

ハローワーク四日市 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

①近年、若者世代を中心にハローワーク利用者が減少傾向にある現状を踏まえ、「ハローワークを利用したことがない求職者等の積極的な取り込み」を重点的に行いました。具体的には、庁外宣伝活動実行委員会を立ち上げ、主に若者が集まる商業施設での出張相談会を開催、四日市市主催の祭りに出展、大学での広報など、ハローワーク利用案内やSNSによるイベント情報等の周知を展開しました。イベント等への参加が容易になるよう、スマホからの直接登録、オンラインを併用したハイブリッド開催を行ったことで、一定の成果が得られました。

②また、下記のとおり、イベント等を積極的に開催し、セミナー等については、内容を充実させることで効果的な支援が行えるよう工夫しました。

- ・就職氷河期世代、障害者、高齢者、マザーズ等、その求職者の態様に応じた「面接対策セミナー」や「応募書類対策セミナー」「目指せワーママセミナー」等のセミナーを開催しました。セミナーの内容の充実を図るため、県外他所に趣き、セミナー見学や意見交換を行うなど質の向上に努めました。
- ・企業説明会・面接会は、高齢者を対象としたもの、障害者を対象としたもののほか、人手不足分野求人の充足のための面接会等を、大規模なものは年間数回、小規模なものは毎週開催するなど積極的に取り組みました。
- ・助成金の一層の活用促進のための「助成金セミナー」を月1回開催し、併せて、求人者支援として、魅力ある求人票の書き方などの説明を行いました。

（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求人者支援を強化するための「求人充足会議・求人担当者制」の手法を見直し、事業所訪問時に求人者とともに充足のための意見交換を実施しました。

②求人数が減少傾向にある状況に鑑み、新規求人数を質量ともに前年度以上獲得するため、1年以上に亘り求人を提出していない事業所や雇用保険資格喪失届受理時に把握した「求人開拓事業所一覧表」に基づく求人開拓を実施しましたが、実施件数を伸ばすことができませんでした。

③全国他所好事例（早期再就職促進、求職者マイページリーフ等）をブラッシュアップし、工夫した形で実施しました。

④就職件数目標値達成ため、職員個々に目標値を設定し、進捗管理や職員ごとに助言・指導を行いました。目標の93%に止まりました。

⑤雇用保険早期再就職割合目標値達成のため、再就職促進のための新たなリーフを作成し、雇用保険給付課で精力的に説明・配布を行いました。目標値としていた32.1%には届かず、30.7%に止まりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ①所重点目標は、目標達成のための効果的な手法を実践し、確実に進捗管理を行った結果、すべての目標を達成しました。
- ②ワンストップサービス充実のため、外部講師による研修を精力的に実施しました（労働基準法研修、社会保険制度・年金研修、入国管理法研修、障害者雇用のための「就業支援基礎講座」研修、障害者の合理的配慮のための研修、延べ参加人数：353人）。また、職員育成のため、未経験業務の習得やキャリアコンサルタント資格取得の意欲喚起のための「若手職員OJT研修」、中堅職員に対しての職業紹介業務に係るOJT研修を各々実施しました。
- ③全職員を対象とした所長との1対1によるフリートークで収集した、業務改善30項目について検討・実践し、風通しの良い職場環境を整えました。
- ④有資格者によるキャリアコンサルティング研修について、基本技能習得を目的としたものを10回、延べ21人に、また2級技能試験対策を目的としたものを11回、延べ25人に実施しました。

(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就職件数及び充足数の目標を達成するために、求人の総量確保に努めること、求人者フォローアップのためのマッチング業務の目標値を職員毎に設定し実施すること、求職者マイページを活用した情報提供についても職員毎の目標値を設定した上で実施するなど、手法を見直した上で実施し、管理者による進捗管理により取組の徹底を図ります。
- ②ハローワークを利用したことがない者の取り込みを強化するため、出張相談会や学校訪問など効果的な宣伝活動を取り入れた新たな手法を検討すること、セミナー等のブラッシュアップにより利用者の満足度をあげていきます。
- ③求人を増やすため、企業が参加する会議や研修等でハローワークのサービス内容等をアピールする時間を確保し、企業に対して積極的に働きかけます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	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	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	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	2,978	3,217	32.1%	90.0%	95.0%	597	71.0%	95.9%	83.4%
令和6年度実績	2,788	2,880	30.7%	76.0%	94.4%	649	78.7%	96.5%	87.4%
目標達成率	93%	89%	95%			108%	110%	100%	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。

ハローワーク津 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

近年、ハローワークシステムの刷新等の影響により、ハローワークの求職者が減少傾向にあることから、昨年度に引き続きSNSによるセミナー・面接会・説明会等のイベント開催情報や安定所利用についての情報発信を積極的に行いました。また、津まつりへの出展などを行い、ハローワーク利用促進に努めました。

また、求人数も減少傾向が見られたため、積極的な求人開拓を行い求人数の確保に取り組みました。

さらに、求人充足の促進のため職員が事業所訪問をおこない事業所理解を深めるとともに、就職面接会、各種セミナー、事業所見学会等の各種イベントを積極的に開催しました。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3回、高年齢者向け面接会を2回、会社説明会と併用した面接会として人材確保分野面接会を6回、ミニ面接会として障害者関係を13回、求人説明会を217回開催しました。

各種セミナーとして、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」、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」、人材不足分野に関するセミナーなどを数多く開催し、また人材不足分野や高年齢者向けの事業所見学会も開催しました。

（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

人材不足分野への充足支援として、当該分野の面接会・セミナー等を積極的に開催し、事業所と求職者の接点の増加を図りました。求人充足の促進を図るため、所内において「条件緩和の視点」を取り入れた事例検討研修を実施しました。

また、マイページの登録者数の増加を図るため、登録用パンフレットの刷新や窓口担当職員に向けたマイページに係る研修を実施しました。

さらに、SNSによるセミナー・面接会開催等の周知をより効率的に行う為にリーフレットの刷新等をおこなうことでLINE登録者の増加を図り、各種セミナーや面接会の参加者数の増加に繋がりました。

雇用保険受給者の早期再就職を促進するために、求職者に対するアンケートの刷新、再就職手当額シミュレーションリーフレットの作成、窓口職員への再就職支援研修、再就職スタートアップセミナー等の実施を行い、早期再就職意欲の喚起に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

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

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。

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

さらに求人者の充足支援の取り組みを積極的に進めます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	公的職業訓練の終了後 3か月後の就職件数	マザーズハローワーク 事業における担当者制 による就職支援を受けた重点支援 対象者の就職率	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	3,190	3,520	30.2%	90.0%	95.0%	827	170	95.9%	83.4%
令和6年度実績	3,016	3,230	30.4%	80.1%	97.2%	814	171	98.0%	95.0%
目標達成率	94%	91%	100%			98%	100%	102%	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。

ハローワーク松阪 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

①各指標に向けた取組について

当所では、減少傾向にある求職者の増加を図り、より良いサービスの提供を行い、主要3指標（就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期就職割合）を意識し、目標達成に向け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に取り組みました。具体的には、初回相談時の案内の充実、積極的な求人情報の提供、求職者のニーズに合わせた職業相談、求職者・求人者担当者制による相談支援、各種セミナーやミニ面接会等の開催に取り組み、就職や求人充足に繋がるように支援を行いました。雇用保険受給者の支援についても、雇用保険説明会での再就職手当等の制度の説明、再就職シミュレーションの全員配付、緊要度によるニーズに合わせた就職支援などに取り組み、再就職に向けての支援を実施しました。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職員の資質向上と人材育成について

人材育成を図る観点から定期的にヒアリングや研修を行い、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やハローワークの役割、キャリアコンサルティング技法による相談の重要性について指導・助言を行っています。また、職業相談の技法を高めるため、キャリアコンサルティング資格を取得することを進めており、資格取得に向けた研修会への参加、所内における勉強会などを行い相談技能向上に努めております。

（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求職者や求人者へのサービスを充実させるため、職業相談部門と求人専門援助部門が連携し求職者のニーズに合わせた求人情報の提供や、職業訓練やセミナーなど就職に役立つ各種サービスの案内を実施しました。求人者には、充足力に応じた支援サービスとして充足の可能性のある求人情報の提供や求職者とのマッチング、求人内容のアドバイス、求人充足会議や求人担当者制による支援、求人者セミナーの開催など求人者の状況に合わせた支援を実施しました。また、求人情報の提供においては、人材不足分野や未充足となっている求人を中心に担当者制を活用し積極的な情報提供とともに提供後の紹介等の進捗状況を管理し、就職や充足に結びつくようにフォローアップを行い就職・充足に向けた支援を行いました。

②ハローワーク総合評価については、非常勤職員を含む全職員を対象に職員研修を実施し総合評価の目的や基本的な考え方について説明し、日々の目標に対する進捗管理の見える化を行い、サービス向上や効果的な業務改善を継続できるよう全員が目標を意識し達成に向けての取り組みを進めました。また、若手職員向けの研修、求職者マイページ登録やメリットについての研修、オンライン相談の研修など、サービスを向上させるための研修を行い職員・相談員の質を高める取り組みを行いました。

③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、自己理解や職業理解、求人の絞り込み支援、履歴書や職務経歴書の添削や面接対策等についてハローワークで受けられることの周知を行うとともに、再就職手当の詳細や再就職時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により、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・相談員が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取り組んでいます。令和6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向けの就労支援学校等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が、利用者の高齢化も進んでおり支援対象者の送り出しに減少が見られることから、各担当課室とも情報を共有し連携した支援対象者の選定や送り出しができるよう進めていきます。

(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インターネット求人や就職支援サイトなど就職活動の選択肢は増え、求人情報をパソコンやスマートフォンにおいて簡単に入手できるようになってきており、スポットワークなど新たな働き方も現れ就職活動の多様化が進んでおります。その為、ハローワークへ来所しての就職活動や、職業相談を希望する求職者は減少傾向にあります。その一方で、あふれる情報へ不安を抱く方や、対面での相談による就職活動を希望する方も根強くいるため、ハローワークで受けられるサービスや、対面で受けられるサービスのメリットなどをSNSも活用し幅広く周知を行い、若者を含めた利用者の増加に取り組んでいきます。

②来所される方へのサービスを充実させるためには相談の質を高めることが必要であり、キャリアコンサルティングにおける手法を取り込み職員の相談スキルを高め、各種セミナーの実施、就職活動のアドバイス、模擬面接、履歴書・職務経歴書の添削など付加価値のあるサービスを提供できるように職員研修を行い、就職に繋がるための支援を行い求職者の満足度を上げていく取り組みを行っていきます。

③デジタル化の推進に伴いオンラインによるサービスは進んでおり、ハローワークにおいてもオンライン相談やオンライン失業認定も始まっていることからオンラインによるサービスの推進を図っていきます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数
令和6年度目標	2,684	2,297	32.2%	90.0%	95.0%	746	68.1%	173
令和6年度実績	2,432	2,191	36.9%	83.8%	96.0%	717	82.1%	208
目標達成率	90%	95%	114%			96%	120%	120%

※ 「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。

ハローワーク桑名 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

- ①当所は、職業相談エリアの見直しに係る試行実施の対象となっており、令和5年9月から従来のカウンター型の職業相談窓口に加えて、パーティション等で仕切られ、プライバシーを確保した相談ができるスペースや、タブレット端末を用いて各種サービスを提供する新エリアを設けています。当所ではこのエリアを「ジョブラウンジ」と命名し、求職者の課題解決を支援するサービスの提供を行っています。令和6年度はこのジョブラウンジの本格稼働に合わせ、「ジョブラウンジ2.0」と称してオンラインイベントの拡充など、サービス水準の一層の向上に取り組みました。
- ②「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は、LINEのリッチメニューから相談予約が行えるようにし、若年層の相談利用の拡大が図れました。また全体の相談件数も目標を大幅に上回ることが出来ました。
- ③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「おしごとまるわかりセミナー」を実施し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組みや、オンライン相談・紹介の実施など、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、昨年度好評であった「生涯現役世代向けセミナー」や桑名市主催の子育てフェスタにハローワークブースを設けるなど特定の求職者層を対象にしたセミナー・イベントも昨年に引き続き開催し、幅広い年齢層にハローワークの就職支援メニューを提供することが出来ました。
- ④企業説明会や就職面接会について、近隣他県のハローワークと協同したオンラインイベントを複数開催するなど、オンラインを活用した新たな企画を積極的に実行しました。ミニ面接会・説明会は月・金曜日の一部を除きほぼ毎日開催し、求人者支援の充実を図りました。
- ・昨年に引き続き、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ハローワーク名古屋中と連携し、オンライン開催しました。
 - ・ハローワーク名古屋南と連携し、名古屋港の港湾関係事業所による企業説明会、「名古屋港で働こう！港湾の仕事」説明会をオンライン開催し、求職者のより幅広いニーズに応えることができました。
 - ・介護分野の面接会を管内の自治体と連携のうえ、自治体の会場を利用して開催し、自治体のLINEでも周知を行った結果、昨年を大幅に上回る方に参加していただき、参加事業者からも好評を得ました。
 - ・増加するシニア世代を対象とした事業所見学会を新たに2回開催するなどシニア世代向けのサービス拡充に取組み、シニア世代の就職件数増加につなげることができました。
 - ・正社員企業説明会はオンラインで企業と会場を結んで開催し、求職者・求人事業所双方から好評を博しました。
 - ・初の試みとして、ハローワーク名古屋中所と桑名所の会場をオンラインでつなぎ、管内企業の説明会を開催しました。これに先立ち、紹介企業のYouTube動画撮影をハローワーク名古屋中所と協同で実施しました。
 - ・ハローワーク大垣、ハローワーク津島と共同で「木曽三川合同就職フェア」を開催し、労働局の垣根を超えた広域的なマッチングへの取組も引き続き実施しました。
- ⑤雇用保険受給者実人員が昨年度を大幅に上回る水準で推移していることから、雇用保険受給者の早期再就職促進のため、初回説明会で求人企業の紹介動画を放映し、再就職手当の積極的活用を促すための個人別のシミュレーション資料を提供しました。また待合のデジタルサイネージでもこのシミュレーション動画を放映し、就職意欲の喚起を図りました。

（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少したことから、求人担当職員及び職業紹介担当職員が事業所訪問を行う時間を確保しました。人材確保に課題を抱えた求人者への支援を一層拡充させるべく、就職面接会・企業説明会等の積極的な開催に努めました。また、オンラインで事業所とハローワーク桑名の会場を結び、求職者が参加できるオンライン企業説明会を企画・開催しました。特に医療・福祉・介護等人材不足分野の求人事業所への支援を強化することとし、当所で開催しているミニ面接会については、月20社程度の参加事業所のうち、概ね半分程度を人材不足分野の事業所としています。また、企業説明会については、オンライン参加を含むもので4回実施（製造3社、警備1社）しましたが、出来るだけ人材不足分野からも選定するように設定しています。
- ②求職者への支援については、ジョブラウンジのメニューを拡充し、課題解決支援サービスの水準を高める取組を中心に行いましたが、LINEの登録者数が2,200名を超え、オンライン職業相談が定着するなど、「求職者とのつながり」という点で一定の成果を得ることができました。しかし、最終的に紹介就職につなげるための支援のあり方についてはさらに検討を重ねる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

ハローワーク桑名管内の事業所は全体として人手不足の傾向にあるものの、物価の高騰等、社会経済情勢の先行き不透明感から求人者を控える動きが見られます。また、いわゆる年収の壁による離職者の増加や、就労継続支援A型事業所における障害者の解雇等、新たな課題に対応する必要に迫られました。これらの課題に対応するため、事業主向け助成金活用セミナーを計4回開催しました。うち1回は「助成金で超えよう、年収の壁」と称して、管内の自治体や経済団体と連携のうえキャリアアップ助成金社会保険適用コースを中心とした内容で開催し、多数の事業主にご参加いただきました。また、就労継続支援A型事業所を離職した方向けの就職面接会を集中的に開催し、集中的な支援を行いました。

求人者の確保と充足について、管内の雇用情勢は、令和6年5月以降、11月まで1倍を下回る状況が続きましたが、地元企業の人手不足への懸念の声は依然として大きいことから、商工会議所の会合において事業主に対して管内の雇用情勢や人材確保のポイントを説明しました。

LINE画面、ホームページ、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」の配置箇所をさらに拡大し、親しみやすさや柔らかさを演出するとともに、「ハローワーク桑名」のイメージ定着を図りました。

(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

ハローワークのマッチング力をさらに高いレベルに引き上げる必要があると考えています。当所ではジョブラウンジのメニューを整備し、面接トレーニングや応募書類の添削など求職者の課題解決を支援するサービスを展開しましたが、相談件数やオンライン相談などサービス利用者の増加が見られたものの、それが必ずしもハローワークによる職業紹介・就職につながっていない点が課題です。人材の確保が課題の求人者に対して、対象者を効果的かつ的確にマッチングできる仕組みをさらに整備する必要があると考えています。「マッチング力の強化」はハローワークの基礎体力ともいえます。求職者に適切なアセスメントを行って課題解決を図り、求人者の人材確保への期待に応え続けるための取組を継続する必要があります。サービス改善の方向性として具体的には以下の3点が上げられます。

①求人者支援の拡充

求人者満足度が低い結果となっていることから、求人者との顔の見える関係構築に引き続き努める必要があります。積極的な求人事業所訪問により、動画も含め事業所情報の収集に努め、よりきめ細かな人材確保に向けた提案や地域の労働市場に係る情報提供、マッチングにつながる情報提供を行う必要があると考えています。また雇用対策協定を締結している桑名市、桑名商工会議所との連携をより深め、地域の人材ニーズを的確に把握できる関係を構築していく必要があります。また、地域の求人者の魅力を効果的に発信するとともに、応募したくなる求人者の確保に努め、課題解決型支援サービスを提供した求職者と効果的なマッチングが行えるような仕組み作りに取り組みます。また、増加傾向にある雇用保険受給者に対して的確な求人情報提供とマッチングを行います。

②職員のマッチングレベル向上の取組

職員のキャリアコンサルティングレベルの向上はもちろんですが、能力向上のための研修を継続的に実施するとともに、職業紹介に携わる職員も求人事業所との接点を確保する仕組み作りを行います。従来から紹介担当職員による事業所訪問を実施していたところですが、これをさらに拡充し、求人・事業所担当だけでなく、紹介担当職員も含めて求人者と顔の見える関係作りを行っていきます。

③広報発信力の強化

令和6年度からはY o u T u b eを活用した広報も開始し、ジョブラウンジの案内などの動画を作成しましたが、外部の力も借りた広報を行うなど、地域の方にハローワークのサービスをさらに知っていただく取組を行う必要があると考えています。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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6年度目標	1,957	1,719	32.9%	90.0%	95.0%	360	83.4%	153
令和6年度実績	1,754	1,571	35.4%	75.2%	93.3%	331	94.6%	172
目標達成率	89%	91%	107%			91%	113%	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。

ハローワーク鈴鹿 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

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いましたが、令和6年6月、9月、令和7年3月に1倍を割り込みました。要因としては、物価上昇、エネルギー価格の高騰等の影響が考えられます。そのような状況下で、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、「ミニ面接会」の開催を継続的に実施し、「外国人」、「高年齢者」、「若年者」、「障害者」等、求人・専門援助部門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開催してまいりました。さらには双方向による「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達成に向け取り組みました。しかしながら、新規求人数の減少により主要指標の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59回、参加者数236人、採用人数33件

就職件数：目標2,139件 実績1,968件

充足数：目標1,907件 実績1,706件

また、障害者支援においては、鈴鹿市との連携により障害者就職面接会を10月24日・25日の2日間に渡って開催し、72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、情報共有を密にしの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

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、全職員を対象に各種研修を定期的実施しました。その中でも、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、国籍が多様化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。また、ポルトガル語の求人情報誌を作成し配布しています。

②高年齢求職者に対するサービスとして、求人受理時に60歳以上の高年齢者歓迎求人の確認に加えて、65歳以上の高年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令和4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改善を図ることができました。当所の会議室が狭小のため、令和6年10月より、鈴鹿市の協力により「神戸コミュニティセンター」で月1回程度のミニ面接会を実施しております。

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方も多く、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、物価上昇の推移や米国の通商政策等の影響を見極めつ、求人の量的確保を最優先に取り組むとともに、引き続き積極的に面接会を開催します。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、高年齢者、若年者等を対象とした面接会、及び人材不足分野（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は、積極的な求人開拓に取り組んだものの、6月、9月、3月に1倍を下回り、新規求人数は前年度比85.7%となりました。現在の物価上昇や米国の通商政策等の状況からも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。

②参集型の求人者セミナーや事業所訪問、求人票見直し支援など、サービスの向上に努め、引き続き求人者支援に取組みます。更に、求職者に対してはSNS（LINE、YouTube）を活用したハローワークサービスの周知、広報を図り、オンライン相談や、オンラインセミナーなどハローワークを利用していない求職者の取り込みを推進します。

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 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	人材不足分野の就職件数	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	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	2,139	1,907	34.1%	90.0%	95.0%	442	240	83.4%
令和6年度実績	1,968	1,706	32.6%	73.0%	95.9%	484	300	97.8%
目標達成率	92%	89%	95%			109%	125%	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。

ハローワーク伊勢 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

1. 求人企業と求職者のより良いマッチングが地域の活性化と就職率の向上に繋がると考え、ハローワーク伊勢が積極的に取り組むテーマを「能動的なマッチングで就職率を向上させる（目標就職率38%以上）」と設定し、特に人手不足分野（看護・介護・保育・建設・警備・運輸）の人材確保に努めると共に、社会的弱者や困難に直面している求職者（障害者、高齢者、就職氷河期世代、ひとり親、生活保護受給者等）に対しては自治体と連携して支援に努めました。

また、求人者への求人内容の見直し提案と併せて、「人材確保説明会採用担当者セミナー」を開催し、最近の求職者の就職活動の傾向、魅力的な求人作成方法についての発信を図ると共に、ハローワークの多様な求人支援ツールの発信を行いました。

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、新規マイページの開設や、開設したが利用していない事業所に対して窓口や電話で説明を行い、時には事業所を訪問して求人者マイページの利用方法を説明する等、サポートに努めました。また、自治体や商工会議所、医師会等にもリーフレット等の配架を依頼し、求人者マイページの周知に努めました。

3. 求職者マイページの利用率向上のために、他所の好事例も取り入れました（下記（2）1）。また、ハローワーク伊勢が開設しているLINEへの登録を窓口相談時や雇用保険説明会等、あらゆる機会を捉えて積極的に呼びかけると共に、当所が開催している企業説明会（求人企業と求職者の面談の場）や、各種セミナー等についても幅広く周知を行うことで相談窓口への誘導を図りました。

（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
他所の効果的な取り組みを取り入れ、新たなサービスの開始や業務改善を図りました。

①大和高田所の取り組みを基に、伊勢所版「スマホで簡単にお仕事探しの登録ができます」を作成し、スマホを所持している求職者に対して、新規求職登録時の待ち時間を利用してマイページの事前開設を促しました。

②高知所の取り組みを基に、伊勢所版「求職者マイページの活用ガイド」を作成し、求職者に配付することで、マイページを開設するメリットを分かりやすく説明し、求職者マイページの開設率・利用率アップに繋がりました。

③福岡中央所の取り組みを基に、伊勢所版「人材確保説明会採用担当者セミナー」を開催し、最近の求職者の就職活動の傾向、求人票作成アドバイス、雇用に関する助成金制度の説明等の事業所採用担当者向けのセミナーを開催し、求人充足支援を行いました。

セミナー参加事業所15社（うち介護系9社）から、介護就職デイ（毎年11月に開催）の参加へと5社を繋げることが出来ました。

④関所の取り組みを基に、伊勢所版「職業情報サイトjob tag」を作成し、若年者や離転職を繰り返す「適職」に悩む求職者の就職支援に活用しました。

2. 求人充足のための取り組み

①求人受理後概ね2週間経過した求人を対象に、求人充足会議（当所職員による支援策検討会議）を行い、求人充足に向けた支援策を検討しました。また、会議では1ヶ月あたり2件の人手不足分野求人を選定し、求人充足に努めました。

②企業説明会の開催情報を、これまでの窓口における勧誘及び郵送等の情報発信に加え、LINE配信及び所内のデジタルサイネージに掲載し、幅広く周知することで参加者の増加に努めました。

③求人充足会議を通じて求人内容の見直しを行った場合は、所内の求人検索機付近に設置した「リフレッシュ求人コーナー」に当該求人を配架して、求職者の目に留まり易くしました。

④庁舎入り口付近の「手作り求人コーナー」では、求人者が作成したリーフレット（A4サイズ）を掲示するのみでなく、併せて当該求人票を配架することにより、求職者の応募を喚起するよう工夫しました。

⑤「採用担当者に聞いてみよう！&再就職支援セミナー」を開催し、求職者と事業所担当者の意見交換の場を設け、求職者には柔軟な雇用形態があることを理解いただくと共に、求人者には求職者ニーズを把握していただき、求人条件の緩和等に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1. 所独自での取り組みについて

- ①令和5年度から開始した就職活動のステップに合わせた「就職支援セミナー（基礎編）」、緊要度の高い雇用保険受給者向け「早期再就職セミナー」を定期的を開催しており、「早期再就職セミナー」については、三重局委託業者の開催するセミナーの受講率(72.0%)を上回る高い参加率(88.9%)となりました。
- ②「ひとり親支援担当者会議」を開催し、各自治体の担当者レベルに生保事業の具体的な取り組み及び事務手続き等を説明することで連携を深め、支援対象者の増加に繋がりました。
- #### 2. 雇用対策協定に基づく事業計画の実施
- 伊勢市と共催で「障がい者雇用のための企業と支援機関の交流会inいせ」を開催し、企業と支援機関の交流を深めることが出来ました（開催実績：参加企業31社、支援機関10団体）。今後も地域の障害者雇用の促進のため、開催を継続します。

(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6年度で実施しているセミナー等を継続し、併せて他所の好事例を積極的に取り入れ、新たなサービスの提供に努めます。
求人充足会議、事業所訪問（見学）、企業説明会を連動して実施し、求人充足会議対象求人の3ヶ月経過後の充足率30%以上を目指します（令和6年度実績：32.1%）。
障害者雇用状況報告対象企業による企業説明会を月1回以上開催し、障害者雇用率のアップ及び雇用率未達成企業の改善に努めます。

2. 人手不足分野におけるマッチングの推進

求人充足会議では、人手不足分野求人（看護・介護・保育・建設・警備・運輸職）を月2件以上対象とし、企業説明会の開催や手作り求人の掲示、リフレッシュ求人コーナーへの求人票配架等により、求職者へのアピールを積極的に行います。
また、令和6年度に実施した「人材確保説明会採用担当者セミナー」を継続して開催します。

3. 部門間の連携強化

ハローワークサービス向上のために、各担当職員間の連携の強化を図り、障害者、高齢者、ひとり親、生活保護受給者等の、特に支援を必要とする求職者への手厚い支援に努めます。

4. 相談窓口体制の見直し

70歳以上の求職者を求人・専門援助部門で担当することにより、職業相談部門窓口の混雑緩和と、きめ細やかな相談を図り、マッチングの精度向上に努めます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	新卒者担当就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者(既卒者含む)の正社員就職件数
令和6年度目標	2,566	2,316	27.5%	90.0%	95.0%	661	68.1%	153
令和6年度実績	2,509	2,315	28.1%	80.2%	96.8%	633	68.5%	171
目標達成率	97%	99%	102%			95%	100%	111%

※ 「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。

ハローワーク伊賀 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

今年度の重点施策である求人者支援や求職者支援について、所独自で「令和6年度における職業紹介業務の確実な推進について」を作成し、年度当初に全職員に対して、求人充足に重点を置いた求人者サービス、求職者に対する就職支援の強化等について研修を実施し、意識づけを行いました。また、就職件数、求人充足数及び雇用保険受給者の早期再就職割合の進捗状況について職員全員が把握できるよう掲示するとともに、新規求職者数、相談件数、紹介件数を含めた数値についても日々管理を行い、目標達成状況の把握を徹底しました（目標達成率：就職件数 90.0%、求人充足数 94.1%、雇用保険受給者の早期再就職割合 101.2%）。

また、業務の効率的な推進のためデータベースに登録された好事例を積極的に取り入れました。

①栃木局の「求人条件緩和促進のためのリーフレット」を参考にリーフレットを作成し、条件緩和に向けた積極的な助言・提案等を行うことで求人者支援を実施しました。さらに徳島局徳島所の取組を参考に「求人力アップで人材獲得」資料を作成して求人票の表記についてアドバイスを行い、求人者支援を実施しました。

②山口局山口所の「ハローワークの窓口サービスをもっと利用してもらうために」を参考に、各種支援サービスをわかりやすく示したリーフレットを作成し、利用者の増加と窓口サービスの効果的な活用促進を図りました。

③佐賀局鳥栖所の「就職活動の基本情報を中心としたスタートアップセミナー」を参考に、求職者から要望の多かった基本的な就職支援セミナーを7回実施し、57名の参加がありました。

④秋田局秋田所の「職業相談業務・事例検討会」を参考に、職業相談業務・事例検討会を3回実施し、若手職員が業務経験を振り返る機会を作るとともに、求職者の態様に応じた効果的な支援が実施できるよう取り組みました。

（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

ハローワーク利用者が減少している状況を踏まえ、管内各官公庁（伊賀市役所、名張市役所及びその付帯施設）、管内主要駅、商業施設等へハローワークのサービスメニューと伊賀所公式LINEのQRコードを掲載したポスターを掲示することで利用者の来所勧奨を実施しました。また、伊賀所公式LINEにリッチメニューを作成し簡単に管内求人者の検索を可能としたうえで、ハローワークのイベント情報や業務内容について令和6年度に134回の情報発信を行うことで利用勧奨を行いました。その結果、伊賀所公式LINEのお友だち数が2,759人となりました。

求人者に対しては、求人者マイページのオンライン化に継続して取組んだ結果、令和6年度のマイページ利用率は96.9%となりました。また、伊賀労働基準監督署の協力を得たうえで、事業場集団指導の会場において計9回、218社に対して求人者支援について説明を実施するとともに、回収したアンケートから具体的な求人内容の支援や事業所訪問に結び付けました。

求職者に対しては、求職者マイページからの求人情報提供やオンライン職業相談の拡大に繋げるため、新規求職登録の際に求職者マイページの開設を推進した結果、令和6年度のマイページ開設率は24.5%、マイページ利用率は38.1%となりました。また、早期再就職が可能となるよう支援対象者を選定した求職者担当者制を実施することで個別支援を実施するとともに、就職活動に不安のある求職者を中心に独自で企画した基本的な就職支援セミナーを7回実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所の管轄区域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として、滋賀労働局甲賀所と奈良労働局桜井所と課題の解決に取組みました。滋賀労働局甲賀所とは共通の課題となっている地域事業所へのU I J ターン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、甲賀市の協力のもと、甲賀市中心部の会場を利用し前年度の2倍の事業所の参加を可能とした「甲賀伊賀地域就職面接会」を11月7日に開催しました（参加企業数 28社、参加求職者数67名）。また、奈良労働局桜井所とは6年度の重点課題である求人者支援や求職者支援等の基本業務の実施について、意見交換を年2回行い、課題の解決に向けた情報交換を行いました。

名張職業相談室内のマザーズコーナーでは、求職者の確保のため名張市と伊賀市の協力を得て子育て支援施設においてセミナーを4回開催し（21名参加）、マザーズコーナーの案内を行うことで利用者の拡大を図りました。また、利便性の観点から伊賀市の利用者が少ない傾向にあることから、伊賀市の協力を得て再就職に向けたセミナーを共同で開催し利用者の拡大に繋げました。また、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（23件）。また、企業説明会についても自宅から参加しやすいようオンラインにより2回開催し、15名の参加がありました。

(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

伊賀所管内における有効求人倍率は令和7年3月時点で0.94倍となっていますが、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。伊賀市においては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、求職者が求人数を大きく上回っている状況となっています。名張市内の事業所はハローワークから距離があるものの「求人者マイページ」の活用により地理的なデメリットは解消されていることから、引き続き「求人者マイページ」の拡充と積極的な求人開拓を行い、求人の充足に向け名張職業相談室を含めてフォローアップに取り組んでいきます。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率
令和6年度目標	2,061	1,652	32.6%	90.0%	95.0%	456	141	83.4%
令和6年度実績	1,856	1,554	33.0%	70.4%	93.6%	418	159	89.7%
目標達成率	90%	94%	101%			91%	112%	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。

ハローワーク尾鷲 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

①各指標に対する取り組み

当所では、令和6年度の主要3指標目標達成を最重要と考え、熊野出張所とも連携を図りながら業務に取り組みました。まず就職件数は目標974件に対し、854件（達成率87.7%）でした。目標達成の熊野出張所に対し、尾鷲所の数字が伸びず目標を下回りました。充足数は目標962件に対し、808件（達成率84.0%）で、両所とも目標を下回りました。雇用保険受給者早期再就職割合は目標32.0%に対し、32.6%（達成率101.9%）で、熊野出張所が目標を僅かながら下回りましたが、尾鷲所が目標を大きく上回った結果、全体で目標達成となりました。それぞれの要因として、新規求人数については両所とも減少傾向で、4,248件（前年比▲9.6%）となり、食料品やプラスチック部品などの製造業を中心に少しずつ勢いが緩やかになり、熊野出張所管内の飲食店新規求人でも盛り返したものの、尾鷲所の宿泊飲食業の減少で相殺する結果となりました。熊野古道世界遺産へのインバウンド効果も、長期化する物価上昇を払拭するには至らず、新規求人は全国的な傾向どおりマイナスとなりました。また、新規求職者数も2,127人（前年比▲3.7%）と減少しました。担当者制を中心にマッチングの向上から迅速な情報提供と窓口相談への誘導を意識しながらハローワーク利用の活性化を試みましたが数字は伸びず、その結果、紹介件数も1,600件（前年度比▲3.0%）と減少し、就職件数、充足数ともに目標達成には至りませんでした。利用者の呼び込み、求人数の増加には苦戦しつつも、マッチング精度や情報提供などの支援技法は向上しており、就職率、充足率では三重県平均を大きく上回る結果となり、積極的な情報提供及び丁寧な窓口相談を心掛けた結果、雇用保険受給中の求職者に対する早期再就職件数では目標を大きく上回ることができました。

②ハローワーク利用率の向上と地域関係機関との連携強化

紀北雇用開発会議（市町、経済団体、県、労働団体、ハローワーク）を運営、開催し集合型の面接会を企画しましたが、参加企業25社に対し、求職者15人と低調な結果となり、就職についても紹介就職1件に終わりました。また、尾鷲市の地元高校生に地元企業を知ってもらう取組として尾鷲市が中心となり「地元企業説明会」を実施し、ハローワークのブースも出展し、1・2年生271人に対してハローワークのPRを実施したほか、別日程で2年生を対象に「地元企業見学バスツアー」を実施しました。地元の夏祭りにもブースを出展し、地域との連携を深めるとともに、ハローワークのPRも積極的に実施しました。

③他の支援について（就職氷河期世代・人材不足分野）

就職氷河期世代への支援は、対象者の把握を念入りに実施し、担当者制相談を徹底した結果、目標47件に対し59件（達成率125.5%）となり年間目標を大きく上回ることができました。人材不足分野への取り組みも強化し、特に求人数の多い介護分野は、限定した求人情報誌を毎月作製し、玄関ロビーに特設コーナーを設置して求人やイベントをアピールした結果、目標246件に対し252件（102.4%）で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求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

求人者マイページの利用率が90%以上と広く普及した一方で、ハローワークの直接的な支援機会が減少している状況を踏まえ、福岡中央所の事例を参考に「採用担当者セミナー」を開催し、求人作成のアドバイス支援と企業への説明資料としてそこで作成したものを効果的に使用しています。未充足求人支援として、水戸所作成の「お申し込みいただいた求人のその後の状況について」を使用し、求人要件緩和指導時のツールとして活用しています。

②求職者マイページの開設普及を含めた求職者支援サービスの強化

ハローワークの利用促進を進めるため、近隣所で実施されている「求職活動マインドセミナー」を令和6年12月から毎月開催し「ハローワークのイメージがアップした」「サポートメニューを知れて良かった」など高評価とともにハローワークのイメージアップに繋がりました。

マイページ普及のため港北所の事例を参考にし「求職公開勧奨基準」を定め、桐生所の事例を参考に「求職情報公開リーフ」を作成し、公開件数を増加させ求人者直接リクエストの機会を増やすことで就職件数や充足数の向上につながるよう取り組みました。今後は実数や結果を管理し、効果を分析できるところまで取り組みを強化したいところです。

③本所、出張所との連携の強化

月に一度、統括職業指導官による職員への「1ON1ミーティング」を実施し、コミュニケーションの促進、若手人材の育成、業務の継承に取り組みました。

SNSを活用したLINEの周知については、求人情報一覧、求職者マイページリーフレット、名刺サイズカードにLINE等の二次元コードを印刷したものを所内に配置し、取り込みから即時登に録できるよう工夫しました。地域で開催される「おわせ港まつり」にもブースを出展し、「お友達登録」をPRしながら登録者を250人増やすことができました。

再任用職員の豊富な知識経験を活かし、若手職員のスキルアップのための研修を実施しました。「職業紹介業務基礎研修」、「PDCA・ハローワーク総合評価研修」の内容のほか、労働基準監督署による「労働基準法研修」を実施し、職員の資質向上に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

年齢層別に新規求職者推移を追うと、新規求職者数は、令和2年以降は1,200人弱で横ばい状態ですが、そのうち45歳以上が占める割合を見ると62%から66%に上昇し、高齢化は確実に進んでいます。今後も上昇は続くものと思われ、管内企業に対し、定年年齢の引き上げや、高齢者向けの新規求人の確保が急務となってきています。

(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

- ・本所、出張所が連携を強化し、ワンチームとなって地域に寄り添った方策を実行するため、他所の好事例を有効に活用しながら業務運営を行っていきます。
- ・求人充足に重点を置いた求人者サービスを強化するため、求人・求職業務が同じ部門であるという強みを活かしながら、求人充足力を高められるよう求人者向けの「採用担当者セミナー」の定期開催などに取り組み、事業主支援を強化します。
- ・求職者マイページの利用率を増やすため、求職者マイページの活用セミナーを開催し、求職者マイページ活用促進に取り組み、ハローワーク利用を勧奨します。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	ハローワークの職業紹介により、 正社員に結びついた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	974	962	32.0%	90.0%	95.0%	246	47
令和6年度実績	854	808	32.6%	91.5%	98.7%	252	59
目標達成率	87%	83%	101%			102%	125%

※ 「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。