

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について

当所では、新型コロナウイルス感染症の影響や求職者マイページ・求人者マイページの利用率向上により、利用者数が年々減少傾向にある状況に鑑み、当所の利用価値を高め、各指標の目標値達成のため、SNS等によるイベント等の情報発信の強化や企業等への訪問を積極的に展開し、利用者の増加に努めました。

具体的には、（i）各セクションにおけるセミナーの積極的な開催、（ii）職業訓練受講率向上のための「職業訓練説明会」の開催（計4回）、（iii）求人者フォローアップのための求人充足会議検討求人の事業所見学（計91回）、（iv）就職面接会の開催（高齢者・障害者の大規模面接会を各1回、トラック協会や警備業協会と連携した人手不足分野業種の面接会を各1回、セクションごとの企業説明会を毎月、小規模な就職相談会を週2回（計196回）等）、（v）助成金制度活用促進のための説明会の開催（セミナー3回、商工会議所等への出張相談会）を精力的に実施しました。

特に、各セクションのセミナーは、（i）就職氷河期支援窓口における「スタートダッシュセミナー」を6回、「自己理解セミナー」を2回、「面接対策セミナー」を6回の計14回開催、（ii）わかもの支援コーナーにおける「就職活動セミナー」を基礎編2回、応募書類作成編2回、面接対策編2回の計6回開催、（iii）マザーズコーナーにおける保育園入園時期や年収の壁問題などタイムリー時期に、外部講師を招聘した「両立支援セミナー」を2回開催しました。

参加された利用者からは高評価をいただいております。今後継続した開催を求める声を沢山いただいております。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組について

当所では、ワンストップサービスの充実や若手職員の育成を図る観点から、精力的に職員研修を実施しました。

ワンストップサービスの充実を図るための研修として、職員自身が必要と考える研修を20項目実施しました（延べ受講者数452人）。また、若手職員の育成を図る研修として、7名の職員を対象として、これまで経験したことのない業務について、座学研修とOJT研修を併せて実施し、利用者サービスの向上を図りました。

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

①ハローワーク利用者増加のため、（i）SNSによる情報を計65回発信、（ii）四日市市が主催する「大四日市まつり」への出展、（iii）母子生活支援施設へのアウトリーチ支援など、積極的なPR活動を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①主要指標である就職件数目標値達成のため、職業紹介件数の増加のための職業紹介研修や傾聴研修を積極的に開催するとともに、職業紹介業務に携わる職員ごとに紹介件数と就職件数の目標値を設定し、進捗管理や職員への助言を着実に実施しましたが達成できませんでした。今後は、紹介件数増加のための新たな手法を追求します。

②所重点指標においては、日々の進捗管理や手法の見直しを積極的に取り入れた結果、目標値を達成しました。

③長年の課題であった長時間の駐車場待ちを解消するため、屋外駐車場の借り上げを実現し、利用者の利便性の向上に努めました。

(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主要指標である就職件数や充足数の目標を達成するために、(i) 新規求人数を質量ともに、前年度以上を獲得すること、(ii) 紹介件数増加のためのマッチング業務を精力的に展開すること、(iii) 求人充足会議の手法を改善し、事業所訪問時に求人者との意見交換により紹介に繋げることに重点を置いて取り組みます。

②利用者増加の取組として、「ハローワークを利用したことがない求職者等の取り込み」を行うための庁外宣伝活動を実施します。

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)	ハロー ワークの 所業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職氷 河期世代 の安定就 労者・無 業者の件 数	生活保護 受給者等 就労自立 促進事業 の就職率	わかもの ハロー ワーク等 を利用し て就職し たフリー ター等 のうち、 正社員 として 就職し た者の割 合	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	3,227	3,297	1,209	90.0%	90.0%	246	64.6%	65.0	144
令和5年度実績	2,996	3,112	1,264	80.2%	97.0%	278	65.2%	77.3	221
目標達成率	92%	94%	104%			113%	100%	118%	153%

※ 「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。

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について

近年、ハローワークシステムのオンライン化や新型コロナウイルス感染症等の影響により、ハローワークの求職者が減少傾向にあることから、セミナー、面接会等のイベント情報や安定所利用についての情報をSNSにより発信し、また、津まつりへの出展を行い、ハローワークの利用促進に努めた結果、令和5年度の新規求職者数は前年度より2%増加する結果となりました。

また、各種イベントでは、就職面接会や各種セミナー等を積極的に実施し、就職件数及び充足数の増加に努めました。具体的には、集合型の面接会として障害者面接会を3回、高齢者向け面接会を2回、会社説明会と併用した人材確保分野面接会を6回実施しました。また、小規模のミニ面接会としては、障害者ミニ面接会を14回、求人説明会を154回開催しました。

各種セミナーにおいては、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」、「高齢者向け就職活動セミナー」、「マザーズ向け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」などを数多く開催しました。とりわけ、介護業界をはじめ建設業、タクシー業界等の人材不足分野に関するセミナーを前年度に比べ実施回数を増やし実施しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組について

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員を対象とした職業紹介・求人受理等に関する研修の他、障害者雇用、雇用保険制度、労働基準法に関する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

①課題となっている人材不足分野への求人充足支援として、前述の人材確保分野の面接会、セミナーの開催回数を増やし、事業所と求職者の接点の増加を図りました。また、福祉人材センターが実施している福祉・保育のおしごと相談において、鈴鹿所・松阪所での相談会に当所の人材確保コーナー職員が出張し、同席相談を行うことで連携を図りました。

②若者のハローワーク利用促進のため、管内高校進路担当者にハローワーク利用のチラシを作製のうえ配布し、生徒が卒業後のハローワーク利用を認識していただけるよう周知依頼を行いました。

③求人情報誌の充実のため、掲載する求人ごとにQRコードを配置し、スマートフォン等から求人票が容易に閲覧できるよう改善しました。

(3) その他の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、津市と定期的に連携会議を開催し、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（障がい者の雇用対策、女性・若者の雇用対策、企業の人材確保支援、高齢者の雇用対策、生活困窮者等の雇用対策、他）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。

(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、利用者の増加に向けた取り組みを進めます。

②引き続きSNSによる情報発信に取り組み、ハローワーク利用の促進に努め、利用者ニーズに沿った職業相談、就職面接会、各種セミナーを積極的に実施します。

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)	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	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数
令和5年度目標	3,347	3,637	873	90.0%	90.0%	260	152	748	131
令和5年度実績	3,210	3,443	942	79.1%	94.6%	237	188	824	154
目標達成率	95%	94%	107%			91%	123%	110%	117%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

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職員全員が主要3指標（就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）を意識するため、日々の進捗管理及び所内の情報共有を徹底しながら業務運営を行いました。就職件数・求人充足数については、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ましたが、就職件数・求人充足数共に目標達成には至りませんでした。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の全員配付、緊要度把握のアンケートを2回実施する取り組みを実施した結果、目標を達成しました。今後、それぞれの支援の更なる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きます。

②採用5年以内の若手職員に対して、月1回程度のヒアリングを実施し、担当業務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やハローワークの役割、キャリアコンサルティング技能取得の重要性について指導・助言を行っています。

また、職員の年齢構成が若年化していることから、職員の能力向上により一人の職員が担える業務範囲の拡大を目指し、担当業務プラス1を意識した所内研修を実施し、また、担当以外の窓口への交流人事や、他の安定所への出張研修を実施するなど、若手職員の能力向上に取り組みました。

（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

①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些細な内容であっても管理者に報告するよう取り組み、意見や要望のうち、対応できることは速やかに検討しました。今年度については、毎朝のミーティング時及び様々なヒアリングの中で、サービス改善等の提案を促進するよう努めており、提案のあった内容は幹部会議において検討し、改善等を図りました。具体的には、訓練の案内等が分かりやすくなるよう所内掲示板のレイアウトを大幅に変更し、玄関前の求人情報誌や訓練案内パンフレット等も来所者目線で利用しやすく、分かりやすい配置に変更する等の取組を行いました。また、求人情報誌の表紙デザインやレイアウトについても、来所者の意見も取り入れながら改善し、対応しました。

②求職者の就職意欲を喚起することを目的とした「求職活動マインドセミナー」を定員40名で開催し、自己理解・職業理解、求人のマッチング支援、職務経歴書作成、面接指導等がハローワークにて利用可能であることの周知を行うとともに、今年度からは、再就職手当の受給や各種保険制度の加入等、早期再就職のメリットについても説明するよう工夫しています。また、セミナーの内容については、参加者からのアンケート結果や担当部門での意見交換を踏まえ、改善すべき問題点を意識しながら実施しており、セミナーの講師を職員が交代で担当することにより、実務スキルの向上に繋がっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

①地方自治体との連携強化のため、松阪市と三重労働局が「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「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取り組んでいます。令和5年度においては、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に対する取り組みとして、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ました。

②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ます。支援対象者の送り出しが低調であるため、各担当課室との送り出し基準の再確認及び情報共有の徹底が重要となります。

(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求職者ニーズや充足可能性基準を参考に求人を選定のうえ、応募しやすい求人となるよう条件緩和指導等を行い、両部門で情報共有していますが、就職に結びつかない状況であったため、求人担当者制の管理を見直し、求人充足可能性基準に基づく対象求人の選定、求職者ニーズの把握による求人の見直し提案、改善提案へのフォローアップ、これらの進捗状況を一括で管理しながら取り組むよう改善しました。来年度に向けては、求人充足会議・求職者担当者制・求人者担当者制を更に充実させ、就職者を増やすため、わかりやすいサービスメニューの案内や求職者への情報提供等ハローワーク利用を促し就職に向けた支援を行い、求人者に対しては、求人の状況に応じたサービスを提供し、充足に繋がる支援となるよう取り組んでいきます。

②ハローワークマッチング機能の総合評価について、全職員を対象として職員研修を実施し取り組んでいます。研修内容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ます。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、目標に対する日々の進捗管理の見える化だけでなく、職員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	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	障害者の 就職件数
令和5年度目標	2,890	2,497	696	90.0%	90.0%	209	64.6%	169
令和5年度実績	2,501	2,220	781	70.3%	99.2%	232	82.3%	191
目標達成率	86%	88%	112%			111%	127%	113%

※ 「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。

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令和5年度は、当所が職業相談エリアの見直しに係る試行実施を行ったことから、求職者の課題解決サービスに重点的に取り組みました。具体的には課題解決支援の核となる「ジョブラウンジ」（プライバシーを確保したゆったり相談できるスペースで、担当者制による就職に向けた支援を実施）の運営、各種課題解決セミナーの充実、求職者ニーズを踏まえた企業説明会・面接会の開催など、様々な取組にチャレンジを行いました。

「ジョブラウンジ」での職業相談については、一人一人の求職者に対する相談時間の確保により求職者の課題発見とその解決提案ができました。個別ブースを生かしたオンライン相談では、大幅に相談件数が増加し、若年層の利用の拡大が図れました。

②各種セミナーについては、求職者が抱える課題として割合の高い、「応募書類の書き方セミナー」、「面接対策セミナー」に加え、jobtagを取り入れた「職業理解促進セミナー」、「ストレスケアセミナー」を立ち上げ、いずれも求職者から好評を得ることができました。さらに、参加者アンケートの集計・分析により、担当者制による個別支援への取り込み、オンライン相談への対応など、ハローワークの利用拡大へつながる取組も実施しました。また、「生涯現役世代向けセミナー」や、「子育て世代向けセミナー」など特定の求職者層を対象にしたセミナーも開催し、幅広い年齢層にハローワークの就職支援メニューや利用方法について周知広報に取組みました。

③企業説明会や就職面接会は、従来から開催していたものに加え、若年求職者からニーズがあるものの、管轄地域での求人が少ないIT企業による説明会を名古屋のハローワークと連携し、オンライン開催しました。また、介護分野の面接会を管内の自治体と連携のうえ、外部会場を利用し、規模を拡大して開催することができ、地域のニーズを把握した取組が行えたと評価しています。

(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受付での混雑解消や待ち時間の短縮を始めとした効率的な業務運営を行うため、受付業務のスリム化、失業認定後の求職者誘導の変更、オンラインによる相談予約の導入などを行いました。

この取組により、受付のスリム化が図れ、職員がタブレット操作やスマートフォンによる求職登録の説明や利用案内に対応できるようになりました。

また、所内における求職者誘導の方法を変更したことにより業務の効率化が図れ、待ち時間の短縮につながりました。

また、オンラインによる相談予約は、利用件数は少ないものの、相談時間の設定や、また相談内容に適した担当者の配置などのメリットも多く、今後の利用拡大に伴い、より効率的な窓口運営に資するできると考えております。

②その他の取組として、掲示物の見直しを行いました。

これまで煩雑に掲示していたポスターを必要最小限なものだけとし、庁舎入口に集約しました。

また、リーフレット類も見直し、目的別、対象者別に配架し、利用者にとってよりわかりやすい配置としました。

更に、デジタルサイネージを導入し、より視覚に訴える情報提供に取組みました。

③掲示物、リーフレットなどに当所就職応援キャラクター「クワンナ」を配し、ハローワークに対する親しみやすさや柔らかさを演出しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①令和5年度は、各担当職員が一つ以上の新規取り組みを行うことができました。職業相談エリアの見直しに係る試行実施をきっかけに、ハローワークのサービスを見直し、求職者や求人者のニーズを踏まえて職員一人一人が取組を行った結果であり、職員の育成や能力向上につながりました。

②求人者支援における取組の一つとして、事業所向けセミナーに取組み、助成金活用セミナーを2回、外国人材活用セミナーを1回実施しました。管内の自治体や経済団体と連携のうえ開催することができ、管内の事業所にハローワークを認識していただいた有意義な取り組みとなりました。

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

①求人者サービスについて、ハローワークインターネットサービスのマイページ利用が進む一方で、求人者との接触機会が減り、関係の希薄化が進んだことから、ハローワークの満足度調査においても評価が低調な結果となりました。これは、求人担当職員がインターネット上の求人受理業務に追われていることが一因であると考えており、安定所全体で求人受理業務の応援態勢を取ることで、求人担当職員が事業所訪問を行う時間を確保し、求人者との関係構築や求人者サービスの改善に取り組めます。

②令和5年度の下半期から、スマートフォンによる求職登録、LINEによる情報発信、オンラインによる相談予約等、新たな取組みを実施しました。それぞれの取組において、一定の実績を上げることができましたが、支援メニューの検証や、就職までの支援の流れに改善が必要であることから、引き続き、より効率的かつ効果的なサービスを提供できるよう改善に取り組めます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	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	障害者の 就職件数
令和5年度目標	2,100	1,917	763	90.0%	90.0%	234	64.6%	240
令和5年度実績	1,861	1,710	828	70.8%	96.8%	217	83.7%	258
目標達成率	88%	89%	108%			92%	129%	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。

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について

当所では、管内有効求人倍率が令和3年6月以降1.0倍を回復し、以後緩やかに回復基調で推移しておりますが、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、半導体不足等による厳しい外的要因の中、特に就職件数と求人充足数の目標達成を意識し、職業紹介業務の推進・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、各種感染症の影響が残る中、感染防止対策の徹底を図りつつ「ミニ面接会」の開催を継続的に実施し、「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。更には双方向による「求職者担当者制」や「求人担当者制・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を達成に向け取り組みましたが、新規求職者数の伸び悩みもあり、目標を達成することができませんでした。

ミニ面接会実績：開催回数55回、参加者数236人、就職件数35件

就職件数：目標2,294件 実績2,135件

求人充足数：目標2,052件 実績1,904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10月5日・6日の2日間に渡って開催し、各種感染症拡大防止対策として完全予約制にて開催した中で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」と連携し、情報共有を密にし的確な職業紹介を行いました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組について

当所では、中長期的な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、全職員を対象として各種研修を定期的に行いました。その中でも、労働基準法等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向上に繋がると考え、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

①求職者に対する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ました。

②高齢求職者に対するサービスとして、求人受理時に65歳以上の高齢者歓迎求人の確認に加えて、70歳以上の高齢者の応募の可否について確認の上、所独自のコードを入力し一覧化することにより、高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。また若年者の方々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を強化しています。

③仕事探しで来所された方には、職業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向上と就職率向上に努めています。

④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「面談の予定が立てやすい」と高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。

⑤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ホームページ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・職業紹介に結びつける取り組みを行っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

①当所管内は、県内でも外国人労働者の多い地域であり、その中には派遣・請負など短期の非正規雇用で離転職を繰り返す求職者も多く、経済情勢による生産調整から大量離職に繋がる可能性も想定する必要があります。

今後も、物価上昇の推移や各種感染症の影響を見極めつつ、積極的に面接会を開催することとし、開催にあたっては各面接会のテーマを検討し、外国人を対象とした面接会をはじめ、障害者、高齢者、若年者等を対象とした面接会及び人手不足分野（医療・福祉、建設、警備等）を対象とした面接会の開催など、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示しつつ、地域に貢献できるように努めていきます。

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

①有効求人倍率について、積極的な求人開拓に取り組んだことにより、前年度と比較して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、現在の物価上昇や半導体等の不足による生産調整が行われている状況からも、経済の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出来るかが課題であり、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、非正規雇用の雇い止め等が多発する可能性があり、今後の状況の変化を冷静に注視しながら、機動的なサービス提供を行うとともに、管内自治体（鈴鹿市、亀山市）と連携しながら機動力を発揮していきたいと考えています。

②デジタル化を加速化させることにより求人者の利用増加を目指します。また、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページを活用した求人受理を積極的に進め、求人者サービスの向上及び求人充足支援に取り組めます。

更に、求職者のオンライン登録利用の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のデジタル化を積極的に進めます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	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	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	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	2,294	2,052	965	90.0%	90.0%	175	248	88
令和5年度実績	2,135	1,904	1,086	70.7%	97.8%	209	286	174
目標達成率	93%	92%	112%			119%	115%	197%

※ 「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。

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当所として職業紹介業務の推進・強化に向けた積極的に取り組むテーマを「求人充足を意識した積極的なマッチング紹介」と設定し、新型コロナウイルス感染症の影響のため停滞していた経済活動の回復に伴い、より人手不足感が高まる中、地域に貢献できるハローワークを目指し、求人事業所に求職者目線での求人作成サポート及びミニ企業説明会を提案するなど、求人充足を目的とした支援の強化に努めました。
- このため、求人充足会議では、求職者ニーズはあるが充足に至っていない求人に対して、相談部門から情報収集した求職者ニーズの提供や、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページによる画像情報の提供促進など、応募したくなる求人作成のサポートに取り組みました。また、介護事業者向けセミナーを開催し、「求人票記載のポイント」を説明するなど、求人充足を目的とした事業所支援を行いました。
- ②求人者マイページの利用率向上のために、求人受理状況を日々管理し、求人者マイページの未開設事業所や、未利用事業所に対して窓口や電話にて丁寧に説明を行い、必要に応じて事業所訪問によりサポートを実施したことにより、令和5年度の求人者マイページの利用率は83.9%となり、前年度の74.1%より向上させることができました。
- ③求職者のニーズに合わせたセミナー、講習会等の実施に新たに取り組みました。（下記（2）②参照）。また、実施したセミナー等の参加者アンケートにより求職者の理解度や困りどころなどを把握・分析し、セミナーのバージョンアップを図りました。
- ④ハローワークを利用していない求職者への働きかけとして、「ハローワークにきてみませんか？」（伊勢所版、ハローワークでの就職支援メニュー等の案内）を受給資格の無い離職票に添付し周知を図った他、管内自治体（3市4町）に協力いただき、自治体の窓口にてリーフレットを配架することでハローワークを利用したことが無い求職者への周知を図りました。

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

- ①積極的な業務改善の取組
- 全国の好事例を水平展開することで、他所の効果的な取り組みを参考に業務改善を図りました。
- 鹿児島所「鹿児島所管内有効求人数上位100職業」を参考に、伊勢所版「職種別有効求人数ベスト100」を作成し、求職者・求人者へ管内状況を分かりやすく情報提供するためのツールとして活用しました。
- 仙台所「新たな求職者の掘り起こしの取組」を参考に、伊勢所版「ハローワークに来てみませんか？」のリーフレットを作成し、ハローワークを利用したことのない求職者への周知に活用しました。
- 館山所・茂原所「求人情報一覧表を作成します！」を参考に、求職者に希望条件（4項目）を提示してもらい、その条件に合致した求人一覧表の作成・提供に活用しました。
- 江迎所「選考結果に基づく採否コメント掲示板」を参考に、選考結果通知書に求人者から寄せられた「採用理由」及び「不採用理由」を取りまとめ、求人へ応募する際の参考資料として活用しました。
- ②求職者のニーズに合わせたセミナー、講習会等を新設しました。
- 就職を急ぐ雇用保険受給者向けに「早期再就職セミナー」を実施しました。
- 「就職支援セミナー」について、就職活動のステップに合わせ「基礎編」から「応用編」までを実施しました。
- 管内大学からの要望を受け、「グループディスカッション対策（実践を含む）」を実施しました。
- 訓練施設合同説明会を実施しました。複数の訓練施設が、直接、求職者に職業訓練の内容や魅力を発信することで、受講者の申し込み増加につながりました。
- 「子育て中のパパママ交流会」を実施しました。子育て中における就職活動のポイント、悩みや対処方法を意見交換し、就職意欲の喚起に取り組みました。
- ③自治体との連携に取り組みました。
- 管内自治体（3市4町）に依頼し、ハローワークの支援メニューを記載したリーフレットを配架し、利用促進に取り組みました。
- 伊勢市と連携し、乳幼児健診時に出張相談ブースを設け、ハローワークの支援メニューを案内しました。
- ④求人情報の効果的な公開に取り組みました。
- 求人充足会議を通じて求人条件の緩和や記載内容の充実化など、条件を改善した求人票を新たに設けた「リフレッシュ求人コーナー」にて公開し、求職者の目に留まりやすいよう工夫しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①求人充足に向けた取組について

求人充足会議の対象事業所を見学し、職員が職場の環境や仕事の理解をより深めたうえで、求人条件の緩和や求人内容の充実のためのアドバイスをを行うとともに、職業相談窓口では求人票以上の情報を求職者に提供するよう努めました。

また、ミニ企業説明会へ求職者を誘導するために、職業相談窓口での勧奨と郵便等による周知に積極的に取り組み、令和5年度における参加者が221名（前年度比81%増加）となり、参加者が0人となった事業所数も減少させることができました。特にミニ企業説明会の際に、求人担当者と職業相談担当者が企業ブースに出向き、管内の求職者動向や同業他社の求人状況等を伝えることにより、求人条件の緩和や求人内容の記載内容の変更（追記等）について求人者の理解を得られるよう働きかけを積極的に行いました。

②雇用対策協定に基づく事業計画の実施について

事業計画に基づき、伊勢市と共催で「障がい者と企業の交流inいせ～相互理解のために～」を計画し、伊勢市と共同で参加企業の要請を行いました。開催実績は、参加企業13社、対象参加者（障害者）23名となり、地域における障害者雇用の促進のために、今後も継続して開催します。

(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総合評価について

令和5年度に開始したセミナーや講習会等を継続し、また、全国の好事例を積極的に取り入れ、新しいサービスの提供に努めます。

また、令和6年度は就職率38%以上（令和5年度実績：33.4%）を目指すことにより、相談窓口職員が求人充足を具体的に意識した業務運営を行います。

事業所訪問（見学）、求人充足会議、ミニ企業説明会を連動して実施し、充足会議対象求人について、3か月経過後の充足率40%以上を目指します（令和5年度実績：36.7%）。

②人材不足分野におけるマッチングの推進について

求人充足会議において、人手不足分野の求人を月2件以上対象とし、ミニ企業説明会や手作り求人などを活用して求職者へのアピールを積極的に行います。

また、求人者支援として、「未経験者も応募しやすい求人」や「魅力的な求人」の作成のための求人者向けセミナーを実施します。

③オンライン職業相談の実施について

現在、オンライン相談を行っているのはマザーズコーナーのみですが、今後は障害者や居住地が遠方の求職者に対してもサービスの拡大が必要と考えておりますので、先行実施している安定所のノウハウを収集するとともに、所内での研修を計画します。

④職員の資質向上について

職員の資質向上のために所内研修を計画的に実施します。

また、ハローワークを利用する求職者の中には重層的な支援が必要なケース（障害者、生保受給者、就職氷河期世代、職業訓練受講希望者等）も一定数あることから、各担当の連携を密にするため、定期的に情報交換する機会や、ケース会議を積極的に設けます。

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)	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 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員就 職件数
令和5年度目標	2,809	2,696	675	90.0%	90.0%	206	64.6%	160
令和5年度実績	2,372	2,222	654	67.4%	100.0%	172	71.1%	176
目標達成率	84%	82%	96%			83%	110%	110%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

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オンライン化への対応について

求人者に対しては、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページによるオンライン求人提出を推進したことで、令和5年度のマイページ利用率は97.4%となりました。ハローワークに来所せず求人票を提出できる環境が整備されたことで、事業所の利便性の向上を図ることができました。

求職者に対しては、ハローワークインターネットサービスの求職者マイページ作成を推進することで、マイページを活用した情報提供を実施するとともに、オンライン職業相談をマザーズコーナー利用者から職業訓練利用者に拡大し、来所できない求職者の利便性の向上に取組みました。

②ハローワーク利用者の拡大への取組について

ハローワークのサービスメニューと伊賀所LINEの二次元コードを掲載したポスターを、管内各自治体、管内主要駅、商業施設等へ掲示することで利用者の拡大に取組みました。

伊賀所LINEの利用者を拡大することで、ハローワークのイベント情報や業務内容の発信を行い、利用者の拡大に取組みました。

③障害者雇用の促進への取組について

令和6年4月の障害者雇用率の引上げを見据え、「雇用率未達成事業所」「あと一人で雇用率達成事業所」「雇用0人事業所」を中心に雇用指導を実施するとともに、雇用機会の増大を図るためミニ面接会等を開催し障害者雇用の推進に取組みました。

④管轄が隣り合う他局隣接所と連携した就職促進の取組について

当所の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、隣接する滋賀労働局甲賀所、奈良労働局桜井所と連携し共通した課題の解決に取組みました。

⑤若手職員の育成と知識・技術の向上への取組について

当所は若手職員が半数以上で構成されていることから、若手職員を対象に職業紹介、求人受理を中心とした研修を実施し、着実にハローワークの基本業務の知識が習得できるよう取組みました。

（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

①滋賀労働局甲賀所と共通の課題となっている地元事業所への就職促進を図ることを目的として、伊賀市、甲賀市の協力を得たうえで伊賀市内を会場に「伊賀・甲賀地域就職面接会」を11月14日に開催しました。開催にあたっては、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に取り組んだ結果、伊賀市、甲賀市双方の居住者が相互の管轄事業所に就職したほか、三重、滋賀以外の県からの就職者もあり、管轄を越えた労働力の移動とU I Jターンによる就職の促進が図られました。

②奈良労働局桜井所とは、今年度は職業訓練と障害者雇用について情報共有を行い連携を図りました。

③子育て中の求職者や職業訓練受講中でハローワークに来所する時間の確保が困難な求職者を中心に、ZOOMによるオンライン職業相談を積極的に実施しました。また、企業説明会についても来所せず参加できるよう、オンライン開催に取組みました。

④名張職業相談窓口マザーズコーナーの求職者を確保するため、名張市と伊賀市の協力を得て、それぞれの子育て支援施設においてマザーズコーナーの案内や就職に向けた支援内容の説明を行うことで、利用者の拡大を図りました。また、マザーズコーナーの立地や利便性の関係から伊賀市の利用者が少ない傾向にあることから、伊賀市と共同で再就職に向けたセミナーを開催し、利用者の拡大に結びました。

⑤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ました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①当所の管内は伊賀市と名張市の2市となっておりますが、名張市は近鉄電車を利用し大阪や奈良へ通勤するためのベッドタウンとして人口が増加した経過があり、一時期より減少したものの、現在も名張市から県外の事業所へ勤務している状況が続いております。名張市内にも工業団地は存在するものの、小規模であるため、地元での就職や県外からの転職等を希望する求職者に対しては十分な雇用機会が確保されていない状況となっている一方で、伊賀市においては、市内を横断する名阪国道による交通の利便性と、市内に工業団地等が点在していることもあり、比較的労働力需給のバランスが取れている状況となっております。そういった状況は両市の求人求職のバランスにも現れており、それぞれの特徴に合わせた就職支援が必要になっています。

また、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であるため、大阪を中心とした関西圏に若年層の流出が続いており、ハローワーク利用者についても県内の他の地域と比べ若年層の割合が少ない状態が続いております。そのため、若年層を中心とした利用者の拡大を強化していく必要があります。

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

①伊賀所管内における有効求人倍率は令和6年3月現在で0.94倍となっているものの、伊賀市と名張市ではその状況が大きく異なっており、伊賀市においては比較的労働力需給のバランスが取れている状況であるものの、名張市においては、求職者数が求人数を大きく上回る状況となっております。そのため、名張市内の求人確保が課題となっており、ハローワークインターネットサービスの「求人者マイページ」を活用した求人提出の促進や、これまでハローワークの利用がない事業所への積極的な求人開拓を行うとともに、受理した求人の充足について名張職業相談窓口を含めたフォローアップ体制を強化することで、名張地域の労働力需給バランスの改善に取り組んでいく必要があります。

②若年層の利用者の割合が低い状態については、ハローワークで行っている就職支援サービスメニューを広く周知するとともに、伊賀所LINEを中心としたSNSの拡充により情報発信を行うことで、若年層を中心とした利用者の拡大を強化していく必要があります。併せて、新聞やケーブルテレビ等の報道機関も活用し、ハローワークのイベント情報の周知を行うことで、ハローワークの利用者拡大を図っていきます。

③ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページと求職者マイページの利用を推進し、オンライン職業相談等の拡充により在職求職者を含めた利用者の拡大と利便性の向上に取り組めます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	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	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
令和5年度目標	2,169	1,867	634	90.0%	90.0%	169	137	160
令和5年度実績	1,998	1,682	596	83.1%	97.8%	142	141	163
目標達成率	92%	90%	94%			84%	102%	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。

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令和5年度は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、コロナ禍前にシフトしていく状況における業務運営となりました。主要3指標のうち、(i)「就職件数」は目標991件に対し実績914件（達成率92.2%）、(ii)「求人充足数」は目標907件に対し実績857件（同94.5%）、(iii)「雇用保険受給者の早期再就職件数」は目標221件に対し実績219件（同99.1%）という結果となりました。新規求職者数は前年比2%増と前年度の反動もあり微増となりましたが、新規求人数が前年比26.4%の減少と大きく落ち込む中、紹介件数は前年比3.4%の減少に留めることができ、目標達成には至りませんでした。就職件数、求人充足数とも三重労働局全体の目標達成率を上回ることができました。また、「求職者担当者制」では、積極的な求人情報の提供及び丁寧な相談、応募書類作成等の支援を行い、「求人担当者制」では、ミニ面接会への参加勧奨や求職者への求人情報提供等による支援を行い、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標達成率を99.1%まで高めることができました。

②地域の関係機関との連携において、「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、4年ぶりにコロナ禍前と同様に、大規模な「就職面接会」を尾鷲本所、熊野出張所とも開催することができました。面接会の結果として、両所合わせて51社の企業が参加し、来場者は延べ54人、紹介件数18件、就職件数14件と求人・求職マッチングに一定の効果を上げることができました。また、人手不足分野の事業所に参加勧奨を行い、当該分野の人材確保支援を実施することができました。

なお、事業所が一堂に会する就職面接会の取り組みについては、次年度以降も継続することとしています。また、新規高等学校卒業者を地元企業への就職につなげるための取り組みとして、高校生に対する「企業見学会」を地域の事業所の協力のもと、前年度に引き続き行い、地域の関係機関等から評価をいただいております。

③令和5年度の重点的な取り組みであった「就職氷河期世代の支援」については、対象者の把握を積極的に行い、求職者担当者制による応募書類の作成支援等の個別支援に取り組みました。また、正規雇用で不安を感じる求職者には正社員雇用のメリットを伝え、不安を取り除く相談を行うなどより丁寧な対応を心掛け、その結果就職目標45件に対して実績71件（達成率157.8%）と目標を大きく上回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

①初めてハローワークに来所される方の待ち時間等を短縮するため、来所前にハローワークインターネットサービスからオンラインにより求職登録を行うことを案内することを目的に、リーフレット「ハローワークへ来所される前のオンライン求職登録を勧奨する」を新たに作成し、雇用保険被保険者離職票発行の際に当リーフレットを添付することとしました。

また、ハローワークインターネットサービスの求職者マイページ（以下「求職者マイページ」という。）の開設率は、令和5年4月時点では6.3%でしたが、令和6年3月時点で11.7%と改善しましたが、依然として利用率が低調なため、今後も求職者マイページ開設のメリットを積極的にアピールし、求職者支援サービスを充実させるための取り組みを継続します。

②SNSを活用したハローワークの支援メニューの周知については、令和5年10月から尾鷲本所・熊野出張所のLINEアカウントを取得し、面接会、就職支援セミナー、イベントカレンダー等の投稿し、広報に取り組んでおります。さらにLINEのリッチメニューの内容を見直し、「ハローワークのイベント情報」、「かんたん求人検索」、「ハローワークインターネットサービス（求人情報検索）」により利便性を図るとともに、「求職者マイページ」、「job tag（職業情報提供サイト）」の利用を勧奨し、再就職への支援ツールとして活用を図っています。LINEの友だち登録をしている求職者からは、求人検索へのアクセスの良さについて好評をいただくことができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①当地域は県下でも特に高齢化が進んでいる地域であり、また、若年者を中心として、管外への人口流出により労働力人口の減少が加速しており、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、地域の雇用対策における意向を的確に把握するため、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。

(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、次年度も引き続き取り組みを継続します。

②ハローワーク評価における主要3指標（就職件数・求人充足数・雇用保険受給者の早期再就職割合）の目標を達成するため、尾鷲本所、熊野出張所がより一体となって求人担当者制、求職者担当者制による取り組みを引き続き図っていきます。

③求人充足に重点を置いた求人者サービスを実施するため、求人・求職業務が同じ部門であるという強みを活かすとともに、求人充足力を高めるられるよう事業主支援を強化します。

④ハローワークインターネットサービスの求職者マイページを活用した求職者支援サービスを充実させるため、求職者マイページの開設率を向上させる取り組みを行います。

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	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	人材不足 分野の就 職件数
令和5年度目標	991	907	221	90.0%	90.0%	45	236
令和5年度実績	914	857	219	84.5%	98.4%	71	229
目標達成率	92%	94%	99%			157%	97%

※ 「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。