

厚生労働省岩手労働局発表
令和7年11月28日(金)

【照会先】

岩手労働局職業安定部職業安定課
課長 菊池 勝雄
職業安定監察官 小野寺 一成
電話 019-604-3004

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について ～ 令和6年度ハローワーク総合評価結果発表 ～

岩手労働局(局長 白石 好春)は、厚生労働省が全国的な取組みとして平成27年度から実施しているハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組(総合評価)にかかる県内ハローワークの令和6年度分を取りまとめましたので、別添のとおり公表します。

今回の結果を踏まえ、労働局及びハローワークは引き続き、この取組を通じて、サービスの向上に努めてまいります。

令和6年度 ハローワーク総合評価結果

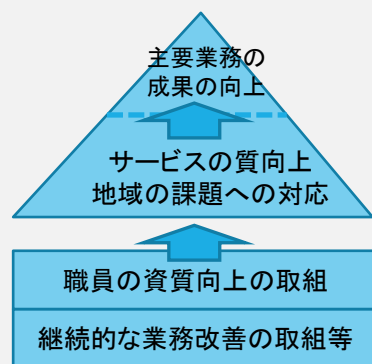
1	ハローワーク総合評価について	1
2	総合評価結果	3
3	総合評価の目標値に対する達成割合	4
4	岩手労働局のハローワーク総合評価結果〔就職支援業務報告書〕	
・	ハローワーク盛岡	5
・	ハローワーク釜石	8
・	ハローワーク宮古	10
・	ハローワーク花巻	13
・	ハローワーク一関	16
・	ハローワーク水沢	19
・	ハローワーク北上	22
・	ハローワーク大船渡	25
・	ハローワーク二戸	28
・	ハローワーク久慈	31

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グループのうちの同一グループ内で、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

ハローワーク盛岡
ハローワーク宮古
ハローワーク水沢
ハローワーク大船渡
ハローワーク久慈

標 準 的 な 成 果

ハローワーク釜石
ハローワーク花巻
ハローワーク一関
ハローワーク北上
ハローワーク二戸

【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(428所)
類型1	非常に良好な成果	0	0
類型2	良好な成果	5	224
類型3	標準的な成果	5	204
類型4	成果向上のため計画的な取組みが必要	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									
		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 再就職割合	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	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	ハローワーク の職業紹介 により、正 社員に結 び付いた就 職水河期世 代(35歳～ 54歳)の不 安定就労 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 就職した者 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 【必須】	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職率	新規高卒者 の県内就職 割合
岩手局計		88.2%	89.6%	105.2%	93.4%	100.8%	107.5%	96.6%	102.4%	105.8%	100.8%	103.3%	100.9%	89.8%	106.7%	96.2%
盛岡	6	88.6%	91.4%	109.2%	91.0%	100.3%	102.3%			102.2%		103.0%	100.6%	90.0%	100.1%	
釜石	2	89.0%	88.2%	102.3%	96.9%	102.1%				106.9%				93.4%		
宮古	2	88.9%	91.0%	111.5%	99.9%	97.7%	125.5%							85.2%		
花巻	3	94.4%	95.5%	98.2%	95.7%	102.1%					106.8%	136.5%		108.7%		
一関	3	85.7%	86.4%	109.1%	88.9%	102.9%							100.4%	85.8%	110.6%	
水沢	3	92.6%	94.2%	91.5%	89.7%	100.6%							100.3%	103.6%	117.1%	
北上	3	88.7%	86.4%	110.3%	93.3%	96.2%						100.0%	102.5%	79.9%		
大船渡	2	85.7%	93.4%	107.3%	87.0%	101.2%			218.2%					79.5%		
二戸	2	78.0%	75.1%	87.3%	90.7%	105.3%		107.8%						83.0%		
久慈	2	81.7%	80.8%	111.6%	100.2%	100.4%						111.1%		83.3%		

※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

求人充足のためには「求職者にとって魅力的な求人であること」という認識で、求人者に対する能動的な働きかけや訪問による情報収集を強化するため、求人担当者制及びマッチング会議の支援分野をハローワーク評価の所重点指標である5分野に見直し求人部門と紹介部門が連携しながら、事業所訪問やマッチング等に取り組みました。（マッチング会議対象求人数：188件299人、充足数70人）

また、求人充足支援の強化として「事業所向けオンラインセミナー」の開催回数を年間9回（令和5年度3回）に増やすとともに、セミナーのテーマについても他の課・部門に参加を呼びかけて内容を充実させたところ、9回で延べ243社（5年度31社）の参加申込みがありました。中でも「応募者を増やすための求人票の作り方」や「雇用保険法の改正」のテーマでは数多くの参加申込みをいただきました。

○若年者の就職支援と地元環流

人口減少や県外への進学・就職により若年労働力不足が深刻化しています。県外に就職や進学をしても転職や卒業時の就職には、地元の「新卒応援ハローワーク」、「わかもの支援コーナー」で相談ができることを学生等に認知させ地元に戻って就職してくれることを期待して、管内の中学、高校、大学等に対して積極的に施設利用のPRを行うとともに、各学校から依頼される職業講話のほか、学校ごとのニーズに応じた「オーダーメイド型職業講話」についても積極的に実施しました（職業講話計10回）。

○公的職業訓練の積極的な周知

所重点指標である訓練終了3か月後の就職目標を達成するため、職業訓練制度や訓練修了生を採用するメリット等を求人企画部門が開催する「事業所向けオンラインセミナー」において丁寧に説明し、訓練生の積極的な採用を働きかけました。また、当所の就職支援ナビゲーターが岩手局の業界ナビゲーター（IT・デジタル分野）となっていることから、岩手キャリア形成・リスクリング相談コーナーと連携して求職者向け「IT・デジタル分野のお仕事理解セミナー」の開催や、県内訓練担当者向け「IT・デジタル分野研修会」をオンラインで開催する等、訓練担当職員のレベルアップや職業訓練制度の周知等に積極的に取り組みました。

○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、求人事業所とのマッチングの場を増やすため、「シニアのための就職相談会」を年間11回開催しました。また、所内に設置している生涯現役支援窓口では、新規援助対象者224人に就職支援を行った結果、就職者は187人と就職率は83.5%となり、目標を上回ることとなりました。

○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5回（総参加企業数99社、総参加求職者702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、相互の支援策を連携することで大きなうねりとなり効果的な事業展開が実現できました。令和6年度は、特にイベント開催後のフォローアップに注力し、相談会開催後、間を空けずに企業見学会や職場体験実習に参加できる仕組みをあらかじめ設定することで、スムーズな職種転換を促す応募の流れを作ることができました。

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

○求人充足会議の見直し

5年度まで行っていた求人充足会議(求人充足支援を行うための所内会議)は、分野を問わず求人企画部門が選定した求人を協議対象とし、その求人に紹介部門が求職者へ情報提供(マッチング)を行うことが主な取り組み内容でしたが、意見交換も少なく、求人担当者の一方向的な求人内容の説明の場となっていたことが多くなっていました。

そのため、6年度は支援分野をハローワーク評価の所重点指標である5分野「①新規又は1年以上求人申込なし」「②生活保護受給者等」「③就職氷河期世代」「④公的職業訓練修了者」「⑤人材不足分野」に見直し、分野ごとに主体となる担当者を決め、充足支援を行わせることで意見交換が活発化し、求人部門と紹介部門が連携した事業所訪問により得た情報をもとに、求職者とのマッチングを中心とした充足支援が一層図られたと感じています。なお、6年度に名称を「求人充足会議」から「マッチング会議」と改めています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○潜在的求職者に向けたハローワークサービスの周知

求職者の減少やハローワークの認知度の低下に問題意識を持った若手職員により、既存の枠にとられない手段として民間商業施設を活用したPRイベントを企画・開催しました。普段、ハローワークを利用していない潜在的な求職者に対してハローワークのサービスを周知することで、新規登録のきっかけづくりを目的としたほか、地元企業の個別ブースや求人掲示も行う等新しいアイデアを盛り込んで実施しました。開催後には、開催場所や集客方法等の改善点のまとめや課題共有も行い、次回以降の開催に向けた基礎作りとなりました。

○地方公共団体等との連携

盛岡市及び岩手県等との連携では、在学中の生徒・学生等が盛岡地域の産業や仕事への関心を高め、理解を深めることができるよう「もりおかシゴト ミート&グリーツ(交流会)」を開催しました。参加企業24社、参加学生等34名が「働き方や仕事観」など6つのグループテーマに分かれて意見交換や交流をすることで、希望の仕事や自分の進路を考える機会となりました。

また、矢巾町との連携では、慢性的に人手不足が続いている物流会社等約190社から成る協同組合盛岡卸センターの人材確保のため「合同企業説明会&就職相談会」を開催しました。その他、滝沢市商工会及び滝沢市商工会青年部が主催する『お仕事マッチング事業「滝沢の近所でお仕事しませんか？」』に後援として参加し、ハローワークブースを設置し訪れた14名に対して職業相談やハローワークの利用勧奨を行いました。

○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

円安や物価高騰、人材不足等の影響等による企業合理化や事業廃止等に伴う大量離職者が複数発生したため、自治体等と連携して離職者の再就職支援を行いました。大量離職者の対応には広い会場が必要となりますが、自治体の協力のもと無償で広い会場を確保することができ、離職前の雇用保険に関する事前説明会の開催や離職後の雇用保険の受給手続き等もスムーズに行うことができました。

(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

○潜在的求職者の掘り起こしに向けた対策

令和6年度に実施した潜在的求職者に向けたPRイベントにおいて、「ハローワークサービスの周知」としての開催目的については一定の成果があり、将来的な認知度の向上につながりました。しかしながら、PRIに重点を置いたため、新規登録者や相談者の増加には直結しなかったことが課題となりました。7年度以降においては、普段ハローワークを利用していない求職者が自ら近隣施設で求職活動が行えるよう、出張相談の実施など開催場所や集客方法等について改善を図り、求職者のニーズに応じた就職支援を実施していきます。

○充足力に応じた求人者支援の実施

マッチング会議や求人担当者制等により求人充足支援を実施していますが、受理求人全体から見ると量的にも限られ、多くの求人に対してフォローアップが行き届かない現状にあり、企業の人材不足を背景としたハローワークに対する期待感、切迫感は高まっています。

そのような状況を踏まえ、ハローワークに対する信頼の維持・向上を図っていくためには、できるだけ全ての求人者にフォローアップを行うという姿勢のもと、全ての求人者を対象とした求人者を充足させる力(充足力)の見立てを行い、その見立てに応じた求人者支援(事業所訪問、求人条件緩和指導・求人記載内容の充実、求職者に対する求人情報の提供、事業所向けオンラインセミナー等)を7年度以降に実施していきます。

○若年者に対するキャリア支援

若年層の多くは、職業理解や自己理解が不足していることで求職活動が長期化しています。職業理解や自己理解を深めるため、職業相談や就職支援セミナーを通じて「気づきから行動変容」に繋がるよう積極的な支援を目的とし、令和6年11月より新たに「自分らしさを知るセミナー(一般職業適性検査、VPI職業興味検査)」及び「jobtag活用セミナー」を開催しました。受講生からは「職業選択の幅が広がった」「自分の潜在意識を知ることができた」等の感想が寄せられており、令和7年度においても引き続き実施していきます。

※令和6年度のセミナー実績:「自分らしさを知るセミナー」5回/22名、「jobtag活用セミナー」4回/13名

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	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 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	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	7,986	8,210	35.8%	90.0%	95.0%	2,134	68.1%	582	467	95.9	83.4%		
令和6年度実績	7,074	7,500	39.1%	81.9%	95.3%	1,920	69.9%	595	481	96.5	83.5%		
目標達成率	88%	91%	109%			89%	102%	102%	102%	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。

ハローワーク釜石 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

5年度から大幅に増加している主要指標の目標達成に向け、特に就職件数と充足数に重点を置きつつ、次の事柄について取り組みました。

【職員の意思統一】

非常勤職員を含めた全職員に対して、日々の指標の進捗状況や労働市場の背景分析、重要になる取組等の情報発信を行い、一人一人がPDCAに参画していることの意識の醸成を図り、求職者及び求人者への支援について所として一体となって取り組みました。

【チーム制による求職者及び求人者への支援】

職員と非常勤職員でチームを結成し、チーム内において常に支援策を検討しながら、求人説明会等のイベントを実施しました。また、事業所見学会を事業所の要望に合わせて実施し、少人数での開催となりましたが事業所の内実を見る良い機会となり、その後の応募に繋がりました。

【求職者向けセミナーの充実】

局と連携を図り、派遣就労や人材分野での就労をテーマにしたセミナーを随時開催しました。毎回、参加者が多数にのぼり、求職者からは就職活動において業界や職種等を選択する際に役立っているという声をいただいています。

（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

【ハローワークサービスの周知方法の見直し】

来所する求職者の減少を受けて、ハローワークで行っているサービスの周知方法の一つとしてSNSの活用を図りました。運用開始以後最初の3ヵ月間での友達登録者数100人を目標に令和6年12月中より運用を開始し、各種イベントや様々な公共職業訓練の案内、求人一覧の発信等を行い、令和7年3月末現在で260人を超える登録者数となり、一定の効果を得られています。今後は、発信する情報を増やす等求職者の利便性を高め、利用者数の大幅な増加を図っていきます。

（3）その他の業務運営についての分析等

・引き続いている物価高や原材料費の高騰、地元や近隣漁港の水揚げ量の激減等から、管内の主力産業である製造業を中心に求人が減少する傾向が続いています。これらに対応するため、求人者支援サービスの一層の周知や拡充等に取り組み、求人者のニーズを掘り起こしていく必要があります。

また、来所者の減少も顕著であるため、求職者に対してマイページの活用によるハローワークが提供する求職者サービスの周知を徹底することはもちろんのこと、サービスの内容を見直して充実化を図るとともに、職員研修等を実施して求職者への確な支援が出来るようにスキルを高めていく必要があります。

(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

【ハローワークの求職者・求人者を対象とした支援サービスの更なる周知】

ハローワークインターネットサービスの普及、求人者・求職者マイページの開設を推進していることもあり、近年、ハローワークの窓口を利用する求職者や求人者は顕著に減少しています。ハローワークの利用が失業給付の受給手続きのみ、または求人を検索して紹介を希望することのみとなっている求職者もあり、応募書類の作成支援や面接対策等、求職者サービスを更に周知して利用する求職者の増加を図ることが喫緊の課題となっています。

また、管内の求人者には、マイページを利用した求人提出が浸透しており、事業所の窓口利用は激減しています。そのため、事業所の状況を把握しづらくなっており、今後は事業所訪問等により積極的に接する機会を作り、事業所の状況を詳細に把握したうえで、ハローワークの求人者サービスを周知し的確に支援してまいります。

【オンライン職業相談の積極的な周知と実施】

ハローワークサービスの周知・利用勧奨と共に、来所困難な求職者の利便性を高めるためにも、オンライン職業相談の実施を積極的に進めていく必要がありますが、庁舎の設備環境課題等もあり実施に至っていません。また、職員にもオンライン職業相談のスキルが不足している面があり、オンライン職業相談に関する研修等を企画し、スキルを高め所内体制を整えてまいります。

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	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	1,810	1,593	39.7%	90.0%	95.0%	332	87						
令和6年度実績	1,611	1,405	40.6%	87.2%	97.0%	310	93						
目標達成率	89%	88%	102%			93%	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。

ハローワーク宮古 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

○事業所訪問を中心とした求人者支援の強化

令和5年度、管内の主力産業である水産加工業や電子部品・デバイス製造業において、自然環境や世界情勢の変化から業績が下降へ転じ求人数が大幅に減少したことから、6年度は求人開拓や事業所の生の声を聞きながら必要な支援を組み立てるべく事業所訪問を計画的に実施しました。具体的には、毎月複数回、求人係と職業相談係の担当がペアとなり求人事業所を訪問することで求人開拓や公開中の求人票に関する情報を直接収集し、そこで得た情報を窓口において求職者の方々へフィードバックしました。また求人事業所へは求職者の皆さんの声や求職動向について直接伝えることで求人票見直し等の参考としていただくことができました。6年度は延べ120社訪問し、新規求人数も3,333件と前年比12.2%増加する結果となりました。

○生活保護受給者等就労自立促進事業の強化

6年度は「生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率」を所の重点目標と定め、様々な取組を行いました。具体的には、課題解決やトレーニングの手法として、事業所担当者を交えたケーススタディ型グループワークを企画し支援対象者の採用実績が多く、人材不足分野でもある警備会社に協力を依頼し、就労準備プログラムとして「明日の暮らしにつながるワークショップ」を実施しました。参加者は11人、うち4人が就職に結びつく結果となりました。また、宮古市と共催した「再就職準備セミナー」では就職支援ナビゲーターが支援事例を交えながら講師を務めました。その結果、年度目標である就職率68.1%に対し、実績は85.5%と目標を達成することができました。

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

○求職者支援の更なる充実

令和5年度から新しく開始した求職者担当者制について、具体的な運用や支援メニューの「仕組み化」を図るべく、6年度は「求職者担当者制実施要領」を新たに定めました。また支援メニューについても統一化しつつ所内研修を実施し、全員が同じ内容で担当者支援を実施できる環境整備を行いました。その結果、支援対象者653人のうち紹介就職者は464人となり、紹介就職率は71.1%と5年度より高い成果を残すことができました。

○求人者サービスの強化

上記①に記載の通り事業所訪問に力を入れながら、同時にマッチングの場として「ミニ面談会」と「事業所見学会」を積極的に実施しました。事業所からは直接求職者に求人内容をPRできる場として、求職者からは事業所担当者から直接説明を受けたり質問をすることができる場として好評でした。年間で「ミニ面談会」は23回実施し、参加求職者は延べ125人、うち応募者は35人、採用者は19人と高い効果となりました。また「事業所見学会」は4回実施し、参加求職者は延べ11人、うち応募者は3人、採用者は2人とこちらも回数は少なかったものの高い効果となりました。

○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合わせ、在職中や遠方など来所困難な方を中心にオンラインサービスの提供に努めました。各種面談会等の情報提供や求人情報をマイページで情報提供したり、職業訓練受講中の求職者との職業相談にオンライン相談を活用しました。さらに県立宮古短期大学の学生向けにオンライン相談や面接練習を実施するための研修等の環境整備に努めました。今後さらに展開を図って参ります。

(3) その他の業務運営についての分析等

○高校生しごとメッセin宮古2024の開催

宮古管内では、近年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ます。そのため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、地方自治体や関連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だと考え、令和6年度開催した「高校生しごとメッセin宮古2024」では前年より参加企業が10社増えるとともに新たに職業体験をすることができる「体験ブース」を設けました。参加した高校生は参加企業の担当者から直接仕事の説明を聞き、さらに体験することによって、「見て、聞いて、感じる」ことができるイベントとなり、地元企業への理解を深めることができました。この取組は参加した高校生や企業からも高い評価を受けることができましたので、7年度以降も継続していきたいと考えています。

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

○求人者支援の更なる充実

令和6年度は、事業所訪問等の求人者支援を行い一定程度効果が見られたところですが、就職件数・充足数ともに目標達成ができなかったことから、7年度はより一層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、引き続き求人係と紹介係の担当者がペアとなり計画的に事業所訪問を実施し窓口状況の情報提供や採用担当者からの生の声を求職者に届けつつ、求人票以上の情報提供のためにデジタルサイネージを活用した事業所PRIについて積極的に実施していきます。また、「ミニ面談会」や「事業所見学会」をより多く開催し、事業所と求職者のマッチングを図ります。

○課題解決サービスの充実

6年度に見直しを行った求職者担当者制は、「仕組み化」を図った結果、より多くの求職者の方へサービスを提供することができました。しかし、紹介件数や充足数が低下するという結果となり更なる支援メニューの充実が求められていることも感じました。そのため7年度は、求職者の抱える課題に応じた的確な支援メニューを提供できるよう、例えば自己理解や仕事・職業理解の支援、応募の際の履歴書や職務経歴書の作成支援や面接対策等、求職者一人一人に寄り添った形の支援が提供できるように努めます。

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						
令和6年度目標	1,722	1,501	38.6%	90.0%	90.0%	459	68.1%						
令和6年度実績	1,531	1,366	43.5%	89.9%	92.8%	391	85.5%						
目標達成率	88%	91%	112%			85%	125%						

※ 「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

○ 人材不足分野に係る取組

医療・介護・保育・建設・警備・運輸などの人材不足分野での人材確保を促進するため、能動的マッチングによる求人提案やリクエスト紹介に積極的に取り組んだ他、求職者から選ばれる求人となるように、応募しやすい求人条件の設定などの求人要件の見直し提案、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にも取り組みました。

また、職業や職場環境への理解を深めることで入職を促進するとともに、ミスマッチによる早期離職を防止すること等を目的に、応募前職場見学が可能な事業所の求人票に「応募前職場見学可能」と表示して事前見学を推奨し、人材不足分野の事業所も参加する「合同事業所PR」（合同事業所説明会）の毎月開催や岩手労働局職業安定部と連携した就職支援セミナー（人材確保編）を実施しました。

これらの取組の結果、人材不足分野への就職件数は前年比＋18.7%となり、目標を大きく上回ることができました。

○ 公的職業訓練に係る取組

公的職業訓練制度とそのメリットを広く周知するため、SNSによる情報発信や職業訓練実施施設を参集した「職業訓練合同説明会」を定期的実施した他、雇用保険受給者等の求職者に対しては雇用保険受給資格決定時のアンケートや相談記録等から訓練受講意向を把握した上で、職業訓練に興味関心ある者に対し周知リーフレットを送付する等して訓練受講に対する意欲喚起に取り組みました。

また訓練受講者に対しては、訓練修了後の早期就職支援を強化するため、従来実施してきた訓練施設への出張相談に代わる新たな取り組みとして、訓練修了者の採用に前向きな企業を参集した「企業説明会」を開催しました。令和6年度は4回開催し就職者数5名と効果があり訓練施設や参加企業からも評価されています。

○ わかもの支援窓口に係る取組

初めて来所した35歳未満の求職者については、全てわかもの支援窓口に誘導して初回プレ相談を実施し、求職者の状況やニーズ等を把握して必要な支援や就職日までの見立てを行った上で、個別支援の対象者候補の選定を行いました。個別支援対象者に対しては、予約制により時間をかけて自己分析・自己理解の支援や履歴書添削、面接練習といったきめ細かな支援を実施した結果、6年度わかもの支援窓口を利用して就職した者のうち、正社員として就職した者の割合は目標値を上回る75.9%の結果となりました。

（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

○ 求人充足支援強化

求人企業の最近の事業活動状況や今後の見通し、求職者へのアピールポイント等、求人票や公開情報では得られない求職者にとって有用な事業所情報を把握、収集するとともに、地域の労働市場の状況や求職者視点で見た場合に求人票の条件等が魅力的なものとなるよう、求人を充足させる力（充足力）を高めるため、求人担当部門と紹介担当部門の一体的な事業所訪問の取組を強化して実施しました。6年度は、年間を通して紹介担当部門職員1人当たり2～4社、全体で23社に訪問して情報収集等を行い、訪問後マッチングした求職者への求人提案や収集した情報を活用した職業相談等を積極的に展開しました。結果的に充足数は目標達成には至らなかったものの、質の高いサービス提供に繋がったものと考えており、7年度においても取組を継続していく予定です。

さらに6年度は、中断していた求人を充足させるための所内担当者会議である「求人充足会議」について、実施要領の見直し、内容の充実・強化を図った上で取組を再開しました。求人担当部門から職員1名と求人者支援員の計2名、紹介担当部門1名が参集し、月2回開催して支援策を検討し、参集者が当該求人の担当者となつて検討した支援策を展開しました。また実施後の記録表等顛末を所内に共有し相談業務等に活用しています。

○ 求職者マイページの開設・活用促進

局内他所と比較しマイページ利用率が低調であったことから、求職申込書の「マイページ用アドレス」欄を表面に配置する等求職者にわかりやすいようレイアウトを変更し窓口でも積極的に周知し開設勧奨しました。その結果、年度当初27.1%の利用率が年度末時点で40.1%へ増加しました。ハローワークでの求職登録時点でデジタル化・オンライン化されていれば、その後の相談や紹介時でもオンライン相談やオンライン紹介がスムーズに活用されることを期待し、7年1月からは、開設の仕方が画像で分かるリーフレットを新たに作成し、求職者のスマートフォンでオンライン登録を勧奨しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○ 事業所見学会の実施

コロナ禍前は実施していた「事業所見学会」を復活させ、6年度1回開催し就職に結びつけることができました。7年度は人材不足分野産業を重点的に支援することとしており、職員による事業所訪問も併せ、求人票記載以上の情報収集に努めます。

○ オンライン職業相談

当所管轄地域の求職者は、遠方でも車で1時間程度で来所できることもあり、地域柄オンライン職業相談を利用しての相談は多くありません。中高年層の求職者が増えていることもあり、IT環境が整っていないことやPCスキルに対応できないことも要因の一つであります。しかしながらオンラインでの支援を必要としている者に確実に応えられるよう、所内デジタルサイネージの活用やハローワークガイド、またLINEでの周知を今後も継続していきます。

(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

○ 更なる求人充足支援強化

6年度に引き続き、「事業所訪問」や「事業所見学会」の開催を積極的に実施し、求人票や公開情報では得られない求職者にとって有用な事業所情報を収集して職業相談の質の向上を図ることで、求人充足支援の強化を図っていきます。

また、事業所のPR動画を所内に設置するデジタルサイネージで放映することで、当該事業所の認知と理解、職業の理解を促進し、求人充足に繋げる取組を実施する予定です。加えて求職情報公開について、他局の好事例や現場のチカラ等も参考に「求職情報公開勧奨リーフレット」を作成し周知する取組を実施します。

○ 就職氷河期世代を含む中高年層の就職支援

若年層の求職者が減少するなかで、求職者全体に占める割合が益々大きくなっている就職氷河期世代を含む中高年層への支援を強化していくことが重要です。求職者担当者制による支援をより一層強化し、支援対象者へのカウンセリングや応募書類作成支援、面接練習等、求職者のニーズや状況にあわせた伴走型支援を実施してまいります。

また、正社員就職の実現性を高めるため、ミドルシニア(35歳～59歳)限定求人及び歓迎求人について、求人受理時や事業所訪問時等の機会を活用して積極的な確保に取り組めます。

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	わかもの ハロー ワーク等 を利用して就職し たフリー ター等の うち正社 員として 就職した 者の割合	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 率					
令和6年度目標	2,062	1,846	44.8%	90.0%	95.0%	426	71.0%	126					
令和6年度実績	1,946	1,763	44.0%	86.1%	97.0%	463	75.9%	172					
目標達成率	94%	95%	98%			108%	106%	136%					

※ 「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

今年度は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の他、所重点指標である「人材不足分野の就職件数」「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職割合」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。

○ハローワークサービス利用促進の為の周知の強化

ハローワークインターネットサービスや民間求人サービスの拡大によって来所せずに仕事探しが行えるサービスが展開される一方で、新規求職者数が令和5年度の3,717人に対し、令和6年度は3,431人と減少したため、ハローワークが従来持っている就職支援のプログラムやイベント等の周知の強化が必要になっていました。普段来所しない求職者への周知のため、LINEによるイベント等の広報活動に務め、年度半ばに登録者数1000人を超えました。また、来所者に分かり易い支援案内やサービスを提供すべく、マスコットキャラクターを用いた支援ガイドに見直し、ポップの作成を行うことで来所者に対して利用しやすい環境作りを目指しました。

○生涯現役世代の支援の推進

一関所では登録者の約20%を60歳以上の高齢者が占めている状況を鑑み60歳以上応募歓迎求人を纏めた情報誌を新規に発行し、6年度は大いに好評を博しました。チームによる担当者制を継続しつつ、求人部門において求人受理時や事業所訪問の際に応募条件緩和の一環として60歳以上応募歓迎求人への変更を促し、変更した求人をシニア世代の利用者に広く提供し求人部門と紹介部門との連携によって高齢者の就職促進に努めました。また、シニア世代の就職面談会を開催して、管内事業所12社に対して62名が参加し、高年齢者の就職促進と求人充足を図りました。こうした取組によって、83.4%の目標値に対し、92.2%の実績をあげました。

○人材不足分野における就職の促進

令和6年度は運輸業、介護職、看護職の面談会を開催しました。また人材不足分野の6業種について各業種ごとの一覧表を隔週で10部ずつ作成し、配布を始めましたが、人材不足分野以外の職種を希望する求職者に対して魅力のある情報提供が不十分だったため、目標値には達しませんでした。

○マザーズハローワーク事業における支援対象者の就職の推進

LINEを活用した情報提供やマザーズコーナーにおける担当者制相談等によって、目標である95.9%に対し96.2%の実績を上げました。マザーズコーナーではオンライン相談やLINEによる情報提供等様々な取組を推進しております。

○早期就職支援窓口における就職促進

新規求人数、新規求職者数が共に減少し、就職件数が減退するなか、5年度に引き続き早期再就職割合は好調に推移しました。ナビゲーターが執り行う早期再就職セミナーにおいて再就職手当の目安を示す事で就職意欲を高める取組や、積極的な求人情報提供件によって早期就職を促進し、38.5%の目標に対して42.0%の実績を上げました。

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

令和5年度において主要指標だった就職件数、充足数の達成率はそれぞれ87.5%と92.6%に留まり、達成には至りませんでした。これらの数値目標の達成の為に令和6年度は基本に立ち返り、利用者のサービスの向上を以て改善を図ることに努めました。各種セミナーやミニ面談会、事業所を訪問しての見学会は大いに好評を博しており、参加者アンケートでは回数を増やして欲しいとの要望が多かったため、利用者サービスの向上を図るべく6年度は実施回数を増やしました。各種セミナーの開催回数は例年並みだったものの、ミニ面談会を年間25回から30回に、事業所見学会は9回から14回へと大幅に増やしました。なお、見学会の際には職員を交替で派遣し、事業所の情報や画像取得も同時に行い、所全体で情報を共有して窓口相談の質の向上に努めました。

また、早期就職支援窓口を中心に積極的な求人情報提供を行い、就職者数の増加と求人充足に努めました。

年間を通して利用者目線に立ったサービス向上に努めましたが、求職者数、求人数が大幅に減少したことで就職件数と充足数の目標達成には至りませんでした。しかしながらサービス改善による利便性の向上が利用者数を増加させ、ひいては就職率や充足数につながると思料されるため、今後もアンケート等によって利用者の声を汲み取り、業務に反映させた改善を進めてまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

○マザーズコーナーの主催で税金と社会保険の基礎知識をテーマとした就職支援セミナーを企画し、講師として税務署と年金事務所の職員を招いて9月と11月に2回を開催しました。昨今話題となっている年収の壁問題は仕事と家庭の両立を目指す求職者の関心も高く、1回目は29人、2回目は28人の求職者が参加し、好評を博しました。

○LINEの活用について一関所は県内最速で登録者1000人を突破し、なおも利用者を増やし続けています。マザーズコーナーが主体となって情報を発信していますが、マザーズコーナーの情報だけにどまらず、所開催のセミナー、見学会、面談会等のイベント情報を発信することで求職者にとって有益な情報を今後も提供し続けていきます。

○利用者のハローワーク離れが進む中、少しでも親しみを持って頂くために考案した当所のマスコットキャラクターを用いた広報活動を展開しました。セミナーや見学会、面談会の案内チラシに挿入したり、掲示板やパンフレットの棚にポップを貼り付ける等今後も認知度拡充に努めていきます。

(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

○訓練について

近年受講者数が著しく減少し、訓練終了後の就職者数も減少の一途をたどっています。訓練の内容や魅力等の宣伝もさることながら、訓練を受けた場合の受給期間の延長等のメリットが雇用保険受給者に伝わっていないと思われるため、7年度は宣伝方法の抜本的な改善を実行します。3月末に所内に導入されたデジタルサイネージを利用した訓練事業の宣伝を早速開始しており、今後は説明会の運営方法等あらゆる業務改善を行い受講者数の増加を図ります。

○人材不足事業について

6年度より重点指標に指定された「人手不足分野の人材確保」について、運輸業、介護職の事業所面談会や業種別の求人情報誌の発行を始める等の対策を講じましたが、就職者数は年間目標の8割程度の達成に留まりました。7年度は窓口によるマッチングサービスを強化して魅力のある情報提供に務め、人材不足事業を希望する求職者には個別支援を行う等の取組を開始してより確実に人材確保を図ります。

なお、サービス改善による利便性の向上が利用者数を増加させ、ひいては就職率や充足数につながると思料されるため、今後も面談会やセミナー、各種イベントの際のアンケート等を実施することによって利用者の声を汲み取り、業務に反映させた改善を進めてまいります。

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	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	2,524	2,297	38.5%	90.0%	95.0%	633	95.9%	83.4%					
令和6年度実績	2,162	1,984	42.0%	80.0%	97.8%	543	96.2%	92.2%					
目標達成率	85%	86%	109%			85%	100%	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。

ハローワーク水沢 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

○ハローワークサービスのオンライン化の促進

令和7年1月からのオンライン相談の本格稼働に向け、指定された慣熟訓練期間に窓口職員全員に対し訓練を実施しました。また、所内において「オンラインプロジェクトチーム」を発足させ、定期的な勉強会を開催し情報共有の他、所内体制の構築を図った結果、令和6年度中に2件のオンライン相談をトラブル無く円滑に行うことができました。引き続き、積極的に周知を行い、ハローワークサービスのオンライン化の促進に努めてまいります。

○人材不足分野における就職の促進

医療・介護・保育・建設・警備・運輸等の人材不足分野における就職促進のため、毎月2回（第2・4月曜日）人材不足分野の求人一覧表を作成・配布し、就職の促進を図りました。

求人事業所を対象として求人票だけではわからない企業の魅力等を求職者の方々に直接説明する「求人説明会」を毎月開催していますが、1回あたり2社までの参加としているため、参加申し込み企業が多数であった場合は、人手不足企業の参加を優先することで一人でも多くの方の就職促進に繋がるように取り組みました。

労働局と連携し人材不足分野に特化した「就職支援セミナー」を開催し、セミナー参加者における同分野の理解の促進を図りました。

（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

○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等、求人者支援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て計画的な事業所訪問を行いました。所内体制上の問題から必ずしも事業所訪問の実施が十分とは言えない状況でしたので、速やかに体制を確立した上でより積極的に事業所訪問を行ってまいります。

（3）その他の業務運営についての分析等

○高齢者雇用に関する事業所の理解の促進

高齢者雇用に関心のある事業所を対象に「生涯現役社会 進む高齢者雇用」と題したセミナーを実施し、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構岩手支部や岩手働き方推進支援センターと連携のうえ、高齢者雇用をめぐる法的な説明や岩手県及び当所管内の高齢者の現状、また、管内事業所より高齢者雇用の事例発表を行い、高齢者雇用についての理解の促進を図りました。当日は、14社16名が参加しました。

○マザーズコーナー利用者への就職支援

「年収の壁について知ろう！」と題し、仕事と子育ての両立を目指す求職者に対し、「年収の壁」についての知識を深め、より良い働き方について考えるきっかけ作りを目的に開催しました。当日は、13名の求職者が参加しました。

○職業訓練受講生への就職支援

「ハロトレ受講者限定！就職応援面談会」と題し、職業訓練生と求人事業所の相互理解を含め、訓練生の就職促進を図ることを目的に面談会を開催しました。当日は、4事業所・15名の求職者が参加しました。うち5名応募し、応募した5名全員の就職が決まりました。

(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

○求人者支援の実施

求人者に対する能動的な働きかけを量・質ともに一層充実させ充足支援サービスの強化のため、「求人充足会議」の開催や求人部門と紹介部門連携による事業所訪問による事業所情報の収集や共有を図ることで、より効果的なマッチング等を図ります。

○人手不足分野の人材確保

令和6年度の「岩手労働局行政運営方針」においても示された「人手不足分野の人材確保」を踏まえ、岩手県ナースセンターや岩手県福祉人材センター、介護労働安定センター等の関係機関と連携の上引き続き面談会の開催や積極的な事業所訪問によるマッチングの向上及び促進等を図ります。

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	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	2,306	2,189	41.2%	90.0%	95.0%	497	95.9%	83.4					
令和6年度実績	2,136	2,063	37.7%	80.7%	95.6%	515	96.2%	97.7					
目標達成率	92%	94%	91%			103%	100%	117%					

※ 「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

○求人者支援の充実・強化

・求人票以上の情報の発信

求人充足を図るため各種イベントのお知らせ等を所内掲示板及びホワイトボードに掲示・周知しました。特に事業所見学会等の参加風景は写真付きで分かりやすいレイアウト構成としたことで、多くの求職者の目に止まるようになりました。これを来所していない層にも届けるため、令和6年10月よりInstagramでの発信を始めました。これまで所内掲示で終わっていた情報をSNSで発信することにより事業所から「見学会を開催してほしい」といった声も寄せられています。引き続き、求人者支援につながる情報発信に努めていきます。

・令和6年度いわて県南「自動車・半導体関連産業」就職相談会

今回で6回目となる『いわて県南「自動車・半導体関連産業」就職相談』を当所と水沢所が幹事所となり開催しました。参加する事業所の情報（求人番号、事業所シート）を岩手労働局HPに掲載し、事前に情報提供できるようにしました。事業所シートは自由記載欄を広く設けたことで、多くの事業所で独自の工夫が見られ、求職者の関心を高めることに寄与しました。当日参加者は100名を超え、イベントとしては盛況となりましたが、イベント終了およそ3ヶ月後の就職者は11人という状況となりました。

○求職者マイページの有効活用

求職者サービスの向上を図るため、求職者マイページの利用率向上の取組とマイページを活用した情報提供に努めました。求職者マイページの開設と情報提供を全ての紹介担当職員が行うことができるようにするため研修を行いました。また、所独自の周知用リーフレットを作成した結果、マイページ利用率は40%を超え、県内安定所別では最も高い数字となりました。今後は相談・紹介につながる情報提供を意識して行っていきます。

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

○雇用保険受給者への早期再就職支援

令和5年度の雇用保険受給者早期再就職件数の目標達成率が88%と低調であったため、令和6年度は求職者担当者制（一方向型）の対象者を給付制限者から緊要度（早期再就職を希望しハローワークでの就職支援に対する期待度の高い求職者に対する度合い）の高い者等に見直しを行いました。雇用保険受給資格決定時に、特に緊要度の高い求職者へ「求職者マイページ」の開設を積極的に働きかけ、タイムリーな求人情報を提供するよう努めました。

また、雇用保険説明会では、雇用保険の支給が終了し収入減での生活について「家計シミュレーション」と題した資料を新たに加え、説明を行うことで、早期再就職への意欲喚起に努めました。

これら各種取り組みにより、主要指標の1つである雇用保険受給者への早期再就職割合は目標値36.0%に対し、3月末39.7%と目標を達成しました。しかしながら、件数自体は前年同期に比べ20人減少となっていますので、再就職支援アンケートの見直しを行い、求職者担当者制の対象者を増やし支援を行っていく予定です。

(3) その他の業務運営についての分析等

○北上市と岩手労働局との雇用対策協定による連携

北上市と岩手労働局は雇用対策協定を締結し、連携して雇用対策に取り組んでおります。新卒者・既卒者に対する就職支援を目標の1つに掲げており、新規学卒者の地元定着や雇用の拡大を図るため、市、県、北上所、産業団体、学校の関係者等による「新規学卒者の人材確保に関する情報交換会」を開催し、新規学卒者の就職に関する情報共有を行いました。

また、就職、進学希望に関わらず、在学中の中学生、高校生に対して、県内就職希望者の増加を図るとともに、将来就職した際の早期離職防止のため、管内事業所の説明、職業意識の啓発、労働法規の周知を中心とした「職業意識啓発事業」を実施しました。連携の結果、管内就職割合は55.8%、県内就職割合は81.1%となりました。

○訓練毎のハロトレ説明会は以前より実施しておりましたが、対象者が訓練に興味がある者に限られてしまうため、興味のない者にも幅広く周知することを目的に、「ハロトレ説明会in雇用保険説明会」を開催しました。雇用保険受給資格者を対象とする雇用保険説明会において訓練実施施設が訓練に関して直接PRする時間を設け、周知を図りました。

(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

○人材不足分野をはじめとした求人者の充足支援

医療、介護、警備、建設、運輸の人材不足分野のほか、製造業、その他サービス業等多くの分野において労働力不足は解消されていませんので、引き続き、就職相談会や施設見学会等の機会を設けるとともに、求人求職のマッチングを意識しながら情報収集し、SNS等により魅力発信を行っていく予定です。

○雇用保険受給者への早期再就職支援

雇用保険受給者への早期再就職割合は目標を達成しましたが、令和7年4月以降の退職者は給付制限期間が従来より短くなりますので、再就職支援アンケートの見直しを行い、求職者担当者制の対象者を増やし支援の充実を図っていく予定です。

○就職氷河期世代を含む中高年齢層(35歳～59歳)の就職促進

令和6年度は「ハローワーク紹介により正社員に結びついた氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数」は目標に対する達成率は69.0%と低調でした。中高年齢層は当所の求職者の半数を占めていますので、令和7年度はこの層を対象としてハローワーク紹介による正社員就職を増やすよう、支援対象者については可能な限り幅広く捉え、求職者担当者制により手厚い支援を実施する予定です。

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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	2,094	2,071	36.0%	90.0%	95.0%	438	128.0%	95.9%					
令和6年度実績	1,858	1,790	39.7%	84.0%	91.4%	350	128.0%	98.3%					
目標達成率	88%	86%	110%			79%	100%	102%					

※ 「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

○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（以下「大震災」とします。）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「高校生向け企業説明会」に取り組みしました。

さらに、管内自治体が主体となり運営している気仙地区雇用開発協会と協力し作成したWEB版「じょぶ★なび★ケセン」に掲載されている動画を活用し、管内事業所の魅力やイベント情報の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、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、「高校生向け企業説明会」やWEB版「じょぶ★なび★ケセン」を活用した情報発信に努めていく予定です。

○人材不足分野における就職促進

大震災以降、少子高齢化が先鋭化し、福祉関連の事業所では、恒常的な労働力不足に陥っています。令和6年度は、積極的に「就職相談会」（4回）や「ミニ面談会」（11回）を実施し、参加事業所には必ず福祉関連事業所を含めることで、福祉の魅力発信に努めました。また、「就職相談会」実施の都度、地元の新聞社（東海新報）に取材依頼を行い、記事掲載してもらうことで広くPRを行いました。今後も引き続き実施していく予定です。

さらに、社会福祉法人岩手県社会福祉協議会と連携して実施している「介護のしごと出張相談」（月3回）では、岩手県福祉人材センターの支援員と密に連携することで、福祉分野への就労を希望している求職者の支援に努めました。また、公益社団法人岩手県看護協会と連携して実施している「看護のしごと相談」（月2回）では、ナースセンターの支援員と連携し、看護師の就労支援に努めました。

（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

○各種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、各種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。

【求人者マイページ】

相談窓口において、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。

○新規卒業予定者等の地元就職の促進

岩手県や管内2市1町（大船渡市、陸前高田市、住田町）、事業主団体と連携して、地元企業を知ってもらうための取り組みとして、「高校生向け企業説明会」「管内事業所と教諭との情報交換会」を実施しました。

また、就職後の定着促進のため、事業主団体と連携し、「新入社員フォローアップセミナー」、「育成担当者スキルアップ研修」を実施しました。

○人材不足分野における就職促進

大震災以降、少子高齢化が先鋭化し、福祉関連の事業所では、恒常的な労働力不足に陥っています。今年度実施した「就職相談会」、「ミニ面談会」では、福祉関連を中心に人材不足分野の事業所の参加を促進し、福祉の魅力発信に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

大震災以降、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生の地元就職とその定着に取り組んできました。
新規高等学校卒業生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「新入社員フォローアップセミナー」、「育成担当者スキルアップ研修」等を実施しました。
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、勤労意欲のある高齢層の求職者の相談が増えています。一方、求人者においては不足している若年者を求めており、ミスマッチが発生しています。ミスマッチの解消に向け、求人者に対し高齢者の有効活用など認識の変化を促すセミナーの実施を検討しています。

(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

- 各種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、マイページの活用方法の周知が重要と考えており、雇用保険説明会や初回認定日等での周知を強化していきます。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。
- 人材不足分野における就職促進
福祉関連の事業所における恒常的な労働力不足は解消されておりません。引き続き、施設見学会や就職相談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。
- 就職氷河期世代の就職促進
就職氷河期世代は求職者の半数近くとなっていますが、在職中であっても安定した職業を求めて転職活動を行っている方も含まれています。人口減少が進む気仙地域の労働力不足解消のためにも、令和7年度は就職氷河期世代を含む中高年層(35歳～59歳)に対し求職者担当者制等による積極的な支援を実施する予定です。
- 新規卒業予定者等の地元就職の促進
進学率の上昇に伴う新規高等学校卒業予定者の管内事業所への就職数の減少により、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は引き続き地域における課題となっています。
今後も、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。

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	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（既卒 者含む） の正社員 就職件数						
令和6年度目標	1,559	1,386	37.1%	90.0%	95.0%	331	44						
令和6年度実績	1,336	1,294	39.8%	78.3%	96.1%	263	96						
目標達成率	85%	93%	107%			79%	218%						

※ 「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

○障害者の就職件数

一般の求職者同様に障害のある求職者も減少傾向にあることと、障害者法定雇用率の段階的な引き上げに伴い想定される障害者法定雇用率未達成企業（以下「未達成企業」という。）の増加を踏まえ、企業の積極的な障害者雇用への意識醸成を図るため、各種の会合や事業所訪問等あらゆる機会を捉え、制度改正や各種支援資源等の周知を徹底しました。

また、職業相談・職業紹介において、求職者及び企業の了解のもと、障害者就業・生活支援センター、岩手県障害者職業センター、在籍・出身学校等の関係機関との情報共有と緊密な連携を徹底し、各種資源を活用した効果的かつ職場定着までの手厚いチーム支援を実施しました。

更に、ハローワーク二戸では初めてとなる「障害者就職相談会」を開催し、未達成企業にも広く参加を呼びかけ、17事業所、54人の求職者が参加しました。当日は、障害者雇用を積極的に取り組まれている事業所の事例発表を併せて行い企業と障害者の接触機会を拡大し、障害と障害者雇用に対する理解を深めることができました。

○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

近年の進行する家庭と仕事の両立支援や長時間労働規制等の職場環境改善、また情勢と共に展開する各種制度改正について、広く企業に周知・浸透させるために「事業所セミナー」を2回実施しました。

1回目は、雇用保険制度改正や今後の予定に伴う取扱事務の変更点や求職者に理解・イメージしやすい効果的な表現による求人票の作成ポイント等の説明を行い、19社、23人が参加しました。

2回目は、ハローワーク二戸、二戸労働基準監督署、岩手労働局の需給調整事業室及び職業対策課助成金センターと合同開催することで各種施策や制度のポイント等を分かりやすく説明し、45社、51名が参加しました。

いずれのセミナーにおいても、参加者に実施したアンケート結果で高い評価をいただき、広い周知と深い理解を得ることができました。

○業務改善の取組

業務改善について、全職員が常に問題意識を持って組織全体で取り組む意識を定着させるため、定期的に全職員から意見を集約しプロジェクトチームによる業務改善検討委員会での検討と改善取組の実行を通年で実施しました。長期間マンネリ化や形骸化している取組等の現状効果を検証した上で、取組の新規提案や業務の簡素効率化も含め検討し、改善取組の実行と更にその検証を重ねました。

その結果、日常的に業務改善に関する意見が交わされるようになり、職員の業務改善に対する意識が高まるとともに、組織の活性化に繋がりました。

○ユースエール認定企業の取り組み

ハローワーク二戸管内は、少子化と若者の管外流出の進行に伴い、若年労働力の確保が喫緊の課題となっており、地元企業の魅力発信と地元就職への選択肢の拡大を図るため、管内の主要企業23社を訪問し、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理状況等が優良である企業を認定する「ユースエール認定制度」の周知と認定申請事務の丁寧な支援を重ねた結果、令和6年度において2社の新規認定と7年度1社新規認定予定となり、管内では5年度末時点で2社であった認定企業の拡大を図ることができました。

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

○求職者マイページの利用率が伸び悩んでいたことから、令和6年8月を求職者マイページ利用率向上の強化月間に位置づけ改善取組を強力に展開しました。その結果、20%前後で停滞していた利用率を36.9%まで引き上げ、その後の利用率が低下しないよう強化した取組を継続しました。

また、求職者マイページと共にLINE登録も案内し、双方のツールの強みを活かして、求人情報の提供や各種イベント等を情報発信し、利用率の向上を図りました。

○各種情報発信の強化を図るため、LINE公式アカウントを市町村広報誌に掲載して周知し、潜在的求職者や在職中等でハローワークへの来所が困難な求職者に対して広く情報発信ができるよう取り組みました。

○求人充足対策強化のため所内において「求人充足会議」を毎月2回、求人担当及び職業紹介担当の職員3名で継続的に実施しました。求人内容が求職者に伝わりにくい点や求人条件緩和でマッチングの向上が期待できる点など職業紹介部門の全職員から意見集約した内容を求人者に照会して、求人内容の効果的な修正を行いました。修正した求人票は、全職員で共有しマッチングを図ったほか、求人条件の緩和や向上を図った求人票は来所者の目に止まる所内掲示の工夫を図り求職者にアピールしました。

また、求人有効中の事業所を対象に求職者動向の説明や求人条件緩和の提案等求人充足支援を図るため月2回の事業所訪問を実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○求職者の減少が強く影響し、就職相談会などの大型イベントは参加者が少なく低調な状況にあるため、各自治体や関係団体それぞれが可能な情報発信を展開するよう更に連携を強化したほか、求職者マイページやLINE登録者数を向上させ、情報発信の拡大を図りました。

○利用者サービスの向上を図るため利用者の動線や視覚効果を意識し、利用機器や掲示場の配置換え、待合スペースの拡大、プライバシーの保護等利用者の利便性と安全性にも考慮したレイアウト変更を実施しました。

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

○7年度においても、全職員が課題に対する取組への共通認識を持って、求職者・求人者から必要とされるハローワークとして質の高い支援が展開できるよう取り組みます。具体的には、求人充足対策の強化のため積極的に事業所訪問を実施し、求職者・求人者双方が必要とする情報の収集と提供を行い、併せて求人者が求める支援を的確かつ丁寧に実施します。また、求人票の記載情報の充実やSNSを活用した情報発信、更には職業相談・職業紹介のオンライン利用を促進し、求職者のハローワーク利用拡大を図ります。

○同じく7年度においても、業務改善・レイアウト改善の取組を推進し、ハローワーク利用者の拡大や求人充足のミスマッチ解消のための効果的な取組を実施します。また、人手不足に応じた多様な人材の雇用拡大を図るため、支援メニューの工夫や関係部署等と連携した包括的な手厚い支援を実施します。

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	②障害者 の就職件 数						
令和6年度目標	1,073	1,018	40.8%	90.0%	95.0%	229	51						
令和6年度実績	837	765	35.6%	81.6%	100.0%	190	55						
目標達成率	78%	75%	87%			82%	107%						

※ 「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

○求人票の内容充実及び画像情報の収集・発信

令和6年度前半は有効求人数が5年度を下回る状況が継続し、並行して職業紹介及び就職件数が低調な状況となっていました。求人数が限られている中でも、求職者が未経験分野の求人を中心として応募に至らない状況が続いたことから、仕事内容及び労働環境の理解促進を図り求人応募につなげるため、求人事業所に対し求人票の職種欄等の記載内容充実、ハローワークインターネットサービスやハローワーク内設置のデジタルサイネージによる事業所画像情報発信の提案を行いました。

また、ハローワークの求人者向け支援・サービス等の周知に加え、労働基準法等の説明機会を設けるため、令和7年1月28日にハローワーク及び労働基準監督署職員を講師とした「事業所向けセミナー」を実施しました。

○求職者向けLINEアカウントの開設

求職者数が減少傾向にある中、ハローワークの利用促進を図るため、ハローワークを利用していない方々に対しても、簡便な手順で求人情報やハローワークサービスの情報が提供できるよう、令和6年9月よりLINEによる求職者向けサービス情報発信を開始しました。LINE開設の周知には、管内市町村へ広報誌記事掲載を依頼し、令和6年度中に2回記事が掲載された他、管内に広く配布している週刊求人情報一覧表にLINE登録用の二次元バーコードを掲載し、LINE経由でも週刊求人情報一覧を確認できるよう工夫し、登録促進を図りました。この他、ハローワーク窓口利用者にも機会を捉えて利用勧奨を行った結果、令和6年度末には720人の利用登録を確認しました。

○職員の職業相談技法の向上

職業紹介部門新任職員の職業相談技法の向上のため、指導担当者を決め研修計画を立案し、集中的な研修を行いました。また、同一業務の職員又は世代の異なる職員と交流機会を設け、個々の研鑽と認識を深めることを目的とし近隣2所（宮古・二戸所）と合同の「岩手労働局北部地域3所合同職員研修」を実施しました。

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

○求職者向け周知資料等の見直し

求職者向けハローワーク久慈の施設案内資料について、内容量が多く求職者に真に必要な情報が伝わりにくいとの内部意見があったことから、記述の簡素化に努め、他資料との重複箇所は削除を図り、ハローワーク利用者が手に取り易い内容となるよう改訂しました。

また、岩手労働局ホームページ「ハローワークからのお知らせ」の内容充実やハローワーク説明会等受付サイトの活用を図り、LINEの開設と併せて、面接会・セミナー等の開催予定をオンライン上で容易に閲覧できるように変更しました。

○職業訓練を通じた就職・充足促進

幅広い職種で基礎的なパソコン技能・知識が求められている中、当該スキルが不足のために応募・採用に至らない事例が散見されていることから、職業訓練を通じたり・スキリングを図ることで、就職・充足につなげることができるよう、職業訓練受講生確保及び訓練中の就職意欲喚起の取組を推進することとしました。

受講生確保に当たっては、ハローワーク久慈管内で年度内実施の職業訓練について、カリキュラム及び過去の受講生の感想をまとめたハローワーク久慈独自の周知用資料（ハロトレブック）の作成・配布や、「職業訓練体験型説明会」を開催し、受講内容と効果について理解しやすい環境を整えました。

また、就職支援ナビゲーターによる職業訓練受講中の「就職支援セミナー」の実施や担当者制による職業訓練受講前後を通じた就職支援を実施しました。

○求人者向け支援（充足サービス）の更なる拡充

求職者数減少の中で一人でも多くの充足につながるよう、職業紹介部門全員による事業所訪問、求人票の記載内容充実及び画像情報の収集・発信、事業所向けセミナーの実施等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90.2%を示しており、一定の効果をあげたものと思料しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○6年度後半には、多くの業種で若年層確保を目的とした求人数の増加傾向が見られた一方、有効求職者の減少及び高年齢化が進み、マッチングが困難な場面が随所に見られました。求人者からは、ハローワークへ求人を出しても充足しないため、自社ホームページを利用した募集や、民間職業紹介事業所の活用を検討する声が聞こえるなど、「ハローワーク離れ」を感じさせる状況がありました。6年度は求人者支援の拡充を図り一定の満足度を得られましたが、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、7年度以降も引き続き求人者との関係性構築に取り組むこととしております。

○管内には高等学校卒業後の教育機関の設置がない他、他経済圏への公共交通機関による通勤・通学が難しい状況にあることを踏まえ、若年層の管外流出に歯止めがかからないことが大きな地域課題となっています。在学中から管内事業所の理解促進を図ることで、地元就職への選択肢が意識として芽生えるよう引き続き取り組むとともに、日々の事業所・求人説明会や画像情報等の発信を通し、若年層の管内求人事業所の理解につなげ、求人応募確保について引き続き取り組んでいく必要があります。

一方で、中高年層求職者については、未経験分野への応募や求人説明会参加を忌避する傾向が見られることから、ハローワーク職員が相談窓口で有益な情報提供を図れるよう、事業所・求人理解促進を推進することの必要性を認識しました。

○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した他、企業整備が生じた際は双方情報共有の上で対応に当たりました。事業3年目を迎える7年度は人手不足分野や誘致企業等に対する支援について意見交換を行い、連携を一層深め活発な事業展開ができるよう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

○計画的な事業所訪問の実施

ハローワーク職員が求人票だけでは分からない事業所の情報や画像情報等を取得し、相談窓口で効率的かつ効果的なマッチングを促進するため、職業紹介部門全員による事業所訪問を計画的に行います。

○求職者担当者制の見直し

双方向制による支援対象者数の増加により各職員の受け持つ担当件数が過多となり対象者1人あたりへの支援が行き届かなかつたり、相談窓口での相互サポート体制がうまく構築できず、十分な支援につながらない場面が一部で見られました。7年度は求職者一人ひとりの支援充実のため、就職への意欲及び期待度が高い求職者を中心に双方向性支援を実施できるよう、取り扱いを見直します。

○職業訓練の周知資料の改善

職業訓練を通じたり・スキリングによる就職促進を重点項目として引き続き取り組むこととし、既存資料では職業訓練を受講するイメージが掴み取りにくいとの求職者の意見があったことから、職業訓練受講の意欲喚起に資するよう、コメントを付した訓練受講風景動画を作成し、オンライン上でも公開して参ります。

○人材不足分野の就職促進

医療・介護・保育・建設・警備・運輸等の人材不足分野の求人については、未経験分野とする求職者が多いことから、応募者を確保するために求人説明会参加勧奨等を通じた求人・事業所理解促進に努めます。岩手県社会福祉協議会と連携して実施する福祉分野の求人説明会は、双方機関で参加申込を行う等、参加に当たっての間口が広がるよう、運営方法の見直しを図ります。

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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 率						
令和6年度目標	1,435	1,263	37.9%	90.0%	95.0%	400	45						
令和6年度実績	1,173	1,020	42.3%	90.2%	95.4%	333	50						
目標達成率	81%	80%	111%			83%	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。