

# ハローワーク四日市 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 各指標に対する取組

当所では、就職件数・求人充足数の目標値達成のため、就職面接会や各種セミナーを精力的に開催しました。

就職面接会は、大規模な「高年齢者就職面接会」や「障害者就職面接会」のほか、小規模面接会として、就職相談会176回（毎週火・木曜開催）、企業説明会10回（求人者による会社概要プレゼンと求職者との面接を併用）、障害者ミニ面接会10回の計198回開催しました。

各種セミナーは、就職氷河期世代向けの「スタートダッシュセミナー」及び65歳以上の方を対象とした「年金セミナー」を毎月開催、マザーズコーナー利用者向けのセミナーを数回開催し、就職活動を始めるきっかけ作りや就職準備支援、多様な働き方への意欲喚起を行いました。こうした取組は、利用者から今後も継続して開催を希望するとの評価をいただいています。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、「ALL for ALL（全員が全員のために）で努力できる組織を目指す」をテーマに掲げ、情報と進むべき方向性の職員間の共有、所内の連携強化と応援体制の整備、良好なコミュニケーション環境の構築に注力しました。具体的には、毎週幹部会議を開催し各部門の現状と課題を共有、若手職員を中心とした基本業務研修、幹部職員の状況把握による職員が相談しやすい体制作りを行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

① ホームページに「求人簡単検索機能」を追加し、求人検索が容易に行えるようにしたことに加え、当所が主催するイベント情報等をより見やすくするために配置等の見直しを行いました。また、ハローワーク利用者の増加を目指し、三重労働局 SNS に積極的にイベント情報等を投稿、求人情報誌やリーフレットに三重労働局 SNS 及びイベント情報の QR コードを掲載しました。

② 相談待ちの求職者をターゲットに「デジタルサイネージを活用した情報発信」を積極的に活用し、職員が事業所訪問で収集した事業所の特徴や作業風景、スキルアップ制度など企業のアピールポイントを「ハローワーク職員が事業所訪問しました」として紹介し、応募に繋げる工夫を行いました。

(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

- ① 就職件数について、職員一人当たりの求職者担当者制の対象者数を増やすとともに、職員個々の紹介件数、就職件数の目標値を明確にした進捗管理を行うことにより、目標値達成を目指します。
- ② 就職氷河期世代の正社員就職件数について、今年度から実施した「就職氷河期世代向け スタートダッシュセミナー」の内容を充実させるために、「モチベーション&ストレスケアセミナー」を新たに取り入れるなど、就職意欲の喚起に注力します。
- ③ 障害者就職件数について、主に6-1対象企業の求人増加に努め、現地での選考会を含めたミニ面接会を多数かつ効果的に開催します。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルスの感染症の影響や求人者マイページ・求職者マイページの利用率向上により、ハローワークに来所する利用者が年々減少していることから、ハローワークの利用価値を高めるために、SNSによる情報発信の強化やアウトリーチによる相談支援を積極的に展開する手法を追求します。

## 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 (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)	就職氷河期世代の 正社員就職件数	障害者の就職件数	公的職業訓練終了後 3か月の就職件数	65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	2,990	3,136	1,204	75.6%	94.5%	250	298	213	203
令和4年度目標	3,100	3,003	1,099	90.0%	90.0%	295	356	163	128
目標達成率	96.5%	104.4%	109.6%	—	—	84.7%	83.7%	130.7%	158.6%

※ 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

# ハローワーク伊勢 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 各指標に対する取組

当所では新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、紹介件数・就職件数の減少が懸念されるため、職業紹介業務推進・強化に向けた積極的に取り組むテーマを「新規求職者の確保、能動的・積極的マッチング紹介：1日1件以上」と設定し、求職者のハローワークへの来所を促すためにインターネット上で公開している以上の求人情報や、事業所情報の提供、就職者支援セミナー等の支援メニューを提供に努めました。

具体的には、求人票以上の事業所情報収集のために職員による事業所訪問を積極的に行いました。また、求職者に対しては就職支援セミナーの開催、応募書類添削・面接指導等の職業相談担当者によるきめ細やかなキャリアコンサルティングを行いました。

併せて、雇用保険受給者の失業給付認定日に対応させた職種別企業説明会（ミニ面接会）、人手不足分野である医療・介護を中心とした企業説明会（ミニ面接会）を年間合計で131回開催し、参加者122人、就職者58人の実績でした。

また、週刊求人情報以外に「マザーズ求人（子育て中の方歓迎求人）情報」「シニア（60歳以上）の方が応募しやすい求人情報」「就職氷河期世代限定・歓迎求人情報」「国・地方自治体求人情報」「医療専門職種求人（薬剤師・保健師・助産師・看護師等）情報」「国・地方自治体求人情報」「開拓求人・リフレッシュ求人情報」を定期的に発行することにより求職者への情報提供の充実を図りました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

就職困難者（障害者、高齢者、就職氷河期世代、生活保護受給者等、ひとり親家庭）への全所体制でのきめ細やかな対応のために、各支援対象者の課題や支援ツール、関係機関との連携等について所内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

より求人検索をスピーディーに行うために、地域別、職種別をワンクリックするだけで希望職種の求人を検索できる「かんたん求人検索」をホームページ上で導入し、求人求職のマッチングの向上につなげました。

求職者の待ち時間の有効活用のために、新型コロナウイルス感染防止のために設けたソーシャルディスタンス・スペースを活用して、ハローワークの支援ツール等の情報を効果的に提供しました。

(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

企業説明会（ミニ面接会）を年間131回開催したが参加者が0人の場合も複数回あったため、事前に求人者へ求人内容の魅力が伝わるためのアドバイス（分かりやすい表現、求人条件の緩和等）を行うとともに、職業相談窓口での企業説明会（ミニ面接）への積極的な周知・誘導を行い、求人者・求職者サービスにつなげるよう取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

① 雇用対策協定に基づく事業計画の実施

伊勢市及び鳥羽市との雇用対策協定に基づく事業計画を策定したが、新型コロナウイルス感染症による影響により行動が制限されたため、当初予定していた全ての事業は実施できなかったが、感染症対策を施した上で実施できる事業は確実に実施しました。

② 求人数アップのための取組み

当所は製造業の求人が少なく、サービス業・宿泊業・飲食業の求人がウエイトを占めており、新型コロナウイルス感染症による影響のため求人数がコロナ禍前と比較して減少が続いています。この状況を踏まえ、求人数アップを図るために求人開拓や窓口で利用している「HW 求人・フォローアップ支援メニューのご案内」などを用いてハローワークで行っているサービスを丁寧に説明し、より良い求人の作成提案や求人充足までのフォローを実施しており、今後もこの取組みを継続することで効果的な求人受理アップを図ります。

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 (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 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	生活保護受給者等 の就職率	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲー ターの支援による 新規卒業予定者当 (既卒者含む)の正 社員就職件数
令和4年度実績	2,685	2,576	649	74.0%	94.5%	207	66.9%	168
令和4年度目標	2,670	2,410	548	90.0%	90.0%	185	63.3%	143
目標達成率	100%	106%	118%	—	—	111%	105%	117%

※ 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

# ハローワーク津 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 各指標に対する取組

当所では、ハローワークシステムの刷新や新型コロナウイルス感染症の影響により、求職者がハローワークに来所する頻度が低下し、特に若年者が顕著であると想定されることから、「令和4年度職業紹介業務推進・強化に向けた積極的・特徴的に取り組むテーマ」として、SNSによる積極的な情報発信に取り組みました。情報発信の内容は、当所が主催する各種イベント情報のほか、ハローワークをもっと知ってもらうために、毎週、定期的にハローワークの利用案内、応募書類の書き方、面接講座、お役立ちサイトなどの情報をTwitter、LINEを合わせ80件以上の情報発信を行いました。また、津まつりにも出展し、ハローワーク利用向上に努めました。

また、各種イベントでは、就職面接会、各種セミナーなど積極的に実施し、就職件数の増加に努めました。

具体的には、就職面接会においては、集合型の面接会として障害者面接会を4回、会社説明会と併用した人材不足分野面接会5回、ミニ面接会として障害者関係を5回、求人説明会を166回開催しました。特に、令和5年3月を人材不足分野再就職応援月間として集中的にミニ面接会を開催しました。

各種セミナーにおいては、コロナ以前と比べて応募に関して消極的な傾向があったことから、求職者の就職意欲の喚起を図るために、「求職活動マインドセミナー」、「高年齢者向け就職活動セミナー」、「介護就職支援セミナー」、マザーズ向けの「再就職準備セミナー」や「マザーズ向け求職活動マインドセミナー」、「職業訓練説明会」を数多く開催しました。

さらに、マザーズコーナーや長期療養中の求職者などハローワークへの来所が困難な求職者を対象に、オンライン相談も積極的に実施しました。

これらの取組を通して、ハローワーク利用者が増加することを期待するところです。

#### ② 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及びワンストップサービスの向上を図る観点から、職員自身が必要と考える職員研修を23項目計画し、延べ約460人が参加しました。その中には、外部講師による年金研修、労働基準法研修、男女雇用機会均等法研修、労働者派遣事業研修を開催し、職員の能力開発向上に努めました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

利用しやすいハローワーク作りを目標に、玄関フロアや庁舎内など利用者の導線に沿った掲示物や配置箇所の見直しを行いました。具体的には、求人情報誌を見やすく持ち帰り易い場所への設置、求人情報誌ごとに表紙の色分け、表紙に各種イベントのQRコードを掲載するなど工夫しました。また、不必要な掲示物や物品がないかを点検し、利用しやすいスペースの確保や導線に沿ってフロアカーペットの色付けなどに取り組みました。

さらに、全職員を対象に所長との1対1のフリートークにより、数十項目にわたる業務改善の提案を収集し実践することにより、利用者サービスの向上に努めました。

その他には、県内で唯一設置されている人材確保コーナーの取り組みとして、人材不足分野に特化した「求人・求職バランスシート」を新たに作成し、求人者、求職者の双方のサービス向上に努めました。

## (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

ハローワークシステムの刷新により、マイページを活用した求職者支援・求人者支援の更なる強化が課題であることから、利用者に対しての周知に努めます。

また、引き続きSNSによる情報発信に取り組み、ハローワーク利用率向上に努め、利用者ニーズに沿ったオンライン職業相談、就職面接会、各種セミナーを積極的に実施します。

## (4) その他業務運営についての分析等

① 平成30年8月に津市と三重労働局の間で雇用対策協定が締結されたことにより、津市と定期的に連絡会議を開催し、雇用・労働に関する情報の共有を図り、津市との連携による各種事業を積極的に展開しました。今後も津市との連携を強化し、継続的に取り組むことにより、津地域におけるサービスの向上に繋がります。

② 新型コロナウイルス感染症の影響により、応募をためらう求職者が少なからず存在する状況から、紹介件数がコロナ以前に比べて15%程度減少し、就職件数をはじめとする各種指標の目標値達成が困難な状況にあったが、就職面接会などを計画的に開催することにより、一定の水準まで達成することができた。

③ オンライン自主応募については、自主応募に対して消極的な事業所が多数であることから、丁寧な説明により自主応募可能事業所を増やします。

## 2 特記事項

障害者雇入れ計画作成の企業の障害者雇用率達成のため、企業とともに策定したスケジュールによる取組を計画的に実行し、取組効果や実績を検証しながら取り組んだ結果、目標値を達成することができた。

## 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 (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)	新規卒業予定者等 の正社員就職件数	正社員に結びつい た就職氷河期世代 の件数	ハローワークの紹 介により正社員就 職したフリーターの 件数	人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	3,232	3,531	844	88.2%	100.0%	547	265	256	775
令和4年度目標	3,272	3,580	816	90.0%	90.0%	430	241	235	750
目標達成率	99%	99%	103%	—	—	127%	109%	109%	103%

※ 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

※

# ハローワーク松阪 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 各指標に対する取組

非常勤職員を含む全職員で主要3指標を意識しながら業務運営を行い、就職件数・充足件数の目標達成のため、求職者・求人者担当者制の充実、複数紹介を意識した職業相談の徹底、各種セミナーの案内、ミニ面接会の開催等に取り組み、雇用保険受給者の早期再就職件数については、雇用保険説明会での再就職手当の説明の強化及び再就職シミュレーションを全員に配付する等取り組みましたが、目標達成には至りませんでした。求職者の減少傾向が続いている中、それぞれの支援の改善とあわせてハローワーク利用者を増加させる工夫も行いながら、来年度の目標達成に向け課題を一つ一つクリアするよう取り組んでいく。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

2級以下の若手職員には、月1回程度のヒアリングを実施し、業績評価に係る進捗状況の確認及び目標達成に向けたアドバイス等を実施するとともに、総合評価に対する意識付けを行っている。また、職員13名中8名が3級以下職員の配置となっており、体制上複数の業務を担当することも必要となるため、担当業務プラス1を意識させるよう所内研修を実施し、一般職員には、担当以外の窓口へ定期的な配置をするなど、若手職員の業務のマルチ化を目指し取り組んでいる。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

受付を含めた窓口職員に対し、来客者からの意見や要望はどんな小さな事も管理者にあげるよう取り組んでおり、対応できることは速やかに検討している。今年度については、所内掲示板のレイアウトを訓練の案内等が分かりやすくなるよう大幅に変更し、玄関前の求人情報誌や訓練案内パンフレット等もお客様目線で利用しやすく分かりやすい配置に変更する取組を行った。

求職者の就職意欲を促すことを目的とした求職活動マインドセミナーを定員8名から開催し、参加者からのアンケート結果や担当部門での意見交換により改善、6月からは定員40名に増やして毎月1回実施している。求職者支援としては、自己理解・職業理解、求人の絞り込み支援、職務経歴書作成、面接指導等がハローワークに来所することにより可能であることの周知を行うとともに、セミナーのファシリテーターを担当する職員・相談員についても、実務スキルを向上させることができている。

(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

ハローワークのマッチング機能の総合評価について、非常勤職員を含む全職員を対象に職員研修を実施し取り組んでいるが、総合評価の目的や考え方等の基本的な部分を中心となっている。今後、更なるサービスの質の向上に向けた取組や効果的な業務改善を継続的に実施していくため、日々の目標に対する進捗管理の見える化だけでなく、担当部門全員が目標達成を意識するような新たな研修も含めた取組を行っている。

求人充足会議の実施については、職業相談部門と求人専門援助部門が連携して求職者ニーズや充足可能性基準を参考に求人を選定し、応募しやすい求人条件の緩和指導等を行い両部門で情報共有しているが、なかなか就職には至っていない状況である。今後、就職者を増やしていくためにも、求人充足会議・求職者担当者制・求人者担当者制を充実させ、求職者への情報提供後の状況確認等を積極的に行っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

地方自治体との連携強化のため、松阪市と三重労働局とが「雇用対策協定」を締結し、松阪所管内の自治体及び商工団体とは「松阪地域雇用対策協議会」を発足させていることから、地域における雇用・労働環境の改善、若年者の就労支援、障がい者の雇用促進、地元の労働力確保等を実現するため連携していく。令和4年度においては、一部コロナ禍の影響により中止となった取り組みもあったが、障がい者就職面接会の開催や障がい者雇用率未達成事業所向けの就労支援学校及び先進的な取り組みを行っている事業所へのバスツアーを実施した。

また、松阪市役所内に一体的実施施設「就労の広場」を設置し、松阪市と連携しながら、生活保護受給者・生活困窮者・障がい者等の就労支援を行っている。

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)	就職氷河期の不安 定就労者・無業者 の件数	生活保護受給者等 の就職率	新規卒業予定者等 (既卒者含む)の正 社員就職件数
令和4年度実績	2,749	2,392	713	72.8%	95.9%	215	80%	194
令和4年度目標	2,989	2,621	808	90.0%	90.0%	219	63%	143
目標達成率	91%	91%	88%	—	—	98%	126%	135%

※ 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

# ハローワーク桑名 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 各指標に対する取組

令和4年度においては、就職件数の向上を目指し、ハローワークの来所者の増加、窓口への取り込みに重点的に取り組みました。

来所者数増のため、桑名所独自のセミナーの立ち上げ、業種別面接会などの企画、名古屋市内の大学のキャリアセンターと連携して桑名所管内に在住の学生の送り込みの要請など、特に若年層の求職者増を目指した取り組みを行いました。

また、一定数の就職ニーズがある IT 関連企業が管内にほとんどないことから、愛知局名古屋中所と連携してオンライン IT 企業就職説明会を開催するなどハローワークにいつてみようかなと思ってもらえるイベントを開催しました。

これらの取り組みを通じて、若年層がハローワークへ来所するきっかけにつながったことから、次年度も継続して実施してきたいと考えています。

さらに充足対策として、四日市所・鈴鹿所との就職氷河期世代対象面接会、岐阜局大垣所・愛知局津島所との木曾三川合同就職フェア、愛知局名古屋中所との介護の就職相談会など、当所の地域特性を考慮して広域労働市場圏での面接会などを積極的に開催しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員を対象とした職業相談・求人受理の研修を行い、行政への理解を深める取り組みを行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

#### 【サービスの改善】

ハローワーク桑名公式応援キャラクター「クワンナ」を活用して親しみやすさを出したり、求人情報誌やリーフレット紙面のレイアウトを工夫したりなど、求職者が手に取りやすく読みやすいリーフレットを作成するよう工夫しました。

また、所内掲示を目的別にわかりやすく整理を行い、またデジタルサイネージを活用しさまざまなイベント情報やお知らせを行ったりするなどの情報の充実を図りました。

求人情報誌について、フルタイム、パート、就職氷河期、障害者、高齢者対象のものに加え、子育て中の方へ向けた求人情報誌作成し好評を得ました。

さらに、年末年始やGW期間の開庁日、駐車場の場所、セミナーの案内など利用者が知りたい情報を Google マップに掲載したり、待合椅

子をかけ心地の良いものに変るなど、利用者サービスの改善を図りました。

#### 【業務改善】

相談員がシフト制であるため情報共有は回覧等で行ってきましたが、令和5年1月よりMicrosoftTeamsを活用して部門内または部門横断的に情報の共有や伝達を行うように改善した。これにより迅速かつ効率的に行え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

当所では、火、水、木曜日に認定日を設け、それぞれ希望職種により曜日を設定し、職業相談窓口から認定書類の返却をしています。これに合わせ職種別にミニ面接会の設定、紹介窓口での全受給者と接触などができる一方で、求職者数の増加に伴い、認定時間の午前中には受給者が集中し、待ち時間が長くなっていることから、全員相談を維持しつつ効率的な認定相談の実施方法について検討し、待ち時間の改善に取り組むたいと考えています。

また、令和5年9月より新たな職業相談エリアの試行実施を開始することに伴い、利用したくなるハローワークにするために、職業相談の質の向上を図るとともに、求職者が求めるニーズを的確に把握し、必要な情報の提供や課題を解決に向けた窓口相談を行いサービス向上に努めてまいります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、2、3年度の業務縮小からウィズコロナへの転換点であり、引き続き感染対策を施しつつ、各種イベントの再開や制限の緩和を行ってきましたが、2年間のブランクで職員の入れ替わりなどもあり、各職員が手探りでさまざまな業務を再構築した上で、新たな取り組みもいくつか実施することができ、次年度につなげることができたと考えています。

一方で、コロナ禍以前とくらべ求職者の転職意欲の高まっているものの、応募には慎重になっている傾向がみられ、これに伴って令和4年8月以降は紹介率が前年同月を大きく下回る月が続いた。このことから、就職件数が目標に到達しなかったものと分析しています。

求人数については、一定の水準まで回復はしたものの、令和4年度を通じて人手不足感が強い中、職種、条件等で求職者とのニーズにミスマッチがあり充足につながりませんでした。

従来からの人手不足分野に加え、雇用の安定面で不安のある宿泊・飲食サービス業関連企業なども増加する需要に対応する人員確保ができていないことから、ハローワーク以外の求人媒体に切り替えるなどの動きも散見され、年度末にかけて新規求人数が減少傾向となったと考えています。

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 (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)	ハローワーク職員の職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数
令和4年度実績	1,953	1,825	725	77.3%	90.9%	233	88	240
令和4年度目標	2,156	1,990	738	90.0%	90.0%	218	63	222
目標達成率	90%	91%	98%	—	—	106%	139%	108%

※ 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

# ハローワーク伊賀 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 各指標に対する取組

コロナ禍によりオンラインへ急速に対応が変化したことにより、求職者の就職活動についても若年層を中心にオンラインが日常的になったこともあり、大きく減少した求職者・求人者に対する利用勧奨、来所勧奨を実施しました。

- ・若年求職者を中心とした求職者マイページ登録の推進と、マイページを活用した情報発信を推進しました。
- ・三重労働局SNS（LINE・Twitter）を活用した、ハローワーク業務・イベントの周知と利用勧奨を実施しました。
- ・管内各官公庁（市役所等）、管内主要駅、商業施設等へ依頼しハローワーク利用勧奨ポスターを掲示しました。
- ・求人者マイページの周知を図ることでオンラインによる求人提出を推進した結果、令和5年3月のマイページ軽油の求人提出率は94.8%となりました。

障害者雇用の促進のため、今後の法定雇用率引き上げを意識した障害者雇用の推進のため、「雇用率未達成企業」「あと一人で雇用率達成企業」「雇用0人企業」を中心としたミニ面接会等を開催しました。（開催回数7回・参加29社）

管轄区域である伊賀市、名張市は三重県内にありながら関西圏との結びつきが強いことから、管轄が隣り合う他局隣接所と連携した就職促進の実施策として、滋賀労働局ハローワーク甲賀と奈良労働局ハローワーク桜井と連携し、各ハローワークが持つ共通した課題の解決に取り組みました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求人受理や職業相談の際に必要な労働基準法の知識を習得し職員の資質向上を図るため、伊賀労働基準監督職員を講師にして「安定所で役立つ労働基準法」の研修を実施しました。

また、若手職員の育成と知識・技術の向上を目的とした研修として、若手職員が自ら担当する業務について資料作成から講師までを行う研修を企画し、令和4年度は職業訓練業務について実施し、職業訓練制度の周知や担当孫口への円滑な誘導が図られるようにしました。

そのほか、当所で開催した職業相談研修に、隣接している滋賀労働局甲賀所の職業相談担当職員も参加することで情報共有を実施しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

滋賀労働局ハローワーク甲賀と共通課題である地域事業所への就職促進を図るため、伊賀市、甲賀市の両自治体を含めた協議を行い、両ハローワークの管轄を越えた労働力の移動やU I J ターンによる移住を含めた就職促進と就職氷河期世代の支援を目的に、伊賀市、甲賀市に共通する忍者をキーワードにした「忍者の里で働こう」をキャッチフレーズに甲賀伊賀地域就職面接会（通称：忍者面接会）を開催しました。

奈良労働局ハローワーク桜井所とは、マザーズハローワーク事業や職業訓練について連携を実施しました。

ハローワークに来所することが困難な子育て中の求職者を中心に、ZOOMによるオンライン職業相談を積極的に実施した。また、企業説明会などへも参加しやすいようオンライン（ZOOM）による説明会を実施した。

マザーズコーナー（名張職業相談室）においては、子育て中の求職者を対象に就職支援を行っているものの、立地や利便性の関係上、名張市内在住者の相談が中心となっていることから、伊賀市内在住の子育て中の求職者の取込み積極的に行うことを目的に、伊賀市の協力を得てマザーズコーナーについての周知を実施するとともに、再就職に向けたセミナーを共同で開催し支援対象者の増加に繋げました。

名張市が実施する「なばり保育士・幼稚園教諭就職フェア」に参加し、就職に向けた支援を実施した。

## (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

新型コロナウイルス感染症が発端となり、生活様式や求職活動方法が急速に変化したことへの対応策として、求人者には「求人者マイページ」の推進したことで、令和5年3月には94.8%まで利用が浸透しました。これらの求人に対しては、求人内容の充実をはじめとする従来の対面におけるサービスと同様のフォローアップを行うことで、求人充足に向けた取組を強化していく必要があります。

また、求職者に対しては「求職者マイページ」の利用促進は図るとともに、オンライン（ZOOM等）による説明会、職業相談、面接会を積極的に取り入れたサービスをさらに強化していくこととします。その一方でオンライン環境が整っていない求職者にも対応できるよう、並行して対面での開催も並行して実施していきます。

ハローワークに来所できない、来所しない求職者のうちオンライン相談を希望する求職者に対しては、積極的に求職者マイページの開設を推進することで、ハローワークの求人情報の提供や必要と思われるハローワークのサービスメニューについて情報提供を行うことで、来所者の拡大に繋げていきます。

来所した求職者に対しては、綿密な職業相談により、希望職種の絞り込み、職務経歴の棚卸等により自己理解を促すとともに、支援サービスの提案を行うことで早期再就職を目指せるよう支援を強化していきます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

当所管内は三重県内にありながら関西圏との交流が密な地域となっています。伊賀所管内における有効求人倍率は令和5年3月現在で1.10倍となっているものの、管内の伊賀市と名張市ではその状況が大きく異なっています。名張市においては元来、団地の造成等により大阪や奈良のベッドタウンとして人口が増加した経過があり、名張市内在住者は管外の事業所へ勤務しているものが多数となっており、名張市内にも工業団地は複数存在するものの小規模であり、転職や定年退職に伴い地元で求職活動を行う求職者に対しては十分な労働機会の提供に至っていない状況にあり、求人倍率が低くなる傾向があります。一方、伊賀市においては、市内を横断する名阪国道を利用した運輸、交通の利便性もあり、市内に点在する工業団地への進出が活発であり、労働力需給のバランスが取れている状況となっていることから、名張市内の求人確保が課題となってきますが、ハローワークから距離が離れていることもあり、求人確保に向けて取り組んでいるものの改善には至っていない状況にありました。しかし、「求人者マイページ」の利用が浸透したことで地理的なデメリットは解消されつつあるため、引き続き「求人者マイページ」の開設を推し進めるとともに、並行して積極的な求人開拓と求人の充足に向けたフォローアップを行うことで、名張地域の求人の確保に重点的に取り組んでいきます。

## 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 (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)	ハローワークの紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	障害者の就職件数	就職支援ナビゲーター(旧学卒ジョブサポーター)の支援による正社員就職件数
令和4年度実績	2,074	1,806	603	79.5%	96.6%	176	137	162
令和4年度目標	2,248	1,924	586	90.0%	90.0%	144	129	143
目標達成率	92.3%	93.9%	102.9%	—	—	122.2%	106.2%	113.3%

※ 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

# ハローワーク尾鷲 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 各指標に対する取組

令和4年度は、当所（尾鷲本所・熊野出張所）管内においても新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を受けつつも、通常業務へシフトしていく業務運営となりました。主要3指標のうち、①「就職件数」は目標990件に対し実績973件（達成率98.3%）、②「充足数」は目標1,025件に対し実績988件（同96.4%）、③「雇用保険受給者の早期再就職件数」は目標250件に対し、実績227件（同90.8%）という結果となりました。令和4年4月から12月にかけて求職者数が10%程度減少していたこともあり、目標達成に向け、厳しい状況が続いていましたが、令和5年3月末にかけて新規求職者が大幅に増加したことに伴い、紹介件数、就職件数も増加し、目標達成まであと少しのところまで持ち直すことができました。求職活動をされている利用者に個別の担当者により就労の支援をする「求職者担当者制」では、積極的な求人情報提供及び丁寧な相談、応募書類作成等の支援を行い、また、求人を出している事業所の求人活動を個別に支援する「求人担当者制」では求人充足会議等による支援を行い、紹介成功率が57%と前年度より5.5ポイント高めることができました。

「紀北雇用開発会議」及び「紀南雇用対策推進協議会」（各市町、経済団体、県、労働団体、ハローワークからなる組織）では、1～2社の事業所が参加する『ミニ就職面接会』を行い、参加事業所延べ46社、参加者求職者数は延べ54人、紹介件数は13件、就職件数9件と一定の効果を上げることができました。また、コロナ禍で実施できなかった高校生に対する「企業見学会」を4年ぶりに実施することができ、就職活動を控える学生に地元企業への就職の意欲を高めることができました。

「就職氷河期世代の支援」については、事業主に人材育成に活用できる各種助成金の周知を図るとともに、支援対象となる求職者には、応募書類の作成支援など担当者制による個別支援に努めましたが、年間目標49件に対し、実績44件とわずかに目標を下回りました。

「人材不足分野の就職件数」については、年間目標236件に対し、実績249件となり、求職者担当者制と求人担当者制を連動させた取り組みやミニ面接会の開催により目標を達成しました。

また、より多くの方々にハローワークを利用していただくため、集客用のポスターを市町や金融機関、スーパー、図書館等に掲示を依頼するとともに、来所される求人者、求職者には、当所を利用して良かったと思える対応を心がけ、満足度調査では求人者、求職者とも高い評価をいただきました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員には、職業相談における専門性の知識・技能向上を図るため、労働局主催のキャリアコンサルティング基礎研修、労働大学校による職業指導専門研修や愛知・岐阜・三重労働局合同のキャリアコンサルティング資格取得研修の受講を指示するとともに、ベテラン職員を講師とした職業紹介業務の所内研修を実施するなど人材の育成に努めました。

また、ハローワーク業務の改善に取り組むため、「PDCAサイクルによる目標管理に関する研修」を実施し、全職員に理解させ職員一丸となって取り組む体制を築きました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの利用者の拡大を図るため、定期発行する求人情報誌や雇用保険被保険者離職票発行の際に添付するリーフレットにハローワークインターネットサービスの二次元コードを掲載するなど当サイトに容易にアクセスできるように取り組みました。

また、求人者マイページを幅広く周知するため、簡易版の求人者利用者マニュアルを作成し、求人提出中の事業所に対し送付するとともに、使い方への疑問や質問には、電話や訪問等により求人者支援員を中心に丁寧に説明を行うなど、求人管理、応募者管理等の利便性を図るように取り組みました。

### (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

就職面接会については、求人者、求職者双方に対する支援として、今後も引き続き取り組みを継続します。

また、主要3指標（就職件数・充足数・雇用保険受給者早期再就職件数）の目標を達成するため、求職者担当者制、求人担当者制による取り組みを引き続き強化します。そして、求人者マイページの活用により提出された求人などについて、充足に向けたサービスを推進します。

### (4) その他業務運営についての分析等

当地域は県下でも特に高齢化が進展している地域であり、若年者を中心に管外への人口流出に伴う人口減少がさらに加速化しており、地域の活性化が喫緊の課題となっています。そのため、今後更に地域の雇用対策等の意向を把握するため、市町や商工会議所、商工会等と連携を密にするとともに、これらで組織する「紀北雇用開発会議」及び「紀南雇用対策推進協議会」の取り組みの充実を図り、地域から信頼される業務運営を行います。

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 社員に結び付いた 就職氷河期の不安 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	973	988	227	88.9%	97.9%	44	249
令和4年度目標	990	1025	250	90.0%	90.0%	49	236
目標達成率	98%	96%	90%	—	—	89%	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

# ハローワーク鈴鹿 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 各指標に対する取組

当所では、管内有効求人倍率が令和3年6月以降1倍を回復し、以後ゆるやかに回復基調で推移しておりますが、新型コロナウイルス感染症及び原材料高騰、半導体不足等による厳しい外的要因の中、特に就職件数と充足数の目標達成を意識し、職業紹介業務推進・強化に向けて紹介件数を増やすことに取り組みました。

具体的には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受ける中、感染防止対策の徹底を図りつつ「ミニ面接会」の開催を継続実施し、「外国人」「高齢者」「若年者」「障害者」等、各担当において毎回テーマを設定した面接会を予約制で定期的に行いました。さらには、双方向による「求職者担当者制」や「求人者担当者制・求人充足会議」を実施し、求人者の採用活動に係る支援や求職者に対して手厚い就職支援に取り組むことにより紹介率の向上に努め、就職件数及び充足数の目標達成に向けて取り組みました。しかしながら、新規求職者数の伸び悩みもあり目標には達することができませんでした。

ミニ面接会実績：開催回数50回、参加者数232人、就職件数53件

就職件数：目標2343件、実績2113件

充足数：目標2096件、実績1869件

また、障害者分野においては、鈴鹿市との連携により障害者就職面接会を11月10・11日の2日間に渡って開催し、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として完全予約制とした中で、82名の参加がありました。また、亀山市においても「亀山市地域自立支援協議会」と連携、情報共有を図り職業紹介を行いました。

さらに、2月24日には、若年者を対象とした「ものづくり企業説明会」を開催し延べ41名の参加があり、参加企業・参加者双方から好評を得ました

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的に職員の育成を図る観点から、自身の担当業務以外についても業務を理解し窓口業務を円滑に推進するために各部門が企画立案し、全職員を対象に各種研修を定期的に行いました。中でも、年金制度や労働基準法などの知識を深めることにより、職業相談窓口での利用者サービスにつながると考え、外部機関からの講師による職員研修を積極的に進めました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者サービスの向上については、特に増加する外国人求職者に対するサービスの一環として、求人受理時に「外国人雇用実績の有無」「必要な語学レベル」の確認徹底を図り、補足入力事項を共有することによりマッチングに役立てています。

高年齢求職者に対するサービスとして、求人受理時に65歳以上の高年齢者歓迎求人の確認に加えて、70歳以上の高年齢者の応募可否について確認の上、所独自のコードを入力することにより、高年齢者の応募求人一覧の作成・提供や職業紹介に役立てるよう工夫をしています。また若年者にも焦点をあてた企業説明会や定着支援セミナーを開催し、支援強化を図っています。

仕事探しで来所した方には、相談窓口において登録から相談・支援・紹介を一貫して行うよう取り組み利用者の満足度・就職率の向上に努めています。

また、昨年度よりミニ面接会を完全予約制として開催し、求職者・求人者双方から「面談予定が立てやすい」と評価をいただき利用者サービスを図ることができました。

さらに鈴鹿市とは雇用対策協定を締結しており、就業・雇用環境の改善に向け、今までの紙媒体での配布に加えて、令和3年1月よりハローワーク鈴鹿管内の週刊求人情報、月刊障害者専用求人情報及びミニ面接会の案内を鈴鹿市HPに掲載していただき相互の連携強化を図り、ハローワークでの職業相談・紹介に結び付ける取り組みを行っています。

## (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

有効求人倍率については、積極的に求人開拓に取り組んだことにより、前年比で一定の回復が見られるもののコロナ禍以前には及ばない状況であり、現在の新型コロナウイルス感染症の先行き不透明感や半導体の不足による生産調整が行われている現状ではV字回復は期待できないと推察します。この労働市場や経済情勢の変化に素早く対応できるかが課題であり、一部企業では現在も雇用調整が実施されていることから、非正規雇用の雇止め等が多くなる可能性があり今後の状況の変化を冷静に注視しながら、現状のコロナ禍においても機能的なサービス提供を行うと共に地方公共団体（鈴鹿・亀山市）と連携しながら支援に取り組みたいと考えています。

また、デジタル化の加速を促進することにより求人者の利用増加を目指し、マイページを活用した求人受理を積極的に進めることによりサービス向上に努め、引き続き求人者支援に取り組めます。

更に、求職者のオンライン登録の利用・周知とオンライン登録者からハローワーク利用登録者への切り替えを促進し、ハローワークサービスを積極的に提供することに取り組めます。

## (4) その他業務運営についての分析等

当所管内は、県内でも外国人労働者の多い地域であり、派遣・請負など短期の非正規雇用で離転職を繰り返す者が多く、経済情勢による生

産調整から大量離職に繋がる可能性があります。

今後も、経済情勢の推移や新型コロナウイルス感染症の影響を見極めつつ、積極的に面接会を開催し、開催にあたっては、各面接会のテーマを検討し、外国人対象の面接会をはじめ、障害者、高齢者、若年者等を対象とした面接会、人手不足分野（医療・福祉、建設、警備等）の面接会の開催など関係機関と連携の上、きめ細やかに実施できるよう取り組み、ハローワークの存在感を強め、地域に貢献できるよう努めていきます。

## 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 (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)	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結び付い た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	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	⑨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	2113	1869	954	76.4%	95.2%	176	297	178
令和4年度目標	2343	2096	953	90.0%	90.0%	184	143	84
目標達成率	90%	89%	100%			96%	207%	211%

※ 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