

ハローワーク静岡 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

当所では最重要課題の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成のため、全ての職員・相談員が進捗管理を意識して業務に取り組むよう、所内での研修実施、進捗状況の定期的な情報共有と分析、それらを踏まえた幹部職員による恒常的な指導を行いました。

求職者の要望にきめ細かく応えるため、求職者担当制による再就職支援を強化し、希望条件に合致する求人の検索、能動的マッチング、希望条件の要件緩和、応募書類の添削等を実施しました。

求人充足を図るため、求人をコード化することにより求人検索の簡略化、職場の作業風景写真を求人端末に掲載、求人の要件緩和等、充足に係る様々な支援を実施しました。

雇用保険受給者に対しては、職業相談の際に早期再就職のメリットを説明し、特にハローワークの支援に対する期待が高い受給者について早期就職支援コーナーに積極的に誘導し、担当者制による再就職支援を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上のため、若手職員に対しハローワークの業務に関する幅広い知識を身に付けさせるため、ハローワークマッチング機能の総合評価及び目標達成のための PDCA 管理の意義及び効果的な求人受理業務等に係る職員研修を実施しました。

（2）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・業務改善の取組みについて

静岡所では若年者（20 歳以上 25 歳未満、25 歳以上 30 歳未満）の就職率が他の年齢層と比べ低い状況にあるため、今後の取組みとして若年者を求職者担当制に誘導し、きめ細かい指導を行うこととします。

（3）その他業務運営についての分析等

当所では令和元年度、年間を通じて上記の取組みを実施しましたが、求人・求職者の減少、求人・求職者の職種間のミスマッチ等により、紹介件数が伸び悩んだ結果、就職件数及び充足数に係る目標を達成することができませんでした。

今後は初めて来所した求職者の方に、応募希望の事業所に対する紹介だけでなく、希望する条件の求人が見つからない場合の求人検索、応募を検討している求人の応募状況等の情報提供、応募希望の求人の条件が合わない場合の条件緩和の相談、応募書類の添削・面接指導等、ハローワークで行う様々なサービスを説明し、職業紹介窓口を利用することのメリットを知っていただく取組みを実施します。

また、求職者の方が希望された求人に応募できなかった際に、職員が適合する求人を提案すること、登録されている求職者の方に求人情報を提供するサービスをこれまで以上に行い、紹介件数の増加と就職件数等の目標達成を図って行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 受給者の 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	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 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後の 就職件数
実績	4,113	4,635	2,168	31.0	45.3	391	1,695	96.2	93	20,268	1,829	251
目標	4,221	4,773	1,755	29.5	46.7	429	1,560	92.7	93	22,259	2,028	228
目標達成率	97%	97%	124%	105%	97%	91%	109%	104%	100%	91%	90%	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

ハローワーク浜松 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重視し、次のように取り組みました。

求職者担当者制による求職者のニーズに応じたきめ細やかな職業相談、積極的な求人提案を実施しました。また、特に下期に向け、「新規求職者に対する紹介率を 120%以上にする」、「求職者担当者制を確実に実施する」、「窓口におけるマッチングを実施する」の 3 つを目標に取り組みました。

所内会議室を利用し、福祉をはじめ建設、運輸、警備の就職相談会を 26 回開催（延 544 名が参加）し、人手不足分野の求人充足に努めました。また、介護 DVD 上映会の実施（年 7 回、延 315 名参加）や玄関ホールや 2 階ホールでの福祉、建設、運輸、警備分野の事業所 P R ボードの設置により、業界の魅力をアピールしました。

雇用保険受給者に対しては、週 3 回就職支援セミナーを開催して相談窓口の有効活用をアピールし、窓口相談への積極的な勧奨、給付制限期間中の指定日や認定日における職業相談、個別マッチングにより求人情報の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

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、全ての職員による事業所訪問を実施し、人事担当者との面談や工場などの見学により管内事業所の情報の収集と仕事内容に対する理解を深め、適切な職業紹介により求人充足を図る取組を行いました。

また、厚生労働省本省や労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員を参加させ、日々の職業相談業務の質の向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

幹部会議及び職員への研修、ミーティング、職業紹介伝達事項（毎週水曜発行）によりハローワークとしての組織目標を明確にして、職員・相談員に目的意識をもって日頃の業務に取り組むようにしました。

ハローワークシステムの刷新にあたり、令和元年 12 月 19 日に浜松所、細江所、浜北所、磐田所、掛川所の西部地区求人担当者が当所に集まり、求人者マイページの周知や新様式求人票に対応した求人更新の方法、マイページ経由の求人受理の注意点など共通の取り扱いを協議し業務運営に活かしました。

雇用保険受給者に対する認定日の事前マッチングが効果的に紹介に結び付かないため、8 月からは窓口で直接求職条件を確認しマッチング

することとし、求職者一人ひとりのニーズにあった職業相談、職業紹介ができるようにしました。

(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

ハローワークシステムの刷新により新たに導入された求職者マイページ、求人者マイページの開設を促進し、求職者・求人者・ハローワークそれぞれにとって効率的な職業紹介業務が運営ができるように取り組みます。また、ハローワークシステム刷新により新しくなった求人票、求職票の内容の充実と正確さを高めてマッチング精度を上げていきます。

求職者担当者制において取扱件数に個人差があるため、各自の紹介件数と就職件数の目標値を示して、職業紹介部門が一丸となって目標達成に取り組むようにします。

新設されたミドル・チャレンジコーナーをはじめとして、マザーズコーナー、わかものハローワーク、新卒応援ハローワークのそれぞれの特徴をアピールし、利用者の拡大を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者担当者制について、きめ細かい職業相談が可能で就職率のアップには結び付いている一方で、全体としては、紹介件数、就職件数の増加につながらないジレンマがあると思われます。紹介担当者には設定された目標を常に念頭に入れて、職業紹介業務に携わっていただくように指導していきます。

今後、新型コロナウイルスの影響により、求人数の減少、求職者の増加が予想される中、感染予防を図りながらいかにマッチングを進めていくかが喫緊の課題となっています。

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	生活保護受 給者等の就 職件数	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	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	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	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	7,063	7,097	3,436	36.1%	39.0%	358	717	1,600	1,389	98.9%	36,295	3,552	1,639	176
目標	7,332	7,458	2,990	36.7%	41.5%	406	703	1,560	1,380	92.7%	40,781	3,886	1,423	151
目標達成率	96%	95%	114%	98%	94%	88%	102%	103%	103%	107%	88%	91%	115%	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

ハローワーク沼津 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

新規求職者が減少傾向にある中で、特に、主要3指標の目標達成に向け、求人と求職のマッチングを重視しながら紹介成功率を意識した職業紹介を行いました。年度後半からは、「Reiwa 紹介率UPプログラム」のもと、提案型紹介を推進し複数紹介を増やすことにより、紹介率を引き上げるため、他所好事例の水平展開として、「提案型マッチングによる積極的なプラスワンの紹介」を進めるとともに、積極的な求人情報の提供を行うことにより、再来相談・職業紹介につなげる取り組みを行いました。

更に、主要3指標を含め各指標の目標を達成するためには、全ての職員・相談員が共通の認識のもと、モチベーションを維持することが重要であることから、進捗状況を共有するとともに目標を捉えやすくし、更なる取り組みを具体化させるために、各指標について静岡局内における上位6位以内を目指す取り組みを行いました。

主な具体的取り組みとして、

- ・紹介を担当する職員・相談員に「積極的マッチング紹介・採用実績」を毎月紹介第1部門の統括官に報告させ、実績を共有することで提案型紹介（マッチングを含む）に対する意識の醸成を図りました。
- ・求人充足の目標達成のため、職員による事業所訪問を行い、職員の専門性向上や、事業所情報の収集と事業所との信頼関係構築に努めました。また、「求人充足会議及び求人担当者制実施要領」に基づき、充足可能性基準に基づき選定した求人について、求人充足会議において、求人条件緩和及び改善提案等のため紹介部門との意見交換を行い、求人担当者制によるマッチングに取り組みました。
- ・求人充足会議以外でも、日々受理している求人の中から、ワンプッシュすることにより充足可能性が高まるとされる求人について、求人担当者制によるマッチングを積極的に行いました。
- ・人手不足分野への対応として平成30年度に設置した「人材確保対策コーナー」では、年度当初から福祉施設見学会を企画し、参加者へ福祉業務への関心を高める取り組みを行いました。見学先への応募にはつながらずとも関連した業務への応募を促し求人情報の提供を続けるなど、希望職種が定まらない層にも積極的にアプローチを行い、福祉セミナー及びミニ面接会への参加勧奨を行いました。
- ・雇用保険受給者の相談率は比較的高いものの、相談が紹介に結びついていない傾向があることから、2回目以降の認定日における相談を、全員相談から認定後相談に切り替え、職業相談を希望する者については、提案型紹介等の職業相談を通じて就職につなげる取り組みへ移行

しました。

- ・ 障害者の就職促進では、年度当初から関係機関との連携を密にして採用につながる情報の収集に努め、特に、求職者の希望に沿うような求人情報については、来所する多数の求職者へ提供したうえで応募を促しました。また、就職面接会を2回開催し、面接機会の提供に努めました。

- ・ 雇用率達成指導と職場定着支援の強化を目的とし、障害者・就労生活支援センターと連携し「障害者雇用促進サロン」を開催、事例紹介や意見交換を行い情報の共有を図りました。

- ・ 沼津市との雇用対策協定に基づき、「ぬま j o b フェア」合同就職面接会に参加し、今後の連携強化についての意思確認を行いました。

- ・ その他の自治体との連携では、裾野市・長泉町両市町と、また、御殿場市との就職面接会を開催し、地域における雇用確保の推進を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、求人充足のための一環として、管内事業所の状況を知ることを主眼に職員すべてが年2回の事業所訪問を実施いたしました。訪問時には、管内雇用情勢や助成金制度等の説明を行い、事業所見学を通して職業紹介等に役立つ情報の収集を行いました。

その他の取り組みとして、職員等の接客サービスの向上に加え、利用者から信頼されるハローワークを構築することを目的に、労働局職員を講師とした「マナー講習」を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 新規求職者のうち55歳以上の者が占める割合が3割を超えていることから、平成30年度に設置した「生涯現役支援窓口」の案内を掲載した誘導チラシを作成し、受付や求人検索機利用者、窓口相談終了者に対しチラシを配布するとともに、併せて、雇用保険の高齢一時金資格決定時及び高齢一時金認定時にもチラシの配布を行い、「生涯現役支援窓口」への積極的な誘導を行いました。

また、65歳以上の求職者への情報提供と継続しての窓口利用の促進を図るため、求人の情報や静岡県等が実施しているキャリア登録の案内、高齢者スキルアップ事業に係る講習案内等を掲載した情報誌を、高齢一時金認定日の認定後相談を利用して手交を行いました。

更に、高齢者スキルアップ事業に係る講習最終日には、講習会場に職員が出向いてセミナーを実施しました。高齢者スキルアップ事業の受託者からは、「わかりやすい説明等参考になる」との声をいただいております。

- ・ マザーズコーナーでは、子育て中の方の支援として毎年1回外部講師を招いて託児付きのマザーズセミナーを開催していますが、年に1回の開催であり、また、労働局主催の就職支援セミナーには託児がなく、子供を連れて参加することができないことなどから支援を受ける機会が少ない状況であり、利用者からは「セミナーに参加したい」という声がありました。そういった利用者からの声に応えるため、マザーズコーナーに設置しているキッズコーナーを利用し、そこで子供を遊ばせながらセミナーを受けられるよう「簡易版マザーズセミナー」

を始めました。簡易版ではあるものの、利用者からは「参考になった」との感想をいただいております。

- ・平成 30 年度に引き続き、裾野市・長泉町両市町と合同で開催した就職面接会において、新しい試みとして、事業所ブースを設けず、最初は会場内にランダムに設置した円卓で求職者のリクエスト主体で事業所担当との面接を行い、一定時間経過後、今度は事業所側が来場している求職者に対してアプローチし面接を行うという形式をとるという工夫を加えました。結果、絶えず会場内のどこかで事業所と求職者がコンタクトしているという今までにない活気ある面接会となりました。

- ・人手不足分野（福祉・運輸分野）での面接会会場では、平成 30 年度年度までは机と椅子のみ実施していましたが、今年度からは、相談者のプライバシーや参加求人者の応募者待ち時間に配慮をして「衝立」を用意するとともに、応募者が複数の求人者を回れるようブースの配置を工夫した導線を確認し、面接件数のアップにつげました。

（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改善・業務改善の取り組みについて

令和元年度は、様々な取り組みを行ったものの主要 3 指標のうち就職件数及び充足件数が、目標達成に至りませんでした。要因としては、新規求職者数の減少幅に比べ紹介件数の減少幅が大きかったことがあげられます。このため、

- ・令和元年度後半から取り組んでいる提案型紹介を引き続き推進し、複数紹介を増やすことにより紹介率を引き上げるため、「提案型マッチングによる積極的なプラスワンの紹介」を勧るとともに、求人情報の提供を行うことにより、再来相談・職業紹介につなげる取り組みを行っていきます。

- ・また、主要 3 指標を含め各指標の目標を達成するためには、全ての職員・相談員が共通の認識のもとモチベーションを維持することが重要であることから、進捗状況を共有するとともに、目標を捉えやすく、更なる取り組みを具体化させるために、静岡局内における上位 6 位以内を目指す取り組みを継続して行っています。

- ・求職者担当者制による支援が効果的であることから、自主的な求職活動の結果、不採用を重ねる、早期の離職を繰り返す等求職活動に何らかの課題がある者について、積極的に担当者制に取り込んでいくと同時に、求職者マイページの開設を促進し、求職公開の情報を充実していきます。

- ・充足件数増やす対策として、求職者から見て魅力ある求人となるよう、求人充足会議等を活用し、求人部門と紹介部門連携のもと、分かりやすい仕事内容の記載を検討するなど、魅力ある求人票作成を目指していくことにより、求人担当者制による的確なマッチングに結びつけていきます。充足支援対象求人に選定した求人へは、「まずは 1 件（できれば 2～3 件）紹介する」という取り組みをすすめていきます。

- ・求人事業所に対し、マイページ開設の利点を説明しながら、マイページからの求人申込を促進していきます。

- ・新規求職者数のうち 55 歳以上の割合が 3 割を超えていることから、高齢者の再就職支援の充実のため、「生涯現役支援窓口」を活用した、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介を行うとともに、高年齢者向けのガイダンスや職場見学・職場体験・セミナー等を実施していきま

す。

・就職氷河期世代の求職者や、フリーター等非正規雇用から正社員を目指す若者に対して、きめ細かな支援を行うとともに、積極的に募集する人手不足分野を中心とした就職面接会やセミナー、職場見学へ誘導するほか、沼津市との雇用対策協定に基づき、沼津市と連携して正社員就職を促進します。

(4) その他業務運営についての分析等

その他の指標をみると、

・生活保護受給者等への支援では、就職支援ナビゲーターを中心に、定期的に「生活保護受給者等自立促進支援調整会議」へ出席し、ケース会議等において支援対象候補者の支援プランの作成・共有を図るなどの取り組みを確実に実施し、担当者制による就職支援により就職に結びつけることができました。

・学生等への支援では、学卒ジョブサポーターを中心に、積極的に高校や大学等を訪問し、職業講和や面接指導を実施するとともに、来所した学生等に対する担当者制による就職支援により就職に結びつけることができました。

・公的職業訓練修了者への支援では、就職支援ナビゲーターを中心に、担当者制による就職支援により就職に結びつけることができました。

上記のとおり、個別指標ではある程度の成果をみることができるが、それらが主要3指標のうち就職件数及び充足件数の目標達成に結びついていないことがうかがえた。このため、令和2年度においては、特に、令和元年度後半から取り組んでいる、「提案型マッチングによる積極的なプラスワンの紹介」を継続実施するとともに、新システムを活用し、職業相談部門と求人部門とが連携したマッチングに取り組むこととしております。

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	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の 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	正社員求 人数	正社員就 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
実績	3,935	3,977	1,730	40.4%	45.2%	49	325	100.6%	15,561	1,942	950	179
目標	4,123	4,311	1,469	43.1%	48.0%	40	306	92.7%	17,953	2,086	794	97
目標達成率	95.4	92.3	117.8	93%	94%	122%	106%	108%	86%	93%	119%	184%

※ 「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

ハローワーク清水 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

<主要指標>

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が最重要と考え、「次につなげる職業相談、魅力ある求人票」をテーマに、継続的な支援が可能となる的確な相談の記録、並びに、わかりやすい求人票作成と求人票の内容以上の事業所情報の収集と提供に取り組み、紹介件数を意識して就職支援を実施しました。

多くの求職者にハローワーク清水の利用について意識してもらうことを目的として、清水区内の生涯学習交流館に配架している「最新求人情報誌」に、ミニ面接会等の案内サイトや求職仮登録のサイトへリンクするQRコードを掲載しています。

来所者端末利用後の窓口利用を促進するため、総合案内において求人閲覧後の求職者へのアプローチを確実に行うよう徹底しています。また、態様別相談カードを導入して、求職者の窓口利用促進に取り組んでいます。

「福祉」、「製造業」の業界別や「シニア活躍企業」「女性活躍企業」といったテーマを設定した「業界セミナー・相談会」を関連団体と連携して月2回開催し、各業界の理解促進とその分野への求職者の誘導と人手不足の中労働力として期待できる層の就労への意欲向上を図っています。

求人充足に向けては、具体的な仕事内容がイメージできるような求人票を作成し応募に対する不安を少しでも取り除くように努めてきました。また、高年齢求職者が誠実であること、協調性があること等高年齢求職者のメリットと今後も増加が見込まれることを求人事業所に説明して「高齢者歓迎求人」の増加に取り組みました。

<所重点指標>

○ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わったフリーター等の件数

まず、支援対象者を的確に把握し登録していくため、対象者と成り得る求職者の登録漏れがないよう定期的にチェックを行いました。対象登録者に対しては、就職のし易さから安易に非正規雇用を選択せずに、生涯賃金や福利厚生面など長期的な展望に基づいた就職活動を行い、正規雇用を目指すことを促しています。また、「就職支援セミナー」参加での就職活動準備や経験の無い業種を知るために「業界セミ

ナー・相談会」への参加を勧奨するとともに、窓口において応募書類の添削、面接対策などを行ってきました。

○生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数

求人受理時に高齢者を前向きに雇用する意向のある求人を把握し「生涯現役支援対象求人情報」として取りまとめ、「60 歳以上」「65 歳以上」の 2 種類を毎週金曜日に発行し配付しており好評を得ています。高年齢求職者給付受給資格者は認定終了後に全員職業相談窓口へ誘導し「生涯現役支援窓口」の利用を案内しています。65 歳以上で特に就労意欲の高い求職者は担当職員に誘導し支援対象者として登録を行っています。登録後の就職支援は担当職員のみならず部門全体でフォローし、令和元年 10 月末時点で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

中小企業・小規模事業所を対象として静岡労働基準監督署と共催している「働き方改革セミナー」に職員・相談員が研修として参加し、国を挙げて取り組んでいる重点施策について理解を深め、求人受理や事業所指導、職業相談場面において、ハローワークの行っている人手不足対策、求人充足支援、多様な人材活用について説明するなど適切な対応を図っています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

人手不足で悩む中小企業の求人充足対策の一環として金融機関との連携をさらに強化して事業所訪問を行い、ハローワークの事業主支援サービスを積極的に周知したほか、魅力ある求人票作成のアドバイスなども実施しています。また、事業所訪問状況について作業風景などの画像情報を取り入れた案内シートを作成して貼り出し、ハローワーク利用者に広く閲覧できるようにしています。

(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

- ・ハローワークシステムが刷新されたことに伴い、来所しなくてもインターネット上で同内容の情報が得られたため、ハローワークへの来所者が減少することが懸念されることから、ハローワークでの就職支援メニューを丁寧に説明し、就職まで継続して利用してもらえるような魅力ある支援に取り組んでいきます。また、パソコン操作の不得手な求職者がハローワークの利用にあまり不満を感じないように、窓口において希望に沿った求人を提供することをアナウンスし、職業相談に誘導しながら紹介に繋げる取り組みを行っていきます
- ・求人者並びに求職者へ新システムの利便性を丁寧に説明し、求人者マイページ・求職者マイページ登録者の増加を図り、その利便性を活用して就職数、充足数の増加に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・高年齢求職の増加、特にパートタイムを希望される高年齢求職の求職申し込みが多く、今後も続くことが予想されます。高齢求職者が応募できるパートタイム求人の増加が必要と考えます。高年齢者の多様なニーズに対応できる求人の確保ができるよう取組みます。

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	求職者に対する 紹介率	正社員求人数	正社員就職件 数	ハローワークの紹介 により正社員に 結び付いたフリ ーター等の件数	生涯現役支援 窓口での 65 歳 以上の就職件 数
実績	2, 141	2, 178	979	39. 8	44. 7	8, 708	1, 071	461	86
目標	2, 202	2, 120	907	40. 8	46. 7	9, 334	1, 176	475	57
目標達成率	97%	102%	107%	97%	95%	93%	91%	97%	150%

※ 「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

ハローワーク三島 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

前年度に引き続き、ハローワーク三島ミッションを「地域に根ざしたハローワークとして利用者に貢献します」、ハローワーク三島ビジョンを「地域の変化に適応し、労働者・求職者の生活の安定と事業主・求人者の経営の安定に資するよう努めます」と掲げ、「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」、この3大主要指標の目標達成を令和元年度の最重点として取り組みました。

これら主要指標の目標を達成させるために共通して言えることは、まず「紹介件数を増やすこと」が必要です。そのためには、「応募者にとって魅力ある求人」となっていることが第一義と考え、求人者来所時、事業所訪問時、働き方改革セミナー開催時など、あらゆる機会を通じて、求職者の希望職種・条件、就職に係る考え方などの生の声、最新の情報を求人者にお伝えするとともに、求人条件の改善、応募条件の緩和等の支援に努めることにより、より一層「魅力ある求人」となるよう努めました。

新規求職者が対前年度比で4%減少している中、結果として、紹介件数のアップ、ひいては就職件数、充足件数のアップに繋がりませんでした。しかし、事業主に地域の実情、求職者の動向等を説明する機会が増えたことは、当該地域の今後の更なる活性化と各事業所の働き方改革への礎になるものと考えています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

令和2年は、当地域で初めてのオリンピック競技・アビリンピック競技が開催されます。これを機に、当地域の事業所が益々発展し、市町民が更に働きやすい環境となるよう、ハローワーク三島及びハローワーク伊東は、地域の需給調整機関として、今後も尽力する所存です。

地域の需給調整機関として尽力するためには、職員の資質向上が欠かせません。令和元年度においては、外部講師を招いて、職員を対象とした業界セミナー、マナー講習を開催し、職員の資質向上に努めました。たゆまぬ職員の資質向上に、今後も努めます。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

人手不足分野（福祉、運輸、建設）業界の理解を促すため、職業紹介部門の待合スペースにおいて、人手不足分野業界のDVD放映を始めました。また、「業界セミナー・就職相談会」を開催しました。なかでも、福祉分野では、就職率のアップに繋がっています。

高年齢者の就職支援を充実させることを目的とした「生涯現役支援窓口」を平成30年4月から設置しています。シニアのためのセミナーの開催、高年齢一時金受給者の認定日全員相談の実施などにより、窓口相談利用者は増加しています。今後は、高年齢者対象求人の更なる確保を

図ります。

求人情報閲覧端末の求人検索メニューの見直しを行い、「職務経歴書なし」のボタンを新たに設けました。これは、職務経歴書の記載が苦手な方が、職務経歴書を不要とする求人の選択を容易にし、利用者からはおおむね好評でしたが、新システムに移行したため、現在は行っておりません。「求人票」は、求人者と求職者を繋ぐ重要かつ基本となる情報です。今後もハローワーク三島は、求人者及び求職者のニーズ把握に努め、利便性の高い情報提供を行います。

（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

全体では求職者は減少傾向にあります。しかし、高年齢求職者は増加しており、求職者に占める割合は高くなっています。このため、求人者に対しても「生涯現役支援窓口」の周知を行い、高年齢者対象求人の確保・開拓に努め、より一層のマッチングの強化に努めます。

求職者に対しては、求人者の賃金情報や求人倍率等の現状を伝え、緩和可能な求職条件や希望職種の幅を拡げていただき、マッチング、紹介、就職に繋げていきたいと考えています。

求人者から免許・資格、経験がある求職者の紹介を求めるリクエストを受けた場合や欠員補充を早急に充足したい求人の場合など、求人充足会議において、該当求職者の選定、事業所情報の交換等を行い、能動的で速効性のあるマッチングや就職面接会に取り組みます。

（４）その他業務運営についての分析等

令和２年度においても、当所は、「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」、この３大主要指標の目標達成を最重要として取り組むこととしています。

ハローワーク三島・伊東の紹介による就職者７割の方は管内市町（三島市、伊東市、熱海市、伊豆市、伊豆の国市、田方郡函南町）の事業所への就職、２割強の方はハローワーク沼津・御殿場管内（沼津市、御殿場市、裾野市、駿東郡長泉町、清水町、小山町）事業所への就職、残り１割弱が富士や小田原管内等事業所への就職という状況です。

就職件数に比べて充足件数が少ない理由として、当所の紹介であっても、当所管内事業所以外の事業所へ就職されている事実があり、その一因は、製造系職種を希望する方は、沼津・御殿場管内などの製造系企業を応募される方が多くいることに起因します。（ちなみに、沼津・御殿場管内の製造業は、三島・伊東管内の製造業の２倍の事業所数があり、従業者数は３倍強（※）となっています。）

管内は、数多くの温泉地を有し、韮山反射炉、伊豆半島ジオパーク、箱根八里など、多くの史跡と観光資源に恵まれています。また、令和２年開催の東京オリンピック・東京パラリンピックでは、伊豆市の「伊豆ベロドローム」が選ばれ、日本人観光客、外国人観光客ともに増えることが見込まれます。

観光関連産業（飲食、宿泊、卸・小売業等）への求人の充足を高めるため、今後も引き続き、事業所訪問やセミナー等を通じて、「働き方改革」の具体的な実践の支援を行います。

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	正社員求人数	正社員就職 件数	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	生涯現役支 援窓口での 65 歳以上の 就職件数
実績	3,360	2,869	1,111	39.5	50.1	9,169	1,435	296	331	114
目標	3,551	2,945	1,153	40.4	52.1	10,060	1,597	296	300	96
目標達成率	94%	97%	96%	98%	96%	91%	90%	100%	110%	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

ハローワーク掛川 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、就職件数の目標達成を最重要と考え、新規求職件数に対する紹介率の向上を特に重点的に進めることとしました。

まず職員・相談員がPDCAサイクル、ハローワーク総合評価の意義・目的を理解して業務を進めるために、令和元年6月に所内において、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に関する研修を実施しました。また職員・相談員が、総合評価の目標を意識して業務を行うよう紹介件数・就職件数・充足数等の進捗状況を集計し、所内に掲示・回覧しました。

一人一人の求職者の態様に応じたきめ細かな相談を行うため、紹介部門の職員・相談員が求職者担当制による相談を実施し、積極的な求人情報提供等を行いました。その結果、職員が実施する求職者担当制については、年度当初に設定した就職率の目標35%に対し、56.8%と目標を大幅に超える成果をあげることができました。

ここ数年求職者が減少する中で、60歳以上の高年齢者は一貫して増加しています。掛川所においては、新規求職件数・就職件数とも60歳以上の求職者が2割以上を占めているため、高年齢求職者の職業相談・紹介を重点的に進めることにしました。

まず高年齢者対象の求人を確保するため、毎月月末の求人更新時に事業所に対して高年齢者を採用する意向があるか確認するアンケートを実施しました。採用の意向がある事業所に対して担当の求人者支援員が訪問・電話により具体的な応募条件を確認した上で紹介部門に情報提供し、生涯現役支援窓口を中心にマッチングを行い、紹介就職に結びつける取組みを行いました。

令和2年1月のハローワークシステム刷新後、来所者端末の操作がそれまでのタッチパネル方式から、マウス・キーボードによる操作に変わり、パソコンに慣れていない高年齢求職者が求人検索に苦慮する場面が数多く見受けられたため、新たに高年齢者が応募可能な求人を集めた高年齢者向け求人情報誌を作成し、所内に配架するとともに、来所者に配布して紹介窓口の利用を促しました。

令和2年2月に高年齢者を採用する意向のある事業所による「シニア向けミニ企業説明会」を所内で開催しました。管内企業5社が参加し、26名の求職者が来場しました。令和2年度以降も引き続き実施する予定です。

雇用保険受給者の就職促進のため、認定の会場となっている2階会議室に、求人事業所の担当者が待機し、認定終了後に受給者と事業所担当者が面談する場を設ける「認定時間を活用した企業説明会」を実施しました。

以上の取組により、就職件数の目標達成と紹介率の向上を目指しましたが、令和2年1月のハローワークシステム刷新時に、新規求職者数が

大きく落ち込んだこともあり、来所者を紹介窓口に誘導する取組が十分な成果をあげることができず、就職件数の目標達成はできませんでした。が、三大主要指標の一つである雇用保険受給者の早期再就職件数は目標を大きく超え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

職員・相談員の資質向上と専門性の向上のため、所内で以下の研修を実施しました。

助成金制度は毎年改正されるため、最新の制度を理解した上で職業相談・求人受理を行うよう、事業主支援アドバイザーを講師とする特定求職者雇用開発助成金関係の研修を実施しました。近年増加傾向が見られ、特別な対応が必要とされる発達障害と精神障害について、精神障害者雇用トータルサポーターを講師とする研修を実施しました。

毎月磐田労働基準監督署との共催で事業所対象に実施した「働き方改革セミナー」について、労働基準法他、最新の労働法規を理解したうえで職業紹介・求人受理を行うよう、職員・相談員にも参加を促しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

毎月金融機関と連携した事業所訪問を実施しました。所長および求人者支援員が金融機関担当と共に人材確保に苦慮する事業所を訪問し、仕事内容の明確化、年齢・資格等の要件緩和により、求職者にとって魅力のある求人となるようアドバイスを行いました。またフルタイム求人だけでなく、高年齢者等を対象としたパートタイム求人を出し、多様な人材を活用することを提案しました。訪問した事業所の求人については、訪問後紹介部門に提供し、担当制求職者を中心にマッチングを進め、充足を図りました。

来所する求職者の中には、応募する際の職務経歴書の作成や面接での対応に不安を感じている人が少なくないため、令和元年６月から、就職支援ナビゲーターを講師とする「就活スキルアップ講座」を毎月実施しました。講座の中では、面接の基本、職務経歴書を作成するためのワークシートの作成、面接の際の自己紹介の練習を実施し、求職者の応募スキルの向上を図りました。令和元年６月から令和２年２月までの間に５７名が受講しています。

平成２７年度から毎月１回菊川市において、子育て中の求職者等を対象に実施している「なでしこワーク」について、菊川市の広報により周知が進み、来所者が増加しているため、従来の相談担当の職員２名に加え、受付担当を１名増員し、来場者の誘導等、サービス向上を図りました。

来所者にハローワークで行っているサービスを周知する「ハローワークサービスメニュー」が静岡労働局共通の様式（Ａ４リーフレット）で作成されたことに伴い、裏面に記載する掛川所独自サービスの案内について、所内の若手・中堅職員によるプロジェクトチームを設置して検討を行いました。来所者にわかりやすく視覚的に訴えるサービスメニューを作成し、新規求職申込時等に来所者に配布し、ハローワークサービス

の内容を説明しています。

令和2年1月のハローワークシステム刷新以降、来所者端末の操作方法の案内等で総合受付対応者の負担が大きくなっているため、若手・中堅職員によるプロジェクトチームによる検討を行い、職員・相談員が誰でも受付対応ができるように対応方法を見直し、新たな対応方法の周知・研修をおこないました。

（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

上記のように就職件数・紹介率の向上に向けた取り組みを行いましたが、十分な成果が上がっていないため、以下の取組を継続して行います
・高年齢者を中心に来所者端末の操作に苦慮している求職者については、総合受付対応者が高齢者向け求人を手渡すとともに、紹介窓口において、職員が求職者とともに求人を検索し、事業所に連絡して応募条件の緩和等の相談ができることを伝え、窓口利用を促します。

・雇用保険受給者の再就職を促進するため、2回目以降の認定日に紹介窓口において、再就職手当の積極的な周知を行います。ハローワークの支援に対する期待が大きい雇用保険受給者については、求職者担当制の対象者として積極的な求人情報提供を行い、早期の再就職を支援します。

（4）その他業務運営についての分析等

令和元年度掛川所においては前年度と比較して事業主都合離職者が増加する傾向が見られました。今後は新型コロナウイルスの影響等でさらに事業主都合離職者が増加する可能性があるため、管内の自治体・商工団体等との連携を密にしたうえで管内の事業所に関する情報を収集し、事業主都合離職者を早期に担当制の職業相談に誘導して、再就職を支援する取組みを行います。

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	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の就 職件数	正社員求人 数	正社員就職 件数
実績	1,902	1,816	917	38.6%	43.9%	49	142	6,875	989
目標	1,990	1,922	759	39.8%	47.7%	40	141	7,633	1,026
目標達成率	96%	94%	120%	96%	92%	122%	100%	90%	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

ハローワーク富士宮 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、紹介件数の確保やマッチングの確実な実施に取り組みました。紹介件数の確保では、紹介担当職員の1日当たりの目標数（一人1日3件の紹介）を定めて進捗管理を行いました。また、年度後半は紹介率120%を目指す取組を行いました。

また、自治体や事業主団体との連携強化のため、富士宮市や富士宮商工会議所が実施する合同企業ガイダンスやマッチングイベントへの積極的な参加及び企画・立案によるイベント開催により市内事業所への就職促進や定着の推進を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員をキャリアコンサルタント研修へ積極的に参加させました。また、職業相談等においては、各種労働法の知識や面接技法等が必要となることから、労働基準監督署による研修や就職支援セミナーに参加しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

更なる窓口利用の促進及び潜在求職者の利用促進を図るため、ハローワーク利用案内を作成し、富士宮市の自治会への回覧を行うとともに、新聞折り込みを行いました。

雇用保険説明会時において、机があったほうが良いとの要望があり、説明会参加人数に応じて机の設置を行いました。

（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

求人充足数を増やすため、引き続き月1回のミニ相談会を実施していきます。

窓口利用の促進及び潜在求職者の利用促進を図るため、ハローワーク利用案内を作成し、富士宮市の自治会への回覧を実施します。

高校生（進学・就職希望にかかわらず高校1・2年生を対象）に市内事業所の周知や市内事業所への就職の促進を進めるため、地元企業見学会や地元企業ガイダンスを富士宮市、学校と連携して実施します。

（4）その他業務運営についての分析等

マッチング業務関係管理目標表を作成し、職員に回覧し進捗状況を把握できるようにしている。

令和2年1月から3月において、新型コロナウイルス感染症及びシステム刷新等による求人の手控えにより新規求人数が減少した。

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 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	生活保護受給 者等の就職件 数	正社員求人数	正社員就職件 数
実績	1, 483	1, 259	563	41. 5%	49. 7%	42	4, 483	807
目標	1, 706	1, 407	517	42. 8%	54. 0%	40	5, 182	919
目標達成率	86%	89%	108%	96%	92%	105%	86%	87%

※ 「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

ハローワーク島田 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、雇用保険受給者を含めた求職者の就職促進と、新規に受理した求人の充足を図るため、求職者の希望する条件に適合した求人の提供や応募への働きかけを、専任の職員が就職まで一貫して個別に支援を行う求職者担当者制を中心に実施しました。

この結果、昨年度は達成することができなかった「就職件数」及び「充足件数」の目標を達成することができ、「雇用保険受給者の早期再就職件数」を含めた3つの主要指標すべてにおいて、年度当初に定めた目標数を達成す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

各担当の業務内容を相互に理解するための「業務研修」、労働基準監督署職員による「労働基準法研修」、所長による「個人情報の取り扱い・接遇・法令遵守研修」を計10回実施し、知識習得や資質向上のための取組を実施しました。

（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刷新により、自身でパソコンやスマートフォンを操作しての求人検索は容易になりましたが、当所管内（島田市・牧之原市・川根本町・吉田町）は高齢化率の高い市町も多く、「求人情報を紙媒体で提供してほしい」との求職者の要望が多くありました。

このため、毎週1回発行する求人情報誌に加えて「事務」「生産工程」「包装、清掃」「高齢者向け」「子育ての両立可能」等、職種別を中心に求職者の希望や状況に対応した内容の情報誌（9種類）を新たに月1回作成し、求職者ニーズに対応する取組を行いました。

（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拡大防止のための休業や事業活動縮小により、会社都合離職者の急増、新規求人数の大幅な減少、と雇用情勢は昨年度までとは大きく異なる状況となっています。求人の確保による求職者への就職支援が急務ですが、新たな生活様式を実践していく中で、大規模な求人面接会や事業所説明会の早期開催は困難な状況にあります。

この状況下、当所では、待合室でのソーシャルディスタンス確保や職業相談時の飛沫防止等の感染拡大防止対策を図りつつ、電話での職業相談の実施、失業認定日における適合求人提案等の取組を行い、離職を余儀なくされた方の一日も早い再就職を支援していきます。

また、島田市との雇用対策協定に基づき、市役所内に設置する一体的実施施設において、子育て中の方等を対象にワンストップでの就労支援を行うほか、不安なく就職活動を始められるよう、引き続き再就職応援セミナーの開催を行っていきます。

併せて、市、商工会議所、商工会、金融機関との連携により、島田市産業支援センター（おびサポ）での雇用関係助成金や人材確保に関する中小事業主向けの出張相談を継続して実施していきます。

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	正社員 求人数	正社員 就職件数	障害者の 就職件数	生涯現役支援 窓口での 65 歳 以上の就職件数
実績	2,256	1,887	869	39.8%	48.6%	6,613	1,061	157	56
目標	2,203	1,869	793	40.6%	50.1%	7,211	1,131	149	50
目標達成率	102%	101%	110%	98%	97%	92%	94%	105%	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

ハローワーク磐田 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、就職件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成のため、所独自に開発した「IWATA-TOOL」を活用し、認定日及び給付制限中の相談指定日より前にマッチングを行い、個々のニーズに応じた求人提案を行いました。

また、増加する高齢求職者のために、月一回「高齢者向け就職相談会」を実施するとともに、高齢者の応募を歓迎する事業所や応募しやすい求人の確保に努めました。

その結果、就職件数は目標を達成することはできませんでしたが、雇用保険受給者の早期再就職件数は1,360件と目標の1,302件に達し、また、高齢者の就職件数は631件あり、そのうち生涯現役支援窓口における65歳以上の就職は69件となっています。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員研修として、労働基準監督署と連携して毎月開催した「働き方改革セミナー」、磐田市と連携して実施した「手話講座」、所内での「マッチング機能の総合評価研修」に職員を参加させ、恒常的な資質の向上に努めました。

また、労働局主催の「キャリア・コンサルティング研修」への受講生の送り出や、所内でのキャリア・コンサルタント資格取得に向けた勉強会や研修の実施など、職業相談に係る知識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

① 「生涯現役支援窓口」を新設し、前年度試行実施した「高齢者向け就職相談会」の定期開催（月一回）や「高齢者専用の求人情報誌」を作成するなど高齢者が就職しやすい環境を構築しました。なお、就職相談会は、毎回参加事業所が6社、求職者は45名程度で、参加企業及び求職者からは高い評価と継続実施を望む声をいただきました。

② 「企業と高等学校の情報交換会」を例年開催していますが、昨今の景況感を背景に、学校側からはより多くの企業との情報交換を望む意見が多く寄せられ、企業側からも参加希望が急増していました。このため、従来は、会場の都合で一部企業の参加をお断りせざるを得ない状況でしたが、本年度は、実施方法を工夫（複数回実施）し、参加企業数を前年度の97件から147件に大幅に増加させ、参加企業及び学校から高い評価を得ました。

③ 8月から地元信用金庫と連携し、所長と支店長が採用等の雇用管理について課題がある事業所に訪問し、その解決に向けた助言各種制度

の情報提供を訪問後においても継続して行いました。

(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

当所では、雇用対策協定を締結している磐田市をはじめ、管内地方自治体と連携し、「パートタイマー就職相談面接会（年四回）」、「磐田市 ひと・ほんの庭 にこっと への巡回相談（週二回）」、「障害者就職面接会」等を実施し、多様な働き方や正社員就職を希望する方への支援を行っていますが、今後も自治体と連携し多様な求職者への支援を行うとともに、併せて就職氷河期世代の方への支援を行ってまいります。

一方で、管内の雇用状況は年度中途から求人数が減少する中、更に新型コロナウイルスに伴う影響が懸念されるところであり、当面は求人総量確保のための求人開拓、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主への迅速な支援を徹底してまいります。

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	求職者に対する 紹介率	正社員求人数	正社員就職 件数	障害者の就 職件数	学卒ジョブサ ポーターに よる正社員 就職件数
実績	2,727	2,501	1,360	37.3	42.8%	9,696	1,338	240	162
目標	2,817	2,689	1,302	38.6	44.7%	11,281	1,457	270	160
目標達成率	96%	93%	104%	96%	95%	85%	91%	88%	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

ハローワーク富士 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、ハローワークマッチング機能に関する主要指標（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、多くの求職者が相談窓口を利用してハローワークの紹介により就職できるよう、また、多くの求人が充足できるよう、特に就職件数に重点を置き、求人と求職のマッチングの強化を進めることとして、求職者担当者制、求人担当者制、富士市との連携による合同就職面接会などの取組みを積極的に行いました。

特に求職者担当者制においては、501人を担当し1,872件の情報提供、669件の紹介、272件の紹介就職となり、合同就職面接会は、ユニバーサル就労支援として若者からシニアまで幅広く対象として富士市と共催し、延べ参加求職者135人、うち就職者14人となりました。また、シニア世代及び就職氷河期世代（初開催）を対象とした面接会も行い、89名が参加し11名の就職となりました。そのうち就職氷河期世代は2名の就職が決定しています。来年度は拡充しての開催を予定しています。

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「若手職員業務推進会議」を6回開催し、所長がオブザーバーとなり業務改善や利用者サービス向上のための検討を行いました。

また、各種労働法の知識の習得のため労働基準監督署による労働基準法改正に関する研修を実施するとともに、PDCAに係る研修を紹介部門職員を中心に行い、職業相談への意識向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

職業相談窓口への誘導や職業相談の強化を図るため、求人閲覧端末へ「応募状況確認カード」、「職業相談カード」を配置し、また、総合受付には「フロアマップ」、「サービスメニューパンフレット」を配置して窓口利用の促進を図るとともに、雇用保険給付課待合場所には「前日受理求人一覧表」を拡大して掲示し、閲覧用としては一覧表の綴りを毎日配架して、職業相談窓口への誘導を行い求職者担当者制へと繋げました。

（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

新規求職者数は昨年とほぼ同数であるが月によって高低差があり、マイページの開設などサービスのリニューアルにより求職者の窓口利用

の推進も図る必要があることから、今以上に求職者や求人者に寄り添った取組みが必要となってくると考えられます。

そのため、求職者担当者制、求人担当者制等の個別支援をより一層強化していきたいと考えています。

雇用保険受給者の早期再就職支援については、若手職員業務推進会議を中心に検討を続けてきましたが、効果の検証が困難であったことから、今後はより効果の期待できる取組みへと改善していきたいと思います。

また、富士市と共催で実施した合同就職面接会については、シニア世代は好評であったが、就職氷河期世代を含む若者等求職者については参加者が少なかったことから、参加者を増やす取組みを富士市と連携して行い、マッチングを強化するためにも年6回の開催を目指します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和元年度の3月末までの紹介成功率は前年度同時期の26.7%から0.7ポイント下降し27.4%となっている。新規求職者数は前年同時期に比べほぼ同数で高年齢者の求職者の割合が増加しているなか、新規求人数は前年度同時期に比べ13.0%減少しており、求職者の状況に応じたマッチングの効果があがらなかったと思われる。今後は、高齢者向けの求人や正社員求人の確保に努め、的確なマッチングをおこない職業紹介件数を増やしていきたい。

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	生活保護受給 者等の就職件 数	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	正社員就職数
実績	2,528	2,494	980	43.7%	46.3%	60	175	221	8,600	1,328
目標	2,602	2,539	857	42.4%	48.5%	40	166	220	10,428	1,429
目標達成率	97%	98%	114%	103%	95%	150%	105%	100%	82%	92%

※ 「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

ハローワーク下田 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、景気の回復や雇用環境の改善等により求人倍率が2倍を超える状況にある中、少子高齢化や若者の管外への人口流失による人口減少が顕著な状況にあり、人材不足が深刻な状況となっています。

産業構造は宿泊業を中心としたサービス業に偏っていて、「中抜け勤務」、「交代制勤務のある求人」、「繁忙期のみの臨時的求人」等の求人が多い状況であります。

そのため、働き改革セミナーや個別事業所訪問の機会において「求人・求職バランスシート」、「人材確保のために充実した求人から学ぶ」などの資料を基に、正社員雇用のメリットや求人条件の緩和、女性や高齢者等の多様な人材の活用促進を事業所へ提案。

また、求職者に対しては、「求人・求職バランスシート」を活用して管内の求人状況の理解を深めていただくとともに、職員端末にて求人検索機の使用方法を説明し、その際、より詳細な就職希望条件を把握し、求人情報の提供を行いました。

さらに、紹介時にはプラス1紹介を積極的に行い、遠方在住の求職者に対しては郵送による求人情報提供や電話相談による紹介状の交付を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、働き方改革関連法の施行に伴う労働基準法改正点や、その他業務に関係する労働基準法の知識を高めるため、三島労働基準監督署から講師の派遣をいただき職員・相談員に対する研修を実施しました。

また、職業紹介部門内でPDCA研修並びにジョブローテーション研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①求人情報は「新規求人」「急募求人」の所内掲示を行うとともに、求人充足会議で選定した求人については「ピックアップ求人」として画像情報と併せての掲示を行っています。

また、来所勧奨のため求人情報提供件数を増やすとともに、雇用保険受給者に対しては再就職手当シュミレーションを配布しての制度説明

による就職意欲の喚起を図っています。

②求職者のうち高齢者が多いことから、求人検索機の利用率が低い。そのため窓口において職員端末を使って検索機の利用方法を説明するの併せて、求職条件を再確認し求人情報を提供することにより、希望求人の情報提供充実を図りました。

(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

新規求職者が減少している中で、管内の産業は宿泊業や医療福祉関連のサービス業が多く、就労形態として平日休日が多いなど求職者のニーズとの相違によりマッチングが難しい状況にあります。

こうしたことから、引き続き新規求職者に対して管内の求人状況の説明を行うなど、労働市場の理解や希望条件の緩和を促しつつ求人情報の積極的な提供、職業相談を通じて再就職への意欲喚起を図ります。

一方、求人事業所に対しては、地域別求人者担当者制を継続し求人充足に努め、また、働き方改革として雇用管理・環境の改善の実施による高齢者・女性・障害者等の活用について提案・助言・指導を継続して実施します。

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	正社員 求人数	正社員就職 件数
実績	796	771	223	31.4%	56.4%	40	2,640	277
目標	864	847	198	32.7%	55.6%	36	2,905	311
目標達成率	92%	91%	112%	96%	101%	111%	90%	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

ハローワーク焼津 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支援を重点的に進めました。具体的には、以前からの取組である早期再就職への意識づけとして、求職登録時に配付する「ハローワーク利用ガイド等」と一緒に「早期再就職のために」のチラシの配布や、雇用保険受給者説明会での「再就職手当シミュレーション」の配付を行いました。

また、平成30年度から取組を始めた認定日の事前マッチング（認定日前に求人のマッチングを行い、認定日の職業相談時に求人の提案をする）の充実を図るため、求職者管理情報の補足情報として「来所時に求人情報の提供をすること」をコメント入力し、職業相談に当たり紹介に至らない場合でも、少なくとも求人情報（事前マッチング以外の求人情報を含む。）を提供するなどして次の相談・紹介に繋げられるようサービスの向上に努めました。

・就職促進及び未充足求人の充足に繋げるため、人手不足分野を中心とした就職相談会やミニ就職相談会を223回開催しました。
・焼津市及び藤枝市との雇用対策協定に基づき、生涯現役就職相談会を1回、パート就職面接会を1回（2回予定していたが1回は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から中止）開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職業紹介部門所属の職員・相談員に対し、就職件数等の目標値を意識した業務への取組を促進するため、日報や月報等を活用した進捗状況の説明、目標達成のために必要となる取組等の説明を行うなどして意識改革に取り組みました。

・1人2社を目標とした事業所訪問について、令和元年12月末までに訪問完了となる計画を策定し、計画どおりに事業所訪問を終えることができました。

・労働局主催のキャリア・コンサルティング研修に2名の職員を送り出し、職業相談業務への活用を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・求職者サービスの充実のため、「履歴書を作成しようセミナー」及び「職務経歴書の書き方セミナー」を、毎月1回それぞれ開催しました。

- ・早期の再就職を支援するため、平成30年度から取組を開始している求人情報誌へのハローワークサービスメニューや面接会、職業訓練説明会などの情報の掲載を継続するとともに、面接会予定表の様式を変更するなどして効果的な周知が図られるよう見直しを行いました。
- ・所内の待合席に配置されているテレビを活用し、求職者支援訓練の広報用DVDや人手不足分野（福祉・運輸・建設）の業界説明用DVDを放映し、職業訓練の理解や業界の理解を促進するための取組を行いました。
- ・訓練担当職員・相談員の職業紹介窓口への配置変更を行い、紹介業務の集約によるマンパワーの効率化を図りました。
- ・令和2年1月からのハローワークシステムの刷新に伴い、求職者が活用する来所者端末の操作方法が変更されるため、求人情報の検索方法や求職仮登録の方法などをまとめたマニュアルを制作し、求職者サービスに努めました。また、スマートフォンでの求人検索もレスポンスデザインにより操作が簡易となったため、紙媒体により毎週発行していた2種類の求人情報誌のうち1種類「とびら」を廃刊としました。

（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

- ・システム刷新により、求人の申込みがマイページを通じて行えることになるため、管内事業所へ「求人者マイページ」の活用について周知を行いました。また、ハローワークの求人部門の職員等が、システム刷新に伴う求人受理業務がスムーズに行えるよう研修を行いました。刷新後は求人部門の窓口に来所目的別の受付簿を設置し、ニーズに応じたサービスの提供に努めました。こうした取組みの結果、4月末時点において、開設率は89.2%となっています。
- ・高齢者や母子家庭の母、長期療養者等との職業紹介業務に関し、求職者を求人者へ紹介するものの病状を含む各求職者の事情等により応募や採用に結びつかないケースが散見されることから、求職者個々の事情を理解し、応募や採用に結びつく求人の確保を推進するための取組（リーフレットを活用した周知等）を求人部門と連携して開始しました。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・一般新規求職者のうち在職中の求職者が占める割合が約30%程度を占めていること、また年度後半における新型コロナウイルスの影響等に伴う求人数の減少といった事情により紹介件数が減少したものの、求職者担当者制による職業相談等の実施により令和元年度の就職件数目標を達成することができました。

今後は、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の縮小に伴う労働者の人員整理や、収入減による労働者の自発的な転職活動等が考えられることから、求職者担当者制による職業相談の実施、就職意欲が高い求職者に対する積極的な求人情報の提供、また求職者サービスの向上に効果的であると考えられる場合には複数紹介を行うなどにより、就職件数の増加に繋がる取組を行うこととします。また、就職意欲の喚起を図るため、特に雇用保険受給資格決定者に対しては、労働局主催の就職セミナーの受講を積極的に推し進めることとします。併せて、新型コロ

ナウウイルスの影響により離職した求職者を積極的に採用していただける求人の確保を推進していきます。

・求人充足会議において求人事業所を196社選定し、求人票の貼りだしや条件緩和等の指導、また求職者への情報提供等によるマッチングにより、うち95社が充足となり、充足率は48.5%でした。当所における求人に対する紹介率の目標値が41%となっていることから、求人充足会議における求人の選定やその後のフォローアップ等について効果的に行われているものと判断でき、引き続き、要件緩和等を含め求人の質の向上に取り組むこととします。

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	生活保護受 給者等の就 職件数	障害者の 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	2,767	2,503	1,260	41.3%	45.9%	60	247	7,852	1,395
目標	2,756	2,498	1,165	41.0%	47.0%	40	172	8,801	1,436
目標達成率	100%	100%	108%	100%	97%	150%	143%	89%	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