

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

「就職件数」「充足件数」及び「雇用保険受給者早期就職件数」の主要3指標の目標値を達成させるために、全職員が進捗状況を把握できるよう、進捗管理表を日々掲示することにより目標値の進捗状況を意識するよう徹底しました。

業務を進める上で、各職員が紹介につながる職業相談を心掛けるとともに、早期就職を希望する方を中心に支援対象求者を選定し、求職者担当者制を実施して個別支援を強化しました。

また、令和4年4月に静岡市と雇用対策協定を締結し、3本の柱として、①就職氷河期世代、②留学生等外国人、③若年者の就職支援を中心に自治体と連携の強化を図りました。特に、ミドル・チャレンジコーナー（就職氷河期世代）では、「合同就職相談会」4回、「就職支援セミナー」5回、「企業セミナー」2回、「ライフ・キャリアデザイン体験会」3回及び「職場見学会」5回を静岡市と共催し、就職氷河期世代への支援を充実させることができたため、共催の静岡市からは、令和5年度についても、この事業継続の要望がありました。

人材確保対策コーナーでは、就職相談会を「看護と介護」を年間各12回、「保育」3回、「運輸」8回、「建設」4回の合計39回開催し、人材不足の解消を望む企業と求職者の架け橋となり、1人でも多くの人材確保ができるよう努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業務経験の浅い若手職員を対象として、ハローワークの業務全般と現状について幅広く理解することで、今後の新規業務の働き方のイメージ作りやその後も続く職業経験等キャリアパスの展望をしやすくすることを目的に、「若手職員のハローワーク業務全般の理解促進研修」を実施し、プレゼンテーション能力を含めて若手職員の資質向上を図りました。また、ハローワーク職員として、キャリア・コンサルティングの資格取得を意識することを目的に、「キャリア・コンサルティング資格取得に向けて」と題して研修を実施しました。

職業紹介部門では、求職者は減少傾向にあるものの、個別に問題を抱える求職者が増加傾向にあるため、正規職員による事例検討会を2回実施しました。その中で、どんな支援が必要なのか、他にすべき支援がないか支援のあり方を模索し、意見交換することにより各自で新たな気づきが生まれ、今後の就職支援の場に活用できる機会となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【新たな取り組み】

- ・60歳以上を対象とした「シニア就職面接会」を令和4年6月から月1回、所内会議室で開催しました。
(開催1回当たり 企業3社、求職者50名程度)
- ・厚生労働省委託事業であるNEXTワークしずおか(静岡市受託)と共催し、静岡市葵区藁科方面の企業・求職者向けに「藁科街道沿いで働こう!」と題して、お仕事面談会を開催しました。(1月27日 企業9社 求職者47名)
- ・静岡県バス協会の要望を受けて、中部地区バス事業者の就職相談会を実施しました。また、同協会からは、令和5年度以降の継続開催の要望があったため、開催の方向で検討していきます。
- ・求人票の提出をオンライン(求人者マイページの開設)で行い、その利用率80%以上を目指し、集中的な普及強化に取り組みました。オンライン化が進むことにより、事業所訪問の機会が増加し、担当者との情報交換で求人票の記載以上の情報収集が可能となりました。

(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

- ・人材確保対策コーナーが開催している就職相談会のうち、「看護」と「保育」は、それぞれ別の日に2部制4社で実施していましたが、参加求職者の偏りが目立つことから、1部制の3社に変更し効率的な運営を図ります。また、他所の開催実績からも効果を望めるため、新規で「警備」の同相談会を年2回開催し、「運輸」の同相談会を8回から6回に変更して実績を伸ばしていきます。
- ・効果の薄かった「建設」の仕事見学会を取りやめ、「バス運転手」の同見学会に振り替えて新規開催いたします。
- ・求人充足会議における「求人票」の選定を人材不足分野中心から、求人担当者が充足につながる求人を選定しマッチング強化を図ります。
- ・生活保護受給者等就労支援事業の支援対象者が目標値未満のため、両区ジョブサポートコーナーと福祉事務所の連携を強化していきます。
- ・紹介件数が前年度比10.3%減少したことから、全職員が求職者担当制を確実に実施するとともに、求職者マイページを活用しマッチングした求人の情報提供を積極的に行い、紹介・就職件数を増加させていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・求職者マイページの開設を推奨し、求人情報の提供やイベント情報を送信して就職につながる支援を強化していきます。
- ・早期就職を希望する方を中心に、今まで以上に求職者担当者制による個別支援を強化し早期就職につなげていきます。

2 特記事項

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の就職 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	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 対象車の就 職率	人手不足分 野の就職件 数	生涯現役支 援窓口での6 5歳以上の就 職件数
令和4年度実績	3,873	4,759	1,421	93.3%	95.0%	267	404	1,597	97.2%	872	143
令和4年度目標	4,080	4,495	1,409	90.0%	90.0%	291	340	1,575	94.0%	885	138
目標達成率	94%	105%	100%			91%	118%	101%	103%	98%	103%

※ 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。

※ 「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

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、主要指標（「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者早期再就職件数」）の目標達成に重点を置くことで、所内が一丸となって取り組んだ。

幹部会議や各部門で実施するミーティングなど職員が集まる機会や、毎週水曜日の所内メールを活用した「職業紹介伝達事項」（職業紹介業務関係のトピックやノウハウ等をまとめた所内広報）の配信により、職員一人一人に組織目標と進捗状況を把握させることで、所内に共通認識と一体感の醸成を目指した。

【就職件数】

職業相談の際は、職業紹介まで繋げることを意識した相談に努めるよう、相談窓口を担当する職員に求めた。窓口における就職面接会の開催案内や各種求人情報の提供に加え、令和4年度はハローワークインターネットサービスの求職者マイページのメール送信機能を活用して、登録者が希望する条件でマッチングした求人票を送付するなど、コロナ禍における行動制限やデジタル化社会の到来に対応した利用者の利便性向上と情報発信の強化に取り組んだ。

高齢者については、「生涯現役支援セミナー」を年8回開催するなど再就職支援を強化した結果、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」の目標254件に対して、実績357件となり、目標を大きく上回ることができた。

【充足件数】

求人担当者が「求人充足可能基準」に基づき求人を選定し、紹介担当者と情報を共有した上で、マッチングを重点的に実施した。求人者の早期充足を目指して、毎月2回「求人充足会議」を開催した。また、令和4年度は、Web会議システムを活用することで、細江出張所と浜北出張所も求人充足会議に参加が可能となり、浜松所全体で取り組むことで内容の更なる充実に努めた。

人材確保対策コーナーでは、人手不足分野の求人の充足を図るため、就職相談会を年間通じて積極的に企画し、看護と介護17回、運輸5回、建設5回、警備2回開催した。

【雇用保険受給者早期再就職件数】

求職者の緊要度を定期的に確認し、早期就職を希望する方をピックアップするとともに、「求職者担当制」による早期再就職に向けての支援に取り組んだ。特に、初回認定日においては、雇用保険受給者全員との職業相談を充実させることで、早い段階での緊要度の正確な把握に努めた。

【その他】

令和4年6月22日に「ユースエール認定企業」となった管内企業と連携して、ユースエール認定制度の周知と事業所PRを兼ねたミニ面接会を開催した。

浜松市との雇用対策協定において、令和4年4月1日浜松市ジョブサポートセンター内にシニア専用デスクを開設し、市役所を利用する高年齢者の就労支援を実施した。加えて、浜松市と連携して令和5年1月26日に開催した若年者就職フェアでは、参加事業所50社に対して、35歳未満111名の求職者が参加した。

令和4年11月6日に「マザーズハローワーク浜松」を開設し、就職支援セミナー5回、就活ポイントセミナー11回を開催し、マザーズハローワークの知名度アップ、利用者増を図った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的に職員の育成を図る観点から、一部管理職を除いた全ての職員による事業所訪問を実施した。人事担当者との面談や工場の見学を行い、管内事業所の情報収集と仕事内容に対する理解を深めることで、職業紹介・求人充足スキルを高めた。

幹部職員が、PDCA（所長）、公文書管理（管理次長）、各業務（統括・課長）について全職員・相談員を対象に研修を行うことで、知識の向上を図った。また、若手職員を対象にしたマインドマネジメント研修を開催し、仕事に対する心構えや組織として取り組むことの意義等を教示することで、組織の活性化を図った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【サービス改善】

最新求人にアクセスできるQRコードを庁舎内に掲示し、スマートフォンで最新求人を見られるようにしたことで、窓口の待ち時間を有効活用いただくとともに、苦情の発生にも一定の効果を果たした。

職業訓練コースに沿った職種のミニ面接会、マザーズハローワークと人材確保対策コーナーの共同企画で「介護の就職相談会+職場見学」、就職氷河期世代の採用に意欲的な企業の職場見学会を開催するなど、求職者ニーズに沿った新たなイベントを企画した。

また、「スマートフォンを使った求人検索セミナー」2回、これとは別に生涯現役支援窓口は、「使ってみようマイページ!!シニア向けマイページ活用講座」2回開催するなど、デジタル機器に不慣れな者や高齢者に対して、ハローワークインターネットサービス利用促進のための取組も行った。

求人者マイページ未開設の事業所に対して積極的な開設の周知を行うとともに、開設事業所にはマイページでの求人申込みの利用を積極的に促す取り組みを行うことで、令和4年11月末で58.6%だった求人者マイページのオンライン利用率を令和5年3月末で86.9%まで引き上げた。

若年者・フリーターの正社員就職支援の取組として、わかものハローワークにおいて、月2回、求職者参加型の「再就職 express」を開催した。また、参加型のグループワークを新たに取り入れるなど、開催方法を工夫した。

【業務改善】

人材確保対策コーナーで毎月1回発行している求人誌と、浜北出張所での毎月の訓練ニーズアンケートの集計を、マクロを組んだエクセルファイルを使用することで、作業時間が大幅に短縮されるなど業務改善が図られた。

各職業紹介部門の代表1名（係長以下の若手職員）で構成したプロジェクトチームを作り、業務改善について検討した。これにより、求職者向けイベント情報について、マクロを組んだ共有のエクセルファイルに各部門が入力することで情報が一元化され、効率的にイベント情報のチラシを作成することが出来るようになった。

令和3年の好事例総選挙において全国4位となった、求人者に説明する際に活用する「求人者マイページ開設マニュアル」のバージョンアップにも取り組み、事業所からの電話での問い合わせに対応する方法の内容について更なる充実を図った。

(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により、インターネットを活用した業務運営が社会一般に浸透する中で、オンライン職業相談の拡充が今後の課題と位置づけている。今後、オンライン相談が一層増加することを見越して、所内の体制を充実させるとともに、ハローワーク窓口において求職者マイページの積極的な活用を促すことで、利用の拡大を図る。

障害者法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられることに伴い、雇用指導官と職業紹介部門が連携し、事業所訪問や面接会、相談会等マッチングの機会を積極的に企画し、管内企業の障害者雇用率について一層の引き上げを目指す。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年7月以降、浜松所の求人倍率は1倍を超え、雇用情勢は改善していると分析しているが、当所管内の主要産業である製造業

においては、原材料やエネルギー価格の高騰、資材調達不足などが続いており、引き続き事業活動への影響について注視している。また、生活用品や電気料金など多数の品目で値上げがされており、家庭生活への影響についても懸念される。このため、利用できる各種サービスについて、迅速かつ的確に対応するよう心掛け、「利用したくなるハローワークサービス」の充実に努める。

2 特記事項

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者就職件数	HW 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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数	公的職業訓練修了 3ヶ月後の就職件 数
令和4年度実績	6,410	6,462	2,781	77.5%	94.7%	738	611	357	273
令和4年度目標	6,609	6,566	2,497	90.0%	90.0%	670	515	254	227
目標達成率	96%	98%	111%			110%	118%	140%	120%

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

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

- 求人と求職のマッチングを重視するなかで、雇用保険受給者をはじめとした求職者を積極的に窓口へ誘導して職業相談を実施し、能動的な求人提案と求人情報の提供を行うことで紹介件数と紹介率を引き上げることをねらった「提案型マッチングによる積極的なプラスワンの紹介（以下「提案型プラスワン紹介」という。）」に重点的に取り組みました。結果、提案型プラスワン紹介 1,852 件に対して就職件数が 466 件となりました。
- 沼津地域雇用対策協議会及び沼津市との雇用対策協定において、若年者・高齢者・障害者等に係る就労支援（就職件数含む）や面接会の開催など具体的な共通目標を設定して、目標が達成できるよう協力しながら各種事業に取り組みました。
- 人手不足が常態化している福祉・運輸・警備・建設の4業種においては、福祉及び看護（月1回）、運輸（年5回）、バス運転手（年1回）、警備（年4回）、建設関係（年2回）の各相談会と、建設業に係る企業見学会を年1回開催しました。
- 増加する高齢求職者への対応として、65歳以上の高齢者へのチーム支援の実施、高齢者向け情報誌の作成など継続実施し、併せて、「生涯現役世代向けセミナー」を初めて開催することで高齢者の再就職支援を強化しました。これにより「生涯現役支援窓口」での65歳以上の就職目標件数148件に対して、214件の実績となり目標を大きく上回ることができました。
- 就職情報誌については、毎週作成している一般求職者向け求人情報誌「かわら版」、高齢者向けの「生涯現役応援情報誌」（月2回）、若年者向けの「若者向け情報誌」（月2回）、人材不足分野への就職希望者向けの「建設・運輸・警部分野の求人一覧表（情報誌）」（月1回）・「福祉求人（医療・介護）のかわら版（情報誌）」（月1回）・「保育求人のかかわら版（情報誌）」（月1回）を作成し、管内の市役所、町役場、商工会議所、商工会、図書館などに配架させていただき地域住民への求人情報を提供しています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組み

- 職員・非常勤職員に対して、所長からハローワークマッチング機能向上（PDCA管理）の研修、及び職業紹介第2部門統括から障害者関係の業務研修を実施しました。
- 若手職員等と管理職職員との間で、若手職員等がハローワーク業務の知識習得ができ、また日々感じる疑問や業務改善案に関する「幹部職

員と若手職員の意見交換会」を毎月行い、幅広く情報共有及び意見交換ができる場を設けました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 若年層を中心に職業理解の乏しい求職者に対する仕事への理解の促進と紹介件数と就職件数の増加を図るため、令和4年6月28日から「企業による所内ミニ説明会（ナッジ）」を新たに企画し開催しました。令和4年度の実績は、参加事業所数45件、参加求職者数444人（うち雇用保険受給者280人）、紹介件数406件です。
- 若年者向けの就職支援として、10月13日に企業の人事担当者に講師を依頼し開催した「面接対策セミナー」では、参加者は、面接官のチェックポイントや面接を受ける際の注意事項などを学ぶことに加え面接への不安の軽減を図りました。
- 2月27日には個々の求職者が抱える悩みなどを含めた就職活動全般にわたる困りごとを同じ求職中という立場の者同士が共感し考えを共有するなかで就職活動の進め方や知識の習得ができるような座談会「就活情報交換会」を開催しました。
- 高齢者に対しては、履歴書・職務経歴書等応募書類の書き方、求人票の見方、面接等への不安の軽減を目的とした「生涯現役世代向けセミナー」を新たに企画・開催し、60歳以上の求職者への支援を強化しました。
- 求職者担当者制の実施要領を改訂し、これまで職員（専門の非常勤職員含む）ひとりあたり毎月3人以上の求職者を担当することとしていましたが、令和4年11月以降は10人以上を担当することにしました。そのうち、5名を片方向型、5名を双方向型とすることとしたところ、令和4年度の対象求職者数は1,289人、就職件数は912件という実績が得られました。
- 拡充されたハローワークシステムのサービスを利用していただくため、求職者マイページの開設が必要であることから、主に新規求職申込時に、受けられるサービスの利点を説明したりその場でスマートホンでの開設手続き画面の操作を助言したりするなど登録勧奨を積極的に行い、求職者マイページ開設向上に努めました。
- 事業所（求人者）向けの業務改善としては、求人者マイページに関するマニュアルを作成・配布することを通じた、マイページ活用のメリットについての職員・非常勤職員の説明力を強化しました。

(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

- 高齢者に対しては、令和4年度初めて開催した「生涯現役世代向けセミナー」の回数を増やします。
- 障害者に対しては、障害者法定雇用率の改正を視野に入れた「障害者ミニ面接会」と「障害者就職面接会」の内容を充実させます。
- 若年層に対しては、新たに就職相談会を企画するとともに、令和4年度から実施しているミニ企業説明会も、開催経験を踏まえて企業と求職者双方にとってより充実した内容となるよう開催内容を見直し、多業種の企業との交流や情報収集の場を増やしていきます。

- 求人者支援としては、企業の効率的な採用活動のために、これまでいただいた問合せ等を活かして、更に見やすくわかりやすい求人者マイページの「操作ガイドブック」を作成し周知を図ります。併せて、職員側もマニュアル本としても共有しマイページ作成に係る説明力を強化します。
- また、求人受理後2～3週間経過後も紹介がないものの検討を加えることで充足の可能性が高まると考えられる求人を求人充足会議で取り上げることとし、応募者獲得のため、求人部門と職業紹介部門とで意見を集約したうえで求人者に働きかけるなどマッチングを強化します。
- 今後も、機能の追加が予定されている求職者マイページの活用促進を図り、求職者ニーズに合った求人情報や各種イベント情報の発信を行うとともに、相談窓口では求者担当者制、担当者指名制の利用を促進するなどの個別対応できるサービスを展開します。
- 求人者マイページについても活用率（約80%）を維持・向上を目指し、求人者担当者制による「魅力ある求人」の増加を目指します。

（4）その他業務運営についての分析等

- エネルギーや原材料費の高騰が続いており今後の景気や雇用の見通しは不透明ですが、新型コロナウイルス感染症に係る規制の緩和が進められ、外出及び購買の機会も増え、観光・宿泊業界の活況も見込まれるなか、とりわけ、コロナ禍で制約のあった対面（訪問）による、求人者との情報交換や求人票の内容以上の情報収集、求職者との窓口（オンライン含め）職業相談に力を入れ、ハローワークの利用者との関係性を重視した地域から信頼されるようサービスを提供します。
- ハローワークの利用率とサービスの向上を目指すうえで安定した業務メニューが必要であるため、求人者・求職者担当者制をはじめ、企業訪問、求人内容の確認・提案、個別職業相談、応募書類の添削、面接練習など安心して利用できるサービスメニューをあらためて見直し継続的に整備・向上させます。

2 特記事項

- 沼津地域雇用対策協議会（沼津市、裾野市、御殿場市、長泉町、清水町、小山町、各商工会議所・商工会等で構成）及び沼津市との雇用対策協定により、地域との連携による各種就職面接会を継続して実施しました。
- 令和5年度に、沼津市市政施行100周年記念行事として開催が予定されている「市政100周年沼津産業フェア」へのブース出展を見越して、来場者全般へのハローワーク業務のPRと「jobutag」などの新しい職業情報サイトの周知、企業向けには「もにす」「ユースエール」等各種認定制度及び助成金制度などの周知、一般来場者向けには職業適性検査、職業相談、求人開拓等が実施できるよう計画中です。

3 総合評価 (※)

※ 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

標準的な成果

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給 者 早期再就職件 数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の就職 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	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
令和4年度実績	3,583	3,679	1,353	78.9%	93.3%	244	314	335	100%	801	214
令和4年度目標	3,723	3,826	1,418	90.0%	90.0%	265	310	235	94%	827	148
目標達成率	96%	96%	95%			92%	101%	142%	107%	96%	144%

※ 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。

※ 「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

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」の主要3指標改善向上を課題に各種取組を行いました。

就職件数については、紹介件数の増加を課題に据え、一人あたり週2件紹介件数を増やすスモールステップ目標を掲げた上、職業紹介部門全体で1日あたりの紹介件数を5件増やす（月20日稼働として紹介件数を100件増加）という部門の目標達成に取り組みました。同時に求職者担当制も実施しました。

充足件数については、紹介担当者、求人担当職員、求人者支援員による求人充足会議の実施（各月2回、年間24回実施）、各求人担当者から紹介担当者に毎日ローテーションで1日3件の充足を促したい求人票を手交した上で情報を交換する部門間連携の充足措置（令和5年1月から開始）、さらに求人者担当者制に取り組みました。

雇用保険受給者の早期再就職については、令和4年度より雇用保険課待合イスの背面にQRコードを貼付して、受給者の求職条件に見合う求人情報提供のサービス（「令和3年度上半期マッチング業務に係る事例のうち公共職業安定所運営企画室が指定する取組」にある気仙沼所の取組を当所の状況に合わせて調整して水平展開）を実施し、また、令和4年度より雇用保険課の待合壁面に重点的に充足を促したい職種（求職者の就労希望が多い事務職、管内で人手不足にあたる運搬・清掃・製造、の各職種）の新規求人早見シートを掲示して日々更新し、受給者の紹介希望につながる取組を行いました。

主要3指標に関する職員の意識向上の取組としては、令和4年度より所内共用部分壁面に業務進捗管理表を掲示し、日々、全職員が当事者意識を持って指標の向上に各人の創意工夫を持って業務に取り組むことを促しました。

所重点指標については、「就職氷河期世代の正社員就職件数」が目標値117件に対して273件の実績（達成率233.3%）、「公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数」が目標値100件に対して128件の実績（達成率128.0%）、「65歳以上の就職件数」が目標値73件に対して181件の実績（達成率247.9%）となり、いずれも100%を超過する達成率の実績を果たしました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

主要3指標の向上に向けての当事者意識促進、求人情報提供サービス向上への取組考案、若手職員のファシリテーター技能・プレゼンター

ション能力の向上、プレゼンテーション資料の作成能力向上、各課・部門を横断したコミュニケーションの促進による担当を超えた所内業務協力の促進といった職員の総合的な資質向上を果たすために、令和4年11月よりスタッフミーティングを実施しました。同ミーティングでは各月テーマを設け、少人数グループに分けて複数回実施し、「主要3指標向上に関する各人意見交換」、「若手職員によるプレゼンテーションソフトウェアを使用した管内労働市場状況の概況説明と実績値を巡るディスカッション」、「求人目引きチャレンジ（待合に掲示された新規求人早見シートを求職者の視点と安定所職員の視点を併せて吟味し応募件数が多く充足に結びつきやすい求人を各自予想してその実際の結果と比較することで、求人票の記載のあり方、求職者が受けると思われる印象、等についてディスカッションする内容）」等のテーマで行いました。

また、静岡労働局の主催によるキャリアコンサルティング研修に2名、キャリアコンサルタント更新講習に3名、それぞれ職員を送り込み、各人の資質向上を図りました。

さらに全職員に対して、所内で庶務課長を講師とする「接遇研修」、静岡労働局需給調整事業課職員を講師とする「需給調整事業関係業務研修」、静岡労働局雇用環境・均等室職員による「雇用環境・均等室の業務について」、静岡労働基準監督署副署長による「労働基準法関係研修」、の各研修を実施して、各人の資質向上・業務関連知識の修得を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人数向上のため、過去の求人について、現在は更新を失念しているものが無いかを明確化するシステム（「過去の求人、今はどうですか？」として業務改善コンクールに応募）を令和4年度に作り、求人者への募集再開を呼びかける連絡を取り、求人数の増加に成功しました（10月に台風15号による管内被害の影響から一時低下するも11月から回復しました）。このことで有効求人倍率の増加傾向を導き出し、12月は1.36倍、1月は1.38倍と、静岡県の有効求人倍率を上回る結果を出しました。

また、求人者マイページ開設後に利用の無い求人者には、今後のマイページ利用を各々強く呼びかけることで利用率を向上させ、静岡県内求人事業所のマイページ利用率向上に貢献しました。

（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

所の重点指標はいずれも目標を大幅に超過する形で達成し、また、重点項目についても積極的な実施による一定の成果を果たしました。

ただし、主要3指標は目標値に到達しなかったため、令和5年度の課題として目標値の達成を図るべく、さらなる創意工夫を全職員による取組発案を実行し、実行後は毎月の実績状況を共有した上で取組の検討と改善を行うという、PDCAサイクルを回していきたいと思っております。

令和4年度より新しく開始した各種取組についても、令和5年度に検討し、その効果を評価した上、ビルドアンドスクラップを図りたいと思っております。

スタッフミーティングについては、所内全職員の意識向上、職員資質、技能向上に一定の効果を見出せると判断し、引き続き行っていきたいと考えております。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の余波や、清水区内において9月下旬の台風15号通過による被害が拡大したことを受け、求人開拓、求人充足に係る相談を行う事業所訪問、事業所見学といった、事業所訪問の取組が少なくなりました。令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の取り扱いを巡る対応の変更に合わせて、上記取組を積極的に取り組んでいきたいと考えております。事業所訪問時には人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の利用促進も併せて行って参ります。

また重点項目にある「他所との連携による広域労働移動実現への貢献」として、中部横断自動車道開業を受けて令和5年度は富士所、富士宮所、鰍沢所の3所合同の就職面接会に当所も参加する形で、山梨県から当所管区へと横断する求職活動と労働移動の実現に資する取組を行います。

さらにオンライン職業相談、オンライン紹介のさらなる活用と促進の工夫（求職者マイページの活用促進に向けた工夫を含む）を全職員の発案と試行により進めたいと思います。

2 特記事項

令和4年4月15日に、当所、静岡所（静岡労働局）、静岡市の「静岡市雇用対策協定」を締結し、連携取組を開始しました。運営協議会と準備会合としての小委員会を複数回開催し、連携しての各取組内容を確認しました。特に「就職氷河期世代の就職支援」、「外国人市民の就職支援」、「若年者の就職支援」を令和4年度新たなる取組と定め連携推進しました。静岡市内にはウクライナ避難民の求職者もいたことから同市国際交流課との情報交換等連携などを通して最終的にハローワークでの紹介就職も実現し、外国人市民の就職支援の取組において安定行政が重視する部分での連携取組に実績を示すなど、有意義な結果を残しました。令和5年度も引き続き静岡市との連携取組を推進します。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	公的職業訓練修了 3ヶ月後の就職件 数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	
令和4年度実績	1,681	1,593	711	76.1%	98.0%	273	117	181	
令和4年度目標	2,023	1,983	761	90.0%	90.0%	117	100	73	
目標達成率	83%	80%	93%			233%	117%	247%	

※ 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。

※ 「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

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、就職件数増加のため、求職者担当者制の実施に力をいれた。具体的には、求職者担当者制の実施要領を見直し、職員・相談員1名につき一方向・双方向併せて月10名以上を担当することとした。同時に求職者マイページの開設を推進し、マイページを利用したより効率的な求人情報提供を行った。結果、求職者担当者制による就職率は38%に達した。

紹介及び求人部門の職員が求人者マイページ未開設の事業所を積極的に訪問し、マイページの開設方法や求人票の作成方法等の説明を行い求人公開のスピーディー化を図った。結果、求人者マイページ開設率は80%以上を達成した。（令和5年3月のマイページ利用率は86.9%）

障害者の就職支援策として、障害者面接会を年6回、沼津所との合同面接会を年1回開催した。結果、令和4年度の障害者の就職件数は265件となり、前年の198件を67件上回った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の資質向上を図るため、以下の研修を実施した。

（1）職員がマッチング機能に関する業務の評価制度の趣旨を理解し業務を進めるため、職業紹介・求人専門援助部門の両統括官による、ハローワーク総合評価及びPDCAサイクルに関する説明。

（2）職員・相談員の雇用環境・均等室業務への知識を深めるため、静岡労働局雇用環境・均等室の監理官によるハラスメント関係や各種助成金、個別労使紛争等についての研修。

（3）三島労働基準監督署の監督官による労働基準法等に関する研修。

（4）静岡労働局需給調整事業課職員による労働派遣・請負業務等についての研修。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・シニア世代でパソコン操作が苦手な来所者が持ち帰りできるよう、シニア採用に特化した求人情報誌の発行回数を、従来の月1回から月2回に増刷した。

・令和4年9月より、当所会議室を使用したミニ就職面接会を企画。人材不足業界（運輸、介護等）事業所を中心に参加を募り計6回開催、

求職者153名が参加し、うち6名が採用となった。

- ・当所管内の最新求人がハローワークインターネットサービスですぐに検索できるQRコードを記載したチラシを作成し、来所者に配布した。
- ・障害者及び外国人のワンストップサービスとして、職業相談と認定を同じ窓口で実施することにより、来所者の待ち時間短縮を図った。

(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

- ・現在、当所の有効求職者数の半数以上が50歳以上となっているため、職業紹介部門と連携し、シニアの雇用に意欲的な事業所の開拓を進め、シニア世代向けの求人を増やしていく。令和5年度は年2回のシニア向け就職面接会開催を予定している。
- ・職業紹介部門の職員が、求人票の内容等について求職者から指摘された意見を求人部門の職員に確実にフィードバックし、求人票の質の向上を図ることで、充足率アップにつなげていく。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の紹介による求職者の約7割は、管内の事業所に就職、約2割はハローワーク沼津・御殿場管内事業所への就職、約1割がハローワーク小田原・富士管内事業所への就職という状況である。就職件数に比べ充足件数が少ない理由として、当所の紹介であっても管外の事業所に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、製造系事業所の多い管外の事業所に応募する方が多いことに起因する。管内の求人は、宿泊・飲食業や医療・福祉業の割合が高い状況にあり、時に宿泊・飲食業関連の求人は約半数がパート求人で占められており、令和4年度の充足件数は2,459件、目標達成率89.5%となっている。今後は、当該業界にも今まで以上に正社員求人の提出を働きかけていくほか、求人条件の緩和依頼等について求人者に対し積極的に行っていく。

2 特記事項

求人者マイページのさらなる開設率アップを目指し、紹介部門と求人部門の職員が連携してマイページ未開設の事業所を積極的に訪問し、直にマイページ開設方法を説明することで、開設率アップと求人公開のスピーディー化を図った。令和5年3月時点の求人者マイページ利用率は86.9%となっており、局内で高い数値となっている。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の就職件数	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついたフ リーターの件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,116	2,459	1,131	72.9%	95.1%	247	265	266	199
令和4年度目標	3,201	2,746	1,205	90.0%	90.0%	204	198	170	129
目標達成率	97%	89%	93%			121%	133%	156%	154%

※ 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。

※ 「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

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、主要指標の目標を達成するには、紹介件数が一定数以上必要であることから、過去の実績から各月ごとの就職件数の目標値とそのため紹介件数の目安値を定め、職員のマッチングの意欲を高める「Thanks カード」の取組を、昨年度に引き続き行うことで、積極的なマッチングを実施しました。そのほか、「就職件数」の目標達成のため、職業紹介にあたっては「求人者には求職者をPRした上で紹介すること」、「求職者には求人票に記載されている以上の情報をPRすること」に心がけ、積極的なPRを加えた紹介を行いました。また、応募前職場見学可能求人を開拓し、希望職種が決まっていない求職者や応募することに踏み切れない求職者には、まずは職場見学を行い検討したうえで応募することを勧めるなど、求職者が就職活動を進めやすい環境を整備しました。

これに加え、求職者向けイベント「ハローワーク職員と行く企業見学会」を今年度より開催し、さらに求職者が職場見学をする機会を増やしていきました。

「充足数」の目標達成のための取組としては、働き方改革に取り組む指標を加えた求人条件を一定以上満たした求人を「ピックアップ求人」として選定し、庁舎掲示板を活用して来所者に求人を周知するなどのPRに努めました。また、求職者へ求人情報を提供する場面を想定した「求人ロープレチェック&アピール」も昨年度から継続し、仕事内容を正しく伝えることが出来る求人を目指すとともに、職員の資質を向上させる取組を行いました。

これに加え、当所のホームページにワンクリックで簡単に求人が検索できる「かんたん求人検索サイト」を5月に開設し、管内の市施設や金融機関においてチラシを配架することにより、ハローワークの求人情報を広く周知しました。さらに、人手不足分野を中心に求職者向けイベント「未経験業種を知る会」を10月より開催し、これまでその業界を経験していない求職者等に対し、業界団体や管内業界企業の協力を得て、仕事の内容や職場環境及び仕事の魅力を動画や画像を活用して説明を行い、職業転換や選択肢を広げる取組も行いました。

「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成のための取組としては、昨年度に引き続き、認定日の都度、就活状況を把握するためのアンケートを行い、必要な求職者には、所で独自に行う「スキルアップセミナー」の受講を勧め、就職準備支援を行いました。

また、求職者向け情報紙「掛ハロNews」を毎月発行し、雇用保険説明会や失業認定日に受給者へ配布しました。「掛ハロNews」には、早期に就職するメリットを伝える再就職手当の記事や、「未経験業種を知る会」、「ハローワーク職員と行く企業見学会」などのイベントの様子を紹介した記事及び今後の就活イベント情報を掲載することで、受給者の早期再就職を促進しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、非常勤職員を含む全ての職員を対象に、一コマ6～8人の参加による「所長ミーティング」を毎月実施し、「ハローワーク総合評価」、「ハローワークの役割」「職業訓練制度」「雇用保険の基礎知識」「助成金」などの研修や、「目標の進捗状況」を共有するとともに、当所の様々な取組について、参加職員が全員発言するグループ討議を行い、意見を反映させることで、全ての職員が当所の取組について高い関心を持ち、意識して取り組める職場環境を構築しました。また、各部門の若手職員によるプロジェクトチームを設置し、静岡県内初の「かんたん求人検索サイト」を立ち上げることができました。さらに、求人ロープレチェック&アピールによる職員の資質向上や、同じ労働行政である雇用環境均等室の業務について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

当所管内求人情報を簡単な操作で検索できる「かんたん求人検索サイト」を当所ホームページ上に立ち上げ、管内金融機関や市の施設にチラシを置くことで、これまでハローワークを利用していない方への周知を行ってきました。「かんたん求人検索サイト」につきましては、隣接所の立ち上げにも協力することで他所にも拡大することができました。また、これまで経験してこなかった業種・職種を知るための「未経験業種を知る会」を、「建設」「福祉」「運輸」「派遣」をテーマに開催することで、求職者の希望職業の選択肢を増やすこと、企業の人手不足の解消にも努めました。さらに、昨年度から継続して開拓している応募前職場見学可能求人について、「職員と行く企業見学会」を開催することで、多くの求人企業と求職者を結びつけることにも努めてきました。こうした取組を広く求職者に周知することで利用を広げるために、求職者向け情報紙「掛ハロNews」を毎月発行し、雇用保険受給者を中心に配布し周知を図りました。

そのほかには、庁舎内外の掲示板を積極的に活用し、「新規求人情報」や「ピックアップ求人」並びに「事業所訪問情報」を来所者に紹介しました。

(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

就職件数については目標値を達成することができましたが、求人の充足については人手不足分野を中心に、多くの求人事業所が人材確保に苦慮しているため、今年度は「未経験業種を知る会」を「建設」「福祉」「運輸」「派遣」をテーマに開催することにより、求職者が経験してい

ない業種や仕事内容及び魅力を、業界団体や業界企業が動画や画像を使ってわかりやすく説明する機会を設けました。参加した求職者からは「知らなかった仕事を知ることができて良かった」「今後も参加したい」とする意見が多く、求人者からも「説明する機会がもらえて良かった」「今後も参加したい」と意見はありましたが、このイベントの参加により就職・充足した実績は極わずかでした。今後は「未経験業種」に限らず、例えば「氷河期世代を積極的に採用したい企業」や「定年退職後の高齢者が多く働く企業」など、参加する求職者を想定したテーマに定めることにより、応募につながる内容で開催することを検討していきます。さらに、「ハローワーク職員と行く企業見学会」を同テーマに近い日程で開催することで両方のイベントに参加でき、就職に結びつきやすくするなどの工夫も検討していきます。

ハローワークを利用していない方にハローワークの求職サービスを利用いただくためには、ハローワークで行っている求職者支援メニューの周知が必要と考えます。このため、現在所内のみで配布している「掛ハロNews」を、所内以外においても配布することを検討していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

所における求人者・求職者のマイページの利用率は、求人者については84.6%、求職者は24.3%（いずれも令和5年3月末時点）で、求人者は静岡全体（81.1%）を上回っていますが、求職者は静岡全体（35.2%）を下回っています。今後は、マイページの機能や利便性を積極的に周知することで、多くの求人者・求職者にご利用いただくようにいたします。

2 特記事項

オンラインハローワーク紹介について、事業所のマイページ開設が進んでおり、オンラインでの応募を可能とする事業所が増えています。今年度オンラインハローワーク紹介をした求職者からは、来所せずに紹介が受けられると好評であったため、今後はより積極的に周知を行っていきます。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	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	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,846	1,665	799	73.0%	89.0%	212	184	111	
令和4年度目標	1,796	1,714	675	90.0%	90.0%	126	157	71	
目標達成率	102%	97%	118%			168%	117%	156%	

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

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、紹介件数の確保や求人と求職のマッチングの着実な実施に取り組みました。紹介件数の増加が就職される方の増加につながることから、担当する職員の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。
- マッチングの確実な実施のため、紹介担当職員によるマッチングローテーション（マッチング当番）を1日ごとの輪番制で実施しました。
- 求職者が職業相談時に相談する職員を指名できる、「指名相談制」を昨年度に引き続き実施しました。
- 求人充足数を増やすため、当所会議室において、原則月2回、合同企業面接・相談会を新型コロナウイルス感染症予防対策を行いつつ実施しました。今年度は34回開催し、参加事業所78社、参加求職者460人となりました。また、高年齢の求職者の割合が増加していることから、シニア向けの面接会を2回開催し、参加事業所5社、参加求職者22人となりました。その他、富士宮市主催のシニア向けセミナー・就職面接会に協力し、参加事業所7社、参加求職者43人となりました。
- 昨年度、中部横断自動車道が全通したことにより、山梨県と静岡県の県境を跨いだ広域的な移動がよりスムーズになったことから、労働市場圏の重なるハローワーク富士及び山梨労働局ハローワーク鯉沢との共催により、労働局の垣根を超えた三所合同就職面接会を開催しました。参加事業所15社、参加求職者49人となりました。
- 関係機関と連携した障害者の雇用促進に積極的に取り組みました。10月には、富士宮市の協力をいただきながら障害者就職面接会を開催しました。コロナ禍のため3年ぶりの開催となり、当日は7社の企業と、35名の求職者が参加しました。また、2月にはハローワーク富士と共催で障害者就職面接会を開催し、参加事業所数22社、参加求職者は85名となりました。その他、1～2社の企業の参加によるミニ面接会を7回開催しました。こうしたマッチングへの取り組みの結果、障害者の就職件数は昨年度を上回る92件となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 紹介担当及び求人担当職員による事業所訪問を実施し、企業の人事担当者との面談や職場見学により、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、職業紹介業務でその情報を活用することにより、求人充足を図る取組を実施しました。
- 職業相談、求人受理等に必要となる労働者派遣法等の知識習得のため、労働局需給調整事業課による職員研修を実施しました。また、富士労働基準監督署、労働局雇用環境均等室による職員研修も開催しました。
- 所長、統括、若手職員を講師とした、職員の資質及びサービス向上につながる研修を恒常的に開催しました。また、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員を派遣し、職業相談の能力向上を図りました。今後も担当職員のキャリアコンサルティングに関する技法のさらなる習得や資格取得を進めます。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 雇用保険初回説明会において、新たに求職者専門相談員によるハローワークサービスの効果的な活用方法や、就職活動の方法についての説明時間を設けました。
- 所内掲示物の整理統合を行い、職業訓練などサービスごとのエリアを設けて、わかりやすさ、見やすさを改善しました。
- 市内で最大の集客力を持つイオンモール富士宮にハローワーク求人情報誌（愛称：フレッシュゆ〜かむ）を新たに設置しました。それとあわせて、求人情報誌の第2面に、ハローワークインターネットサービスでの求人票の出力方法の説明文を追加し、ハローワークインターネットサービス及びハローワーク富士宮のイベント情報が掲載された労働局ホームページへの QR コードを掲載して各種情報へのアクセスを改善しました。また、面接会やセミナーなどの情報は、労働局 Twitter、訓練室 LINE、ホームページで毎月定期的に発信しました。
- 求職者マイページ及び求人者マイページの開設により、利用者サービスの大幅な向上が見込まれるため、開設のメリットについて説明用チラシや説明会における説明方法を改善し、開設率向上に取り組みました。求職者マイページについては、職員の1日当たりの目標数（一人1日3件のマイページ開設）を定めて進捗管理を行いました。マイページ開設者へ、求人情報や面接会・セミナー情報を提供する取り組みを開始しました。特に求人者マイページの開設率は、令和5年2月末現在で80%を超えており、この機能を活用して求人者に情報提供を行う取組を開始しました。

(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

- 現在実施しているマッチングローテーションは、紹介窓口職員の輪番制による定期的、集中的なマッチング作業により、就職件数の増加を目指すものですが、求人情報の提供数に対して就職件数を見た場合、効果の薄い部分も認められることから、マッチング作業の分担や方法の見直しを行います。
- ハローワークの業務について、より広く地域に発信していく必要があります。求人情報誌の内容拡充の他、マスコミ、地元新聞、市の広報等を活用した情報提供を意識し取り組みます。また、労働局 Twitter、SNS、ホームページで発信する情報をより拡充し、より「目につく」「見たくなる」「役に立つ」情報の提供に努めます。特に若年者層にハローワークのサービスについてより親しみを持っていただけるよう取り組みを強化していきます。
- ハローワークのシステム拡充に伴い、オンラインによる職業紹介等、デジタル化への対応をさらに強化します。
- 求職者マイページの開設率は徐々に向上しつつありますが、今後の機能の追加により、さらに利便性の向上が見込まれることから、開設率をさらに上げるため、初回の職業相談時、雇用保険説明会等において、マイページ開設のメリットをチラシ等を用いてより積極的に説明・周知を行います。
- 求人者マイページについても、開設によって求職者と事業主双方のメリットが向上することから、事業主との接触の機会を通して説明を行うなど、引き続き開設率向上に向けた取り組みを積極的に実施します。また、マイページの機能を最大限活用した効果的な情報提供のあり方を引き続き検討していきます。
- 雇用保険受給者の早期再就職を支援するための取組が課題となっています。受給初期の段階で職業相談やアンケート等により丁寧に求職者の意向を汲み取り、効果的に求人情報提供を行うなどの支援を充実・強化します。
- 職業相談窓口に来所するメリットを高めるため、早期再就職支援コーナーにおける支援内容の周知及び職員研修の実施等による職業相談スキルの一層の向上を図ります。また、コロナ禍において希薄になりがちであった求人者との関係を強化し、求人票の内容以上の情報収集に努めることにより、職業相談業務の質的な向上を図ります。
- 人手不足の傾向が続き、求人が充足しづらい状況となっており、市、商工会議所など関係機関や近隣の他所とも連携した面接会の開催など、求人者への支援を強化していきます。
- 雇用対策協定に基づく市との連携を強化します。市の行う就職面接会、イベントへの協力を積極的に行うとともに、市に対してハローワークの業務をより深く理解してもらうための取り組みを行います。また、地域におけるハローワークの価値を継続的に高めていくため、連携による相乗効果が期待できる新たな取り組みを市と検討していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- 65歳以上の求職者の就職件数が全体の約1割となるなど、職業相談窓口へ来所される高齢者の割合が増加しています。一方でインターネットによる転職支援サービス等が普及し、主に若年者層を中心にインターネットの活用等によって自己就職する方が増加する傾向にあります。ハローワークの職業窓口に来所し、相談し、紹介を受けるという時間のかかるプロセスが敬遠されがちであることから、職業相談のみで、応募は自ら行う求職者もみられます。職業紹介後のアフターフォローを綿密に行うなど、職業紹介を受けるメリットをアピールしていく必要があります。さらに、ニーズの高まっている高齢者の就職支援についても、ハローワークに設置されている「生涯現役支援窓口」を中心にきめ細かい相談を行う他、シニア向けの求人情報の整備やシニア向け就職面接会の拡充を図ります。
- コロナ禍や物価高騰など、昨今の社会経済情勢の変化等により、来所される方の抱える課題も複雑困難化することが想定されることから、「課題解決支援サービス」を重視した業務の運営が求められるものと考えられます。
- 管内の雇用情勢については、令和3年6月以降、有効求人倍率が1倍以上で推移しており、新型コロナウイルス感染拡大による急激な影響は見られませんが、中長期的にみれば管内人口は減少していくものと見られ、地域で育まれた人が地域で安心して働くことができる環境づくりを市と連携しながら整備していく必要があります。

2 特記事項

- 富士宮市市政施行80周年記念行事として開催された「産業フェア」のジョブマッチングブースに、ハローワークブースを設け、来場者にjobtagを活用した適職診断や職業相談を実施しました。また、これにあわせて、市、商工会議所、ハローワークの雇用施策を紹介するクリアアイルを共同で作成し、フェアで配布するとともに、各種イベントでも活用しています。

3 総合評価 (※)

※ 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

標準的な成果

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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(35 歳～54歳)の不安 定就労者・無業者 の件数	障害者就職件数
令和4年度実績	1, 334件	1, 138件	407件	89.6%	97.8%	84件	93件
令和4年度目標	1, 514件	1, 244件	537件	90.0%	90.0%	81件	83件
目標達成率	88%	91%	75%			103%	112%

※ 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。

※ 「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

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

【主要指標について】

就職件数を増やすため、通常の職業相談・紹介はもちろん、特に「初回認定日の受給者」「担当者制対象の求職者」「生活困難者」「生涯現役世代支援窓口対象者」「就職氷河期世代」等きめ細かな支援が必要な方に関しては、改めてハローワークの支援制度について説明の上、マッチングや訓練の提案、セミナーへの誘導など就職に向けた支援を実施しました。

充足数を増やす取り組みとしては、紹介部門と求人部門との連携を密にし、「求人者からのリクエスト」への対応や「求人充足会議」を活用し、求人者に対し「もっとPRできる求人票」とするための表記方法や条件の見直しを提案し、求職者とのマッチングを行いました。

雇用保険受給者に対する早期再就職に向けた支援の取り組みとしては、マッチングの実施のほか、再就職の準備が整っていない方に対しては、再就職に向けた支援メニューの説明を行いました。

【所重点指標について】

当所では、特に、就職困難者である障害者に対する就職促進のための支援と、有効求職者のうち比重が高い高齢者への就職促進のための対応を重要と考え、取り組みました。

障害者のための就職支援については、新型コロナウイルス感染防止策を徹底したうえで、障害者の方向けの面接会を開催しました。庁舎内会議室でミニ面接会を2回、外部会場で焼津所・榛原所と合同の面接会を1回、榛原所と合同の面接会を1回開催し、参加求職者は2（ミニ）～60人、うち就職者が5人となり、求職者のみならず、事業所や共催の島田市からも、事業継続・拡充を要望されています。また、地域や支援機関との連携を重視し、定期的に会議を開催し、求職者の就労支援にむけたチーム支援に取り組み、目標就職者数に達することができました。

高齢者の就職支援については、月2回のペースで求人情報誌を発行するとともに、塩釜所の好事例を取り入れ、二次元コードで読み込むことで静岡労働局ホームページ内のハローワーク島田の専用ページにアクセスできるようにし、ワンクリックで管内の高齢者歓迎求人が検索できるようにしました。シニア世代のための就職面接会は、年4回（7月、10月、12月、1月）実施し、10名が採用に結びつきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、各担当の業務内容を相互に理解するために、各担当者が講師となり、年間を通じて「業務研修」を実施しました。（「障害者支援」、「特定求職者雇用開発助成金（制度変更あり）」、「育児休業給付改正」、「キャリアコンサルティング業務」、静岡労働局需給調整事業課による「労働者需給調整事業研修」、雇用環境・均等室による「雇用環境・均等行政について」）

このほか、労働局主催のキャリアコンサルティング研修へ受講生と講師補助者を送り出し、資質向上を図るようにしました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

島田市との一体的実施施設「ママハロ」においては、綿密な職業相談により求職者のニーズを把握し、支援メニューの提供やマッチングを積極的に実施しました。職業相談に＋αの支援を充実させるため、専門相談窓口として、職業訓練相談・ひとり親サポート相談・障害者相談（予約制）・雇用保険相談（予約制）の窓口を令和３年度より設けましたが、主な利用者である子育て世代求職者の利便性を図るため、専門窓口開設時間を午後から午前の時間帯に改め、雇用保険相談の代わりにわかもの支援相談を取り入れました。子育て世代求職者に向けたお仕事相談会については、求職者のニーズと求人者からの要望により、令和３年度の１回から４回に増やして実施しました。新型コロナウイルス感染防止対策のため、予約制をとり参加人数を制限せざるを得ませんでした。６名の採用実績となりました。

求人者に向けては、求人者マイページのメリットを丁寧に説明し、登録及び利用促進に取り組みました。

また、所全体の業務効率化を図る取り組みとして、職員・相談員全員から、業務効率化・簡素化・廃止・提案事項の意見を集め、各意見を基に対応策を講じ、業務の改善につなげました。

（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

４年度に取り組んだ、求人者マイページ利用率アップについては、「社労士経由での求人提出」「ネット環境にない事業所」への対応が課題と思われませんが、まずハローワーク単位でできる対応を進めるため、利用が難しい事業所に対し、マイページ促進のための事業所訪問等を進めていきます。

面接会や相談会について、求人者、求職者ともにニーズはありますが、面接数、採用数のアップが課題です。今後は、公共機関等へチラシの設置や掲示を依頼することでハローワーク登録者以外の幅広い求職者に参加してもらい新たな求職者の取り込みを図った上、事前に求人票を提出していただいた際に、「もっとPRできる求人票」となるよう各種提案をする等改善に努めます。

（４）その他業務運営についての分析等

原材料高騰や半導体不足等の長期化が景気や雇用に及ぼす影響が不透明となっていますが、ハローワークは地域のセーフティーネットとして

その時々状況に応じた雇用対策を実施していきます。令和4年度は、新型コロナウイルス感染防止対策を講じつつ、面接会等の対面型のイベントを再開しました。今後も、就職と求人充足の実現に向けての支援を実施してまいります。

2 特記事項

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	就職氷河期世代 の不安定就労者就 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	所で選択 して記載
令和4年度実績	2,015	1,663	729	82.0%	98.0%	137	164	70	
令和4年度目標	2,119	1,738	795	90.0%	90.0%	121	136	61	
目標達成率	95%	95%	91%			113%	120%	114%	

※ 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。

※ 「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

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

【就職件数】

職業紹介件数の目標を定めることにより、窓口の集客力を高め、緊要度の的確な把握に努めることで増加を図った。

●当所では、就職件数を増加させる策として、各課・部門でミッションを定め取り組んだ。紹介部門では、ナビ、相談員、職員ごとに日々の紹介件数の目標を設定し、各人が目標に向かって業務を進めた。初回認定日の全員相談の徹底により的確な緊要度の把握や効果的なマッチングを図った。窓口への集客を図るため各分野での所独自セミナーの開催（合計72回開催、参加者596名）やホームページの充実を行った。求人部門では日々の求人の情報共有の徹底、事業所訪問による情報収集及び共有、雇用保険受給者への再就職手当等の積極的な活用周知や就職意欲の高い者への失業認定後の職業紹介窓口の誘導等、により取り組んだ。

【雇用保険受給者の早期再就職件数】

効果的なマッチング、各分野での所独自セミナーの開催により増加を図った。

●以前より所独自で取り組んでいる「IWATA-TOOL」を活用し、初回認定日及び緊要度の高い求職者の相談指定日に、求人票とのマッチングを事前に行い、雇用保険受給者に求人提案をしながら職業相談のきっかけ作りをすることにより職業相談の内容充実を図った。

●就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）による就職活動の進め方や早期に就職することのメリット等を伝える「就職支援講習会」を所独自に開催した。（令和4年1月より開催、毎月1回定期的に開催 令和4年度2月末現在 参加者数78名うち雇用保険受給者75名）

●再就職手当の個人別シミュレーションを作成し雇用保険説明会時に配付した。また、給付窓口や雇用保険説明会において再就職手当や就業促進定着手当等を説明し、早期再就職への意欲喚起を図った。

【求人充足件数】

ホームページの充実、日々の求人の情報共有の徹底、事業所訪問による情報収集・共有により増加を図った。

●ホームページに「かんたん求人検索（磐田所版）」（塩釜所作成したものを活用し8月29日より試行開始）を取り入れ、管内の求人を求職者が検索しやすく開設し、求人充足に繋げた。また、日々受理した求人について磐田所が勧める「セレクト求人」高齢者向けの「シルバー向け求人」をワード検索できるように設定した。さらに、求人選定にあたって求人部門と職業紹介部門との意見を取り入れ、日々の求人の情報

共有を図った。

●事業所訪問や学卒担当が集めた企業PRシートにより、求人票だけでは足りない情報を画像として、職業紹介メニューの事業所情報に登録し職業紹介部門との情報共有を図った。

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（係員クラス）が主体の業務検討会議を開催し、若い発想のもと、玄関ロビーにある「職業訓練コーナー」を求職者が目を引くよう改装した。その結果、職業訓練受講者の増加及び就職へとつながった。また、ユースエール認定企業（管内2社）の紹介コーナーを設置し若者を必要とする企業への制度周知を図った。職員自らが進んで考えた取組みを実行し成果を出すことにより資質の向上を図った。

●管理職が講師となり、各部門別の職員を対象としたマインド・スキルアップ（人材育成）研修を実施し職員の質の向上を図った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

●10月を「個人情報漏えい防止強化月間」とし、職員・相談員等の危機管理の意識高揚を図った。その取組の一つとして所内全員参加型の意識高揚を図るため、所内において個人情報漏えい防止の標語を募集し優秀な作品を表彰した。（局長賞詞優秀賞受賞）

●ハローワークの求人者向け最新情報を、いち早く届けるため「ハローワーク磐田かわら版」と題し月1回定期発行をした。窓口配布はもとより管内の商工会・商工会議所・社会保険労務士会等を通じ傘下企業向けに情報を発信し周知を図った。

●ハローワークの求職者向けイベント情報をわかりやすく1枚にまとめ、初回講習時や職業相談窓口にて求職者に配付しハローワークの独自セミナーや就職相談会等を周知し集客を図った。

（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

●人手不足分野への取組が弱く就職件数が伸びなかった。そのため、トラック運転手等比較的求職者が多く存在する運輸業を中心に職場見学会等を含め業界を知るイベントを開催しながら就職に結びつける取組を行う。

●外国人が多く在住する地域であるため外国人求職者も多いが、多くの者は日本語能力が低く、ハローワークを通さず派遣会社から就職するケースが目立っている。そのため、派遣会社との連携による求人相談会・面接会の開催や日本語が比較的できる外国人を対象とした早期再就職セミナーを企画し履歴書の書き方や模擬面接、日本の会社の基本的マナー等を研修し就職に結びつける取組を行う。

●管内には優良中小企業が多く存在するが、高校生をはじめ求職者が認識しておらず求人を出しても充足しないという課題がある。そのため、管内の市町や経済団体等と協働し企業紹介に力を入れる。また、当所ロビーでの企業パネルの展示等の取組を検討する。

●高卒求人について今年度は求人倍率が4倍を超え、多くの求人が未充足となっている。そのため、未充足求人のフォローのため一般求人への転換の指導や来年度に向けた企業案内（PRシートの活用等）の充実を図る。

●一般求人についても多くの求人が未充足となり期限切れとなっている。そのため、求人者への電話連絡等による求人内容の補完事項を聞き取り求人管理台帳への追記等により求職者からの問合せにも迅速に回答できるよう求人内容の充実を図る。

(4) その他業務運営についての分析等

【正社員求人数への影響】

●事業主への継続的なヒアリングにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響は影を潜め、原材料やエネルギー価格の高騰によるコスト増による影響が大きかった。企業収益の減少が長期化しており、今後の先行き不透明感から人員を増やすことを一時見合わせる状況が見え、正社員求人数に影響があったと史料される。

当所管内では、ものづくりの街として、オートバイ、自動車、ベアリング、楽器、化粧品、電気機器及び食品など幅広い分野の製造業が集積しており、特に(株)スズキやヤマハ発動機(株)等の輸送用機械器具製造業の大企業及びその関連企業が多く、生産工程の職業を希望する求職者が多い中、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、電話等訪問によらない求人開拓や求人要件緩和指導に努めたが、正社員求人数、就職件数、充足件数等に影響があったと史料する。

2 特記事項

当所では、ハローワークの存在意義や地域に信頼されるハローワークを目指し取り組んだ。広く知らしめるための広報活動に重点を置き、毎月の雇用失業情勢をはじめ、地方自治体・商工会議所・商工会・社会保険労務士会磐田支部等関係機関と連携し、傘下の企業への周知の協力をいただいた。また、市町の広報や商工会等の会報へ「人材開発支援助成金の案内」「就職氷河期世代の取組」等の記事の掲載や新聞社では、「学卒求人説明会」「障害者就職面接会」「しごとサポーター養成講座」等多岐に渡り記事にいただいた。

また、昨年度6月より毎月定期的にハローワークの最新情報を提供（ハローワーク磐田かわら版A4両面）し、ハローワークの存在価値を高めるよう取り組んだ。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	新卒者支援に係る 就職ナビゲーター 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 就職件数	
令和4年度実績	2,490	2,230	1,157	95.1%	98.9%	177	205	164	
令和4年度目標	2,537	2,381	942	90.0%	90.0%	181	130	98	
目標達成率	98%	93%	122%			97%	157%	167%	

※ 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。

※ 「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

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、特に、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、求人と求職のマッチングの強化を進めることとしました。コロナの影響がある中で、職業紹介関係業務の事業等を実施するに当たり、感染予防対策を踏まえたうえで、求職者担当者制、求職者からの職員指名制、求人に対する担当者制、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。

求職者担当者制においては、1,008人を担当し、2,465件の情報提供、1,269件の紹介、606件の紹介就職となりました。また、合同就職面接会は、富士市のユニバーサル就労支援事業と共催し、若年、シニア及び就職氷河期世代を対象として延べ4回開催しました。来年度についてはコロナの感染状況に留意しつつ、拡充（参加求職者の増加等）しての開催を予定しています。その他の取組としては、令和3年度に「キラッと光る」事例となった、所1階簡易スペース（長テーブル・長椅子）を利用した事業所説明会を継続して行い、ミニ説明会・選考会を延べ93回（参加求職者230人）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、若手職員・相談員等へ業務に関する幅広い知識を身に付けさせるため、「職業紹介業務研修（マイページの活用等）」、「就職困難者支援に係る研修（助成金関係）」、「雇用環境・均等室の業務についての研修」を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新規求職者（母数）の増加を図らないと就職件数の底上げに繋がりにくいことから、令和4年10月に実施した所内研修において、受付における相談窓口への誘導の具体的なトークの共有を図り、安易に来所者端末への誘導を行わないよう取り組みました。併せて、来所者端末で検索している求職者に声をかけ、窓口で一緒に求人を探す提案をして窓口相談の増加を図りました。また、各来所者端末へ「応募状況確認カード」、「職業相談カード」を設置し、窓口利用の促進を図っています。そして、拡大した「前日受理求人一覧表」を雇用保険課給付窓口前の待合場所に掲示し、紹介窓口前の簡易スペースには「60歳以上限定求人リスト」、「生涯現役応援企業求人リスト」、「医療機関等の求人情報」、「地方自治体求人情報」を配置し、職業相談窓口への誘導を行っています。

(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

新規求職者数及び新規求人数は共に緩やかな増加傾向にあります。このような状況下において、オンライン登録者に対するハローワークへの誘導を図っています。具体的なオンライン登録者への働きかけとして、登録後2週間を目処にハローワークからの連絡可としている方に対し、来所勧奨を働きかける内容のリーフレットを送付、着いた頃を見計らって電話によりミニ説明会や指名相談制、応募書類の添削等来所しないと出来ないサービスを周知し、来所に繋げるよう取り組んでいます。

また、富士市と共催で実施している合同就職面接会については、新型コロナウイルスの感染状況と向き合いながら今まで以上に面接会の規模や対象者（就職氷河期世代対象の拡充等）を考慮した催しにするよう進めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度の新規求職者数は3月末現在で対前年同期比1.3%の増加、新規求人数は1.0%の増加と緩やかに改善しているが、今年度も新型コロナウイルス感染症の影響から合同就職面接会や事業所への求人開拓等の制限があったため、就職・充足件数の目標達成には至りませんでした。今後は新型コロナウイルスの感染状況と向き合い、積極的な求人の掘り起こしを実施し、求人充足会議等においてマッチングを進め、職業紹介件数を増やしていきたいと思えます。

令和4年度における就職件数のうち「オンライン紹介」は1件、「オンライン自主応募」は0件に留まっており、当所における就職件数への影響については、あまり大きくないと感じています。

2 特記事項

令和4年度は新型コロナウイルス感染症の影響から、求職者への支援業務等の実施に制限や制約がある中、若年、シニア及び就職氷河期世代を対象とした面接会をはじめ、「キラッと光る」事例の所1階簡易スペースを利用したミニ説明会・選考会の開催について、感染防止対策を徹底しながら実施しました。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	就職支援ナビゲ ーターの支援による 新規卒業予定者等 の正社員就職件数	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
令和4年度実績	2,270	2,202	853	81.7%	93.4%	153	217	520	175
令和4年度目標	2,383	2,312	910	90.0%	90.0%	150	170	464	78
目標達成率	95%	95%	94%			102%	127%	112%	224%

※ 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。

※ 「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

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

当所の令和3年度の主要指標のうち、雇用保険受給者の早期再就職件数が最も低調であったが、所長が分析したところ、再就職手当の案内がわかりづらいと思ったので、早期再就職のメリットを伝えるには、わかりやすさが必要だと思い、令和4年度は、再就職手当の案内を改善しました。

特に雇用保険説明会・初回講習用に、新たなリーフレットを作成し、リーフレットを活用して受給者の再就職の促進を図りました。

また、実績の確認のため、日報集計表、各月の進捗管理表を新たに作成しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の資質向上のために、助成金・職業訓練・安定法改正・雇用保険給付の担当者からの研修や、クレームの対応等の伝達を実施しました。

業務改善では、提案制度を設け、令和4年度は1件の提案があり、業務を改善しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人者サービスとしては、求人充足会議実施要領を策定し求人充足会議を11月以降毎週開催することで、充足率などの改善を図りました。

求職者サービスとしては、求職者担当者制実施要領を策定し求職者担当者制を幅広く、積極的に実施するように改善を図りました。

（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

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の正社員就職件数については、管内に大学等がないことから、新卒者は学校紹介が主な高卒者に限られるため、目標の達成は困難だが、既卒者の取り込みと新規高校卒業予定者の就職支援を強化します。

また、公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数については、管内に訓練実施施設がないため、目標の達成は困難だが、全国各地から受講可能なeラーニングコースについては、訓練窓口でIT系の訓練を希望する者などを把握した場合は積極的に周知しつつ、管内にIT関係職求人は存在しないため、受講申込前の訓練相談の段階で全国の求人情報を提供し、訓練終了後の就職活動を具体的に考えるよう指導します。

さらに、オンライン紹介については、職員に対して所内研修を実施し、取扱実績の向上を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、管内の主要産業である宿泊・飲食サービス業の求人募集が増加したため、有効求人倍率は前年より回復したが、年度後半にかけて新規求職者が減少傾向に転じた。今後は、求人充足支援・サービスに力を入れて取り組むほか、ハローワークに来所しなくとも支援が受けられるようにするオンライン相談・紹介の推進、それに伴う利用者の拡大、必ずハローワークに来所してくる雇用保険受給者を捉えて、担当者制等日常的な就職支援につなげていく取組み、求職者ニーズに資する求人の確保を重点として業務運営にあたります。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	HWの紹介により 正社員に結びつい た氷河期世代の不 安定就労者の件数	人手不足分野の 就職件数		
令和4年度実績	819	758	193	82.1%	93.2%	50	141		
令和4年度目標	791	757	199	90.0%	90.0%	34	110		
目標達成率	103%	100%	96%			147%	128%		

※ 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。「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

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

特に、主要指標である就職件数の目標達成のため、職員全員の管内の求人に関する知識を底上げするため、事業所訪問の実施のほか、「職員による求人人気投票」を実施した。併せて、オンラインを利用した、求職者への求人情報の提供に力を入れた。そのほか求人の充足に向け、「充足会議」の見直しを行った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上に向け、職業紹介基本のき研修、オンライン相談の研修、担当者制の研修、職業相談（外国人）の研修の実施のほか、雇用環境均等室の雇用環境改善・均等推進監理官を講師として雇用環境均等室の業務内容についての研修を実施した。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

他局の好事例をアレンジしてとり入れ業務・サービスの改善を図った。QRコードを読み込むことで、いつでも最新の求人が見ることができるリーフレットを作成し、ハローワークインターネットサービスの利用しやすくし、それに続き、マイページの利用等インターネットを利用したサービスへの誘導を行った。ZOOMを利用したオンラインでの職業相談を21名のかたに実施をした。

（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

今年度、求人者・求職者ともにマイページの登録、利用促進を行ったため、そこにつながるオンライン相談、求職公開、リクエスト等のインターネットを利用したサービスをより活用するため、周知・改善をしていきたい。

（4）その他業務運営についての分析等

焼津市・藤枝市との連携を強化した。昨年は新型コロナウイルス感染症の影響で開催できなかった面接会を両市とそれぞれ共催した。（計3回 合計求職者133人、事業所37社）

2 特記事項

ハローワークのインターネットを使つてのサービスの展開のため、特に求人者マイページの利用促進について事業所訪問等を行い実施し、マイページの利用率が令和4年4月時点41.9%だったものを、3月現在92.3%と増加させた。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員結びついた就職 氷河期世代の不安 定就労者・無業者 の件数	公的職業訓練の修 了3ヶ月後の就職 件数	就職支援ナビゲー ターの支援による 正社員就職件数	
令和4年度実績	2,405 件	2,257 件	1,087 件	91.9%	97.8%	214 件	69 件	132 件	
令和4年度目標	2,571 件	2,336 件	966 件	90.0%	90.0%	178 件	86 件	110 件	
目標達成率	93%	96%	122%			120%	80%	120%	

※ 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。

※ 「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