

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各指標に対する取り組み

・「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、PDCA進捗管理表を日々メール送信、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。メール送付時には紹介件数や紹介成功率などプラスワンの情報を記載するなど工夫しました。また、各職員が紹介につながる職業相談を心掛けるとともに求職者担当者制を積極的に実施、求職者マイページに求人情報を送信するなど紹介件数を増やし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、地方自治体との連携強化を図りました。なかでもミドル・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、「職場見学会」3回、「ライフ・デザインワークショップ」2回、「ライフ・デザインキャリア体験会」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。また、マザーズコーナーの静岡中央子育て支援センターへの出張相談や、保育情報セミナーの開催など市とハローワークが連携し、子育てをしながら就職を希望している女性等に対する支援を積極的に行いました。

・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」4回の合計41回開催し所内掲示、窓口・SNSによる周知により参加者を集客して、1人でも多くの人材確保ができるように努めました。また事業者と協力し人材不足分野に対する理解を深めてもらうため「バスの体験会」を年3回（32名参加）、「福祉のしごと見学会」を6回（100名参加）、「運輸のしごと見学会」を1回（7名参加）を開催しました。いずれの参加者も「業界・仕事に対する考え方が変わった」「新たな知識が身についた」など前向きな感想が寄せられており、事業所からもハローワークから参加した求職者の就職に対する意識が高いと高評価を得ております。

・60歳以上の新規求職者の登録が増加しているため、「シニア就職相談会」を年11回開催（求職者347名が参加）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。

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年間を通じて、様々な研修を計画的に実施しました。係長以下若手職員を対象とした労働行政を取り巻く環境や公文書作成等に関する研修や事業所指導、人材確保対策、障害者就職支援業務に関する専門業務研修を実施し、業務の効率化、職業相談のクオリティの向上等に取り組みました。

・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監督署と連携した研修、また派遣労働者に関する研修を実施し知識向上を図りました。

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

①ホームページのリニューアル

ホームページを閲覧される方が、欲する情報にアクセスしやすくなるようコンテンツの整理、リニューアルを行いました。求職者の利便性やサービスの向上を図るため、今後も利用者目線に立ったわかりやすい情報の発信に、積極的に取り組んでいきます。

②所内Wi-Fiを活用したQRコードによる情報の提供

ハローワークに来所された方に、早い段階でハローワークの支援メニューなどに触れていただけるよう、名刺大用紙に静岡所Wi-Fiとともに静岡所のHP、ハローワークインターネットサービス、イベント情報、かんたん求人検索などのQRコードを印刷したものを配布、待ち時間など活用しスマホ等からのアクセスについて働きかけを行いました。

令和6年度の紹介件数は前年と比べ+4.1%となっており、求職者の就職意欲の向上に結びついているものと推察しております。

③オンラインセミナーの積極的な開催

・障害者雇用に関し「雇用ゼロ」「今年度新たに6-1報告の対象となった」企業に対し、障害者雇用についての基礎的なセミナーをオンラインで実施しました。オンラインで実施することで、企業の負担の軽減も図られ障害者雇用のきっかけにつながることを期待できることから今後も継続して実施し、雇用率達成指導とあわせ参加の呼びかけを行って参ります。

・マザーズコーナーにおいて「仕事と子育て、介護との両立を視野に入れた働き方、仕事の選び方などについてのセミナー」を今年度3回オンラインで実施、計93名の参加があり、男性の参加も確認できるなど幅広い関心が寄せられていることを実感しました。自宅で子どもと一緒に参加できるなど求職者のニーズも高いことから、来年度も引き続き開催する予定です。

④職業訓練説明会の開催

労働者のリスクリング、能力開発の機会を増やすために、職業訓練の説明会を今年度より実施しました。当初は参集型で実施していましたが、希望者が多く順番待ちとなるような状況が続いたことから、1月以降月2回開催、うち1回はオンライン形式で開催するようことといたしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

有効求人倍率は長期間にわたり1倍越えを維持しており、人手不足を基調として推移していますが、一部企業からは原材料費の上昇や人件費の高騰などを理由とする経営方針の転換から、採用予定者数の見直しや募集の取りやめといった動きも見られています。一方求職者側の動きとして新規求職者の減少、なかでも若者のハローワーク離れが顕著であり、窓口においては高齢者の職業相談の比重が高まっています。

現在、ハローワークを利用いただいているお客様へのサービスの向上、満足度アップを図るため、求人者に対しては、求人者の充足力を高めるために①窓口職員育成のための研修の充実、②事業所訪問の実施、③窓口での求人者支援に取り組みました。

①研修について、未経験あるいは経験の浅い職員に対し「職業紹介基本のき」「求人充足マニュアル」を活用し重点的に実施し基礎力の向上を図りました。

②事業訪問については紹介部門、求人部門の正規職員（8名）が、求人未充足事業所を4社以上訪問し事業所・仕事への理解を深めるとともに、求人条件緩和等のアドバイスなど事業所への支援、また訪問後の情報の共有を図り求人充足支援を実施しました。

③静岡所において独自作成している「新規求人申込時のチェックガイド」の内容を改定し求人票の適切な記載と内容の充実を図り円滑に求人が公開できるよう活用しています。

こういった取り組みの結果、求人充足数については年間目標4,312件に対し実績4,574件となり、目標を6.1%上回る結果となりました。

他方、求職者にハローワークに来所しなくてもハローワークのサービスを受けられることをPR、スマホ操作に不安を感じているシニア世代を対象とした「マイページセミナー」を今年度より開催し、高齢者にマイページへの理解、利用を促す機会を設けました。セミナーについては、実施を通じ課題も見つかったことから来年度は対象年齢等の見直しなどを行い、実施を継続していく予定です。

なおハローワークプラザ静岡は県下で唯一平日夜間および土曜開庁を実施しており、在職中の方からの相談ニーズが高いことから、周知用のリーフレットをリニューアルし開庁日、時間の周知の促進を図り、適切なサービスが提供できるよう努めております。

(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

今年度、上述のとおり求人者の充足力を高めるための取り組みを行い充足件数は目標達成できましたが、求人数に対する充足率は9.5%となり、局平均値を下回っている状況、なかでも人材不足が深刻である医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野においては、重点的な人材の確保が求められているところです。

令和7年度より、そういった人材不足分野の求人を募集する企業に対する採用から定着に至るまでの一貫したサポート、分野ごとの担当者制による求職者・求人者双方に対する一体的な支援を実施する「人材マッチング企画部門」を設置し、管内の事業所の今後の発展につながる求人者に軸足をおいた支援を実施します。人材マッチング企画部門においては所内各部門と連携し、人材不足分野とともに他分野にわたる求人説明会や体験会、セミナーなども積極的に企画し、参加した求人者、求職者へのアフターフォローを徹底します。各種イベント等の開催などホームページ、SNS等を活用した情報発信にも注力し、潜在的な求職者の掘り起こしを目指します。また、新部門を起点とし地方自治体や関係機関と連携強化を図り、イベントの共同開催や多方面にわたる情報発信、メディアの活用など展開を企画します。新部門における取り組みのうち好事例等については、所内での共有とともに他のハローワークへの提供を行い、ハローワーク全体のボトムアップにつなげて参ります。

人材マッチング企画部門以外の取り組みとしては、今年度に引き続き職員研修の充実を図り、職員の資質の向上に取り組めます。

求職者マイページの開設を積極的に働きかけ、求職者担当者制による求人情報の提供などに活用しマッチング精度の向上、紹介件数ひいては就職件数の促進を図り、年間目標の達成を目指していきます。

また新卒者に利用が集中しているオンライン相談、紹介の裾野を広げ、ハローワークに来所しなくても仕事について相談、紹介が受けられるというメリットについて広く周知を図り、利用の促進を図って参ります。

2. 特記事項

特にありません

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	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	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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和6年度目標	3,905	4,312	32.6%	90.0%	95.0%	993	68.1%	472	331	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,838	4,574	33.5%	79.9%	96.2%	1,063	71.0%	489	528	97.4%	88.3%		
目標達成率	98%	106%	102%			107%	104%	103%	159%	101%	105%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク浜松 就職支援業務報告（令和6年度）

別添2

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

介護・運輸・建設等の人材不足分野の充足対策に重点を置き、主に未経験者を対象とした「相談会」「見学会」を年間30回開催、126事業所、854名の参加がありました。また、11月に開催した大規模な「面接会」においては、48事業所、97名が参加し7名が就職に至りました。

また、当所管内で愛知県境に位置する湖西市において、セミナー・相談会・巡回相談などを実施しました。湖西市内の求人者支援、マッチングの強化のため、市との共催による「湖西市就職相談会」を初めて開催しました。この就職相談会には、事業所13社、求職者58名の参加があり、特に事業所から高い評価を得ました。

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、若手人材を中心に事業所訪問や研修を計画的に実施しました。

特に職業紹介関係業務の技能向上のため、労働局主催研修への積極的な参加のほか、所の幹部職員が講師となり「キャリアコンサルティングの技法を活かした事例検討研修」を行いました。

（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

①障害者の法定雇用率引き上げ（2.3%から2.5%）に伴う障害者雇用促進

障害者雇用への理解促進のため、「しごとサポーター養成講座」を前年度の約2倍となる計8回開催し、208名の参加がありました。併せて、管内の市と共催した「障害者面接会・セミナー」を年2回開催し、計85事業所、障害者256名が参加し、前年度7名を大きく上回る18名が就職しました。

②運輸業界の2024年問題への対応

上記（1）①の取組のほか静岡県トラック協会と連携し、Jリーグの下部組織に在籍しながら正社員での就職を希望する求職者と運輸業の企業との「スポーツ選手のための物流就職相談会」を初めて実施しました。参加企業の求人充足には至りませんでした。各種活動と就職の両立のためなど、多様な働き方を希望する求職者へのアプローチ方法としての可能性を感じました。この取組を今後の相談会等の企画・運営に活かし、充足支援に繋げていきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

管内の有効求人倍率は、令和3年7月以降長期間に亘って1倍超えを維持していますが、管内基幹産業である製造業への就職を希望する求職者が多い中、製造業からの求人は横ばいであり、一方で人材不足分野（医療・介護・保育・建設・運輸・警備）の求人数は増加しています。この求人と求職のミスマッチの解消が大きな課題です。このような現状の中、事業主から人手不足が最大の経営課題との声が聞かれ、人材確保に関してハローワークに対する期待も強く伝わってきています。

デジタル化の進展により、若年層を中心としたハローワーク離れが危惧されていますが、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ための方策の実行が必要と分析しています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

各種セミナー、相談会等への参加者を就職に繋げるため、参加後のフォローアップを着実に実施します。具体的には、参加後の職業相談において感想や今後の希望等を聴取し、具体的な求人提案を行うことで就職・充足数の増加を図ります。

また、自己都合退職者の雇用保険の給付制限期間が短縮することにより、より一層のスピード感を持って再就職支援を行うため、雇用保険受給資格決定後2週間以内のマッチング求人提案を行います。

併せて、育児、介護等の理由により窓口での相談が困難な方やデジタル機器操作に慣れた若年層を中心とした求職者を対象に、オンラインでの職業相談を推進します。オンライン職業相談をはじめとしたハローワークサービスを発信するため、令和7年度においてはLINEの活用を促進し、広報の充実も図っていきます。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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	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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率
令和6年度目標	6,307	6,279	33.2%	90.0%	95.0%	1,417	793	1,252	562	71.0%	282	95.9%	83.4%
令和6年度実績	6,016	5,960	34.4%	90.0%	95.5%	1,086	754	1,341	707	82.8%	223	96.7%	81.3%
目標達成率	95%	94%	103%			76%	95%	107%	125%	116%	79%	100%	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

※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

【雇用保険課】

・前年度に引き続き、雇用保険受給者の早期就職に向けて、資格決定時や説明会時に早期就職のメリット・デメリットを説明。令和6年度は特にデメリットを強調して説明をすることに留意し早期就職への意識啓発を行った。

【事業所部門】

・ハローワークの利用率を意識し、サービス向上と求人充足率を高めるため、求人担当者制、求人充足会議、求人充足力の見立て、事業所訪問、窓口等での求人条件緩和提案、オンライン事業所説明参加を行った。

【職業紹介第2部門】

・12月から新企画として、所内フリースペースを活用し、予約なしで参加できる会社説明会「会社PRコーナー」を開催している。事業所の担当者自らが自前のスタンド看板・ポスター等を飾り付けて店内放送も行い事業所の特徴をアピールできるもの。

・職員の資質向上のため、求職者専門相談員が講師となり専門性を要する長期療養者や障害者の就職支援についての職員研修を行った。

・来所しづらい長期療養者に対する相談・援助を的確に行い就職可能性を高めるため、求職者の希望に応じZoomのアプリを使用したオンライン相談を行った（相談18、就職2）。また、管内市町の福祉関係窓口サービス案内リーフレットの配架を依頼し潜在的な利用者の掘り起こしを図った。

【職業紹介第1部門】

・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基づき、市町が行う就職面接会の企画運営に協力し、開催当日には会場に設置されたブースにて出張相談を実施した（沼津市の「ぬまjobフェア」2回、裾野市の就職面接会1回）。

・求職者との相談を充実させるツールの一つとして、事業所部門と連携して「求人オーダーシート」を作成し、10月下旬から導入した。

（求職者からHW求人の中かで”ココがこうなら応募したい”内容を提出してもらい、紹介部門または事業所部門から求人事業所に対し条件確認・緩和（変更）を交渉するもの。（令和7年3月末までの実施状況：オーダーシート提出25件、うち条件変更・緩和成功22件（88.0%）、うち採用8件（32%）

・増加する高齢求職者の早期就職の実現のため、令和6年5月から、毎月「セカンドキャリア就活塾セミナー」を実施している。求人票の見方や応募書類の作成、面接についてのアドバイス等の講義のほか、参加者に対する個別相談を行い応募意欲の醸成に努めている。

・マザーズが働きやすい条件は高齢者も働きやすい条件と類似することがある。この視点から、多様な人材を確保することによって労働力を確保しやすくなる旨を求人事業所に理解いただき、マザーズと高齢者の求職者をメインにしたミニ就職相談会を開催した。（結果：2回開催、参加者25名（シニア19名、マザーズ6名）、紹介20名（シニア14名、マザーズ6名）、採用6名（シニア2名、マザーズ4名）

・就職支援ナビゲーターによる求職者向けの支援セミナーを実施した（一般向け「求人票のポイントセミナー」「わかもの集まれ！！建設業を知ろうセミナー」など）。また、セミナー実施状況を録画撮影して後日視聴できるようにすることで職員・相談員の資質向上に努めた。

(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

【雇用保険課】

・資格決定時の説明の均一化を図り窓口の混雑緩和を図るため、手続き等に関する説明動画を作成し実装した。

【事業所部門】

・条件緩和があった求人や比較的応募者がありそうな条件（土日休み・経験不問・高齢者応募可）の求人を、紹介部門の職員と共有するとともに1階入口前フロアの目立つ場所に特別に掲示した。

・また、求人者に対し条件緩和を提案し応じてもらえた場合は、特に「条件アップ」をうたい掲示した。

【職業紹介第2部門】

・三島所と合同による障害者就職面接会を9月と2月に開催した（各50社、前年比21増の延参加者362）。

・法定雇用率未達成企業を対象に「障害者ミニ就職面接会」を8回開催（参加者51）した。支援機関に開催案内を送付し、障害者への周知と参加希望求職者への連絡・調整を効率よく行うことができた。

【職業紹介第1部門】

・増加する高齢求職者に対し、これまで実施していたセミナーをより充実させた「セカンドキャリア就活塾セミナー」として令和6年5月から毎月実施している。求人票の見方や応募書類の作成、面接についてのアドバイス等の講義のあと、参加者の希望に応じた個別相談を丁寧に行うことで求職者の応募意欲の醸成に努めている。（令和5年度3回実施、参加者32 → 令和6年度11回実施、参加者155名）

・新規学卒者関係では、かつて支援対象となっていた学校と再連携しキャリア支援セミナーを実施した。今後、職業相談や模擬面接など支援の幅を広げる。

・求人情報、就職相談会やセミナー等を案内している求職者マイページに加え、令和7年2月、ハローワーク沼津LINE公式アカウントの運用が開始されたことで、職業訓練や職業情報提供サイトjobtagの活用についてなどより広範に情報発信している。職業相談窓口、雇用保険説明会、各種面接会はもとより、関係団体窓口等での周知を依頼し「友だち」登録者の増加に努めたい。（令和7年4月21日現在の友だち数：328人）

(3) その他の業務運営についての分析等

【事業所部門】

・オンライン化が進む中であっても、一部であるが、窓口や訪問など生の声をきける場をとらえ求人事業主と情報交換・収集し関係性を維持できた。またこうした顔の見える関係性がある求人事業所は求人条件の緩和に応じてもらえる割合が高いため、今後も取組を継続する。情報提供のための重要なツールともなった求人者マイページの新規開設を促進し続けたことで、その活用率は高く維持できた（94.6%）。

【職業紹介第2部門】

・他所を含めた合同面接会の開催にあたり、Teamsを活用した事前打ち合わせを行い、業務の省力・効率化を進めることができた。

【職業紹介第1部門】

・令和7年2月末に求人検索装置の約半数を撤去してスペースを確保しレイアウト変更を行った。①通路拡張による移動の安全性を高め（利用者がすれ違いできなかった）ことができ、②生じたスペースを活用した常設展示や事業所説明会等のイベント開催など新たに企画している。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

【雇用保険課】

- ・受給者からの質問・相談内容の多様・複雑・長時間化による窓口の混雑の緩和が課題である。
- ・1月から始まったオンライン認定や4月以降の法改正に十分対応できるよう新規業務に係る知識と経験の向上を図る。

【事業所部門】

- ・事業所訪問回数を増やし、事業主からの要望にできるだけ応え信頼関係を築くため、ニーズに沿った情報提供と詳細な事業所情報の収集を図る。
- ・日常業務においても紹介部門と事業所部門の連携を強化し1件でも多くの求人充足につなげる。
- ・求人者マイページにより応募に繋がる情報の質と量を増やし発信する。

【職業紹介第2部門】

- ・障害者法定雇用率（アップ等）の改正により未達成企業が増加しないよう対象事業所への働きかけ（訪問、電話等）を強化し、また多くの事業所と求職者との出会いの場である「障害者ミニ面接会」と「障害者就職面接会」をより充実させる。

【職業紹介第1部門】

- ・就職件数の減少（令和5年度3,580件⇒令和6年度3,263件）は、相関関係にある紹介件数の減少（令和5年度13,782件⇒令和6年度12,021件）によるところが大きいと考えられる。このため、紹介件数を増加させる取組を強化したい。主な取組としては次の2点。

◆LINEの活用

- ①ハローワーク利用促進等のための周知広報のための新しいツールであるLINE公式アカウントの活用を積極的に行う。
- ②友だち登録者数の増加のためより広く周知するための方法を検討・実施する。
- ③各種イベント等の配信、アカウント内のリッチメニュー（かんたん求人検索、jobtag等を案内等）などコンテンツの充実を図る。

◆人手不足分野の求人充足強化

- ④事業所部門との連携・調整を図りながら、特に人材不足6分野（医療、介護、保育、運輸、建設、警備）の事業所訪問を中心に行う。
- ⑤仕事や企業の魅力を伝えるための情報収集・発信を強化することで求職者への情報提供を充実させる。
- ⑥また就職相談会や見学会の開催回数と参加者を増やす。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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	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	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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和6年度目標	3,537	3,622	35.2%	90.0%	95.0%	855	384	481	71.0%	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,263	3,232	33.1%	84.1%	91.8%	756	396	488	72.1%	102.9%	93.8%		
目標達成率	92%	89%	94%			88%	103%	101%	101%	107%	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

※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

当所では就職件数の目標達成を最重点に進めることとし、令和6年7月から庁舎内待合席において、主に雇用保険受給者を対象とした「ミニ企業説明会」を認定時間中に開催することとしました。これは従前の求人に興味のある求職者だけの面談を可能とするものではなく、企業のPRを主としたうえで、多くの受給者を中心とした求職者に説明することとしたことにより、説明会参加求職者からは「地元の企業が知れてよかった」「求人票だけでは分からない会社の特徴や仕事内容がよく分かった」など評価をいただいております。

また、参加企業からは、「例え面談希望者がいなくても多くの方々に自社を知っていただけてありがたい」「一度の説明会で40人以上参加していただけるだけでなく、自分の言葉で会社及び仕事のPRができる機会を設けていただき感謝しています」「この説明会に参加したことで、職場見学希望者も多く、また、就職していただく方もあり、可能な限り参加したいです」など評価をいただいております。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では令和6年度より所長を講師として毎月1回研修を実施しています。内容については、県内の雇用失業情勢や局重点広報等、毎月の業務進捗状況、法改正等に係る事案、漏洩防止対策や法令遵守に係る内容に加え、各部門の業務をテーマとした勉強会も研修時間内に併せて実施するなど、所全体のレベルアップを図っております。

(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

以下のとおりサービス改善・業務改善を図りました。

①問題点の洗い出し

- ・管内の特徴（求職者・求人者・産業・観光等）が把握されていない。
- ・紹介部門及び求人専門援助部門における各職員相談員に対し、各業務における具体的な目標設定等が浸透されておらず、漠然と業務に取り組んでいる。
- ・各部門間における情報共有が徹底されておらず、各種取組（イベント等）が効果的に実施されていない。
- ・就職件数及び充足数の実績が乏しい。
- ・課部門の垣根を越えた業務の協力体制ができていない。
- ・ハローワークの取り扱うサービスや制度の基礎知識について理解されていない。

②取り組んだこと（代表的なもの）

- ・研修の実施 ⇨ 毎月実施する
- ・日々の業務処理件数の透明化 ⇨ 毎日進捗管理表を回覧する
- ・紹介件数及びマッチング件数の目標値の設定 ⇨ 毎日業務実績表を入力する
- ・各種イベントチラシを全職員相談員へ手交 ⇨ 出勤簿押印時に配布する
- ・イベント開催日程表及び実績の把握及び共有化 ⇨ イベント予定表により実績を管理する

③取り組んだことの見直し（代表的なもの）

- ・求職者パンフレットの見直し ⇨ A4（1枚）の求職者向けチラシだけによる案内
- ・求職者アンケートの見直し ⇨ 内容の変更 ⇨ 簡素化により廃止
- ・受給者へのアンケートの見直し（初回だけとする）⇨ 不必要なアンケートの廃止
- ・求人情報誌の廃止・原稿作成、印刷、郵送業務削減 ⇨ 廃止
- ・雇用情勢に係る報道発表資料最終頁の見直し ⇨ 既存のイベントカレンダーへ変更 ⇨ 内容変更
- ・ハローワークに関係のないポスターの撤去 ⇨ 目に入ってくる情報をハローワーク関連だけにする
- ・厚労省と関係のないチラシ等の精査 ⇨ パンフレットスタンドの有効活用
- ・最低限必要であるチラシのラミネート加工 ⇨ 従前からのセロテープ等から脱却
- ・来所者端末12台撤去 ⇨ 企業説明会等が開催できるスペースを確保

- ・雇用保険受給者の認定日及び認定時間の再編（年齢等を考慮） ⇨ ミニ企業説明会と連動
- ・来所者端末撤去部分を活用した各種イベント等の効果的な取り組み ⇨ ミニ企業説明会開始
- ・福祉（介護・看護・保育）相談会、見学会の実施 ⇨ 参加可能企業数の変更（増加）及び計画的な開催
- ・訓練説明会の実施 ⇨ アンケート結果等を考慮し内容の充実を図る
- ・高齢者、若年者、就職氷河期世代への就職支援（相談会等の実施） ⇨ ミニ企業説明会と連動
- ・清水所電話番号表記のコールセンター番号への統一 ⇨ 一本化
- ・高卒求人受理業務を求人専門援助部門に移管（紹介部門協力） ⇨ 学卒若年職業相談の充実化
- ・受付1人体制時の他課部門からの動員 ⇨ 所内応援体制の確立

④更なる取組

- ・求職者マイページの促進 ⇨ 相談連絡（情報提供）、イベント案内はマイページからのメッセージ
- ・企業PRチラシの活用推進 ⇨ 充足支援
- ・訓練説明会の内容の見直し ⇨ 訓練受講者の拡大（HP掲載）
- ・助成金説明会の内容の見直し ⇨ オンライン申込から電話による対応へ（HP掲載）
- ・精神発達障害者しごとサポーター養成講座の見直し ⇨ HP掲載
- ・精神発達障害者就職サポーター予約相談の見直し ⇨ HP掲載
- ・助成金予約相談の見直し ⇨ HP掲載
- ・早期再就職支援アドバイザー支援の見直し ⇨ HP掲載
- ・障害者ミニ相談会の開催 ⇨ HP掲載
- ・ホームページの改修 ⇨ HP掲載
- ・周知広報の効果的な取組 ⇨ Twitter及びHP掲載、所内職員相談員全員による窓口での案内
- ・各部門間の連携の強化 ⇨ 求人及び求職者のニーズの共有化
- ・庁舎内レイアウトの見直し（求職者、受給者の動線、パンフレットスタンド配置場所）
⇨ 氾濫する情報の整理、シンプル、清潔、わかりやすいを追求
- ・マッチングの見直し ⇨ 役割分担を確立

なお、これらの取組により所内での各部門各個人各業務等の「見える化」と同時に、業務の目的や仕事の方向性等及び情報の共有化を図ることが可能となりましたが、これらの取組等については、日々アップデートする必要があることから今年度においても随時改善等に取組む予定です。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は、全ての業務を見直し改めて目的を明確にした取組等をスタートさせたところです。従いまして、今年度においても前年度の取組を更にアップデートさせ、多くの来所者に感謝していただけるよう取り組んでいくこととしております。特に前年度から取り組んでいるミニ企業説明会については、清水所の求人充足支援及び就職支援のに係る看板商品として、引き続き積極的に展開したいと考えております。

(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

令和5年度まで進捗状況が例年最下位となっていた就職件数については、様々な取組とチームワークを重視した意識改革等の効果により、目標達成には至らなかったが、前年度（令和5年度）実績からプラスとなりました。（プラスとなった所は富士宮所と清水所だけ）しかしながら、新規求職申込件数及び新規求人数が減少傾向であることを踏まえ、自己就職の目立つ雇用保険受給者を中心に紹介就職件数の取りこぼしを減少させるべく、改めて求職者及び求人者に対し、所全体で「ハローワーク求人への紹介就職のメリット」をアピールすることで、令和6年度を超える就職件数及び目標達成に全力を注ぎたいと考えております。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の 就職件数	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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数					
令和6年度目標	1,902	1,778	34.0%	90.0%	95.0%	471	263	130					
令和6年度実績	1,767	1,550	36.7%	84.6%	91.0%	474	302	110					
目標達成率	92%	87%	107%			100%	114%	84%					

※ 「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、求人者に対する雇用の確保のための支援を行うことにより、雇用の安定に資するよう取り組みました。

求職者に対する就職支援のさらなる強化のため、求職者のマイページの開設とあわせてオンラインサービスの推進を図り、求職者の目線に立って、簡便な手順で、スマートフォンでマイページの開設ができるように、案内用リーフレットを見直して作成しました。これにより、令和5年度のマイページ利用率30.3%から令和6年度の同利用率は35.2%に上昇しましたが、さらなる普及定着を目指します。来所した求職者には窓口相談を奨励し、対話による相談を通じて、求職活動の進捗状況、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、年度当初は常時5名以上を目標として取り組みましたが、年度途中からは就職支援のさらなる強化を踏まえ、一方向型5名以上、双方向型5名以上に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で（職員5名、ナビゲーター相談員8名）で取り組みました。

求人者に対する雇用の確保のため、当所においては、1階フロア内におけるミニ説明会を新たに実施し、求人者との連携強化を図りました。参加事業所数は25社、参加求職者は127名、内雇用保険受給者は79名（全体の62.2%）、採用件数は10名（参加者の7.8%）でした。

②【中長期的な職員の資質向上に向けた取組】

受付職業紹介部門においては、所属職員、および相談員に対して、PDCA研修を実施し、当所の現状把握と今後の取り組みについて、指示を行いました。質疑応答とアンケートを実施して、所属職員に対して、気になっていることや要望を確認し、対応しました。

求人専門援助部門については、障害者業務、助成金業務、求人業務について、雇用指導官、求人係、事業主支援アドバイザーが講師となって、基礎研修を重点的に行いました。また事業主支援アドバイザーは2ヶ月に1回程度、熱海市ふるさとハローワークと伊豆相談室に出向き、特定求職者支援助成金に関わる採否確認や、窓口での説明方法の周知確認を行いました。また、個人情報漏洩防止の取組として、「基本動作の徹底と潜在的なリスクの点検票」を元に、2～5名のグループに分かれて、個人が体験したヒヤリハットについてグループ討論を行いました。今後も、知識の習得及び基本的動作を常に忘れないよう、職員の資質向上に向けた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（求職者アンケートで要望のあった、シニア向けのセミナー開催の要望）を受けて、今年度、求職者専門相談員主導にて、セミナーの資料等内容検討から当日の運営まで企画しシニア層求職者向けの就職支援セミナー（少人数制定員10名）を行いました。セミナー受講者に実施したアンケートでは、高評価であり、今後も定期的開催をします。また、従前開催しているシニア層の求職者向けの仕事相談会についても、求職者の要望を考慮して参加事業所を選定し、上半期と下半期にそれぞれ4事業所を集めて、庁舎内で開催しました。参加求職者は、上半期は8名、下半期は18名でした。

●障害者法定雇用率の引き上げに伴い、追加的に障害者の雇用が必要となる事業主や新たに雇用義務の対象となる事業主が生じることとなったため、雇用率未達成企業を中心に、雇用指導官、精神・発達障害者雇用サポーターが中心となり、事業所訪問を重点的に行い、年間訪問目標の60件を達成することができました。訪問の際には、紹介部門の職員や求人者支援員等も同行し、雇用情勢や求人者の説明、ハローワークサービスについても併せて行いました。求人者マイページや電子申請が主流となり、事業所と接する機会が減っている若手職員へ、雇用指導官を中心に、訪問の際の注意点や雇用情勢の説明など、基本的な指導も行いました。

●今まで2階の会議室で行っていたミニ説明会は、会議室の空きが少ないうえ、日程調整が難しく、当日キャンセルが多くみられました。令和6年度7月から1階のフロア内での実施に変更したことで、求職者の当日参加が増え、まずは説明を聞いてみたいと好評をいただきました。令和7年度も参加を希望する事業所からの問合せが多くあります。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 熱海市は首都圏に近く、新幹線が止まる駅であることから、外国人をはじめとする観光客が大幅に増加しています。ホテル業界においては、人手不足により、サービスの提供を抑えなければならない程の深刻な事態となっている所もあります。熱海市ふるさとハローワークに来所する求職者の動向も確認しながら、熱海商工会議所や、熱海市役所とも連携し、ミニ説明会の参加勧奨や、最新求人の二次元コードチラシのPR、ハローワークインターネットサービスのPRをします。
- 事業所訪問により、繁忙期に合わせた短期の求人も可能であることを提案し、求人開拓を行い、マッチングを行いたいと考えています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

令和6年度目標が達成できなかった就職件数及び充足数の増加を図るために、下記に取り組めます。

- 若年者のハローワークへの取り込み、マイページの開設を促進するため、ホームページ、LINEでの情報発信を強化します。また、管内市町、商工会議所等に、公式アカウントでハローワークのサービスメニュー、イベント情報の配信をしてもらえるよう依頼することも検討します。
 - 紹介件数増加のための取り組みとして、求職者担当者制を積極的に実施し、目標件数を定めて、窓口相談での求人提案、マイページへの求人情報の送付を行います。
 - 令和6年度は所内でミニ説明会を開催し、一定の成果を上げましたが、ホームページへの掲載方法など周知の仕方を工夫することで、参加者を増やし、紹介件数、就職件数、充足件数の増加を図ります。
- 令和6年度は事業所からの申込を優先して実施しましたが、7年度は求職者の希望が多い職種に絞った面接会（1回5社程度）も実施します。
- 求人・求職のミスマッチを解消し、紹介件数の増加につなげるため、管内の労働市場の状況（業種別・職種別求人数、求人賃金など）を簡潔にまとめた資料を作成し、職業相談に活用します。
 - 毎週月曜日に発行していた一般と福祉の求人情報誌の発行を令和6年度末で終了しました。今後は最新の求人情報に繋がる二次元コード付きのリーフレットを所内待合室に掲示、管内市町や関係機関、信用金庫等に配架依頼をし、ハローワークの利用勧奨を図ります。
 - 窓口利用の促進と求職者マイページ利用の促進をしていきます。
 - 人材不足分野の充足件数を増やすために、事業所案内コーナー（事業所風景や仕事内容の説明など）の掲示板を設ける等を新たに考えていきます。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率				
令和6年度目標	3,087	2,616	35.5%	90.0%	95.0%	777	237	95.9%	83.4%				
令和6年度実績	2,823	2,277	37.4%	79.9%	95.1%	664	249	97.6%	89.1%				
目標達成率	91%	87%	105%			85%	105%	101%	106%				

※ 「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

□高年齢者の就職支援

・掛川所では、新規求職者の4割は55歳以上であり、65歳以上が2割を占めています。一方で、就職件数では、65歳以上が3割を占めているため働くことを希望するシニア向けのサービスをより一層強化していく必要があります。

令和6年度の新たな取り組みとして、「シニア向けミニ面接会」を高年齢求職者給付金の失業認定日である令和7年3月10日に開催し、高齢者の多様な就労ニーズに応えるため、シルバー人材センターの相談コーナーも併設しました。当日は、27名の求職者が参加し、参加2事業所のうち1事業所については3人の採用がありました。

・シニア向け求人情報誌の定期発行は今年度も継続して実施しました。新たな取り組みとして、シニア向け求人情報（毎週発行）のPDFデータを、当所HPに毎週掲載しました。また、同データを管内自治体3市に対して毎週提供を行いました。

□求人者向け支援（事業所訪問）について

・職業紹介部門、求人専門援助部門の職員及び相談員が求職者向けの情報提供に係る情報収集を主な目的として事業所訪問を行いました。今年度の新たな取り組みとして、10月21日の庁舎移転を契機に、庁舎近隣の宿泊関係、飲食関係の事業所への訪問を集中して行いました。収集した情報はハローワークシステムにより、所内の部門間にて情報共有を行いました。

（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

□令和5年度満足度調査（求人者）の結果において、当所の満足度が低かったことについて

・年度当初に、令和5年度の満足度調査結果（68.6%）を求人者支援員と共有し、「求職者の紹介」「求人後の状況連絡」の満足度が低かったこと及び「マイページの操作がわかりにくい」といったご意見もあった点をまず再確認しました。「求職者の紹介」については、「応募がない」との求人者からの相談を受けた場合は、求人者支援員が直接紹介部門の相談員に求人者の状況を伝える等して対応してきました。「求人後の状況連絡」については、求人申込み以降も求人内容についての助言等を行うべく連絡を取ることを行ってきました。マイページ操作については、新規マイページ開設時の説明に時間を要するという課題があったため、ハローワーク掛川HP上に新規開設時の操作方法を説明する部分を新たに設け、かつ、ハローワーク掛川HP上にアカウント登録出来る仕組みをWebcasを用いる形で設けました。また、「求人者マイページ利用者マニュアル」をベースにより分かりやすい取扱説明書を作成し配布することを開始しました。令和6年度の満足度調査結果（求人者）は84.8%、前年を上回る結果となりました。

□庁舎内の環境整備について

・令和5年度満足度調査結果（求職者）では、「わかりやすい表示」「周知案内表示」の項目で満足度が低い結果となった他に「庁舎内が暗い」「明るく開放的な雰囲気が良い」等のコメントがありました。10月の庁舎移転前から、求人情報の表示やリーフレット配架について、ポップを作成したり対象別・目的別にリーフレットを配架することを行ってきました。庁舎移転後も、来所者が利用しやすい視点でリーフレット配架、求人者の表示を行った他に、庁舎内の説明（駐車場等）表示も行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所における求人者・求職者のマイページの利用率は、求人者については88.1（前年91.9）%、求職者は36.0（前年27.7）%でした。静岡全体では求人者89.1%、求職者44.5%だったため、いずれも静岡局平均を下回る結果となりました。

求人者マイページ利用率上昇鈍化の原因は、マイページ操作が困難と見られるケースにおいて、オンライン以外による求人受理を行ったことです。人手不足等から事業所は早急に求人公開することを希望するのに対し、マイページ操作に係る説明は多くの時間を要するため、オンライン以外による求人受理を行ったケースは多くありました。マイページ利用に繋げるための説明は現在も行っていますが、今後も粘り強く説明し支援していくことを徹底していきます。

求職者マイページは昨年度より9.30%上昇と利用割合を大きく高めたところですが、3割台で推移する状況が続いています。マイページの機能や利便性を今後も積極的に周知していきます。また、新規求職登録時に必ずアカウント登録を行うという取り扱いも、引き続き実施します。

(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

【充足数の向上（求人充足サービスの充実）】

ア. 求人内容の充実（魅力ある求人票作成）

（ア）求人充足会議からの求人者支援：求職者が求人票で重視する点、求人条件以外で知りたい情報、求職者の関心事項等について、職業紹介部門担当者から意見を出してもらい、魅力ある求人票の作成支援に繋がります。

（イ）求人作成時に求人内容の充実を常に意識し、令和6年度に他所の好事例を取り入れた『求人申込み 記入のポイント』（仕事の内容を中心に求人作成時のポイントをまとめた外部向け資料）等を活用した提案を行っていきます。

イ. 求人担当者制による支援の充実

担当者制を執った場合は、「必ず充足させる」ことを意識し、必要に応じて職場訪問、求人充足会議、職業紹介部門と連携（情報提供→マッチング）等を行います。また、求人者へ連絡する機会を増やし充足に向けての提案等行う他に、新たに充足に資する情報を得た場合は職業紹介部門への情報提供を確実にを行います。求人以外にハローワークの支援を必要としている情報を得た場合（雇用関係助成金の相談、障害者雇用に関する相談等）は、各担当者に引継いで対応し、所全体として利用者の満足度向上にも繋がります。

2. 特記事項

--

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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6年度目標	1,719	1,647	37.5%	90.0%	95.0%	369	185	83.4%					
令和6年度実績	1,538	1,321	35.6%	84.8%	85.9%	319	169	98.0%					
目標達成率	89%	80%	94%			86%	91%	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

※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、就職件数が増加すれば、相乗効果で充足数や雇用保険受給者の早期再就職割合の数値も伸びるという考えのもと、就職件数の目標達成に重点を置いて取り組みました。

具体的には、職業紹介部門では、紹介につなげる相談や魅力ある求人の確保に、雇用保険部門では、受給者の就職意欲の向上を促すために再就職手当について個別に説明することなどの取組を実施しました。

また、応募の機会や事業所を知っていただく機会を増やすため、安定所会議室を会場として就職相談会を37回開催しました。下期にはハローワーク富士と連携して、オンライン事業所説明会も開催（当所主催1回）し、管内の事業所にも事業内容等について説明いただきました。

さらに、上期の有効求人倍率が1.00倍を下回ったことから、紹介件数を伸ばすには求人の確保が重要であると考え、下期は求人確保にも力を入れました。10月以降は1.00倍以上を維持しています。

結果として、就職件数及び充足数については目標達成とはならなかったものの、前年度の数値を上回ることができました。雇用保険受給者の早期再就職割合については37.5%となり、目標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

上期には、全職員・相談員に対して、法令遵守、個人情報保護、接遇関係の研修のほか、PDCA関係の研修を実施して、所の目標とその目標達成に向けた取組についての認識を共有しました。

下期には、利用者サービスの向上、職員・相談員の資質向上を目的として、全職員・相談員を対象に、労働基準監督署と連携した労働基準法の研修や雇用保険制度改正等の今後の職業安定行政の動きについての研修を実施しました。

当所のような小規模所においては、担当業務だけでなく、所の業務全般の概要を把握しておくことが、電話対応や窓口業務、所の円滑な運営に役立つものと考えています。

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

令和5年度は、雇用保険受給者の早期再就職件数の進捗率が低迷したため、令和6年度は以下の取組を実施しました。

- ・雇用保険窓口における再就職手当の具体的な説明による受給者の就職意欲の喚起
- ・早期再就職支援ナビによる受給者向けの求人情報を作成・配布

上期に雇用保険受給者の早期再就職件数に改善が見られたため、下期も取組を継続し、さらに下期からは早期再就職支援ナビが少人数制で「お仕事探しセミナー」を開催しています。

また、利用者が増加しているシニア層向けの求人確保や魅力的な求人の作成支援など、求人者へのアプローチが必要であるため、5月に、求人開拓や求人条件緩和指導に活用する目的で、重視する労働条件に関する求職者アンケートを実施しました。母数が少なくなりましたが、求職者の生の声を集めることで、求職者の希望条件の傾向を再認識することができたと考えています。

(3) その他の業務運営についての分析等

業務日報で把握できる就職件数と充足数について、月の目標に対する進捗状況を日々更新して職員・相談員に周知し、PDCAの目的やその目標値の意識付けを図りました。更に月単位での進捗状況や重点指標としている取組の進捗状況も定期的に周知しました。

また、掲示物の貼り替え、来所者用のいすの入れ換え、パンフレットの案内表示の作成などを実施し、来所者の利便性向上と庁舎の雰囲気印象アップに努めました。

障害者雇用対策にも積極的に取り組みました。障害者雇用を検討している企業と支援機関の交流会の開催、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定）」の関係機関と連携した周知を実施しました。もにす認定については、管内の企業2社が認定を受けることができました。就職件数についても114件となり、前年度実績（99件）を上回りました。

(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

新規求職者の年齢構成を見ると、3割強が60歳以上、50歳以上になると5割強となります。中長期的な若年者に目を向けた取組も重要ですが、現実的には、ハローワークを利用されている多くの高齢者の就職支援が課題の1つであると考えます。

そこで、次年度においては、富士宮市と締結している雇用対策協定の事業計画において、柱の1つとして「高齢者の就労支援」を掲げ、市とも連携して取り組むこととしています。

また、ハローワークのサービスメニューや開催しているイベントなどの情報発信にも取り組む必要があると考えています。新規求職者数や有効求職者数は横ばいの状況ですが、既に利用いただいている求職者には、引き続きマイページを利用した各種情報発信を実施するとともに、令和7年2月に開始したLineによる発信などに取り組み、また、より多くの方に利用いただけるよう、市の広報誌への掲載依頼や新聞社への積極的なアプローチなども進めて行く予定です。

2. 特記事項

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率						
令和6年度目標	1,419	1,199	35.7%	90.0%	95.0%	277	83.4%						
令和6年度実績	1,332	1,142	37.5%	81.5%	97.2%	313	83.5%						
目標達成率	93%	95%	105%			112%	100%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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、業務日報により日々の進捗状況を確認するとともに、毎週月曜には全職員に対し、資料により前週までの実績をフィードバックすることで、目標達成に向けた意識付けとモチベーションの向上を図りました。

「就職件数」の増加及び「雇用保険受給者の早期再就職割合」を引き上げるため、初回認定日の受給者との職業相談の中で求職者マイページの開設を促し、マイページによる求人情報やイベント情報の提供を積極的に行いました。令和6年12月からは、高年齢求職者給付を含む支給終了時の認定日相談を実施し、緊要度の再確認とともに就職支援メニューを改めて案内するなど、ハローワークの継続利用の促進に努めています。

「充足数」を増やす取り組みとして、求人数を確保するため、前年同月及び3ヶ月前に求人実績のある事業所に対し求人開拓を実施し、求人提出がない理由等についても聞き取りを行いました。また、求人票評価基準（高崎方式）を活用して求人の『充足力』の見立てを行い、充足力高位の求人を中心に求人部門から求職者へ情報提供を行いました。

所の重点指標としては、必須指標の「人材不足分野の就職件数」の他、「生活保護受給者等の就職率」、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」を選択しました。

「人材不足分野の就職件数」については、看護協会（隔月）や福祉人材センター（毎月）と連携したセミナー・就職相談会を実施し、参加者を増やすため、窓口での周知と併せ、求職者マイページを活用し情報提供を行いました。また、社会福祉協議会主催の「社会福祉法人・施設等連携カフェ」に出席し、「福祉職の採用について」をテーマに、求職者の現状や求人票の作成方法・見直し等について説明するとともに、参加事業所との情報交換、意見交換等を行いました。

「生活保護受給者等の就職率」については、担当職員及びナビゲーター、求人者支援員らによる事例検討会を年6回実施しました。さらには、関係機関（特に島田市社会福祉協議会）同席による支援対象者との三者面談や予約相談による継続的な支援を実施し、これらの取組が目標の達成に寄与したものと考えます。

「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」については、高齢者向けの求人情報誌を月2回発行するとともに、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専用ページにアクセスできる旨をわかりやすく説明したリーフレットを作成し、「かんたん求人検索」の利用を積極的に周知しました。また、シニア世代を対象とした就職面接会を年4回実施し、前年度を上回る延べ105人の参加と6人の就職を達成しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業務目標の達成に向けオール島田で取り組む意識付けとなるよう、出張所を含む全職員・相談員を対象に「PDCAによる目標管理の意義と進め方」についての研修を所長が講師となって7月に実施しました。この他にも、紹介部門統括官による高齢者支援に係る研修や、労働基準監督署監督官による労働基準法の基礎知識に係る研修を実施し、知識向上に努めました。

また、紹介・求人部門の相談員全員が交代で総合受付を担当することで、業務全般を幅広く習得するとともに、両部門の連携の促進にも繋がりました。

(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、求人充足支援のため実施した求人者向けセミナーは、「求人票作成の見直し」と「助成金活用」をテーマに島田市産業支援センターとの共催で令和6年1月に実施しましたが、参加事業所数が8社と低調であったため、今年度は開催時期を11月に早めて同様のセミナーを実施しました。周知については、島田市産業支援センターが中心となって同センターのホームページ、Facebookやメールマガジン、島田市の広報LINE、各関係機関による広報に加え、ハローワークからも求人者マイページを通じて情報発信したものの、参加事業所の増加には至りませんでした。参加した事業所からは「求人票作成の参考になった」「助成金をぜひ活用したい」との声もあり好評を得られたため、次年度は、周知対象とする事業所の範囲や周知方法等を見直した上での同セミナーの開催を計画し、さらには、榛原出張所管内の事業所を対象に同様の人材確保セミナーを開催するなど、対象地域と開催会場を増やして複数回の実施を目指します。

令和6年度は、前年度に引き続き新規求人数が減少し、有効求人倍率は1倍を下回って推移しています。求人開拓のため定期的に事業所へ連絡することで求人提出に繋がったケースも一定数あり、引き続きハローワークを利用してもらえるよう有益な情報発信に努めました。また、求人充足会議を毎週実施し、把握した求職者ニーズや管内状況等を求人者に説明し、条件緩和等、求人内容の見直し提案を行うとともに、条件緩和等に応じてもらえた求人は、速やかにマッチングを行い求職者へ情報提供したり、庁舎内の専用コーナーに求人早見シートを掲示するなど、求人充足支援を積極的に展開しました。今後も事業所訪問等により求人者との接触の機会を増やすことで信頼関係を一層構築し、より実効性のある求人者支援に取り組んでまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

障害者就職件数が前年度に比べ減少となりました。一因として、特別支援学校卒業生の就職希望者が少なかったこと、報酬改定により経営困難となったA型事業所への就職が減少したことなどが考えられます。12月に島田市との共催で実施した障害者就職面接会は、前年度とは会場を変更して参加事業所数を増やしたものの、同年9月に焼津所と合同で実施した障害者就職面接会と開催時期が近いこと、参加事業所が重複したこともあり、参加求職者は低調で就職件数の増加には繋がりませんでした。次年度は、開催時期や参加事業所の選定を見直し、また、事前に登録中の求職者をマッチングして情報提供を行うなど、効果的な実施を図ります。

(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

求職者マイページの開設率が依然として低調であったことから、新規求職申込時に手交するリーフレット「就職支援サービスのご案内」に求職者マイページ開設のメリットを記載し、令和7年3月より配布を開始しました。紹介部門の職員・相談員は、毎月のマッチング目標数を個々に設定し、PDCAによる進捗管理の下、求職者マイページを活用した「おすすめ求人票」の提供に積極的に取り組みます。

また、令和7年3月より島田所公式LINEとともに島田所職業紹介部門のホームページを開設し、従来は紙ベースで提供していた求人情報誌等をスマートフォンで閲覧できる集約サイトを構築しました。紙媒体での提供を極力減らすことで印刷等に係る事務処理を軽減するとともに、求職者マイページに当該サイトのURLを送信することで、効果的に情報を発信し、ハローワークの利用を促進します。

令和6年度の重点指標のうち実績が最も低調であった「人材不足分野の就職件数」については、引き続き看護協会・福祉人材センターと連携したセミナー・就職相談会の実施に加え、次年度は、求職者の多い失業認定日に合わせて、人材不足分野を含むシニア向けや経験不問求人等を選定した企業説明会等の実施を検討しており、人材不足分野の就職・充足支援とともに雇用保険受給者の早期再就職支援等の強化に取り組んでまいります。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率					
令和6年度目標	2,030	1,678	38.2%	90.0%	95.0%	399	68.1%	83.4%					
令和6年度実績	1,897	1,585	34.8%	91.8%	95.9%	368	91.7%	97.3%					
目標達成率	93%	94%	91%			92%	134%	116%					

※ 「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

- ・ひとりでも多くの方が希望する職業へ就くことができるように、常に紹介を意識した相談を行うことを指示した。求職者担当者制の取組について見直しを行い、より充実した幅広い課題解決支援サービスを提供することをこころがけた。また、各種セミナーや就職相談会、職業訓練情報、希望の条件に見合う求人情報等を求職者マイページを活用し積極的に案内した。
- ・人材不足分野への就職対策として、求人者の要望等を把握するために福祉と運輸の事業所に対してアンケートを実施した。それを踏まえ、毎月の就職相談会（看護、福祉）に加え、10月に運輸の就職相談会を実施した。相談会への参加事業所は無資格・未経験者可の事業所に限定し、事前に事業所PRシートを作成してもらい、参加求職者が視覚的にイメージしやすいように周知方法を工夫した。
- ・求人充足支援サービスとして事業所訪問を積極的に行った。訪問事業所数は107事業所。内正規職員はのべ45回訪問し、求人者支援員含めた相談員はのべ189回訪問した。また、訪問後、訪問記録を求人、紹介、プラザ袋井まで回覧。訪問記録を共有することで事業所や求人票への理解を深めた。求人支援員のおすすめ事業所や求人票には「求人者支援員おすすめ」マークをつけ差別化した。年度末からではあるが、共通台帳の接触記録を活用し、訪問記録を随時活用できるよう整えている。
- ・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。

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

- ・ハローワークの利用促進を図ることを目的に、ホームページの改修を行った。各部門の職員からなるプロジェクトチームを結成し掲載内容等を検討のうえ、令和6年9月からハローワーク磐田トップページを刷新。階層数を少なく、閲覧する方にとってわかりやすいものとなるようにした。
- ・リーフレットを作成、ホームページへ掲載し、PDF内をクリックすると登録画面に簡単にアクセスできるよう工夫した。
- ・求職登録のためにマイページを開設された方を中心に、マイページのメリットをメインにしたリーフレットを作成した。ハローワークインターネットサービスはアプリがなく求職者マイページを開くまでに検索や2次元コードを読み込む必要があったため、スマートフォン利用の場合に簡単にアクセスできるようホーム画面にショートカットアイコンを作成する方法を掲載した。
- ・「スマホを意識した求人募集」チラシを作成。インターネットからの求人票の見え方に注目して求人票を作成するよう事業所へ周知。
- ・職場見学会を3回行った。求職者からは求人票ではわからない職場の雰囲気や仕事を直接見る事ができたり、直接質問できたりと満足度の高い会となった。事業所からも、説明のしやすさ、工場見学までスムーズに行える等好評であった。特に若年層へは、経験が少なく仕事についてイメージがわきにくい事もあり、仕事について知ってもらう良い機会となった。
- ・「応募したくなる求人票書き方セミナー」開催。10事業所が参加。事業所の人手不足の現状が浮き彫りになった。セミナーの参加事業所の要望で訪問し求人票の確認を行うこともあった。また、人手不足の現状を打破するため、職場見学会開催について提案した。

(3) その他の業務運営についての分析等

・ハローワークを利用する就職する若年者が減少傾向にある。新規求職者数に比べ、就職件数の減少率が著しい。民間求人情報サイトを中心とした就職活動を行う者と、就職に課題・問題を抱える利用者の二極化が進んでいると思われる。

・ハローワークでの付加価値として、求人探しや紹介応募だけでなく書類の書き方や添削、面接時の注意点等のアドバイス等、丁寧に寄り添い対応している。希望条件の設定や応募先求人の選定については求職者とともにやっている。

・前年度に引き続き「キャリア・インサイトの案内・誘導」「VPIを活用した自己分析セミナー・結果の振り返り面談」などの自己理解支援及び応募活動の方法に係るセミナー等を就職支援ナビゲーターが中心となって実施した。「自己分析セミナー」はわかもの支援窓口での相談の入り口となっている。後日の検査結果の説明において、受講者のほとんどを求職者担当者制の対象者とし、継続支援を実施している。丁寧なフィードバックにより受講者との信頼関係も生まれ、ハローワークの継続的利用の促進が図られている。就職後の定着支援も重要であると考え、就職先で不安に思うことがあればこれからもいつでも相談できることを伝え送り出している。

・求人数の確保のため、求人数が減少していることから3ヶ月以上利用のない事業所を中心に、MPを使用し12月～、毎月ハローワーク利用勧奨メールを送付。1月は177事業所にメールを送信し、47件（156人）の成果があった。

MPでの利用勧奨に加え、電話での利用勧奨、民間求人情報誌に求人が出ているがHWに求人を出していない事業所等を訪問し求人獲得に努めた。求人開拓にあたり、高齢者、子育て世代が応募しやすい求人を出していただけたような事業所を中心に行った。

(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

・令和6年度は新規求職者が減少したため、ハローワークの利用者（特に若年層）の増加を図るため、ホームページの内容及びレイアウトを随時見直す。新規求職者が減少している中、高齢者については大きく増加しており、その割合も高まっている。意欲的に就職活動を行う者が多いため、引き続き、高齢者の就職支援に力を入れていく。シルバー向け就職相談会を、2か月に1回、実施しているが、参加事業所が固定化し、その業種・職種に偏りが見られるので、求人部門との連携を強化し、多種多様な事業所を取り込むこととしたい。シルバー人材センターとの連携することで、就労意欲が高いが、就職を諦めている高齢者の開拓・確保に努めたい。具体的には、当所の生涯現役セミナーとシルバー人材センター登録会について、相互に職員を派遣し利用勧奨を行うなど、更なる連携の強化を図りたい。

・充足率の向上のため、求職者登録の多い層である高齢者、子育て世代の求人を増やす。柔軟な働き方を希望する求職者が増える中、求職者のニーズに合わせた要件緩和を事業所に提案。要件緩和、求人開拓する中で「子育て世代注目」の求人を増やし、従来からハローワークの利用が多いシニア層向けに「シニア注目」求人を増やしていき、その姿勢や成果を企業にアピールできるような求人充足サービスと一体となった求人開拓、求人確保に取り組む。求人数増加のため、子育て世代、シニア層に需要のあるパート求人を中心に求人開拓するとともに、今までハローワークの利用が少ない、あるいは最近利用されていない比較的規模の大きい管内企業を含めて求人開拓に取り組む。求人受理後に何の連絡もないとの求人者からの声があることから、求人・紹介部門の職員・相談員とともに事業所訪問を積極的に行う。事業所訪問では、求職者のニーズに合わせた求人条件緩和指導、付加価値の高い職業相談をする上で役立つ求人内容や事業所のアピールポイントの収集を行う。収集した内容は求人・紹介部門で共有し、窓口での提案、相談に生かしていく。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率					
令和6年度目標	2,445	2,293	40.1%	90.0%	95.0%	448	188	83.4%					
令和6年度実績	2,250	1,936	43.4%	75.7%	95.9%	475	171	88.2%					
目標達成率	92%	84%	108%			106%	90%	105%					

※ 「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割合）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を促進するための取り組みを進めることとしました。求人と求職のマッチングの促進を実施するに当たり、企業・事業所からの「人手不足」「若い人材が来ない」といった声を念頭に、潜在的求職者の掘り起こしや、若い人のハローワークの利用促進を積極的に図る為、二次元（QR）コードを活用した求人情報の作成、WEB（ZOOM）を活用した事業所説明・見学会など、これまでの取り組みに加えた新たな取り組みを積極的に行いました。

就職件数に対する取り組みについては、新たな取組として、若い人材を主眼においた二次元（QR）コードを活用し読み取るだけで求人の情報が閲覧できる情報を作成、配付、掲示し、WEB（ZOOM）を活用した事業所説明・見学会を行うことにより、ハローワークに来る前段階において求人票では得られない企業・事業所の情報を得てもらうことでハローワークの利用を促進し、潜在的求職者の掘り起こしに係る取り組みを行い、また、これまでの求職者担当者制（双方向型・一方向型）、求人に対する担当者制の内容を見直しつつ実施、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も継続して積極的に行い、求職者担当者制では、全職員で延べ1266人を担当し、2876件の情報提供と能動的な相談支援を行い、1656件の紹介に繋げ、609件のハローワークによる紹介就職に結びつけることができ就職件数のアップに一定の効果をj得ることができました。

充足件数の取り組みについても、求人充足支援の内容を見直し、受理している求人を一定の評価により見立て、その見立てに応じた支援と求人充足支援を合わせ、積極的なマッチング、求人記載内容の助言等に係る積極的な事業所訪問、事業所訪問記録のオンライン共有、静止画・動画を活用して作成した事業所情報をデジタルサイネージによる積極周知、WEB（ZOOM）を活用した充足を高めるためのセミナーの実施と新たな取り組みを行うとともに、二次元（QR）コードを活用した情報の作成、掲示により、これまで利用のなかった企業・事業所からの利用をj得ることができたと同時に、WEB（ZOOM）を活用した事業所説明・見学会での説明を行っていただいたことにより、多くの参加者（他所管内求職者を含む。開催件数7回、参加者数89名、参集型セミナーとして同時開催し事業所PRに悩む事業所担当者3名が参加）が得られ、支援対象とした求人について充足率12%を確保するなど、充足件数のアップに一定の効果をj得ることができました。

雇用保険受給者の早期再就職割合については、新たな取組として、雇用保険受給者に交付している受給資格者証に求人情報が閲覧できる二次元（QR）コードを全受給者に印字・交付し、いつでも、どこでも直ぐに求人の情報が閲覧できる環境を作りをし、これまでの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取組と合わせ、給付窓口における積極的な声掛けを行い、早期就職への意識付けと促進を図り、雇用保険受給者の早期再就職割合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、雇用環境・均等室による「フリーランス法研修」、職業紹介担当者・若手職員を対象とした「職業相談技法向上研修」を行うとともに、全職員を対象に総合評価を意識したPDCAについて、当所で作成したブレイクダウンシートを活用した研修の実施など取り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

求人者からの声にある「人手不足」「若い人材が来ない」といった課題に対し、若い人材・潜在的求職者の掘り起こしの観点から、今年度新たな取り組みとして、①これまで紙面により作成していた求人情報を廃止し、二次元（QR）コードを活用し、スマホで読み取るだけで常に最新の求人情報や求人者の検索、「人手不足分野」に特化した求人者の情報、仕事内容が確認できたり簡易な適正検査ができる「Job tag」情報の二次元（QR）コードを掲載した求人情報を作成し、所内における掲示及び配布に加え、管内47施設に配付、掲示依頼し、若い人材や潜在的求職者の取り込みに係る取り組みをしました。特に「人材不足分野」においては、充足支援を意識し、配付、掲示依頼先として、管内の私鉄駅構内・自動車学校・看護専門学校・警察署での免許更新待合室・自衛隊などへ依頼し充足支援を図りました。また、②WEB（ZOOM）を活用した事業所説明・見学会を実施し、ハローワークに来所せず自宅等で参加してもらい、求人票では得られない情報を事前に得ていただくことにより、ハローワークの利用促進を図り、これまで延べ7回の開催で89名の参加者があり、参加者からは、「また参加したい」「対面より参加しやすい」「未経験であっても可能な職種もあることが分かり視野が広がった」等といった評価をいただき、求人者からも2回目以降の開催希望をいただいているとともに、同一労働市場圏を意識し、富士宮所、山梨県の鵜沢所とも連携した取り組み、UIJターンも意識し、東京・大阪にあるUIJターンを扱うハローワーク、富士市のUIJターンを扱う部署とも連携し取り組みを行いました。求人充足支援でも、上記②における事業所からの説明や、受理している求人者の見立てを行い、その見立てに応じた支援（積極的マッチングや求人記載内容に係る助言等のための事業所訪問、求人充足力を高めるための参集型セミナー）をする取り組みを行いました。そして、③求人票では見えてこない会社の情報を、事業所訪問時に収集し、紹介窓口の待合スペースにデジタルサイネージとして情報を伝える取り組みを行い、それを見た企業・事業所から自社についてもお願いしたいとの依頼を受けるようになっています。④求人票記載内容に係る支援についても、「スマホ画面で最初に表示される情報を意識した記載の仕方」に係るチラシを作成し支援を行いました。加えて、⑤雇用保険の受給者について、早期就職を促すため、手交している受給資格者証に求人情報が閲覧できる二次元（QR）コードを印字し、いつでもどこでも求人情報にアクセスできる環境づくりをし早期就職を促す取り組みをしました。

これら新たな取り組みにより、就職件数、充足件数、雇用保険早期就職割合の増加に一定の効果をもたらすとともに、求人者・求職者双方からよい評価を得ることができ、これまでハローワークの活用がなかった新たな企業・事業所からの利用もあり、今後の支援の広がりにつなげていける取り組みができたと考えています。

一方で、求人者満足度調査において「条件が合致する求職者のあっせん」に対する満足度が50%を下回り、職業紹介が幅広い求人に対して行われていない可能性がある。また、所内開催のミニ面接会に参加した事業所から「ブースへの誘導をお願いしたい」といった声もあり、求人者のハローワークへの期待に応えられていない現状となっている。この点については早急に改善しなければ求人者のハローワーク離れに繋がる恐れがある。

(3) その他の業務運営についての分析等

①新規求職者数が微増している中、新規求人数は思うような改善が見られず、依然として有効求人倍率が令和2年度平均を下回る状況となっています。求人者からは「人手不足」「若い人材が来ない」と言った声は聞かれており、各企業・事業所における人材の確保は課題の一つとなっているように思われます。その為、課題解決の一助として、経済の動向等を見据えた助成金の活用、特に企業・事業所における人材の育成・活性化のための「人材開発支援助成金（人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース）」や、賃上げの促進に関連した「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」、年収の壁に対応した「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」、最低賃金引き上げに係る「業務改善助成金」の訪問等による積極的な周知・活用促進を行い、徐々に計画等届出件数が増えている状況となっています。今後も積極的な活用促進を図ることにより、新たな雇用へ繋げていただけるよう取り組んでいきます。また、②ハローワークに登録している年齢層を見ると、60歳以上が約30%、45歳以上では約60%を占め、44歳以下が約40%となっていることから、引き続き若い人材の確保・掘り起こしを踏まえた取り組みを進める必要があると考えます。併せて求人事業所へは訪問などを通じて求職登録の状況を説明しつつ求人記載内容等の助言・アドバイスをを行い、ミスマッチ解消に向けた取り組みを引き続き行っていきます。併せて、③厚生労働省が運営しているハローワークインターネットサービスにおける求職者マイページについて、ハローワークからの情報発信手段として、特に若い方を中心に情報発信後の反応が良いことから求職者マイページ利用率を高めるための積極的な利用・活用促進を図っていきます。

(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

①厚生労働省が運営するハローワークインターネットサービスについて、求人者マイページの利用率が90%を超えている中、求職者マイページの利用率が40%程度に留まっており、若い人ほど情報発信ツールとして有効な手段であることから、利用開設に係る手順書チラシや周知・チラシ配布方法などの見直し、職業相談窓口における開設案内方法の統一化などの改善を図り、利用率の向上を図ることとしています。また、②求人数の伸び悩み解消に向け、事業所訪問などを通じて、ハローワークで行っているサービスの案内、積極的な助成金活用を進めつつ、ハローワーク登録求職者の年齢層を踏まえた丁寧な助言・アドバイスなどを行い、ハローワークの利用促進を図り求人数の伸び悩みの解消に繋げていきます。併せて、③事業所訪問と連動したマッチング強化に取り組む。事業所訪問後に当該事業所の求人について魅力やアピールポイントを紹介部門全体で共有し、求職者に対して積極的に情報提供を実施することにより、早期充足に努める。④UIJターンの人材取り込みを意識し、富士市との連携を図っていくとともに、進学率の高まりから地元を離れていく高校生について、ハローワークの存在・サービス内容などを知ってもらうためのチラシを作成し、管内高校に在籍している生徒に周知・啓発していく取り組みを行うことを予定しています。さらに、⑤ひとり親家庭など、ハローワークに出向いての利用が難しい方への積極的なオンライン相談・紹介を行いハローワーク利用促進を図ることとし、⑥今年度後半に新たに導入されたLINEについて、閲覧してもらえるような「魅力ある」「引き付ける」ような内容等を工夫した積極的な投稿を行っていきます。

2. 特記事項

・二次元コード読み込み型求人情報誌（令和6年度現場のチカラ掲載）
紙媒体の求人情報紙を廃止し、二次元コードから求人情報を検索できるチラシを作成。富士信用金庫との連携事業で紙媒体の求人情報紙を郵送していたが当該チラシを各支店に掲示で代替することにしました。また、富士市商業労政課を經由して富士市内各地域のコミュニティセンターへの掲示、若者が集まる自動車学校、富士警察署の運転免許更新窓口（人手不足分野の運輸関係の求人情報を検索いただくことを狙って）、富士市立病院、看護専門学校を訪問のうえ掲示を依頼しました。掲示後、初めてハローワークで求人を出したいといった問い合わせや事業所担当者の来所が増えたことから一定の効果があったものと思料します。当該チラシではハローワークインターネットサービスから最新の求人情報が検索できるよう二次元コードを設定しているため差し替える必要が無く、大幅な経費削減と事務の簡素化を図ることが出来ました。

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	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数				
令和6年度目標	2,276	2,218	34.8%	90.0%	95.0%	536	192	164	62				
令和6年度実績	2,031	1,926	33.0%	66.4%	95.9%	514	208	164	61				
目標達成率	89%	86%	94%			95%	108%	100%	98%				

※ 「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、昨年度再開した認定日の全員相談を今年度も継続するとともに、これまで実施していなかった高年齢求職者給付受給者の認定日全員相談を6月から行い、紹介件数の確保を目指しました。また、求人者に対する充足支援として人手不足業種である医療・福祉業等、地域の基幹産業である宿泊業のミニ面接会を計8回開催しました。ミニ面接会には計24人が参加し、5人が就職いたしました。

② ミスマッチに対する取組

当所の管轄する下田・賀茂地域は観光関連産業を除くと主立った産業がなく、求人職種には大きな偏りがみられます。そのため、求職者に地域の産業・職業を理解し興味を持ってもらうためのセミナーを上期・下期に1回ずつ開催し、計17人の求職者が参加しました。参加求職者の内、5人が最終的に就職いたしました。

③ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

相談の質の向上を目的として、昨年度の第4四半期から実施している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今年度も継続して実施いたしました。第1四半期に1回、第2四半期に1回、第3四半期に1回、第4四半期に3回の計6回開催し、紹介部門の職員・相談員の資質向上を図りました。

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

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が、前年度の課題として、新規求職者数が減少する中、65歳以上求職者は増加しているものの紹介まで至らず、結果として紹介件数・就職件数が伸び悩んでいるという状況を把握いたしました。

今年度に入り、65歳以上の求職者への対応で改善を図れないか検討した結果、高年齢求職者給付受給者の認定日の対応に改善の余地があることが確認できました。これまでは高齢者ということで、認定日の職業相談は希望者のみとしていましたが、自発的に職業相談を希望する方はほぼいない状況でした。高年齢求職者給付は受給資格決定と一時金の認定日の2回しか来所機会がないため、支給終了によりその後の相談機会を逃してしまう結果となっていました。そこで、6月から高年齢求職者給付受給者の認定日全員相談を行い、相談機会を確保するとともに支給終了後も継続利用を促す取組を実施いたしました。その結果、令和6年度の65歳以上求職者の就職件数は135件で、前年度比27.4%増と改善す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

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令和5年度はコロナ禍前の8割程度の水準に留まった模様ですが、今年度も夏休みのお盆時期に南海トラフ地震の臨時情報が発表されたことによるキャンセルの多発、河津桜祭の来場数が開花の遅れにより前年比8万人減少となるなど苦戦しており、コロナ禍前には及ばない状況でした。

また、事業主団体が今年度上期に実施した調査では、光熱費・人件費・材料費などの上昇を危惧する声も寄せられ、宿泊業では今後の利益予想が「増加」19%、「横ばい」38.1%、「減少」42.1%という結果となっております。

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6年度の新規求人数は1,404人で、前年度比22.1%減となっております。経営環境が不透明感を増す中で、人手は不足しているものの採用に慎重になっていることが伺われます。

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、また慎重な経営見通し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

上記のとおり、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。一方、地域産業は宿泊業・飲食店、土産物販売など観光関連産業と高齢化を反映した医療業、福祉業が中心となっております。求人職種に大きな偏りがみられます。令和6年度の新規求人数4,697人のうち、宿泊業・飲食サービス業が1,404人で29.9%、卸小売業が424人で9.0%、医療・福祉業が1,319人で28.1%となっております。減少する求職者と大きな偏りのある求人職種とのマッチングは困難さを増しており、直近の令和7年3月の職種別の新規求人倍率におけるホテルの接客係やフロント係を含むサービス職の新規求人倍率は3.74倍、ヘルパーを含む福祉・介護職の求人倍率は6.14倍となっております。これらの課題に対応していくため、令和6年度は2回しか開催できなかった求職者に地域の産業や職業に理解・興味を持ってもらうためのセミナーの開催頻度を上げること、また、事業所に対しても副業的な働き方にも対応できるような募集条件の多様化・柔軟化も提案していき、少しでもマッチングが容易となるよう取り組んでまいります。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数						
令和6年度目標	777	727	32.2%	90.0%	95.0%	168	29						
令和6年度実績	707	618	38.9%	74.5%	94.8%	137	52						
目標達成率	90%	85%	120%			81%	179%						

※ 「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

「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標を達成するために、まず、令和5年度「ハローワーク利用者満足度調査」の分析結果を踏まえ、令和5年度の実績と業務運営上の課題を浮き彫りにしました。その上で、一人ひとりを実効性のあるPDCAサイクルの概念の理解を深め、目標への意識付けを行うために、令和5年度の課題及び令和6年度の基本的な方向性と対応方針を整理した資料「ハローワーク焼津におけるPDCAの取組」を作成の上、令和6年6月にPDCAサイクルの研修を実施し、全員が課題と目標を共有するとともに、参加者からも幅広く意見を求めました。

次に、全体で共有した課題である（ア）「求職者への求人情報の提供」、（イ）「求人記載内容の充実」、（ウ）「窓口の待ち時間の短縮」の見直しや改善を図るため、次の取組を重点的に実施しました。

（ア）「求職者への求人情報の提供」について

求職者マイページの開設率の向上を図るため、オンラインでの求職申込みをデフォルト（初期設定）として、オンラインでの申込みが困難な求職者のみ、紙による登録に誘導する仕組みを構築して、令和6年7月に運用を開始しました。結果、令和7年2月現在で求職者マイページの開設率は52.6%（対前年度比+18.5ポイント）と大幅に改善し、当該マイページを活用した求人情報や各種イベント情報を提供する際の利便性が格段に向上するとともに、業務の省力化及び郵送コストの削減につながったほか、求人情報の提供数も前年度比で3倍程度にまで増加しました。

（イ）「求人記載内容の充実」について

【求人充足会議の見直しと事業所訪問の積極的推進】

毎週1回の求人充足会議を求人充足支援の重要な柱の一つと位置づけ、形骸化を防ぎ、求人充足のため効果的に機能するよう必要な見直し（要領の改訂を含む）を行いながら取り組みました。充足会議後、職業相談部門が求人部門と一緒に、求人充足支援の対象となる事業所を訪問した結果、求人充足につながる効果はもちろん、付加価値の高い職業相談を実施する上でも非常に役立ちました。

【求人者向けにオンラインセミナーを初開催】

パソコンやスマートフォンで90%が仕事を探す時代の変化を踏まえた求人の記載方法について、令和6年4月にリーフレットを作成し、求人者に理解と協力をお願いするとともに、「魅力のある、応募が集まる求人作成」のコツを解説するため、令和6年度に2回「～応募を増やすコツ！～求人票作成セミナー2025」をオンライン開催した結果、無記名の視聴者WEBアンケートで「次回もセミナーに参加したい」とする回答が100%になる等、高い評価をいただきました。

【就職相談会の拡充】

「求人記載内容の充実」に前向きに取り組んでいただいた求人者を中心に、求職者との出会いの機会を提供するため、シニア層以外にも対象者を拡大した就職相談会を企画・開催しました。試行的な取組として、マッチング効果をさらに高めるために、ターゲット層を絞り込む等の見直しを図りながら定期開催した結果、前年度比で開催回数が約3倍、参加人数は約4倍にまで増加しました。

また、人手不足分野における求人者の充足支援を強化するため、Bivi藤枝で介護就職相談会を12回、看護就職相談会を12回、保育就職相談会を1回、開催しました。さらに、焼津市及び藤枝市との雇用対策協定に基づき、藤枝市との共催でシニア就職相談会を1回、焼津市との共催でパートタイム就職相談会を2回、開催しました。

（ウ）「窓口の待ち時間の短縮」について

雇用保険受給者の認定時間が午前中に集中し、職業相談から認定窓口（又はその逆）の手続き動線が統一されておらず、そのことが原因で窓口の混雑に拍車がかかっていました。このため、認定日における雇用保険受給者の動線（順路、進路、流れ）を統一するとともに、認定時間を午前と午後の計6パターンに変更し、分散化を図る等の対策を講じることで、雇用保険窓口の混雑緩和の実現と職業相談時間の確保に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

相談技法の向上及び若手職員の教育・育成を目的に、自らの業務経験を振り返る機会として、令和6年10月から2週間に1回、事例検討会を開催する仕組みを構築し、計9回開催しました。実務と事例検討会を連動させることで、職員のやる気を引き出し、自発的な成長を支援する効果が認められました。

また、所内で積極的に研修（PDCA、職業相談、発達障害者支援等）を実施すると同時に、上記①「各指標に対する取組」を通じて、業務改善に取り組む機運の醸成や窓口業務における支援力の底上げを図りました。

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

令和6年度当初に把握した前年度（令和5年度）の課題は、次の5点である。

- ① 求職者マイページの開設及び活用促進が十分ではないこと
- ② 求職情報公開に前向きに取り組んでいないこと
- ③ 希望職種が検討中のまま求職活動を行う求職者が散見されること
- ④ 求職者の視点ではない求人が散見され、企業・求人の魅力が伝わりにくいこと
- ⑤ 雇用保険受給者の認定時の動線が確保されておらず、職業相談は任意、しかも待ち時間が長いこと

これらの課題に対して、次のとおり、サービス改善・業務改善を図りました。

①適格求職者への求人情報の提供のほか、イベントや面接会等の情報発信が行き届かないおそれがあるため、上記（1）①（ア）「求職者への求人情報の提供」の取組を推進した結果、求職者マイページの開設率が大幅に改善し、静岡労働局内でも上位で安定推移しています。

②リクエスト機能など、求人者マイページのメリットが活かされない可能性があるため、令和6年10月、他局の好事例を取り入れて「求職者マイページ便利機能6選」を作成し、求職者に対してマイページのメリットを短時間でわかりやすく伝えることで、活用促進に加えて求職情報公開を推進しました。引き続き、公開する項目の拡大等、より積極的に取り組むことが求められます。

③令和6年7月より、職種検討中の割合を減少させることを目指して、2回目の職業相談時までに、求職者の自己理解や仕事理解を深めつつ、希望職種の聞き取りを徹底しました。結果、令和7年2月現在で18.2%（対前年6月比▲5.8ポイント）にまで改善しましたが、いまだ高い水準で推移していることから、一層の改善が求められます。

④求職者がパソコンやスマートフォンで求人検索した際の表示を意識した求人を作成していない場合、競合他社との差別化が図れず、多くの情報に埋没してしまうおそれがあるため、上記（1）①（イ）「求人の記載内容の充実」の取組を推進しました。結果、事業所訪問は業種や職種の知識を深めるために非常に有効であり、求人充足会議は求人条件緩和や求人の記載内容の充実に係るノウハウなどを部門内で共有できました。さらに、参集型支援として初開催したオンラインセミナーでは、アンケートの結果から「求人の記載内容を見直すきっかけにつながる」効果を実感できました。

⑤上記（1）①（ウ）「窓口の待ち時間の短縮」のとおり改善を図った結果、待ち時間の短縮のほか、職業相談の時間確保にもつながりました。今後は、雇用保険受給者に認定時間を厳守いただくことで、分散化の効果をより一層高めてまいります。一方で、職業相談部門では、認定日の相談時に雇用保険受給者の緊要度の変化をどのように把握し、必要な支援につなげるかといった課題も確認されました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【求人への掲載方法の見直し】

庁舎内に掲示している「求人の違いが認識しづらい」といった利用者からの意見を踏まえ、一か所にまとめて掲示した上で、「シニア歓迎」「経験・資格不問」「家庭と仕事両立」「新着」「リフレッシュ」等、内容ごとに大まかに分類分けし、タイトルを設置して掲示するよう改善しました。

【事務簡素化の徹底】

他所の好事例を参考に、令和4年度以降は「おすすめ求人投票」、令和5年度以降は「求人リクエストカード」に取り組んでいましたが、具体的な成果に乏しく、期待される効果も認められなかったため、事務簡素化の観点から直ちに廃止しました。すでに形骸化している取組を廃止して、利用者にとって価値の高い業務に集中できる時間を確保しました。

【ハローワークを知ってもらう取組】

学生・生徒に対する職業意識形成支援の一環として、学校への訪問による職業講話を計4回実施しました（小学校2回、中学校1回、高等学校1回）。仕事について考えることができる機会を積極的に設けることを通じて、現在の利用に限らず、ハローワークを知ってもらうことで、長い将来に渡り必要となった際の利用にもつながることを期待しています。

【ハローワークのサービスを知ってもらう取組】

令和7年2月より、公式LINEを開設し、リッチメニューを工夫することにより、簡単求人検索、求職者マイページログイン画面、ハロートレーニングや面接会情報などの広報ツールとして活用しています。引き続き、利用者の活用状況等を検証しつつ、見やすさ、使いやすさの向上に努めてまいります。

その他、ホームページに掲載するコンテンツの充実、デザインの統一や見やすさの改善等に取り組みました。

(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

令和6年度に実施した「ハローワーク利用者満足度調査」の結果、求職者及び求人者ともに満足度が前年度比で低下しており、検証した結果、次の点に課題があることを確認しました。

●「求職者」の満足度が全国平均と比較して低かった項目は次のとおりです。

- ・職業訓練（ハロートレーニング）情報の提供
- ・求職者マイページや郵送などによる求人情報の提供
- ・自分の希望に合った求人確保、開拓
- ・企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催

●「求人者」の満足度が全国平均と比較して低かった項目は次のとおりです。

- ・求職者の希望条件や求人と同じ職種の労働条件（賃金、休日等）の相場など、募集に当たって役立つ情報の提供
- ・企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催
- ・採用後の職場定着のための助言

上記の課題を踏まえ、令和7年度は、以下の事項を重点的に取り組みます。

【SNS等の活用促進】

LINEによる広報を強化し、同時にハローワークを利用していない潜在求職者への働きかけも強化します。

LINEで周知する内容についても、セミナー、就職相談会や面接会のイベント等に周知に限らず、求職活動の進め方、求職活動で生じる困りごとやワンポイントアドバイスなど、相談窓口等の利用につながるような内容についても工夫しながら発信します。また、LINE登録者を増やす取組も重要であり、雇用対策協定を締結している焼津市や藤枝市の公式SNSでの広報に協力してもらうなど、相互に連携を図ってまいります。

【求職者への積極的な求人情報の提供】

求職者の希望条件等を踏まえ、あらかじめ求人を選定した上で、窓口相談での求人提案又は求職者マイページを用いた送付を量的に増やすことや、窓口相談において求職者とともに検索し求人提案を行うなど、求職者に対して積極的に求人情報を提供いたします。また、より多くの求職者に求人情報提供を実施すべく、必要な求人条件緩和や求職者の希望条件等の緩和の働きかけを行い、求人情報提供や職業紹介に結びつくよう取り組んでまいります。

【マッチング精度の向上】

求人情報提供が、単に一方的な求人情報の提供に留まるものとならないよう、求人情報提供後に職業紹介・応募や採用につながっているかの確認と必要な改善、求人者へのフィードバックや求人・求職条件緩和につなげることを含めて積極的に取組み、マッチング精度の向上を図るとともに、そのスキルに磨きをかけます。

【就職相談会や面接会の積極的な開催】

就職相談会をさらに拡充し、求職者に働き方やニーズを踏まえた相談会等を積極的に開催するとともに、LINE・求職者マイページ・デジタルサイネージ等を活用して、タイムリーな情報発信に努めます。また、焼津市と藤枝市との協力関係を深め、前年度以上に共催による面接会を企画する等の対策を講じます。

【サービス全般について、利用者視点に立ったものになっているかの点検・検証】

「案内表示が、初めての利用者にとってもわかりやすいものになっているか」「チラシ、パンフレット類がわかりやすく陳列されているか」「窓口職員の接遇について、話しやすい聴き方・態度になっているか」など、利用者視点に立ったものになっているか、改めて点検と検証を実施し、必要な改善や見直しに取り組みます。

【求人者マイページの活用促進】

令和6年度の利用率（累計）が93.6%と全国平均利用率84.7%を大きく上回っている強みを活かし、引き続き現状の水準を維持するとともに、「応募がある求人」「充足している求人」の特徴、求職者のニーズを分析し求人者に提供するなど、求人者マイページへの送付等あらゆる機会を通じた情報発信の充実に努めます。また、求職情報公開検索やリクエスト紹介等、求人者がマイページ活用のメリットが享受できるような環境を整備することで、活用促進にも取り組みます。

【採用後の職場定着のための助言】

「求人の仕事内容をわかりやすく記載すること」が、入社後のミスマッチを低減し早期離職を防止することにつながることから、まず「求職者視点に立った企業や求人の魅力が伝わる求人」の作成を支援するとともに、「魅力ある職場づくり」に向けた取組について、関係機関と連携しつつ、各種支援・助成制度の活用を提案してまいります。

2. 特記事項

- ① 管内企業が「ユースエール認定企業」に認定
管内の企業が2社、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、新たに認定されました。ハローワークでは、認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図りました。
- ② 「PDCAに関する取組」が厚生労働省から賞揚されました
令和6年6月及び10月に実施した「独自資料によるPDCA研修」について、「所独自の資料がわかりやすく作成されていること」等を評価され、厚生労働省の賞揚事項となり、令和6年度「現場のチカラ」に採用されました。
- ③ 「発達障害に関する取組」が労働局長から賞詞を賜りました
「発達障害を抱える職場の同僚に対する接し方や配慮事項を学ぶ研修」について、「働きやすい職場環境の整備に効果があったもの」と認められ、労働局長から賞詞を賜り、奨励賞を授与されました。
- ④ 求人者向けセミナーの参加者から感謝のメッセージを頂戴しました
セミナー参加者から、セミナーの感想とともに、求人部門と職業相談部門の職員等に対する感謝の気持ちが溢れるメッセージがFAXで届きました。ハローワーク焼津で勤務する一人ひとりの仕事ぶりが、利用者の満足と幸せにつながっていることが実感できる内容で、全体で共有させていただきました。

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	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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 就職率						
令和6年度目標	2,431	2,239	39.2%	90.0%	95.0%	511	203	83.4%						
令和6年度実績	2,136	2,121	36.1%	80.8%	87.9%	502	246	86.4%						
目標達成率	87%	94%	92%			98%	121%	103%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人者の充足数の合計となっている。