

ハローワーク岡山 就職支援業務報告（令和元年度）

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求人充足会議の効果的運用と多角的な職員研修の実施

求人充足会議の効果的運営及び活性化を図り、相談担当者自らが求人担当者として事業所訪問を行い、事業所及び求人内容の見学を行うことで業界、職種を理解をより深めるとともに、求人条件緩和などの充足支援が行えるよう改善を図り実行した。

事業所担当者制は事業所からも「ハローワークがここまでしてくれるのか。」「ここまでしてもらったのは初めてだ。」といった評価を得ており、ハローワークへの信頼に繋がっていることに加え、見学等の取組みは、担当者制となった職員の職業理解に繋がるなど、職員研修としても効果的であったことから、今年度においても継続実施を図る。

②模擬面接実施体制の強化と職員研修の実施

これまでも模擬面接は適宜実施してきたところであるが、一部の職員のみが実施するに留まっている現状がある。その理由としては、「何を聞いたらよいか分からない。」「実施後のアドバイスに自信が無い。」というものであった。

このため、『窓口職員全員が実施できる体制づくり』を図るとともに、実施した模擬面接の内容について求職者が自身で振り返りが可能となるよう『模擬面接 Check Sheet!の作成』について検討会を立ち上げた。検討会においては、窓口職員全員が実施できる体制づくりのため、経験者が実施する模擬面接に観察者として同席する方式による実地研修を取入れることで、全員実施可能な体制づくりを図った。

③人材不足分野に対する対応の強化

全国的に人手不足感が強い中であって、求人倍率が高く人手不足対策の重点となっている福祉、建設、警備、運輸においては、人手不足感が益々深刻化しているため、総合案内において求職者のニーズを的確に把握し、各人材サービスコーナーへの誘導を確実に行うことで、各業界への人材の供給を行うとともに、各業界団体及び岡山市との協働による各種面接会・説明会・見学会・セミナー等の開催を積極的に実施した。

④マザーズハローワークの周知

来所者数の増加を図るため、岡山県及び岡山市に協力を依頼し、庁舎情報コーナー・児童館・公民館等にリーフレットの設置を行った。

また、岡山市の子育て応援サイトにマザーズハローワークで開催する最新のセミナーや行事予定を掲載できるように図った。

なお、マザーズハローワーク利用者に対し、託児所がある事業所等、子育て中の方に働きやすいと思われる求人を集めた求人情報誌を月2

回、保育士の職種に特化した求人情報誌を月1回発行し、利用者の利便性の向上を図った。

おって、10月には「子育て応援就職フェア」を開催し、外部講師を招き、子育て世代に興味があるとする「メイクアップセミナー」を開催し集客を図るとともに、子育て中の就労に理解のある9事業所による合同就職説明会を実施した。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 広報体制の強化及び所内美化の推進

所内において様々なポスター類が掲示されているものの、その掲示方法は用紙の大きさ等もバラバラであるため無秩序な状態となっており、その内容を見ている方はごく一部であった。このため、利用者目線に立ち「ハローワークが伝えたいことをしっかりと伝える」を目的に、上席官1名をリーダーとし、入省から3年目以内の若手職員により構成された「所内ポスター・チラシお客さま目線化会議」を立ち上げ検討を行うとともに、所内の美化と併せ即実行に移した。

実施後においては、ポスター類に目を通す利用者が増え、各種面接会・セミナー等への参加者が増加するといった状況が見受けられた。

また、検討会に参加した若手職員からは「今まで気になってはいたものの、自分の様な若手が声に出すべきではないと思っていたが、今後は進んで改善を図っていきたい。」との声も聞かれ、職員研修にも繋がる取組みであったと実感している。

改善内容の主なものは以下のとおり

- ・ポスター類の大きさの統一（利用者の目に留まるようA1版・A2版とする）
- ・掲示場所、掲示期間を定める
- ・ポスターを掲示するだけでなく、どのような内容のポスターなのかを伝えるため、ポスターの上部に「何のポスターなのか」を明示

② 高年齢求職者に対する対応

高年齢者の就労意欲が高まる中において、当所においても高年齢求職者が増加しているが、事業所側においては、働き方改革の実施に伴い残業時間の縮減等による労働力の穴埋め対策が必要となっていた。このため当所独自で、提出されたフルタイム・パート求人よりもより短い勤務時間で勤務する方の採用も検討するとした求人を「ショートタイム求人」として、求職者に提供することとした。

求職者の提供に際しては、大判のポスターの掲示、リーフレットの配布により認知度を高め、週1回、持帰りが可能な求人情報誌の発行を行った。

また、元年度初めて、岡山市と協働で「パートタイム・ショートタイム会社説明会」を開催し、予想参加者を倍以上上回る参加があったことに加え、「シニアのための就職応援フェア」には前年度の倍以上の参加者があり、人不足感が強い中において何れの面接会においても事業所の満足度が高い結果となった。

なお、ショートタイム求人は高年齢者だけでなく、子育て中の潜在求職者及び生活保護受給者、障害者に対しても有効な求人であるため、今年度においても継続して広報・周知を図る。

(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

①窓口利用を促すための取組み

紹介を行うも採用不調となった者については、足繁くハローワークに来所する者がいる一方で、全く来所がなされなくなる者も少なくない状況が見受けられる。採用不調となった者については、少なくとも紹介時においては就労意欲も十分にあり応募に至った者であるが、採用不調によりハローワークへの足が遠のいたものとする。

このため、選考結果通知において不調であった者に対して集中的に求人情報の提供を行い、窓口への来所を促す取組みを繁忙期が過ぎた6月から実施し、来所者の増加に繋げる取組みを行う。

②高年齢者のニーズ把握と求人事業所に対する情報提供

元年度において、高年齢求職者の就職促進を進めてきたところであるが、ミスマッチとなっている状況が見受けられることから、2年度においては、高年齢者の就労希望に関するアンケートを生涯現役支援窓口中心として行い、取りまとめたものを求人者に提供することで、求人求職のミスマッチ解消に向けた取組みを実施する。

③マザーズハローワークの更なる周知

リーフレットによる周知は継続して行う必要があるが、魅力ある施設であることを広くアピールするためには、ホームページの充実が必要であると考えことから、岡山労働局ホームページ内の充実及び岡山市男女共同参画社会推進センターHP等へのリンクなど、マザーズハローワークにおける最新の情報発信が常時できる体制を整えていく。

また、マザーズハローワークにおいて開催する既存のセミナーに加え、「対象者を子育て中の者に限定した内容」、「再就職までにブランクがある者を対象とした内容」等、マザーズハローワーク独自の就職支援となるメニューを充実させていく。

(4) その他業務運営についての分析等

①新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止

新型コロナウイルス感染症の影響は当所においても大きく、本年2月以降において新規・有効求人数の大幅な減少に加え求職者においても大幅な減少が続いている。

②ハローワークシステム更改

本年1月にハローワークシステムが更改されたが、来所者端末での求人検索が複雑となり、その不便さから来所しなくなった求職者も多い。

これまでは、簡易に求人検索ができていたことから多くの求職者が利用し、常に求人情報検索端末が稼働していた。特に、近年増加していた高齢者も多く利用し、そのほとんどが相談・紹介へと結びついていたところであったが、検索方法の変更後においては来所をためらっているとの声も聞かれる。

当所としては、生涯現役支援窓口を中心に、窓口への誘導を積極的に行っているが、全ての者をカバーできかねているのが現状である。

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 特記事項

①模擬面接実施体制の強化と職員研修の実施

これまで模擬面接は適宜実施してきたところであるが、一部の職員のみが実施するに留まっている現状がある。その理由としては、「何を聞いたらよいか分からない。」「実施後のアドバイスに自信が無い。」というものであった。

このため、窓口職員全員が実施できる体制づくりを図るとともに、実施した内容について求職者が自身で振り返りが可能となるよう「模擬面接 Check Sheet!」の作成について検討会を立ち上げ作成した。

また、検討会においては、窓口職員全員が実施できる体制づくりのため、経験者が実施する模擬面接に観察者として同席する方式による研修を実施した。

②広報体制の強化及び所内美化の推進

利用者目線に立ち「ハローワークが伝えたいことをしっかりと伝える」ことと、所内の美化を目的に、立ち上げた「所内ポスター・チラシお客さま目線化会議」については、直接的な研修ではないものの、リーダーとした上席官及び入省から3年目以内の若手職員たちにとって、相手方の気持ちに立って業務を行うことに加え、上から指示されたことを行うだけでなく、自らが行動することを学ぶ良い機会であったと考える。

また、構成メンバー以外の者も自然と加わり作業を手伝う様子も見られ、参加した若手職員からは「今まで気になってはいたものの、自分の様な若手が声に出すべきではないと思っていたが、今後は進んで改善を図っていきたい。」との声も聞かれた。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険 受給者早期 再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対す る紹介率	生保受給者等 の 就職件数	学卒ジョブサポータ ーの支援による 正社員 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	マザーズハロ ーワーク事業 就職率	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
実績	7,112	8,645	2,527	33.3%	41.9%	538	2,125	39,047	3,658	92.9%	1,937	181
目標	7,585	9,220	2,490	36.6%	46.2%	579	2,093	42,323	3,868	92.7%	1,882	132
目標達成率	93.8%	93.8%	101.5%	91.0%	90.7%	92.9%	101.5%	92.3%	94.6%	100.2%	102.9%	137.1%

※ 「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

ハローワーク津山 就職支援業務報告（令和元年度）

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

- ・ 求人充足及び求人者への人材確保支援

雇用情勢の改善が続くなか求人充足、求人者の人材確保支援に重点を置いた取り組みを特に重点的に取り組みました。

① 求人充足会議を定期開催し、同会議で取り上げた求人について適格求職者への情報提供、来所勧奨を行うとともに、提供した求人情報に関する反応の把握に努め、把握した求職者のニーズや反応を求人条件緩和の提案に活用するなど早期充足に向けて取り組みました。

② 介護、警備、運輸分野などの人材不足分野の事業所を対象にミニ面接会、職場見学会を実施しました。

- ・ 高齢者層への就職支援

新たに生涯現役支援窓口を設け、きめ細かな職業相談を実施したほか、高齢者対象求人を勧奨するリーフレットを作成し求人の確保にも努めました。また、高齢者対象の面接会も津山市と真庭市において2回開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 玄関ホールのポスター、チラシの配置方法、掲示方法の見直し

津山本所、美作出張所ともに玄関ホール等のポスター、チラシの配置方法、掲示方法の見直しを行いました。津山本所においては新たに求人者支援員等が事業所訪問時に収集した事業所情報のほか、応募条件が緩和された求人票、条件が改善された求人票の掲示も行って求職者へPRするようにしました。

（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

- ・ 令和元年度の有効求人倍率が1.56倍を記録するなど企業からの人手不足の声がいつそう強くなっており企業への人材確保支援が最重要課題となっています。このため、関係自治体、経済団体等と連携した就職面接会、企業説明会の開催のほか、ハローワーク単独でのミニ面接会、職場見学会を積極的に実施して、求人、求職のマッチングに努めて参ります。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・ 年度終盤は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、来所者が密閉、密集、密接とならない対策を講じながら業務を運営しました。今後も、感染防止を念頭に置いた業務運営を実施して参ります。

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 特記事項

・若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」の周知啓発に努めた結果、令和元年度新たに2社が認定を受け、管内の認定企業は5社となりました。認定されたそれぞれの企業の情報発信を後押しして各企業が求める人材の確保を支援しマッチングの向上を図りました。

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対 する紹介率	学卒ジョブサポー ターの支援による 正社員就職件数	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 受けた重点支対象者 の就職率	正社員求人数	正社員就職数	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
実績	3,247	2,883	961	34.4%	51.0%	576	93.4%	10,764	1,717	63
目標	3,340	2,960	865	36.1%	53.0%	511	92.7	10,506	1,803	45
目標達成率	97%	97%	111%	—	—	112%	100%	102%	95%	140%

※ 「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

ハローワーク倉敷中央 就職支援業務報告（令和元年度）

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

ハローワーク倉敷中央では、就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と考え、各種取組を行いました。求職者の減少により窓口に余裕ができるという前提で求職者に寄り添った綿密な職業相談を実践した結果、逆に待ち時間が長くなるという状況が発生していました。このため、求職者の見極めを的確に行うことに力を入れ、直ちに職業紹介できる求職者については、簡易な職業相談で対応することとし、待ち時間の解消を図りました。

一方で、綿密な職業相談が必要な求職者に対しては、これまで以上に能動的なマッチング業務を推進するため、倉敷わかものハローワーク職員によるスカウティング（本所に出向いて職業相談を行い、窓口に比較的余裕がある「わかハロ」へ誘導する取組）、失業認定日における職業相談体制の見直し（次の仕事をじっくり探すのか、急いでいるのかといった求職者のスキル面以外の見極めにより、急いでいる求職者への注力）など求職者担当者制の実施内容の見直しを行いました。

さらには、求職者担当者制以外の求職者に対しても「条件アップ求人などの推奨求人」による積極的なマッチング、事業所訪問によるマッチング精度の向上に取り組んだ結果、雇用保険受給者の早期再就職件数、マザーズコーナーにおける重点支援対象者の就職率及び生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について目標を達成することができました。

また、若年者の就職支援については、「倉敷わかものハローワーク」において、SNS（LINE@）を活用した情報発信を新たに実施するなど、若年層を中心とした利用者増のために積極的に取り組み、支援ツールとして、就職支援セミナー、ミニ面接会などを実施しました。特に、就職支援セミナーのなかの「就活サポートセミナー」は管内企業から高評価です。これらの取組の結果、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数について目標値を上回ることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談、求人受理における職員の資質向上を図るため、事業所訪問を積極的に実施しました。特に、職業相談担当職員が自らの目で実際の作業内容を把握することで、より具体的な求人内容を求職者に提供することが可能となり、求職者に対する説得力が増し、求職者とのラポールが築きやすくなりました。

また、職業相談、求人受理業務においては、労働関係法令、労働問題の知識が必要になることから、働き方改革や需給調整事業に関する研修を実施しました。この取組は今後も継続して実施していく予定です。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

利用者アンケートでは、「毎回同じ職員と相談したい」という意見が多数寄せられましたので、職業相談窓口で求職者担当者制への積極的な誘導に努めました。

また、ハローワークサービス総点検などで以前から「ごみごみしている」「わかりにくい」といった厳しい指摘があったレイアウトを利用者目線にたった利用しやすいレイアウトに変更し、また、「条件アップ求人コーナー」の新設、パンフレットやポスターの整理など環境整備を実施しました。

(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

求職者の動向として、55歳以上の新規求職者は増加傾向にあることから、高年齢者を対象としたセミナーや面接会の実施について検討するとともに、倉敷わかものハローワークにおいて開催している就職支援セミナー、企業説明会・面接会の充実を図ることにより、減少傾向にある若年層の取り込みを引き続き行ってまいります。さらには、「ハローワーク倉敷中央」の存在感を高めるため、メディアを活用したPRに取り組んでまいります。

また、新設の「人材確保・就職支援コーナー」において、介護・医療・保育・建設・警備・運輸の分野について、求職者の就職、求人者の人材確保の両面での支援のために、丁寧かつ着実なマッチングを推進してまいります。

さらには、地方自治体との情報共有、協力が重要であることから、倉敷市及び総社市との雇用対策協定に基づく各種取組についても改善を図りながら推進してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度は、求職者の減少が続き、有効求人倍率が高い水準で推移しましたが、8月以降、有効求人数についても対前年比で減少傾向にあります。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢が急転する可能性もあるため、求人の確保対策として、コロナ禍のなかでも人手が不足している産業、企業の情報入手し、積極的に当該産業、企業へ求人提出の働きかけを行うなどの取組が必要であると思われます。

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 特記事項

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度について積極的に周知し、認定企業を増やすべく取り組んでいます。

今年度、新たにハローワーク倉敷中央管内から1社、ハローワーク総社管内から2社が認定を受けました。これによりハローワーク倉敷中央、総社及び児島管内の認定企業は、全部で6社になりました。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受地)	雇用保険 受給者早期 再就職 件数	求人に対す る紹介率	求職者に対 する紹介率	生活保護 受給者等の 就職件数	学卒ジョ ブサポータ ーの支援 による正 社員就職 件数	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付 いたフリータ ー等の件数	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	正社員求人数	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
実績	7,366	7,078	2,272	31.5%	48.5%	332	864	1,116	102.6%	28,698	3,887	111
目標	7,730	7,510	2,265	33.8%	49.9%	361	742	1,283	92.7%	30,252	4,107	110
目標達成率	95%	94%	100%	93%	97%	91%	116%	86%	110%	94%	94%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク玉野 就職支援業務報告（令和元年度）

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、主要三指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求職者担当者制を中心として行う職業相談内容の充実や所内でのミニ面接会の積極的な開催、求人誌等による潜在的求職者への働きかけ、求人充足会議によるマッチングの強化などに取り組みました。

特に、当所において新規求人数の4割強を占める医療・福祉分野の求人への対応が最重要と考え、重点を置いて業務を進めることとし、事業所からの要望が強い介護分野ミニ面接会の開催や看護職求人情報一覧表の積極的な提供などの取り組みを行いました。介護就職デイを含めたミニ面接会は、延べ50回開催し、参加者129人と一定の成果があがりました。また、看護職求人情報一覧表を毎月発行し、来所者を中心に提供しました。

しかしながら、看護・介護関係の勤務形態（交代勤務、残業等）に関すること、有資格者の募集が多いことなどから、応募希望者が少ない状況もあり、ミニ面接会等での採用者数は13人と思ったような成果があがりませんでした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の育成とコミュニケーションを図るため、定期的に職員ミーティングを実施しています。そのミーティングにおいて「窓口における接遇」「個人情報の管理と漏えい防止」「ハローワークサービスの改善、向上」「PDCAサイクルを活用した業務の質の向上」や業務に関するスキルアップ研修等を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステムの刷新に備え、利用者に対して庁舎内の「わかりやすい案内表示」に努めるため、情報提供コーナーの表示を見直しました。

特に、求人情報等の「わかりやすい陳列」のため、求人情報コーナーを「急募！」「最新！」といった区別の展示への変更や、要件緩和した求人を紹介する「リニューアルコーナー」、DVDによる「職業情報コーナー」などを新設しました。

なお、「ご意見箱」の設置場所やセミナー等のイベント情報の掲示方法も求職者のご意見を踏まえて改善を図りました。また、「ユーザー企業情報コーナー」を新設しました。

（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

令和元年度も有効求人倍率が高い水準で推移し、8月以降は常に2倍を超える状況となりました。特に求人の多い製造業、医療・福祉分野では人手不足が深刻であり、求人充足に係るハローワークへの期待も強くなってきております。

しかしながら、新規求職申込件数は減少を続けており、そのため相談件数、紹介件数が減少し、結果として就職件数や充足数が伸び悩む大きな要因の一つになっていると考えられます。

今後の業務運営においては、いかにしてハローワークの利用促進、職業相談窓口の利用を促していくのかが大きな課題となっていますので、ハローワークが提供している各種サービスを広くPRしながら、各サービスの内容を充実させ、利用してよかったと思っただけの相談サービスを実施する必要があります。各種サービスの提供内容を改めて検証、改善するとともに、可能な限り早期に就職へ結びつくような職業相談ができるように、研修などを通じて窓口サービスの向上を図ることとします。

また、新型コロナウイルス感染症により先行き不透明感はあるものの、当所管内で求人の多い製造業や医療・福祉分野においては、恒常的な人材不足の状況が続くと考えられることから、職業訓練の活用や「職業情報コーナー」により、仕事に関する魅力を発信して職業理解を深めていくなど、人材確保対策にまだまだ取り組みの余地があると考えられますので、令和2年度以降も引き続き人材不足対策への実績づくりを積極的に進めたいと考えています。

(4) その他業務運営についての分析等

管内主要産業である造船を中心とした製造業を中心に、労働者確保が大変重要な課題となっています。働くための業種的な希望や地域的な希望により、管外へ流出する若年者も多いことから、自治体、地域の企業、経済団体等において、地域全体で「ものづくり人材」を育成する機運が高まっており、市立高校への工業科新設、それに伴い各主要企業が実習場や講師、機材の提供などの協力、市が中心となり高校生インターンシップの全員実施などの取り組みが実施されています。

また、管内は人口が減少している地域であり、近い将来に工業団地等の企業誘致の計画等も無いことから、地域における雇用を確保していくためには、新規学卒者はもとより、UIJターン者等への就職支援などハローワークのネットワークの強みを生かして、地域との連携を図った取り組みを積極的に行うこととしており、地域に根ざしたハローワークを目指すため、今年度初めての取り組みとして「ものづくりのまち玉野 造船業説明・見学会」を開催して、製造業に興味のある求職者や訓練受講中の者等に対して、当所管内事業所へのあつ旋や市と連携した定住支援などの情報提供を行い、市内へ人材を呼び込むなど地域創生の一助となるよう努めました。

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 特記事項

令和元年度、当所ではユースエール認定制度について積極的に周知し、認定企業を増やすべく取り組みました。ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、かつ若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した中小企業です。今年度、当所から3社の認定企業を輩出することができました。

今後も若年者の就職支援に向けて、ユースエール認定企業の増加に取り組んでまいりたいと考えています。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサポ ーターの支援に よる正社員就職 件数	正社員求人 数	正社員就職 件数				
実績	886	702	218	27.5%	51.8%	159	3,143	431				
目標	930	720	230	29.5%	51.5%	142	3,540	530				
目標達成率	95.3%	97.5%	94.8%	93.2%	100.6%	112.0%	88.8%	81.3%				

※ 「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

ハローワーク和気 就職支援業務報告（令和元年度）

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・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、重点的に進めることとし、求職者担当者制の充実による個別就職支援や所内でのミニ面接会の積極的開催、赤磐市に週1回出張相談によるハローワーク未利用者の利用勧奨等のマッチング強化の取組を行いました。

とりわけ、職員・求職者専門相談員による「求職者担当者制・予約相談」については、支援対象者数計は726人、うち就職者数445件、就職率61.3%と一定の成果をあげました。また、ミニ面接会は毎週火曜日・木曜日の雇用保険認定日に合わせて積極的に開催し、述べ110事業所の参加を確保するとともに求人充足支援に努めましたが、参加者が少なく面接会での就職者数は多くありませんでした。

さらに、毎週金曜日に開催している赤磐市出張相談（1日ハローワーク）においては、職業相談実績が293件となり、ハローワーク未利用者の利用勧奨に積極的に取り組むことができました。

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、若手職員を中心に職業紹介・求人関係業務の知識の付与を目的に事業所訪問に同行させて、知識の習得を図りました。また、労働基準監督署から講師に招き、基準法等の知識や労働局が主催する業務研修においては、職員のみならず相談員も積極的に参加させて、知識の習得・相談技法等の向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者に対して「わかりやすい案内表示」「わかりやすい陳列」に努め、求人一覧や事業所情報の提供に工夫するとともに、玄関フロアの「ご意見箱」の上に周知文「ハローワークを利用される皆様へ」を掲示して、来所者からご意見を賜り一層のサービス改善に努めました。

（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

年度前半は、前年度に引き続き人手不足感が強まっており、企業への人材確保支援が課題となっていたため、管内自治体・地区雇用開発協会と協働で合同面接会や企業説明会の開催、また、所内でのミニ面接会の積極的開催などにより、求人者支援サービスに一層取り組みま

したが、年度終盤において、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、面接会や雇用保険説明会等中止せざるを得なくなり、事業所情報の提供や就職意欲の喚起の効果的な手法を検討することとしています。

(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による各種説明会等が開催できない状態の中、少しでも多くの情報が求職者の方々に提供できるよう郵送による求人情報の提供や雇用保険認定日において再就職手当を活用した早期再就職の意欲喚起を行えるよう努めてまいります。

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 特記事項

- ・当所と隣接する兵庫局龍野所、赤穂出張所や西大寺所等への訪問による情報交換会を定期的で開催し、求人情報や就職面接会・企業説明会に関する情報の共有化を図り、今後も実施する予定としています。
- ・障害者就労支援A型事業所が破たんした際には、管内の自治体と情報共有を図り、速やかな対応を行うことができました。今後も管内自治体との協力体制が構築できるよう努めてまいります。

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期再 就職件数	求職者に対する紹 介率	求人者に対する紹 介率	学卒JSの支援によ る正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,207	1,005	405	49.9%	32.5%	221	4,471	590
目標	1,320	1,170	380	55.8%	35.2%	200	4,530	691
目標達成率	91%	85%	106%	89%	92%	110%	98%	85%

※ 「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

ハローワーク高梁 就職支援業務報告（令和元年度）

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

当所では、正社員就職実現と人手不足対策を重点的に取り組みました。

正社員就職実現の取組では、早期の再就職を希望する求職者に対し、担当制による個別支援を行い、きめ細やかな職業相談を実施し、再就職につながる支援を実施しています。雇用保険受給者の方には、失業認定日の待ち時間を利用し、早期再就職のメリットを発信して、早期就職の意欲喚起を図っています。また、ハローワークの発行する「求人情報紙」の庁舎外設置場所を拡充し、子育て中、あるいは子育てが一段落した女性の方に対し、ハローワークの利用について働きかけを行っています。

人手不足対策の取組では、地方自治体との共同就職面接会を開催し、企業の求人充足支援に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎内に設置している案内表示板や玄関ロービーを活用した情報掲示物を、利用者の動線や目線に合わせ、見やすくわかりやすいものに改善し、情報発信を行っています。

また、定期発行する「求人情報紙」の表紙スペースを活用して、イベント案内やトピックスなど付加価値を付けた情報発信を行っています。

（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

就職支援メニューの一つである各種セミナーについては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため集团的支援を行わず、個々の求職者のニーズに沿った個別（マンツーマン）の就職支援を強化し、マッチング効果の向上を図ってまいります。

（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感染症の影響により、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持されるよう、雇用調整助成金の特例措置等の周知及び迅速な支給に努めてまいります。特に中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、きめ細やかな対応に努めます。

また、新型コロナウイルス感染症の影響下にある労働者及び求職者に対しても、それぞれの置かれた状況に応じた、きめ細やかな支援を行ってまいります。

一方で、今なお人手不足が深刻な企業もあり、求人充足を高める取組が重要であると考えます。

ハローワークとしては、企業に対し「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善に係る支援を行っていますが、その一つとして、企業のイメージアップや人材確保に期待できる「ユースエール認定企業」（厚生労働大臣認定）制度の普及に取り組んでいます。

現在、高梁本所管内の2事業所、新見出張所管内の3事業所を輩出しており、今後もこのユースエール認定制度の周知・取得勧奨に努めてまいります。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求人に対する 紹介率	障害者の 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	916	868	245	25.3%	52.2%	81	3,992	502
目標	930	850	270	27.3%	52.1%	90	3,770	441
目標達成率	98%	102%	90%	92%	100%	90%	105%	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

ハローワーク笠岡 就職支援業務報告（令和元年度）

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、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、認定日における全員相談を徹底し、緊要度・希望条件の確認、再就職手当の活用促進、求職活動支援セミナーの受講勧奨に努めました。また、給付制限中の来所勧奨による相談を行うことにより、早い段階での再就職促進にも努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、すべての職員において管内の主要企業の事業所訪問を行うなど、職業紹介におけるマッチング技能の向上に努めるとともに、労働基準監督署の講師による各種労働法に関する研修を職員に受講させ、職員個々の資質の向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワーク利用者からの提案で、小規模面接会の開催要望があったことから、地方自治体との共催による面接会やニーズが高い新規事業所の会社説明会や小規模面接会を実施しました。

また、求人者からは、求人提出後の早期充足要望が多かったことから、週刊ホット求人情報の発行、求人充足会議の開催、未充足求人のフォローアップなど、早期求人充足に努めました。

（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

新型コロナウイルス感染症の影響が懸念されるものの、管内の事業所における人手不足感は強まっており、求職者に対しては、ハローワークのサービスメニューの周知と子育て世代を中心とした女性や高齢者への支援強化を図り、求人者に対しては、求職者への求人情報の提供や未充足求人のフォローアップに検討や工夫を重ねて早期充足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

ほぼ全ての業種において人手不足感が強い状況に加えて、当所においては管轄外の倉敷方面や福山方面へ就職される方も多数存在することから、管内求人の早期充足のための週刊ホット求人情報の発行、管内事業所（求人）の魅力発信を意識した求人充足会議の開催、未充足求人のフォローアップなど、早期求人充足に努めてまいります。

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 特記事項

隣接する広島県東部のハローワークと共催で障害者ふれあい面接会の開催、浅口市での子育て女性等を対象とした一日ハローワークの実施などにより管内地域の求職者の就職促進に努めました。

人手不足分野の一つである介護においては「介護就職デイ」の開催方法を求職者が参加しやすくなるよう工夫し、参加求職者の増加を図ることができました。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	障害者の就 職件数	学卒ジョブサ ポーターの 支援による 正社員就職 件数	正社員求人 数	正社員就職 件数
実績	2,077	1,544		33.0%	51.3%	143	232	6,574	1,123
目標	2,150	1,710	600	35.2%	53.6%	158	213	7,210	1,160
目標達成率	96%	90%	%	93%	95%	90%	108%	91%	96%

※「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

ハローワーク西大寺 就職支援業務報告（令和元年度）

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、求人ニーズへの対応も踏まえ、求職者の常用就職の目標達成を最重要と考え重点的に進めることとし、求職者担当制による就職支援、求人情報の提供（女性及び高齢者の就職促進による充足件数アップのための取組みを新たに追加）、求人開拓や事業所の詳細な情報収集のための事業所訪問などの取組を積極的に実施しました。

特に、求職者担当制による就職支援では、就職率が63.4%（平成30年度は55.7%）と一定の評価ができるものとなりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談・職業紹介時等における職員の資質向上を図る観点から、事業所訪問に積極的に取り組み、求人事業所のより詳細な情報収集を図り、それぞれの事業所の求める人材像や現場の画像情報など、求人票の内容以上の情報の提供に組み、訪問事業所数は延274社と積極的に実施しました。

また、業務全般に関する知識習得のため、担当職員が講師となり、各種業務についての所内研修を延べ9回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者向けの各種セミナーやミニ面接会を取りまとめた「イベントカレンダー」を新たに作成するとともに、求人検索後、気軽に職業相談窓口へ立ち寄っていただけるよう、求人検索機へ職業相談窓口の利用勧奨表示（「条件が合わない場合でも一度、窓口にご相談ください」、「お仕事の内容等お気軽にご相談ください」等の4種類）を行う等の改善を図りました。

（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

求人・求職者双方の利用者サービスの向上を図るため、求人担当者制や求職者担当制の取組みを一層推進していくこととします。求人者、求職者のニーズを求人、相談窓口の全職員が把握・共有し、求人担当者制による求人充足、求職者担当制による就職について、令和元年度を上回ることを目標に、求人・求職のマッチング強化を図っていくこととします。

（4）その他業務運営についての分析等

令和元年度は、新規求人数が過去の増加傾向から一転し対前年比で▲3.6%、新規求職者数も引き続き減少傾向で▲6.2%となり、就職件数（常用）は対目標値で▲5.6%で目標達成には至りませんでした。

令和2年度は、引き続き求人担当者制や求職者担当制の取組みを進めるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響も十分視野に入れ、職業

相談窓口では職業紹介を意識した相談の実施、失業認定窓口では受給者の対面認定時に求人情報を提供しての就職意欲喚起も積極的に行いながら、就職件数の増加に向けた取組みを行ってまいります。

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 特記事項

キャリアコンサルタントや産業カウンセラー等の資格を有する就職支援ナビゲーター等が講師となり、テーマを明確に毎月3回の就職支援セミナーを開催し、その後、受講者が担当者制による個別支援へつながるよう取り組みました。また、コミュニケーションに課題を抱える方に対しては、特に当方から受講を勧奨しました。結果、231名がセミナーを受講し、1/3の方が就職に結びつきました。

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求職者に対 する紹介率	生活保護受 給者等の就 職件数	ハローワー クの職業紹 介により正 社員に結び ついたフリー ター等の件 数	正社員求人 数	正社員就職 件数				
実績	1,983	1,637	532	51.3%	52	441	6,884	1,016				
目標	2,100	1,820	590	53.9%	49	442	7,020	1,139				
目標達成率	94%	89%	90%	95%	106%	99%	98%	89%				

※ 「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