 厚生労働省

岩手労働局

令和5年度 ハローワーク総合評価結果

| | | |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | ハローワーク総合評価について | 1 |
| 2 | 総合評価結果 | 3 |
| 3 | 総合評価の目標値に対する達成割合 | 4 |
| 4 | 岩手労働局のハローワーク総合評価結果〔就職支援業務報告書〕 | |
| | ・ハローワーク盛岡 | 5 |
| | ・ハローワーク釜石 | 8 |
| | ・ハローワーク宮古 | 11 |
| | ・ハローワーク花巻 | 15 |
| | ・ハローワーク一関 | 19 |
| | ・ハローワーク水沢 | 23 |
| | ・ハローワーク北上 | 26 |
| | ・ハローワーク大船渡 | 29 |
| | ・ハローワーク二戸 | 33 |
| | ・ハローワーク久慈 | 36 |

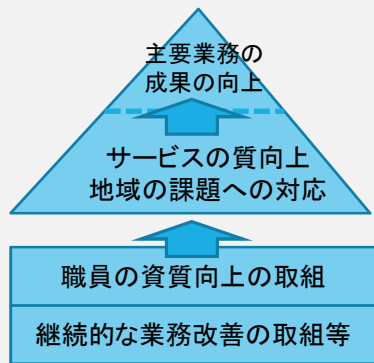


1 ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- (1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・就職率等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を充実し、
 - ①業務の質に関する**補助指標**
 - ②ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

- ・業務の成果について毎月公表
⇒ 各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施
⇒ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

- ① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

- ② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

- ③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

- ④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

2 総合評価結果

良好な成果

| |
|-----------|
| ハローワーク釜石 |
| ハローワーク大船渡 |
| ハローワーク二戸 |
| ハローワーク久慈 |

標準的な成果

| |
|----------|
| ハローワーク盛岡 |
| ハローワーク宮古 |
| ハローワーク花巻 |
| ハローワーク関 |
| ハローワーク水沢 |
| ハローワーク北上 |

【全国と岩手のハローワークの類型ごとの分布状況】

| 類型 | 総合評価の評語 | 類型ごとの分布状況 | |
|-----|--------------------|-----------|----------|
| | | 岩手局(10所) | 全国(434所) |
| 類型1 | 非常に良好な成果 | 0 | 3 |
| 類型2 | 良好な成果 | 4 | 218 |
| 類型3 | 標準的な成果 | 6 | 207 |
| 類型4 | 成果向上のため計画的な取り組みが必要 | 0 | 0 |

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・ 類型1・2のうち、総点数が満点以上* を類型1、それ以外を類型2と設定

・ 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満** を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況により総得点が満点(目標達成率100%だった時に達する得点水準)を超える場合があり得る

** 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

3 総合評価の目標値に対する達成割合

| ハローワーク名 | 所重点指標選択数 | 主要指標 (必須) | | | 補助指標 (必須) | | 所重点指標 (選択) | | | | | | | | | |
|---------|----------|--------------|---------------------|-----------------|--------------|--------------|---------------|----------|---|--|-------------------------------------|-------------------|--|-------------|----------------------|--------------|
| | | 全国統一指標 | | | 全国統一指標 | | 全国統一指標 | | | | | | | | | 局独自指標 |
| | | 就職件数 (一般) | 充足件数 (一般・受理地ベース) | 雇用保険受給者の早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 生活保護受給者等の就職率 | 障害者の就職件数 | 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 | 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歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数【必須】 | わかものハローワーク等を利用して就職した正社員として就職したものの割合 | 公的職業訓練修了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 | 人材不足分野の就職件数 | 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 | 新規高卒者の県内就職割合 |
| 岩手局計 | | 97.0% | 98.0% | 103.7% | 92.7% | 107.0% | 105.5% | 108.6% | 98.4% | 117.1% | 87.7% | 115.9% | 102.9% | 100.0% | 140.2% | 97.1% |
| 盛岡 | 6 | 100.2% | 102.3% | 102.2% | 89.9% | 107.8% | | 105.8% | 94.9% | 127.9% | | 116.7% | | | 102.2% | 99.9% |
| 釜石 | 2 | 107.5% | 110.8% | 107.6% | 99.7% | 105.0% | 113.0% | | | 114.3% | | | | | | |
| 宮古 | 2 | 89.2% | 88.0% | 100.0% | 100.0% | 107.1% | | | 104.4% | 105.4% | | | | | | |
| 花巻 | 3 | 95.1% | 98.5% | 121.6% | 95.2% | 109.1% | | | | 120.9% | 114.3% | | | 98.9% | | |
| 一関 | 3 | 87.5% | 92.6% | 108.4% | 80.9% | 106.4% | | | | 92.2% | | | 100.5% | | 169.9% | |
| 水沢 | 3 | 99.1% | 96.8% | 93.6% | 77.9% | 104.1% | | | | 95.9% | | 119.7% | | | 200.0% | |
| 北上 | 3 | 96.5% | 97.8% | 95.9% | 98.1% | 108.9% | | | | 87.5% | | 124.3% | 100.4% | | | |
| 大船渡 | 2 | 100.9% | 96.4% | 103.5% | 84.1% | 105.1% | | 135.2% | | 182.4% | | | | | | |
| 二戸 | 2 | 86.2% | 84.4% | 100.9% | 96.2% | 105.1% | | | 174.1% | 136.1% | | | | | | |
| 久慈 | 2 | 98.7% | 94.1% | 117.7% | 105.6% | 110.1% | | | | 71.7% | | 134.2% | | | | |

※所重点指標選択数は所の規模により指定されている。

ハローワーク盛岡 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

○集团的職業指導の定期開催 【開催実績：年間42回開催、参加者延べ2,057名】

早期再就職を促すことを目的に、求職者向け集团的職業指導として「キャリア支援セミナー（独自セミナー）」を月3～4回程度開催し、求職活動に必要な情報を提供しました。また、セミナーにおいては、キャリアの振り返りの重要性を説明し就職意欲の喚起を行い、自己肯定感の向上やキャリアチェンジを図りながら、積極的な求人応募に繋げております。

セミナー受講後は、継続した支援となるよう開催の都度アンケート調査を行い、求職者のニーズに沿った職業理解・業界理解を促すための企業説明会や就職面談会の開催、事業所見学会の企画提案を行っています。また、アンケート調査で要望が多い面接対策支援や応募書類作成支援については、小人数で実施するセミナーを別途定期的に企画して個別に参加勧奨を行い、雇用保険受給者を中心に早期再就職支援の充実を図りました。

○高年齢求職者に対する就職支援

就業意欲がある60歳以上の高年齢求職者が増加する中、就職に向けた準備やノウハウの習得を目的とした「シニアのための就職支援セミナー」を開催しました（合計4回、延べ57名参加）。セミナーでは、再就職した方の事例を取り上げ、ロールモデルを示すことにより、就職に向けた準備（シニア求職者を取り巻く現状の理解、応募書類の書き方、面接対策等）の必要性など就職意欲の喚起を図りました。

また、高年齢求職者が希望する職種として多い3職種（清掃業務・スーパーでの品出し・施設介護業務）について、仕事理解を深めるための職場見学会（合計3回、延べ12名参加）及び就職面談会（合計2回、延べ8社、41名参加）を開催しました。いずれの取り組みも参加者並びに事業所からも好評であったため、次年度においても創意工夫をしながら取り組んでいくこととしております。

○障害者雇用ゼロ企業への雇用率未達成解消に向けた取組

障害者雇用率未達成の事業所236社のうち特に雇用ゼロ企業に対し、障害者職業センターとのチーム支援や各種助言・指導、障害者の送り出し等を行った結果、14社の未達成が解消されて、管内企業の達成割合は47.1%から50.1%へと上昇し、未達成状況が改善されました。また集团的指導として、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターと連携した「障害者雇用を考える説明会」を開催し、未達成企業25社に対して障害者雇用の取組方法等について指導を行いました。

○関係機関との連携による障害者の就職促進の取組

障害者職業センターや支援機関と連携した就職支援及び雇用率未達成事業所に対する障害者の送り出しの取組み等により、障害者の就職件数は年度計533件（前年比5.8%増加）となり年度目標504件を上回り目標を達成しました。

(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

○未経験から電気工事業界への就職を実現するための求職者・企業・訓練機関（ポリテク）との3者説明会・面接会の開催

電気工事職種の就職内定率は、経験者と未経験者で差が大きく、更に未経験者で45歳以上となると採用されにくい状況となっており、職業訓練修了者でも採用に至らないケースもあります。

そのため、①実社会で求められる電気工事に従事する人材資質を企業から直接話を聞くこと、②就職率の低さから電気工事の訓練受講を避けてきた求職者を職業訓練へ取り込み、③電気工事職種への就職者の増加を図ることを目的に求職者・企業・訓練機関との3者説明会・面接会を開催しました。【開催実績：企業6社、求職者8名、面接件数延べ36件、リクエスト件数延べ30件、紹介件数5件、就職件数3件】

(3) その他の業務運営についての分析等

○地方公共団体等との連携

盛岡市との連携では、就職氷河期事業の一環として「合同企業説明会&相談会」を年4回（総参加企業数75社、総参加求職者505名）開催しました。ハローワークの再就職支援策と盛岡市の情報発信力（市広報、SNS等による周知）や市施設の無料活用、市独自の雇入れ支援金の活用ができる等、相互の支援策を効果的に連携して事業を実施しました。

また、企業合理化が多数発生した八幡平市とは「八幡平市企業説明会&個別相談会」を開催、矢巾町とは、慢性的に人手不足が続いている物流会社150数社から成る物流センターの人材確保のため「合同企業説明会&就職相談会」を開催する等、求人者・求職者の直接交流の場となる中規模の企業説明会や就職面談会を地方自治体と一体となって開催しました。

○企業合理化による解雇、事業廃止に伴う大量離職者に対する再就職支援策

長引く景気低迷の影響等により複数の企業合理化や事業廃止等に伴う大量離職者が発生したため、地方自治体等との連携のもと早々に対策会議を設置し情報共有を図りました。

離職者に対しては、離職日前に雇用保険関係の事前説明会を開催して、離職後の支援策の把握と離職後のスムーズな雇用保険等の手続きが行われるよう取り組み、離職者に対してニーズ調査を行い、その結果に基づき、合同企業説明会や就職面接会の開催による再就職支援を実施しました。また、運輸業の事業廃止に伴う離職者のニーズ調査の結果、ほとんどの離職者が離職前の業界への再就職を希望していたことから、ハローワーク所長並びに自治体首長による業界団体に対して、合理化離職者の受入れ要請を行いました。

(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

○仕事と家庭の両立をめざす求職者への就職支援

仕事と家庭の両立をめざす求職者に対しては、ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置のマザーズコーナーにおいて、お子様連れでも相談しやすい環境を整備し、職業相談や就職支援セミナーの開催等、きめ細やかな就職支援を行っております。

次年度以降においては、子育て中の女性等が自宅や近隣施設で就職活動が行えるよう、オンライン職業相談の推進や出張相談の実施等、マザーズコーナーの利便性の向上と潜在的求職者の掘り起こしを行い、求職者のニーズに応じた就職支援を実施していくこととしております。

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 職者件数 | 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 | 障害者の 就職件数 | 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 | 公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数 | 生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数 | 新規高卒 者の県内 就職割合 | | |
|---------|-------|-------|-----------------------------|------------------|------------------|--|--------------|---|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------|--|--|
| 令和5年度目標 | 8,017 | 8,236 | 1,899 | 90.0% | 90.0% | 543 | 504 | 1,394 | 424 | 183 | 68.3% | | |
| 令和5年度実績 | 8,034 | 8,425 | 1,941 | 80.9% | 97.0% | 695 | 533 | 1,324 | 495 | 187 | 68.2% | | |
| 目標達成率 | 100% | 102% | 102% | | | 127% | 105% | 94% | 116% | 102% | 99% | | |

※ 「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。

ハローワーク釜石 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

○職員の意識改革

前年度に引き続き、メール機能などを活用し非常勤職員含めた職員全員に対して、日々の指標の進捗状況や業務に資する情報を発信し、一人一人がPDCAの取組みに参画しているという意識の醸成に努めました。

○チーム制による求職者・求人者支援

職員と非常勤職員でチームを編成し、チーム内において支援策を検討しながら人説明会等のイベントを実施しました。また、求人説明会と併せて、外部講師を招いての再就職に資するセミナーを実施しました。加えて、少人数での開催ではありましたが、今年度から事業所見学会を実施し、就職に結びつけることができました。

○初回認定日セミナーの見直し

初回認定日の際に受給者向けに実施しているセミナーについて、内容が単調化していたこと、初回講習の内容と重複していたこともあり真に早期再就職に資するような内容に見直しを行いました。

（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

○求職者マイページの開設及び利用促進

求職者マイページの開設率については、年度当初は16.8%と伸び悩んでいましたが、他局の好事例を参考に窓口での開設勧奨を積極的に実施したこと、併せて日々の開設の進捗状況を職員全員に共有、全体の意識改革を行ったことにより年度末には29.5%まで上昇させることができました。

○求人担当者向けセミナーの実施

求人者マイページの普及により求人者が窓口を利用することが圧倒的に減少しており、求人者サービスが十分に行われていなかったことを踏まえ、他局の好事例を参考に「採用担当者セミナー」を開催しました。天候の影響で少人数の参加ではあったものの、参加求人者からは大変好評でした。参加求人者によっては、セミナーの内容に基づき求人票の内容を見直すなどの動きもありました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○昨今の物価高騰や原材料の高騰等の影響によりいずれの業種においても求人数は減少傾向にあります。その一方で、求職者数も減少傾向にあるものの、企業整備等による求職者の動きも最近では少なからず見られます。また、東日本大震災から10年以上が経過し、自治体などが実施していた被災者支援が終了することにより、一定の収入を求める高年齢層の窓口利用も増えています。このような中、高年齢層等、一定の年齢層を対象とした求人の開拓が必要であると考えられます。

(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

○ハローワークサービスの周知方法の見直し

現在使用している所独自のハローワークサービスガイドは、昨年度初めに見直しを行いました。よりハローワークサービスを前面に出すような内容に見直しを進めていきます。進めるに当たっては他局・他所の好事例を取り入れつつ、独自性を出せるような内容を検討します。

○オンライン職業相談の積極的な実施

今年度はオンライン職業相談を職業訓練受講者向けに実施しましたが、継続的な実施に至っていません。年度も替わり、所内の職業紹介担当の体制も変わったことから、改めてオンライン職業相談に関する職員研修を実施しつつ、継続的に実施ができるよう、対象者や進め方などを検討します。

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) | 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 | | | | | | |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|--|----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和5年度目標 | 1,674 | 1,423 | 316 | 90.0% | 90.0% | 77 | 64.6% | | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,799 | 1,576 | 340 | 89.7% | 94.5% | 88 | 73.0% | | | | | | |
| 目標達成率 | 107% | 110% | 107% | | | 114% | 113% | | | | | | |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク宮古 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

○新卒者支援の強化について

令和5年度は「新規卒業予定者等の正社員就職件数」を所の重点目標と定め、様々な取り組みを行いました。具体的には管内各高校と連携した就職ガイダンスや希望による面接練習及び個別相談の実施、管内短大の学生との予約制の個別相談や既卒者のフォローアップ、更に未充足学卒求人への既卒者等のマッチングの実施等に取り組みました。その結果、年度目標93件に対し、実績98件と目標を達成することができました。また、若年者支援として「ユースエール認定制度」について、改めて周知を図ったことで、新規の企業認定に至りました。

○企業整備離職者対策

管内有数規模の複数事業所において、人員削減による希望退職募集を実施したため、年度途中に大量の離職者が生じることになりました。離職者のうち45歳以上の方が大多数を占めていたため、離職にあたって事前のアンケートから管内地域の労働市場に関する情報が少ないことから迅速に切れ間のない重層的な支援を遂行できるよう体制整備及び指導・助言を行いました。具体的には「中高年のための就職に効くマネープランセミナー」（2回開催、52人参加）、「地域のしごと就職面談会」（2回開催、延べ61人参加、12人応募、4人採用）、県と連携した求人開拓、事業所見学会（3回開催、35人参加、2人採用）等様々な取り組みを実施し、対象となる求職者から再就職について役立つ内容であったと高い評価を受けることができました。

○充足対策の実施

求人事業所への支援の強化として、ミニ面談会と事業所見学会を積極的に実施しました。年間で計16回実施し、参加求職者は延べ99人、うち応募者は26人、採用者は15人と高い成果となりました。また、庁舎入口の待合スペースを活用し事業所PR情報として「これんす これんす 見でつとがん」を設置、年間で21事業所を掲載し応募者は57人、採用者は33人と、やはり高い効果となりました。

(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

○求職者支援の見直し

令和4年度まで取り組んできたチーム制による個別支援を廃止し、5年度からはより能動的なマッチングを進めることを目的に求職者担当者制を開始しました。全体会議や個別面談などの様々な機会を捉え対象者の選定基準や目標管理について意思統一を図りながら運用した結果、支援対象者484人のうち紹介就職者は349人となり、紹介就職率は72.1%と高い成果を残すことができました。

○求職者マイページの利用促進

令和5年3月末時点で求職者マイページの利用率が18.6%と低調だったため、活用に向けて、近隣所の資料を参考に所の独自資料を作成、窓口で配布するとともに求職者マイページを通じたマッチングによる情報提供やオンラインハローワーク紹介などの機能を全面的にPRしながら利用促進を図りました。その結果、第4四半期には25~27%と利用率を引き上げることができました。

○高齢層求職者や子育て支援などのイチオシ求人の掲示

管内の求職者に占める高齢層の割合が増加していること、またマザーズコーナーなど家庭と仕事の両立を図る求職者への支援など、特定の希望に応える求人を分かりやすく提供するため、庁舎入口に「イチオシ求人」と題し、提供方法について工夫を図りました。具体的にはそれぞれのテーマに応じた求人票をカラー用紙に印刷し持ち帰りを可能としました。持ち帰られた実績等を踏まえ掲示するテーマを柔軟に選択し、一定のサイクルで切り替えを行い、「シニア応援求人」「子育て支援」「Wワーク可能求人」等5つのテーマで合計19サイクル、870件の求人票の提供を行いました。回数を重ねるごとに求人票を持ち帰る人も増加し、好評を得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

食料品製造業のうち、水産加工業では鮭やサンマをはじめとする不漁が大きく影を落としているほか、コネクタと金型を中心とした電子部品・デバイス製造業では、中国を巡る情勢や先端半導体製造装置の輸出規制強化を受け、令和4年秋ごろより活況から下降へ転じたまま令和5年度に入っても中々回復が見られませんでした。いずれも管内の主力産業であることから、これらの閉塞感は求人動向に大きく影響を与えています。一方で少子高齢化による労働力の減少に加え、三陸自動車道の開通や国道の改良等、交通の利便性が高まったことによる人材の流出も懸念されており、これまで以上に地域産業の魅力の発信や活用できる支援制度の周知等について、地方自治体や関係機関と連携しながら、求人及び求職のニーズに対応していくことが重要であると考えます。

(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

○求職者支援の更なる充実

令和5年度から実施した求職者担当者制では、各担当者それぞれの強みを活かし支援を行ったものの、具体的な運用や支援メニューについて「仕組み化」をすることができず、統一化が十分でなかったことから、次年度は求職者担当者制実施要領や具体的な支援メニューを定め、全員が同じ内容での担当者支援を実施できるよう仕組み化を進めます。

○求人者サービスの強化

令和5年度は新型コロナウイルスの5類移行に伴い経済活動の正常化とともに企業の人手不足の状況が続く中にも関わらず、求人数の減少やそれに伴う充足数の減少が続いた。そのため、次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図ります。具体的には計画的な事業所訪問の実施による各種情報の収集や充足するための様々な提案を実施します。また事業所見学会やミニ面談会を通じ、事業所と求職者のマッチングを図ります。

○オンライン機能の周知と強化

ハローワークインターネットサービスやマイページ等、オンライン機能の充実に伴い「来所しなくても受けられるサービス」の周知の強化、オンライン職業相談やオンライン紹介等の更なる実施とマイページの活用促進を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険 受給者 早期再就 職割合 | 満足度 (求人 者) | 満足度 (求職 者) | 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 | 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 | 1,818 | 1,625 | 405 | 90.0% | 90.0% | 93 | 68 | | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,622 | 1,430 | 405 | 90.0% | 96.4% | 98 | 71 | | | | | | |
| 目標達成率 | 89% | 88% | 100% | | | 105% | 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。

ハローワーク花巻 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

○雇用保険受給者の早期再就職の促進
・受給資格決定時や初回の失業認定時にアンケート等を実施することにより担当者制による個別支援の対象者を的確に選定するとともに、予約制等によるきめ細かな相談を通じて対象者個々のニーズや状況に応じた必要な支援を把握、提供し、対象者の早期再就職促進に取り組みました。
また、その他の受給者に対しても、失業認定日の機会を活用して就職支援セミナーの受講の勧奨を行うなど積極的な支援策の提案を実施したほか、求職者の利便性や多様な選択肢を提供するために集合方式に加えてオンライン方式でもセミナーを開催し、QRコードによるオンライン申込を可能としアクセシビリティの向上にも努めました。
・初回講習時には長期失業のデメリットなどを分かりやすくまとめた資料を活用して説明するとともに、受給者一人ひとりの再就職手当額を記載した「あなたの再就職プラン」を配付して早期再就職に向けての意欲の喚起に努めました。これらの取組の結果、雇用保険受給者早期再就職件数は、目標を大きく上回ることができました。

○人手不足分野の人材確保に向けた取組
・医療・介護・保育・建設・警備・運輸などの人手不足分野での人材確保を促進するため、合同事業所PR（事業所説明会）を毎月開催してマッチング機会を提供するとともに、SNSなども活用して求職者への積極的な周知や参加勧奨を行いました。参加事業所に対しては、求職者に選ばれる求人とするため求人票の記載内容充実を提案し、ハローワークインターネットサービスでの見え方を意識した求人票作成のアドバイスを実施しました。
また、人手不足分野に興味・関心のある求職者を対象として、業種転換、職種転換も視野に入れた担当者制による個別支援を実施しました。これらの取組の結果、人手不足分野の就職件数は390件となり、全体の就職件数が前年を下回る状況の中にあって、概ね目標を達成する成果を挙げることができました。
・管轄地域特有の人手不足が深刻な宿泊業に対しては、事業所を訪問して新型コロナ5類移行後の状況を確認するとともに、管内求職者動向等の情報提供、求人票作成についての助言を行い魅力ある求人の作成支援に取り組みました。

(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

○わかもの支援窓口利用者の正社員就職に向けた取組

初めての来所相談時に求職者の状況やニーズ等から就職日までの見立てを行い、その期間に応じた独自コードを付与・管理すること等で個別支援対象者の選定を的確に実施し、担当者制により対象者一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を実施しました。具体的には、予約相談により一時間をかけて自己分析・自己理解の支援や履歴書添削・面接練習を実施したり、オンラインによる面接練習にも対応する等じっくりと丁寧な支援により、わかもの支援窓口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は74.3%と目標の65%を上回る実績となりました。

また、わかもの支援窓口利用者に対するハローワークサービスの周知強化とハローワークインターネットサービスの活用促進を図るため、当所のLINE公式アカウントのリッチメニューからハローワークインターネットサービス（HWIS）に遷移できること等を案内し、友だち登録者の拡大にも取り組みました。

○デジタル化の推進に向けた取組

オンラインサービスの拡充によるハローワークサービスの利用促進の取り組みとして、オンラインセミナーを開催しました。申込方法も来所や電話だけではなく、いつでもどこからでも申込ができるよう、QRコードからオンラインで参加申込ができる仕組みとしました。

また、求職者の希望に応じて来所せずともハローワークサービスが利用できることを窓口やハローワークガイドにより周知したほか、LINE公式アカウントを開設し、求人情報や各種イベント情報等ハローワークサービスメニューの積極的な情報発信も行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求職者担当者制による支援の実施

「わかもの支援窓口支援対象者」、「早期あっせん対象者」、「就職氷河期世代で正社員希望者」、「人材不足分野（医療福祉）への就職希望者」、「人材不足分野（建設・警備・運輸）への就職希望者」、「職業訓練受講あっせん対象者」、「生活保護受給者等就労自立支援事業支援対象者」の7つの態様ごとに担当者を定め、専門スタッフがそれぞれの属性に応じた支援メニューや関係機関と連携したチーム支援を一貫して行う求職者担当者制の取組を開始しました。

○事業所訪問による求人充足支援の充実

求人者マイページの利用促進によりマイページ利用率が90%以上となり求人者の来所機会が減っている中で、求人者との接触機会を確保するために求人部門と紹介部門が連携して事業所訪問の取り組みを強化しました。求人票以上の事業所情報の収集と併せて求人票記載内容の充実や求人条件緩和について提案を行い、把握した求人事業所情報や条件緩和された求人内容を所内で共有するほか、求職者へ積極的に提供する等求人充足に取り組みました。

他所で実施した事業所向けオンラインセミナーへ求人者支援員を参加させたほか、労働局雇用環境・均等室から講師を招いて業務改善助成金等の職員研修を実施する等、求人者が真に必要なとしている情報を的確に提供することができるよう職員の専門性の向上に努めました。

(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

○求人充足支援強化

前年度より取り組んでいる求人部門と相談部門の一体的な事業所訪問について、事業所情報収集、求人条件緩和指導、求人票記載内容の充実等の目的を明確にし、訪問する職員が事前に共有してより効果的に取り組んでいきます。その前提として、充足力の見立てを意識して訪問事業所の選定基準を定めるとともに、支援の優先度に応じた支援メニューの提供を行っていきます。

求人充足会議の実施ができなかったことから、他所の取組・好事例を参考にして効果的な仕組みを構築していきます。

○求職者マイページの開設・活用促進

マイページ利用率が低調であることから、未開設の求職者に対してリーフレットにより機能およびメリットを丁寧に説明することに加え、窓口で実際に開設が完了するまでサポートを行い開設率の向上に努めていきます。また、開設済みの求職者に対しても活用状況を確認し、登録のみで利用していない求職者への支援を実施するとともに、マイページを通じた求人情報の提供やメッセージ送信機能を活用したセミナーやイベント等の各種情報発信を積極的に実施し、マイページ開設のメリットが感じられるようなサービス提供に努めていきます。

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) | 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 業者・無 業者の 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 ものの割 合 | 人材不足 分野の就 職件数 | | | | | |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|--|--|---------------------|--|--|--|--|--|
| 令和5年度目標 | 2,082 | 1,888 | 435 | 90.0% | 90.0% | 105 | 65.0% | 394 | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,980 | 1,859 | 529 | 85.7% | 98.2% | 127 | 74.3% | 390 | | | | | |
| 目標達成率 | 95% | 98% | 121% | | | 120% | 114% | 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。

ハローワーク一関 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

主要指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の他、所重点指標である「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の不安定就労者・無業者の件数」「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」及び「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」の目標達成について取り組みました。

当所では年代別有効求職者数における65歳以上の割合が全体のおよそ2割を占めており、常に450名程度の就労意欲の高い高年齢求職者が活動しています。そうした高年齢求職者の要望に応えるべく、令和5年度はシニア世代に向けたサービスの拡充に努めました。従来から行っていたチームによる担当者制を基礎として支援を行い、60歳以上を対象としたセミナーを年間11回開催し、延べ110人が参加しました。また、管内事業所を訪問して60歳以上の求職者の応募を歓迎する求人の開拓を行い、高年齢者の就労可能性の拡大に努めました。具体的には、新たに60歳以上歓迎求人を掲載したシニアニュースを発刊し、PC操作が苦手な高齢求職者の為に60歳以上歓迎求人を集めた紙媒体の求人票綴を待合席傍に配置して好評を得ています。新たな取り組みとしてはコロナ禍によって4年間開催を見送っていたシニアの就職面談会を令和6年2月に開催し、12事業所、65名に参加いただき好評を得ました。そうした活動の甲斐あって103名の目標値に対して年度の前半で目標を達成するに至りましたが長年行われてきた支援対象者の選定基準に曖昧な部分が見受けられたため、12月から選定基準を刷新した結果、後半の支援対象者の就職者数が著しく減少する形となりました。しかしながら高年齢求職者全体の就職数は減ってはならず今後も手厚いサービスでシニアの就職数を増やしていきたいと考えております。

令和4年度に引き続き重点指標として設定した「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」について、子育てをしながら再就職を目指す求職者の希望に応えるべく、マザーズコーナーを活用した就職支援を推し進めました。前年度に引き続きLINEを活用して安定所主催のイベント等についてこまめな情報提供を行い、令和6年3月末時点でLINE登録者は673人に達しました。また、オンライン相談の研修を所内で定期的に行っており、マザーズコーナーでは時間が取れずに来所出来ない求職者を想定し、何時でもオンライン相談が出来るように備えています。また、仕事と家庭の両立をテーマとした就職支援セミナーを令和5年度も2回開催し、税務署と年金事務所の職員から税や保険に関わるお話をいただき好評を博しました。こうした取り組みによって186人の登録者が就職に至り、就職率において目標である95.1%を上回る95.6%の実績を得ました。

令和5年度の就職件数は目標2732件に対して実績は2391件、達成率は87.5%。充足数の目標は2417件に対して実績は2238件、達成率は92.6%と、3つの主要指標のうち2つは未達成となりました。しかしながら下半期において、就職件数と充足率の進捗状況を定期的に窓口担当者へ伝達することにより如実に改善し、PDCAを回す上で現状の共有は重要であると再認識する契機となりました。また、雇用保険受給者の早期再就職件数については目標値474件に対して514件の実績を上げました。これは就職支援ナビゲーターによる個別支援や8月から導入した“あなたの再就職プラン”による再就職手当の金額を目安として具体的に示す取り組みの効果が大きいと思われます。また、「ハローワークの紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代（35～55歳）の不安定就労者・無業者の件数」については目標値102件に対して94件と一歩及ばず、支援対象者の選定を含めて課題を残す形となりました。

(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

前年度の課題を受けた業務改善としてマイページの開設勧奨に取り組みました。求職登録時や説明会、セミナー等のタイミングを捉えてマイページの登録を促し、求職登録時に交付する受付票にマイページログインとハローワークインターネットサービスのQRコードを添付して利用を推奨。説明会の際はマイページを利用するメリットを伝え、セミナーでは具体的な活用方法を説明しました。マイページを利用したいが登録方法が煩雑だととの利用希望者の声には窓口でスマートフォンを持参いただき、登録と操作方法を直接レクチャーするなどして登録者数の獲得に勤しみました。こうした地道な取り組みがマイページの利用促進に繋がったと思料します。ハローワークインターネットサービスの利用も順調に増えている状況を鑑みるに求人サービスの閲覧がネット中心に移行していると実感しております。

また、前年度の業務改善案であり、コロナ禍で中止していた大規模な企業面談会を復活させ、事業所の協力を得ながら求職者の職業理解の支援を図りました。令和5年度は製造業と介護職、シニア求職者を対象とした3回の面談会を開催しました。製造面談会は8事業所に対して参加者27人。介護職面談会は一関市と共催し、14事業所、32人の参加者を集めました。またシニアを対象とした面談会も市役所との共催で開催し、12事業所、65人が参加いただきました。面談会をきっかけとしたイベント企画の推進を若手職員に任せたことで良い経験になったと思います。

また、コロナ禍で中止していた事業所見学会を9月より再開し、製造業を中心に3月末まで9回開催し、延べ65名の求職者に参加いただきました。こうした事業所見学会の機会をとらえて職員による事業所訪問を併せて行い、地元企業に対する知見を深めました。

令和4年度から生涯現役支援員が事業所を訪問して60歳以上応募歓迎求人の提出依頼を開始したことによって高齢者が応募しやすい求人の確保に努めておりますが、そうして確保した求人情報をより多くの利用者にお伝えすべく、令和6年2月から60歳以上応募歓迎求人を集めたシニア求人ニュースを新規に創刊しました。月に2回、毎回100～150部を発行し、シニア世代に好評を得ております。また有効中の60歳以上応募歓迎求人を紙媒体で纏めた求人情報綴を作成して待合席の傍に設置。相談や認定の待ち時間に利用する高齢求職者に好評を得ております。

(3) その他の業務運営についての分析等

○若年者の安定所離れについて

昨今のネットやSNSに溢れる評価を鑑みれば、若年者が安定所に抱くイメージはあまり芳しくないように思われます。そうした時世の中で民間の求人サービスは利便性を増し、スマホにアプリさえインストールしておけば僅かな空き時間で24時間求職活動が出来るため、タイパ重視の若年世代に支持されています。こうした世間の逆風に加えて仕事探しの在り方が大きな変革を迎える中、安定所も変わる必要があります。現在推し進めているインターネットサービスやマイページなどの新たなサービスの拡大に加え、若年者を引き戻すPRやイメージアップ戦略が急務であると考えます。

変わらなければならない一方で変えてはならないサービスもあります。すなわち窓口における懇切丁寧な相談です。若年者の安定所に対するSNS上の感想の中には、相談窓口で懇切丁寧な応募書類の指導や面接対策を無料で受けられたので安定所はおススメであるとの意見も散見され、民間には真似できない懇切丁寧なサービスは今も昔も安定所の強みであり、窓口での相談スキルを高めることが若年者の安定所離れに一石を投じることにつながると思料します。また、研修などによって高いレベルで均質化することも窓口においては必要であると考えます。

○求人数の減少について

令和5年度は4年度に比べて求職者数が微増している一方、月間有効求人数は12ヵ月連続で前年同月を下回り、令和5年度は前年度比で11.1%の減少となりました。求人数の減少は物価高やコロナ後の状況、急な景気変動を恐れて事業所が採用に慎重になっている状況やシステムの変更など様々な要因が複合していると思われませんが、その原因を究明の上、早急な対応を講じる必要があります。

(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

雇用保険受給者の早期就業件数については早期就職支援ナビゲーターによる個別支援と再就職手当の金額を記したシミュレーション表の導入等によって目標を達成したものの、就職件数と求人の充足数については目標値を下回っており、これらの数値を引き上げるための方策が必要となります。所内ミーティングや所内研修などの機会を捉えて目標数と進捗状況を窓口担当者と確認しながらPDCAをより短期間で回すことで改善を図ります。

またオンライン登録者からハローワーク利用登録者への切り替えも目標を下回っており、オンラインと窓口業務との連動を意識した運営を心掛ける必要があります。オンライン関連業務に関しては他安定所の好事例を参考に水平展開して積極的に取り込んでいきます。

今年度は面談会や見学会を復活させ、コロナ禍以降およそ4年ぶりに職員が外部に出て見聞を広げる機会には恵まれましたが、一方で窓口のレベルを高めるような各種研修が不足していたように思います。次年度は他安定所の好事例を参考に現在の安定所に必要な研修会を企画します。

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) | 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 業者・無 業者の件 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 | 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 | 2,732 | 2,417 | 474 | 90.0% | 90.0% | 102 | 95.1% | 103 | | | | | |
| 令和5年度実績 | 2,391 | 2,238 | 514 | 72.8% | 95.8% | 94 | 95.6% | 175 | | | | | |
| 目標達成率 | 87% | 92% | 108% | | | 92% | 100% | 169% | | | | | |

※ 「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。

ハローワーク水沢 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

○求職者マイページ開設の促進

求職者への情報発信、オンライン紹介等ハローワークサービスのオンライン化に伴い、求職者に対するより充実した支援を展開するため窓口での周知やマイページの開設・活用セミナーを令和5年9月より毎月1回開催する等、求職者マイページの開設の促進に重点的に取り組んだ結果、開設率が30%を超えました。

○ハローワークサービスの周知・利用促進

オンライン紹介やオンライン自主応募等、来所を必要としないサービスが展開される一方で、ハローワークにおける各種支援メニューについて幅広く周知を行う必要があるためハローワークにおける各種支援メニューを網羅したリーフレットを新たに作成しました。また、既存のハローワークガイドの見直しを行い、求職活動や支援メニューについて分かりやすく手書きのマンガとしました。

○求職管理情報の適切な記録

円滑かつ効果的な業務を推進するためには、適切な求職管理情報の入力が必要不可欠であることから、求職管理情報入力の研修を行い所全体の統一的な取り扱いを図りました。

（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

○シニア世代の就職促進

令和4年度の総括表において課題として挙げたシニア世代の意欲喚起や就職促進のためシニア世代に特化した就職支援セミナーや就職相談会を開催しました。セミナーは8回開催し、62名が参加しました。相談会については、2回開催し、求職者延べ82名・事業所14社・就職者10名の結果となりました。

○求職者マイページ開設の促進

求職者への情報発信、オンライン紹介等ハローワークサービスのオンライン化に伴い、求職者に対するより充実した支援を展開するため窓口での周知やマイページの開設・活用セミナーを令和5年9月より毎月1回開催する等、求職者マイページの開設の促進に重点的に取り組んだ結果、開設率が30%を超えました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求人説明会の実施内容の見直し

従来開催していた求人説明会について求人充足会議等で取り上げた求人をメインに参加事業所を選定し、参加事業所の求人票の他、事業所のHP内容等を所内ロビーに貼り出す等より多くの求職者の目に触れるように周知を行った結果、求職者延べ365名、事業所114社、参加者求職者のうち46名が応募し、うち就職者が21名となり、前年度の結果を大きく上回り求人充足に大きく貢献しました。

○人手不足分野の求人充足対策

人手不足である福祉関係の求人充足対策として、11月29日に「介護のおしごと相談会」と題した就職相談会を開催し、求職者31名・事業所11社・就職者数は7名となり、充足対策に一定の効果をえました。

○就職氷河期世代歓迎求人及び職場体験講習受入事業所の量的確保

就職氷河期世代の就職促進を図るため、労働局と連携し事業所訪問のうえ就職氷河期世代歓迎求人及び職場体験講習受入事業所の量的確保を図った結果、就職氷河期世代歓迎求人80人分及び職場体験講習受入事業所を2件確保することができました。

(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

○計画的な事業所訪問の実施

効率的かつ効果的なマッチングの促進のため、求人票だけでは分からない事業所の情報や画像の取得のため、求人部門及び紹介部門が連携し計画的に事業所訪問を行います。

○雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用保険受給者等求職者のニーズや就職にあたっての課題を早期に把握し、求職者担当者制等も積極的に活用し一層の早期再就職の促進を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険 受給者 早期再就 職割合 | 満足度 (求人 者) | 満足度 (求職 者) | ハロー ワークの 職業紹介 により正 社員に結 びついた 就職氷河 期世代の 不安定就 労者・無 業者の件 数 | 公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数 | 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 | 2,353 | 2,286 | 610 | 90.0% | 90.0% | 122 | 117 | 65 | | | | | |
| 令和5年度実績 | 2,331 | 2,213 | 571 | 70.1% | 93.7% | 117 | 140 | 130 | | | | | |
| 目標達成率 | 99% | 96% | 93% | | | 95% | 119% | 200% | | | | | |

※ 「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。

ハローワーク北上 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

○求人者支援の充実・強化

当所管内の求人倍率は県内で一番高い状況が続いており、管内企業の人手不足は年々深刻化しています。求人者支援の充実・強化を図るために、以下について取り組みました。

- ・ 求人受理時点から求人充足に向けた取り組みを積極的に行う必要があるため、求人担当者制を求人・専門援助部門の全職員及び相談員で取り組み積極的に求職者とのマッチングを行いました。
- ・ 求人充足会議を効果的なものとするため、当該会議の管理者を配置することにより、対象求人の選定から支援終了までを管理し会議の充実を図りました。また、月に1回は支援求人の事業所を訪問し採用担当者に求人者支援サービスを直接提案して各種取り組みを行いました。
- ・ 今回で5回目の開催となる『いわて県南「自動車・半導体関連産業」就職相談会』を当所が事務局となり、県南4安定所が協力して、例年1回の開催であったものを北上会場では半導体関連会場として、奥州会場では自動車関連会場として2回開催しました。また、中規模就職相談会としては、北上雇用対策協議会と連携して年5回開催しました。
- ・ 管内事業所の魅力発信への支援として、毎月事業所見学会を実施し、事業所訪問事業所を所内の掲示板で紹介しました。

上記の取り組みにより、利用者満足度調査（求人者）の満足度が、前年度の74.6%から88.3%に大きく向上しました。

（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

○求職者担当者制の見直し

令和元年度から継続して取り組んだチーム制による求職者担当者制（一方向型）については、前年度までの取り組みを検証した結果、一定の成果はあったものの、さらに相談支援を強化し、能動的なマッチングを推進していくために、今年度より個々人が担当する形へ見直しを行いました。

○分析結果

支援対象者をこれまでと同様に雇用保険受給者の給付制限者としましたが、能動的なマッチングを推進したことにより、チーム制の前年度の就職率を上回る結果となりました。課題としては、担当者ごとの支援対象人数に偏りが発生しましたので、さらに改善が必要となっています。

求職者担当者制（一方向型）の実績

| | | | |
|-------|------------|-----------|-----------------|
| 令和5年度 | 支援対象者：597人 | 紹介就職：146件 | 紹介就職での就職率：24.4% |
| 令和4年度 | 支援対象者：643人 | 紹介就職：125件 | 紹介就職での就職率：19.4% |

(3) その他の業務運営についての分析等

○求職者マイページの開設、活用促進

- ・求職者マイページの開設促進を図るため、窓口での勧奨のほかに、求職者マイページを仮登録することにより雇用保険手続きが短縮できるリーフレットを新たに作成し離職票と一緒に配付しました。
- ・少人数制の「マイページ活用セミナー（開設後の活用について）」を月2回開催し活用促進につなげました。
- ・就職相談会後には、参加企業への応募希望時にオンライン紹介が可能となることを周知し、オンライン紹介の活用促進を図りました。
- ・12月からはオンライン紹介を周知するリーフレットを新たに作成し、在職者を中心に周知しました。

○分析

- ・各種取り組みにより登録者の増加につながり、オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替割合も67.6%となり、目標値の60.5%を上回っている。
- ・就職相談会後に参加企業へ応募する求職者少なかったことから、参加者がオンライン紹介を活用することはほとんどありませんでした。
- ・在職者に対してオンライン紹介を周知したことにより、これまで情報収集を目的に来所していた在職者が電話によりオンライン紹介を希望するケースが徐々に増加してきている。

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

○雇用保険受給者への早期再就職支援の課題

- ・早期再就職希望者の支援期間内の就職率が50%
- ・早期再就職意欲が低い求職者が多く、近隣安定所よりも早期再就職件数が低調
- ・求職者担当者制（一方向型）であるため、支援担当者が相談するケースが少ない

○次年度以降の取り組みの方向性

- ・支援対象者を雇用保険受給者の給付制限者から緊要度1の受給者とする。
- ・緊要度を求職者の就職目標時期から把握する。
- ・就職目標時期を設定することにより、求職者の就職意欲向上につなげる。
- ・ハローワークガイドに「就職活動の進め方」掲載し、求職者及び支援者が就職までのステップを意識することで課題解決支援サービスの推進を図る
- ・支援担当者の支援のタイミングや支援内容を具体化する。
- ・担当者ごとの支援人数に偏らないように紹介統括官が調整する。

2. 総合評価 (※)

| |
|--------|
| 標準的な成果 |
|--------|

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険 受給者 早期再就 職割合 | 満足度 (求人 者) | 満足度 (求職 者) | ハロー ワークの 職業紹介 により正 社員に結 びついた 就職氷河 期世代の 不安定就 労者・無 業者の件 数 | 公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数 | 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 | 2,116 | 2,055 | 463 | 90.0% | 90.0% | 112 | 111 | 95.1% | | | | | |
| 令和5年度実績 | 2,042 | 2,009 | 444 | 88.3% | 98.0% | 98 | 138 | 95.7% | | | | | |
| 目標達成率 | 96% | 97% | 95% | \ | \ | 87% | 124% | 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。

ハローワーク大船渡 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

○障害者雇用の促進

当所管内では、精神障害者を中心に求職者が増加傾向にあります。コロナ禍で求職活動を控えていた方々が、コロナの感染状況が落ち着いてきたことから、積極的に活動を行っています。

また、障害者を積極的に雇用していた事業所の閉鎖やA型事業所の閉鎖など、障害者が解雇される事案が相次いで発生したことから、地域において障害者の就職支援が課題となっています。

令和5年度の取り組みとして障害者雇用への理解促進、障害者の就業機会の拡大を図るため、関係機関と連携した職場実習先の開拓、障害者雇用セミナーの開催、障害者就職相談会を実施しました。障害者雇用セミナーには11事業所が参加し、障害者を積極的に雇用しようとする事業主に対して職域開発や職場見学・職場実習、雇い入れ助成金について説明しました。障害者就職相談会には6事業所、29人の求職者が参加し、8人の就職につながりました。

今後については、障害者法定雇用率未達成企業の解消を図るとともに、障害者雇用のさらなる促進を図るべく、支援機関とのチーム支援を中核に本人の特性を考慮しながら就職支援に取り組んでいく予定です。

○新規高等学校卒業者の管内就職への取り組み

東日本大震災以降、管内でも少子高齢化の流れが急速に進展し、また、就職・進学を機に管外・県外への高校生の流出が顕著な状況となっていることから、新規高等学校卒業者の地元就職の割合を高めることは地元自治体の切なる願いであり、自治体等と協力して管内事業所と教諭との情報交換会や見学会等に取り組みました。

さらに、気仙地区雇用開発協会と協力し作成した「じょぶ★なび★ケセン」というLINE公式アカウントを活用し、管内事業所の魅力やイベント情報を発信に積極的に取り組みました。

情報の受け手となる高校生に対しては、お友達登録のPRを行い、将来的に地元に戻ってくる情報を発信するよう工夫しています。引き続き、SNSを活用した情報発信に努めていく予定です。

(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

○マイページの有効活用に向けた啓発活動

サービス向上及び業務効率化の観点から、マイページを活用した求人情報の提供に努めました。

【求職者マイページ】

本機能の理解促進を図るため、メールアドレスや認証キー等を求職者自ら記載できるような仕様とした所独自のリーフレットやオンラインでの求職登録を勧めるリーフレットを作成し、求職者の負担感を軽減するとともに相談窓口にて短時間で登録が行えるようにしました。特に、求職者担当者制の対象者やチーム支援対象者に積極的に登録を働きかけ、その後のサービス向上につなげるよう努めました。

また、令和5年度は新たに求職者マイページ開設者を対象とした「マイページ活用セミナー」を1回実施し求職者がマイページを活用しオンラインでの就職活動を進められるよう努めました。

【求人者マイページ】

事業所にマイページ開設依頼の文書と所独自に作成したリーフレットを送付し理解の促進に努めました。相談窓口では所独自に作成した簡易マニュアルによる説明をすることで、新規開設の働きかけを積極的に行い、その後のサービス向上につなげるよう努めました。

○所独自セミナーの実施

早期再就職への意欲喚起や応募から面接までの座学、グループワークを通じた就職までのアプローチ等、実践的なセミナーとして「自己分析」、「応募書類の書き方」、「面接の心構え」の所独自セミナーを毎月実施しました。

また、当所の有効求職者に占める60歳以上の高齢者が約3割となっており、今後も高齢者割合の増加が見込まれることや、定年・勤務延長終了後の再就職を希望する求職者の相談が増加傾向にあることから、高齢者向けの所独自のセミナーを1回実施（大船渡市シルバー人材センター及び産業雇用安定センターと連携）しました。セミナーでは、高齢者を取り巻く就業環境や就職までのアプローチ方法などを説明しています。

さらに、岩手障害者職業センター及び気仙障がい者就業・生活支援センターと連携して、障害者を積極的に雇用しようとする事業主に対する障害者雇用への理解促進と当所管内における障害者の就業機会の拡大を図ることを目的として事業主向けの「障害者雇用セミナー」を1回実施しました。セミナーでは職域開発や職場見学・職場実習、雇い入れ助成金について説明しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所管内は震災以降、大幅な人口の減少、少子高齢化の進展等の地域課題を抱えています。全国の多くの自治体が抱える課題ですが、特に被災地である気仙地域は他の地域に比べてその進展速度が速く、経済や雇用に与える影響が顕著です。

多くの若者が地元に残り、地域産業の担い手として地域のより一層の復興に向けて前進させていくため、自治体や事業主団体、学校関係者等と連携し若年者、とりわけ新規高等学校卒業者の地元就職とその定着に取り組んできました。

新規高等学校卒業者に期待する管内事業所は多く、将来を担う中核的な人材として期待しています。

これまで自治体と連携した春と秋の事業所訪問による定着支援、新規高卒者対象の求人内容、特に賃金及び休日等の改善に向けた事業所訪問による指導に取り組んできました。

また、関係機関の協力の下、管内事業所を知ってもらうための情報交換会、生徒と管内事業所との面談会、学校に対する各種支援、事業主団体と連携した社会人マナー向上研修、就職スキル向上研修等を実施した結果、令和6年3月末時点で管内就職割合は51.3%になりました。

加えて、高齢層、特に60歳以上の高齢層は有効求職者の約3割を占めるようになり、また、健康寿命も長くなる傾向にあり、勤労意欲のある高齢層の求職者の相談が増えていくことが想定されることから、昨年度1回実施した高齢層向けのセミナーを次年度はより充実させる予定です。また、事業所に対しても高齢者の有効活用など認識の変化を促す啓発活動を実施する必要があるものと考えています。

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

○マイページの有効活用に向けた啓発活動
引き続きマイページ登録者を増やし、オンラインでのサービス向上に努めます。
マイページ登録はするものの、ほとんど活用しないままの求職者・求人者も見られたことから、マイページの活用に関するセミナーの実施等による周知が重要と考えています。特にパソコンやスマートフォンの活用が不得手と思われる年齢層の求職者の増加傾向や、パソコンの活用が苦手な求人者が一定数あることから、ニーズはあるものと考えています。
また、求職者担当者制による支援の中でのオンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介の活用を予定しています。

○新規卒業予定者等の地元就職の促進
当所管内では、進学率の上昇に伴い新規高等学校卒業予定者の管内事業所への就職が減少傾向であり、管内経済の発展に不可欠な働き手の確保、特に若年労働者の確保が地域における課題となっています。
今後は、関係機関の協力の下、管内事業所を知ってもらうための情報交換会、生徒と管内事業所との面談会、学校に対する各種支援、事業主団体と連携した社会人マナー向上研修、就職スキル向上研修の実施を予定しています。

○人材不足分野における就職促進
当所管内は東日本大震災以降、少子高齢化が先鋭化し、新たに進出してきた福祉関連の事業所が複数あるものの、恒常的な労働力不足に陥っています。引き続き、施設見学会や求人説明会等の機会を積極的に設け、福祉の魅力発信に努めて行く予定です。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険 受給者 早期再就 職割合 | 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 | 障害者の 就職件数 | | | | | | |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|--|--------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和5年度目標 | 1,504 | 1,399 | 260 | 90.0% | 90.0% | 74 | 54 | | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,519 | 1,348 | 269 | 75.7% | 94.6% | 135 | 73 | | | | | | |
| 目標達成率 | 100% | 96% | 103% | | | 182% | 135% | | | | | | |

※ 「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。

ハローワーク二戸 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

○新規卒業予定者（既卒者含む）の就職促進

管内の新規学校卒業予定者の就職促進を図るべく、高校での出張相談について取り組みを強化し、個別の模擬面接を含めた面接指導を実施しました。また、既卒者に対しても本人の特性を考慮しながら、通常の職業相談のほか履歴書の書き方や面接指導を実施する等重点的に取り組んだ結果、目標（27件）を大きく上回る実績（47件）となりました。

○求人者支援のための「事業所向け労働に関するセミナー」の開催

労働3行政（職業安定行政、労働基準行政、雇用環境・均等行政）の各種施策や制度等をワンストップにより説明・周知することは効果的かつ効果的で非常に有意義な機会と捉え、岩手労働局雇用環境・均等室及び需給調整事業室並びに二戸労働基準監督署と連携を図り、管内事業所を参集し「事業所向け労働に関するセミナー」を開催しました。当所は「魅力ある求人を作成するためのポイント」と題し求人充足に向けた、求人票の作成方法について説明を実施し求人者支援を図りました。参加事業所 50社（事前申込み59社）に対するアンケートの結果（回答48社）、セミナー受講について「満足した」が93.7%、今後の受講について「参加したい」が97.9%と高い数値を得ることができました。

○ハローワークサービスの積極的な情報発信

求人内容や各種イベント等を広く情報発信するため、新たにLINEアカウントを取得し運用を始めました。当所で毎月発行している新着求人情報を始め、就職支援セミナーやミニ面談会等の情報をLINEで発信することにより、希望する求職者へ迅速に情報を伝えることができるようになりました。登録者は2月末時点で195人となり、求人情報が見やすい、ハローワークインターネットサービスに接続しやすい等好評を得ています。

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

○求人充足対策の強化として、これまでの「求人充足会議」を「求人事業所担当者制」との組み合わせによる求人者支援員が一定期間対象の求人を支援する取り組みに見直しを行いました。具体的には、事業所訪問による補足情報の収集や求人条件の見直しを図ったうえで求人充足会議を開催し、これを職業相談やマッチングに反映させることで紹介率を高めました。また、求人充足会議では職業相談窓口等で把握した求職者の意向等をより反映させるべく、事前に職員回覧で当該関係情報を集約した「マッチングシート」を導入・活用し、求人充足会議の充実を図りました。さらに、求人者マイページの普及で来所頻度が減少した求人者へのサービスを充実させるため、雇用保険窓口に来所した事業所に対して、求人者支援メニューの周知や求人補足情報を収集する「適用窓口から始まる求人充足サービス」を新規に実施し、これを職業紹介窓口フィードバックすることにより求職者支援の充実や求人者支援の強化に結びました。

○求職者マイページの開設と利用促進として、前年度新たに開始した「ハロワdeらくらく開設セミナー」をブラッシュアップし、10月から「ハロワdeらくらく活用セミナー」を開始しました。マイページ開設済みの求職者を対象に活用方法や便利な機能を紹介する少人数制のセミナーで3月までに計10回開催し、より具体的な操作方法についての意欲的な質問などもあり、開設セミナーよりも実践的セミナーとして実施す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

○今令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の5類移行により通常ベースで業務が実施できましたが、引き続き物価高騰の影響や社会経済活動の慎重な動き等が起因し求人数が伸び悩み、新規求職者数や紹介件数も前年度を下回りました。そのような状況下でも小規模所の長所を生かした「少人数制のセミナー」や「ミニ面談会」を着実に実施しました。求人数の減少に対する対策として求職者からのリクエストによる個別求人開拓を開始し、求人が公開されていない事業所にも積極的にアプローチを図りました。また、人手不足に悩む事業所のニーズに応えるべく、充足支援のための定期的な事業所訪問、「マッチングシート」を新たに導入し求職者からの意見を反映させた求人票の内容充実のための求人充足会議の見直しや、「事業所向け労働に関するセミナー」の開催等の新規事業にも積極的に取り組みました。

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

○次年度も職員・相談員が共通認識のもと、求職者から「ハローワークを利用したい」「ハローワークを利用してよかった」と思っただけの支援を積極的に展開し、一人でも多くの就職と一件でも多くの充足に結び付ける努力を継続していかなければならないと考えます。具体的にはハローワークシステムの更なるオンライン機能の充実に伴い、「来所しなくても受けられるサービス」の周知の強化、遠方や在職者等来所が困難な方に対するオンライン相談やオンライン紹介等の積極的な実施とマイページの活用促進、また令和5年度に開設したLINEを活用した情報発信の強化を図ります。

○令和5年度は求人充足数が伸び悩んだことから、次年度では求人充足対策の強化を図ります。具体的には5年度から開始または改善した求人充足対策の継続実施に加え、下半期から新規に展開した「求職者からのリクエストによる個別求人開拓」の積極的な実施や職種別求人倍率の低い職種の求人開拓等も追加し充足数や充足率の向上を目指します。

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) | 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 | 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 | 1,160 | 1,102 | 211 | 90.0% | 90.0% | 36 | 27 | | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,000 | 930 | 213 | 86.6% | 94.6% | 49 | 47 | | | | | | |
| 目標達成率 | 86% | 84% | 100% | | | 136% | 174% | | | | | | |

※ 「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。

ハローワーク久慈 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

○求職者担当者制による支援対象の拡充

求職者を担当者制の対象として支援し、就職につなげていくことが重要であることから、支援対象者の目安数を職員1人あたり5人から10人とし、大量離職者やセミナー受講等を契機に緊要度が上昇した者等、より多くの求職者に担当者支援を実施しました。令和5年度の支援開始者数は535人うち285人を就職につなげました（就職率53.3%）。

○オンラインサービスの活用

管内にはオンライン職業相談に対応できるインフラを所有する求職者が多くないことから、職業訓練施設等関係機関に協力を要請し施設内の機器、Wi-Fi等にてオンライン職業相談の利用を進めました。また、令和6年1月からは求職者や求人者の支援に有効と思われるサイト情報やイベント情報などをURLリンク付きメッセージで送信しました。オンラインハローワーク紹介の実施は令和4年度0件から5年度16件となりました。

○ハローワークサービスの周知・窓口への利用者誘導

市町村広報や週刊求人情報へ2次元バーコード付きのサービス利用案内を掲載し、サービスの周知と新規利用者の取り込みを図りました。また、来所者用端末画面表示や受付付近の掲示と積極的な声かけで、情報閲覧のみの利用者を窓口へ誘導しました。

○職員の専門性の確保・向上

課題解決支援を中心とした支援スキル向上のため、事例検討形式を含めた部門内研修を5回、初任職員のための業務研修を3回実施しました。

(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

○合同説明会・就職相談会の見直し

一定規模の会場で複数の企業を集めて行う相談会・説明会は行わず、所内で実施する単独企業による説明会に集約しました。ミニ面接会を含む求人説明会は75回開催、求職者291名参加うち紹介26件、就職14件となりました。その他に、介護就職デイの一環として「福祉のしごと説明会」については合同形式で実施し、事業所7社、求職者30名が参加しうち6件の紹介、4件の就職につながりました。

○一方向型支援の見直し

一方向型支援の実施は必要最小限とし、主に統括官が担当しました。やはり就職率の低さが課題となったため、双方向支援対象者以外の求職者に対する支援方法について求職管理情報の活用や課題解決支援の具体的方策等、部門内研修を複数回行い、部門全体のスキル底上げを図りました。

○求人者向け支援(充足サービス)の更なる拡充

職員等による事業所訪問の再開や受理後2週間以上経過した求人に対する支援策の見直し、事業所単位での求人担当者制等、所内の取扱いを見直し、担当者でブレインストーミングを行いつつ求人充足サービスの拡充を図りました。求人者の満足度は前年度から上昇しており(87.5%→95.0%)、一定の効果をあげたものと思料しています。

○高齢層求職者に対する支援の強化

60歳以上歓迎事業所による求人説明会を計5回実施しました。また、高齢者歓迎求人の開拓と併せ充足支援のため当該求人の特化した検討会(充足会議)を毎週実施しました。ほか、緊要度が高い者は高齢者層でも求職者担当者制の対象として取り込み支援しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求人状況では、建設業求人が徐々に下げ止まりを見せる一方で、福祉関連、販売関連では有料職業紹介事業所の利用や自社ホームページの活用等、ハローワークへ求人を出しても充足しないことによる「ハローワーク離れ」を肌で感じるようになりました。5年度は求人者支援の拡充を図り一定の効果を得られましたが、オンライン活用の進展も相まって事業所との関係性がますます希薄となることが懸念されるため、次年度以降も引き続き求人者との関係性構築に取り組んでいく必要があります。

○求職状況では、有効求職者の高齢化がさらに進み、70代以上の求職者も見受けられるようになっていきます。マッチングが困難な場面がますます増加することが想定されたため、求職者担当者制の拡充、複数紹介の戦略的实施、充足サービスも兼ねた60歳以上歓迎求人の検討会とマッチング、紙面情報誌の持ち帰りのみとなりがちな高齢求職者の窓口誘導等のほか、高齢者が苦手としやすい応募書類作成を動画で解説するセミナーを新たに開始しました。考えうる対策を講じ就職率は前年度以上を保持できましたが、氷河期世代の就職支援は窓口ベースで対応できる範囲での取り組みとなってしまいました。

○久慈市と締結した雇用対策協定については、双方の綿密な連携のもと計画した事業の全てを完遂し、事業目標も概ね達成できました。次年度以降は人手不足分野や誘致企業等に対する具体的支援策も事業に盛り込み、さらに連携を深め活発な事業展開ができるものと思料しています。

(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

○求職者担当者制の見直し

前年度は、対象者数の増加により就職数は増加したものの就職率は低下(令和4年度は61.7%)し、担当件数過多による対象者1人あたりへの支援内容が希薄となったほか、統括官による進捗状況管理が困難となる場面も生じました。次年度は支援内容充実のため、対象者目安数を職員1人あたり5人に戻すことに加え、統括官による進捗状況管理方法を定め、特に若手職員に対して的確なタイミングで助言指導ができるよう取扱いを見直します。

○求人者支援の更なる拡充

オンライン化により減少した事業所への接触機会を補填し信頼関係を構築するため、事業所訪問を進めるほか、あえてオンラインの利点を活用し、充足のための助言やサービス案内、各種情報の提供をリアルタイムでメッセージ送信する等、手段の如何を問わず接触機会を設けます。

○人手不足分野の就職促進

人手不足分野の求人については担当者制による支援を実施しても充足しないことが多く、求人者のハローワーク離れにもつながっていました。一方で、前年度実施した福祉に特化した求人説明会では一定数の参加者も得られました。次年度は、久慈市との雇用対策協定も活用しつつ、求職者が参加しやすいと思われる中・小規模で合同形式も視野に入れた求人説明会等の実施を検討します。

○高齢者の就職支援

上記3項目のいずれにおいても、高齢層を主眼とした取り組みを付加します。(高齢求職者への担当者制実施、事業所訪問の際高齢求職者の求職情報を提供、求人説明会参加事業所に高齢者歓迎求人提出奨励等。)

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) | ハロー ワークの 職業紹介 により正 社員に結 びついた 就職氷河 期世代の 不安定就 労者・無 業者の件 数 | 公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数 | | | | | | |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|--|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和5年度目標 | 1,400 | 1,282 | 237 | 90.0% | 90.0% | 46 | 38 | | | | | | |
| 令和5年度実績 | 1,382 | 1,206 | 279 | 95.0% | 99.1% | 33 | 51 | | | | | | |
| 目標達成率 | 98% | 94% | 117% | | | 71% | 134% | | | | | | |

※ 「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。