

ハローワーク西陣 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、庁舎・施設の地域性、特性を生かし、地域の需給調整機関としてのハローワークの存在意義を高めるため、①人手不足のため「求人数の増加」及び②ハローワーク経由で就職した人の割合を増加させること（就職者数の増加）の2点を重点課題として、年度当初から取り組んでまいりました。①については、当たり前に「外に出ていくハローワークとなること」（利用者が来ないのであれば、こちらから出向き求人者との関係構築を図る）、②については、当たり前に「オンライン職業相談・紹介を行うハローワークとなること」（オンラインを敬遠しない。オンラインの苦手意識を解消する）を全職員共通の目標として取り組んだ結果、職員全員が4回以上の事業所訪問を達成し、また、オンライン職業相談については、活用が図られているマザーズハローワークや長期療養者就労支援事業担当のノウハウを各相談部門に享受することにより、多くの部門において実施できるよう努めてまいりました。

また、求人者サービスの一つとして今年度から新たに求人者向けのセミナーを開催しました。この取組については「求職者目線で求人票の主要項目を全て解説する」内容とし、参加した求人者からは「目線を変えた解説が新たな気づきに繋がる。」といった意見や、セミナー参加事業所のプラッシュアップ後の求人について求職者からは「求人票だけでは分からぬ会社の実態がよく分かった」などの評価をいただきました。初回は集合形式によるセミナーでしたが、多くの求人者に参加してほしいとの思いから、2回目、3回目はオンライン形式とし、セミナーの内容も助成金や障害者雇用の周知・啓発も取り入れ、ハローワークが行う支援内容を広く伝える内容とするなど工夫をしています。

（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

前年度の課題である「ハローワーク利用者の拡大に係る取組強化」につきましては、早期にHW西陣のホームページの改修を行うとともに、マザーズハローワーク鳥丸御池では、アウトリーチによる近隣の小学校や商店街と連携した利用拡大の取組を実施し、「マザーズハローワークのことを初めて知った」などの声をいただきました。また、若年者のハローワーク離れも顕著であることから、LINEを活用した情報発信を開始し、開始後1ヵ月間で登録者数が500人を超えるなど、利用者拡大の効果が見られました。

2つ目の課題である「求職者担当制の早期取り組みの実施」につきましては、ハローワークの重要なサービスの一つである「課題解決支援サービス」の推進に非常に有効であることから、年度当初からの常時10名以上を対象とする取組を進めた結果、過半数以上の職員が常時10名以上の目標を達成するとともに、目標に届かなかった職員も本評価の加点ポイントである常時5名以上を達成し、求職者への手厚い就職支援を進めることができました。

3つ目の課題である「求人PR動画の再生回数増加等の利用拡大に向けた取組強化」につきましては、昨年度から引き続き、求人事業所の紹介や代表者の考え方等をデジタルサイネージを活用し、求職者の方に視覚に訴える取組を強化してまいりました。また、PR動画作成数の増加を図るため、西陣所全所の取組として、あらゆる事業所訪問時にPR動画作成について積極な勧奨を行い、結果41社の動画作成に繋げました。今後、作成したPR動画につきましては求職者の視聴に向け準備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

今年度は、当所管轄の地方自治体との「雇用対策協定」の締結に向けて協議を進め、協定の柱となる事業計画（案）を策定いたしました。次年度は早期の協定締結に向け、引き続き協議を進めてまいります。

(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

今年度は「障害者の就職件数」が未達成となりました。これは、障害者の雇用保険手続きがワンストップで行えるよう、雇用保険業務の見直しを図ったため、障害者の就職支援に向ける時間が当初の見込みよりも大幅に減少したことによるものです。次年度は部門の体制強化を図ることにより、個別求人開拓や関係機関との連携について充実を図り、障害のある求職者の就職支援（就職件数UP）の強化を目指します。

また、若者のハローワーク離れも深刻な問題です。若者の最大の情報源はスマホであることから、今年度から開始したLINEについて、若者の心をつかみ、かつ、就職支援につながるよう「当所の若手職員」による投稿や画面構成・企画などを進めていく必要があります。さらに、オンラインを活用した職業相談・紹介も若者と直接つながる大きな手段のひとつであることから、充実・強化を図ってまいります。

2. 総合評価（※）

良好な成績

※ 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	(③)新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	(④)ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	(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	(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	(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(紹介成功率)
令和6年度目標	7,332	8,493	31.5%	90.0%	95.0%	1,462	467	259	456	71.0%	95.9%	83.4%	24.9%
令和6年度実績	7,051	8,453	32.3%	75.3%	91.0%	1,596	439	167	587	60.1%	96.4%	85.1%	26.5%
目標達成率	96%	99%	102%			109%	94%	64%	128%	84%	100%	102%	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。

ハローワーク京都七条 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

【求人充足対策】

事業所における人手不足が深刻な課題として上げられる中、ハローワークの最重点課題として取組を進めました。所内に「求人充足プロジェクトチーム」を新たに発足させ、直接事業所へ出向いて企業担当者と意見交換を行う「現場で充足会議」や、所内で実施する企業説明会「1 on 1 企業マッチング」を定例化（令和6年9月以降95社、501名参加）しました。これらの取組により、令和6年度の充足数は目標値5,281件を上回り、5,362件となりました。

【雇用保険受給者の早期再就職促進】

職業相談窓口での求職者への能動的な働きかけを軸に、雇用保険受給者への早期再就職支援の強化に取り組み、受給資格決定以降の職業相談や求人情報提供等を「仕組み化」したマニュアルを策定しました。これにより全職員が同じレベルでサービスを提供できる環境を整備しました。

【広報活動の実施】

「情報発信プロジェクトチーム」を立ち上げ、視覚的にPRできる広報用ポスターの作成に取り組み、JR主要駅や京都市の各区役所で掲示するなど、広く広報活動に活用しました。また、LINEによる情報提供にも新たに取り組み、定期的かつ分かりやすい情報提供を実施しました。

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

【求職者担当者制の推進】

職業相談業務を「課題解決支援サービスの充実」に重点を移していくことの重要性を全職員に共有させ、担当者制支援の取組を進めました。窓口職員に対しては、担当者制の実施人数を設定し、統括官による1 on 1 ミーティングなどを通じた助言指導を実施しました。

【職員の専門性の充実と資質の向上】

職員の職業相談技法のさらなる向上を見据えて、キャリアコンサルタント資格の取得促進に取り組みました。経験年数が未達の若手職員にも取得に向けた意識が広がりました。

さらに、専門性の向上のためには、事業所訪問による事業主の意向や仕事内容・作業環境等の把握が重要との認識のもと、積極的な実施を働きかけました。

【所内研修の実施】

事例検討会を実施し、求職者・求人者対応に係る事案の紹介、業務進捗状況等の共有などにより、職員全員の意識の高揚を図りました。また、職業相談部門以外の各課・部門が開催する専門研修にも職員が参加し、知識習得を目指しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【人手不足分野に係る職業紹介業務】

人材確保対策コーナー設置所として、人材確保専門官やコーディネーターの役割を明確にし、求人者セミナーや企業説明会の開催等に取り組んだ結果、令和6年度の人手不足分野の就職件数は、目標値1,069件に対し1,188件と目標を達成することができました。

【障害者の職業相談業務】

当所は全国唯一の障害者専用フロアである「京都障害者職業相談室」を有し、専門性の高い職業相談業務を実施しているところです。これまでの課題であった障害者雇用率の達成指導を行う事業所部門との連携をさらに強化し、指導中の事業所を中心に、個別企業説明会を実施するとともに、求人・求職者情報の共有に努めました。この結果、令和6年度の障害者の就職件数は、目標値916件に対し944件と目標を達成することができました。

【わかものハローワークにおける取組】

当所業務運営上の特徴でもある京都府との一体的実施事業において、京都府側サービスとのペア支援の取組を進めているところです。今年度は従来からのきめ細やかな就職支援に加え、京都府の事業所サービス担当と連携して行う企業説明会に工夫を加えるなどした結果、令和6年度のわかものハローワーク利用のフリーターに係る正社員就職割合の目標値71.0%に対して77.6%と目標を達成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

【生活保護受給者への就職支援】

当所では、京都市との一体的実施事業として、下京区、南区、山科区の各区役所に福祉・就労支援コーナーを設置して業務運営を行っています。従来から京都市との協議会等の会議を含め、担当職員が定期的に訪問するなどの連携を図っていましたが、令和6年度の目標値を下回る結果となりました。

令和7年度に向けては、コーナーに配置しているナビゲーターに対し、担当ケースワーカー等とより緊密に連携を図るとともに、各コーナー間において取組内容等の情報交換を図ること等により、ナビゲーターのスキルアップと就職支援内容の充実強化を図ることとしています。

【公的職業訓練受講推進】

公的職業訓練の受講勧奨については、担当部門だけではなく、全職員が積極的に働きかけることが求められているところです。当所においても、朝ミーティングで募集内容や応募状況を共有するとともに、労働局主催の訓練施設見学会への職員の送り出し、所独自の職員研修を実施してきたところですが、受講あっせん数は令和6年度の目標値を下回る結果となりました。

令和7年度に向けては、まずは担当部門の職員やナビゲーター等に対して、個々に目標値を設定して積極的な受講勧奨を行わせるとともに、朝ミーティングでの情報共有や研修内容の一層の充実を図っていくこととします。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	②障害者の就職件数	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	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割合	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	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6年度目標	5,924	5,281	32.4%	90.0%	95.0%	1,069	68.1%	916	341	71.0%	95.9%	83.4%	21.7%	
令和6年度実績	5,821	5,362	34.2%	69.9%	91.9%	1,188	60.0%	944	417	77.6%	97.0%	88.7%	24.5%	
目標達成率	98%	101%	105%				111%	88%	103%	122%	109%	101%	106%	112%

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【各指標に対する取組】

（求職者支援の取組）

○課題解決支援サービスの提供を徹底するため、就職活動アンケートを見直し、求職者のニーズに応じたサービスメニューを案内できるような仕組みを構築しました。仕組化の実施にあたり、①job tagの手引き等を窓口職員に配付し、周知用チラシを作成、②応募書類の作成支援に係る手引きを窓口職員に配付し、若手職員向け研修を実施、③求職情報公開案内リーフレットを作成し、当所のホームページに掲載する等、今年度初めて職業相談業務に就いた職員も課題解決支援サービスが実行できるような体制を構築しました。また、求人情報の提供、相談・紹介を主として記載していた「利用ガイド」について、就職活動の進め方の流れを示すとともに、相談窓口で実施している支援サービスの周知、各ツール（job tag、ハロートレーニング（職業訓練）、ハローワークインターネットサービス、会社説明会等の各種イベントの開催）の二次元コードを掲載する等、利用者の方に役立っていただけるよう見直しを行いました。

○職員一人当たり月10人以上（うち双方向5人以上）を担当するよう、求職者担当者制を積極的に実施しました。また、6月から振り返り支援を中心とした統括官による1 on 1ミーティングを実施し、統括官から考えの整理や気づきを提供することで職員の能力の引き出しを行いました。

○雇用保険受給者の早期再就職支援については、前述の就職活動アンケートの取り組みとともに、当所では希望者全員相談を実施しています。職業相談時には就職活動状況の把握を行い、必要なサービスメニューは積極的に提供し支援を実行しています。就職活動アンケートから「希望条件に合う求人票を情報提供してほしい希望者」が5割～6割あり、次回の雇用保険に係る認定日までに求人情報の提供を行うこと、また、「再就職手当を活用して早期就職希望者」が3割程度あり、再就職手当のパンフレットを雇用保険受給手続き時に配付し、制度の説明を行うことを仕組化しました。この結果、早期再就職者割合としては、前年度の28.8%から32.1%となり、3.3ポイント上昇しました。

（求人者支援の取組）

○「日々充足会議（前日に受理した求人を対象に毎日開催）」と、「求人充足戦略会議（毎月1回開催）」の2つの求人充足会議を実施し、自所求人の充足に向け取り組みました。

○求職者に対して、①企業PRコーナーに写真を含めた事業所情報及び求人情報の掲示、②1階待ち合いスペースに設置しているデジタルサイネージを活用した事業所のPR動画の公開（令和6年度は26社の動画を制作）、③2階待ち合いスペースに設置しているディスプレイに当所独自のPR動画の公開し、求人票以上の事業所情報の提供を行いました。

○企業説明会及び就職面接会を積極的に開催し、令和6年度は32回開催し、参加者は延べ434名、採用者は39名の結果となりました。

○京都田辺所、宇治所と連携し、オンラインによる求人者向けセミナーを実施しました。魅力ある求人票作成をテーマにした「求人充足セミナーPart1」と求人者マイページの利用や job tag の活用を勧奨する「求人者セミナーPart2」の2つのテーマで取り組みを行いました。

○求人票における仕事の内容欄が1行程度の記載の求人票で、受理後1か月以上職業紹介が0件の求人票に対して、job tag を活用して仕事の内容欄を充実させる提案を求人者へ働きかけ、充足支援に取り組みました。

【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て、以下のとおり取り組みました。

○job tagの手引き及び応募書類の作成支援に係る手引き等を窓口職員に配付し若手職員向け研修を実施しました。

○実際の事例について、ロールプレイングにより場面を実践し、職員間で対応方針等を話し合うことで、新たな発想による課題把握や解決方策等を見出すとともに、相談スキルの向上を目指す「事例検討会」を実施しました。

○若手職員の育成を図るため、経験豊富なベテラン職員に事業所訪問を同行し、事業所見学及び景況感等の聞き取りを中心としたOJT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

【新規求職申込件数の確保、雇用保険受給者の取り込み】

民間求人サイトの拡大等の影響もあり、令和6年度の新規求職申込件数は前年度と比較し5.2%減少しました。令和4年度以降、減少傾向が続いており、令和6年度（9,872人）は10,000人を下回りました。また、雇用保険受給者に係る受給資格決定件数は11.8%、雇用保険受給者実人員は8.8%といずれも減少しています。

しかし、雇用保険受給者の再就職支援について、①前述の就職活動アンケートの見直しによる必要な支援サービスの実施、②基本業務（懇切・丁寧・親身に相談、相談時には必ず求人情報を提供する、③プラス・サービス（応募書類の作成支援、面接対策指導等）を徹底して取り組みました。その結果、当所紹介による雇用保険受給者の就職件数は前年度と比較し1.9%増加しました。

【主要指標（就職件数、充足数）に係る業務数値の向上】

○業務数値を意識して取り組むよう、年度当初に「ハローワーク評価の概要・目的、前年度の利用者満足度調査の結果」に係る研修を実施し、業務数値の進捗状況については、定期的に数値をグラフ化して「見える化」により現状の認識を共有し、取り組みの意欲喚起を行いました。

○就職件数の増加に向け、前述のとおり①求職者ニーズを的確に把握するため就職活動アンケートの実施、②求職者担当者制を積極的に実施、③求職者マイページの開設及び活用を促進するため他所の好事例を横展開で実施（リーフレットの作成・配付）、④来所登録者に対し求職情報公開のメリットを伝え活用を促進（リーフレットの作成・配付）する等の取り組みを行いました。

○充足数の増加に向け、前述のとおり2つの求人充足会議（「日々充足会議」と「求人充足戦略会議」）を実施しました。「日々充足会議」においては、充足力の見立てとして「求人票評価基準（他所の好事例）」を作成・活用し、求職者への求人情報提供に繋げました。また、「求人充足戦略会議」においては、求人内容の改善や求人者への支援メニューを検討の上、事業所訪問を行い、求人票以上の情報を中心に収集し、求人充足に向け2か月間集中的に支援を行いました。併せて、求人者の要望も確認して企業説明会及び就職面接会を実施し、実施後は求人者と振り返りを行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【SNSを活用した周知広報】

令和6年8月から「LINE」による情報発信を開始しました。職業訓練の募集案内・職業訓練内容等に係る情報の配信を週に1回～2回配信するとともに、リッチメニューを充実し、求職活動にも活用できるようハローワーク伏見のホームページやjob tag（職業検索、自己分析）等の周知を行いました。また、令和6年10月からは「X」及び「インスタグラム」を開設し、企業説明会や就職面接会のイベント等の周知を開始しました。

【就労支援機関との連携】

就労支援機関とのチーム支援を推進するため、令和6年度は京都障害者職業センターに対する職業評価の依頼を積極的に取り組みました。職業評価を受けることにより、本人の自己理解につながり、就職にあたってどのような配慮を求めるのか、また、職場定着のための働き方を検討する材料になっています。

【職員毎の業務進捗管理】

毎月、職員毎に業務実績を取りまとめ、紹介件数及び就職件数については、月毎に目標値を提示し、目標に対する進捗状況を見える化することで、業務数値の意識付けを行いました。また、自身の取り組み状況を振り返る観点から、相談に対する紹介率や紹介成功率等も見える化し、コメントを付けて職員に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

【就職件数（主要指標）の向上を目指す取り組み】

- ・迅速に求人情報等を提供するため、電話や求職者マイページを活用し、能動的に”接触”の機会を増やす取り組みを引き続き行います。また、応募書類の作成支援、面接応対指導、セミナー等への参加勧奨等の「プラス・サービス」にも積極的に取り組みます。
- ・求職者のニーズに応じた支援サービスを提供し、求職者担当者制の取組強化を図ります。

【充足数（主要指標）の向上を目指す取り組み】

求人充足支援として、既に取り組んでいる求人部門と職業相談部門の一体的な事業所訪問について、「求人票以上の事業所情報収集、充足の可能性を高めるための求人コンサルティング及び求人条件緩和指導、求人充足につなげるための求人票記載内容の充実等」を目的とし、担当する職員が事前に情報を共有した上で効果的に取り組みます。訪問にあたり、充足力の見立てを意識して訪問事業所を選定し、支援の優先度に応じた支援メニューの提供を行います。

【1階フロア（職業相談部門）のレイアウト変更】

当所の1階フロア（職業相談部門）は、大半のスペースを来所者端末（33台）が占めていました。待合スペースは狭隘で、企業説明会や就職面接会等を行うには、2階会議室を利用しています。しかし、2階会議室は、他部署の使用が多く、頻繁に開催できない状況となっています。そのため、利用が少なくなっていた来所者端末16台を撤去して、空いたスペースに待合所を設置し、企業説明会や模擬面接等、多目的に実施できる会場スペースを新たに設置しました。今後は、会場スペースを求人者・求職者支援サービスとして有効的に活用し、「ハローワークでは常に何か行っている」ことを対外的にアピールし、利用者の拡大及びマッチング効果につなげていきます。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度(求人者)	満足度(求職者)	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	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	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	2,648	2,920	30.1%	90.0%	95.0%	595	236	138	83.4%
令和6年度実績	2,420	2,529	32.1%	68.1%	93.1%	609	252	331	89.3%
目標達成率	91%	86%	106%			102%	106%	239%	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。

ハローワーク宇治 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【各指標に対する取組】

当所では、主要3指標の目標達成を最重点と考え、重点的にすすめることとしました。

就職件数について職業相談内容の充実を訴え、求職登録時に詳細な聞き取りの記録を意識させ、次に繋がる相談や情報の提供を行い紹介するという基本的な流れを徹底しました。結果としては達成率97%でありましたが、前年数値より7ポイント上昇することができました。また、プラザ城南では、昨今の利用者の減少に対する対策として、昨年度から実施している、鉄道沿線の住宅に周知案内チラシを職員自らポスティング、管轄市の広報紙面にも広告をおこなうなど利用促進を図りました。

充足関係では、長年の課題である充足会議・未充足求人対策について、あり方の検討を行うも従来からの取組を踏襲する形となり、あまり前進することは出来ませんでした。ただ、事業所への訪問については、今年度から毎週2日を「事業所訪問の日」と定め担当部門及び相談部門との組み合わせを積極的に行い、訪問見学、事業所や業界の情勢について聞き取りを行い関係職員にフィードバックすることを行い、職員の資質向上にも役立たせることができました。

雇用保険受給者の早期再就職関係では、認定時の全員相談を取りやめ、初回認定及び支給終了の1回前認定時に早期再就職のメリットや緊要度の確認、就職への意欲喚起を図ることとし、早期再就職の割合は対前年比1.8ポイント上昇しました。

【中長期的な職員の資質向上に向けた取組】

若手職員を講師として自分の担当している業務を所内全職員に研修として発表することを年4回実施しました。これにより職員が自ら資料を作成、受講者に分かりやすく限られた時間で発表するというプレゼン能力も身に付けられ資質向上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

- ・マイページの周知を図り、マイページ事業所登録数を増加させ、マイページ求人申込割合が80%以上になるよう意識しながら取り組みました。
- ・若手職員によるPTを立ち上げ、当所のInstagramを開設。積極的にイベント案内、広報に取り組みました。
- ・新規求職者、保険受給者初回相談等に、アンケートを実施し、緊要度の高い求職者に対して、情報提供及びその後追い確認等の実施要領を定め、その取組が徐々に就職件数に繋がりました。
- ・保険受給者の認定日時における全員相談を見直し、原則受給者の任意とすることで相談窓口の待ち時間負担を軽減し、緊要度の高い求職者を選定して支援を実施しました。

(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、毎業務終了後に職員個人別職業相談日報を提出させ、管理職が個別の業務状況、課題分析に活用し、個別面談等の機会を利用し課題等のフィードバックを実施しました。
- ・数値目標が設定されている該当部門には業務進捗状況を把握するため、毎月のPDCAを実施、担当管理職とともに現状を把握、振り返ることで業務進捗を共有することで目標達成に向け管理職の意識を向上させ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

- ・令和6年度に体制変更があり、これまで事業所部門と専門相談部門で連携して取り組んでいた指導業務について、その対応にあたり特に専門相談部門の業務である障害者や外国人の取扱が増大したことで指導業務が負担となり、業務運営が困難な面がありました。次年度は、事務分掌を改めて業務負担を平準化を図る必要があります。
- ・年度中に久御山町と雇用対策協定を締結するよう調整を進めていましたが、久御山町の事情もあり、次年度への持ち越しとなり、令和7年度早期に締結を目指し調整しています。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数	⑦マザ ーズハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者 の就職率
令和6年度目標	2,290	2,395	30.1%	90.0%	95.0%	524	254	199	95.9
令和6年度実績	2,218	2,210	32.6%	69.4%	95.3%	616	276	222	99.7
目標達成率	96%	92%	108%			117%	108%	111%	103%

※ 「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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【各指標に対する取組】

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198名が参加しこのうち71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、令和5年度に「現場のチカラ」に採用された取組である「オンラインによる公的職業訓練の初回説明会」を継続して実施しました。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6年度は28回開催し、参加者延べ131名、応募者延べ111件、就職者59名（一部未確定分あり）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】

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り込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に開催します。

②求職者の取り込みについては、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に開催し、利用促進を図ります。また、新しく始めたSNS（X、Instagram）を活用した広報等を行うことにより、さらなる求職者の取り込みを図ります。

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。

これらについては、以下の結果となりました。

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3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取り組みました。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）と連携して前年度より多く実施したものの定期開催には至りませんでした。SNS（X、Instagram）を活用した広報等を積極的に行なったことに加え、求職者向けセミナーも実施しました。

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共有・掲示を行いました。訪問件数は各一人あたり人月2件を目標としましたが、155件、達成率92.3%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」は47件に留まる結果となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所管内の相模原市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6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27.8%、「一人当たりの一日平均相談件数」は3.90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「精華町企業説明会」を2回開催、ミニ面接会を6回開催し、138名、23事業所が参加、8名の就職（3月末現在）となりました。

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実施し、目標を達成するよう取り組んで行きます。

(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り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求職者の取り込みについては、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。また、積極的な情報提供に取り組みます。

②求人者の充足対策については、求人内容の充実を図ると共に、事業所訪問で得られた求人票以上の情報の周知に取り組みます。また、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、セミナーや就職面接会を開催するなど就職機会の確保と人材充足対策に取り組みます。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数
令和6年度目標	1,994	1,348	30.0%	90.0%	95.0%	482	99	127
令和6年度実績	1,747	1,170	30.8%	87.6%	91.3%	450	176	154
目標達成率	87%	86%	102%			93%	177%	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6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求職者支援】

- 職業相談手法について、職員同士が自身の対応ケースについて意見を出し合い、異なる視点からの課題把握や解決方法を見いだすことを目的とした「ケース研究（事例検討会）」を定期的に開催することにより、職員の相談スキルの向上とハローワークサービスの強化に取り組みました。
- 紹介後の求職者に対して不採用を確認した場合はフォローの電話を入れ、就職活動継続中であれば引き続き「不採用者に対するフォロー」を行いました。
- ハローワークを利用していない方にハローワークでのイベント情報や取組を届けるためインスタグラムを開始しました。また、求職者に求人票以上の情報を届けるため、所内で事業所担当者に対するインタビュー形式で求人内容などの説明を行う「あやべ求人大勉強会」や求職者が所会議室にいながら企業内を見学できる「オンライン企業見学」に取り組みました。

【求人者支援】

- 求職者の導線上に無い2階会議室で開催していた個別企業説明会を求職者の導線上にある1階の余剰スペースに移して日常的に開催することにより「見える化」を図ったほか、当該企業のPR動画を上映し集客に努めました。
- 応募者が集まる求人票の記載方法をテーマに求人者向けのセミナーを開催し、セミナー参加後支援を希望する事業所に個別支援を行いました。
- 京都府・福知山市・綾部市など地域の関係機関と連携した企業説明会を50社以上参加の大規模なものから、4社程度のミニ企業説明会まで年間通じて実施しました。

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

【人材不足分野における人材確保対策の実施】

京都府や福知山市、業界団体と連携したミニ企業説明会を所内で複数回開催しました。人材不足分野の複数の業種の企業から複数の職種の求人を提出いただくことで、たとえば福祉を希望する方が他の業種の企業説明も聞くなど、ブース来場者の増加に一定の成果がありました。今後については、企業説明会だけでなく更に多くの人材不足分野の求人をどのように支援していくかが課題と考えています。

【オンラインによる就職支援の充実】

オンラインによる就職支援について、「オンライン企業見学会」という新たな取組を実施しました。

【積極的な事業所訪問の実施】

求人事業者と顔の見える関係を作るため、新規求人者には求人受理の翌週に訪問し、ハローワークのサービスメニューの案内や希望される支援についての聞き取りを実施、求人充足会議の対象事業所を訪問しての求人票以上の情報収集や求人事業所で担当者と一緒に充足会議を行う「リアル充足会議」の取組を行いました。

【ハローワークの認知度アップ】

新規求職者が伸び悩む中、インスタグラムを活用したイベント情報などを発信しました。今後はLINEなど他のSNSへの取組も検討します。

【求人総量の確保と求人開拓の推進】

求人更新漏れの有無をチェックし更新のない事業所に対して訪問を中心とした開拓を実施しました。就職件数向上のためには、求職者が希望する職種や応募しやすい条件の求人を確保する必要があることから、今後はその取組を行う必要があると考えています。

(3) その他の業務運営についての分析等

【地方公共団体等との連携】

雇用対策協定を締結している綾部市とは、昨年度に続き、事業計画に基づく事業として、出張ハローワーク、個別企業説明会、企業向けセミナーなどを開催しました。企業向けセミナーは人手不足に悩む企業に関心のある「外国人雇用セミナー」とし入国管理局からの説明を入れるなど企業のニーズに合ったものとなりました。福知山市との雇用対策協定締結は調整中ですが、既存の組織「雇用連絡会議」の枠組みで京都府や商工会議所も含めたメンバーでの雇用対策事業を行っており、例年実施の大規模な就職フェスでは前年度と同程度の来場者、就職者を確保しました。

【近隣所との連携】

通勤圏内となる隣県のハローワークと連携し、オンラインでつないでの企業説明会、隣県ハローワークのホームページで当所管内求人が簡易に検索出来る仕組みへの協力をを行い、それぞれの所の就職、充足につながる取組を実施しました。目に見える効果はまだですが、少しでも互いの所に貢献出来るよう引き続き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

【求人充足に重点を置いた求人者サービスの提供】

本所・出張所とも充足会議を中心とした様々な支援に取り組みましたが、まだまだフォローできていない求人は多数あります。受理した全ての求人を対象として、求人受理の時点から充足力の見立てを行い、見立てに応じた支援を行う仕組みを一層構築していく必要があります。また、内容を変更せず更新を行ったため掲載情報が古い事例も散見され、当該チェックを行う取組もシステム化して一層推進する必要があります。

【未充足求人のフォローアップの実施】

有効中の求人のうち、紹介実績のある求人は全体のごく一部であり、多くの求人が「応募者がいないため未充足」の状況となっています。全ての求人に応募者があるということは不可能ですが、求人企業との関係を途切れさせないため、応募者がいない未充足求人についても受理後に求人者と接触を図る取組の構築が必要です。

【求人開拓の推進】

毎月、紹介期限を超過した無効求人を確認し、更新のない求人者には電話、訪問により求人開拓を行ってきました。今後は、求職者が応募しやすい求人、求職者の希望が多い求人の視点も取り入れた開拓を推進する必要があります。

【求職者担当制による支援内容の充実】

今年度は実施要領及び各職員の個別支援進捗状況管理表も改定。管理者による随時の進捗確認により、支援の滞りを防ぐアドバイスを行うとともに、各人の事例を持ち寄る「ケース検討会」も開催しました。これらの取組による効果を検証し、引き続き改善に努めていくことが必要です。

【ハローワークの認知度アップ】

ハローワークを利用していない方に向けた支援周知について、今年度インスタグラムを開始しましたが、より一層の推進を目指します。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	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	2,347	2,410	41.5%	90.0%	95.0%	485	132	147
令和6年度実績	2,404	2,384	45.6%	85.7%	95.4%	553	148	275
目標達成率	102%	98%	109%			114%	112%	187%

※ 「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

【地方公共団体との連携】

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。これまでにも、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日付で舞鶴市と国との雇用対策協定を締結したところです。

さらに、令和6年度に舞鶴市、舞鶴商工会議所、京都府、各金融機関他、（※構成メンバー要確認）を構成員として発足した舞鶴市産業振興プラットフォームにも構成員として参加。これらにより、従来より幅広く、お互いに意見を出し合いながら、更に一方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。

【各種就職フェア及び各種セミナーの開催】

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」、「まいづるシニア世代活躍応援就職フェア」、「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。

また、「まいづる夏の就職フェア」及び「まいづる春の就職フェア」ではセットで「採用力向上セミナー」を、「まいづるミニ就職フェア」では「家計設計セミナー&個別相談会」を開催しました。

その他にも、商工会議所と連携しての「助成金関連セミナー」も開催しました。

【人材不足分野業種を対象とした人材確保支援の実施】

雇用対策協定に基づき、舞鶴市と連携し建設業分野の人材確保支援として、事業所向け及び求職者向けアンケートを実施しました。その結果を踏まえ、建設業事業主を対象とした建設業企業支援オンラインセミナーを開催し、人材確保に向けた提案を実施しました。

【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、及び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急速に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おります。

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、各部門において年度当初からヒアリングを行い、丁寧に説明。数値市場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。

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、要所要所で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、個人へのフィードバックも実施し、現場でも数値を意識した取組を進める意識を浸透させました。

しかし、昨年度と比較して大幅に体制が変更となったことや、昨年度は管内の事業所撤退による就職支援を実施していたことの反動もあり、目標には一歩及ばない結果となりました。

【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、年間全体で82.1%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92.0%という結果を得ることができました。

【利用者に対する効果的な就職活動に向けての情報提供】

サービスメニュー及び二次元バーコードを印刷したリーフレット（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のリンクを掲載）を活用し、支援サービスの内容について情報提供を実施したほか、ハローワーク舞鶴のホームページについてもこまめにメンテナンスしつつ、新たに開設したLINE公式アカウント（後述）を活用し、当該ホームページを閲覧してもらえるよう周知・広報を実施しました。

【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、全職員を対象としたキャリアコンサルティング研修、求職者マイページ作成研修、新規学卒求人受理研修、公正採用選考にかかる研修などを実施し、求職者満足度調査では95.4%という結果を得ることができました。これらの研修の強みを活かすと共に、育成効果が高まるよう工夫した取組を実施しました。

（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

【ハローワークのサービスを知ってもらうための周知・広報】

令和6年6月にハローワーク舞鶴のLINEを開設して周知・広報を実施。令和6年度末現在で、友達登録は1700人を超えていました。当該公式アカウント開設にかかる広報については舞鶴市にも連携をいただくことで、ハローワークの利用者のみならず、まだハローワークを利用していない潜在的求職者及び在職者も多く含まれていることが特徴となっています。主に、各種イベント情報、各種サービスメニュー、学卒窓口などの周知を実施し、京都労働局管内全体では新規求職者が減少する傾向がある中、当所においては第3四半期まで増加傾向が続いたこと、各種イベントの参加者アンケートにおいても、本LINEをきっかけとする回答が見受けられ、一定の広報効果があったものと考えています。今後も広報戦略の要として活用していく必要があると考えております。

【セミナールームの効果的活用】

令和6年度は、特に雇用保険の認定時間帯を中心として、恒常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を課題としていたところ、新設された2つのマッチングブースとリニューアルしたセミナールームを使用して企業説明会を頻繁に実施し、事業所からもリピート利用の申し込みを多く受けるなど、好評を得ました。

【求職者マイページの開設及び活用促進】

求職者マイページについて、開設及び活用促進を図ったものの、高齢求職者の増加もあり、昨年度に引き続き、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おり、次年度においては、求職者に開設を勧めるだけではなく、開設後のフォローまで丁寧に実施する取組を徹底し、求職者マイページ開設のメリットを感じてもらえるよう、取組の強化を図る必要があります。

（3）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、積極的に引き受ける取組を継続しました。地方公共団体等と連携したセミナー開催に当たっては、就職促進指導官、事業主支援アドバイザーが講師を務めました。

また、前述の通り、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である舞鶴市産業振興プラットフォームへ正式に参加し、助成金制度について説明を行うなど、企業の支援を実施する側の各機関との連携を深めました。結果、舞鶴商工会議所における事業主向け助成金セミナーの開催につながったほか、連携した事業所訪問を実施するなど、現場レベルでの協調も進みつつあります。

さらに、所長に対する舞鶴商工会議所からの講演依頼があり、助成金関係のセミナーを実施するなど、舞鶴商工会議所との連携も深化しています。

【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ユースエール認定企業がなかったことから、認定取得促進に向けた周知・啓発を実施。結果、1社についてユースエール認定を取得しました。今後も舞鶴市、舞鶴商工会議所、京都府とも連携しながら、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、京都労働局の事業として作成した事業所のPR動画を繰り返し上映し、求職者に対する事業所情報の提供を行っています。

【オンライン職場見学会の開催】

求人事業所とハローワークのセミナールームをオンラインで繋ぐ形でのオンライン職場見学会を当所として初めて開催しました。求職者に求人事業所の様子をリアルに伝えることができる効果もあり、企業からも好評を得ております。今後も継続して企画・開催していく予定です。

(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**【人材不足分野の事業所への支援】**

当初管内の令和6年度における求人倍率は1, 38倍と、京都府全体の1, 23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みても26%を超えており、非常に高い状況です。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、次年度に向けて引き続き対策を講じる必要があります。

建設業については、令和6年度に雇用対策協定の計画に基づき、前述の事業所及び求職者向けに実施したアンケート及びセミナーを実施したところだが、次年度においてはさらに内容を深め、舞鶴市と協力したセミナーの実施等に取り組みます。

また、医療・福祉分野をはじめとする他の人材不足分野についてもマッチングブースを活用した企業説明会など、企業ニーズに合わせた各種イベント等の開催に積極的に取り組みます。

【短時間就労希望者への対応】

窓口を利用する求職者からは、長引く物価高を背景として、「短時間のパートタイム就労」や「Wワーク」を希望する声が聞かれます。一方、求人者の人材確保に向けた視点で考えると、いきなりフルタイム就労とするのではなく、まずは短時間のパートタイム労働者として雇用し、フルタイム就労と組み合わせていくことで、中長期的な視点での人材確保に繋げられる可能性があります。ハローワークは求人者・求職者からフルタイムや比較的就労時間の長い求人しかないイメージを持たれがちだが、これら短時間就労の求人についても取り扱っており、多様な働き方に向けての支援が可能であることをPRし、ハローワークの利用に繋げていきます。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	1,785	1,518	35.9%	90.0%	95.0%	437	101
令和6年度実績	1,745	1,514	40.2%	92.0%	95.4%	439	111
目標達成率	97%	99%	111%			100%	109%

※ 「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

【業務進捗状況の把握と確認：紹介件数に注力し、目標達成へ】

当所は、紹介成功率が京都局平均（令和6年度29.9%）を大きく上回る：53.3%という高い実績から、紹介件数を特に重視し、職員一人当たりの1日の紹介件数を目標として設定しています。目標達成に向け、毎朝のミーティング、週1回の全員会議、そして幹部会議において、日々の進捗状況、月ごと実績、全国他所同一グループとして属する10G内での比較を詳細に共有しながら、必要な対策を講じてきました。このような取り組みの結果、年間目標としてきた就職件数を達成できました。

【目標・課題の情報共有と所内連携の強化：データ分析に基づいた業務改善】

本所では、毎朝のミーティングで職業紹介状況を共有するとともに、日々データを月単位で集計し、「応募の多い職種・事業所等、求職者の傾向」を分析しています。この分析結果は、職員全員に分かりやすくフィードバックすることで、日々の業務に活かせるようにしています。このような情報共有と連携の取り組みが、高い紹介成功率の維持に繋がっています。

【求人者支援：職員の多能工化と求人票改善による充足支援】

出張所では、これまで求職相談を主に担当していた職員も求人受理業務を行うようにしました。これにより、管内の求人者ニーズを直接に把握し、得られた求人情報を日々の職業相談に活かすことができるようになりました。また、求人票の効果的な見せ方として、応募が集まりにくい求人に対しては、「求人見直しポイント」を手書きで追記し、求人者への更新の案内を行っています。一定期間後には効果を検証し、取り組み件数を増やしました。これらの求人者支援の強化により、出張所における求人充足件数は、年間目標を達成することができました。

【早期就職支援：きめ細やかなフォローアップで早期の応募・就職を促進】

本所では、新規求職者（再受理含む）、応募が上手くいっていない者、選考結果がまだ出ていない者に対して、2週間を目安に電話による相談を実施しています。この電話相談では、改めて当所の各種サービスメニューを案内したり、求職の希望条件を再確認したり、新たな求人情報を提供したりすることで、積極的な応募に繋げることを目指しています。このような早期就職に向けた丁寧な支援により、年間目標としてきた就職件数を達成できました。

（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

【求人者サービス：人材不足分野への注力と関係構築の強化（課題認識と改善方向性）】

管内では、少子高齢化と労働力流出により、介護・建設・観光・運輸などの分野で深刻な人材不足が続いている。このような状況を踏まえ、当所では、事業所への積極的な訪問による求人票以上の情報収集と求職者への求人情報提供に注力してきました。具体的には、人材不足が深刻な分野ごとに担当者を定め、求職者への求人情報提供に注力するとともに、正社員への転換など、求人条件の魅力向上となる助言・指導を積極的に行ってきました。しかしながら、人員体制の問題から、求人者へのアプローチが求人者支援員に偏ってしまい、事業所との顔が見える関係構築が多面的に進みませんでした。このことが、年間目標の求人充足件数未達と、求人者からの利用者満足度調査におけるポイントの大幅な低下を招いた要因の一つと考えています。令和7年度からは、上席職業指導官が配置され、上席官も求人者へのアプローチを行う主担に加わることになります。人員体制を見直し求人者のニーズを把握し易くなることで求人充足と満足度向上を目指します。

【PR動画による事業所情報の提供：若年層への効果的な情報発信の強化】

昨年度から事業所の魅力を伝えるPR動画を制作し、現在42件となっています。令和6年度は、このPR動画の制作に係る魅力発信が十分ではなかったです。今後は、窓口、事業所訪問、会議、セミナーなどあらゆる機会を通じて、事業所と求職者（学生を含む）双方に対して、PR動画の周知を強化します。特に、地元からの若者層の流出を防ぐため、WEBページを通じて高校生に動画を積極的に周知するほか、京丹後市が作成する企業ガイドへの掲載を依頼し、成人式の

参加者全員に配布される同ガイドを通じて、地元企業の情報発信を図ります。今後は、PR動画の更なる活用と、ターゲット層に合わせた効果的な情報発信を通じて、地元企業の情報発信を図ります。

【求職者へのアプローチの強化：きめ細やかなフォローアップと情報発信の多様化】

求職者へのより円滑な窓口案内と面接後のフォローアップを実現するため、電話によるアプローチを強化します。さらに、3月からはハローワーク峰山公式LINEを開設し、地元自治体の広報協力を得ながらプッシュ型の情報発信によって、セミナーやイベントへの参加者数増加を目指します。電話とLINEという異なるアプローチを組み合わせることで、求職者一人ひとりに寄り添った、きめ細やかな就職支援を展開していきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

【高齢者の職業紹介への課題：求人と求職ニーズのミスマッチ】

管内地域では、住民の約4割が65歳以上を高齢化が進んでおり、当所の新規求職者の約3.5人に1人が60歳以上となっています。一方、少子高齢化と若年層の流出により、地域全体で深刻な人材不足が続いている、企業にとって新たな人材の確保が最も重要な課題となっています。このような高齢者の求職割合が高い状況の中、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。一方で高齢者が最も希望する運搬・清掃等の職種別に求人倍率を見ると、令和7年2月の常用パートでは0.32倍と圧倒的に求人が不足しています。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

【人材確保への対応：高齢者の活躍支援と多様な働き方の提案】

上記③の1のとおり、管内地域における高齢化、さらに当所の新規求職者の高齢化率が高まる一方で、少子高齢化と若年層の流出により、地域全体で深刻な人材不足が続いている。企業にとって新たな人材の確保が緊喫な課題となっています。この状況に対応するため、次年度以降は、高齢者の活躍を積極的に支援します。具体的には、短時間や短期間の勤務といった多様な働き方の求人も積極的に受け付け、高齢者のニーズと企業のニーズを的確にマッチングすることで、人材確保を支援します。

【求人者サービスの充実：組織体制の強化と事業所との信頼関係構築】

令和6年度は、求人充足件数が目標を達成できませんでした。この主な要因として、人員体制の問題から、求人者へのアプローチが求人者支援員に集中し、事業所との十分な関係構築ができなかったことが挙げられます。求人者サービスの充実を図るために、事業所とのface-to-faceの関係を強化することが急務となっています。令和7年度からは上席職業指導官が配置され、組織体制が強化されます。これにより、上席官も求人者へのアプローチの主要な担当者に加わり、人員体制を見直しすることができます。この体制強化を活かし、事業所のニーズをより的確に把握することで、求人充足件数の年間目標達成を目指します。また事業所との信頼関係を構築することで、求人者からの利用者満足度調査における評価向上を図ります。

【オンライン職業相談の実施：悪天候への対応とUIJターン希望者の取り込み】

近年、暖冬で雪が少ない年もあるが、今年の2月は寒波の影響で大雪となり、利用者の来所が困難となりました。その結果、2月の新規求職者数は前年同月比で13%減、紹介件数は11%減となりました。このような状況を踏まえ、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実施し、求職者への周知も行ってきているが、現状では十分な効果が出ていません。次年度以降も、引き続きオンライン相談体験会なども企画し、利用者がオンライン相談を利用しやすい環境を整備していきます。また、UIJターン希望者も重要なターゲットと捉え、京都府外の在住者への情報発信を強化し、新たな求職者の取り込みを図ります。

【新たな求人（職種）の提案：潜在的な人材ニーズの発掘とマッチング】

次年度以降の新たな取り組みとして、企業の「職務の再設計」や「業務の切り出し」を支援することで、これまで顕在化していなかった求人ニーズを掘り起こし、新たな職種を提案していきます。具体的には、例えば介護業界に対して、介護資格・経験はないものの、コミュニケーション能力の高い人材をレクリエーション担当として雇用する提案を行ったり、また、建設業に対しては、これまで男性が中心だった施工管理の補助業務（現場写真撮影、測量補助、PC事務補助など）を「建設ディレクター」という新たな職種として明確化し、女性の活躍を促進する求人の提出を促すなど、柔軟な発想で企業の人材ニーズと求職者のスキルを結びつける提案を行っていきます。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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	1,489	1,343	38.4%	90.0%	90.0%	354	92
令和6年度実績	1,505	1,319	38.7%	68.5%	84.2%	322	144
目標達成率	101%	98%	100%			90%	156%

※ 「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。