

ハローワーク西陣 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①【職員の資質向上】個人目標の設定と統括官による毎月の振り返り

毎月、個人ごとの業務取扱件数7項目（①相談、②紹介、③就職、④相談に対する紹介率、⑤情報提供に対する紹介率、⑥相談に対する応募書類のアドバイス率、⑦紹介成功率）をグラフ化した資料を作成し、その資料をもとに、担当統括官が窓口職員に対し個別ヒアリングを実施しました。業務を進めていく上での課題や必要なフォロー、前月の振り返りと改善点について認識を共有しました。個別の当月の就職件数目標を提示し、窓口職員が目標達成に向け意識をもって業務に取り組めるようにしました。（西陣本所）

②【広報業務】

・若年者のハローワーク離れの防止、在職者の取込み等を目的に、本所庁舎の玄関前に「のぼり」を4本（①応募書類作成サポート！、②面接対策もハローワーク！③パート・アルバイトから正社員まで求人公開中！、④就職ならハローワーク！！）を設置しました。また、ハローワークを利用していない層に向けて、当所独自の「周知用ポスター」を作成し、商店街振興組合等へ掲示依頼を実施し周知を行いました。（西陣本所）
・烏丸御池庁舎では、マザーズハローワーク烏丸御池の「周知用ポスター」を作成し、京都市交通局高速鉄道部運輸課へ掲示依頼を行い、京都市営地下鉄各駅での掲示を実施しました。（烏丸御池庁舎）

③【「新たな気づき、引き出し」事例検討会のバージョンアップ】

全職員・非常勤職員の個別ヒアリングの中で、日々の職業相談において、今後の相談の方向性をどうすればよいか判断しかねる事案等の困難事案について意見交換し、自身の考えとは異なる課題把握の視点や解決方法等「新たな気づき、引き出し」を見出すことができました。また、応募書類や面接対策の指導における事例に特化した内容も開催しました。

④【職員研修の充実】

当所配置の精神障害者雇用トータルサポーターが講師となり、「精神・発達障害のある方の特性、接し方について」の所内研修を実施しました。また、同じ労働行政である京都上労働基準監督署職員にも参加勧奨を行いました。

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

①【来所時の待ち時間対策】

・待ち時間等の対応として、求職者向けに必要な情報が入手できるよう「就活サポートサイト」チラシを作成し、来所者に対し待ち時間の間に見ていただくよう受付で配布を行いました。また、デジタルサイネージを活用し、「求人PR動画」、「応募書類の書き方・面接対策」、「job tagの案内」を放映しました。デジタルサイネージの放映プログラム（番組表）を作成し、デジタルサイネージ本体に貼り付けることで、どのような内容がいつ視聴できるかを求職者に分かりやすく工夫を行いました。（西陣本所）
・昨年同様、所内各コーナー毎の就職件数の目標について、進捗・達成状況をカウントダウン方式による掲示板を設置し数値管理を行いました。非常勤職員を含む輪番制により数値管理を実施させることで意識付けを図りました。モチベーションアップにもつながることから、引き続き継続してこの取り組みを実施します。（烏丸御池庁舎）

②【求職者マイページ開設促進等】

新規に来所される求職者全員に対し、相談窓口でマイページの開設支援を行い、開設完了までサポートを行っています。また、オンライン登録された方に対し、連絡方法が「郵送」となっている場合、オンライン登録から1週間程度以内に登録先へお礼文書とともに、ハローワークサービスメニューのチラシやセミナーの案内などを郵送しました。

③【一体的実施事業の活性化】

定期的に区役所内に設置している「福祉・就労支援コーナー」（右京・中京・左京・西京・北）を訪問し、各コーナーのナビゲーターの業務実績（相談・紹介・就職）をもとに、目標達成に向け意識をもって業務に取り組めるようにヒアリングを実施しました。また、各区役所の生保担当職員と面談し、同コーナーの業務取扱状況について進捗状況を説明し、ケースワーカーからの送り込み人数が少ない場合には、他コーナーの業務取扱状況を提示し、積極的な送り込み依頼を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

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

【サービス改善・業務改善の方向性】

①ハローワーク利用者の拡大に係る取組強化

- ・今年度から、京都市営地下鉄駅構内へのマザーズハローワーク烏丸御池独自のポスターの掲示を年末と年度末の2回(掲載期間は2週間)行いましたが、次年度はその回数を増やし更なる利用拡大を目指します。また、関係機関や自治体、ひとり親支援機関と連携し、出張セミナーや相談会等アウトリーチ型の支援に取り組んできましたが、参加者は一定数いるものの、支援対象者への取込みが少ないため、支援対象者を増やすための工夫を関係機関等と協議を行い実施します。
- ・高齢求職者に対する職業生活の再設計やチーム支援を実施する「生涯現役支援窓口」について積極的にPRを行い利用拡大を図ります。
- ・若年者のハローワーク離れも顕著であることから、HPやSNS等を活用した情報発信を強化し、利用拡大を図ります。

②求職者担当制の早期取り組みの実施

- ・ハローワークの重要な取組の一つである「課題解決支援サービス」については、求職者担当者制の実施が有効であることから、次年度は4月から労働局の目標である常時10名以上を担当者制とする取組を実施します。

③求人PR動画の利用拡大に向けた取組強化

- ・今年度から求人事業所の紹介や代表者の考え等を「求人PR動画」として、デジタルサイネージを活用し求職者の待合等で放映してきたところです。この取組は求人事業所を、視覚を利用してPRできる大変有益な取組であります。そのため、次年度はさらにPR動画の利用拡大(増加)を図るため、求人部門のみならず、職業相談部門及び烏丸御池庁舎の職業相談部門も含んだ全所的な取組を行い、あらゆる事業所訪問時にPR動画作成について積極的な勧奨を行うこととします。

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	②障害者の就職件数	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑧人材不足分野の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	7,591	8,764	2,819	90.0%	90.0%	382	414	255	65.0%	534	95.1%	1,431	303
令和5年度実績	7,338	8,469	3,140	75.6%	94.8%	558	467	256	62.8%	496	96.8%	1,285	303
目標達成率	96%	96%	111%			146%	112%	100%	96%	92%	101%	89%	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。

ハローワーク七条 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

（1）課題解決型サービスの強化

早期再就職支援コーナーをはじめ、各コーナーで担当者制支援を拡大し課題解決型支援を強化しました。雇用保険受給者の認定時の全員相談を任意（初回認定相談を除く）とし課題解決型支援を実施する時間の確保を図りました。また、就職に向けた方向性が確立していない求職者に対しては、毎月実施しているGATB（一般職業適性検査）の受検を奨励し、検査結果をフィードバックする中で個別支援につなげてきました。（令和5年度実績：12回開催 参加181名）

（2）雇用保険受給者の早期再就職を促進

係長クラスを主体としたプロジェクトチームにより、7回にわたる議論を行い、支援の方向性を決定しました。

（3）求人者支援の強化

①人手不足が深刻化する中、事業所の開催希望に応じて、ミニ企業説明会を217回開催し延べ440名の求職者が参加しました。

②事業所情報のPRの機会確保のため、庁舎玄関口に企業PRシートを展示（92事業所）、庁内デジタルサイネージでPR動画の放映（80事業所）などの対応を行いました。

（4）広報活動の強化

ハローワーク未利用者に対する広報として、LINEの開設、動画作成、ポスター・チラシの作成、ホームページのリニューアルなどを行いました。

（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

（1）HW評価をはじめとする諸課題について、所長、次長、統轄管で進捗管理を行い、メール通信や朝のミーティング等で全職員と共有しました。進捗状況は表やグラフを活用して「見える化」し、五役会議や統括官会議などで課題の洗い出しを行い、PDCAサイクルを円滑に機能させました。

（2）全ての職員・非常勤職員の実績を統括官以上が把握し、各人の強みと弱みを踏まえてヒアリング等の機会を活用して助言を行いました。

（3）個別課題

①事業所訪問の取組を強化しました。訪問の動機づけとして、ミニ企業説明会参加事業所などを対象とし、ベテランと若手がペアを組み、若手職員の能力向上を図りました。

②求職者担当者制を積極的に行い、統括官が進捗管理を行いつつ、必要に応じて助言を行いました。また、困難事案については、事例検討会を実施し、支援の方向性などについて議論しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

職業訓練の受講あっせん者数の拡大に向け、オンラインでの「訓練説明会」の実施を開始しました。また、訓練受講中の訓練生に対しては、求職者マイページを活用して訓練後半から求人情報提供を行い、就職に向けた支援を強化しました。

(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

- (1) 人手不足感が強まる中、求人者支援強化を最重点課題として対応します。求人充足対策の強化につきましては、係長クラスを中心とした「求人充足対策プロジェクト」を設置し、第1四半期中に具体的な方針を確立し実施します。また、求人者支援サービスメニューについて、サービス内容が体系的にわかるリーフレットなどの作成を行います。
- (2) 何らかの課題を抱える求職者が増加しており、その対応として引き続き担当者制支援の強化を図ります。その際、統括官から若手職員を対象とした助言を定期的に行い（1 on 1の実施）、円滑な業務運営と若手職員のスキルの向上を図ります。
- (3) 雇用保険受給者への早期再就職を促進心するため、前年度のプロジェクトチームの議論を発展させ、具体化を図ります。
- (4) ハローワーク未利用者の取り込み、ハローワークサービスメニューの周知などを目的に、若手事務官を中心とした情報発信プロジェクトを設置して議論を行います。
- (5) 職員の専門性向上を目指し、キャリアコンサルタントの資格取得を推奨し、研修等への参加を支援します。

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件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの紹介就職により、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	②障害者の就職件数	③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等 (既卒者含む) の正社員就職件数	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	⑩その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標
令和5年度目標	6,138	5,449	2,015	90.0%	90.0%	302	875.0%	4,060	65.0%	425	95.1%	266	19.8%
令和5年度実績	5,848	5,485	2,196	78.0%	90.1%	433	915.0%	3,549	70.7%	401	97.5%	320	22.9%
目標達成率	95%	100%	108%			143%	104%	87%	108%	94%	102%	120%	115%

※ 「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。

ハローワーク伏見 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①雇用保険受給者の取り込み強化

当所管内は、新規求職者が減少傾向となっている中、若年層はスマートフォン等を活用して容易に応募できる民間大手求職支援会社等のインターネットによる求職活動が増加しています。ハローワークの窓口に来所し、職業相談を希望する求職者の年齢層は高齢者の占有率が高くなってきており、就職件数確保に重要な影響を与える若年層の職業相談を占める割合が減少傾向となっています。しかし、退職後の雇用保険手続きにはほぼ100%の離職者が来所されるため、雇用保険受給者にターゲットを絞り、ハローワークの支援メニューを説明し、「一度使ってみようかな」と思ってもらう取組を雇用保険課と職業相談部門との連携により実施しました。一つ目は雇用保険説明会終了時に、ハローワークで公開している求人を身近に感じてもらうため、「ハローワーク求人検索セミナー」を実施し、求人の閲覧方法や検索ポイントの説明を行いました。二つ目は、雇用保険の失業認定日に簡易相談窓口を時間限定で設置しました。待ち時間の長さで職業相談を敬遠されていた方を対象に、ハローワークの支援メニューや利用方法を説明し、次回以降の積極的な窓口相談の誘導を行いました。利用者の希望に応じたメリハリをつける職業相談を行うことにより、支援を求める求職者には手厚い職業相談時間を設け、就職に向けた意欲喚起が必要な職業相談希望者には、ハローワークの支援メニューの理解を促し、次への相談に繋げることができました。

②目標達成に向けた進捗状況等の情報共有

目標達成の進捗状況等は、当所の共有フォルダに進捗管理表を格納し、全職員が随時実績を確認でき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）においても情報を共有していますが、進捗状況の理解と目標達成への意識づけを非常勤職員を含む全職員により行き届くようにするため、令和元年度から職業紹介業務取扱状況の推移をグラフなどで見える化した資料を所長が作成のうえ、発信しました。資料では進捗状況についてのコメント（達成している項目は称賛し未達成の項目は応援する）と改善措置の提案を含めた支援を行いました。なお、所重点指標に選択しなかった指標についても、担当する職員、非常勤職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。また、京都局内他所の進捗状況も併せて提供し、局内における当所の立ち位置を理解させることで、刺激材料としました。

（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

令和4年度の新規求職申込件数は前年度と比べ6.9%減少、相談件数についてもインターネットによる求職活動が増加していることも影響し、新規求職者数の減少を大きく上回る前年度比13.9%減少しました。また、有効求職者のうち60歳以上の高齢者が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高くなっています。一方、若年者層の相談が占める割合は大きく減少しています。

しかし、ハローワークの支援により、円滑に再就職ができる若年求職者も一定数存在しています。また、離職した際に雇用保険の手続きには、ほぼ100%の離職者がハローワークに来所されることから、雇用保険受給者にターゲットを絞り、ハローワークの支援メニューや利用方法を知ってもらうため、上記(1)の①の取組を雇用保険課と職業相談部門と連携して行いました。

職業相談件数が減少しているにも関わらず、職業相談窓口利用者の高齢者率が高まるにつれ、職業相談に要する時間が長くなり待ち時間が増加しました。そのため、自身で求職活動が可能と考える求職者は、時間と手間の取られる職業相談窓口の利用を敬遠し、インターネットによる求職活動に流れる傾向となりました。待合では求人事業所の動画や面接対策等の動画を放映して待ち時間対策を講じているものの、「職業相談を待っているだけ」の時間を極力減少させ、限られたマンパワーの中、人的資源を有効に活用するため、新規の求職申込者に対して職業相談までの待ち時間を利用して、総合受付担当者が求職登録の内容確認、ハローワークの支援メニューや利用方法の説明等のインテークを行うこととしました。この取り組みにより、求職者を待合から求職登録確認カウンターへ誘導することになるため、待合に滞留されていた求職者を減少させることができ、職業相談窓口の円滑化を図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

当所は、介護・福祉関係の事業所が多く、常に求人割合の1/4程度を占めています。また、建設業も多く、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・運送を合わせた「人手不足産業」が多いことから、令和2年度のコロナ禍においても大きな求人数の落ち込みは見られませんでした。令和3年度には、人材確保の好機とみた人手不足産業から積極的に求人が提出され、コロナ禍前の令和元年度の新規求人を上回りました。令和4年度には、景気回復の兆しが見え全国的に新規求人数が増加傾向にある中、京都市内においてもインバウンドの復活もあり観光産業を中心に新規求人は増加傾向となりました。しかし、当所管内は、京都市中心部で伸びた宿泊・飲食サービス業の求人占有率が10%程度しかないため、その影響は少なく、逆に人手不足産業の募集が業務の見直し等で落ち着き、求人の提出を見合わせる事業者が増加し、新規求人数は前年割れとなりました。令和5年度に入っても同様の動きが続き、京都府南部地域の他所も同じような動きとなっていたため、求人確保対策を検討するため「南部3所における求人業務連絡会議」を開催し、各所の取組の共有（横展開）と連携の強化を行いました。

また、コロナ禍の影響により停滞していた求人者支援員を中心とした事業所訪問について、令和4年度は積極的な推進を再開したものの、事業所訪問件数は想定より伸びなかったため、令和5年度は体制と取り組みを一新し、まずは従業員数51人以上で1年以上求人の提出がない事業所への訪問を計画しました。一定進んだ年度後半からは従業員数21人以上に拡大しました。続いて、6か月以上求人の提出がない事業所に順次拡大し、事業所訪問数は前年度と比較して約4倍に増加しました。求人数の大幅な確保には繋がりませんが、信頼関係を再構築することができ、僅かずつではありますが、民間就職支援会社に依頼していた求人者、ハローワークに求人の提出を見直す事業所も出てきました。

求人者マイページの利用促進については、雇用保険課の協力を得ながら周知を行い、月前半の求人更新案内はできる限りマイページ利用による更新を促進しました。また、必要に応じて事業所に訪問し、求人者マイページにかかる操作方法をレクチャーするなど、マイページ利用の促進を行いました。

(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

全ての実績値のもととなる新規求職者の確保については、全国的に莫大な資金力で広報活動を行っている大手就職支援会社が台頭する中、当所においては、京都市の伏見区と八幡市を管轄していますが、ともに高度成長期に住宅地として発展したこともあり、住民の高齢化が急速に進んでいます。また、八幡市は京都府より最低賃金の高い大阪府に隣接しており、主な公共交通機関である路線バスも京都方面に行く京阪石清水八幡宮行ではなく、ほとんどが大阪府の樟葉駅行に集中しているため、大阪府内での求職活動が盛んとなっています。併せて、樟葉を管轄する枚方所は京阪枚方市駅前の大型商業施設に入居していることもあり、若年層の求職者は枚方所に流れる傾向にあり、立地的にも一般求職者の確保が厳しい状況となっています。そのため、令和5年度において重点的に取り組んだ「雇用保険受給者の取込み」に引き続き取り組みます。

また、主要指標の就職件数、充足数については、目標値の90%に到達しませんでした。マッチング能力の向上が最大の課題として捉え、当所においては、自所で受理した新規求人の充足対策を「日々行う充足会議」に加え、職業相談窓口で問い合わせが多く、求人票の内容のみではわかり辛い等の理由から充足に結び付かない求人者を対象とした「求人充足戦略会議」を月2回実施し、充足対策に取り組んでいます。令和6年度においては、令和5年度の両会議の結果を検証し、よりブラッシュアップに取り組む必要があると考えています。

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	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	②障害者 の就職件 数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数
令和5年度目標	2,744	3,013	1,157	90.0%	90.0%	118	233	267	148
令和5年度実績	2,395	2,630	1,116	74.2%	96.9%	188	236	237	176
目標達成率	87%	87%	96%			159%	101%	88%	118%

※ 「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。

ハローワーク宇治 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

○ 各指標に対する取組

当所では、主要3指標の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとしました。当所の特徴として新規求職・有効求職者数に占める雇用保険受給者の割合が高いため、雇用保険受給者への就職意欲喚起及び再就職手当の早期案内を行いました。具体的には、再就職手当シミュレーションの交付を従来は初回認定職業相談時に行っていたものを、交付時期を早め雇用保険説明会時（資格決定から2週間後）にすることにしました。その結果、再就職手当の支給状況も増加し雇用保険早期再就職件数も年間目標値859件達成にもう一步に迫りました（実績854件）。

就職件数は、新規求職・有効求職者数ともに45歳以上の占める割合が6割以上となっています。特に当所付属施設であるハローワークプラザ城南においては7割以上が45歳以上で、中には80歳台の求職者の利用もあり、なかなか就職に結びつかないケースが多いことと、令和5年3月に近隣にあった大型ショッピングセンター（イズミヤ大久保店）が閉店したことで、買い物と併せ職業相談、紹介を受けていた求職者がハローワークプラザ城南を利用しなくなり、新規求職者が激減し、それに伴い紹介件数、就職件数も激減するという状況に陥りました。宇治所全体の就職件数を上げるにはハローワークプラザ城南の就職件数が上がらないと非常に厳しいため、ハローワークプラザ城南の利用勧奨の実施しました。内容は、雇用保険説明会で利用の呼びかけ、デジタルサイネージへの表示、のぼりの設置、周知チラシのポスティング、近隣大型商業施設（アルプラザ城陽、ライフ寺田店）にパンフレットスタンドの設置を行い、ハローワークプラザ城南の宣伝行動を実施しました。利用者アンケートによるとポスティングのチラシを見て来所した方、のぼりを見て「こんなところにハローワークがあったんだ」と来所した方など、取組を行うことで徐々に新規求職者・相談件数・紹介件数増とつながってきました。就職件数増には、もっと若い年齢層の利用者を取り込む必要があります。

充足件数は、定期開催にならなかった求人充足会議を再開させ、求人担当と職業紹介担当の連携を図り、1件でも多く求人充足できるよう当会議を定例的に開催するようにしました。

○ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員（係長未満）を中心に若手職員業務推進会議を創設し、利用しやすいハローワーク作り、ハローワークサービスメニューの見直し等の検討を行わせ今年度中に求職者の動線がうまく流れるレイアウトの変更、発券機の仕様改善、庁舎案内表示の変更及びハローワークサービスメニューの改定を実施しました。

（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

- ・ハローワークシステム刷新に伴う「マイページ」の周知・利用促進のため周知を行い、マイページの事業所登録事業所数を拡大するとともにマイページからの求人申し込み割合を80%以上となるよう意識した取組を行いました。また、事業所PR動画作成希望をマイページを活用し周知、募集を行いました。
- ・事業所PR動画を作成後は、デジタルサイネージを活用し、求職者の待ち時間に動画を流し見てもらえるよう工夫をしました。
- ・求職者マイページ開設促進の取組で職員全員が統一的な手法により勧奨出来るように、求職者マイページ開設勧奨マニュアルを作成し、勧奨結果を求職者管理情報欄にコメントを残し、勧奨漏れがないように管理し、新規求職登録時にはハローワークサービスの案内と求職者マイページ開設の案内は必須としました。
- ・ハローワークプラザ城南において、マッチング情報提供の強化、利用者減少という状況から、宇治本所のみ利用者についても求人情報の提供を実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・職業相談部門では、個人別の業務日報による進捗管理を行い、個別面談によるフィードバックにより、紹介・就職件数の目標達成に努めてきました。また、毎日、全職員にメールで所の日々の目標値を送付し、目標値の意識付けを行ったが、紹介・就職件数ともに目標に到達しませんでした。中高年齢層の割合が増加している中ではありますが、より求人・求職者のニーズを把握して的確なマッチングを実施し、緊要度の高い求職者や若年の求職者は取り逃がしてはならない。マイページをより普及させ、マイページを活用した求人情報提供や応募書類の添削、面接指導など、ハローワークを利用する価値のPRの強化を今以上図る必要があります。

・新規求職・有効求職者に占める割合が多い雇用保険受給者に関しては、ハローワークの職業相談部門の利用をもっと促すことで、早期再就職につなげていくことが必要です。

・障害者雇用に関しては5月に新型コロナウイルス感染症が2類から5類になり、見学・面接同行がより可能となったことから、事業所へ障害特性や配慮事項などの説明を行うことができた結果、採用件数が大幅に増加しました。一方で障害が重複する求職者の増加で面接同行などのサポートを実施しているため、1人あたりの障害者にかける時間が増加しています。

(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

・障害者雇用率達成指導や外国人雇用管理指導は、雇用指導官に一任するのではなく、宇治所全体で事業所に対する指導をしていく必要があります。令和6年4月からは雇用率も2.5%に上昇となることから宇治所の幹部職員も含めた事業所指導を進めていく必要があります。

・今年度、宇治田原町と雇用対策協定の締結をし、令和6年度から本格的に事業実施となることから、この事業は必ず宇治田原町が満足できる協力が必要です。連合京都もこの取組はよいと言われており、広めてほしいという要望を京都労働局にも要請されています。宇治所管内の残る2市1町にも引き続き「雇用対策協定締結」を進めていく必要があります。

2. 特記事項

・新型コロナウイルス感染症が令和5年5月に2類から5類になったことで、関係機関との会議などがようやく動き出してきたという感があります。宇治所管内において、原材料の高騰、物価高の影響で事業縮小、倒産という事業所も数社ありましたが、依然、人手不足・人材不足、物価上昇、人口減少など雇用に与える影響について注意していく必要があります。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	②障害者 の就職件 数	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率
令和5年度目標	2,373	2,471	859	90.0%	90.0%	98	197	199	95
令和5年度実績	2,144	2,269	854	77.8%	91.3%	119	254	203	99
目標達成率	90%	91%	99%			121%	128%	102%	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。

ハローワーク京都田辺 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、雇用保険受給者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

資格決定時に「再就職に向けてのアンケート」を記入させることで、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する者に対しては、制度説明を効果的に行うため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212名が参加しこのうち93名が受講申込みに至りました。

・好事例の積極的な取り込み

求人情報の掲示の変更、所独自のPR動画の作成等、他局他所の好事例を積極的に取り込んで、利用者目線に立った業務運営に努めました。また、新たな取り組みとして上記の「オンラインによる公的職業訓練の初回説明会」が令和5年度「現場のチカラ」に採用されました。

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5年度は20回開催し、参加者延べ124名、応募者延べ132件、就職者46名の結果となりました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

前年度と同様に、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）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

前年度の課題からの課題は、『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取組みと求人者の充足対策の強化を図ること。』とし、以下の3点をあげました。

①職員の資質・技能向上については、キャリアコン技能士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。

②求職者の取組みについては、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。

③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。

①については、全若手職員に対して導入研修を年度当初に実施しました。また、本省研修や局主催の研修に5名の職員を送り出しました。また、非常勤職員に対して業務時間外に研修を実施し、結果として2名が国家資格キャリアコンサルタントに合格しました。

②については、求職者担当者制の担当人数をすべての職員が常時10名以上を目標として年度当初から積極的に取り組むこととしていましたが、一部の職員は目標を達成したものの、すべてには至りませんでした。また、企業説明会や企業見学会については管内地方自治体や経済団体（商工会）と連携して実施したものの定期開催には至りませんでした。

③については、事業所訪問を積極的に実施し得られた情報を所内に掲示は行ったものの、件数としてはわずかとなりました。また、局主導による「管内事業所のPR動画作成」も18件に留まるなど充足対策の取り組みは停滞しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所管内の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、令和5年度は「一体的実施施設における見直し基準」のうち「就職率」は27.4%、「一人当たり一日平均相談件数」は3.97人となり、見直し基準をそれぞれ上回りました。
また、「精華町雇用対策協定」に基づく事業のうち、「学研都市就職面接会」について来場者が少なかったことから、名称を「学研都市企業説明会」と改め広く周知を図ったことにより令和4年度の16人から52人と大幅に増えました。
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に行い、目標を達成できるよう取り組んでいきます。

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

当所においては、前年度と同様に主要指標のうち「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取込み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。

- ①求職者の取込みについては、求職者担当者制を着実に実施するとともに、就職に向けて求職者のニーズに応じた支援を行います。
- ②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。
- ③雇用機会の確保のため、地方自治体や経済団体（商工会）、近隣のハローワークと連携を密にして管内の人材確保に努めます。

2. 特記事項

・目標を上回った指標のうち、雇用保険受給者早期再就職件数については、初回講習会の内容を見直し、より早期再就職への意欲喚起を促す内容としたことが効果的でした。また、就職氷河期世代の正社員就職については、対象者の該当の判断、入力を見直したことが目標達成に貢献しました。公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数については、WEBによる訓練説明会から訓練受講までの流れがスムーズかつ効率化されたことにより、訓練受講者への就職支援に注力できたことが効果的であったと考えます。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	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	⑤わかもの ハローワー ク等を利用 して、就職 したフリー ター等のう ち、正社員 として就職 したものの 割合	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数
令和5年度目標	2,066	1,391	651	90.0%	90.0%	83	65.0%	110
令和5年度実績	1,892	1,178	733	75.9%	97.8%	157	61.0%	134
目標達成率	91%	84%	112%			189%	93%	121%

※ 「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。

ハローワーク福知山 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

【求職者支援の取組】

○基本業務として、①窓口での懇切・丁寧、親身になった相談、②職業相談時には、必ず1件以上の求人情報を提供する、③電話や求職者マイページなどを活用して”接触”の機会を増やすこと、不採用者には電話によるフォローアップを行うこと、④プラス・サービス（能動的に求人を選定して提案したり、応募書類の作成支援、面接対応指導、就職支援セミナーへの参加勧奨等）を徹底して取り組みました。

○求職者の中にはニーズや特性の把握が困難で職業相談の方向性に迷う方が増加傾向にあるため、職員同士で意見を出し合い、異なる視点での課題把握や解決方策等を見出すことにより、職員の相談スキルの向上とサービス強化を目指すため、「ケース研究（事例検討）」を毎月1回、定期的に開催しました。

【求人者支援の取組】

○求人充足会議を毎月1回、定期的に開催し、選定した求人については充足対策及びスケジュールを決めて充足支援と進捗管理を行いました。

○「求人事業所PR動画」の制作に取り組み、25社の動画を制作し、所内のデジタルサイネージにより、求職者に対して情報提供を行いました。

○京都府（北京都ジョブパーク）、福知山市、綾部市等の関係機関と連携し、企業説明会を開催しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○若手職員を対象に、相談技法のスキルアップ向上を目的として、「キャリアコンサルティング初学者研修」を実施しました。講師は有資格者が務めました。

（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

○子育て世代の就職支援

マザーズコーナーにおいては、LINEを活用して支援メニュー、求人情報、企業説明会やセミナー等のイベント情報の配信を定期的に行いました。また、外部講師による社会保険に関するセミナーと子育て世代の働き方に理解のある企業のミニ企業説明会を同時に開催しました。

○求人者マイページ開設及び利用の促進

令和5年3月末時点の求人者マイページの開設率は81.6%と、目標の80%を若干上回る程度でした。令和5年5月に、これまでFAXによる更新を行ってきた全ての事業所に対し、FAX利用を遠慮していただく文書と「求人者マイページによる求人更新の手順」を郵送して全面切り替えに向けて取り組みました。また、新規適用事業所など、求人者マイページの取扱いに不慣れな事業所に対しては、事業所へ訪問するなど丁寧に説明を行い地道に取り組みました。その結果、令和6年3月末現在、94.5%と大幅に上昇し、目標である80%も大幅に超過しました。

○求職者マイページ開設及び利用の促進

求職者マイページの開設率が特に低調であったため、新規求職登録及びアカウント未登録の求職者に対し、オンライン登録と求職者マイページの開設促進を積極的に働きかけました。当所独自のリーフレットを作成し、スマートフォンで簡単に求職登録が行えるように工夫しました。具体的には、新規求職申込者には原則、受付においてリーフレットにより説明し、その場で本人のスマートフォンから求職登録（必須項目等、最低限を入力）を行い、その後の職業相談において、求職登録内容を詳細に確認し、求職受理を完結することとしました。この取組により、「オンライン登録者のハローワーク利用者登録への切替割合は、令和5年4月は60.9%でしたが、令和6年3月には98.6%まで上昇しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○ユースエール認定企業の推進

事業主向けセミナーを2回開催し、ユースエール認定制度について説明を行うとともに、認定企業から成功例としての取組事例を紹介していただきました。これらの話を聞き、関心を持った事業所に対して、ハローワークからユースエール認定取得に向けたアプローチを行った結果、今年度において8社、新規認定企業の取得に繋がりました。

○雇用対策協定の取組

雇用対策協定を締結している綾部市との間で、就職面接会、個別企業説明会、企業向けセミナー・個別相談会、出張ハローワークを実施し、市内在住者の就職促進及び地元企業への人材確保に成果を上げました。

○「障害者雇用を知る・考える！企業向けセミナー」の開催

令和6年度以降、段階的に障害者雇用率の引き上げ、除外率の引き下げが行われることから、新たに雇用義務の対象となる従業員規模の事業所等に対して、雇用にかかる課題への気づきや具体的な取り組みのきっかけが得られる機会を提供する目的でセミナーを開催しました。

○職員・非常勤職員にかかる業務の進捗管理

毎月、職員・非常勤職員ごとに業務実績の取りまとめを行いました。月毎に目標値を提示し、目標に対する進捗状況、平均値に対する自身の立ち位置を示しました。また、「相談件数、紹介件数、就職件数、紹介成功率」は単月と累計で、「相談に対する紹介率、相談に対する応募書類添削率、提供に対する紹介率」は累計で表示し、コメントを付けてフィードバックを行いました。

(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

○人材不足分野における人材確保対策の実施

人材不足分野にかかる就職促進の取り組みとして、関係機関及び業界団体と連携し、仕事理解及び求人事業所の理解を図るため、企業説明会を開催し、マッチング強化に取り組みます。併せて、「求人事業所PR動画」の制作勧奨にも取り組みます。

○オンラインによる就職支援の充実

来所を要しないオンライン職業相談については、マザーズコーナーの求職者のみ実施しているのが現状です。今後、一般求職者、大学等の学生、障害者に対し、リーフレット等によりオンライン職業相談を積極的に周知し、利用者へのサービス改善に取り組みます。併せて、セミナーや企業説明会においても、オンラインの幅広い活用に取り組みます。

○積極的な事業所訪問の実施

求人者マイページからのオンライン受理割合が増加する一方で、当所に来所される求人は減少傾向となります。事業所との接触、信頼関係を継続するため、積極的に事業所訪問を実施します。また、事業所訪問の際は、求職者目線から事業所・求人情報を収集、充足に向けた助言、業界の動向、職務内容等の知識の蓄積に取り組みます。

○求人総量の確保と求人開拓の推進

令和4年度と比べて求人数は8.3%減少しました。引き続き、未更新求人への電話等によるアプローチ、求職者ニーズの高い職種への求人開拓、雇用保険資格喪失届による人員補充情報、折込広告等を活用した求人確保に向け取り組みます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	②障害者 の就職件 数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率
令和5年度目標	2,432	2,487	486	90.0%	90.0%	111	121.0%	95.1
令和5年度実績	2,436	2,470	554	72.7%	96.1%	234	132.0%	99.6
目標達成率	100%	99%	113%			210%	109%	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。

ハローワーク舞鶴 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

○ 地方公共団体との連携及び雇用対策協定締結

当所では管轄する地方公共団体が舞鶴市1市のみとなっています。これまでも、舞鶴市とは、一体的実施事業として、平成25年度から「舞鶴就業支援センター」を両社で運営するなど、連携して地域の雇用対策を実施してきた他、各種就職フェアの開催等、連携してきたところですが、これまでの取組実績を生かし、更なる連携強化を図ることを目的として、令和5年11月6日付けで舞鶴市と国との雇用対策協定を締結しました。

協定締結後は、従来より幅広く、お互いに意見を出し合いながら、更に一步踏み込んだ連携が図られるようになり、地域の雇用対策に資する取組となっています。

○ 各種就職フェアの開催

舞鶴市をはじめとする関係団体と連携し、「まいづる夏の就職フェア」、「子育て世代に寄り添う就職応援フェア」、「舞鶴シニア世代活躍応援フェア」、「まいづるオンライン就職フェア」、「まいづる春の就職フェア」、「まいづるミニ就職フェア」を開催しました。

特に雇用対策協定締結後は、各種就職フェアと同様の連携により、事業所向けセミナーとして「シニア人材活躍応援オンラインセミナー」、「採用力向上セミナー」の開催に当たり、当所職員も講師を担当しました。その他、求職者向けセミナーとして「家計設計セミナー&個別相談会」を「舞鶴ミニ就職フェア」とセットで開催しました。それぞれの取組について、想定を超える事業所・求職者の参加を得ることができました。

○ 各指標に対する取組

ハローワークインターネットサービスの機能向上、コロナ禍におけるオンライン化の急速な進展により、ハローワークを取り巻く環境が変化していることを踏まえ、利用者が来所するのを待つのではなく、「支援を必要とする人に、必要な支援をこちらから届けていく」、能動的な取組が不可欠となっているところです。

上半期については、職員・非常勤職員全員がこの意識を持つこと、PDCAの考え方についての理解を深めることを目的として、個別にヒアリングを行い、丁寧に説明を実施しました。数値至上主義にならないよう注意しつつも、目標達成に向け、常に数字も意識した取組を行うよう、徹底を図りました。

下半期には、個人の月毎の目標値を明確にし、達成に向けた進捗管理の強化を図るべく、日々の進捗状況の把握・共有を行うと共に、月毎に各種取組状況を個人別にグラフ化して共有し、各担当者が所内における自身の実績の立ち位置を確認できる環境を整えました。併せて、「応募書類添削サービス」や「求人情報提供サービス」についても取組目標を定め、同様に進捗状況を把握、管理するなど、各種支援サービスを能動的に提供できる環境作りに努めるとともに、継続的に所長メッセージを発信し、所内の意識統一を図りました。

これらの取組を全所体制で進めつつ、各個人へのフィードバックも実施しました。現場でも数値を意識した取組を進める意識が浸透しており、実施上半期は低調でしたが、下半期には実績が向上し、結果、各指標全てについて目標を達成することができました。

○ 求人者マイページを通じたオンラインによる求人受理の推進

ハローワークインターネットサービスの機能向上により、オンラインによる手続きが利便性を増していることについて、求人事業所への周知や、操作方法の説明などを丁寧に行い、オンラインによる求人受理割合の向上に努めた結果、年間全体で当該割合86.2%を達成しました。オンラインによる手続きを促進することで求人者との関係性が希薄化することのないよう、事業所訪問を継続的に実施していることも功を奏し、求人者の満足度についても95.1%という結果を得ることができました。

○ 来所者に対する効果的な就職活動に向けての情報提供

サービスメニューについてリニューアルしたほか、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コンテンツなど、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新たに作成し配布しました。

○ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上に向け、キャリアコンサルティング初学者向け北部3所合同、新任キャリアコンサルティング研修、オンライン職業相談技法研修、応募書類添削研修、応募書類添削端末操作研修、求職者マイページ作成研修、新規学卒求人受理研修、障害者研修などを実施しました。特に、応募書類添削研修、応募書類添削端末操作研修については、新任職員に企画から運営まで任せ、新鮮な視点を活かすと共に、育成効果が高まるよう工夫して取り組みました。

(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

○ 職業相談関係部門における窓口体制の強化

上半期において、京都北部地域の近隣他所が実績を伸ばす中、当所においては低調な時期が続きました。要因を分析したところ、特に雇用保険受給者紹介件数、就職件数が近隣ハローワークと比較して低調であったことから、下半期当初に以下の対策を実施しました。

- ・受付業務について、業務内容を整理の上体制を縮小し、バックヤードの職員を中心として配置することで、窓口職員が職業相談業務に専念できる環境を整備
- ・求人情報誌作成等、バックヤードや庶務課の職員で対応可能な業務を精査し、役割分担を変更
- ・認定時間帯については専門相談部門も積極的に応援を行うこととし、窓口体制を確保
- ・認定時間帯を拡充し、窓口の混雑を緩和

これらの取組を行いつつ、前述した業務進捗状況の管理を進めました。これらの取組については、他の課・部門を含む全職員・非常勤職員全員の協力が不可欠であったことから、所長メッセージの発信と共に、全員に対する個別ヒアリングとを説明を実施しました。

○ 1階フロアのレイアウト変更

当所では従来から1階に「セミナールーム」と、認定日を中心に企業から気軽に説明を受けることのできる「マッチングブース」が設置されていましたが、セミナールームについては簡易的な仕切りをしているのみであり、遮音性がないことからほとんど活用されていなかったこと、マッチングブースについてはニーズは高いものの、狭隘な場所であり、環境面で改善が必要であると判断したことから、レイアウト変更を実施しました。

所内各課・部門の職員・非常勤職員で構成するレイアウト変更PTを設置し、他所の取組も参考にしながら、変更内容を議論しました。結果、年度末にはなりましたが、遮音性を持たせた上で、上部をガラス製とし、ブラインドで視線をコントロールする形式のセミナールームとマッチングブースに刷新し、さらに、子育て中の来所者が利用しやすいよう、キッズコーナーも新設することができました。今後はこれらを活用し、「ハローワークに来れば何かやっている」と感じてもらえるような取組を進めていく予定です。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 各種セミナーへの講師送り出しや各種会議体への積極的な参加
ハローワークとして、事業所に対するセミナー講師の打診があれば、積極的に引き受けました。地方公共団体等と連携したセミナー開催に当たっては、所長、就職促進指導官、事業主支援アドバイザー、就職支援コーディネーターが講師を務めました。
また、企業支援を行う地方公共団体・商工会議所・金融機関による会議体へも構成員として参加し、その後の会議の場で助成金制度について説明を行いました。企業の支援を実施する側と連携し、互いの事業への理解を深めることで、より効果的な事業主支援につながるものと考えています。当該会議体への参加は次年度の事業主向けセミナーにおけるハローワークの講師出席依頼へのきっかけともなりました。今後も継続して参加を予定しています。
- 厚生労働大臣認定にかかる周知・啓発
これまで、当所管内においては厚生労働大臣認定企業が1社もなかったことから、関係機関の会議や求人者向けセミナーの場などあらゆる機会を活用し、認定取得促進に向けた周知・啓発を実施し、結果、1社について、もにす認定の取得に至りました。ユースエール認定については年度内の認定とはなりませんでしたが、認定申請に前向きな企業が出てきています。今後も認定企業数の増加に向けた取組を進めていく予定です。
- デジタルサイネージを活用した事業所情報の提供
待合室及び玄関エントランスに設置したデジタルサイネージを活用して、京都労働局の事業として作成した事業所のPR動画について、繰り返し上映し、求職者に対する事業所情報の提供を行いました。

(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

- 人材不足分野の事業所への支援
当所管内の令和5年度における求人倍率は1.44倍と、京都府全体の1.21倍と比較しても高い傾向となっています。中でも、人材不足分野である建設業の割合は雇用保険適用事業所の割合でも26%超と、非常に高いことが特徴です。建設業のみならず、人材不足分野に対する支援は喫緊の課題であり、次年度に向けて対策を打つ必要があります。単なる企業説明会等の取組のみでは参加者の確保やマッチングが難しいことから、次年度については、舞鶴市とも連携しながら、地元における事業所の求職者のニーズをアンケートで把握し、各種セミナー等で共有していく取組を実施予定です。
- ハローワークのサービスを知ってもらうための周知・広報
令和5年度はハローワーク舞鶴ホームページについて機会を捉えては周知・広報してきたところですが、十分ではないものと認識しています。支援を必要とされる方に必要な支援を届けるためには、ハローワークで受けられるサービスを知っていただくことが重要であり、次年度以降、新たにSNSを活用した周知・広報を展開していく必要があります。現在開始に向けて準備を進めているところであり、周知・広報のチャンネルを増加させることで、より幅広い層へのPRを実施していきます。
- セミナールームの効果的活用
これまで2階の会議室で様々なセミナーを実施していましたが、1階フロアから離れた場所であり、利用者がハローワークのサービスを知る機会とすることができていませんでした。次年度は、特に雇用保険の認定時間帯を中心として、恒常的に動画コンテンツの放映やセミナーを展開し、利用者の取込みにつなげていくこととします。
- 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、開設及び活用促進を図りましたが、開設割合は伸び悩みました。リアルタイムに情報提供ができる効果は大きいと考えていますので、次年度においては、求職者に開設を勧めるだけでなく、開設後のフォローまで丁寧を実施し、求職者マイページ開設のメリットを感じていただけるよう、取組の強化を図ります。

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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	②障害者 の就職件 数
令和5年度目標	1,849	1,566	305	90.0%	90.0%	94	98
令和5年度実績	1,857	1,591	332	95.1%	95.1%	110	99
目標達成率	100%	101%	108%			117%	101%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク峰山 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

1 業務進捗状況の把握と確認

当所では紹介成功率が他所と比べ高い（令和4年度:53.7%、局28.5%）ことから紹介件数に重点を絞り、1日の職員一人当たりの紹介件数を目標に設定した上で、その達成状況と結果得られる就職件数等の状況をきめ細かに共有しました。毎朝のミーティング、週1回の全員会議、幹部会議において、日々及び毎月の進捗状況、他所との比較、属する10Gとの比較を行いながら、必要な対策を講じてきました。

2 所長による紹介担当者個々の業務実施状況の把握と助言指導

年度前半は順調に実績が推移していましたが、後期に入り指標が落ち込んだことから、紹介担当者全員に月ごとの業務実績、支援メニューの取組状況を提出させ、課題のある職員に対してヒアリングを実施し、結果による評価と課題への助言を行いました。このことは、担当者個々の振り返りと改善を促すとともに、日々の業務にあたって目標への意識が一層高まったものと評価しています。

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

1 業務体制の見直し

当所では充足対策が課題となっていますが、令和4年度は、体制の問題で、充足会議ができない状況にありました。このため、①充足会議を紹介担当者が行うよう変更②求人者支援員による求人者サービスが充実できるよう求人受理事等の処理を紹介担当者も行うよう変更③求人担当者が行っていた一般職業紹介業務を担当から外すよう変更等の見直しを行いました。これにより充足会議は毎週開催できるようになりました。

2 他所との連携の構築

当所管内は府最北端に位置しており、労働市場は出張所も含めた管内完結型となっています。また、労働力人口も減少しているため、管内企業の充足が困難となっています。一方で兵庫局豊岡所管内に隣接しこの間では労働移動が行われていることから、豊岡所と連携を図り、それぞれのサテライトコーナーを設置し互いの求人等情報を共有するほか、企業説明会でオンラインによるサテライト会場を設置するなどの取組を行い、より広い市場で充足対策が図れるようになりました。

3 PR動画による事業所情報の提供

局主導で企画されたPR動画について、年度の作成件数を30件とし、積極的に勧誘を図り目標以上の件数を確保しました。当該動画は庁舎内、ネット上で視聴できるようになっていますが、流出が進む若年者に地元企業を知ってもらうため、WEBページを高等学校を通じて生徒に周知してもらうほか、京丹後市が作成する企業ガイドに掲載を依頼し周知を図っています。なお、当該ガイドは毎年、いわゆる成人式参加全員に配布されています。

（3）その他の業務運営についての分析等

1 高齢者の職業紹介への課題

当所管内は少子高齢化の中で、高齢者の求職割合が高く、最近では物価高騰を背景に、在職中のWワーク希望者の増加が見受けられます。一方で職種別求人倍率をみると、高齢者が最も希望する運搬・清掃等の求人倍率は、令和6年2月の常用パートをみると0.29倍と圧倒的な求人不足となっています。このため、求人・求職バランスシートをより積極的に活用し、求人・求職者双方に現状を理解してもらい、現状に応じた求人、求職条件の見直しを促す必要があります。

(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

1 人材人手不足産業への対応
 令和5年度において、人材不足産業の就職件数を所重点指標に設定しましたが、目標達成割合は83%と目標を大きく下回りました。対策として、1人以上の担当者制への取込、所内企業説明会の開催、定期的な求人情報の提供、関連職業訓練の受講あっせんなどを行いましたが、結果が出せなかったです。人材不足分野を希望する求職者が少ないとの思いもありますが、常用の介護の求人倍率は、2倍強であり必ずしも希望者がいないとの評価にはならないと考えています。
 人材不足産業の充足対策として、介護以外も含め、人材不足産業の現場を知ってもらうことが重要であるとの認識のもと、PR動画の獲得、企業説明会、企業見学会の開催、セミナーの開催等の一層の取組や、職業訓練のあっせん計画の策定と取組の強化が必要と考えています。

2 オンラインによる職業相談の実施
 当所では、オンラインによる職業相談を推進するため、相談担当者全員がオンライン相談に対応できるよう研修を行い、求職者に周知を行ってきました。オンライン相談体験会なども企画し、随時対応を図ることとしていますが、当所のオンライン相談のターゲットはUIJターン希望者に対するものですが、その利用者は皆無に等しく、府外在住者への周知の在り方に大きな課題を残しており、今後検討していく必要があります。

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件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	⑧人材不足分野の就職件数
令和5年度目標	1,543	1,386	373	90.0%	90.0%	82	372
令和5年度実績	1,554	1,420	418	78.4%	95.4%	104	292
目標達成率	100%	102%	112%			126%	78%

※ 「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。