

ハローワーク岡山 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

① 就職氷河期世代対象者への積極的な対応

就職氷河期世代の就職促進は国を挙げて取り組んでいる課題であり、自分自身に自信が持てない求職者も一定数見受けられることから、セミナー・面接会などを定期的を開催するとともに、おかやま地域若者サポートステーションとの連携において、意見交換やセミナー講師として参加することで連携強化を図りながら、引きこもり者等へのアプローチを積極的に実施した。これらの取り組みにより、前年度を上回る正社員就職件数1,099件の成果をあげることができた。

② 効果的な求人情報の提供と窓口利用者（リピーター）を増やすための取組み（求職者マイページの利用促進）

求職者マイページの利用率が低調であった令和5年度においては、令和5年11月から求職者マイページの開設促進の強化を図り、令和6年3月末時点で40%台に到達することができ、その後も窓口における積極的な開設・利用促進により、令和7年3月末時点においては43.2%まで利用率の向上を図ることができた。

各窓口職員のマンツーマン担当者制対象者に対して、求人情報提供・各種面接会・セミナー等のイベント案内を強化することで、来所者数、紹介件数、就職数の増加に繋げる取組みを実施した。

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

① ハローワークプラザ岡山（岡山駅前求職者窓口、おかやまマザーズハローワーク）の更なる周知・広報

新型コロナウイルス感染症の影響から、岡山駅前に立地する「岡山駅前求職者窓口」、「おかやまマザーズハローワーク」の利用者数の減少が見られている。

ハローワークプラザ岡山は、岡山駅を利用する者にも利便性が高く、開庁時間の延長・土曜日開庁などの在職者サービスを実施しており、職業紹介に特化した施設であり、又、おかやまマザーズハローワークは子供連れでも安心して仕事探しができる環境と体制を整えており、子育て等で就労へのブランクの有る者にとって心強い存在であることと、ハローワークプラザ岡山の利便性の良さ等について、人通りの多いイオンモール岡山とJR岡山駅を結ぶ地下道に設置されている広告掲示エリアに、令和5年11月より大型カッティングシート広告を貼り出し周知・広報を図っているところである。

おかやまマザーズハローワークにおいては、令和6年度よりホームページのリニューアルを図り、さらに令和7年2月からインスタグラムを開設し、セミナー等を通じて再就職に不安を抱く者に自信を与えるなどの独自性の高い取組みの実施、令和6年10月と令和7年1月には岡山市と連携して市の施設において、「マザーズハローワーク出張相談」を実施し、利用者数増加の取組を行ったところである。ハローワークプラザ全体の来所者数は、減少しているものの、おかやまマザーズハローワークの利用者は緩やかではあるが増加に繋がっているものと分析する。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 令和4年度以降、新規求職者が減少しており、これはインターネットを活用した求人情報サイトを利用し、容易に再就職を進める傾向があるものと考えている。
来所者への積極的な求人情報の提供に加え、模擬面接の実施、応募書類の内容添削など、対面による相談でなければ提供できないサービスをしっかりと実施し、来所者への満足度を高めていく必要がある。
- ② 新規求職者が減少する中、55歳以上の高年齢者は増加傾向で推移しており、今後も増加傾向は継続するものと思われる。
生涯現役支援窓口を中心に求職者のニーズを的確に把握し、ショートタイム・パートタイム求人の開拓を積極的に行い、高年齢者や子育て世代の方が応募しやすい求人確保するとともに、60歳以上の方を対象とした再就職支援セミナーや再就職ガイダンスを開催し、マッチングの促進を図る。

(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 窓口利用者（若年者層）を増やすための取組み
令和5年11月からの職業相談窓口において開設・利用開始までを行う取組を開始し、令和7年3月末時点での求職者マイページ利用率は43%台まで向上を図ったが、求職者マイページを活用した効果的な取組ができているまでとは言い難く、さらなる求人情報提供と求職者担当者制対象者の取り込みを積極的に行う。さらにオンライン職業紹介を積極的に推進する取組を実施する。
- ② 職員・非常勤職員の専門性の向上を図るべく、定期的にミニ事例検討会を開催し、課題に対する解決までの方法（進め方）や考え方について討議を進め、これを共有することで課題解決までの方法と考え方の選択肢の幅を広げ、相談内容の質の向上を図り、次回に繋がる職業相談を実施する。

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	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	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	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	6,666	8,151	35.5%	90.0%	95.0%	1,806	68.1%	1,776	958	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	5,806	7,309	33.7%	75.1%	98.2%	1,700	59.8%	1,837	1,099	100.6%	87.0%		
目標達成率	87%	89%	94%			94%	87%	103%	114%	104%	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

令和6年度は前年と同様に就職件数の目標達成を最重要として、減少が続いている新規求職者を増やすために、ハローワークを利用していない層の取り込みを図るため、「関係機関と連携した相互イベント情報等の発信」や「庁舎外施設でのセミナー等の開催」の取り組みを実施した。

関係機関のと連携したイベントとして、産業雇用安定センターお仕事相談・ご登録会、津山市保育協議会が主催するつまやの保育合同ガイダンス、美作大学が行う保育士・幼稚園教諭就職支援セミナー、岡山県美作県民局のみまさかの介護の職場にきんちゃい等について、当所においてはリーフレットの配架、LINEやデジタルサイネージによる情報発信を行い、関係機関に対しては、当該施設やイベント会場でのリーフレットの配架を依頼した。また、独自にホームページを開設し就職関連情報を掲載している団体に対しては、当所の就職面接会等の記事掲載の依頼も行った。

庁舎外施設でのセミナー等については、津山市が民間事業者に委託している津山まちなかカレッジと連携し、お互いのイベントについての集客力セミナー会場としての利用などを行うことができた。当該施設において開催したマザーズ就活セミナーは令和6年度は3回実施し計22名の参加があった。

（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

前年度の課題として事業所への制度周知や事業所情報収集の機会が減っていることから事業所向けセミナーの積極的な開催、求職者マイページ・求人者マイページの活用促進が挙げられている。

事業所向けセミナーについては、労働基準監督署と連携し運輸事業所向けの人材確保セミナーの実施や労働基準監督署主催の建設業向けの労務・安全衛生管理講習において求人票作成のポイントや人材確保に向けて活用できる求人者サービスの説明などの機会を設けるなど取り組むことができた。

情報発信強化のため、令和5年10月から開始した当所LINE公式アカウントについて、情報の積極的な配信や窓口での幅広い周知を行い、令和7年3月末時点のお友達登録者数は1,640人で、令和6年3月末時点と比較し825人増加することができた。

求職者マイページは離職票交付時にオンライン求職登録の案内リーフレットの添付、窓口相談時や雇用保険説明会での開設勧奨などの取組は進めているところであるが、低調な状況が続いているため、周知方法を検討の上、引き続き求職者マイページの利用率アップに取り組んでいく必要がある。

(3) その他の業務運営についての分析等

職員構成に関して、中間層の職員が不足していることが課題となっている。令和6年4月の人事異動で、雇用指導官、給付調査官が不在となり、それぞれ上席、係長が当該業務を担当している。また、経験の少ない若手職員のフォロー等の業務もあり、求人・企画部門、雇用保険課の部門においては、統括・課長の負担が増大している。

(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

新規求職者の減少傾向が続いており、就職件数や充足数にも影響が出ている。事業所から人手不足の声が聞こえる中、新規求職者の減速傾向に歯止めをかけるため、自治体等と協力して開催するイベント等でハローワークの周知等を積極的に行うとともに、求職者を増やすため現在取り組んでいるLINEでの情報発信の継続を含め、様々な手法や機会をとらえて広く情報発信に取り組む。

求職者マイページの利用率向上によりオンラインハローワーク紹介やオンライン職業相談、求職者情報公開の内容充実などにつながっていくと考えられるため、来所者に対し求職者マイページの開設相談や窓口での積極的な開設勧奨・操作補助などを強化するなど、引き続き利用率向上の取り組みを行っていくこととする。それにより求職者情報公開の効果的活用につなげ、就職件数や充足数の増加につながるよう努める。

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	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）	人で不足 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	公的職業 訓練修了 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				
令和6年度目標	3,031	2,614	35.9%	90.0%	95.5%	811	443	131	95.9%				
令和6年度実績	2,806	2,428	38.7%	83.2%	89.9%	784	455	132	96.1%				
目標達成率	92%	92%	107%			96%	102%	100%	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

※ 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。

ハローワーク倉敷中央 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

ハローワーク倉敷中央では、就職件数及び充足数の目標達成を最重点事項として、各種取組を行いました。
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る一方で、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、窓口と比較的余裕がある「わかハロ」へ誘導する取組）積極的に進めました。

更には、失業認定日における認定体制の見直すとともに、職業相談窓口への積極的な誘導を推進することにより、雇用保険受給者の早期再就職に努めました。

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、支援ツールとして実施している、就職支援セミナー、企業説明会・面接会などを引き続き実施するとともに、就職支援セミナーの中で利用者満足度が高い「就活サポートセミナー」の一層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

職業相談、職業紹介における職員の資質向上を図るため、近隣ハローワークと合同で職業相談に係る事例検討会を実施し、具体的な事例を持寄り検討及び意見交換を行うことで、問題点の把握や経験のない課題解決、支援の方法を習得す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

ハローワークが「伝えたいことを、ちゃんと伝える」ために、所内広報の在り方を一から見直し、来所者数の増加、各種イベントへの集客アップに取つながらよう積極的に取り組みました。

倉敷中央所のホームページをリニューアルし、各種窓口案内・各種制度の発信、Youtube等動画の配信開始など、積極的な情報発信に努めるとともに「倉敷わかものハローワーク」において、既にツールとして活用しているLINE機能のリニューアルに加え、新たにInstagramを活用した情報発信を開始し、若年層を中心とした利用者増加に積極的に取り組みました。

窓口の待ち時間短縮し、相談時間を確保することで紹介に繋げるため、倉敷わかものハローワーク及びワークプラザたましまの案内強化を図り、来所者の分散化に努めました。

雇用保険受給者の再就職の促進を図るため、若手職員や経験年数の短い相談員を中心に再就職手当制度の研修会を開催し制度の理解を深めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

地方自治体との雇用対策協定に基づき、引き続き地方自治体との連携を密にするとともに、人手不足分野を中心とした面接会等の各種イベントを積極的に開催し、マッチングの促進を積極的に図りました。

(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

求職者の動向として、55歳以上の求職者は増加傾向にあることから、高年齢者をニーズに沿った求人開拓を事業所に対して積極的に進め、マッチングを促進してまいります。

前年度、減少傾向にあった求人件数について、求人の開拓・事業所訪問を強化し、質・量ともに一層向上させ、マッチングの促進に努めて参ります。

利用者が減少傾向にある若年層につきましては、SNS等を活用した情報発信を積極的に進め、求職者の取り込みを進めるとともに、就職支援セミナー、企業説明会・面接会の更なる充実を引き続き行ってまいります。

人手不足が深刻化している人材不足分野（医療・介護・保育・建設・運輸・警備）に対しては、積極的な企業説明会・面接会、企業見学会の実施に加え、関係機関と連携し充足支援を強化することで、マッチングの促進を図ってまいります。

また、「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に引き続き取り組むとともに、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推進してまいります。

2. 特記事項

ハローワークの熱意を電波に乗せてお届け。SNS時代にラジオ？実は新しい生活様式にぴったり！
当所管内全域が放送区域である「エフエムくらしき」の生放送番組に当所職員が出演し、パーソナリティとのQ&A方式によりハローワーク倉敷中央で実施している各種サービスについてお知らせしています。
また、月替わりで、ハローワーク倉敷中央の重点周知事項を20秒間に要約したスポットCMを通勤時間帯に流してお知らせしています。
(年5回第2火曜日の18:00～18:10頃の約10分間 番組名「夕方ワイド くらもん」三井アウトレットパーク倉敷内「FMくらしき あいらぶスタジオ」から生放送)

3. 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

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)	障害者の 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	公的職業 訓練修了 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	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		
令和6年度目標	6,891	6,635	37.5%	90.0%	95.0%	572	71.0%	256	95.9%	2,000	83.4%		
令和6年度実績	6,311	5,988	36.8%	84.6%	94.0%	577	72.4%	261	96.2%	1,923	93.0%		
目標達成率	91%	90%	98%			100%	101%	101%	100%	96%	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。

ハローワーク玉野 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】

主要指標である就職件数、充足数の目標達成に向け取り組みました。求職者に対する支援については、きめ細かな職業相談により求職者ニーズを的確に把握し、求人情報提供、応募書類の作成支援等を行い求職者に寄り添った支援を行いました。求職者のうち雇用保険受給者については、認定日における全員相談及び給付制限中の呼び出し相談を行い、再就職手当の活用促進による早期再就職への意欲喚起を行う等、個別支援の強化を実施しました。求人者にも事業所訪問や電話等により事業所情報の収集に努め、求人の充足に結びつける支援を行いました。

これらの取り組みにより、就職件数、充足数いずれも年間目標を超える成果を上げることができました。

【人材不足分野の業種への取組】

求職者に人材不足分野の事業所や求人をより知ってもらい、就職につなげるため、認定日にあわせて介護関係事業所によるミニ面接会を年間55回開催し、バス・タクシー運転手の求人説明会・面接会を年間11回開催しました。より多く参加を促すため、ハローワーク以外に市役所の関係機関や市内の郵便局等にリーフレット等を配架、ポスターの掲示をお願いしています。また、経験者未経験者を問わず「応募前職場見学」を実施し、仕事への理解をより深めてもらい求人への応募を後押ししています。

（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

【求人者サービスの強化】

未充足求人を減らすため、事業所訪問や求人担当者から電話により事業所の求めている人物像や仕事の内容の聞き取りにより求人票に表れない事業所情報を収集し、求人充足会議等で職業相談部門と情報を共有することで、求職者へよりの確かな情報提供を行いました。あわせて「求人票おすすめキーワードチラシ」や「求人条件を見直しませんか？」等のリーフレットを作成し、求人者に送付したり、求職者からの要望等を働きかけたりすることで、求人条件等の見直しの契機として、求人の記載内容の充実に取り組みました。応募数の増加や充足には至らないこともありますが、事業所から信頼関係の構築の一端となっていると推察されます。

これらの取り組みにより、ハローワーク利用者満足度調査の求人者の満足度が令和5年度の68.4%から令和6年度は80%に改善されましたが目標値の達成にはまだ至っていないため引き続き求人者サービスの強化に取り組みます。

(3) その他の業務運営についての分析等

【高年齢求職者への取組】

求人情報端末の操作が苦手な高齢求職者も見受けられるため、紙媒体での求人情報の提供として、「60歳以上の歓迎求人」や高齢者については通勤負担が少ない求人への応募希望者が多いため「玉野市のエリア別」の情報誌も作成しています。年齢不問求人については、求人担当者から求めている人物像や仕事内容等の詳細を早い段階で確認し、職業相談部門と共有することで高齢者の職業紹介につなげています。また、過去に高齢者の採用実績のある求人を識別コードの入力により把握し、職業相談窓口において高齢者の採用の可能性の高い求人を求職者へ的確に提供することで就職、充足に結びつけます。

(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

【安定所の利用促進】

- ・ハローワーク利用者のさらなる拡大を図るため、当所のサービス内容や事業所説明会・面接会等のイベント情報を当所及び玉野市のホームページを通じて情報発信の強化に取り組みます。
- ・ハローワーク利用者満足度調査において所内の案内表示がわかりにくい等のご意見を受け、改めて利用者の視点に立ち動線の見直し及び掲示物、リーフレット等の配置や内容を見直します。

【自治体との連携】

令和6年度玉野市では初めて「合同企業説明会」を開催されましたが参加者が十分とは言えませんでした。今後の開催に当たっては事業所ニーズの高い若年求職者を含む参加者の確保に取り組みます。

【求人者サービスの強化】

ハローワーク利用者満足度調査の求人者の満足度が目標値に達していないため、引き続き求人充足に向けて、事業所訪問による情報収集等能動的なサービスをより一層充実させます。

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						
令和6年度目標	810	584	37.0%	90.0%	95.0%	210	90						
令和6年度実績	813	588	36.0%	80.0%	92.3%	201	98						
目標達成率	100%	100%	97%			95%	108%						

※ 「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。

ハローワーク和気 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

- 一人でも多くの方にハローワークを利用者していただくことを最重要課題としてハローワークサービスメニュー等の積極的な周知に努めました。
 - ・ 岡山労働局ホームページに新設された当所のページに「かんたん求人検索ボタン」を追加、週刊求人情報を掲載するなど情報発信を強化
 - ・ 赤磐市、備前市及び和気町のホームページから当所のページへのリンクを設定
 - ・ 備前商工会議所が奇数月の1日に発行する「Bizenあったかニュース」に毎回「ハローワークのお役立ち情報」の枠を設けていただきハローワークの活用方法などを紹介
 - ・ 市町ごとに新着求人、シニア専用・歓迎求人、人材不足分野求人が簡単に検索できる二次元コード付きのA4三つ折りリーフレットを作成し、各市町庁舎に配架
 - ・ 当所を初めて利用しようとする方の不安感を軽減するため、Googleビジネスプロフィールに所内の様子が分かる写真を掲載

（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

- 新規求職者の3人に1人が60歳以上の方であることから、「カムカムシニア」と称してシニア専用求人（60歳以上の方限定求人）を確保するなど高齢者の就職促進に努めました。
 - ・ シニア専用求人が一発検索できる二次元コード付きの「らくらく求人検索カード」の作成配付（R6.6.14山陽新聞、R6.6.21中国新聞に掲載された。）
 - ・ 岡山労働局ホームページの当所のページにシニア専用求人が表示される「かんたん求人検索ボタン」を追加
- 利用者目線で見え、気持ちのよい明るいオフィスとなるよう環境整備を行いました。
 - ・ 待合椅子を長椅子から一人掛けソファ等に変えてテーブルも配置（テーブル上には新聞や市町広報誌を備え付け）
 - ・ 職業相談窓口が間口1,200mm程度と狭隘であったため、ゆったりと1,600mm～1,800mm程度に拡張して手荷物入れを備え付け、L字型パーティションを設置してプライバシーに配慮
 - ・ 小さな子供連れでも安心して利用できるように、おむつ交換や授乳などに利用できる「赤ちゃんルーム」を設置（R7.2.7山陽新聞に掲載された。）
- プライバシーに配慮するため、各窓口での氏名による呼出から受付番号による呼出に変更しました。
- 再就職手当等について、申請者の立場に立ってみると1日でも早く振り込まれることを望んでいると考え、迅速な支給決定を徹底しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

有効求人数が減少しているのに対し、有効求職者数は増加しており、有効求人倍率は県内8ハローワークで最も低い。
このため、引き続き求人開拓を積極的に実施し、特に高齢者が応募できる求人を確保するとともに、当所は求職型であることから、広く通勤圏内の近隣所の求人も含めて一層積極的にマッチングを推進する必要があると考えます。

(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

ハローワークで実施しているサービス内容などを周知するため、情報のベースキャンプである岡山労働局ホームページの当所のページへ誘導する取組を強化します。

求人充足支援のため、本省委託事業による求人者支援セミナーを実施します。

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						
令和6年度目標	1,207	915	34.7%	90.0%	90.0%	340	177						
令和6年度実績	1,130	892	35.7%	85.4%	87.2%	297	211						
目標達成率	93%	97%	102%			87%	119%						

※ 「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。

ハローワーク高梁 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

【数値目標の徹底】

- ・非常勤職員も含め全職員がハローワーク評価について認識することが必須であるため、4月16日～4月24日に所長が講師となって職員研修を行い、ハローワーク評価の意義等を伝えるとともに今年度の目標値達成に向けて取り組みを指示した。
- ・就職件数、充足件数等については、毎日進捗状況表を作成し掲示するとともに幹部会議、所長メールにより進捗状況及び今やるべきことを周知徹底することで職員全体として目標に向けて取り組むことができている。
- ・新規求職者の減少傾向から就職件数、充足件数の進捗が芳しくなかったため、11月～1月を紹介強化期間として取組の強化を図り、数値の改善につながった。

【求人者サービス強化】

- ・求人者マイページの普及から事業所との接触機会が減少し求人票の内容が事業所任せとなっている状況が見られたことから、事業所担当者へ求人票記載内容に子育て応援やシニア歓迎、職場見学可能求人の明示を働きかけることで応募しやすい求人の確保に努めた。
- ・充足数の向上、応募数の増加につながらないケースについても事業所との関わり、信頼関係構築の面において一定の効果がある。

（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

【管内自治体との連携】

- ・令和5年2月13日に締結した高梁市及び新見市と岡山労働局による雇用対策協定に基づき、共通の目標へ一体となって地域の雇用対策に取り組むことの一つとして新規イベント「高梁市・新見市・吉備中央町合同就職フェア」を開催した。参加求職者数確保のため土曜日開催とし、学生、在職者の参加も含めた開催とした。

【求人者マイページの普及に伴う対応】

- ・求人者マイページの開設率向上に伴い求人数減少の動きが見られることが課題となっていたことから、求人者マイページの開設、マイページからのオンラインによる求人申込みの普及について事業主の反応にあわせた、より丁寧な支援を実施した。
- ・求人者との接点を確保するため上記対応の他、マイページへのイベント情報の提供など求人者サービスに努めた。

(3) その他の業務運営についての分析等

【らくらく求人検索カードの作成配付】

・「求人検索が難しくて上手く検索できない」との声に應えるため、需要の多い職種が一発検索できるQRコード入りのカード、さらに希望職種等に応じたオーダーメイドのカードの作成配付を継続しており、利便性の確保が維持できている。

【ケーブルテレビを活用した周知広報】

・ハローワーク高梁で実施している各種サービス内容を周知し利用促進を図るため、キビケーブルテレビでCM放送を継続しており、潜在求職者を含めて利用促進につながっている。

(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

【管内自治体との連携】

・「高梁市・新見市・吉備中央町合同就職フェア」の継続開催に向けて参加求職者数の確保等の取組が必要となっている。

【商業施設を活用した職業訓練説明会、職業相談会の開催】

・株式会社イズミゆめタウン高梁店の協力を得て「職業訓練説明会&職業相談会inゆめタウン高梁店」の開催継続を予定しているが、利用者数が少ない状態が続いており、周知の強化、開催手法の見直しが必要となっている。

【ケーブルテレビを活用した周知広報】

・ハローワーク高梁で実施している各種サービス内容を周知し利用促進を図るため、引き続きキビケーブルテレビでCMを放送することとしている。

【地域の現状への対応】

・地域的に人口減少、高齢化が顕著な現状を踏まえ、多様な働き方の提案など事業所の理解促進を含めた高齢者就職支援が必要となっている。

また、事業所においては若年者採用が一層厳しい状況となっており、新規学卒就職者を含めた若年者採用にかかる支援が必要となっている。

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	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	ナビによ る新卒者 等正社員 就職件数						
令和6年度目標	892	786	35.3%	90.0%	95.0%	225	164						
令和6年度実績	860	761	35.0%	77.9%	93.3%	245	158						
目標達成率	96%	96%	99%			108%	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

※ 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。

ハローワーク笠岡 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

人材不足が一層深刻さを増すなか、当所が重点的に取り組んだ事項としては、有効求職者の4割超を占める高年齢者の能力活用により、少しでも人材不足解消に繋がるよう取り組みました。具体的には、管内求人者に対し、事業所訪問や電話等により、有効求職者の状況等を説明し、高年齢者の長年培った経験・技能等を活用することに理解を求めました。理解いただけた求人者からは「高年齢者専用求人」の提出をいただき、職業相談窓口で積極的に周知するとともに、シニア専用求人情報の配付などを行いました。まだまだ人材不足解消には繋がっていませんが、徐々に高年齢者専用求人数も増加しており、一定の成果は得られたものと考えています。

（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

当所管内は東に倉敷地区、西に福山地区があり、当所の求職者のうち多数の方が両地区へ就職している現状がありました。このことから管内の求人が充足しない状況となっていました。管内の求人を充足させるためには、求職者に対する情報提供の充実が必要と考え、会社説明会の開催、会社作成のチラシの掲示、事業所訪問による求人票以上の情報収集を積極的に実施し、求職者への提供に努めました。結果として令和6年度の充足件数の目標値に対する達成率は97.9%となっています（令和5年度達成率85.9%）。

(3) その他の業務運営についての分析等

少子化などの影響から、当地域に就職する新卒者は年々減少しています。このため、毎年管内市町等と連携し、新卒者に対する管内企業の説明会を開催しています。地域の企業の魅力を感じてもらうことにより、当地域への就職を希望する新卒者が増加してくれることを願っています。

また、人材不足分野である医療・介護分野の会社説明会・面接会を開催しました。参加求職者の多くが未経験者であったこと、高年齢者が多かったことなどから、参加いただいた求人者にも現在の求職の状況を理解いただけたとともに、今後の採用活動の参考にされるものと考えています。

(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

ハローワークを利用する求職者が減少傾向にあります。民間人材ビジネスを利用していると考えられる若い世代で顕著な状況です。ハローワークの支援を必要としている方に対して、ハローワークでできる支援内容（サービスメニュー）を広く周知していく必要があると考えています。周知方法として、岡山労働局ホームページ（ハローワーク笠岡のページ）へのサービスメニューの掲載、管内市町の広報誌やホームページへのサービスメニューの掲載、公式LINEを活用した広報などを実施していき、利用者の増加を目指します。

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 の就職件 数	障害者の 就職件数					
令和6年度目標	2,011	1,509	36.7%	90.0%	95.0%	530	68.1%	128					
令和6年度実績	1,922	1,477	34.0%	89.4%	95.2%	589	78.3%	131					
目標達成率	95%	97%	92%			111%	114%	102%					

※ 「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。

ハローワーク西大寺 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

就職件数の向上に向けた取組として、応募書類の添削サービス及び面接練習をより多く取り入れた他、就職支援にかかる事例研究を複数回実施を昨年度以上に行うなどし、マッチング効果を高めました。

また、求人充足数の向上を目的として、求人充足会議の要領の見直しを複数回行うとともに、職業相談部門職員と求人部門職員との同行した事業所見学による作業風景写真の入手とデジタルサイネージの活用などによるその展示サービスを積極的に実施しました。

さらに、年々増加している高年齢求職者を重点支援対象者として捉え、生涯現役支援窓口を中心とした求職者担当者制による支援の他、高年齢者の雇用に理解を示す求人の掲示や求人情報誌を発行し、高年齢求職者への情報提供を積極的に行いました。

2 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、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、事業所訪問を積極的に実施し、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取り組みました。

また、所内での職業紹介にかかる業務研修を複数回開催し、知識の習得を図りました。

（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

求職者担当者制への取り込みを行うため、就職緊要度の的確な把握と個々のニーズに合わせた支援メニューの推進及び積極的な求人情報の提供に努めました。

また、ハローワークの利用案内リーフレットの刷新や待合への大型モニターでの利用案内・デジタルサイネージの活用などによる情報発信を実施しました。

また、訓練ニーズが比較的高いハローワークであることから、掲示板の見出しを付け、訓練パンフレット類の展示方法を求職者の視点で改善した他、欲しい情報を安易に探すことができるよう、すべてのパンフレット類を求人者・求職者の視点で展示方法の改善を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度の就職件数及び求人充足数は、令和5年度に続き目標値には達することができませんでした。令和5年度は就職件数90.0%、求人充足数90.0%の達成率であったものが、令和6年度は、就職件数89.0%、求人充足数87.0%の達成率と、前年度を下回りましたが、全国重点にもなった人手不足分野の就職件数については、特に、医療・福祉分野に関しては、求職者への情報提供の手法や求人者への訪問等により要望等を聴取し職業相談部門・求人部門のみならず雇用保険担当を交えた所内でミーティング等を重ね目標値を上回ることができました。

特効薬となる対策はないものの、基本業務を深掘りし確実に実施した結果であると分析しています。

令和7年度も継続して求人担当者制や求職者担当制の取組み強化を推進するとともに、職業相談窓口では紹介件数を意識した相談の実施、失業認定窓口では受給者の早期再就職意欲喚起も積極的に行いながら、就職件数、充足数の増加に向けた取組を行ってまいります。

(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

ハローワーク利用者数は減少傾向が続いていますが、有効求職者数は微増となっています。求職者マイページの利用率が年間平均26%弱という低水準のため、求職者マイページの利用率を向上させ、求人情報の提供数を増やすほか、求人担当者制や求職者担当制の取組をより一層推進し、求人・求職者双方の利用者サービスの向上を図ることで、信頼されるハローワークを目指し、利用者数増を図る所存です。

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）	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	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	1,717	1,448	36.6%	90.0%	95.0%	426	83.4%	191					
令和6年度実績	1,532	1,273	33.7%	82.8%	89.0%	452	85.3%	213					
目標達成率	89%	87%	92%			106%	102%	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。