

ハローワーク西陣 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

○ 集中的な事業所訪問の実施・人開金「人への投資コース」活用勧奨

令和4年12月～令和5年1月末までの約2ヶ月間で、職員（職業紹介、専門相談、求人、事業所部門の統括職業指導官以下の職員）一人あたり5回以上、また、職員育成の観点から若手職員（上席職業指導官、係長未満）を同行させ、事業所訪問を集中的に実施しました。訪問にあたっては、幹部会議等で質問事項等の意思統一を行い、求人者マイページの開設促進、求人票以上の事業所情報の収集等を行いました。

その結果、事業所訪問延べ人数206人、訪問事業所数133社となりました。

また、「人への投資コース」の活用勧奨においては、①事業所が集まる機会（雇用保険照合省略講習会98社）、②郵送による周知（人権啓発推進員未設置事業所357社）、③事業所訪問による周知（61社）を行い、より活用度が高そうな事業所に対しては、助成金センターに同行依頼するなど、幹部職員も積極的に訪問しました。

○ オンラインサービスの推進

ハローワークシステムの機能向上に伴い、オンラインによる各種手続きやサービス提供により、求職者においては、新規来所される45歳以下の求職者全員に窓口でのマイページ開設支援を行い、開設完了まで行うことを心掛けました。また、オンライン登録時に、登録者が可とした連絡方法に「郵送」が選定されている場合、オンライン登録から1週間程度以内に、登録へのお礼文書とハローワークサービスメニューのチラシ、セミナーの案内等を郵送しました。

また、長期療養就職支援事業の推進に関わっては、コロナ禍の中、感染懸念により、出張訪問受入れを辞退されていた協定締結済医療機関の内、Web相談を3施設（京都大学医学部附属病院、京都府立医科大学附属病院、京都市立病院）、述べ60回行いました。

さらに、求人オンライン割合の向上においては、これまでFAX案内による求人更新を廃止し、マイページのメッセージ機能に切り替え、オンライン受理の促進に努め、その結果、令和5年3月末の受理割合が、85.1%となりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○ キャリアコンサルティング初学者研修の実施

職員の専門性の向上は政策課題でもあり、とりわけキャリアコンサルティング（以下「キャリアコン」という）を学ぶことの必要性につ

いて、あらゆる対人場面において効果を有し、ハローワークの未来に喫緊の課題であり、若手職員がキャリアコンへの知見を広め、必要性への理解を図ることは重要です。

研修内容は、相談技法の質の向上にキャリアコンの理論や、相談技法の知見を活用すること等を目的とし、対象は、キャリアコン研修及び、職業相談技法向上研修等の研修を未受講で初学者の級号俸が1・2級の職員としました。講師は、当所の職員（キャリアコン2級所持者）3名が、出先機関も含め計6回、21名の参加により実施しました。

○ 「新たな気づき、引き出し」事例検討会のバージョンアップ

令和4年1月から始めている「新たな気づき、引き出し」事例検討会においては、職業相談時に、職員が抱える課題を事例メモとして作成し、担当職員同士で意見交換を行う場として定期的に行っているところですが、今年度は、さらに、バージョンアップし、検討会では取り上げられなかった事例についても、職員専用通路に掲載し、意見があれば付箋に書いて貼り付けるなど、職員はもとより、相談員が活発な意見交換が行われる環境が整いました。

○ 就職支援ナビゲーター（一体支援分）のスキルアップ研修（9/26～12/16の間で、8コーナーを約10日間実施）

京都七条所と連携し、配置コーナー以外の福祉・就労支援コーナーで勤務（出張）することで異なる環境に触れ、経験を積むことで、各コーナーにおける就職支援に係る取り組みを習得することを目的に研修を行いました。

○ 人材確保コーナーにかかるペア支援、人材確保対策コーナー通信の発行

「人材確保対策推進事業運営会議」の要領を改定し、西陣所本庁舎と烏丸御池庁舎に設置の「人材確保対策コーナー」の実施体制を見直し、労働力のマッチング機能の強化とミスマッチ解消を図りました。さらに、充足対策においても、求人者・求職者担当者制とし、各担当がペアで事業所訪問を行うなど、継続的かつ一貫した支援を行い、求人の見直し等が行われた求人は、「人材確保対策コーナー通信」として、全所的な情報共有を行いました。

○ 雇用保険説明会の再開

コロナ禍により、中止していた雇用保険説明会を令和5年1月より再開（60分、週3回）、繁忙期においては、1日3回を週3回行うことで、窓口での資格決定の時間短縮（20分が10分に短縮）、初回講習会（60分）、職業相談へのご案内が可能となり、課題解決型の個別支援を利用される方が増加しました。

○ 地方自治体との連携、「美山まるごと内覧会」への参加

美山まちづくり委員会と連携し、移住促進イベント「美山まるごと内覧会」を開催しました。その中で、町内立地企業の合同企業説明会（参加14事業所）、運営面及び臨時ハローワーク相談窓口開設で協力を行いました。企業説明会への参加者は16名。町村にも、小規模でも働きがい、元気のある企業は多く、それら企業の魅力も発信しながら、人材確保の一助となるよう、令和5年度も引き続き参画してい

きたいと考えます。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○ マザーズハローワークLINE公式アカウントの開設

今年度、利用者が大幅に減少したマザーズハローワークについて、昨年度からLINEを活用した広報活動の強化を実施しました（週1回以上の発行を目標）。

現在、490名の登録がありますが、今後、より一層親しみやすくするため、独自スタンプを作成するなど、利用者の拡大に努めます。

○ 求職者マイページのより一層の開設促進と、オンライン職業相談の稼働率アップ

当所における開設促進については、新規来所される45歳以下の求職者全員に、受付を中心に声かけを行ったものの、開設割合は39%となりました。引き続き、同意がある場合は窓口での開設支援を行い、開設完了まで丁寧に援助します。また、オンライン職業相談の稼働率向上については、特設ブースを常時開設し、職員利用が簡易なものとなるよう取り組みます。

○ 求職者を手ぶらで帰さない

ハローワークシステム刷新以降、若年者を中心とした求人検索端末の求職者離れを押しとどめるため、窓口へのご案内を強化する必要があり、窓口での情報提供の励行により、「求職者を手ぶらで帰さない」をモットーに、本庁舎、烏丸御池庁舎の各部門が常に協力、連携し、「オール西陣」の意識を持って取り組みます。

併せて、初回来所時、安定所での支援策を確実に伝え、統括職業指導官、上席職業指導官が見本となるよう週に数回、受付に配置するなど、さらには、待ち時間にハローワークのイベント等をデジタルサイネージを使用し活用を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

・ コロナ禍による雇用保険受給者の増加により、認定窓口相談の待ち人数の増加と長時間化が顕著となり、きめ細やかな相談が難しくなっています。雇用保険説明会の再開を皮切りに、初回講習会（60分）、職業相談へのご案内、雇用保険の受給資格決定時において、①就職時期、②就職経路、③希望順位を求職管理情報の最上位で閲覧できるようコメント入力することで、検索時間の短縮、ミスマッチの解消につながるよう継続して業務を行います。

・ 昨年同様、烏丸御池庁舎においては、各コーナー毎の目標就職件数について掲示板を設置、非常勤職員を含む輪番制により進捗・達成状況をカウントダウン方式で数値管理することで、意識付けを図り、モチベーションアップにもつながることから、引き続き、継続して取り組みます。

・ 職業訓練の受講勧奨について、低調な状況が続いており、ポリテクセンター京都と連携した個別説明会により、「ハロトレ個別相談会」を月2回実施しました。個別ブースにおいて、訓練内容や訓練と仕事の関係等が気軽に相談できることから、利用者からは好評で、訓練受

講に一石が投じられました。(相談延べ回数17回)

- マザーズハローワーク事業のアウトリーチ型支援の強化については、京都市男女共同参画推進室、児童館、市民活動総合センター、母子生活支援施設等、子育て支援をしている施設、機関をネットで検索し、飛び込み訪問を実施しました。事業の趣旨を説明し、出張相談を実施しましたが、多くの団体、施設は、催しが土曜、日曜や17:30以降の開催を希望され開催が難しい状況でした。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)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	障害者の就職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	7,489	8,804	2,887	67.7%	97.5%	402	202	414	329
令和4年度目標	7,517	8,598	2,502	90.0%	90.0%	416	200	361	300
目標達成率	99%	102%	115%	—	—	96%	101%	114%	109%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク京都七条 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

主要指標、補助指標、所重点指標について、所の幹部（所長・部長、統括職業指導官）が進捗管理を行うとともに、特に下記2点について重点的に取り組みました。

○ 求人充足対策

- ・ 求人企業を訪問し、写真を取り詳しく仕事の内容や求める人物像を等の聞き取りを行い、その結果を求職者の方の目につきやすいハローワーク1階エントランスにパネルで展示しました。また、同場所にその企業の求人票を配架し、手にとっていただき、すぐに検討いただけるように工夫するほか、HWISにアクセスしやすいようにQRコードも活用しました。また、企業の動画を撮り、デジタルサイネージを活用し、皆さんが待ち時間に視聴できるように工夫しました。ハローワークにお越しにならなければ得られない情報を提供しており、これらのことが応募者アップに繋がっています。
- ・ 充足対策として個別企業1社に絞った「ミニ面接会」を年間43回実施し、さらに様々な業界を対象とした（4～6社）面接会を4回開催しました。面接会開催前には職業相談部門担当職員が企業を訪問し、採用したい人物像や仕事内容等を聞き取り、職業紹介部門職員でその情報を共有しマッチングを強化しました。特にマッチング率を上げるため企業の本音を聞き取るようにしました。
- ・ 若手職員が躊躇することなく企業訪問ができるよう、手順書や聴取する内容などのマニュアルを作成し、積極的に企業訪問が行える体制を構築しました。
- ・ 人材不足に悩んでおられる企業を対象にオンラインセミナーを実施し、求職者の方の目にとまりやすい求人の記載方法等、求人内容のブラッシュアップを図りました。

○ 職員の資質向上

- ・ 職業相談部門職員全員を対象に10回に分かれて実際にあった不採用理由からテーマを選択した事例検討会を実施しました。
- ・ 職業訓練校の教官に講師を依頼し、訓練内容だけでなく訓練生の傾向や就職先なども含めた職業訓練研修を実施しました。
- ・ 若者サポートステーション担当者からサポートステーションの対象者やご案内方法について説明をうける研修会を実施しました。
- ・ マイページの登録方法やマイページを活用した求人情報等の情報提供方法について研修を実施しました。また、オンライン職業相談の操作方法や手順についても研修を実施しました。

- ・ 窓口職員が誰でも模擬面接が実施できるようにマニュアルや配布資料を作成するとともに 模擬面接練習の研修を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 主要指標の進捗状況をグラフ化（見える化）各フロアのバックヤードに張り出すとともに、各種データ等の分析からその都度、注力する点（例えば、高年齢者をターゲットとしたマッチングや子育て中の求職者への訓練案内、求職者、求人者マイページの開設勧奨など）をミーティングで全職員等に共有を図り、その進捗管理を担当統括職業指導官、担当部長が実施しました。
- 新型コロナウイルス感染症は未だ収束を見ないものの、行動制限の緩和による入国者の増加や5類への移行に伴い、ウイズコロナ、アフターコロナのフェーズに入ったことによる大幅な人手不足が起こっており、その解消のための求人の増加が始まっています。マッチングの強化やハローワーク利用者の増加に向けた取り組みを一層強化する必要があると考えます。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- 職員の資質向上と利用者の方へのサービス向上のため、「接遇研修」、「各種事例検討会」、「職業相談スキルアップ研修」を実施予定です。
- 1階職業相談待合において、「職業理解セミナー&求人説明会」、「職業訓練校による職業訓練相談会」を計画し、雇用保険認定日相談で来所された方や職業相談で来所された方への待ち時間でできる求職活動や就職支援を計画しています。
- 一般職業適性検査（GATB）や模擬面接、応募書類の添削など付加価値を付けた職業相談を実施することは、ハローワークを利用したことがない方への魅力発信となることから、アプローチの手法として一層付加価値をつけた職業相談に実施に注力していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- 主要指標の進捗状況をグラフ化（見える化）各フロアのバックヤードに張り出すとともに、各種データ等の分析からその都度、注力する点（例えば、高年齢者をターゲットとしたマッチングや子育て中の求職者への訓練案内、求職者、求人者マイページの開設勧奨など）をミーティングで全職員等に共有を図り、その進捗管理を担当統括職業指導官、担当部長が実施しました。
- 新型コロナウイルス感染症は未だ収束を見ないものの、行動制限の緩和による入国者の増加や5類への移行に伴い、ウイズコロナ、アフターコロナのフェーズに入ったことによる大幅な人手不足が起こっており、その解消のための求人の増加が始まっています。マッチングの強化やハローワーク利用者の増加に向けた取り組みを一層強化する必要があると考えます。

2 総合評価（※）

成果向上のための計画的な取組が必要

※ 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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)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	障害者の就職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	5,994	5,416	1,944	76.3%	90.4%	283	3,590	875	333
令和4年度目標	6,038	5,431	2,026	90.0%	90.0%	337	3,170	781	240
目標達成率	99%	99%	95%	—	—	83%	113%	112%	138%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク伏見 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

○ 各指標に関する取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響とハローワークシステム更改に伴い、来所による職業相談が減少する中、適格に職業紹介、就職、自所求人充足するため、日々自所の新規求人による充足会議を行い、速やかな情報共有とマッチングの強化を図りました。併せて事業所の求める人材像や求人内容の補足のため、積極的な事業所訪問を行い、求職者へ反映させるため、企業PRコーナーを充実させました。

また、当所は一般的な職業相談を担当する職業相談第1部門、職業訓練を担当する職業相談第2部門と専門的な援助を必要とする専門相談部門の3部門で職業相談業務を担っています。所重点指標の選択にあたっては、各部門の強みが発揮できる業務（障がい者の就職、職業訓練受講者の就職等）を選択し、ハローワークの支援が必要な求職者に確実に支援を行いつつ、数値目標の達成にも取り組みました。

○ 進捗状況等の情報共有

目標の達成状況等の管理は進捗管理票を作成し、所の共有フォルダに格納し全職員が実績を確認出来るようにしています。また、月2回実施している業務運営会議（所課長統括官会議）においても共有していますが、より非常勤職員を含む全職員に行き届くようにするため、進捗状況等をグラフで見える化した資料を進捗状況の理解と目標達成への意識づけを図るため、所長から発信しました。資料では進捗状況についての（達成している項目は称賛し未達成の項目は応援する）コメントと改善措置の提案を含めた支援を行いました。なお、所重点指標としなかった指標についても担当する職員、相談員のモチベーションを維持するためコメントと進捗状況の共有を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

限られたスペースでいかに求職者へ求人をアピールするかを引き続き検討し、「見やすく」を基本に、入庁正面のコーナーには前日受け求人の求人早見表をB4サイズで貼り出し、その横に、上述の企業PRコーナーを配置、正面左面の急募コーナーも、B4サイズにし、表示内容も少なくするなど見直しを行った取り組みを継続して実施しました。また、職業相談フロアの待合スペースには職業相談の待ち時間を利用した求人票以外の事業所情報の提供を実施するため、大型ディスプレイを設置しました。事業所が自らアピールできる動画による事業所情報を求職者に提供するサービスを開始しました。

職業訓練の情報提供については、ハローワーク職員が考え所内広報をしていましたが、考え方が固定化しマンパワーにも限界がありま

した。新たな視点による広報を実現するため、所内一部のスペースを京都高等技術専門校と連携した訓練校プロデュースの新たな掲示を行いました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

令和4年度の新規求職申込件数は前年度を6.9%下回り減少傾向でしたが、相談件数においてはインターネットによる直接応募が増加し一定減少するのは理解できるものの新規求職の減少を大きく上回る15.9%減少しました。また、新規求職者のうち60歳以上が25%以上を占めており、窓口相談においても高齢者層が占める割合が大きくなってきており、若年層の相談が占める割合が減少傾向となっています。

ハローワークの支援でより円滑に再就職できる若年求職者も一定数存在しているとも考えられるため、手続きにほぼ100%が来所する雇用保険受給者の若年層にターゲットを絞り、ハローワークの支援を知ってもらう取り組みを検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

当所は求職型ハローワークのため、介護・福祉関係事業所が多く、常に求人割合の1/4程度を占めています。また、第二名神高速道路の開通を見据えて、交通の要所となる地域性から大型の倉庫関連企業も進出しており、倉庫・運送と合わせた「人手不足分野」求人が多いことから令和3年度はコロナによる求人数の落ち込みはありませんでしたが、令和4年度になり、全国的に景気回復の兆しが見え新規求人が増加傾向にある中、京都市内においても観光産業中心に新規求人が増加傾向となりましたが、当所の新規求人の産業別割合は医療・福祉、製造、建設、運輸業・郵便業が2/3以上を占めており、京都市内で伸びた宿泊・飲食サービスを含むサービス関係は10%程度しかないため影響が少なく、医療・福祉業の求人が減少したことが大きく影響し、新規求人は前年割れとなりました。

2 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	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
令和4年度実績	2,622	2,806	1,155	74.6%	92.8%	107	233	229	172
令和4年度目標	2,665	3,033	1,111	90.0%	90.0%	136	174	255	140
目標達成率	98%	92%	103%	—	—	78%	133%	89%	122%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク宇治 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

○ 公的職業訓練（ハロートレーニング）へのご案内

雇用保険受給資格決定時に「再就職のためのアンケート」を記入いただくことで訓練に興味を持つ方を把握し、ハロートレーニングの案内チラシを交付するとともに、訓練相談窓口へのご案内を積極的に行いました。

また、全ての相談窓口に所独自作成の案内チラシを掲示し、職業訓練掲示コーナーもより目立つよう工夫するとともに、デジタルサイネージを待合に設置し、待ち時間を利用した職業訓練等の周知の強化に取り組み、職業訓練への案内・あっせんを行いました。

○ 子育てをしながら就職を希望する者への支援

マザーズコーナーによる担当者制、予約制による一貫した就職支援を行いました。

新たな支援対象者の拡大を図るため、LINEによる情報発信を開始し、自治体との連携により、「出張ハローワーク“ひとり親全力サポートキャンペーン”（8月に実施。宇治市3回、城陽市・久御山町各1回）」を開催しました。また、城陽市働く女性の家との共催による「再就職準備セミナー」を開催するとともに、セミナーと同日で「出張ハローワーク in 働く女性の家」を開催（5・7・9・11・1・3月の計6回）しました。

また、今年度は、宇治市男女共同参画課と共催で、子育て支援拠点「toridori」（宇治市）にて、利用者に対して就職支援セミナー及び出張相談を実施しました。

○ 雇用保険受給者の早期再就職支援の促進

- ・ 緊要度の把握及び的確なマッチングを行うため、「再就職のためのアンケート」を作成し、受給資格決定時に記入いただき求職者の状況を把握し、緊要度の高い者には2週間以内にマッチング情報提供を行い早期再就職の促進を図りました。
- ・ コロナ禍で中止していた外部会場での雇用保険説明会を再開し、就職に向けた講習の実施や、説明会当日に企業説明会を開催し早期再就職への取り組みを行いました。
- ・ 失業給付の初回認定日に受給者全員と相談を行い、「初回認定日相談確認リスト」に基づき状況把握、マイページ作成のお勧めを行うとともに、「再就職手当シミュレーション」を初回認定日全員相談時に交付して早期再就職の意欲喚起を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- 業務の効率化を図るため、利用をお勧めするツールとして宇治所独自でリーフレット等を作成し窓口や郵便等により、求人者マイページ利用促進を積極的に働きかけました。
 - 求人情報誌をリニューアルし、求職者の目にとまりやすいよう項目を整理しました。
 - 障害のある方にも、ハローワークのサービスメニューが分かりやすくご説明できるよう、障害者向け利用ガイドを作成しました。
 - 障害者雇用率達成企業割合の上昇を目指し、未達成企業のうち「障害者雇入れ計画対象となる可能性のある企業」及び「障害者雇用0人企業」を重点指導対象として、職場実習やマッチング等、ニーズに合わせた支援を積極的に展開しました。
- (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について**
- 「求人者マイページ」利用が高まるなか、「求職者マイページ」の登録者数が伸び悩んでいるため、来所を要しないサービスや利便性向上のメリットを周知・説明し、登録者の拡大を図ることで求人者と求職者が双方向で利用する効果が発揮できます。
また、ハローワーク業務の効率化により、そこから発生した時間を活用して、「真に支援が必要な方」へのサービスの充実、きめ細かな就職支援に取り組みます。
 - 公的職業訓練の受講が必要な求職者の方へ、所内の職業訓練コーナーやデジタルサイネージの内容を充実させ広報の強化に取り組みます。
また、ポリテクセンター京都と協力して、雇用保険説明会で求職者に対し職業訓練の周知を行い、職業訓練への案内・あっせんに努めます。
 - 訓練受講後の就職に向け、訓練科目に関連する職種の求人情報誌を定期的に作成し訓練機関を通じて受講生に配付します。
また、訓練受講中及び訓練修了後の指定来所日には、求人情報を提供し就職を支援します。
 - 障害者法定雇用率達成指導
企業の障害特性等の理解を深めるため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講、行政機関等の障害者関係の各種イベント・セミナーへの参加を積極的にお勧めします。
 - 障害者の就職促進
一人ひとりの障害に応じた職業相談を行うため、新規求職時から相談、就職及び就職後の職場定着指導まで障害者就業・生活支援センター等関係機関との連携による「チーム支援」を積極的に行い、支援の実施に当たっては、事業所見学や職場実習制度、ジョブ・コーチ支援制度等の支援施策を活用します。
 - 職員による事業所訪問
ハローワークの窓口においてサービスの充実を図るため、特に求人者、又は、求職者にスポットを当てた充足対策を主眼におき事業所

訪問を実施します。

なお、訪問の際には、当該事業所の会社案内（パンフレット）等の「画像情報」の収集や事業所の業況や同業種・産業の動向も聴取するなど、労働行政全般に役立つ情報の収集に取り組み、取得できた情報は職員間で共有し求職者へフィードバックできるようにします。

(4) その他業務運営についての分析等

- 雇用保険受給者への支援については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中断していた再就職支援セミナーを再開し、職業相談部門の利用をご案内することで早期再就職に向けた準備の必要性等の助言を行ってまいります。
- 障害者雇用については、新型コロナウイルス感染症の落ち着きを確認しながら、徐々に職員による見学・面接同行を実施し、事業所への障害特性・配慮点などのご説明を行うことができた結果、採用件数が増加してきており、今後も支援機関と連携した定着支援にも力を入れていく必要があります。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)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	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4年度実績	2,216	2,398	896	71.9%	96.7%	79	197	193	99.4%

令和4年度目標	2,291	2,368	823	90.0%	90.0%	112	175	155	94.0%
目標達成率	96%	101%	108%			70%	112%	124%	105%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク京都田辺 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

○ 各指標に対する取組

当所では、雇用保険受給者に対するマッチング業務を最重要と考え、特に、雇用保険受給者早期再就職件数と公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、以下の取り組みを行いました。

・ 雇用保険受給者へのアンケートによる状況把握

受給資格決定時に「再就職に向けてのアンケート」を記入していただくことで、早期就職や公的職業訓練の希望、担当者制職業相談の希望などを把握しました。

早期就職希望者については、担当者制による支援や求人情報の提供、ミニ就職面接会の案内を積極的に行いました。また、公的職業訓練の受講を希望される方に対しては、制度説明を効果的に行うため、令和5年1月からオンラインによる公的職業訓練の初回説明会を月に3回開催し、3月末までに65名が参加しこのうち27名が受講申込みに至りました。

・ 雇用保険説明会、雇用保険受給者全員面接の再開

新型コロナウイルス感染症拡大防止により中止していた雇用保険説明会を令和5年3月に再開し、早期就職に向けた講習を行いました。また、雇用保険受給者全員面接を令和4年8月に再開し、受給者の状況を継続的に把握するよう努めました。なお、認定日における職業相談は短時間で行い、支援を必要とする者は他の日に積極的に支援を行うことに努めました。

また、主要指標である就職件数及び充足件数の目標達成に向けてはミニ就職面接会を積極的に開催することとし、令和4年度は、31回開催、参加事業所数延べ44社（うち人手不足分野13社）、参加者延べ244名、就職者52名の結果となりました。

○ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、小規模所の利点を活かして、若手職員の中長期的な職員の育成を図る観点から、担当業務以外の業務について座学や実地による研修に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○ 求職者に対して

求職者へのサービスメニューをわかりやすくするためにリーフレットをリニューアルし、就職までのハローワークの利用方法を修正し

ました。また、窓口での職業相談を統一的に行えるよう「職業相談のためのチェックリスト」をクリップボードに貼り付け、常に適正な職業相談ができていないか、確認できるようにしました。

また、公的職業訓練受講者に対しては求職者マイページの解説と担当者制により来所日における職業相談を必須とし、受講中の求人情報の提供を積極的に行い、受講後速やかに就職ができるよう支援を行いました。

求人情報の所内掲示を、就業地や年齢層別に分けより見やすくなるよう改善を図りました。

○ 求人者に対して

求人者に対しては、求人者マイページによるハローワーク利用をお勧めするために所独自で簡易なリーフレットを作成し窓口や郵送を行い、利用方法がわからない事業所に対しては、求人業務担当者が事業所を訪問し一緒に求人更新を行うなど支援を行いました。

また、充足対策の一環として求人票以上の情報を知ってもらうため、定期的に「会社説明会」や「会社見学会」を開催しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

当所においては、主要指標のうち「就職件数」、「充足件数」が目標を下回ったことから、今年度においては、職員の資質・技能向上を行うとともに求職者のハローワーク利用増と求人者の充足対策の強化を図ることとし、以下の内容に取り組むこととします。

○ 職員の資質・技能向上については、キャリアコンサルティング技能士2級所持者が3名いることから、職業相談のスキルアップを目指す研修を実施するとともに事例研究も定期的で開催します。

○ 求職者のハローワーク利用増の取組については、求職者担当者制を積極的に活用するとともに、ハローワークしかできない企業説明会や企業見学会などを定期的で開催し、利用促進を図ります。

○ 求人者の充足対策については、事業所訪問で得られた求人票以上の情報を周知するとともに、就職面接会などを積極的に開催します。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の相楽郡精華町にある一体的実施施設「せいかジョブポイント」の運営については、令和3年度に「一体的実施施設における見直し基準」のうち「一人当たり一日平均相談件数」が全国平均の3分の2を下回ったため、精華町と連携して積極的な周知活動を行った結果、令和4年度は4.11人と令和3年度の1.99人を大きく上回るようになりました。

しかし、一体的実施事業の目標を達成することができなかったことから、今年度は引き続き、利用促進に向けた周知活動を行うとともに就職面接会などを定期的実施し、目標を達成できるよう取り組んでいきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数
令和4年度実績	1,934	1,288	617	90.9%	93.0%	79	69	116
令和4年度目標	2,008	1,340	587	90.0%	90.0%	86	104	105
目標達成率	96%	96%	105%	—	—	91%	66%	110%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク福知山 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のため、休業、教育訓練等に取り組む事業主に対して、雇用調整助成金等の早期支給が図れるよう迅速・的確な審査に努めました。
- ・ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能向上が図られ、求人者・求職者ともにオンラインによる各種手続きやサービス提供が可能となったことからその活用について広く周知を行いました。
- ・ハローワークに来所される方の年齢層が高齢者にシフトしていることから、「シニア向け求人情報誌」の定期発行を行いました。
- ・就職氷河期世代の方への就職支援のため、北京都ジョブパーク等と連携し、以下の取組を行いました。
 - ①11月14日（月）「合同企業説明会」 参加者14名
 - ②12月13日（火）「ミニ企業説明会」 参加者1名
- ・介護・看護・運輸分野等雇用吸収力の高い分野について、コロナ感染防止対策を徹底した上で、ミニ面接会を開催しました。
- ・子育て世代の就職支援の一環として、パソコン講習を10月（7名参加）、11月～12月（8名参加）に行い、それぞれの受講者に対して応募書類の作成についての講習を行いました。また、マザーズ対象のミニ面接会を9月に行いました。（参加者19名）
- ・知識の向上を図るため、外部講師を招いた業務研修に取り組みました。9月「社会保険」（33名参加）、11月「労働基準法」（26名参加）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新型コロナウイルス感染防止対策として、1日に3回（朝、昼、夕）複数の来庁者が触れる接触箇所についてアルコールによる拭き取りを行う等の感染防止対策を徹底しました。
- ・自治体との連携については、重要な取組と位置づけ、京都府と連携した一体的実施施設「北京都ジョブパーク」において、ハローワークコーナー、マザーズコーナーを設置し、その運営の強化や求人者・求職者のニーズに応じた就職面接会等を開催しました。
- ・令和4年12月京都労働局と綾部市との間で「雇用対策協定書」を締結し、年末相談会、カテゴリー別就職面接会等の取組を行いました。
- ・採用の可能性を高めるため、「模擬面接実施要領」を策定し、面接に対して不安を覚えている求職者に能動的な働きかけを行いました。
- ・事業所訪問を求人充足サービスの重要なツールと位置づけ、事業所訪問と充足会議を組み合わせた取組「リアル充足会議」に職業相談業務担当職員全員で取り組みました。また、収集した事業所情報は庁内掲示板に写真付きで張り出すなどの「見える化」に努めました。

- ・庁内にデジタルサイネージを配置し、イベント情報、事業所情報等の定期的な配信を行いました。
 - ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、来所しての職業相談に不安を感じる方等を対象とした、WEBでの職業相談をマザーズ利用対象求職者を中心に始め、これにより自宅からの職業相談及びWEBでの面接対策が受けられるようになりました。
- (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について
- ・非正規労働者及び就職氷河期世代の早期再就職を実現するため、求職者担当者制を活用し求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を行います。
 - ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした「マザーズコーナー」において、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行います。また、LINEを活用した情報発信の強化を行います。
 - ・医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野等雇用吸収力の高い分野について、各業界団体や地方公共団体と連携したマッチング支援を行います。また、介護系の訓練受講者に対し、訓練受講中から希望条件に沿った求人情報を提供し、訓練修了後速やかな介護系職種への早期就職を支援します。
 - ・職業能力や技術等が不足している求職者に対し、職業相談窓口において公的職業訓練の受講を積極的に提案し、受講あっせんを行います。
 - ・障害者雇用率達成指導において、雇用経験や雇用ノウハウが不足していると思われる「障害者雇用0人事業所」を中心に採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施します。
 - ・ハローワークが地域の需給調整機関としての責務を果たすため、計画的な事業所訪問、戦略的な求人充足会議を引き続き実施し、1人でも多くの就職実現、求人充足に努めます。
 - ・ハローワークをご利用いただいた方や職員等からのサービス改善、業務改善に資する意見を真摯に受け止め、改善すべき点は早急に着手するよう取り組みます。
 - ・ハローワーク福知山、ハローワーク綾部をご利用いただく方々から「信頼されるハローワーク」を目指します。
 - ・京都府、福知山市、綾部市及び各事業主団体等との連携を強化し、「オール福知山・綾部」体制を構築し、各種取組を展開します。

(4) その他業務運営についての分析等

管内の人口動向では、合計特殊出生率は福知山市 2.02、綾部市 1.62 と共に京都府や全国平均を上回っているものの、福知山市及び綾部市ともに推計人口は減少しており、構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、人手不足業種の拡大や特に中小企業・小規模事業所における採用難、既存社員の業務量増加による総労働時間の増加等の問題が今後ますます深刻化するおそれがあります。

こうした情勢に対応するため、当所では令和5年度においても当該地域における的確な労働力の需給調整バランスが保たれるよう、求職者マイページを活用した求人情報提供、求職者担当者制による課題解決支援サービスの積極的な実施、求人充足のフォローアップ、事業所

訪問の積極的な実施等を図るほか、長時間労働の是正、就職氷河期世代の就職支援、非正規雇用労働者の待遇改善、女性、高齢者の活躍促進などの諸課題の解決のため地方公共団体、関係機関・団体等ともこれまで以上に連携を強化します。

また、ハローワーク利用者が年々減少していることから、従来の「来所を待つ」姿勢ではなく、求人者、求職者に対し、能動的に接触を図る等「攻めの職業紹介・職業相談業務」を展開し、支援を必要とする求職者・求人者に対し「人にしかできない」支援サービスを届けることで「信頼されるハローワーク」を目指します。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数	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
令和4年度実績	2,323	2,381	483	78.8%	92.9%	138	128	96.8%
令和4年度目標	2,365	2,468	508	90.0%	90.0%	102	110	94.0%
目標達成率	98%	96%	95%	—	—	135%	116%	102%

- ※ 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。
- ※ 「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

ハローワーク舞鶴 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

○支援が必要な求職者に対する必要な支援の強化

- ・コロナ禍によるオンライン化の急速な進展や、ハローワークシステムの刷新により求職者がいつでもどこでも求人情報を検索できるようになるなど、ハローワークを取り巻く環境が大きく変化し、来所せず就職活動を行う求職者も増加する中、「支援が必要な求職者に必要な支援を行う」ことを目的として求職者担当者制による履歴書添削などの積極的実施による個別支援の強化を図りました。

○求職者マイページの開設及び活用促進

- ・求職者マイページの開設については、新たに作成したリーフレットを活用し、新規求職の際には、必ずメリットを説明。さらに開設手続きをマンツーマンで支援しながら、開設率向上に努めました。

○求人者マイページを通じたオンラインによる求人受理割合の増加

- ・独自に作成したリーフレットを活用し、求人者の利便性向上などのメリットを丁寧に説明しました。求人者が操作に不安を感じる場合は事業所を訪問の上、入力にかかる支援を行うなどきめ細かな支援を行いました。結果、求人者マイページを通じたオンラインによる求人受理割合は95%を超える成果を上げることができました。

○地方自治体との連携

- ・舞鶴市と連携した「まいづる夏の就職フェア」、「子育て・シルバー世代対象就職面接会」、商業施設で開催した「まいづるミニパート面接会」、「舞鶴春の就職フェア」などに取り組みました。特にフェア開催に当たっては、舞鶴市と連携し、担当職員が事前に事業所訪問を実施しました。フェア当日は参加者を事業所に案内する「コンシェルジュ」として配置するなど、工夫を行いました。連携して周知・広報に努めることで、コロナ禍以降、集合形式では人が集まりにくい傾向が強まる中であって、多くの企業、参加者を得ることができています。また、オンラインによる取り組みとして、UIJターンと意識した「まいづるオンライン就職フェア」も開催しました。

○独自開催の面接会開催

- ・「就職氷河期世代就職面接会」を開催しました。求人者・求職者のマッチングに向けたきめ細かな対応を行いました。

○所内マッチングブースにおける事業所説明会開催

- ・所内に常設のマッチングブースを設置することで、事業所が認定等の手続きなどで来所された求職者に対し、より手軽に当該事業所にか

かる説明できる機会を増加させる取り組みを実施しました。求人事業所からも好評を得ています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○シルバー世代向け求人情報誌の作成及び配布

・シルバー世代向けの求人情報誌を毎月作成し、市内の各所に設置しているラックに配架し、配布を行いました。

○高齢求職者のマッチング率向上に向けた取組

・令和3年度に高齢求職者の紹介実績がある事業所についてリストを作成の上、職業相談・紹介時に活用しました。より効率的なマッチングに努めました。

○所内掲示の見直し

・所内で掲示している求人票や、各種情報コーナーなどの配置について見直しを行い、より求職者に分かり易く、興味を持ってもらえるものとなるよう工夫を行うと共に、定期的な点検を行いました。

○デジタルサイネージを活用した事業所情報の提供

・新たに待合室に設置したデジタルサイネージを活用し、事業所訪問等により得た企業の情報をまとめた資料を繰り返し上映しました。求職者に対する事業所情報の提供を行いました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○地方自治体との連携強化

・管内の地方自治体は舞鶴市1市となっています。これまでもすでに一体的実施事業として「舞鶴就業支援センター（ジョブサポート舞鶴）」の設置など、様々な連携をしていますが、今後はさらに連携を強固なものとし、地域のニーズに対応した人材確保対策、UIJターン、地方移住など、山積する課題への取組強化を図っていきます。

○ハローワーク利用者及び地域住民への周知・広報

・ハローワークの支援を必要とする利用者に必要な支援を届けていくためには、ハローワークでどんなサービスを受けられるのかなど、まずは知っていただくことが重要となります。新たに作成したハローワーク舞鶴のホームページをそのツールの一つと位置付け、ハローワークの利用者への周知のみならず、地域住民への広報を積極的に行い、効果的な情報発信を行い、ハローワークを知っていただく取組の強化を図ります。

○オンライン職業相談の積極的活用

・職業相談の新たなチャンネルの一つとしてオンライン職業相談が活用可能となっています。希望する求職者が気軽に利用できるよう、積極的に周知・広報を行い、オンライン職業相談に対するハードルを下げよう工夫を行います。

○来所者に対する効果的な就職活動に向けての情報提供

- ・新たに整備された来所者用 Wi-Fi を活用し、舞鶴所のホームページや応募書類の書き方にかかる動画など、就職活動に役立つ情報へリンクしやすいよう、二次元バーコードを印刷したリーフレットを作成して配布するなど、求職者の待ち時間を活用した情報提供を効果的に実施し、効果的な支援につなげていきます。

○求職者マイページの開設及び活用促進

- ・求職者マイページについて、今後は開設のみならず、その機能を活用し、求職者のニーズに沿ったリアルタイムの求人情報提供などを行うことで、「ハローワークの支援を必要とする求職者にこちらから必要な支援を届けていく」、能動的な取組を強化していきます。

○求人者サービスの強化

- ・求人者マイページを活用したオンライン求人受理については一定定着しましたが、求人事業主との関係性の希薄化が懸念されます。今後はオンライン求人受理割合の増加に合わせた体制の整備を行い、業務の効率化を図るとともに、得られた人的資源を事業所訪問などに投入し、求人事業主との顔の見える関係性の維持・向上に努めるとともに、より魅力的な求人票作成にむけた助言等、求人者サービスの向上に向けた取組強化につなげていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

○研修の実施について

- ・令和4年度職員育成の観点から、所属長自ら「履歴書の作成について」、「ナッジについて」、「人権について」、「接遇について」の研修を複数回ずつ、非常勤職員も含めて実施したことで、参加者それぞれが業務に取り入れる、改善をするなどの効果を上げることができました。将来的にも若手職員の糧になるような研修を継続的に実施していくことが重要であると考えています。
- ・今後、ハローワークの利用者に対し、より付加価値の高いサービスを提供し、「ハローワークを利用してよかった」と言ってもらえるようにするためにも、様々な研修の実施など、職員の育成に向けた取組強化を計画的に実施していくことが必要となります。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数
令和4年度実績	1,795	1,555	303	80.4%	98.0%	97	98
令和4年度目標	1,835	1,558	335	90.0%	90.0%	102	78
目標達成率	97%	99%	90%	—	—	95%	125%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク峰山 就職支援業務報告（令和4年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 業務進捗状況の分析と共有

新規求職者が減少する中で、当所における強みが紹介成功率であることから、本所においては、職業紹介件数に重点を絞り、早朝のミーティング（求人・職業相談部門）において、日々、目標達成状況と達成のために必要とする紹介件数を共有し、業務推進を図りました。結果、本所における就職件数は対目標値比で+4.6%となりました。また、毎週1回全員会議を開催し、前年度との業務実績比較、局内他所との業務比較を行い、当所の局内での立ち位置を共有するとともに、求人動向を踏まえた求人開拓、充足対策が図れるよう、新規求人数を産業別に分析し、情報共有しました。

② 求職者、求人者担当者制の見直し

コロナ禍において対応が不十分であった求職者担当者制、求人担当者制について、具体的かつ機能的に運用が図れるよう要領の見直しを行いました。特に求職者担当者制では、全体の就職率47.7%に対して就職率が60.0%となりました。

③ オンライン求人、求職者マイページの開設割合の向上

低調であったオンライン求人、求職者マイページの開設向上のため、令和4年度下期において重点的な取り組みを行いました。オンライン求人については、令和4年12月末無効求人の更新案内から全ての更新対象事業所に周知を図り、対応困難とする事業所については、求人者支援員を中心に原則全ての事業所を訪問するなどした結果、求人を確保しつつ、オンライン求人割合は令和5年1月以降目標の80%を上回りました。また、求職者マイページについても、周知リーフレット、登録手順書の作成を行うとともに、「マイページ登録会」の開催や、窓口での登録サポートの強化を行いました。結果、有効求職者に占める開設割合は、令和4年10月の33.4%から令和5年3月には43.3%まで上昇しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職者へのハローワークサービスメニューの周知

ハローワークサービスメニューがよりわかりやすいものとなるよう、サービスメニューの見直しを行いました。また、年度途中でデジタルサイネージが導入されたことから、より、情報が見やすいレイアウトへ変更を行いました。また、リーフレット等の作成、変更に合わせて、より親しみの持てるものとなるよう、峰山所のキャラクター「丹後みのりちゃん」を作成しました。

② 幹部会議による業務推進

当初、求人、紹介担当者をメンバーとした「マッチング機能強化推進会議」を設置しましたが、小規模所かつ出張所を抱えていることから、個々の担当者の負担が大きく、うまく機能しなかったことを踏まえ、令和4年度においては、幹部会議にて進捗管理、検証、改善を図ることとしましたが、各担当者の意見等の吸い上げが不十分で、管理者主導の対応となりました。令和5年度においては、当該会議において、本来の機能が果たせるよう、より効率的、効果的な見直しが必要と考えています。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

① 求人の充足対策

少子高齢化、若年労働者の流出により、労働力人口が減少しており、新型コロナウイルス感染防止対策が緩和されるに従い、求人数が大きく増加し、求人倍率が上昇しています。結果、充足率が対前年度と比べても大きく減少しており、求人者サービスの充実が求められます。事業所訪問による求人記載内容の助言、デジタルサイネージ等を活用した求人票以上の情報提供、ハローワークを会場とした求人説明会（管理選考）等を積極的に行っていく必要があります。

② 能動的な職業相談

新規求職者が減少する中、窓口での支援サービスメニューの案内を確実に行うとともに、求職者担当者制を中心に能動的な求職者支援を行う必要があります。また、マイページ相談会等を引き続き実施し、開設割合を増加させるとともに、低調となっているオンライン相談の利用促進を図り、より利用しやすいハローワーク窓口を実現させる必要があります。

③ 地方自治体等との連携

当所管内では、京都労働局との間で、令和3年度に宮津市、令和4年度に京丹後市と雇用対策協定が締結されています。当所においても、当該事業に積極的に関与し、地域の労働力確保に寄与する必要があります。各種の運営協議会、打合せにおいて、ハローワークの存在感が示せるよう、地域雇用情勢について情報提供し、有用な対策について助言、提案を行っていきます。

④ 職員の資質の向上

小規模所において、窓口職員の全てが相談経験概ね2年以内の若手職員となっており、より質の高いサービスを提供する上で、資質向上のための取り組みは不可欠となっています。所内研修の実施や先輩職員の事業所訪問の同行などを行い、座学とOJTによる研修を充実させる必要があります。また、京都労働局等が主催するキャリアコンサルティング研修にも積極的に送り出すことが必要です。

(4) その他業務運営についての分析等

① 人材不足（福祉関係）産業への充足対策

元々の人材不足に加え、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、求職者から福祉の職場が敬遠され充足がより困難となっていることから、

介護福祉事業所の会社説明会を月2回以上開催（年間実績37回）し、求職者を福祉の職場へご案内する取り組みを行いましたが、所重点指標として目標達成には至りませんでした。コロナ禍にあって、介護の職場が過酷な状況（イメージ）となり、介護の職場を離職し再度介護を希望する求職者がほとんどいないなど、介護希望者不足が深刻となっています。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者・無業者の件数	人材不足分野の就職件数
令和4年度実績	1,492	1,336	358	81.7%	96.4%	76	336
令和4年度目標	1,518	1,416	361	90.0%	90.0%	91	374
目標達成率	98%	94%	99%	—	—	83%	89%

※ 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。

※ 「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