

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」、「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、全職員にPDC A進捗管理表を日々メール送信し、全職員が目標値の進捗状況を意識して業務に取り組みました。

また、各職員が紹介につながる職業相談を心掛け求職者担当者制を積極的に実施、求職者マイページへの求人情報の送信を行うなど、紹介件数の増加につながる働きかけを行い一人でも多くの方が就職できるように努めました。

・静岡市雇用対策協定に基づく取り組みとして、3本の柱、①就職氷河期世代への就職支援、②若年者等への就職支援、③女性の就職支援を中心に地方自治体との連携強化を図りました。特に、ミドル・チャレンジコーナー（就職氷河期世代支援窓口）では、「ミドル・チャレンジ合同企業相談会」4回、「就職支援セミナー」4回、「ライフ・デザインワークショップ」4回、「ライフ・デザインキャリア体験会」2回及び「職場見学会」2回を静岡市・ハローワーク清水と共催し、就職氷河期世代への就職支援を充実させました。

・人材確保対策コーナーでは、就職相談会を年間で「介護」12回、「看護」12回、「保育」3回、「運輸」6回、「建設」4回及び「警備」2回の合計39回開催し、所内掲示、窓口・SNSによる積極的周知によって多くの参加者を集客して、1人でも多くの人材確保ができるように努めました。また、本年度初めて、「警備」の就職相談会を年2回開催し32名の参加、人材不足が深刻なバス事業者と協力して「バスの運転体験会」を年2回開催し22名が参加しました。事業所からは、ハローワークが集客した求職者の就職に対する意識が高いと高評価を得ました。そのため、令和6年度以降も継続して開催する予定であります。また「タクシー」事業者限定の就職相談会を令和5年10月に初めて開催し、その相談会を契機に複数名が就職につながり、年4回開催することができました。

・60歳以上の新規求職者の登録が増加しているため、令和4年度に引き続き「シニア就職相談会」を年11回開催（参加企業34社、求職者419名）し、シニア世代の方が一人でも多く就職できるように努めました。

・マザーズコーナー利用者でハローワークに来所することが困難な方を対象にオンライン職業相談・同セミナーを実施しました。また、「マザーズミニセミナー」を定期的で開催するとともに、本年度から静岡中央子育て支援センターと連携し、「出張相談」を月1回開催してハローワークの利用促進を図り、マザーズコーナーの新規求職者の就職支援に結びつけました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・当所では、中長期的に職員の育成を図る観点から年間を通じて、様々な研修を計画的に実施しました。職業相談の基本から実践的な手法の研修や助成金・雇用保険制度を理解する研修を実施し、日頃の職業相談の中で活かすことができました。

・ハローワークでは各種労働法等の知識も必要であるため、労働基準・雇用均等行政と連携を図り、知識向上のための研修を実施しました。また、若手職員の育成の一環として、新規採用正規職員に対しメンターとなる若手職員によるOJT研修を実施して、未経験業務を体験することによりキャリアパスの展望を深める機会となりました。

(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

- ・前年度まで2部制で開催していた「看護」と「保育」相談会を1部制に変更した結果、就職者数が増加し効率的な運営を図ることができました。また、効果の薄かった「運輸」相談会を8回から6回に変更、「建設」見学会を廃止し、新たに「警備」相談会2回（9社、32名）、「運輸」見学会6回（23社、150名）開催し、サービスの改善に取り組みました。
- ・前年度の求人充足会議では、「人材不足分野」中心の求人選定を本年度は職種に拘らず、応募実績があり、あと一押しすれば充足の可能性のある求人を選定し、求人条件の緩和、助言・指導を検討し魅力ある求人票に仕上げ、求人充足を強化しました。
- ・生活保護受給者等就労支援事業の就職率の目標を達成させるために、支援対象者の送り出しを静岡市に要請したうえで、令和5年7月から各区生活支援課係長、就労支援員、紹介次長、事業担当統括及び求職者専門相談員が一堂に会し、「支援調整会議」を定期的実施して目標値に対する進捗状況、支援対象者の送り出し状況及びその後の支援状況の確認等の情報共有を行いました。その結果、各機関の現状や課題が明確になり、相互の課題解決が進み、連携強化を図ったことにより就職率の目標達成につながりました。
- ・紹介につながる職業相談を心掛けて、求職者担当者制による個別支援や求職者マイページへの求人情報の提供を強化したことにより、紹介件数は前年度比4.8%増加させることができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・長期療養者就職支援事業における協定締結医療機関の「静岡県立こども病院」には、月1回の出張相談でしたが、相談希望者が多いため、本年度の途中から月2回の実施に変更しました。
- ・ハローワークプラザ静岡は、令和5年7月より県下で唯一平日夜間開庁及び土曜開庁を実施している施設であるため、開庁日時や取扱業務の周知を積極的に行い、在職中の求職者や職業訓練受講生の職業相談に努めました。
- ・職業紹介第3部門では、60歳以上の新規求職者が部門全体の約30%を占め窓口の混雑が顕著となったため、令和5年10月から雇用保険受給者資格決定手続きの60歳以上の求職者（障害者・外国人を除く）を職業紹介第1部門に所掌を変更したところ、待ち時間の短縮につながり求職者への求人提案や複数紹介の時間を確保することにより利用者のサービス向上に努めました。
- ・求人部門では、求人充足支援として、事業所に対し事業所PRシートの記載内容の充実や魅力ある求人票の作成ために求人条件を詳細に聞き取ることに努めたうえで、目で見える画像情報の登録を推奨しました。また、事業所から提供された画像情報を求職者に知ってもらうために、所内掲示板に積極的に情報提供することに努めました。

(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

- ・求職者マイページの開設を今まで以上に推奨し、求職者担当者制による支援対象者に求人情報提供の送信を強化して、マッチングの精度を向上させて、紹介件数を増やし就職件数の年間目標値の達成を目指していきます。
- ・人材確保対策コーナーの相談会の参加者全員に対し電話等により「相談会参加後の就職活動状況」の確認を実施できなかったため、令和6年度は必ず全員に対し電話等により確認を実施して就職に結びつけていきます。また、「介護」の仕事見学会を年4回開催しましたが、未経験者が就職につながるが多いため、令和6年度は年5回開催を企画し実績を積み上げていきます。
- ・新卒応援HW独自セミナー開催が1回のみだったため、令和6年度は、面接対策等セミナーを定期的開催していきます。
- ・求人者マイページ利用率80%以上を目指し、令和6年1月のシステム改修に併せて、求人者マイページの各種一斉送信機能を活用し、事業所に「ハローワークからのお知らせ」を毎月情報発信して開設促進を図っていきます。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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件数	満足度（求人者）	満足度（求職者）	④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	②障害者の就職件数	③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	⑦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	⑧人材不足分野の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数		
令和5年度目標	4,136	4,616	1,521	90.0%	90.0%	281	404	1,543	95.1%	885	157		
令和5年度実績	3,932	4,760	1,619	96.7%	99.1%	431	472	1,416	95.5%	935	160		
目標達成率	95%	103%	106%			153%	116%	91%	100%	105%	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

※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。

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】

当所では、主要指標（就職件数、充足数、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。

幹部会議や各部門のミーティングなどの機会、P D C A管理表を用いた評価・改善、業務状況調査（相談担当者個々の相談件数、紹介件数、マッチング件数等を把握する取組）等により、職員・相談員一人ひとりに組織目標と進捗状況を意識・把握させることで、所内において共通認識と一体感の醸成を目指した。

【就職件数】

職業相談は、職業紹介まで繋げることを意識した相談に努めるよう、相談担当者に求めた。求職者マイページを活用して、就職面接会・セミナー開催案内、希望条件のマッチング求人を送付するなど情報発信を強化するとともに、オンライン職業相談体制を充実させるなど利用者の利便性向上に取り組んだ。

急増する高齢求職者については、「生涯現役支援セミナー」「シニア向けマイページ活用セミナー」を湖西市、出張所にて初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」の目標達成（目標269件、実績298件）に貢献した。

【充足数】

求人担当者が「求人充足可能性基準」に基づき求人を選定し、紹介担当者と情報共有を行い、マッチングを重点的に実施した。

求人の早期充足のため、毎月2回「求人充足会議」をWeb会議システムにより出張所を含め開催し、浜松所全体で取り組むことで求人内容の更なる充実に努めた。

人材確保対策コーナーと職業紹介第3部門が連携した障害者対象の「福祉施設の就職相談会」、人材確保対策コーナーとマザーズハローワークが連携した子育て・介護世代対象の「両立応援！福祉職場×育児・介護就職相談会」を新たに開催するなど、人材不足分野の求人と就職困難な求職者のマッチング強化に取り組んだ。福祉施設の就職相談会は25名、両立応援介護就職相談会は40名が参加し、事業主から高い評価を得た。

また、人材確保対策コーナーでは、人手不足分野の求人充足、求職者のマッチング強化のため、年間を通じて就職相談会・セミナー等を積極的に企画し、看護9回、医療5回、介護20回、運輸4回、建設5回、警備5回の計48回開催した。

【雇用保険受給者早期再就職件数】

求職者の緊要度を的確に把握し、早期就職希望者に対しては、積極的にマッチングを行うとともに、「求職者担当者制」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、早期再就職に向けたビジョンを求職者と共有した。

(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

【サービス改善】

- ①若年層のハローワーク離れが進む中、きめ細やかなサービスの提供を当所が実施していることを、支援を必要としている若年層に周知するため、わかものハローワークのLINE公式アカウントを開設して利用者の増加を図った。
- ②デジタル化に対応するため、ハローワーク浜松ホームページの「かんたん求人検索」の新設、「イベント情報一覧」の改修などを行い、利用者の利便性を向上させた。

【業務改善】

- ①高齢者応募可能求人の確保、障害者雇用率対象事業所の雇用管理指導について、マニュアル化し組織的に取り組むことで業務運営体制を強化した。
- ②職員・相談員が職業相談の中での的確な職業訓練へのあっせんを可能とするため、訓練施設の見学を積極的に実施した。
- ③令和5年7月からの平日夜間及び土曜日のオンライン相談に向けて、若手職員が中心となり、マニュアル・予約サイトの作成、職員・相談員への研修を実施したことで、「職業相談担当者は誰でもオンライン相談が実施できる」体制を構築した。
また、障害者や子育て中の方などハローワークへの来所が困難な求職者に対応するため、障害者職業相談を担当する部門やマザーズハローワークにおいては、日中のオンライン相談を強化した。

(3) その他の業務運営についての分析等

有効求人倍率は長期間に亘って1倍超えを維持しており回復基調にあると分析しているが、増加傾向にある求人の多くは、医療介護、建設、運輸などの人材不足分野となっている。浜松・湖西地域の求職者に人気が高い製造業の求人は、横這いの状況が続いており、所謂求人と求職のミスマッチが拡大している。求職者ニーズが高くかつ魅力的な求人の確保と、職業訓練の受講を促すなどリ・スキリングや学び直しに対する支援を充実させる必要がある。

管内事業主からは、人手不足が最大の経営課題との声が日増しに高まっているが、その一方で、ハローワークに対する期待も強く伝わって来ているところである。支援の重点を徐々に求職者から求人者にシフトさせるとともに、業界団体等を実効性のある対策を積極的に提案するなどの取組が必要である。

デジタル化の進展により、若年層のハローワーク離れが危惧されているが、労働力の需給調整機関として、また雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、より多くの求職者が利用したくなるハローワーク、地域に必要とされるハローワークを目指していく。

(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

- ①2024年問題として取上げられている「運輸」に関して、人材不足を求人充足によって解消することを目指して、人材確保対策コーナーにおけるトラック業協会と連携した就職相談会やセミナー等の取組を一層強化する。
- ②障害者の法定雇用率が2.3%から2.5%に上げられることに伴い、事業所訪問による指導を強化するとともに、面接会や相談会等の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上げを目指す。また、障害者の就職を促進するため、3ステップ（ステップ1：支援機関との情報交換会の開催、ステップ2：就職相談会を月1回程度開催、ステップ3：ミニ面接会の開催）の取組を強化する。
- ③人材不足分野について、職業訓練部門と人材確保対策コーナーの連携により、訓練修了者の早期再就職が実現するよう就職面接会等を開催する。
- ④留学生コーナーの設置により、管内及び近隣の大学や日本語学校等への利用勧奨を行い、外国人留学生の支援を強化する。また、留学生の雇用を検討している企業に対しては、外国人雇用アドバイザーによる支援を実施する。

2. 特記事項

- ①毎週水曜日に、所内広報誌「ハロはま通信」を出張所・附属機関含め全職員・相談員に発信した。業務関連事項、伝達事項、職員のコラム等の掲載により、所内の情報共有や日常的なプチ職員研修として位置付けている。知識の習得とその蓄積が継続されることで、中長期的な職員の資質向上の一助にもなっており、好事例として現場のチカラにも採用された。

3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③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	⑤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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑦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	⑧人材不 足分野の 就職件数
令和5年度目標	6,709	6,656	2,693	90.0%	90.0%	587	64.6%	738	1,333	65.0%	258	95.1%	1,524
令和5年度実績	6,387	6,440	3,144	92.1%	96.9%	673	72.9%	793	1,357	79.0%	242	96.6%	1,328
目標達成率	95%	96%	116%			114%	112%	107%	101%	121%	93%	101%	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

※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。

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

企業に対する雇用維持への支援、求職者ニーズに沿った求人確保や就職支援など、ハローワークが地域において担うべき役割を意識して雇用の安定・対策のための取組みを行いました。

管内市町・経済団体等で構成される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。若年者・高齢者・障害者等に係る就労支援による就職件数や面接会の開催など具体的な共通目標を設定しその達成に向け協力しながら各種事業に取り組みました。

ハローワークの利用率と利用価値を高めるための取組として安定した就職・採用支援メニューが必須であるため、求人者担当者制、求職者担当者制をはじめ、応募書類の添削、面接練習、企業説明会・就職面接会・各種セミナーの開催、企業訪問による情報収集などの基本業務が継続的に充実・向上するよう務めました。また、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することや能動的な求人の提案と情報提供を行うことで紹介件数と紹介率の引き上げを図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員に対する「個人情報保護・法令遵守・ハラスメント・ハローワークサービステキスト・PDCAの取組」の研修による基礎的な服務規律や情報管理、業務への取組み姿勢、業務改善についての理解とその定着を図りました。2年前から始めた若手職員等と管理職職員との「幹部職員と若手職員の意見交換会」を毎月開催し、幅広く情報共有及び意見交換ができる場を設け、風通しがよい職場の雰囲気づくりをしました。

また、上記意見交換会の発展型として、職員個人のプレゼン能力の向上のため、発表時間と説明資料の枚数が制限されたなかでわかりやすい説明のため工夫が求められる条件下で、①中堅職員を対象とした「業務改善のための洗い出し検討取り組み状況発表会」と②若手職員による「担当業務発表会」を開催しました。両発表会の準備期間は比較的長く設け、その間、部門内での協力体制と発表内容を共有する過程でのコミュニケーションの促進を図りました。発表後は、発表者どうしの質疑応答・情報・意見情報交換が活発に行われました。

そのほか、全職員の業務面の知識強化のため、各種求職者専門相談員であるナビゲーターを講師とした、長期療養者や障害者、職業訓練、マザーズなどへの支援内容の業務研修を行いました。

(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

求人者へのサービスと充足率の向上のため全国のハローワークでの好事例「ハローワーク求人揭示改善の取組」「魅力ある求人票作成セミナー」「リーフレット1枚で完結事業所の画像情報登録機能の周知・案内について」「3週間以上応募がない求人のデータ化・点数化」を導入し、求人票の内容の充実、応募者を増やすための条件緩和提案・勧奨、ミニ説明会等のイベント参加を提案しました。

求人者マイページの開設と操作のためのわかりやすいマニュアルを整備し、職員の説明力向上と求人者の利便を図ることができました。

若年者や学生から多くの要望に応えるため、「公務員就職相談会」「若年者・企業交流会」を開催し企業・機関の担当者から直接話が聞けて質問しやすい雰囲気を提供しました。

職員向け研修を拡充し、各専門支援ナビゲーター（障害者・長期療養者・職業訓練・マザーズ・学卒・生保・生涯現役・早期再就職・人材不足）による担当職務別セミナーを行い、自身が担当する業務以外の業務の理解を促進することでハローワーク全体でこれまで以上の業務の効率化が図れるよう努めました。

求人充足会議において、求人者支援員が担当者制の視点によりセレクトした求人を紹介部門の出席者に説明、共有しました。このほか、人材不足分野（運輸、建設、介護、警備）をはじめ、その他の業界の求人者へのサービスとして、求人内容の変更を提案し、応募しやすい条件に変更された場合はリフレッシュ求人として「条件向上」をうたい月2回庁内の目立つ場所に掲示することとしました。

(3) その他の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依然不透明ですが、新型コロナウイルス感染症に係る規制がなくなり1年が経過しようとするところ、賃上げ気運の高まりもプラス材料となり外出及び購買の機会の増加による観光・宿泊・飲食業界には復調の兆しが感じられました。こうしたなか、以下の取組みを実施しました。

継続して取り組んでいる「障害者雇用好事例集」を更新することができ第4版となりました。事業所への丁寧な取材による内容となっており、読みやすくポイントが明確に示されているため他の事業所での障害者雇用に役立てています。

学卒者等とのオンライン相談の実績からのノウハウをマザーズコーナーや長期療養者との相談にも活用し始めました。

求職者に対してはオンライン登録している方へ連絡し相談窓口への誘導を積極的に行い対面での相談を促しました。

周知を続けてきた若年者の雇用・育成に力を入れている企業として認定されるユースエール認定企業が、新たに2社生まれました。所長室での認定式の様子が地元の新聞で報道され、認定企業のPR効果は大きなものがあったと思われまます。認定企業情報の庁内での掲示を継続し若年求職者を中心に企業PRを行いました。

ハローワーク業務の認知・理解度を上げ利用者を増やす試みとして、沼津市市政施行100周年記念行事として(11月2、3日)開催された「市政100周年沼津産業フェア」に出展しました。ブース内外全面ポスター掲示による来場者全般へのハローワーク業務のPRと新しい職業情報サイト「jobutag」の周知、企業ブース訪問による「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、職業相談も実施しました(全来場者数約6,000人中来訪者約50名)。

対面(訪問)による求人者との情報交換や求人票に記載された内容以上の情報収集と、求職者との窓口(オンライン含め)相談に力を入れました。特に求職者に対するミニ説明会への参加勧奨は窓口や電話で直接話すことが効果的であることを確認しました。様々な場面で機械化・システム化が進む状況下にあっても、今後も、ハローワークの利用者との顔の見える関係性を重視し地域から信頼されるよう寄り添った対応・サービスが重要であることをあらためて認識しました。

このほか、年度を通して取り組んだことのひとつとしてボトムアップ式の業務改善の取組みを行いました。7月、「業務改善のための洗い出し」として、業務手順や執務室レイアウトまで含めそれらの業務遂行上で隘路・問題等となっている点の指摘と意見・改善案を全職員から収集しました。年度末の2月までに対応可能なものについては、例えば、手続きの順を変更することで利用者の待ち時間縮減を図ったり、車いす・ベビーカーが通りづらい通路の拡張を行ったりして見える・職員も実感できる形での改善を行うことができました。「洗い出し」で挙げられたその他の指摘等のなかには、方法等を画一的に決めて実施することに難があるものもあるため類似するものごと今後の改善のための考え方を取りまとめ対応することとしました。着手可能で未実施の指摘等も含め令和6年度においても継続した改善を行います。

各種イベントの参加者募集についてオンライン化を進めたことで業務の省力・効率化を図ることができました。

(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

ハローワークの利用率が高い高齢者や障害者への支援を安定的に継続し、加えて、特に若年者層のハローワーク利用率の向上を図るための取組みを更に強化します。具体的には以下のとおりです。

高齢者に対しては、「生涯現役世代向けセミナー」を継続し内容の充実を図ることでより要望に応えられるよう改善します。

障害者に対しては、障害者法定雇用率の改正により、より求められる雇用促進に係る周知・啓発や雇用に直結する「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。「もにす認定」企業も増やしていきたいと思えます。

若年層に対しては、新たな支援に繋がる催しを企画するとともに、所内ミニ説明会も、開催経験を踏まえて企業と求職者双方にとってよりニーズに合わせた内容となるよう、多業種の企業との交流や情報交換の場を増やすことも視野に入れての開催を検討します。

新規学卒者については、エントリーシート等の各種応募書類の添削、面接対策、職業講話などの学生・生徒向け各種サービス内容やこれまでのハローワークの活動実績のPRに努め、関係性の低い大学、専門学校、高校等に対するPRを強化し支援先の拡大に努めます。

求人者支援員と職業紹介部門・事業所部門との事業所訪問の回数を増やし、事業主等との顔の見える関係の構築と経済情報や事業所情報の収集に努めます。また、管内の市町と協力しながら、事業所と求職者をマッチングするイベントやミニ面接会の機会を増やしていくことで、目標とする求人充足数の達成を目指します。なお、日常業務においても職業相談部門と求人部門の連携の強化が必要と考えます。

今後も、ハローワークシステムの求職者マイページの活用を促進し、求人情報や各種イベント情報の発信を行うとともに、求職者担当者制、担当者指名制の利用、提案紹介を充実させ、求職者の多様なニーズに対応した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（現在約85%）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。

2. 特記事項

ユースエール認定された管内企業が年度内に2社ありました。

沼津労働基準監督署及び当所の若手職員（概ね採用3年目まで）を対象とした合同研修を初めて開催しました。双方の業務内容を署・所長から説明（職場見学含む）を受け、その後の若手代表職員の司会による情報・意見交換により交流を深め、今後の連携した労働行政の運営に生かせる内容となりました。

3. 総合評価（※）

良好な結果

※ 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件数	満足度（求人者）	満足度（求職者）	④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	②障害者の就職件数	③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	⑦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	⑧人材不足分野の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	3,776	3,871	1,526	90.0%	90.0%	262	314	515	95.1%	827	156
令和5年度実績	3,580	3,633	1,591	95.7%	98.1%	329	384	667	99.2%	752	238
目標達成率	94%	93%	104%			125%	122%	129%	104%	90%	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。

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

当所では、就職件数と充足件数の目標達成を特に重点的に進めることとし、全職員の目標達成の意識徹底を図るため、主要指標の進捗状況に係るPDCAR研修を所長が講師となり毎月1回、非常勤職員を含む全職員に対して行いました。また、毎日、就職件数と充足件数の前年度同日比、月間目標に対する進捗状況、達成に必要な1日当たりの実施目標件数を記した表、並びに進捗状況のグラフを全職員に送信し、全職員が日々の進捗状況を確認しながら目標値を意識して業務に取り組みました。さらに毎月の主要指標と重点指標の目標管理の進捗状況は幹部会議を通して各課・部門に分けて供覧し、所独自指標を含む清水所の進捗状況を共有認識して業務に取り組みました。

主要指標、特に就職件数と充足件数の向上のため、従来より行っていた求人充足会議を求人充足ロープレイングに切り替え、職員が実際の求職者の立場で職業相談ロープレを行い、応募に当たって求人票に必要な情報を検証し、求人票を充実させた上で当該求人を当該求職者に応募勧奨するようにしました。また、求人票の所内掲示による多数の求職者への情報提供の取り組みも、当所で基準を定めた求人条件に該当する求人を「ピックアップ求人」とし、雇用保険窓口待合エリアにピックアップ求人掲示板の設置及び当所ホームページにピックアップ求人検索サイトを立ち上げました。「介護のかんづめ」という、求人担当者が訪問した介護事業所ごとの事業所業務概要説明資料では、ジョブタグ（職業情報提供サイト）の職業紹介ページにアクセス出来る2次元コードページを包含しており、スマホなどのデジタルツールから簡単にアクセスして職業理解を促進できるような工夫を施すなどし、求職者の就職意欲喚起と求人事業所への関心を深める努力をして、就職件数と充足件数の向上を目指しました。

さらに、従来より行っていたミニ相談会も見直し、雇用保険受給者の就職件数の増加につなげるべく、失業認定に来所した受給者を中心とする多くの求職者が気軽に参加できるよう、失業認定窓口や求人検索コーナーと同じフロアの一角に会場を設け、求人事業所による仕事内容や求人を説明するセミナーを加えることとしました。この取り組みにより求職者と求人者が直接対面する機会が増えることになり、事業所理解の向上に寄与したものと考えています。

なお、重点指標については、所独自目標の一つである就職氷河期世代の正規雇用就職件数において目標値が昨年の117件から今年度233件へと大きく増加したにも関わらず、ミドルチャレンジ合同企業相談会の実施や事業所訪問などの取り組みにより、目標を上回る288件の実績を築きました。他の所独自目標についても、障害者の就職件数が目標値173件に対して193件、65歳以上の就職件数が目標値78件に対して185件と、いずれも目標値を上回る成果を出しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の育成を図る観点から、毎月、職員ミーティングを実施して参りました。職員ミーティングは6月～翌年3月にかけて毎月行い、非常勤職員を含む全職員が5～7人程度の小グループに分かれ、所長が講師となってハローワーク総合評価及びPDCARサイクルに関する研修、所内共通の課題をめぐるフリートーク形式のグループミーティングを行ってその取りまとめを所内の業務向上にフィードバックするもの、職員が担当業務について講師を務め、他部門の基礎的な業務内容を共有するもの、労働大学校等での研修内容を伝達し、求人者サービスと求職者サービスの向上について研鑽するもの等を行いました。

また、特に若手職員を中心に、安定所業務・利用者サービスのデジタル化に職員が対応するべく、オンライン紹介などの求職者マイページ積極的活用を促すための研修、ジョブタグ（職業情報提供サイト）を活用した求職者支援サービスのための研修、並びに、ホームページの積極的活用のための研修を実施しました。

さらに、幹部会議とは別に若手・中堅職員と非常勤職員をメンバーとする業務改善プロジェクト委員会を立ち上げ、当所の業務改善に向け会合を重ねるなど、ハローワークサービスの改善と職業安定行政に対する意欲を向上させる契機になりました。

(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

前年度、主要指標の中で特に就職件数と充足件数の目標達成率が低かったことから、新たなPDCAサイクルの計画段階で従来の取り組み内容を見直しました。

まず、求人充足会議については、これまで求人者支援員と紹介担当者及び求人担当正規職員により、抽出した求人票を求職者一般から見て求人票記載内容の充実や確認を要するものについて意見を出し合い、求人事業主に確認し求人票の内容を充実させる形式で行ってききましたが、求人充足会議後の紹介や求職者への情報提供実施が60%に留まるなど、求人充足を促進する効果が十分とは言えなかったことから内容を刷新し、求人者支援員と紹介担当職員が抽出した複数の求人票に見合う実在の求職者をシステム検索し、その求職者の求職条件や相談記録を参考に紹介担当職員がその求職者役を、求人部門職員が紹介部門職員役となり、職業相談のロールプレイングを実施し、紹介を受けるに当たって当該求職者にとって求人票に必要な情報や不足している情報が無いかを検証し、求人事業主に確認して求人票記載を充実させた上で、当該求職者に求人情報を提供し紹介する「求人充足ロープレ」を求人充足会議に代わるものとして実施しました。取り扱った求人者65件中42件(全体の64.6%)の求人について求人情報を提供し、48件(73.8%)の求人について求職者を紹介しました。そして12件(18.5%)の就職件数を導き出しました。

また、前年度から所内に管内の事務、運送、製造業務の最新求人を掲示し、閲覧した求職者の応募意欲を喚起させるように試みていましたが、今年度は全ての職種を対象に、賃金・労働時間等の条件面で一定基準を設定し、条件に該当する新規求人を「ピックアップ求人」として、雇用保険給付窓口待合エリアに「ピックアップ求人」掲示板を設置すると同時に、清水所のホームページに「ピックアップ求人」の検索サイトを開設し、応募を勧奨するなどの取り組みへと内容を改善しました。

さらに、これまで行っていた「ミニ相談会」については、相談者が少ないケースも散見されたことから、失業認定窓口や求人検索コーナーと同じフロアのオープンスペースに特設会場を設け、モニターを使って仕事内容や職場環境の映像を用いた「求人事業所担当者によるセミナー」にすることで、複数の求職者が同時に、そして、気軽に事業所理解と職業理解を得られる機会へと改善しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

求人者への聴取からは、事業所の後継者となる従業員、事業所の技術を継承できる専門の従業員の不在、養成に必要な年数の就業が可能となる若手従業員の入職が無いこと、将来的に事業を継承できなくなるおそれがあるという懸念が多く聞かれました。雇用の受け皿になる事業所そのものが、人材の不足によって衰弱している実態から、人材不足の事業所の求人充足がいかに喫緊の課題であり、同時に入職した従業員がいかに職場定着するかという課題も伴うことから、充足にかかる各種取り組みに力を入れるだけでなく、各種助成金制度の活用もアドバイスして管内事業の活性化に寄与するサービスを展開する必要があります。

一方、若手人材の充足という課題に対し、高齢化する社会の趨勢にリンクして清水所の求職者も高年齢層の割合が増加しており、シニア人材の就職をいかに進めるかという課題もあります。シニア人材に対するセミナーを開き、会議室を使用してセミナーと同時に各事業所での相談会を4回実施しました。また9月に求人事業所6社が参加する形での「60歳以上 シニアの面接会」も開催し、就職の増加を図るよう努め、特に65歳以上の就職件数は185件と、今年度目標件数の78件を大きく上回りました。

(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

今年度は既述のような従来取り組みの改善等を通して、就職件数と充足件数の増加につなげる取り組みに努めましたが、実績としては、就職件数が実績1,758件で目標値2,047件の85.9%達成、充足件数については実績1,629件で目標値1,958件の83.2%達成という結果となり達成状況が十分とは言い難い結果となりました。課題として、職業紹介部門と求人部門の連携を密にして求職者へのマッチングに一層注力する必要があるという点が考えられます。次年度は両部門で連携してのマッチングを工夫し、主要指標での目標値達成率向上を図る取り組みを積極的に展開して参ります。

また、近年、安定所を利用する求職者の高年齢化が進む状況があるため、いかに若年層の安定所利用を増加させるかという課題もあります。そのような情勢に対して「ピックアップ求人・かんたん求人検索」のような社会のデジタル化に合わせたサービスを導入する改革を行いました。

さらに、安定所の職員についてもサービスのデジタル化に対応する能力を向上していくことを課題と捉え、若手職員を中心に、ホームページ作成・編集や求職者マイページへの求人・各種情報の提供に始まり、オンラインでのハローワーク紹介に到るプロセスを実施するための研修を行いました。他にも、求職者サービスのデジタル化に対応出来る業務能力を育成しました。

今年度の取り組みは引き続き令和6年度も続行し、その過程で今年度から開始した取り組みの見直しをミーティング形式で図るなどした上で新しい取り組みを試み、目標値達成に努める中で、サービスの向上を図り、地域の信頼を得るハローワークとして業務に邁進する所存です。

2. 特記事項

清水所は求職者のうち、求職者マイページの開設とログインを行った割合が全体の25.6%にとどまり県内各所の中で最下位であったため、マイページのログインを増加するべく11月から求職者マイページ作成キャンペーン（メアド登録受付表作成、独自のリーフレット作成、確認シール作成）等の取組を実施し、求職者マイページの利用率を3か月の間に42.5%まで向上させることに成功しました。

また、清水所は前年度に続き、今年度も個人情報保護に努めて漏洩事案の発生もなく、ハローワーク利用者満足度調査では求職者サービスが95.6%、求人者サービスが86.7%という概ね高い評価を得るなど、個々の職員が丁寧なサービスを行うことによって管内の信頼を得られるように努めて参りました。引き続き今後も丁寧なサービスに努めたいと思います。

3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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 世代の不安 定就労者・無 業者の件数	②障害者 の就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	2,047	1,958	822	90.0%	90.0%	233	173	78					
令和5年度実績	1,758	1,629	880	86.7%	95.6%	288	193	185					
目標達成率	85%	83%	107%			123%	111%	237%					

※ 「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。

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

当所では、ハローワークが地域において担う役割を意識して、求職者に対する就職支援のさらなる強化と、求人者に対する充足支援を行うことにより、雇用の安定に資する取組を行いました。

求職者に対する就職支援のさらなる強化のため、改めて、ハローワークを利用する求職者の目線に立った誘導を行う上で、サービス案内のリーフレットを見直し、作成を行いました。そして、来所した求職者全員に窓口相談を勧奨し、対話による相談を通じて、就職活動の進捗状況、不安、悩みの有無を確認し、課題の特定と個々の求職者に合わせた支援策の提供を行いました。求職者担当者制に関しては、当所の実情を鑑み、常時5名以上を目標として、積極的な求人提案型紹介を推進し、職業紹介部門内全体（職員4名、ナビゲーター相談員7名）で取り組んだ結果、今年度中、721件の担当制を実施し、うち就職件数は258件（就職率35.8%）となりました。就職支援のさらなる強化として、オンラインサービスの普及定着に取り組みました。なかでも、オンライン登録からハローワーク利用登録への切り替えについては、前年度実績581件の結果を受けて、今年度621件を目標に取り組んだところ、718件となりました。その他求職者に対する就職支援の強化を通じて、当所における重点的取組事項である新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数について、就職支援ナビゲーターの担当者制による積極的求人提案により、正社員就職件数は前年度の242件から269件に増加させることができました。

求人者に対する充足支援のため、当所においては、庁舎内における管理選考・ミニ説明会を前年度よりもさらに増やして開催して、求人者との連携強化を図りました。新たにシニア向けのミニ面接会（当所主催のもの1回、そのほか当所、三島市、静岡ジョブステーション共催のものが年2回）を開催しました。この取組を含めた支援の結果、今年度の「生涯現役支援窓口」での65歳以上の就職目標件数142件に対して、159件の実績となり、目標を上回ることができました。看護・福祉・運輸において、人手不足が常態化していることから、例年実施している看護（年間6回）介護（年間12回）の各仕事相談会&面接会のほか、新たに運輸（年2回）の仕事相談会&面接会を開催しました。これらの取組を通じて、人手不足分野の就職件数については、今年度の目標件数641件に対して、670件を達成することができ、人材不足分野への充足に努めました。

雇用の安定に資する取組の実行については、当所管轄区域内市町との連携に努め、三島市と熱海市それぞれ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）など、具体的に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。毎週作成している一般求職者向け求人情報誌だけでなく、55歳以上のシニア向け求人情報誌（月2回）、マザーズ向け求人情報誌（月2回）、人材不足分野への就職希望者向けの福祉求人（医療・介護・保育）の求人情報誌（月2回）も作成し、管内の市役所、町役場、商工会議所、商工会、図書館などに配架し、地域住民への情報提供をしています。

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「個人情報保護・法令遵守・ハラスメント」の研修のほか、職業紹介部門、求人専門援助部門所属の職員・非常勤職員に対して「求職者支援訓練、公共職業訓練」および「特定就職困難者支援に係る助成金研修」を実施しました。また、静岡労働局雇用環境・均等室に講師を依頼し、物流の2024年問題に係る研修を行いました。今後も、中長期的な職員の資質向上を図り、知識を習得することで、全職員がスキルアップできるように研修を実施していきます。

(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

・当所における若年者や学生への就職支援にかかる地域若者サポートステーション（以下サポステ）との連携については、前年度は、案内パンフの配架や定期的なサポステ個別面談の部屋の貸し出し、高等学校卒業者職業紹介業務連絡会議（高校部会）の参加、必要に応じたケース会議等の情報交換相談会にとどまり、連携の強化が課題でした。今年度は、連携強化の一環として、11月17日に「ハローワーク見学会」と題して、サポステの利用者、リファーマ対象者に実施しました。本取組は好評を博し、今後のサポステとのコミュニケーションの活発化の一助となりました。ハローワーク見学会は、今後定期開催とし、令和6年度は、年2回開催することとしました。本取組のほか、随時開催となっていたケース会議も月1回の定期開催とし、情報連携を図ります。出張相談の開催についても計画します。

・当所における早期再就職目標件数については、前年度は1,205件を目標に取り組んだところ、実績は1,131件にとどまり、目標を達成できませんでした。前年度と同課題への対策の一つとして、雇用保険受給者向けの支援サービスを拡充することが必要であると考え、今年度は、就職支援セミナーの受講者定員数を前年度の15名から20名に5名増員して開催しました。各開催日においては、定員を下回ることなく、開催することができ好評でした。この取組を通して、雇用保険受給者に対して、就職意欲を喚起させ、今年度の早期再就職目標件数1,297件以上の達成を目指しておりましたが、実績値は1,090件にとどまり、目標を達成することはできませんでした。一方、同じく主要指標である就職件数については、今年度の目標が3,242件にて取り組んだところ、実績値は3,083件となり、達成率は95%でした。当所においては、早期ではないものの、就職はできている状態であると推察されることから、雇用保険受給者に対して、さらなる早期就職に関する意識づけが必要であると考え、従前取り組んでいる早期再就職手当支給のシミュレーションを改訂し、より一層、就職意欲を喚起させ、失業期間が長期化していることのデメリットを雇用保険説明会で案内し、あらためて、受給者に対して、危機感を持って早期就職に向かって取り組んでもらうように図りました。令和6年度においては、雇用保険受給者向けの就職支援セミナー受講者定員を20名から25名にさらに増員することで、ひきつづき、支援サービスの拡充と受給者に対する就職意欲の喚起に努めてまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

今年度において、管理選考とミニ説明会を前年度の年間24回の開催から28回に増やして開催したところ、参加した求職者の人数は前年度合計291名であったのに対して、今年度は331名に増加し、求人者と求職者双方に、より多くの面談の機会を提供をすることができましたが、一部、日程調整がかなわず、当日の参加キャンセルや参加見合わせが発生しました。令和6年度は、求人者のニーズを把握して、参加見合わせが発生しないように取り組んでまいります。秘密保持が求められる管理選考形式以外で企業概要と求人内容等の説明を行う求人説明会形式については、庁舎内会議室の借用予約を要せず、庁舎内オープンスペースを活用しての開催を案内誘導します。求職者に対しては、ハローワーク来所時、気軽に参加しやすい環境を提供します。この取組を通じて、求人者については、さらなる連携強化を、求職者には、求人者とのより多くの面談機会の提供を進めてまいります。

(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

ハローワーク利用率の高いシニア層への支援だけではなく、若年者層の利用率の向上を図るための取組みを更に強化します。今年度については、管理選考・ミニ説明会を前年度以上に開催しましたが、同イベント参加求職者の年齢層をみると、シニア層においては、前年度の150名から198名に増加したものの、若年層については参加者が47名から30名に減少しました。この結果をうけて、若年層に対しては、サービス案内の手法や誘導方法について、より多くSNSを活用した情報発信をするなど、従前の手法とは異なる手法も取り入れて、サービス改善に取り組んでまいります。

シニア層に対しては、「シニア向け就職支援セミナー」の定期開講を計画し、更に要望に応じてまいります。

障害者に対しては、障害者法定雇用率の引き上げに伴い、雇用率未達成企業（以下未達成企業）を中心に「障害者ミニ面接会」と「障害者就職面接会」への参加勧奨に注力するとともに未達成企業に対しては、達成指導にあたり、障害のある求職者の状況と求職者情報を活用し、採用活動を喚起させていきます。

2. 特記事項

特にありません。

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件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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	③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	⑧人材不足分野の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数				
令和5年度目標	3,242	2,777	1,297	90.0%	90.0%	232	248.0	641	142				
令和5年度実績	3,083	2,461	1,090	75.0%	93.4%	236	269.0	670	159				
目標達成率	95%	88%	84%			101%	108%	104%	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。

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

・就職件数、充足数、雇用保険早期再就職件数を増やすためには紹介件数を増やすことが重要であることから、昨年度に引き続き、「Thanksカード」の取組（「マッチングをした職員」と「その求人に紹介した職員」が相互に感謝を伝えるカードを交付することで、職員のマッチングする意欲を高める取組）を実施しました。

・「かんたん求人検索サイト」（ワンクリックでハローワークインターネットサービスに登録されている最新求人情報を閲覧できるサイト）について、従来のワンクリック検索から、HW掛川、HW磐田、HW島田管内を就業場所とする求人について、希望条件を複数選択することを可能とする内容に改良しました。「かんたん求人検索」のQRコード付きチラシは、所内配架の他に、管内の市役所及び各市の施設にも配架しました。また、令和5年度から管内の商工団体の会報誌及び市の広報誌に「かんたん求人検索」の案内と併せたHW利用勧奨についての記事を掲載しました。かんたん求人検索サイトからハローワーク掛川HPの就職支援サービスの情報ページへリンクするようにし、ハローワーク掛川の利用を呼びかけました。また、掛川市、菊川市、御前崎市の企業情報を取り上げているサイトとのリンクを設定することで、管内の事業所への就職について求職者が最初に閲覧するページを目指しました。

・賃金、休日等、一定以上の基準を満たした求人を「ピックアップ求人」として263件選定し、庁舎掲示板やロビー掲示することで来所者に毎日最新の求人を周知するなどのPRに努めました。また、「かんたん求人検索サイト」においても「ピックアップ求人」を検索できるようにしました。

・求人内容の点検、充足支援、求職者へ求人情報を的確に提供することを目的とした「求人ロープレチェック&アピール」は紹介部門と求人専門援助部門から1名ずつ役割分担し、計21回実施しました。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。今年度は紹介部門からの求人に関する意見要望を聞く時間を多く設けました。

(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

・「若手職員による所内掲示見直しPT」
令和4年度ハローワーク利用者満足度調査では、「見やすい展示」「分かりやすい陳列」について低い評価結果となりました。この課題解決のため、所内掲示の見直しを若手職員が中心となって行いました。見直し前は、掲示のしかたにまとまりがなく、求職者にとって必要な情報が見つけにくい状況でしたが、見直し後は、分野ごと（訓練、マザーズ、シニア等）の求人情報・イベントコーナーを作成の他、ミニ面接会参加の事業所をPRする掲示コーナーも設けました。この取り組みにより掲示物が見やすくなり、掲示を見る求職者が増えました。また、若手職員が日常業務以外の他部門の取り組みを共同で行うことで、ハローワーク業務を俯瞰して見る力、主体的に業務を行う力をつけるきっかけになりました。

・「ミニ面接会」の見直し
令和5年9月から求人者MP及びHW掛川HPにて開催案内周知+Webキャスにて申し込む方法に変更。更に、令和6年1月から求職者に人気の高い職種で募集する事業所に参加依頼を行うことを開始。1回当たりの参加者数が約17%増加しました。

・「ハローワーク職員と行く企業見学会」は令和4年度からの取り組みですが、令和5年8月、元々職員のみで職場訪問を行う予定であった事業所の求人に応募を希望する求職者があり、見学を行うことでより就職の可能性が増すと判断した職員が、前年度の取り組みのノウハウを活かし、求職者と共に職場見学に同行し、その後紹介を受け採用となりました。前年度のノウハウがあったため活用ができましたが、所内全員にこの取り組みの問題点を挙げてもらったところ、「ターゲットを絞るべき」「見学時期が求職者の応募時期と合わない」といった意見が出ました。このような問題点を受け、令和5年度では、事前のアンケートで「求職者の職場見学可」と回答のあった事業所が出している求人をリスト化し、紹介担当者がそのリストを共有し、リストに掲載の求人に見学希望の求職者が出てきたら、求人部門が事業所に見学の予約を取るといった方法を試みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・「若手職員による所内掲示見直しPT」
令和4年度ハローワーク利用者満足度調査では、「見やすい展示」「分かりやすい陳列」について低い評価結果となりました。この課題解決のため、所内掲示の見直しを若手職員が中心となって行いました。見直し前は、掲示のしかたにまとまりがなく、求職者にとって必要な情報が見つけにくい状況でしたが、見直し後は、分野ごと（訓練、マザーズ、シニア等）の求人情報・イベントコーナーを作成の他、ミニ面接会参加の事業所をPRする掲示コーナーも設けました。この取り組みにより掲示物が見やすくなり、掲示を見る求職者が増えました。また、若手職員が日常業務以外の他部門の取り組みを共同で行うことで、ハローワーク業務を俯瞰して見る力、主体的に業務を行う力をつけるきっかけになりました。
- ・「ミニ面接会」の見直し
令和5年9月から求人者MP及びHW掛川HPにて開催案内周知+Webキャスにて申し込む方法に変更。更に、令和6年1月から求職者に人気の高い職種で募集する事業所に参加依頼を行うことを開始。1回当たりの参加者数が約17%増加しました。
- ・「ハローワーク職員と行く企業見学会」は令和4年度からの取り組みですが、令和5年8月、元々職員のみで職場訪問を行う予定であった事業所の求人に応募を希望する求職者があり、見学を行うことでより就職の可能性が増すと判断した職員が、前年度の取り組みのノウハウを活かし、求職者と共に職場見学に同行し、その後紹介を受け採用となりました。前年度のノウハウがあったため活用ができましたが、所内全員にこの取り組みの問題点を挙げてもらったところ、「ターゲットを絞るべき」「見学時期が求職者の応募時期と合わない」といった意見が出ました。このような問題点を受け、令和5年度では、事前のアンケートで「求職者の職場見学可」と回答のあった事業所が出している求人をリスト化し、紹介担当者がそのリストを共有し、リストに掲載の求人に見学希望の求職者が出てきたら、求人部門が事業所に見学の予約を取るといった方法を試みました。

(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

- ・今年度の新規求人数は前年度に比べ1割近く減少しました。燃料高・物価高による採用控えが大きな要因ですが、業務量が増加している業種（コロナ5類移行後の宿泊飲食業、人手不足分野等）では人材確保が課題となっています。求人開拓においては、こうした業種をチェックし、人員が必要な事業所からの求人を積極的に開拓していくことや、求職者の状況等を情報収集し、その内容を事業所へアドバイスすることで、充足に繋げていきます。また、こうした雇用情勢を職員が正しく理解し、職業相談において求職者に助言することで必要に応じて希望職種の転換や必要な職業訓練、企業説明会及び見学会等の利用を積極的に勧めることが必要と考えます。
- ・職業相談の待ち時間に対する苦情が何度か発生していることから、待ち時間の削減に取り組むべきであると考えています。そのために職業相談やその後の処理にかかる時間の削減を目指し、職業相談連絡2の頻度や相談内容のメリハリについて見直し、かつマッチングの効果を上げるためには求職票の記載の充実といった、基本を重視した取り組みを進めたいと思います。

2. 特記事項

特になし

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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	②障害者 の就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	1,820	1,734	727	90.0%	90.0%	174	184	79					
令和5年度実績	1,738	1,533	789	68.6%	90.4%	265	185	104					
目標達成率	95%	88%	108%			152%	100.0%	131%					

※ 「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。

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。
- 求職者担当者制を拡充させ、早期再就職支援コーナーを中心に課題解決型支援サービスへの誘導を積極的に行いました。
- 求人充足を促進するため、当所会議室において原則月2回、合同企業面接・相談会を開催しました。今年度は全36回開催し、参加事業所は延べ97社、参加求職者延べ642人、就職件数17件となりました。
- 高年齢求職者の割合が増加していることから、高年齢者でも応募可能な求人の確保に努め、生涯現役支援窓口を中心にきめ細かなマッチングを行いました。この結果65歳以上の高年齢者の就職件数は164件となり、前年度を20.5%上回りました。
- シニア向けの就職面接会を2回開催し、参加事業所6社、参加求職者は41人、就職件数1件となりました。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、求職者向けにセミナーを行うとともに、ブースを設けて相談を行いました。参加事業所8社、参加求職者は58人となりました。
- 令和3年度に中部横断自動車道が全通したことにより、山梨県と静岡県の間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と山梨労働局ハローワーク鯉沢に加え、令和5年度はハローワーク清水も加えた4所の共催により、労働局の垣根を超えた合同就職面接会を開催しました。参加事業所は26社、参加求職者は51人、就職件数9件となりました。
- 求人者マイページ、求職者マイページの開設を推進し、より多様で効率的な情報発信が行えることとなったことから、求職者向けには面接会の開催案内の他、セミナー等の情報をタイムリーに提供しました。求職者マイページ宛の情報発信件数は全国のハローワークの中でも上位となっています。また、面接会の参加者への調査では、約3割の方がマイページ宛の情報提供により参加されていることから、今後も提供する情報の充実を図っていきます。
- 市内の高校生の地元産業の就労現場を見学することにより、企業及び職業に対する理解を深めるとともに、就労・就業意欲の高揚を図り、地元企業への就職を促進するため、富士宮市との雇用対策協定に基づいて「高校生企業見学バスツアー」を開催しました。44名の高校生が参加し、市内の4社の見学を行いました。
- 職業訓練受講者の増加に努めました。特に求職者支援訓練については、前年度に比べ2倍の受講者数となっています。

(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

- 雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、毎週の雇用保険説明会において、就職支援ナビゲーターによる早期再就職支援に向けたハローワークサービスの効果的な活用方法等についての説明を拡充しました。また、失業認定終了後の受給者全員にピックアップした求人と再就職手当の見込み額を案内する冊子を配布しています。
- 求職者マイページ開設率は、前年度年平均の19.6%から30.9%に向上していますが、今後も開設を促進し、マイページあてに就職面接会の案内を中心に、就職活動に役立つ情報を発信しています。特にマイページあての情報発信件数は全国的にも上位となっており、当所で開催した就職面接会参加者の約3割がマイページの情報を参加のきっかけとしています。また、労働局のSNSにも積極的に情報を登録しています。
- ハローワーク富士宮ホームページにワンクリックで求人情報が検索できる”かんたん求人検索”画面を追加しました。また、週刊求人情報誌や所内掲示にも新たにQRコードを表記し、かんたん検索やイベント情報など、ホームページへのアクセスの改善を行いました。
- ハローワークを利用される高齢者の割合が増加しています。シニア向け求人情報の求人票の表記に60歳以上応募可能な表示を行い、検索しやすくしています。
- 拡充された人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金に関して、事業主支援アドバイザーによる事業所支援を積極的に行いました。
- 求職者担当者制を拡充し、個別支援による綿密な職業相談の機会を増加させました。
- ハローワークや労働局の取組みをより地域の方に知っていただくため、富士宮商工会議所の雇用対策部会に定期的に職員を派遣することとしました。
- 所内での取り組みとして、職員のアイデアや提案を活かした業務改善をスピーディに実行し、また、全職員でその情報を共有することでさらなるサービス向上を図る取り組みとして、共有のシステムフォルダ内に「業務改善見える化シート」を設けました。サービス向上につながる細かな提案を速やかに実行に移しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 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。
- 求人者マイページの開設率は約95%となり、ほとんどの求人事業所がマイページを利用されています。この機能を活用し、法改正や各種イベント、重点施策の紹介等の情報提供を開始しました。また、マイページには、求職者マイページで求職公開を行った求職者に対し、求人者が直接リクエストする機能があるなど、これらの機能を有効に活用していただくための周知に努めるとともに、より効果的な活用方法について引き続き検討を行います。
- コロナ禍や求人者マイページの開設率向上により、求人事業所と直接顔を合わせる機会が減少し、接点が弱まりつつあると認識しています。職員による積極的な事業所訪問を行うなど、求人者のニーズに的確に対応し、求人充足につながるための取組みを強化していきます。
- 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。

(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

- ハローワークが地域において持続的に需給調整機関としての機能を果たしていくためには、職業相談をはじめとした職員の資質や相談レベルの継続的な向上が不可欠です。このため、職業相談に関わる職員のレベルの一層の向上を図るため、キャリアコンサルティング資格の取得を促すとともに、事例検討を行う等、より実践力を高めます。一方、求人者に対しても、労働市場の動向や求職者の生の声を反映させた求人内容を提案するなど、コンサルティング力を強化し、求人充足に向けて期待に応えていく必要があります。
- 新規求職者数は前年度に比べ、増加傾向にありますが、就職率は前年度をやや下回る結果となっており、求職者にとってより魅力的な求人の確保や、サービスのさらなる拡充が必要と認識しています。増加傾向にある高齢求職者に対しては、シニア向け求人の確保に努め、生涯現役支援窓口での支援を充実させる取組みを強化します。
- オンラインによる職業相談、紹介が可能となりましたが、ハローワークへの来所が必要なくなることから、増加傾向にある在職中の方への相談に活用する等、より求職者の利便性が高まるよう効果的な運用方法を検討していきます。
- 求職者マイページの開設率のさらなる向上を図り、面接会やセミナーなどの情報発信を効果的に行う他、求職公開等、マイページの持つ機能を最大限に活用していきます。
- 雇用保険受給者の早期再就職支援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、緊要度を適切に判断するとともに、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。
- 雇用対策協定に基づく富士宮市との連携をさらに深めます。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、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組みを市と検討していきます。
- ハローワークの業務について、より広く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X（旧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組みを強化していきます。

2. 特記事項

- 特になし

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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数						
令和5年度目標	1,531	1,258	578	90.0%	90.0%	82	51						
令和5年度実績	1,319	1,132	457	79.2%	98.9%	111	73						
目標達成率	86%	89%	79%			135%	143%						

※ 「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。

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

主要指標の「就職件数」及び「充足数」について、全職員に向け、進捗管理表を日々掲示することにより目標数の進捗管理を意識するよう徹底した。また毎週月曜に島田通信を作成し前週までの結果をフィードバックするとともに、朝礼で所内で取り組むことなど情報共有した。

「就職件数」及び「雇用保険受給者早期再就職件数」を増やす為、「初回認定日の受給者」に対し、求職者マイページの利用周知、求人情報の提供、早期再就職のメリット等を説明した。また、「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」等支援が必要な方に対して、支援メニューの案内とともに、マッチングや訓練の提案、セミナーの誘導等を行った。

「充足数」を増やす取り組みとして、求人数が昨年度に比べ大きく減少する中、求人数を増加するため求人開拓とあわせて、求人充足会議を活用し、求職者の目線に立った求人票見直しの提案や、統計資料を活用した紹介に結びつきやすい求人の提案等を行った。

所の重点指標としては、「障害者の就職件数」と、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」を選択した。

障害者支援については、年度当初に他所の利用ガイドを横展開し、新規で来所した求職者等に支援メニュー等を説明した。今年度は令和6年4月からの法定雇用率引上げに向け取り組む事業所を対象に、庁舎内会議室でミニ面接会を3回開催した。外部会場では焼津・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回開催した。参加求職者は延べ116人、うち管内就職者は10人で、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る。また、地域の支援機関との連携を重視し、島田市しごと部会等の会議を定期的で開催し、求職者の就労に向けたチーム支援に取り組んだことで目標を達成することができた。

高齢者の就職支援については、月2回のペースで高齢者向けの求人情報誌を発行するとともに、二次元コードを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旨をリーフレット（ワンクリックで管内の高齢者歓迎求人を検索できる）を使い積極的に周知した。シニア世代のための就職面接会は年4回実施し、延べ97人が参加し3人が就職した。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

業務目標に向けオール島田で取り組む意識づけとなるよう、全職員・相談員を対象にした「PDCAによる目標設定の意義と進め方について」の研修を再任用職員が講師となり6月に実施した。紹介・求人部門職員による業務効率化及びスキル向上のための相互研修（助成金、職業訓練、jobtag）や、サポステによる若年者支援業務研修、雇用環境・均等室の物流業務研修などを活用し知識向上に努めた。

紹介・求人部門相談員全員が交代で受付を担当することで、他の業務内容を把握できるようになった。

(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

前年度に実施した利用者アンケートでは、特に求人者からマイページの利用についての不安・不満とFAX利用の希望が多かった。その為、今年度は事業所の求人担当のマイページに対する苦手意識解消のため、他所のマニュアルを活用し懇切丁寧な説明を心がけながら、マイページの利用促進に取り組んだ結果、昨年度当初は30%台であったマイページの利用率が、令和5年2月以降は常時80%以上を維持している。マイページ利用が難しい事業所に対しては、事業所訪問等を実施し、求人者の提出方法を教示しているが、「窓口で相談しながら作成してもらいたい」という要望が一定数以上あり、求人者マイページを利用してもらえよう支援を一層強めたい。また、新規求人数自体は減少傾向にあり電話や訪問等による開拓を継続し求人数維持に努めている。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、当所管内の主要産業である、製造業の求人数が大幅に減少した。原因として、外国人技能実習生の受け入れが安定し労働力となっていること、燃料費・原材料費の高騰により人事計画の見直しなどがあげられた一方で、大規模離職に関する情報や相談等はなく、「現在在職中の方の雇用維持に努めている」との声が聴かれた。

求人開拓の為、定期的に連絡することで、ハローワークへの求人提出を意識してくれた事業所もある為、ハローワークを活用していただけるよう有益な情報発信に努めた。定期的に求人充足会議を実施し、把握した求職者のニーズを求人者に伝えるとともにマッチングを行った。今後も、把握したニーズを事業所に積極的に伝えることで、求人票の見直し提案や管内状況の説明など充足支援に努め信頼関係を構築するとともに、次年度は今年度比で求人受理件数を1割以上増加させることを目指す。

(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

焼津所との合同障害者面接会は、事業所の参加希望や支援機関の関係者は多いものの、求職者参加数が伸び悩んでいる。参加事業所や求職者が恒常化していることも原因ではあるが、島田市からは会場までの距離が遠いこともあり運営方法、求職者への周知方法の見直しを検討する。

今年度は「求人票の見直し」と「助成金」のセミナーを島田市と共催で1月に開催した。参加が8事業所と少なかったが、「助成金について知らなかったが、活用したい。」「ハローワークと相談し求人票を見直したい。」とのハローワークサービスの活用に関心な意見もあったので、実施時期の見直しをしつつ次回開催も検討したい。また、来年度は、榛原管轄事業所も対象とした事業所向けセミナー等の開催も検討したい。

主に学卒部門でズームを活用した就職相談や、模擬面接を実施。また、紹介部門職員全員が対応できるように、令和5年度中に山間部（川根本町）在住者や子育て中の支援対象者に対して、ズームを利用したオンライン相談を実施した。来年度以降は、今後の求職者の要望にスムーズに対応できるよう窓口担当のズーム操作を含むスキルアップを図りたい。

2. 特記事項

新規求職者のうち若年者の割合が減少する中で、ユースエール認定事業所へ事業所訪問を行い、その訪問実績を写真とともに島田・榛原所内に掲示することで、認定企業と制度の周知に努めた。来年度は管内学校や関係者向けに作成した、「管内ユースエール事業所に関するパンフレット」を配布し一層制度の周知に努めるとともに、より良い求人の充足支援を幅広くPRすることで、求人開拓や労働条件の緩和、見直しなどへ誘導できるようにしていきたい。

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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職水河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	②障害者 の就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	2,144	1,758	854	90.0%	90.0%	138	164	75					
令和5年度実績	2,017	1,703	801	87.1%	96.7%	251	198	90					
目標達成率	94%	96%	93%			181%	120%	120%					

※ 「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。

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

当所では主要3指標及び所重点指標の目標達成を最重要と考え、進捗管理の徹底及び課題に対する迅速な対応を重点的に進めることとした。

○就職件数について

・前年度の課題として当初の各人の取組目標設定水準が低すぎたのではないかと、また、数字の把握のみに終始したのではないかとといった点が挙げられた。それらの点を踏まえ、令和5年度は取組目標設定水準を高くし、求職者マイページ開設数や求人情報提供数の計画を加え、部門全体での進捗状況を共有する資料の回覧・掲示を行った。さらに、統括から紹介窓口担当者一人ひとりに対して相談件数、紹介件数、就職件数及びマッチング件数についてフィードバック及び指導・助言を行った。

・年度当初、職業相談窓口の相談員が受付業務を兼務するなどにより職業相談窓口の稼働率が低い印象があった。そのため受付を他部門からも交代で配置することにより稼働率の上昇を図った。また、求人検索機の利用率を勘案し、台数の削減を中心としたレイアウト変更を行い、動線や待合スペースの確保につなげた。

以上の取組みを実施した結果、相談件数は前年度比12.1%増、紹介件数同4.7%増、就職件数同1.7%増となり、就職件数の目標には届かなかったものの達成率は県下トップとなった。

○雇用保険受給者の早期再就職支援については、成果が上がっている方法を継続しつつマイページ活用などの強化を図った。

・雇用保険受給者に対する提案求人のマッチング作業を効率化するためのIWATAツール（磐田所独自で開発した作業手順・ファイル）にてマッチング対象者名簿を作成し、初回認定日の全員相談を実施した。求職者マイページ開設者には事前に提案求人をマイページに送っておき、認定日当日には事前にマッチングした求人について求人内容等を説明し、応募の提案を行った。

・4年度まで実施していた「就職支援講習会」を、より就職対策を具体化した「早期再就職への準備セミナー」としてリニューアルし実施した。また、「早期再就職への準備セミナー」の他、9種類の所独自セミナー等を開催して求職者の理解促進や就職意欲向上を図った。

・就職支援プログラムとして、早期再就職支援窓口を中心に応募書類の作成指導や応募先の選定支援を行い、早期再就職を図った。就職支援プログラム開始者数 213人 就職者数 184人

以上の取組みを実施した結果、早期再就職件数は目標値1,018件に対し実績1,256件、達成率133.9%で県下トップになった。

○公的職業訓練の受講勧奨と受講修了者への支援については、訓練の周知・広報の強化を図った。

・各訓練コースの説明紹介DVDを所内で放映するほか、待合席にデジタルサイネージを導入し広報に活用した。

・家庭と仕事の両立を希望する求職者を対象とした出張相談（にこっとハローワーク）にて職業訓練説明会を開催した。

・静岡労働局訓練課公式LINEアカウントとかんたん求人検索、イベント情報等のQRコードを1枚の紙にまとめた資料を作成した。

・就職支援については4年度と同様、求職者担当者制により手厚い支援を実施した。

・職業紹介部門内で職業訓練の研修を行った。訓練業務及び訓練の効果・必要性についての理解を促進するとともに、「ワンストップ窓口」を実施することにより訓練受講者の増員を図ることを目的とした。

以上の取組みを実施した結果、公的職業訓練修了3か月後の就職件数は目標値69件に対し、実績77件、達成率111.6%となった。

(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、人手不足分野への取組み、求人未充足対策、外国人の増加への対応、子育て支援への取組み及びオンラインへの取組み等があげられた。その中で特に求人部門と紹介部門の連携強化に注力し業務改善を図った。

○求人部門と紹介部門の連携

・職員、相談員の知見を広め、経験値等の向上を目的に事業所訪問を行った。紹介・求人部門の職員は3社以上/人、相談員は合計49社訪問を行った。

・事業所訪問した際の「事業所情報記録票」について、求人票とともに所内回覧を行った。求人票上ではわからない情報を少しでも紹介部門と共有できるよう努めた。

・求人充足、仕事理解の促進を目的に職場見学会（製造業）を2回開催した。職場見学会では、見学だけでなく、先輩社員の体験談等、求人票上ではわからない生の情報に触れる機会を持つことができ、求職者の満足度も非常に高いものであった。

・求人充足会議の成果が上がっていなかったため実施方法を変更した。変更後は求人票の検討だけでなく、管内の雇用失業情勢、事業所訪問等から把握した情報、紹介部門担当者が感じる求職者の動向等の意見交換を行い、求人・求職者への説明等に役立てた。

・高齢者応募可（B01.02.03）求人を確保するため、事業所担当来所時、電話対応時、事業所訪問時等、事業所と接する機会があるたびに、積極的に高齢者の応募について確認し、高齢者応募可能求人数のアップに努めた。

・高齢者、子育て世代の求人を検索する際、フリーワードで検索をしているが、文言が統一されておらず、対象求人を見つけにくい状態であった。求人特記事項内の文言を統一（「シニア注目」「子育て世代注目」）することで、検索が容易になった。

○人材不足分野にかかる取組みの強化

・就職相談会を実施し、求職者及び求人者のマッチング機会の場とした。また、当日の運営を通じて、紹介部門担当者に参加求人事業所担当者が対話できる場にもなった。参加事業所からは「職種名だけで敬遠されてしまうこともある中で、最初のきっかけとなるこの相談会は魅力的である」との感想をいただいた。就職相談会実施にあたり、事業所に対しては求人者マイページを利用し参加を勧奨し、求職者に対しては所内にチラシを配架、ポスターの掲示、雇用保険説明会での資料配布、静岡労働局ホームページ（イベント情報）への掲載、毎週発行の求人情報誌への掲載等により広く周知した。

○子育て支援にかかる取組みの拡充

・主に子育て中の方を対象とした出張相談（にこっとハローワーク）を週1回から週2回へとコロナ以前に戻した。その中で新たな取組みとして「にこっとハローワーク 再就職応援セミナー」を月1回実施した。子連れで参加できるようお子様をお預かりするサービスもあり、延べ90人が参加した。

・ワークライフバランスに配慮した企業の求人情報「子育て中の方向け求人一覧」を月2回発行し、窓口相談時の提供及び玄関ロビーやにこっとハローワークへの配架、市町村への郵送等を行った。

(3) その他の業務運営についての分析等

○若者のハローワーク離れが言われているが、当所では若年求職者が増加している。就職に時間がかかる層に対しては、事業所訪問や事業所見学会による詳細な事業所情報の提供や求人応募への後押しを図っている。また、希望の職種が定まっていない、何から始めていいかわからないなど職業選択の迷いがみられる求職者に対し課題解決支援サービスのひとつとして適性診断等を活用し、「VPI職業興味検査に基づく“自己分析セミナー”」を実施している。セミナー当日及び後日に丁寧なフィードバックを行い、寄り添った個別支援を行うことを目指している。周知にあたっては、チラシ配布及びフレッシュ求人情報に掲載し自治体等に提供するなど、ハローワークを利用していない若者にも情報発信をしている。

○外国人受給者（約7割がブラジル国籍）が増加傾向にあるが、日本語能力が低い者も多く、派遣会社から就職するケースが目立つ。そのため、「ポルトガル語による外国人就職支援セミナー」を令和5年10月から新たに開始し、就職についての知識向上と紹介就職の増加を図った。（6回実施、64名が参加）

○他所の好事例を活用し、求職者マイページ利用率向上に取り組んだ（R5.4月：24.1%からR6.3月：31.1%に向上）。また、マイページの連絡送信機能を活用し、事業所へタイムリーに複数回各種情報や案内を周知できるようになった。2月だけでも求人関係3503件、求職者関係1403件となり、県内トップクラスの利用件数となっている。また、高卒求人のマイページ提出を促進するため図を多用し、カラーのマニュアルを作成・配布した結果、窓口の混雑緩和やスムーズな高卒求人提出につながった。

○学卒部門では、「学卒窓口専用 職業相談WEB予約」を始めた。

○事業所向けパンフレットスタンドが不足していたことから、監督署へ行く動線上の壁面を利用し、事業所向けパンフを掲示、配架できるよう整理した。少しでも事業所に向けて案内ができるよう工夫した。

○職員、相談員がいつでも目標値、進捗状況を把握し、意識付けできるよう、所内掲示板の整理を行った。カラー、コメント、イラスト等を使い、少しでもわかりやすい掲示となるよう取り組んだ。

(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

○年間計画に基づき、定期的に人材不足分野や関係機関との連携による就職相談会等を実施しており、ある程度参加者はいるものの就職に結びついていない。就職相談会の集客に意識が向いており、参加求職者のその後の状況把握が不十分であった。令和6年度は、相談会参加者のその後の状況について確認するためにも求人情報の提案を継続して行い、就職に導いていく。

○外国人求職者が増加傾向にある。新規求職者は前年度より31.4%増加、就職件数は前年度より97.6%増加した。自己就職は派遣会社がほとんどであるが、紹介就職は直接雇用の割合が高いため、より安定した就職先をあっせんできるよう支援していく。「外国人就労・定着支援研修」の活用や、外国人応募可能求人の開拓等にも取り組んでいく。

○新規求人開拓件数は、目標385件に対し378件、進捗率98.2%だった。求人者支援員、求人係には、新規求人開拓への意識付けを定期的に行うと同時に、ハローワーク利用勧奨を積極的に行い、計画的な事業所訪問で目標達成をめざす。

○就職件数の目標達成率（98%）と充足数の目標達成率（90%）の間に乖離があり、充足率の向上に向けて職場見学会の定期的開催を行い、若年層への職業理解を進めながら充足につながるよう努める。また、求人者支援員の活用を促進するため、チラシの配架、イベントへの参加、企画等で周知を行う。加えて、高齢求人の確保、子育て世代求人を確保できるよう事業主に対して働きかけを行う。

○オンライン利用の促進に当たり、登録者のフォローやオンライン職業相談・紹介の実施等についての取り組みが進んでいない部分がある。オンラインサービスの普及・促進という点でも、マイページ開設者を増やし、さらに活用することに取り組んでいく。

○ハローワークのPRをさらに図るため、事業所向け情報紙「ハローワーク磐田かわら版」を毎月発行し、求人者マイページの活用や商工会議所等を通じた周知を行う。また、HPのリニューアルを行う。

2. 特記事項

特になし

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 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (就職 者)	④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	③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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数					
令和5年度目標	2,574	2,407	1,018	90.0%	90.0%	186	140	69					
令和5年度実績	2,533	2,168	1,363	87.8%	98.9%	224	191	77					
目標達成率	98%	90%	133%			120%	136%	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。

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

当所においては、特に、ハローワークにおける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位置づけ、ハローワークの紹介による就職、求人の充足を図ることができるよう、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。求人と求職のマッチング強化を実施するに当たり、求職者担当者制（双方向型・一方向型）、求人に対する担当者制、所内における簡易イベント・周知広報、富士市との連携による合同就職面接会やセミナーの実施などの取組みを積極的に行いました。

就職件数に対する取組みについては、求職者担当者制により全職員で延べ1,259人を担当し、2,704件の情報提供と能動的な相談支援を行い、1,432件の紹介に繋げ、650件のハローワークによる紹介就職となりました。

また、所内における簡易イベント・周知広報では、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76回（参加求職者77人）実施しました。併せて、富士市との連携による合同就職面接会では、富士市のユニバーサル就労支援事業とも共催し、若年、シニア及び就職氷河期世代を対象として延べ4回の合同就職面接会を開催し、子育て中の方の支援に関しては、通常実施しているセミナーなどにオンラインを取り入れた取組みを行うなどし、就職件数のアップに一定の効果を定めることができました。

充足件数の取組みについては、目標達成のためには、減少傾向であった求人の確保が課題と考へて、未充足期限切れ求人者に対し、電話を利用した積極的な声掛けなどを行いました。思うように求人が伸びてこなかったため、求人者支援員、事業主支援アドバイザーを積極的に活用した事業所訪問を実施し、求人の開拓、求人票記載内容の助言・指導、助成金活用の案内などを行い求人の確保に努めました。これに加え、充足支援の一環として、充足会議開催数（対象求人数含む）を昨年度より増やし、対象とした求人について充足率20%以上を確保し、充足件数のアップに一定の効果を定めることができました。

雇用保険受給者の早期再就職件数についても、給付係の窓口や雇用保険説明会における再就職手当の積極的な活用を促すとともに、早期就職への意識づけ、待ち時間対策の一環から、失業認定日に来所した求職者全員に情報誌などを配布し、早期就職を促した結果、雇用保険受給者の早期再就職件数のアップに寄与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

中長期的な職員の資質向上・職員の育成と知識向上などを図る観点から、全職員を対象として、職業紹介業務研修では「job tagの活用等」、就職困難者支援に係る研修として「就労パスポートの活用等」、雇用環境・均等室との研修として「物流の2024年問題に係る説明会」を実施する取組みを行い、職員の資質向上と職員のスキルアップに努めました。

(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

新規求職者数が増加傾向にある中でも、求職者の新たな取り込みは、求人者への適切な人材の送り込みが必要であったことから、前年度の課題としていた、オンライン登録求職者のハローワークへの誘導に関し、登録後2週間を目途にハローワークからの連絡可とした方に対し、来所勧奨を働きかける内容のリーフレットの送付、着いた頃を見計らった電話による再度の勧奨（説明会や担当者制、応募書類の添削支援の周知など）を行い、ハローワークの利用勧奨を図りました。併せて、昨年度、コロナ禍関係の制約で実施できなかったセミナーや面接会について、今年度は積極的な開催に努めました。

また、新規求職者の職業理解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、まず、全職員を対象にjob tag活用の研修を行い、職員から求職者に対しての画一的な活用促進を図ることにより、安易に賃金や休日などの雇用条件で求人を探すのではなく、職業理解をした上で働きたい求人を見つけていただけるよう取り組みをしました。

併せて、これまで行ってきた取り組みである来所者端末で検索している求職者へ「窓口で一緒に求人を探す提案」の声掛けなどの実施、「前日受理求人一覧表」の掲示し、フロアスペースを活用した「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これまで以上に積極的に行い、新規求職者数や相談件数を増やす取り組みから紹介件数、就職件数の増加に結びました。

求人者への支援についても、新規求人数の向上促進を図ることも視野に入れた求人者マイページの利用促進について、求人者マイページの利用が一定程度進んでいる中、ハローワークから情報発信したメールの閲覧がしていただけない課題に対し、ハローワークから情報発信していることや、メールの閲覧場所を記載した簡易チラシを作成し、求人窓口や事業所訪問時に配布・周知を行い、状況に応じて、求人者マイページの利用方法の助言などを行い、求人者マイページ利用率の維持・向上に努めました。併せて、求人を閲覧する求職者が一つでも多く会社情報が得られるよう、求人者支援員、事業主支援アドバイザーの連携による積極的な事業所訪問を行い、職業相談時の活用・情報提供に資する事業所情報の収集に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者数はコロナ禍前の状況に戻りつつある中、新規求人数が年度当初から伸び悩み、その影響から求人倍率もコロナ禍にあった令和2年度平均を下回る低調な状況であったため、求人窓口において電話による問い合わせや事業所訪問などを通じて、求人提出の依頼をするとともに、職業紹介窓口の利用年齢層が高齢者が比較的多いことを踏まえ、高齢者ニーズに即した求人内容の提案や依頼、求人条件の緩和等の助言を積極的に行い求人の確保に努めました。

昨年度までは、コロナ禍での制約があり思うように事業ができなかったところがありますが、今年度については、富士市との連携のもと、合同就職面接会（簡易なものも含め）やセミナーなど対面・集合形式による開催を再開し、求職者の取り込みや就職・充足件数の向上に積極的に取り組みました。併せて、コロナ禍で得られた取り組み・子育て支援におけるニーズなどから、オンラインでの対応も含めたハイブリット式開催にも努めました。

また、人への投資、人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進のため、新規創設・拡充された人材開発支援助成金について、活用が進んでいない状況があったため、事業主支援アドバイザーを積極的に活用、所幹部職員なども同行する中、助成金活用の促進を図り、一定の活用につなげることができました。併せて、年収の壁対策として新設されたキャリアアップ助成金活用についても周知・広報を図り、正社員などへの転換や、安易な離職の防止などに努めました。

(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

求人が伸び悩んでいる状況がある中であっても、事業所訪問時には「人手不足」「若い人が来ない」といった声が多い。特に、若年者層の採用ニーズは非常に高い。今後、求人の確保をする観点からも、ハローワークの利用者数の増加や現在も有効求職者の4割程度存在する若年者層の確保や取り込みが必要です。

若年層求職者の利用者を増やしハローワーク利用促進のための取り組みを積極的に行っていきます。具体的には、ハローワークが利用できるオンライン・デジタルツールの活用、求職者マイページの活用促進と求職者マイページの弱点であるメッセージ送信が片方向であることを補う仕組みの検討と導入を第1四半期中に行います。

併せて、ハローワークインターネットサービスの利用促進にも努めていくとともに、ハローワークに来所しなくても気軽に相談できるよう、オンライン相談やオンラインハローワーク紹介の積極的な活用を図ります。

有効求職者の職業分類について「分類不能の職業」が全体の36%を占めているといった課題もあります。こうした求職者に対しても関心を持たせる求人情報や事業所情報の収集を行い、画像情報等を活用した事業所情報の提供に取り組めます。また、積極的な求人事業所訪問により職業紹介窓口職員が自らの言葉で求人事業所の仕事内容等を説明できる体制作りに取り組めます。

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	充足数	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)	④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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③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5年度目標	2,414	2,339	979	90.0%	90.0%	161	64.6%	182	182				
令和5年度実績	2,130	2,079	922	80.6%	96.2%	167	64.3%	192	185				
目標達成率	88%	88%	94%			103%	99%	105%	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

※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。

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

当所では、主要3指標の目標達成を最重要と考え、新規求職者数が減少する中、いかに紹介件数を確保するか検討を行いました。

紹介件数を確保するためには、確実に求職活動に来所する雇用保険受給者との相談機会を増やすことが不可欠であると考え、コロナ渦で見合わせていた認定日の全員相談を5類移行後の6月から再開いたしました。

しかし上半期の紹介件数が伸び悩んだことから、十分な相談時間を確保し、相談の質を向上させることで紹介に結び付けることとし、1月から認定日のこま割りを増やすこととしました（火曜日から木曜日の午前のみ→火曜日から木曜日の午前・午後）。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

上記の相談の質の向上を目的として、2級キャリアコンサルティング技能士の資格を持つ統括職業指導官による職業紹介部門内研修を第4四半期に実施いたしました。

（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

当所の前年度の求人者満足度は82.1%と目標の90%を下回っております。これは医療福祉業などで人手不足が深刻となっており、求人が思うように充足しないことが要因と分析しております。

そのため、求人者の満足度を少しでも高められるよう、医療福祉業や管内の基幹産業である宿泊業等を中心にミニ面接会を14回開催し、延べ34社が参加いたしました。

参加状況等は参加求職者数46名、紹介件数12件、就職者数2名となっております。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所の管轄する下田市・賀茂郡の基幹産業である観光業は来客数などがコロナ渦前の水準までは回復しておらず、様々な報道や管内事業所からの聞き取りによると令和5年度はコロナ渦前の8割程度の水準に留まった模様です。

このことは宿泊業・飲食サービス業の新規求人数にも表れており、令和5年度の新規求人数は1802人で前年度比17.8%減となっており、コロナ渦中ではありますが様々な旅行支援のあった前年度を大きく下回る状況となりました。

結果として、この宿泊業・飲食サービス業を中心とした観光関連産業の回復が充分でなかったことが、就職件数等の伸び悩みの要因と分析しております。

(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

当所の管轄する下田市・賀茂郡は静岡県内でも最も高齢化・人口減少が進んでいる地域であり、労働市場においても求職者数減少と求職者の高齢化が顕著となっております。

令和5年度の新規求職者数は1972人で前年度比7.9%の減少となっており、65歳以上の新規求職者数の割合は令和5年度が20.2%で前年度比1.3%増となっています。

このような状況の中、見えてきた課題として、紹介件数や就職件数全体に占める65歳以上の求職者の割合の低さで、紹介件数に占める65歳以上の割合は15.2%、就職件数に占める65歳以上求職者の割合は13.8%となっており、65歳以上求職者が紹介まで至らず、結果として就職件数も伸び悩んでいる状況が伺えます。

今後も求職者の高齢化は進んでいくと考えられることから、シニア歓迎求人の開拓やシニア面接会の開催などを求人者に働きかけることで、求職者の高齢化に対応していきたいと考えております。

2. 特記事項

特になし

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件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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	⑤人材不足分野の就職件数						
令和5年度目標	798	765	213	90.0%	90.0%	39	120						
令和5年度実績	764	667	203	78.7%	96.8%	31	143						
目標達成率	95%	87%	95%			79%	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。

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

特に、主要指標である「就職件数」の目標を達成するため、管内で受理した求人内容に関する理解を深め、知識を底上げすることを目的に、職員・相談員が参加する求人充足会議（以下「充足会議」という。）の見直しに取り組み、その充足会議の中で浮き彫りになった求人票の改善点を共有した上で、求人部門と紹介部門の職員が共同で事業所訪問を実施しました（令和5年度の実績：充足会議35回開催、うち、16事業所を訪問）。

また、訪問の際、職場環境や事業所外観等を撮影し、ハローワーク庁舎内でポスター印刷等で大きく貼り出すことで、視覚的アピール効果はもちろん、求職者の事業所及び職場理解を促し、事業所への応募という成果につなげました。併せて、求職者マイページを活用した求人情報の提供等を強化しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の資質向上に向けて、厚生労働省作成「職業紹介基本のき」による基礎研修、オンライン相談の手法を学ぶ研修のほか、島田労働基準監督署長を講師とした労働基準法に係る研修、雇用環境・均等室の監理官を講師とした業務内容に関する研修を実施し、この研修を通じて得た知識やスキル、新たな発見や気づきを実務で実践できるようにしました。

（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

前年度は、求人者及び求職者マイページの開設に重点を置いたため、マイページ機能を活用したサービスの提供等が十分ではない点が課題でした。

このため、今年度はマイページ開設はもちろん、その利用の促進を図るため、オンライン相談・求職情報公開・リクエスト等の機能に関する周知を強化しました。

また、今年度は、他局の好事例を積極的に取り入れ、業務やサービスの改善を図りました。具体的には、前年度に求職者が二次元コードを読み込みことで、いつでも・簡単に・すばやく求人を検索できるように、またマイページを活用したサービス等の情報収集が容易になるリーフレットを作成しましたが、今年度はこれをさらに発展させ、静岡労働局ホームページに「求人簡単検索ページ」を作成し、ワンクリックで希望する求人情報を数多く提供できる等の機能を拡充しました。

さらに、ハローワークに来所せずに職業や仕事に関する相談が出来るように、Zoomを活用したオンラインによる職業相談を計22名の方に実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

焼津市・藤枝市との雇用対策協定に基づく連携を強化しました。

具体的には、両市とそれぞれ面接会を共催により開催しました（実績：計2回開催、参加者124人、参加事業所26社、就職者数10人）。

また、焼津市とは、生活保護受給者等の就労支援について、進捗状況等を共有するため、市担当者との会合を行い、相互の役割分担を踏まえた連携のあり方や就労支援の進め方について協議しました。

さらに、藤枝市協力雇用主総会に出席し、刑務所出所者等就労支援事業への一層の協力を呼びかけるとともに、専用求人の提出方法等に関する出張相談会を行いました。

最後に、雇用保険の認定日において、「利用者の待ち時間が長い」といった課題が認められたため、原因の特定と対策の必要性を職員の間で共有しました。

(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

焼津市・藤枝市との連携をさらに強化するため、共催による就職相談会の回数を増やすことで、管内事業所の人材確保及び求職者の就職支援を充実させ、もってハローワークで提供するサービス等を効果的に活用した就職に結び付けるよう努めます。

また、ハローワークではシニア世代の求職者が増加傾向にあり、いわゆる就職氷河期世代で安定した正社員等の就職を希望する求職者、副業・兼業を希望する求職者も少なくありません。

このため、こうした求職者のニーズに応じて活躍できる求人（例えば、短時間、軽作業、経験資格不問、副業・兼業可能な求人等）を意識して開拓するとともに、求職者と求人者の出会いの場を提供するために、庁舎内で就職相談会や面接会等の通年開催を検討し、多くの求職者の就職につなげるよう取り組みます。

なお、雇用保険の認定日の待ち時間の長さを改善するため、窓口の混雑緩和及び待ち時間の短縮を目的に、認定時間を分散化し、利用者が落ち着いて職業相談できる環境を整備してまいります。

2. 特記事項

ハローワーク焼津所管内（焼津市・藤枝市）では初めてとなるユースエール認定企業*が誕生しました（令和5年度実績：計2社）。認定された企業については、ハローワーク等が企業の情報発信を後押しするなど、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職者の若者とのマッチング向上を図ってまいります。

*ユースエール認定制度とは

若者の採用・育成に積極的で、若者の降雨管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けることで、様々な支援を受けることができます。

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	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)	④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	②障害者 の就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数					
令和5年度目標	2,607	2,363	1,042	90.0%	90.0%	203	253	110					
令和5年度実績	2,276	2,249	1,104	83.9%	99.0%	221	265	120					
目標達成率	87%	95%	105%			108%	104%	109%					

※ 「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。