

ハローワーク岡山 就職支援業務報告（令和7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

就職氷河期世代求職者については、長期不安定就労、非正規雇用、就業経験不足、ブランク期間の長期化等、多様な課題を抱える者が多いことから、個々の状況に応じた丁寧かつ継続的な支援を実施。担当者制による求職活動状況や生活状況を踏まえた継続的な相談から応募書類作成、面接対策等の個別支援、支援計画に基づく併走型支援を実施し、同時に、求人確保・マッチング支援の枠組みにおいて、正社員求人を中心とした求人情報の提供、就職氷河期世代歓迎求人の確保、求人条件緩和等に向けた事業所への助言を実施。

また、職業訓練によるスキルアップについても個々人の能力によりあっせんを図り、リスキリング・デジタル分野訓練の活用促進に取り組んだ。

なお、場合によってはあっせんサービスを提供する前段階としてサポステの利用を勧奨し、就業経験不足の利用者層についても支援の網から漏れることを防いだ。

② マザーズハローワーク事業の担当者制による就職率

子育てをしながら仕事と家庭の両立を目指している求職者等について、個々の態様、ニーズに応じた丁寧な支援を実施するとともに、求職者マイページを活用した情報の提供、オンライン相談、オンラインハローワーク紹介を積極的に実施。特にオンラインハローワーク紹介件数は前年度に比べ大幅に増加した。

また、各地方自治体、民間商業施設との連携、令和6年度末から開始したInstagram等の活用によりマザーズハローワークで実施する各種イベントを周知・広報し、新たな利用者の獲得に向けた取組みを積極的に推進した。

（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 窓口利用者（若年者層）を増やすための取組み

今年度は求職者マイページの開設勧奨を職業相談部全員で取り組み、最終的な利用率は岡山所合計で47.3%まで向上をさせることができ、新規求職者数も年代別には24歳以下で対前年増減率で7%増、25歳から34歳までのゾーンで同0.9%増となった。求職者マイページ開設が「窓口利用者で且つ若年者層を増やすこと」に繋げるためには、ハローワーク利用のメリットを粘り強くアピールすることであり、職業相談時の窓口サービスとして親身になって相談し、法令に則った正確で適確な求人情報提供を行い、民間の職業紹介事業者よりも質が高いサービスの提供に取り組んだことの結果であると分析している。

② 職員・非常勤職員の専門性の向上のための取組み

定期的にミニ事例検討会を他所のスタッフにも声かけして開催し、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意識するよう取り組むことができた。

また、キャリアコンサルタント講習への若手スタッフの送り出しと講師派遣にも積極的に取り組み、結果として資格取得者を増やすことができ、窓口スタッフのレベル向上を成功させることができた。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 紹介件数の確保について、令和7年度は目標値に対する達成割合が91.1%となり、残念ながら目標達成には至らなかったものの、HW離れを食い止めるために「情報提供」にマンパワーを集中させ、求職者の関心や応募意欲を喚起することに加え、「HWがしっかりサポート（目配せ）している」という心証を強める一因にはなっていると思われるので、地域におけるHWの存在意義を高めるために令和8年度も引き続き「情報提供」に注力する。
- ② 地域における人手不足感が拡大し、事業所のハローワークに対する期待が一層高まる中、求人充足に繋げるためには、求職者に対する積極的かつ効果的な求人情報の提供が重要である。当所では、求人・相談部門の全職員による事業所訪問・職場見学を実施しているが、訪問を通じて収集した業界動向や具体的な職務内容・職場環境等の求人票以上の情報を活用することで、付加価値の高い職業相談・職業紹介が可能となり、求人充足支援にも繋がっている。

(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

- ① 多くの求職者の需要が公的需給機関であるハローワークから民間の職業紹介事業者に流れている傾向は今後も増加することが見込まれており、岡山所としては安定所の相談支援サービスを強化していくためには、一人ひとりの求職者に対して担当者を定めて一貫した支援を行っていく「求職者担当者制」を拡大していくことが必須と考えているが、令和7年度は職員及びナビ共に目標値を下回ったため、今年度は各部門の統括が自部門のPDCA管理を毎月把握する等により、目標がクリアできるよう取り組む。
- ② 求人受理の段階から全ての求人について充足可能性の見立てを行い、「求人・求職プレマッチング」を活用した充足力に応じた支援に取り組んでおり、支援対象求人については、求職者マイページ等を活用した情報提供を実施している。しかしながら、情報提供後のフォローアップ体制が十分とはいえないため、情報提供後の確実なフォローアップの徹底を図るとともに、ミニ面接会の効果的な企画・実施など、求職者との接触機会の拡大に向けた取組を強化し、求人充足に重点を置いた求人者サービスの一層の充実を図る。
- ③ 新規求人が減少している状況において、求職者の応募機会を確保し職業紹介に繋げていくためには、新たな求人の確保が課題となっている。このため、求職者ニーズや地域の人材ニーズを踏まえ、求人充足を意識した能動的な求人開拓を実施する。併せて、高齢者（パートタイム求職者）の増加を背景に、人手不足分野を中心として「シニア歓迎求人」の開拓にも積極的に取り組むこととする。

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 受給者の 就職率	新卒者等 支援に係 る就職支 援ナビゲ ーターの 担当者制 による就 職支援を 受けた者 の正社員 就職率	ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層（35歳 ～59歳） の不安定 就労者・ 無業者の 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7年度目標	6,078	7,562	36.0%	81.0%	93.0%	1,750	69.6%	62.2	1,007	96.9	87.0		
令和7年度実績	5,599	7,128	31.5%	80.3%	86.4%	1,632	55.2%	89.0	1,031	98.2	89.5		
目標達成率	92%	94%	87%			93%	79%	143%	102%	101%	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。

ハローワーク津山 就職支援業務報告（令和7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

人手不足分野への人材確保対策として、シニアワーク津山・美作、ふるさとワーク真庭等の面接会イベントにおいて、トラック協会、ナースセンターなどの業界団体に参加要請を行い、イベント参加者に対して業界への関心を持ってもらえるよう取り組みを行った。雇用保険部門の職員が育児休暇を取得することとなったため、全所的な支援体制をとることとし、事前に雇用保険課職員を講師として全職員を対象に研修を行い、シフト制での応援を行い来所者を過度に待たせることがないように対応を行った。

（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

12月に管内事業所で大規模な人員削減が行われた。雇用保険手続きの効率化を図ることと、求職者マイページの開設促進を兼ねて、事業所を通じて求職者マイページを利用するの事前登録を促したところ、オンライン登録者の増加につながった。津山市の委託事業である津山リスクリングセンターと連携して求職者向けセミナー及び事業所向けセミナー（いずれも主催：津山市リスクリングセンター 共催：津山公共職業安定所）を実施。今後も連携を継続していく予定。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和8年度は雇用保険部門の係長（2名）が社会人採用者で、雇用保険業務の経験がない状態で係長業務を担当することとなっている。所内の雇用保険業務経験者を中心に応援態勢をとっているが、令和7年度と比べ大幅に超過勤務が増加している。LINEの利用者（お友達登録）が2,000人を超え、ハローワークの情報発信に大きく寄与している。今後、ハローワークを利用していない層へのさらなる情報発信のため、別ツール（X、インスタグラム等）の活用を検討している。

(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

一部の職員・相談員（ナビ）しかセミナーや面接・応募書類の添削指導を行っていなかった状況を改善するため、令和7年度は交代でセミナー講師を担当することとした。ある程度講師経験を積むことができ職員・相談員のスキルアップができてきたため、次年度以降は新たなテーマでセミナー実施ができるよう、担当者が自主性をもってテーマ決めができる体制としていく。求職票の完全記入（聞き取り）、相談記録の入力、積極的な情報提供など、基本業務が不十分な部分が見受けられる。各職員・相談員の負担感を把握しつつ、基本業務の徹底を図っていく必要がある。

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. 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）	⑧人材不 足分野の 就職件数	新卒者等 支援に係 る就職支 援ナビゲ ーターの 担当者性 による就 職支援を 受けた者 の正社員 就職率	公的職業 訓練修了 後3か月 後の就職 率	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7年度目標	2,980	2561	38%	81.0%	93.0%	794	62.2%	73.5%	96.9%				
令和7年度実績	2,612	2285	33%	81.5%	83.5%	707	66.5%	74.6%	97.2%				
目標達成率	87%	89%	87%			89%	106%	101%	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7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

非常勤職員も含めた全職員に目標意識を持たせるため、各々目標とすべき「目安値」を定め、業務の進捗状況を日々認識できる体制づくりを進めてまいりました。

求職者の状況を的確に見極め、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、課題を有する求職者については、課題解決支援窓口を含む各種専門窓口による手厚い支援を実施しました。

求人担当者と相談担当者の連携を強化することにより、積極的な事業所訪問、求人開拓を実施、マッチングの一層の推進を図りました。

窓口の待ち時間を短縮し、相談時間を十分確保することで、職業紹介に繋げていくため、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積極的に行い、来所者の一層の分散化に努めました。

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、来所者目線に目線に立った所内広報に力を入れ、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充実させ、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、Instagramを活用した情報発信に加え、倉敷中央本所においても新たにLINEを開始し、イベント等への参加増加に積極的に取り組みました。

求人者と求職者のニーズの相違に基づくミスマッチ解消のため、オンラインを含む事業所見学ツアーを積極的に実施しました。

若年者の就職支援ツールとして「倉敷わかものハローワーク」において実施している各種セミナーを、倉敷中央本所の各専門窓口においても実施し、求職者のニーズに応じた就職支援を行いました。

雇用保険受給者の再就職の促進を図るため、雇用保険説明会・初回講習会をリニューアルするとともに、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し、人手不足分野を中心とした面接会等の各種イベントを共催により開催し、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

プッシュ型求人情報提供を強化し、提案後のフォローアップにも努めることにより、求職者を逃がさない取組を一層推進し、紹介件数、就職件数の増加に結びつけてまいります。

減少傾向にある求人件数について、求人の開拓、事業所訪問を一層強化し、質・量ともに一層の充実を図り、マッチングの促進に努めてまいります。

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）について、積極的な企業説明会・面接会、企業見学会の実施するとともに、関係機関と連携し、求人充足コンサルティング・雇用管理改善援助を積極的に実施するなど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。

サテライト施設（わかものハローワーク・ワークプラザたましま）の周知・広報を強化、求職者の分散化を一層推進し、相談時間の確保、質の高い各種サービスを提供することにより、就職件数、充足数の増加を図り、満足度の向上に繋げる。

当所で集約した求職者の声をもとに、ハローワークが行う就職支援サービスの訴求力向上のため、必要な業務改善を図ってまいります。

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「夕方ワイドくらかもん」三井アウトレットパーク倉敷内「FMくらしき うさぎやあいちゃんスタジオ」から生放送）

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）	障害者の 就職件数	ハローワー クの職業紹 介による就 職氷河期世 代を含む中 高年層（35 歳～59歳） の不安定就 労者・無業 者の正社員 就職件数	フリー ター等支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの担 当者制に よる就職 支援を受 けた者の 正社員就 職率	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7年度目標	6,787	6,488	38.3%	81.0%	93.0%	577	581	50.8%	96.9%	2,006	87.0%		
令和7年度実績	6,658	6,243	33.4%	89.6%	90.0%	625	596	58.3%	97.2%	2,040	94.5%		
目標達成率	98%	96%	87%			108%	102%	114%	100%	101%	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。

ハローワーク玉野 就職支援業務報告（令和7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んだ。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った。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、個別支援の強化を行った。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った。しかしながら、新規求職者の減少等により、就職件数、及び充足件数においては、目標達成に至らなかった。

【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を中心にミニ面接会を年間60回開催し、ドライバーズワーク（バス・タクシー運転手）求人説明会・面接会を年間12回開催した。より集客するために、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を配架、ポスターの掲示をお願いしている。また、新聞掲載も行っている。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応募を後押しするものとなっている。

（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

【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、事業所が求めている人物像や仕事内容の聞き取りを行い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、求職者へよりの確な情報提供を行った。あわせて魅力的な求人票にするため、求人者支援セミナーの開催、求職者からの要望等を働きかけることで、求人条件の見直しの契機として、求人票記載内容の充実に取り組んだ。応募数の増加や充足に至らないこともあるが、事業所との信頼関係構築の一端となっていると思われる。

(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】

高年齢求職者が全体の40%を占めているため、高年齢求職者が求める条件に合わせた求人開拓を行い、高年齢者向けパート求人の確保に取組んだ。また、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」情報誌を作成している。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年齢者の職業紹介につなげている。また、過去に高年齢者の採用実績が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年齢者の採用の可能性が高い求人を求職者への的確に提供することで就職、充足につなげている。「60歳以上歓迎求人」として、情報誌を作成し提供している。

(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

【安定所の利用促進】

全体的に求職者が減少する中で、新規求職者の掘り起こしと、既にハローワークを利用している人をいかにハローワークの紹介で就職に結びつけていくかが課題となっている。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を強化する。

特に、毎月開催している「出張ハローワーク玉野」において、気軽に相談できるイメージをもってもらうことで、新規のハローワーク利用者を確保する。庁舎に足を運んでもらうため、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す。

【求人者サービスの強化】

特に、人材不足分野の事業所訪問を積極的に実施し、求人条件見直しの助言のほか、会社の魅力の聞き出しや仕事内容の的確な把握、会社説明会の提案等の求人充足支援サービスの提供に取り組む。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る。

【求職者への的確なサービスの提供】

求職者担当者制により、求職者個々の的確なニーズの把握と必要なサービスの提供など更なる個別支援の充実に取り組む。

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	ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層（35歳 ～59歳） の不安定 就労者・ 無業者の 正社員就 職件数						
令和7年度目標	822	588	37.2%	81.0%	93.0%	204	58						
令和7年度実績	744	528	37.3%	80.3%	84.3%	195	53						
目標達成率	90%	89%	100%			95%	91%						

※ 「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7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

若者を中心とした「ハローワーク離れ」を阻止するため、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。

- 管内にある岡山県立農業大学校の生徒に作成していただいたイラストを採用した所独自のポスターを作成し、JR駅構内、市町庁舎、商業施設等に掲示し、潜在求職者の掘り起こし、利用促進のための広報を実施
- 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版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
- 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、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」を作成配付
- 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

（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

当所の紹介就職者の過半数が他のハローワーク管内の求人への就職であるため、広く通勤圏内の近隣ハローワークの求人企業を積極的に訪問し、求人票以上の情報収集に努めました。

また、近隣ハローワークの職員に当所管内の求人企業を訪問していただきました。

求人充足支援のため、厚生労働省委託事業による求人者支援セミナーを管内企業に案内するとともに、岡山労働局が委嘱している雇用管理改善等コンサルタントの派遣を積極的に実施しました。

管内信用金庫と連携して同金庫の顧客のニーズに合わせて、ハローワークのリーフレットにより情報提供していただきました。

(3) その他の業務運営についての分析等

人材不足分野を中心に、求人企業を訪問して求人票以上の事業所情報の収集、求人開拓、人材確保に係る課題の把握、求人充足コンサルティング、雇用管理改善援助を実施することが重要ですので、職業紹介担当職員のみならず、所長自らも一層積極的に求人企業を訪問する必要があると考えています。

(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

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周知広報等に取り組めます。

申し込まれた求人を充足させるため、求人企業を訪問して求人票以上の事業所情報の収集、求人申し込みをしていない企業に対する求人開拓など職業紹介担当職員のみならず、所長自らも一層積極的に求人企業を訪問します。

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 7 年度目標	1,156	872	35.6%	81.0%	93.0%	305	62.2%						
令和 7 年度実績	1,047	799	34.5%	80.8%	94.9%	287	94.9%						
目標達成率	90%	91%	96%			94%	152%						

※ 「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7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14日～4月18日に所長が講師となってハローワーク評価に係る職員研修を本所4回、出張所3回の計7回実施し、職員・非常勤職員全員が受講した。このことによりPDCAの意識付け・理解促進を進めるとともに、目標達成に向けての全職員で取り組む認識の共有を行った。

・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。

【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。

・求人票の記載内容の充実を図るため、当所において作成した「求人票 注目度UPツール」を使用し、「職種欄」及び「仕事の内容」欄の記載内容を確認し、記載の具体性・明確性・魅力の観点から分析を行い、求人者へフィードバックを行った。

（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

【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「高梁市・新見市・吉備中央町合同就職フェア」を継続開催した。今年度も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ところ一定の成果が見られた。

【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」との声に応えるため、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。

【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	新卒者等 支援に係 る就職支 援の担 当者制に よる就職 支援を受 けた者の 正社員就 職率						
令和 7 年度目標	890	782	35. 4%	81. 0%	93. 0%	214	62. 2%						
令和 7 年度実績	814	709	44. 0%	83. 8%	89. 2%	253	61. 8%						
目標達成率	91%	90%	124%			118%	99%						

※ 「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7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

当所が今年度特に重点的に取り組んだ事項については、有効求職者の4割以上を占める高年齢求職者が自身の能力、経験、知識等を活かし活躍できる地域を創造することが重要と考え、高年齢者専用求人の確保に積極的に取り組みました。来所される求人者への働きかけはもとより、事業所訪問を積極的に実施し、求人者の理解をいただき、一定程度の高年齢者専用求人を確保することができました。提出いただいた求人を対象者に積極的に情報提供するとともに、シニア面接会や介護就職デイ（介護関係求人者の企業説明会）等を開催し、就職に結びつけることができたと考えています。また、人材不足分野における人材不足の解消にも少なからず繋がったと考えています。

（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

隣接する地域への就職が多く、管内求人の充足が伸びていなかった状況を改善するため、求人充足サービスを広く展開することとしました。とりわけ求人充足サービスの1つである、所内で開催する会社説明会を積極的に周知し、多くの会社担当者に参加いただき開催することができました。また、求職者への周知を積極的に行い前年度と比較して大幅に参加求職者が増加しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

高校等の新卒者の減少が顕著で、若い人材の確保が難しい中、例年高校3年生を対象とした企業説明会を井笠地域雇用対策協議会、笠岡雇用開発協会、井原雇用開発協会との共催で開催していましたが、今年度は新たな試みとして高校2年生を対象とした企業説明会を開催しました。参加された高校生、引率教諭、企業担当者からも一定の評価をいただきました。この企業説明会をきっかけとして、多くの若い人材がこの井笠地域に就職してくれることを願っています。

(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

ハローワークの利用者の減少は当所だけに止まらず、全国的に減少しているところです。当所では岡山労働局ホームページ、管内市町の広報誌、ホームページ、当所の公式LINEへ支援内容を掲載する等により利用勧奨を図って参りましたが、利用者は減少の一途をたどっています。厚い支援の提供を継続することは当然のことですが、更なる広報のあり方を検証し、利用者の増加を図っていきたいと考えています。

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	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7年度目標	1,967	1475	35.1%	81.0%	93.0%	580	69.6%	131					
令和7年度実績	1,915	1449	31.6%	93.5%	65.0%	545	80.0%	137					
目標達成率	97%	98%	90%			93%	114%	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。

ハローワーク西大寺 就職支援業務報告（令和7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、マイページによる求人情報の提供、LINEを活用したイベント等の周知を実施した外、応募書類の添削サービス及び面接練習を取り入れたセミナーを実施し、就職支援にかかる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、事業所見学による作業風景写真の入手とその展示サービスを積極的に実施したほか、求人部門において、求人条件の緩和指導を行い、求人条件の変更に至った求人に関しては、求人充足会議のみならず、Teamsを活用し、求人充足会議メンバーへ情報交換をするなど、職業相談部門と求人部門のコミュニケーションを図る取組を行いました。

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の発行を行い、高年齢求職者への情報提供を積極的に実施しました。

2 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

所内での職業紹介にかかる業務研修【6/2～4 新規採用相談員研修（助成金、職業相談ツール等）、6/23～25 マイページ普及研修】、就職困難者支援に係る研修【5/28外国人職業紹介研修】、基準行政との共同研修【12/5労働基準法研修（講師：岡山労働基準監督署）】を実施し、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

職業紹介システムツール（オンライン登録やマイページの活用）を十分に活用できていない前年度の状況下において、他所から異動してきた職員の経験をもとに、職員・求職者向けマニュアルの作成を行いました。また、様々なシステムツールを求職者に説明するにあたり、皆が一定水準以上の知識を身に着けるため、所内研修を複数回に亘り実施しました。さらに、求職者の意向に沿った手厚い支援を行うために、求職者に対するアンケートの見直しを行い、緊要度の的確な把握に努めることや、個々のニーズに合わせた支援メニューを提供するため、簡潔に情報が得られる求職者向けリーフレットへと刷新しました。3月には外部ツールのマイマップを活用した「ハロMAP」の運用を開始し、今後その利便性を検証する予定です。

そのほか、前年度はアナログ中心に求職者へ情報発信していたものを、LINE公式アカウントを開設しデジタルでの情報発信を行ったことによって、ミニ面接・説明会の集客や求職者向けサービス・求人情報の周知に大きな効果をもたらしました。また、大型ディスプレイを購入することにより、セミナー内容の充実や他機関の説明会をオンラインにて当所において開催することなど、求職者へのサービスを多方向から行うことができ、求職者の満足度にも結果が現れたと感じています。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和7年度の就職件数及び求人充足数は、令和6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6年度は、就職件数89.2%、求人充足数87.9%の達成率であったものが、令和7年度は、就職件数95.0%、求人充足数89.0%の達成率となり、前年度を上回る結果となりました。

特効薬となる対策はないものの、基本業務を確実に実施する必要があると分析しています。特に、第4・四半期においては、職業相談の実施の都度、就職緊要度や求職者の希望職種の把握をしっかりと行い、求職者マイページやDMにより求人情報の提供を積極的に実施し、その後のフォローまでを行っています。

令和8年度も継続して求人担当者制や求職者担当制の取り組みや令和7年度の第4・四半期の取り組みを強化・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、求人部門では積極的な事業所訪問により求人確保、失業認定窓口では受給者の早期再就職意欲喚起を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う所存です。

(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ることから、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、求職者マイページやDMによる積極的な求職者へのアプローチの実施やハローワークの支援メニューの広報周知を行うことで、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。

併せて、求人部門と職業相談部門がセットで事業所を訪問し、ハローワークの支援メニューを積極的に周知するとともに、事業所の抱える課題や求める人物像等を確認することで、よりの確なマッチングに努め、求人者の満足度を高めてまいります。

2. 特記事項

令和6年度に障害福祉報酬が改定された影響により、令和7年度においても障害者の就労継続支援A型事業所が廃業やB型へ移行する事業所が発生し、離職した当所管轄の利用者11名(2社からの離職者)が求職申込及び受給資格決定を行った。

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)	人材不足 分野の就 職件数	ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層の不安 定就労 者・無業 者の正社 員就職	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率					
令和7年度目標	1,587	1332	36.5%	81.0%	93.0%	444	207	87.0%					
令和7年度実績	1,516	1191	34.4%	79.7%	96.7%	457	245	90.4%					
目標達成率	95%	89%	94%			102%	118%	103%					

※ 「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。