明会を引き続き確実に実施し、紹介へ至る場の提供を継続して充足数の確保を図ります。
- ・求人担当者制について、より実効性のある内容とするため求人者の選定基準を見直したうえで、支援内容の充実を図ります。
- ・求人者支援セミナーについて、参加事業所からの反応を精査し内容の充実を図ったうえで継続実施します。

【求職者に対する支援】

- ・求職者に占める高年齢者の割合は今後も増加していくと思われることから、求職者担当者制や三者面談の対象者に高年齢者を積極的に取り入れる等、高年齢者に対する就職支援を勧めていきます。
- ・オンラインサービスの更なる普及に向けて、引き続き窓口やホームページを活用しマイページ開設のメリットを周知する等して、求職者マイページの利用率の向上に取り組みます。また、必要に応じてオンライン職業相談を積極的に取り入れる等、就職支援サービス向上に努めます。
- ・職業訓練修了後の早期再就職を促進するため、訓練受講中における継続的な情報提供や訓練修了後の職業相談、積極的な情報提供等、就職を意識した支援サービスの提供に努めます。

【学卒者を含む若年者に対する支援】

- ・在学中からの職業意識の啓発のため、学校と連携を図り今後も積極的に訪問による支援を実施します。また未内定者に対しては窓口や出張相談により個々のニーズに合った求人情報の提供や就職に関する助言等担当者制によるきめ細やかな支援に努めます。

【障害者雇用に対する支援】

・今後も障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることから、事業所に対し障害者雇用に関する助言や各種助成金制度の周知、障害者専用求人の提出勧奨等障害者雇用に向けたより一層の支援に努め、求職者に対しては障害の特性を踏まえたきめ細やかな職業相談や情報提供、支援機関との連携によるチーム支援等就職支援サービスの提供に努めます。

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 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	⑦マザーズ ハローワーク 事業における担当者 制による就職支援を受けた重点支援対象者の 就職率					
令和6年度目標	1,890	1,770	32.7%	90.0%	95.0%	506	68.1%	95.9%					
令和6年度実績	1,727	1,639	36.0%	78.8%	93.0%	523	82.5%	96.9%					
目標達成率	91%	92%	110%			103%	121%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 求人充足支援に対する取組

当所では、求人の充足支援が最も重要との考えのもと、ハローワークを利用いただいている求職者の皆様に「わかりやすい求人」「応募しやすい求人」となるよう、求人者に対して助言や要請を行いながら求人票の作成を行い、応募が低調な求人については、求職者が必要とされるであろう情報に不足等はないかの検証や、一部応募条件を緩和するよう求人者への要請等を行うことにより、求人内容を適宜修正しながら求職者に対し、求人情報を積極的に発信しました。

近年、求職者層が高齢化している傾向から、当該求職者の条件に合った求人を集めた求人情報一覧の発行回数を増やす等、求人への応募に繋がるよう取り組みました。

求職者サービスとしては、高齢者に限りませんが面接に不安を抱える求職者が多く存在することから、前年度に引き続き面接トレーニングにも力を入れており、受講者の就職率は高水準で推移しており、取り組みが実を結んでいるものと感じています。

② 職員の資質向上に向けた取組

ハローワークの求人関係業務や職業相談業務においては各種労働法の知識が必要となることから、労働基準監督署の協力のもと関係法令に関する職員向け研修会を実施し、また障害を持つ求職者の職業紹介に資する内容の職員研修の実施により、職員の知識向上に努めました。

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

① 求職者マイページ開設率の増加

求職者マイページの開設率が低調であったため、まずは職員スタッフの研修に力を入れて、基本的に全てのスタッフが同基準で求職者に説明等できる状況を作りました。ホームページの修正やリーフレットを作成するなどして、デジタル環境や窓口対応時における周知、開設へのサポート等に力を入れるとともに、当該マイページ機能を活用した求人情報の提供、各種案内等に取り組みました。なお、開設率は上昇傾向にあり、昨年同時期の2倍の数まで到達することができましたが、全体としては開設率は40%程度ですので、継続して周知を行って参ります。

② 新規求人数の増加

1年以上にわたり新規求人数が対前年比で減少しております。人手不足が叫ばれる昨今でも、連年の最低賃金上昇等に係る人件費、円安等による物価・原材料費の高騰などから新規・中途含め採用自体を控える動きも一部見られますが、電話や事業所訪問により積極的に求人開拓に取り組みました。しかしながら新規求人数は低調に推移しております。

(3) その他の業務運営についての分析等

求人票に記載項目のない事業所情報や事業主の声を集め求職者に伝達することで、より多く応募していただけるよう取り組みましたが、求人への応募数を大きく増加させるほどの成果は上げられませんでした。今後は、積極的に事業所へ訪問し、担当職員が自ら就業環境や仕事内容など職場見学するなどし、求人票表記以上の情報を求職者に伝えることで多くの応募を促し、求人の充足に繋がりたいと考えています。

求人求職のマッチングについて、希望職種や諸条件等の求職者ニーズをきめ細やかに把握し、よりの確なマッチングが出来るよう職員の技量を今以上に向上させ、就職件数の増加と求人の速やかな充足に繋げるよう取り組みを進めます。

オンラインによる職業相談可能な環境を整え、あらゆる機会を使い周知を行っています。また、求職者マイページの開設率は増加傾向にあるものの、それら便利な機能を上手に利用できていない状況を感じていることから、デジタル化が進む現代に合ったハローワークの利用方法をさらに周知し、積極的に実践するよう働きかけていきます。

上記を踏まえて、ハローワークを通じた就職を1件でも多く増やして、地域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

・現在のハローワーク滝川の利用者を調査してみると、若者離れと求職者の高齢化が顕著に表れております。特に若年層は即日単発就労できるツールの利用やデジタル社会に慣れていることもあり、アプリ等を利用したオンライン上での就職活動を進めていると考えます。また、物価の高騰により、改めて就職を検討する高齢者が増加しており、ハローワークに求職登録する高齢求職者数は増加傾向にあります。若年者に対しては、ハローワークの存在を地道にアピールしつつ、高齢者に対しては的確な求人情報を迅速に提供できるように、ホームページや求人情報誌の刷新・強化を図ってきたいと思います。

・求職者マイページを開設した求職者は、「オンライン応募可能求人」であれば、ハローワークへの来所を行わなくとも、オンライン上において直接企業へ応募できる環境が整えられております。しかしながら、管内求人においてオンライン応募可能求人数は全体の1割程度に留まっていることから、求職者のニーズに応えられるハローワークを目指すためにも、オンライン応募可能求人数を今まで以上に増やして、幅広い世代に利用されるよう、また迅速な求人充足に繋げるよう努力して参ります。

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	1,390	1,220	30.4%	90.0%	90.0%	456	68.1%	61					
令和6年度実績	1,244	1,077	32.7%	81.4%	96.2%	385	62.2%	65					
目標達成率	89%	88%	107%			84%	91%	106%					

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①求人充足数向上に対する取り組み

当所では、広く人手不足が進行する現状で「求人充足」が最重要事項であると考えて業務に取り組みました。
応募が増える求人への質的向上のため担当者によるコンサルティングを行い、令和6年度は300件の求人を「求人担当者制」の対象求人として個別に支援を実施し、充足の向上を図りました。
求人担当者制による改善等で内容が充実した求人等を求職者へわかりやすく揭示、積極的な情報提供を行うことにも配慮し、応募の前段階で求人者、求職者が対面して相互に理解を深める場として、当所のブースを活用した「会社説明会」開催を積極的に提案し、令和6年度は197回開催しており、企業の情報発信、求職者の情報収集に役立てていただきました。

②就職件数向上に対する取り組み

「求人充足」には、求職者の「就職」が必須であり、本人の希望を重視しつつも「求人充足」を意識して、該当する求職者に対して積極的な情報提供を年間1,828件行いました。
減少、高齢化が進行している求職者と企業のニーズが合致せず、採用まで至らないケースも多くあり、求人開拓の際には「正社員求人」にこだわらず、管内の労働市場を説明し、求職者ニーズに合った求人、高年齢求職者を歓迎してもらえる求人の確保にも注力し事業所に対する説明用リーフレットを作成、積極的な勧奨により高年齢者が応募できる（採用されやすい）求人が徐々に増加しています。
所の重点として取り組んだ「生活保護受給者等の就職」は、関係機関との連携を密接にした支援を実施、「新卒予定者等の正社員就職」については定着支援アンケートの実施・公表や過年度の学卒求人の充足傾向を分析した資料を作成、活用した求人者指導を行うなど取り組み内容の充実・強化に努めました。

③利用促進、利便性向上の取り組み

自社のホームページ、民間職業紹介事業者や求人情報サイトなど求人・求職活動が多様化する中、当所では庁舎外でも配布する求人情報や釧路市の公式LINE等により、ハローワークの利用勧奨を図る地道な取り組みを行いました。
また、庁舎内の求人揭示についても「新規進出企業に係る求人コーナー」の新設、「労働条件を向上させた求人」の改良を図り、訴求に努めました。
複数の就労継続支援A型事業所から障害を持つ多数の解雇者が発生したため、釧路所ホームページの「かんたん求人検索」に「障がい者求人」のボタンを配置、直接ジャンプする二次元バーコードをプリントしたリーフレットを作成し配布しています。

(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

○管内人口が減少する中、増加する高齢者の活躍を支援するために求職活動のブランクを補い、現在の採用選考に応じた知識を学んでもらうセミナーの開催回数を増やしました。

令和5年度が2回、定員合計16名で実施しましたが、令和6年度は3回、定員合計24名で開催し、参加率も100%で参加者から高い評価をいただいています。

高齢者の就職に関しては、短時間・軽労働を希望する求職者と、フルタイム労働者を求め体力低下等による労災発生リスクを避けたい求人者でニーズが一致しないことがあり、高齢求職者数そのものは増加したものの紹介件数は伸びず、就職件数はわずかですが前年を下回りました。

○人材不足分野の求人充足が低迷していたことから、求人担当者制や会社説明会の開催などの支援を実施しました。

「医療、福祉」関係で求人が大幅に減少し、建設関係の職業では当該職種を希望する求職者が少ないミスマッチの程度が顕著に表れるなど厳しい状況にありますが、人手不足分野の就職件数では、815件の目標に対して820件と100%以上の実績をあげることができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○管内人口の減少は続き、減少幅が加速度的に大きくなる傾向にあります。

求職者については、令和6年度の新規求職者数累計が令和元年度を約1,300人、13.7%下回っているものの、45歳以上は1.2%、55歳以上では8.7%増加しており、構成比をみても6年度の求職者は45歳以上が6割、55歳以上がほぼ4割を占める高齢化が深刻な状況となっています。

○同時期の増減を45歳未満で見ると、全体の減少数を上回る1,359人の求職者が減少しており、求人情報サイトやWEBを活用した情報収集、応募活動に移行している者がいると想像できます。

活動方法の選択肢が広がることで、ハローワーク以外の手段で求職活動する者が増えることは止められず、求人者の採用活動も、若年層の利用が拡大傾向にある求人情報サイトや自社のホームページ活用等に移行することは無理ないものと思われます。

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

○求人・求職とも減少し、ハローワークの利用が低下する現状で、高齢求職者、障害を持った求職者、有料の求人活動を行うことが難しい中小企業の求人者など支援を必要とする利用者層の割合が高まることが予想されますが、厳しい状況を急速かつ大幅に改善する方策はないことから、着実に実績を積み上げ、利用者の信頼を得られるよう次の取り組みを行うべく検討・実施を目指します。

・新規進出企業の情報を迅速につかみ、求人のアプローチを行うとともに、提出された求人を効果的に周知します。

・変化する状況に応じた求職者ニーズを所内で情報共有し、求人者に対してコンサルティング等の担当者制による支援、フォローアップに活用します。

・求職者に対する各種支援の実施については、各自が自分の担当する対象者の種類に応じた支援を実施していますが、各スタッフの状況を管理者が把握し必要な助言を行えるような体制の構築を検討します。

・新卒者の就職支援については、学校と連携した出張相談を必要なタイミングで効果的に実施できるよう質的な改善を図り、また、定着支援から窓口新規利用者への切り替えについては、在職中の求職者へのアプローチを見直し、従来の取り組みに加える新たな勧奨方法を検討します。

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	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	2,680	2,570	33.9%	90.0%	95.0%	815	68.1%	277	95.9%				
令和6年度実績	2,405	2,303	30.9%	90.0%	92.0%	820	68.2%	347	95.9%				
目標達成率	89%	89%	91%			100%	100%	125%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【応募前職場見学の実施】

・求職者に関しては、再就職の職種を決めきれない方や応募に踏み出せない方などを中心に、応募のきっかけ作りや就職後のミスマッチによる早期離職の回避など、今後の職業選択の一助となる効果的な取組である「応募前職場見学」の積極的な利用を促しました。

応募前職場見学の利用者（見学者）は延べ446人を数え、そのうち応募し採用された者は151人に達しました。

・求人に関しては、求人受理や事業所訪問等の機会を捉え、応募前職場見学の活用メリット（求職者へ直接企業がアピールできる貴重な機会であることや、就職後のミスマッチによる早期離職の防止など）を積極的に周知し、見学受入の協力を依頼しました。

応募前職場見学の受入に協力いただいた求人は2,094件を数え、実際に見学を受け入れた企業の採用担当者からは「応募者へ事前に職場を知ってもらえる機会があつてよかった」など、好意的な意見が数多く寄せられています。また、見学終了後、提出されたアンケート結果では、提出されたほぼすべての見学者から「参考になった」（98.4%）との評価が得られています。

【求人充足サービスの徹底】

・求人担当者制（求人受理から公開終了までマンツーマンによる求人者へのフォロー）、求人充足会議（求人担当及び紹介担当両スタッフとの連携による求人充足のための打合せ）、企業へハローワーク内の会議室を貸し出しているミニ会社説明会、応募前職場見学の4つの取組を軸として、求人者サービスの徹底に努めました。一つ一つの取組では効果は限られるものの、各取組を組み合わせ運用したことで、一定の成果が得られています。

・求人担当者制においては、人材不足分野を含めたすべての求人の中から、ハローワークがフォローすることで充足の可能性をより高められる求人を選定し、求職者へよりアピールできるよう記載内容の変更や条件緩和の提案のほか、応募前職場見学の受入などについて積極的に利用を促しました。選定後は当該求人の紹介状況に応じて、ハローワーク内の掲示スペースへの求人掲示や、紹介部門との連携による窓口利用者への求人票の直接配付、DMなどにより求人情報の提供を行いました。

・求人充足会議に関しては、毎週、求人部門と紹介部門のスタッフ（出先含む）、計5名により開催しております。求人担当スタッフが求人を選定し、事前に当該求人者から収集した貴重な情報を基に会議を進行。会議において新たに生じた疑問や提案などを整理し、両部門のスタッフ間で情報を共有し対応を検討。終了後は整理した情報等に基づき、紹介担当スタッフがマッチングを行い、対象者の方へ情報提供を行いました。

・ミニ会社説明会においては、求人受理や事業所訪問等の機会を捉え、求人者の意向を踏まえつつ開催を提案しました。開催回数は多くはありませんが、開催した企業の採用担当者からは「直接求職者と接触する機会、会社をPRする好機としてありがたい」との声も寄せられるなど、一定の成果は得られています。

(2) 前年度の課題を受けて今年度サービス改善・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利用促進】

・求職申込時においては、求職者マイページの開設を積極的に勧奨しております。マイページ開設済みの求職者に対しては、求人者からの情報提供依頼や求人充足会議の対象となった求人情報を、インターネットを通じ、情報提供を行いました。また、マイページ開設済みではあるものの、登録後しばらくの間、ハローワークをご利用いただいていない登録者に対しては、同様にハローワークの就職支援メニューやイベント情報などを提供し、ハローワークへの来所を促しました。

【人材不足分野に関する取り組み】

・求職者向けには、介護職、看護職、保育士及び幼稚園教諭にかかる求人情報一覧を月2回、定期的に発行しております。当該求人情報はハローワークのフロア内への配架のほか、窓口において対象者へ積極的に提供しております。

・求人者向けには、ミニ会社説明会のほか、求人充足会議や応募前職場見学などのサービスメニューを活用し支援を行っております。

【庁舎外施設に関する地方自治体との連携強化】

・庁舎外施設の一つであるハローワークプラザ中島では、マザーズコーナーとして家庭と仕事の両立を望まれる求職者や一般求職者の対応のほか、地方自治体との調整を図り、ハローワーク室蘭への来所が困難な生活保護受給者の相談場所としての役割を担っております。

また、登別市ふるさとハローワーク（ジョブガイド登別）においてもハローワークプラザ中島と同様に、生活保護受給者への対応を行っております。

(3) その他の業務運営についての分析等

当ハローワーク管内では、人口減少と高齢化が急激に進んでおり、この5年間で新規求職者数は18.0%（1,481人）、新規求人数は18.9%（3,172人）と大幅に減少しております。更に、令和6年度における新規求職者数の年齢別割合では、41.0%を高齢者（55歳以上）が占めるなど、管内の労働市場は道内の他地域と同様に多くの課題を抱えております。

以上の状況を踏まえ、求職者サービスにおいては、現在進めているインターネットを活用した各種取組のより一層の推進はもちろんですが、一方で高齢者に配慮したサービスの提供についても検討が必要となっております。

(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

【求職者サービスの充実】

求職者個々のニーズを的確に把握するとともに、求職者本人が求めるサービスを効果的に提供できるよう努めます。そのためにも、ハローワークが提供できる「個別担当者制による支援」「就職支援セミナー」「応募前職場見学」等々の各種サービスを内容に応じてグループ化を図り、サービス内容に応じたより具体的な取扱いを定め、求職者への斉一的なサービスを提供できる体制整備を行い、サービスの充実に努めて参ります。

【求人担当スタッフ及び求職担当スタッフの連携強化】

近年、ハローワークへ求人申込後なかなか紹介がない状況が続くことで、窓口等において求人者から「求職者への情報提供」依頼が多くなりつつあります。ハローワークでは、現在も求人者からの依頼に基づき、対象者の選定を行い情報提供を行ってはおりますが、求人充足会議のような整備された仕組みがないことから、求人担当及び紹介担当両スタッフが一体的にサービスを提供できる仕組みを整備し、よりサービスの精度を高めます。

具体的には、求人者からの情報提供依頼や求職者にかかる個別求人開拓の必要が生じた場合、両部門から担当スタッフを選定し、両スタッフが連携を図りつつ、情報収集から対象となりうる求職者の選定、情報提供等を行うというものです。また就職や充足状況に応じて、他のサービスメニューの活用や要件緩和の提案を行うなど、それぞれの担当が一体的にサービスを提供することで、就職・充足に結びつけらるよう取り組んで参ります。

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	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	②障害者の 就職件数					
令和6年度目標	2,440	2,190	33.8%	90.0%	95.0%	696	95.9%	189					
令和6年度実績	2,063	1,852	29.8%	84.3%	90.9%	656	96.5%	153					
目標達成率	84%	84%	88%			94%	100%	80%					

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、①求人充足対策の充実を図り、充足数向上を目指す。②新規求職者数の増加対策、求職者担当者制の実施など求職者サービスの充実を図り、就職者数向上を目指す。の2点を令和6年度の重点取り組みとして掲げました。

①について

未充足求人対策として求人充足会議を定期的に行い、未充足であった原因の分析を行い、併せて求人票記載以上の情報収集のため、事業所部門と職業相談部門が連携して事業所訪問を行ったほか、事業所採用担当者に対し、求人条件の緩和が可能であるかの検討要請や会社説明会の開催を提案するなど、求人充足対策に取り組みました。また、求人者マイページの操作に不慣れな事業所への訪問サポートや、しばらく求人申し込みのない事業所に対する事業所訪問を行い、事業所の情報収集やハローワークの利用勧奨を行うことにより、新規求人の確保にも取り組みました。この結果、令和6年度の充足数は1,093件となりました。

②について

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の配架を依頼したほか、オンライン登録のみとなっている利用者あてにダイレクトメールを送信し、ハローワークサービスの情報提供やハローワーク利用登録への切り替え、来所勧奨を行うなど、新規求職者数の増加対策に取り組みました。また、事例検討会やオンライン勉強・報告会等他所の取り組み事例を学ぶ機会に職員が参加し、求職者担当者制を実施する職員の知識技能の向上を図るなど、求職者サービスの充実に取り組みました。この結果、令和6年度の就職件数は1,198件となりました。

（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

前年度の課題

①求職者にかかるオンラインサービスの普及・定着

求職者マイページの利用は徐々に進んでいるものの、北海道全体の平均を下回っている状況であるため、雇用保険失業認定日の窓口相談案内の方法を見直しするなど、ハローワークの提供するオンラインサービスを周知する時間の拡充を実施し、求職者マイページ等オンラインサービスの普及・定着に取り組みました。

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

求人者マイページの利用は進んでいるものの、操作方法がわからなくなった等の問い合わせも多いため、事業所訪問等による操作サポートなどに取り組むなど、オンラインサービスの普及・定着に取り組みました。

また、求人者マイページの操作方法に不慣れであること等を理由に求人申し込みを躊躇している事業所も見られることから、しばらく求人申し込みのない事業所を積極的に訪問、新規求人の開拓を行い、求職者へのダイレクトメール送付などによる求人充足対策に取り組みました。

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

これまで通り美唄市と連携して施設運営を行うため、原則毎月のLabor Letter等公表日に美唄市役所を訪問し、業務取扱状況等の共有を図ったほか、ジョブガイドびばいを会場とした会社説明会を開催するなど、美唄市と連携して就職支援に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①人材不足分野の就職件数

人手不足分野に関する職業訓練科目の積極的な周知や雇用保険受給資格決定時アンケートに人材不足分野への興味、関心を把握する項目の追加、人手不足分野求人事業所の会社説明会の積極定期な開催など、人手不足分野の就職件数増加に取り組みました。

この結果、令和6年度の就職件数は392件となりました。

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のうえ、巡回相談を実施し、支援対象者の把握、確保に取り組みました。

また、ハローワークの職業相談窓口において、就職意欲は高いものの、生活保護受給者等就労自立支援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支援対象者とし、就職支援に取り組みました。

この結果、令和6年度の支援対象者数は56名、就職者数は42名、就職率は75.0%となりました。

③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

マザーズコーナーの利用者の中には外出が難しい求職者もおられることから、今年度初めてオンラインセミナーの開催を実施したほか、オンラインによる職業相談にも積極的に取り組みました。

この結果、令和6年度の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数は244名、就職者数は235名、就職率は96.3%となりました。

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

①求職者にかかるオンラインサービスの普及・定着

求職者マイページの利用率は令和7年3月末現在33.3%（有効求職者ベース）で、北海道全体の平均を下回っている状況にありますので、窓口相談時に、求人情報やイベント情報の提供など、ハローワークの提供するオンラインサービスの周知を行い、求職者マイページの利用率向上に向け、引き続き取り組む必要があります。

②求人者にかかるオンラインサービスの普及・定着、新規求人開拓等求人者支援

求人者マイページの利用率は令和7年3月末現在94.7%となり、オンラインサービスの利用は進んでいますが、操作に不慣れな求人者がおられ、事業所訪問等による操作サポートを継続して行く必要があります。

また、オンラインでの求人申し込みが定着したことにより、事業所採用担当者と接触する機会が減っており、求人充足対策を推進するためには、仕事内容の把握や事業所の求める人物像等、求人票記載以上の情報収集を行うため、積極的に事業所訪問を行う必要があります。

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

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、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等の情報共有を継続し、設置基準達成に向け、連携して取り組む必要があります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率						
令和6年度目標	1,300	1,150	32.3%	90.0%	95.0%	379	68.1%						
令和6年度実績	1,198	1,093	32.2%	70.4%	89.2%	392	75.0%						
目標達成率	92%	95%	99%			103%	110%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク稚内 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

各指標に関する取組

【就職件数】

- 求職者担当者制による就職支援（応募求人の提案・応募書類作成指導・面接アドバイス）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、相談に活かしました。

【充足数】

- 求職者支援の立場から求人内容を理解するために、紹介スタッフによる事業所訪問を行い、事務所担当者との顔の見える関係を築き、詳細な求人内容を伝えることに取り組みました。
- 求人担当者制により、求人内容の情報収集、応募条件の緩和提案等を行い、条件が緩和された求人を求職者に情報提供しました。

【雇用保険受給者の早期再就職割合】

- 認定日に全員相談を実施し、ハローワークの利用勧奨・応募求人の提案を行いました。
- 雇用保険説明会時に、早期再就職のメリットを説明し、人手不足の業界に関する説明や求人検索（かんたん検索）の説明の他、企業が求める人物像や履歴書・面接で重視する点等について話す取組みを行いました。

【就職氷河期世代（35歳～56歳）の不安定就労者・無業者の就職件数】

- 求職者担当者制による就職支援（応募書類作成指導・面接アドバイス）を行い、求人への応募につなげました。
- 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、相談に活かしました。

（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

【「ミニ会社説明会」の開催】

- ハローワーク会議室を利用した「ミニ会社説明会」を昨年度より多く開催しました。求職者が企業訪問する「職場見学」よりも参加のハードルが高くないことから、気軽に参加していただけるよう積極的にお声がけし、参加者の送り出しに務めました。参加前は、検討求人の中のひとつと考えていた方が、業務内容や労働条件、職場の雰囲気や福利厚生等を知り応募を決意、採用となったケースもありました。

【「福祉のお仕事はじめてセミナー」との連携】

- 介護人材不足解消の一助となるよう、「福祉のお仕事はじめてセミナー」（北海道福祉人材センター実施）について、他業種に興味のある方や希望職種の検討をしている方等幅広く参加者を募り、昨年度より多くの方にご参加いただきました。また、セミナー終了直後に介護求人事業所の会社説明会を設定し、セミナー参加人数に応じて全体への概要説明や、1対1での全員相談などの会社説明を行いセミナーとの連携をはかりました。

【オンラインサービスの利用促進・普及・定着にかかる取組】

- 令和5年度は求職者マイページの登録を促進する取組を重点的にを行い、新規求職登録者のほか既存の求職登録者の求職者マイページ登録が進んだことから、令和6年度はマイページの利用を促進するため、マイページを通じた求人情報提供やハローワーク利用勧奨を行ったほか、オンラインハローワーク紹介、求人検索条件の保存やお気に入り求人の保存等のマイページ活用方法について周知を行いました。
- 前年度に引き続き、マイページ未開設の求人者に対して、電話による遠隔支援、訪問による支援を根気強く行いました。また、マイページ未開設の求職者に対しては、来窓時の相談等を通じ開設勧奨を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【労働市場に係る分析】

- 当所の求人倍率は、道内のハローワークの中で高い水準となっています。地理的に他の経済圏と離れていること、離島三町を管轄していることも相まって、それぞれの地域において労働力を確保することが求められており、かつ、管内の人口減少や少子高齢化を背景に労働力人口が減少する中、令和6年度、月毎の新規求職者に占める55歳以上の割合は45%と高い状況となっています。今後、益々この割合が増えることが予想されることから高齢者を積極的に採用するよう働きかけ、求人の把握、職場見学の推進や応募条件の緩和依頼等を通じ、求人と求職のマッチングの精度をあげる必要があると考えます。

【オンラインサービスの充実】

- 管内の管轄面積は広く、かつ、離島があることから、遠隔地にお住まいの方については時季的にハローワークに来所することが困難な場合があるほか、子育て中の方や在職中の方等、様々な状況の方にハローワークに来所することなく職業相談や職業紹介などハローワークのサービスを受けていただけるようオンラインサービスの周知・普及や拡大が重要と考えます。

(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

- 当所の求人倍率は道内のハローワークの中で高い水準で推移している中、高齢の求職者の割合が増加していることから、高年齢者が働ける求人確保するため、事業所訪問や求人担当者制を通じ、求人内容の情報収集、応募条件の緩和提案等を行った上でマッチングを行い、求人充足を目指します。
- オンライン職業相談やオンライン紹介など、オンラインサービスの周知・普及や拡大に努め、ハローワークのサービスを利用しやすい環境を整えていきます。
- イベントや制度等の周知について、所内掲示や来所時の声かけ、週刊求人誌等を中心に行ってきましたが、求職者マイページや求人者マイページ、ホームページの最大活用もあわせた情報発信を行います。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	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						
令和6年度目標	840	790	31.2%	90.0%	95.0%	150	57						
令和6年度実績	569	530	38.1%	100.0%	97.0%	149	49						
目標達成率	67%	67%	122%			99%	85%						

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

求人充足に向けた事業主支援を重点取り組み事項と位置づけ、①ハローワークのサービスメニューの周知、②労働市場や求職者のニーズを踏まえた求人条件の緩和、求人票記載内容の充実提案を行いました。

①については、求人者マイページの普及に伴い、事業主との接触機会が減少したことを踏まえ、ハローワークのサービスメニューの周知を目的としたリーフレットを新たに作成し、雇用保険の手続き等で来所した事業主等に配付し、支援を希望する求人者を把握できるよう努めています。

また、②については、相談窓口において蓄積した求人に対する求職者の反応、ニーズや管内の求職情報を活用した求人条件の緩和、求人票記載内容の充実提案を行っており、条件緩和等を行った求人や事業主から相談のあった求人については、求職者への情報提供に努め、マッチングチームによる進捗管理を行い、今年度においては支援対象とした求人の40%が充足しました。

さらに、求職者と求人者の接点作りを意識し、双方に職場見学の提案を行っているほか、求職者に向けた企業の魅力をアピールすることを目的とした事業所PRシートの作成、活用提案として、人材不足分野を中心とした求人者にサービスの周知を行っており、徐々に申込みが出てきています。

（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

働き方や求職活動の多様化、高齢者層の増加等から新規求職者は減少傾向が続いていますが、当所独自で発行している求人情報誌は地域における一定のニーズがあることを踏まえ、求職者にハローワークのサービスメニューを知ってもらうことを目的とした求人情報誌の見直しを行い、潜在的な求職者の取り込みやハローワークを利用中の求職者に対する支援メニューのアピールを行いました。

また、求職者担当制による個別支援においては、支援状況や好事例の共有による担当者の支援力の底上げを図り、今年度においては、新規支援対象者80名のうち49名が就職（就職率61%）に結びつきました。

(3) その他の業務運営についての分析等

前年度と比較し有効求人数、有効求職者ともに減少していますが、求人倍率は1.5倍前後で推移しており、管内の人手不足が続いています。

一方で、岩内所と倶知安分室では、求職者の年齢別の登録状況や産業、職種ごとの求人状況は異なっていることから、労働市場の客観的資料により求職者、求人者の理解を促しつつ、求職者に対しては、職場見学の活用や求人票以上の情報提供による幅広い職種の提案や個別支援を行い、求人者に対しては、60歳以上の求職者や未経験者の積極的な受け入れを提案していきます。

(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

管内では介護や建設業を中心に人手不足が続いており、また、倶知安分室管内においては、インバウンドの増加、海外資本による開発の加速、北海道新幹線の延伸、高速道路の整備に伴って人や企業の動きも活発化している状況にあり、求人者と求職者のマッチング機能の更なる強化が求められていることから、次年度においては、今年度の取り組みを継承しつつ、ブラッシュアップを行う必要があると考えています。

そのためには、まず新規求人数の増加が必須となるため、事業所訪問の実施等による求人開拓、求人者ニーズの把握を強化していくとともに、求人票以上のアピール情報の収集に努め、マッチングチームを中心とした求職者に対する積極的な情報提供、支援メニューの提供や求人・求職担当の情報共有、連携によるフォローといった継続的かつ、能動的な支援をこれまで以上に進めていきます。

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	740	680	28.1%	90.0%	95.0%	153	26						
令和6年度実績	552	489	27.4%	84.8%	94.1%	136	17						
目標達成率	74%	71%	97%			88%	65%						

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化】

○今年度は求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化を最重点として、事業所（求人）担当者制による求人コンサルティング（充足相談・充足支援）に取り組みました。

○また、更なる求人充足数の向上のため、職業相談部門と事業所部門の連携による求人充足会議では、求人内容の見直し提案・求職者とのマッチングの検討・求人票以上の情報収集を行うための事業所訪問及び訪問後フォローアップ等の取組みを実施しました。

【求職者に対する就職支援の更なる強化】

○求職者担当者制の積極的実施により求職者各々の支援ニーズや課題に対してきめ細やかに対応することで、一般求職者・雇用保険受給者・職業訓練受講者の就職促進を図ることが出来ました。

【雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化】

○雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化を図るために、求職者担当者制の対象者に積極的に雇用保険受給者を対象とすることや、雇用保険受給者一人一人に応じた再就職手当額を算出したリーフレットを作成のうえ、初回講習（雇用保険初回説明会）時において全員に配布することで再就職意欲の喚起を促しております。

○また、これらの取組みに加え令和6年度下半期からは、認定日の前日に当該認定日に来所予定の雇用保険受給者に対するマッチング求人を全員分準備しておき、翌日の認定日における職業相談に活用することで、安定所に対する期待感を増加させると共に具体的かつ充実性のある職業相談を行うことで早期再就職割合を高める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

【事業所訪問の積極的推進】

○求人者からの生の声や求人票以上の情報収集を主な目的としつつ、職員自らが積極的に事業所訪問を実施いたしました。

○職業相談部門と事業所部門の連携による求人充足会議においてフォローアップ対象とした求人事業所については、職業相談部門窓口スタッフも事業所へ訪問することで、仕事内容を始めとする求人条件をより具体的かつ詳細に知ることが出来るため、充足数の向上だけではなく、職業相談力の向上にも繋がっております。

○事業所訪問後には、事業所内の雰囲気や作業風景等を写真に収めたレポートを作成し回覧することで、事業所への訪問職員のみならず職業相談部門全員が同じ情報を共有しております。

○さらに下半期からは、作成したレポートを来所する求職者用にアレンジのうえ訪問求人のピックアップコーナーを庁舎内に作成及び展示することで、当該求人の早期充足に向けて取り組みました。

【地方自治体との連携】

○管内地方自治体との更なる連携の強化を図るため、労働市場情報や求人情報等の共有のほか、留萌総合振興局及び留萌教育局と連携のうえ新規学卒者の求人要請及び新規学卒者を対象とした合同企業説明会を実施しました。

○また、留萌市においては、留萌市企業を対象とした合同企業説明会を共催により実施したうえ、さらに地元（留萌市内）企業の応援情報サイト（求人情報等も含む）「はたらく！留萌びと」との相互リンクによる連携強化を図る取組みを行いました。

(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】

○求職者マイページの開設を求職者に積極的に呼びかけてはいるものの、開設後の利用方法を分かりやすく提供されている資料がなかなか見当たらないことから、独自に説明資料を作成のうえ求職者に提供することとしました。また、単に作成した資料を配布するだけでは無く、窓口スタッフへの研修も同時に実施することで、窓口スタッフ全員が共通認識のもと、説明と併せて資料を配付することにより具体的で実効性のある窓口サービスの向上に繋げております。

○さらに新規求職者の求職登録時間の短縮及びスムーズな受付のために、オンライン求職登録を勧奨するリーフレットを作成し離職票交付時に配布することと、窓口での説明を併せて実施することで、効率的な行政運営と共に待ち時間減少による利用者満足度を高める取組みを実施しました。

【ユースエール認定制度】

○ユースエール認定制度の積極的な周知活動により、留萌管内では初となるユースエール認定企業が決定されました。

【大量離職者発生時の対応】

○事業所閉鎖に伴い大量の離職者が発生することとなりましたが、事業所との相談や連絡を密にすることにより離職前から積極的な支援を行った結果、ハローワークへ求職登録された離職者のうち68%が3ヵ月以内（80%が4ヵ月以内）の就職へと結びつけることが出来ました。今後においても離職者の数にかかわらず積極的な支援に取り組んでいくことといたします。

(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

【求人者支援に係る取組み】

○今年度は求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化を最重点として、事業所（求人）担当者制や事業所訪問を重点的に取り組んだものの、「ミニ企業説明会」の実施が低調であり、全ての求人者向けサービスメニューが行き届いていないことが要員のひとつとして考えられます。次年度においては求人者サービスメニューの一覧を掲載したリーフレットを作成及び活用することにより、求人者それぞれのニーズに合わせた支援を行うことで、更なる求人充足に結びつけて参ります。

【求職者支援に係る取組み】

○留萌所管内は、日本海に面して南北に長く、気象条件の影響（暴風雨や暴風雪等）により来所が困難な状況が発生することや、少子高齢化などの人口減少からも公共交通機関の便が少なく不便なことが、ハローワーク窓口利用への障壁となっております。これらの課題解決のため、オンラインサービスを始めとする来所を要せずにハローワークのサービスを受けられる取組みを強化します。

【ハローワークサービスの周知と利用促進】

○現在は主に留萌所公式ホームページ及びX（旧Twitter）により広報活動を行っておりますが、それらにより情報発信している内容が求人者・求職者に十分に行き届いていない可能性があります。次年度に向けましてはさらに広報体制や情報内容・量ともに充実させることで、より多くの方々に有益な情報を提供することが出来るよう、ハローワークサービスの周知に努めて参ります。

○また留萌所管内においても、利用される求人者・求職者に占める高年齢者の割合も増加傾向にあることから、ホームページやXでの周知に加えて紙媒体での周知や地方自治体や関係団体との連携等、あらゆる方向性からの情報発信を展開していきたいと考えております。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	④ハロー ワークの職 業紹介により、正社員 に結びついた就職氷河 期世代の不安定就労 者・無業者 の件数						
令和6年度目標	500	460	31.4%	90.0%	95.0%	104	43						
令和6年度実績	420	389	32.1%	84.2%	88.7%	122	48						
目標達成率	84%	84%	102.0%			117%	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。

ハローワーク名寄 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求職者サービス】

求職者担当者制による予約相談、応募書類作成支援、面接指導等の個別支援を積極的に行いました。また、求職条件に合った求人情報の提供は求職者マイページ、ダイレクトメールにより速やかに実施するように行いました。

大学生、職業訓練受講中の受講生、遠隔地居住者に対しオンラインによる職業相談を積極的に実施し利便性の向上に行いました。

【求人者サービス】

わかりやすい求人票の作成支援を積極的に行いました。また、早期の求人充足を目的として、職業相談担当職員と求人受理担当職員の構成による求人充足会議を週単位で実施し、求人要件緩和提案を積極的に行いました。

（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

前年度においてリアルタイムで情報提供が可能な求職者マイページ機能の活用が十分ではありませんでした。今年度においては求職者マイページの開設を積極的に勧奨し速やかな各種情報提供に行いました。

次に、人手不足職種の早期充足を目的として新たに人手不足職種をまとめた求人情報一覧をホームページにて定期的に提供を開始しました。また、各種サービスの充実を目的として、職員の専門性向上のため、資格取得受験者に対しては労働局主催キャリアコンサルティング研修の受講のほかロールプレイングによる所内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

ハローワークは労働市場に応じた高いマッチング機能を求められております。求職者と求人者の橋渡しとして双方のニーズをよりの確に把握し、積極的に必要な支援に今後も取り組んで参ります。

(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

ハローワーク利用者の拡大が課題となっております。ホームページなどで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。求職者サービスでは個々のニーズに応じたきめ細やかな支援に取り組めます。求人者サービスでは、わかりやすい求人票作成支援、事業訪問による情報収集などに積極的に取り組めます。

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	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	740	670	27.4%	90.0%	95.0%	227	58						
令和6年度実績	695	613	31.3%	78.1%	89.2%	179	59						
目標達成率	93%	91%	114%			78%	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。

ハローワーク浦河 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・当所では、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）のうち充足数の目標達成を最重点として各種取組を進めることとし、企業説明会の開催や分室も含めた所内の充足会議を継続的に実施し、その内容の充実に努めることとしました。

まずはコロナ禍期に大幅に減少した訪問による事業所との接触機会を増やし、事業所の抱える課題やHWに対する思いを聴き出すため事業所訪問を積極的に行い、結果、訪問件数は年間目標21件を上回る30件となりました。

その結果、当所管内は人口減少が進んでいる過疎地域で、特に若年者の都市部への流出が多く高齢化も進行していて、求人を出しても応募者が来ない、費用等の面もあり求人はHWだけをお願いしている等の声も聞かれ、求人充足への思いを一層強くし、HW所内での1社毎の企業説明会を企画し、事業所訪問の際に趣旨を説明し賛同いただいた事業所の説明会を本所、分室とも週1回程度開催しています。

すぐに希望者が出て、求人が充足するという即効性はないものの、事業所の理解も広がり、充足する求人も徐々に始めているため、今後も周知方法や開催方法に工夫を加えながら継続していきたいと思っています。

・充足可能性が高いと判断される求人を選定し、対象求人の早期充足を図るために所内で開催する求人充足会議は、今までは出席者が固定されていたため、どちらか一方が出席出来ないと中止となることがありましたが、今年度からは出席者を固定せずに出席可能者で開催することとしました。結果、開催回数は年間目標42回を上回る50回となり、分室担当者との意思疎通や日頃の疑問点の解消などもスムーズに行えるようになり新たなアイデアが出るなど良い効果が出てきています。さらには、選定された求人の事業所を訪問し、前述の企業説明会参加に繋げるなどの効果も始めているので今後も継続して取り組みたいと考えています。

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

・オンラインでの求職者マイページの開設者数は増加しましたが、HWでの各種支援サービスを受ける求職者を増やすため、オンライン登録者への来所勧奨に取り組みました。HWでの各種支援サービスはきめ細やかな職業相談はもとより、応募先企業に応じた応募書類の作成指導、面接トレーニング、各種セミナーなどを行っています。来所勧奨の結果、HW利用登録者への切替件数は年間目標39件のところ66件となり目標数を達成しました。

今後はHW利用登録者に対してダイレクトメールを活用し、各種支援サービスの案内やイベント情報などの情報発信に努め、HWの支援サービス利用者の増加、ひいては就職者数の増加に結びつけたいと思っています。

・コロナ禍により低迷した事業所訪問による情報収集は、上記のとおり前年度実績を大きく上回る訪問を行っています。このことにより業務上の良い効果のほかに事業所訪問の経験の浅い職員に事業所との対応能力など新たなスキルの向上が見られるなど、職員の人材育成の面でも非常に有効であると考えています。

(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、若年層の都市部への流出による過疎化などで人口減少が進み、多くの産業で人手が足りてい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み、HWに来所しなくてもオンラインで出来る職業紹介、自主応募、マイページを活用した情報提供などを求人者・求職者に提供していきつつ、HW窓口での各種支援サービスを必要とする利用者に対して支援メニューの幅広い周知、利用促進が課題の一つとなっています。

・若年層の都市部への流出による過疎化、求職者の高齢化に対して、就業時間の細分化や複数人による業務の分担などで高齢者でも働きやすい仕事内容として求人を作成することなど様々な提案を出来るスキルを育成していくことが重要と考えています。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	④ハロー ワークの職 業紹介により、正社員 に結びついた就職氷河 期世代の不安定就労 者・無業者 の件数						
令和6年度目標	660	590	29.1%	90.0%	95.0%	156	49						
令和6年度実績	643	573	34.8%	82.1%	96.5%	150	87						
目標達成率	97%	97%	119%			96%	177%						

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・職員による求人充足を目的とした事業所訪問に、求職者担当相談員を同行させ、各業界や職種の知識を蓄積し、求職者に対する求人内容の理解の促進に努めるとともに、事業所との継続的な関係構築に努めました。
- ・人材確保サービスとして、会社説明会の開催の周知に努めましたが、求人者・求職者ともに希望が少なく開催数・参加者ともに目標を大幅に下回りました。また、雇用保険受給者の初回講習時に行う企業説明についても、ニーズはあるものの調整がつかず、実施回数は低調でした。
- ・オンライン利用率の向上については、ホームページ等を活用した効果的な周知に努め、また、初回講習時や窓口相談時に求職者マイページの活用について周知に努めました。
- ・人材不足分野の求人に対する、紹介率・充足数の向上のため、毎月テーマを変えたピックアップ求人一覧表を作成し、ホームページに掲載するとともに、公共施設やスーパーマーケットに配架しました。また、求人情報には、所ホームページの二次元コードを印刷し、ホームページへの誘導も積極的に行いました。
- ・正社員就職を希望する就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の応募意欲の喚起等のため、月1回、正社員求人一覧表を作成し、公共施設やスーパーマーケットに配架しました。また、求人情報には、所ホームページの二次元コードを印刷し、ホームページへの誘導も積極的に行いました。

（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

- ・人手不足の状況下にもかかわらず、企業の省人化・省力化の進展もあり、求人数が減少を続けていることにより、求職者の選択肢が少なくなっていること、及び、求職者も45歳未満の求職者の減少が著しく、45歳以上の求職者の割合が年々増加していることからミスマッチが増加し、就職数・充足数ともに目標を大幅に下回っている状況です。
- ・就職数・充足数の向上には、ミスマッチの解消が必要であり、求人者・求職者双方への現状の正しい情報提供が重要と考え、求職者アンケートの見直しを図り、求職者ニーズの的確な把握と求人者に対しての情報提供を行うため、アンケートの集約と分析に努めました。
- ・求職者アンケートについては、ある程度の母数が集約できたため、分析を行い、求人者向けの資料を作成し、今後、事業所訪問等のツールとして活用することとしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・当所管内の主要産業の一つである観光業について、斜里町では、インバウンドはコロナ禍よりほぼ回復してきているものの、国内観光客の回復は十分とは言えず、繁忙期と閑散期の落差が大きい、閑散期は大手ホテルであっても週末だけの営業や期間限定の休業などの対応をしているようです。人的なやりくりで苦慮している。との情報があり、依然、知床小型遊覧船の死亡事故の影響が残っているものと思われるが、一方で、網走市を含め他の自治体では、国内外を問わず観光客の入り込みは堅調に推移している状況にあるが、観光業のみならず、他の産業においても、人手不足、人件費の増加が経営上の問題となっているようです。

・併せて、新卒者等の若年者の早期離職の防止や、高校卒業者の減少により、地域の担い手が減ってしまうという切実な問題を訴える声もあります。そのため、管内就職を希望する生徒は高い就職率となっているが、今後は、早期離職の防止を目的とした、定着支援も重要と考えます。

(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

・事業所訪問時にアンケート結果を活用して、求人内容充実のための提案や、条件緩和の提案を行うことや、事業所訪問を実施する職員に求職者担当の相談員を同行させることにより、事業所情報の収集だけでなく、各業界の情報や、求人職種に関する知識の蓄積、事業所担当者等との関係構築に役立つことから、マッチングの強化に極めて重要と考え、職員による事業所訪問だけでなく、求職者担当の相談員による事業所訪問の取り組みを強化することとします。

・これらの取り組みが就職数・充足数の結果に反映されるまでには、多少時間がかかるものと思われますが、その間にもアンケートの母数や、事業所情報は増加していくため、求人者・求職者双方への情報提供に努め、適切なマッチングの実施に努めていきます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 世代の不 安定就労 者・無業者 の件数						
令和6年度目標	660	600	29.2%	90.0%	95.0%	159	57						
令和6年度実績	533	496	27.6%	77.8%	93.3%	126	55						
目標達成率	80%	82%	94%			79%	96%						

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、就職件数、充足数などの主要指標や所重点指標、所重点項目の目標を達成するため、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求職者マイページを活用し正社員求人を中心とした求人情報の提供を行うほか、課題解決支援サービスとして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、職員の専門性の向上を図るため、キャリアコンサルタント研修への参加や所内研修を実施し求職者ニーズに迅速かつ的確に対応する能力を高めるよう取り組みました。

非正規雇用労働者等に対する求職者支援としては、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等に対し、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な活用を推進することにより再就職支援に取り組みました。

管内の雇用失業情勢の把握や求人の充足力の分類を行い、求職者ニーズに応じた求人の開拓や応募しやすい求人作り、求人条件の緩和指導を積極的に進め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。その他に求人者マイページにより求人のオンライン申請が進む中、事業所とハローワークの関係構築を図るため職員による事業所訪問や職業相談部門スタッフと事業所部門スタッフが連携した事業所訪問を行い求人のコンサルティングや求職者動向の提供を行いました。

（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、ハローワークにおけるオンラインサービスの普及・定着を図り利便性を高めるため、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。また、障害者の就労促進に関し、令和6年4月1日に引き上げられた障害者雇用率を踏まえ、障害者の雇入れ支援等の強化を図りました。

求人者に対しては、オンライン上で事業所画像情報を掲載できる機能の周知・案内を行うほか、相談スタッフによる事業所見学を実施させていただく等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に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

人手不足感が高まっている状況の中で、必要な人材確保のための支援を強化するため、ハローワークの充足支援の周知や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、能動的な求人提供を推進するとともに求職者担当者制とも連動したマッチング支援に努めます。

また、高齢者の就労・社会参加の促進として、70歳までの就業確保に向けた環境整備を図るため、事業主に対する周知・啓発を図るとともに、65歳以上の求職者の再就支援窓口「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた再就職支援に取り組んで参ります。

さらに、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さらに積極的に進め、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。

(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

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	2,560	2,390	33.9%	90.0%	95.0%	743	178	248	95.9%				
令和6年度実績	2,239	2,102	35.5%	76.9%	92.7%	685	172	248	96.4%				
目標達成率	87%	87%	104%			92%	96%	100%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

（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事項と捉え、職業相談・管理保険部門間における連携体制の確立及び求職者MPを活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率は40.7%と全道でもトップクラスであり、雇用保険受給者の早期再就職割合は令和7年37.3%（昨年度は35.3%）と、数字が伸びており、今年度において取組を行ってきた効果の表れだと考えております。

また、昨年度から力を入れている分室を含めた全所体制による事業所訪問の実施により、求人票からは知り得ない「求人者の求める人物像」などが求職者にフィードバックできるとのことで、所員から手応えを得ています。

（2）日本語学校に関する取組及びハローワークのイベントに係る広報活動

JETRO、ハローワーク及び日本語学校の三者が一体となり実施するものとしては日本初となるセミナーである「就活はじめの一步セミナーin なかしべつ」を令和6年10月18日に中標津町の岩谷学園ひがし北海道日本語学校で開催し、海外からの留学生に対して日本での就職活動方法などを説明しました。

また、ハローワークの業務内容やイベント等の広報活動として、「広報ねむろ」の10月号にミニ会社説明会が、11月号に事業所ぴーあーが掲載されました。さらに、令和6年6月からは毎月1回の頻度でFMねむろの番組内コーナーに所員が交替で出演し、ハローワーク関連の最新情報についてラジオを通して周知しています。

（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）前年度の所内ミニ会社面接会については、年度後半からの取組ということもあって計9回の開催にとどまりました。今年度においては、参加者層やアンケートを分析した結果に基づき、実施時期及び周知期間を延長し、公開求人の見直し等の提案も事業主に働きかけました。当所ホームページ及び事業所訪問時における事業主・採用担当者への開催勧奨に加え、求職者MPやSNS、さらには週刊求人情報誌等のツールによる開催周知も徹底した結果、今年度の開催実績は39回と4倍近い伸びを達成しました。

（2）【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、色分けやポップを使用するなど掲示方法を見直しました。

（3）「かんたん求人検索」を当所ホームページに掲載して二次元コードも設定することにより、スマートフォンで簡単な操作による求人検索を可能としました。また、サービス改善内容の周知を雇用保険説明会、職業相談窓口、待合での声かけなどあらゆる場面でハローワーク利用者に対して実施しています。

(4) 「週刊求人情報」は、地域の利用者が立ち寄るスーパーや公共施設に配架することで多くの方が目にすることができるため、大変好評を得ています。また、所内ミニ会社説明会の実施事業所に関するPR用リーフレットを挟み込むなど、ハローワークのイベント周知における有効なツールとしての効果も発揮しているところです。

(5) 高年齢求職者の増加に伴い、60歳以上歓迎／限定求人をまとめた一覧を作成し、既に掲載の求人件数も100件を超えています。一覧については所内への配架にとどまらず、他官庁・団体主催の外部会議出席時等のあらゆる機会で積極的に配布し、管内首長や団体トップにも参考として手交しているほか、当所ホームページにも毎回掲載しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は、当所管内の主要産業である水産加工業のほか、小売業及び介護施設等において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おり、当該業種の求人数の減少傾向が続きました。

今後も引き続き、外国人雇用の進んでいる産業や企業からの求人確保はもとより各種求人充足サービスの提供を最重点課題とし、次年度は求人充足率の20%アップ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、前年実績の4倍近い開催回数となりましたが、参加人数が60人と1回当たり平均2人弱位の状況となりました。

次年度は、今年度以上に求人者・求職者ニーズがどこにあるのか等について常に検証・把握しながら、更なるサービス改善を行います。

高年齢層が比較的多く聞いていると思われるラジオ番組（FMねむろ）での周知・広報にも引き続き注力し、今年度を上回る方々に参加していただけることを目標とします。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	④ハロー ワークの職 業紹介により、正社員 に結びついた就職氷河 期世代の不安定就労 者・無業者 の件数						
令和6年度目標	1,080	970	33.3%	90.0%	95.0%	178	107						
令和6年度実績	988	858	37.3%	90.2%	96.6%	231	157						
目標達成率	91%	88%	112%			129%	146%						

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

（1）求職者支援に関する取組

①基本業務の徹底

求職者支援を担当するスタッフが行なう課題解決サービスの質を高めるため、「応募書類作成支援研修」および「面接トレーニング実施トレーニング」を実施したことにより、各スタッフのこれまでの支援を振り返る機会が設けられ、一定の共通した知識・スキルを付与することができました。

②雇用保険受給者への支援

初回、給付制限明け、支給終了前、それぞれの認定日相談のほか、求職活動の際には、窓口の利用を強く促すことで、雇用保険受給者の早期再就職に一定の成果が見られました。

③来所を必要としない＜来所レスの＞職業相談・職業紹介の推進

電話や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への積極的な取組のほか、窓口で応募を躊躇する求職者に対し、後日手軽に来所レスで応募ができる通信紹介のリーフを手交し、利用者サービスの向上につなげました。

（2）求人者支援に関する取組

①求人担当者制による充足支援の強化

求人充足会議対象求人に加えて、求人部門の選定基準から、毎月選定した求人に対して求人担当者制を実施した上で、職業相談部門と連携して充足に至るまでのフォローアップに取り組みました。

○求人充足会議回数：18回 ○担当者制による充足数：127件

②会社説明会・面接会の実施

医療・介護等マッチングが困難な人手不足分野を中心に会社説明会・面接会を開催し、多くの事業所、求職者に参加いただくことで業界、企業の魅力発信、就職に向けての気運の醸成の一助となりました。

○事業所数：50事業所 ○参加者数：430人

（3）障害者雇用に関する取組

①障害者雇用率未達成企業に対する障害者雇用への取組

事業所第1・2部門、専門援助第2部門からなる求人充足支援チームで未達成企業に接触を図り、特に障害者就業・生活支援センターと連携した事業所訪問や就労移行支援事業所見学会を実施しました。また、雇用数が0人となっている企業を対象とした障害者雇用スタートアップセミナーの開催

（北海道障害者職業センター等と連携し、札幌3所合同開催。（30社の企業が参加））など、関係機関との連携を重視した取組を実施し、障害者の就職件数を増加することとなりました。

(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

(1) 求職者支援に関する取組

①利用者に対して、よりわかりやすいホームページの改定

各種サービスメニューをまとめたことにより、求職者が知りたい内容を明確に検索できる作りにしました。

②オンライン登録者への利用勧奨の改善

オンライン登録者へ「電話・オンライン職業相談申込フォーム」のURLを求職者マイページに送信し、来所せずに職業相談・紹介が受けられる仕組みの周知を強化しました。

③求人部門と連携した事業所訪問の充実

職業相談部門の窓口担当者が事業所への訪問を希望した場合、求人者支援専門員を同行させた結果、求人票だけでは把握できない生の情報を把握でき、就職支援に活用することができました。

(2) 求人者支援に関する取組

①職業相談部門と連携した事業所訪問の充実

求人部門の訪問者を幹部職員とともに専門知識に精通している求人者支援専門員が同行したことで、より充実した充足支援サービスに取り組むことができました。

○訪問事業所数：55件 ○充足数：19件

②求人者マイページ利用およびオンライン自主応募の促進

事業所訪問に際し、オンラインサービスの普及および定着に向けてPRに取り組んだ結果、求人者マイページ利用率は95.0%以上となりました。求職者マイページ利用率も増加していることから、オンライン自主応募可能求人の割合は前年度よりも増加しました。

③人材確保対策コーナーにおける充足支援サービスの充実

労務管理の専門的な知識のある社会保険労務士による雇用管理改善等コンサルタント事業を利用し、より充実した充足支援サービスに取り組むことができました。

○事業所数：1件 ○コンサル実施回数：1回

(3) その他の業務運営についての分析等

所公式X（旧ツイッター）については、現在フォロワー数が505人で、各閲覧回数が平均300回前後となっています（いずれも令和7年3月末現在）。新規求職者数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。次年度は、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。

また、人材確保対策コーナー（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）における、就職件数及び充足数を増やすため、フレキシブルな求人充足会議を開催する等、職業相談部門と求人部門のより強い連携に取り組みます。

(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) 求職者支援に関する取組

①オンライン登録者へのハローワーク施設の周知

新規求職者の減少の中でも、求職者に必要な時に必要な支援を届けられるよう、利用できるハローワークの選択肢を提供することが重要であることから、次年度以降、オンライン登録者へ札幌圏施設案内URLを送信する等、利用者サービスの向上を目指します（札幌3所合同）。

②求職者マイページを活用した求人情報の提供、紹介率の改善

求職者支援窓口で、手待ち時間に求人情報の提供を行っていますが、時間が限られていること、窓口優先の業務運営からの的確なマッチングに弱さが見られることから、求人情報提供後の紹介率を高めるため、求職者マイページへのダイレクトメール対応に集中する時間を確保・調整し、求職者支援サービスおよび求人者支援サービスにつながる取組を進めます。

(2) 求人者支援に関する取組

①求人担当者制による充足支援サービスの強化

毎月3件の求人を選定、月1件の充足を目標に取り組んでいますが、専らバックヤードを担当する者を除く全スタッフを対象に選定求人件数と充足の目標数を増やすことで、充足支援サービスの更なる充実を進めます。

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	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	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6年度目標	5,420	4,780	31.2%	90.0%	95.0%	1,626	68.1%	861	71.0%	739	95.9%		
令和6年度実績	5,302	4,269	33.3%	74.7%	95.1%	1,598	68.4%	952	82.5%	668	96.0%		
目標達成率	97%	89%	106%			98%	100%	110%	116%	90%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

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。また、人材不足分野を中心に「ミニ面接会」を積極的に開催する等マッチングの促進に努めました。
- ・「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を行う「人材確保対策コーナー」においては、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しました。
- ・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。

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

- ・少子高齢化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、ハローワークの利用勧奨を図っています。
- ・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取り組んでいます。
- ・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ます。

(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。
- ・札幌圏の障害者就職支援サイト「みどりちゃんねる」を開設し、詳細な求人企業情報や障害者求人マップ検索を提供し、障害者の就職活動を支援しています。
- ・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

- ・就職への課題解消に向けて、ハローワークの支援が有効と判断される求職者に対し、支援の実践を積極的に提案するよう努めていきます。
- ・窓口混雑時の体制を確保するために体制整備に取り組んでいきます。
- ・スタッフによる事業所訪問は、通年通して取組みを行うことができるよう業務の効率化を進めていきます。

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	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 の就職率		
令和6年度目標	3,530	4,140	31.9%	90.0%	95.0%	1,134	585	90	598	400	83.4%		
令和6年度実績	3,393	3,937	36.3%	74.1%	96.7%	1,078	690	107	627	379	84.2%		
目標達成率	96%	95%	113%			95%	117%	118%	104%	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。

ハローワーク千歳 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

近年の物価・資材・人件費の高騰等の影響を受け、多くの業種において労働力確保が困難な状況続く中、求人充足支援への対応が喫緊の課題となっています。そのため、求人数の確保を行うことに加え、ミニ会社説明会や、企業担当者と求職者が1 on 1で面談を行う個別面談会の実施、求人事業所を訪問し求人票以上の情報を収集する職場見学を多く実施しました。併せて、求人票と共に職場内の画像情報や就業者のコメントなどを掲示する「求人事業所情報掲示板」を待合フロアで展開、より一層の求職者の就職意欲の促進と効果的な充足支援に努めました。

求職者の早期再就職については、担当者を決め継続的に就職支援を行う求職者担当者制を積極的に活用し、求人情報の提供や応募書類添削指導を行うなどきめ細やかな支援を行ってきました。また、雇用保険受給者へも認定日に職業相談を行うことにより、求職活動経過の確認、セミナーなどの情報提供を行うなど一人一人に関わりを強めた支援を行いました。今年度はオンラインを活用した支援にも注力しました。求職者マイページ開設と活用の勧奨を積極的に行い、遠方居住者や在職中の方、育児等の理由から来所が困難な方などに対し、オンラインを利用して求人情報提供や職業紹介を行うなど、時流とニーズを捉えた取組を展開することで、サービスの充実を図りました。

（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

○オンラインサービスを活用した求職者・求人者支援

対面で行う、「来所型」の職業紹介・相談だけではなく、来所せずとも行える職業紹介・相談等のサービスの充実を図りました。今年度は、前年度利用が低調であった求職者マイページのメリットを幅広く周知し、その活用を推奨しました。結果、令和5年度において35.5%（年度平均値）であった新規求職者のマイページ開設率は、令和6年度では50.3%（年度平均値）まで上昇し、幅広い求職者にオンラインによる迅速な求人情報の提供が可能となり、オンラインによる紹介状の交付につながっています。

併せて、求人事業所へもオンラインサービスを活用した支援に取り組みました。オンライン自主応募や応募書類のオンライン化のメリットについて改めて周知・広報を行い、選考・応募方法等の多様化について多くの求人事業主からご理解をいただき、その求人数を着実に増加させることができました。

今後も求人・求職者マイページの周知・開設・活用を進め、求職公開の推進、応募書類オンライン対応求人の一層の増加、リクエスト機能の活用等を効果的に行えるよう努めていきます。

○求人充足へ向けた事業主支援

求職者に活きた情報を届け、ミスマッチの解消と求人充足へつなげるため、ハローワーク職員が求人事業所を訪問し、実際行われている仕事を「見る・聞く・体験する」ための事業所訪問を意欲的に行いました。事業所との関係構築や求人票の記載内容充実、そして求人票以上の情報収集し部門間で共有して求職者へフィードバックを行うことは、求職者だけではなく求人者からの「ハローワークへの期待」にダイレクトに応えることができる価値のある取組であることから、今後も継続していき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

千歳・恵庭地域においては、次世代半導体製造工場の進出に伴い、半導体関連企業の進出が続いています。また、日本屈指の地方空港である新千歳空港では、国内外の観光需要の回復を受け、空港におけるグランドハンドリング職（ランプ・旅客・貨物等）の人材確保にも注目が集まっています。このような状況に的確に対応するため、私たちは企業・産業情報などの積極的な収集に努め、的確な支援メニューの策定・提供、管内自治体や関連団体との連携強化、職員の専門性向上のための研修等に力を入れて取り組みました。

特に、グランドハンドリング職については、企業の個別面談会実施や新規高校卒業予定者会社説明会への出展等を通じ、効果的な充足支援につなげることができました。

また、半導体関連企業に対しては、管内自治体とも積極的に連携し、労働市場情報の共有やハローワークの充足支援メニュー等の周知・展開を図りました。結果、ハローワークにおいてミニ会社説明会の実施や、半導体の業界研究・魅力発信を行う大規模イベント開催時にも、多くの管内企業が出展いただくなど、お互いに顔が見える良好な関係性の維持しながら、事業主支援を進めてきました。

(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

求人者・求職者への充足・就職支援をより効果的に進めるためには、求人・求職のマッチングの強化が不可欠であると考えます。特に、人手不足分野を中心とした求人充足を着実に進めるために、求人担当・求職担当の有機的な連携によるあっせん力の強化を図り、労働力の需給調整を進めていきます。

そして、令和7年4月には、ラピダスによる次世代半導体製造の試作ラインが稼働します。管内の雇用情勢に大きな影響を及ぼす半導体関連進出企業はもとより、地元企業への人材確保支援の充実へ向け、管内自治体とも連携しながら、能動的な情報収集、効果的な支援へ向けた職員研修の実施、オンラインサービス活用の周知・勧奨を図り、「地域の期待に応えるハローワーク」として、今求められる取組をタイムリーに実施していきます。

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	1,640	1,500	31.6%	90.0%	95.0%	464	177	83.4%					
令和6年度実績	1,556	1,394	31.1%	91.1%	94.4%	463	184	88.5%					
目標達成率	94%	92%	98%			99%	103%	106%					

※ 「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。