

ハローワーク岩国 就職支援業務報告（令和7年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、企業の人手不足に対応して求人者支援を行うため、毎月の会社説明会（原則、毎月2回実施）に加えて、11月を「求人充足強化月間」と定め、主に9月から12月にかけて建設、運輸、警備、介護、看護、福祉等の人手不足分野に係る業種について、重点的に各種イベントを実施しました。

- ・ シニア歓迎会社説明会（9月22日（月））
- ・ 労働時間改善・賃金引上げ等の支援施策等説明会（9月29日（月））
※ 岩国労働基準監督署主催の事業所向け説明会の中で「魅力ある求人づくり」について説明。
- ・ 建設企業合同説明会（10月27日（月））
- ・ マザーズ求人掲載企業会社説明会（10月28日（火））
- ・ いわくに介護・看護・福祉のお仕事就職応援フェア（11月10日（月））
- ・ 運輸会社説明会（11月11日（火））
- ・ 求人者応援セミナー～人材確保のための魅力ある求人づくり～（12月8日（月））
※ ハローワーク岩国とハローワークおおたけ（広島局）との共催による事業所向けセミナー。
- ・ 警備会社説明会（12月9日（火））
- ・ 山口県トラック協会岩国支部研修会（1月30日（金））
※ 岩国労働基準監督署主催の事業所向け説明会の中で「魅力ある求人づくり」について説明。
- ・ 春はもうすぐ！保育のお仕事合同説明会（2月3日（火））
- ・ 概ね60歳以上のシニア向け企業面接会（2月16日（月））

なお、上記の事業所向け（求人者向け）セミナーにおいては、「求職者が『応募したくなる』求人票づくり」という当所が作成した冊子を配布し、「現在の求人票の内容チェック」、「求人票にもっとアピールできるものはないか」、「見やすい求人票の作り方」、「ハローワークインターネット上で見られる方法」等を求人者に伝達し、求人が充足するための支援を行いました。

また、ハローワーク岩国公式LINEアカウントの友達登録に力を入れ（広報に力を入れ）、各種イベントの実施に当たってはLINEを活用して行いました。

さらに、今年度からの新たな求人者支援の取組として、事業所訪問に行った際に「ハローワーク岩国が訪問してきました！」という事業所の紹介チラシを作成し、これを所内で掲示、配布して、訪問した事業所の求人票に記載された以上の魅力を求職者に届けました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 職員・相談員を対象に、岩国労働基準監督署の労働基準監督官を講師として、求職者からの就業中の問題に係る相談、求人受理の際の法令チェック等の知識を習得するため、労働基準監督署の業務と所管法令、労働基準法に関する研修を実施しました。
- ・ 行政経験の浅い職員・相談員を対象に、職業相談、求人受理の知識習得のため、求人の年齢制限、公正な採用選考、就職困難者等についての研修を実施しました。

(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

①人手不足に対応する求人者支援

求人者支援を行うに当たって、特に求人内容の見直しを進めるべく「求職者が『応募したくなる』求人票づくり」という冊子を作成しましたが、これは、これまで当所の職員が求人者に対して口頭で説明していたものを、文書、図で表したものであり、求人者に配布することで、事業所に戻ってからも見返せるものとなっており、また、誰が説明しても同じ内容になることから求人充足支援サービスを改善、向上するものとなりました。また、職員側にとっても、これまでは個人の力量で説明していたものを統一することになり、業務改善につながりました。

②求職者ニーズを踏まえた求人の確保

ハローワーク岩国の求職者の年齢構成については、50歳以上が5割以上、60歳以上になると3割以上となっています。また、子育て中の女性の求職者も一定数いることが確認できます。このため、これらのニーズを踏まえて「『シニア歓迎求人』『仕事と子育て両立求人』を提出しませんか？」というリーフレットを作成し、同求人の確保に取り組みました。

③オンラインサービスの活用促進

ハローワークシステムの求職者マイページ及び求人者マイページの活用促進を行うため、独自の活用ガイドを作成して求職者及び求人者にそれぞれ配布を行い、利用率向上に取り組みました。さらに求職者マイページについては、求職者向けの活用セミナーを開催して、職員が求職者に対して実際の操作方法、活用方法を教授しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①シニアの求職者のニーズを踏まえた求人開拓

50歳以上のシニアの求職者が5割以上を占めることが大きな特徴であり、これらの求職者を就職に結びつけていくことが重要だと考えます。シニアの求職者の中には、定年後に短い時間で働きたいと考える方、現在仕事をしているがもう少し働きたい（稼ぎたい）のでダブルワークを希望する方など、必ずしも正社員での雇用を考えている方ばかりではないので、それぞれのニーズを聴き取って求人開拓等を進める必要があります。

②有効求人倍率の底上げ

令和7年度の月ごとの有効求人倍率をみると、令和7年6月の1.26倍をピークに令和8年3月には1.06倍となり低下傾向にあります。これは物価高、最低賃金引上げによる賃金上昇等の影響による全国的な傾向と同様ではありますが、引き続き求職者ニーズを踏まえた求人開拓に努めていく必要があります。

(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

今年度の課題を踏まえ、次年度は、以下の取組を行う予定です。

- 1 企業の人手不足への対応（特に、医療、介護、保育分野）
- 2 高年齢求職者の増加を踏まえた対応
- 3 女性の活躍促進（特に、子育て中の方に対する仕事と子育てが両立できるような就職支援）
- 4 若者を中心としたハローワークを利用してもらうための取組
- 5 オンラインの活用促進
- 6 マッチングの強化
- 7 若手職員の育成

（具体的な取組）

- ① 企業の人手不足に対応するため、積極的な事業所訪問や会社説明会・面接会を開催するとともに、11月を「求人充足強化月間」と定め、各種イベントの開催により、求人充足支援の強化を図ります。
事業所訪問を行った際には、原則「ハローワーク岩国が訪問してきました！」（事業所紹介チラシ）を作成して、求人票の内容以上の情報を求職者に届けるようにします。
また、「応募したくなる」、「仕事内容が立体的に分かる」求人内容とするため、全ての求人を対象に可能な限り求人内容の見直しを実施し、充足出来る求人票作成に努めます。なお、求人内容の見直しの実施に当たっては、高崎方式を有効に活用します。
- ② 若者、在職中や子育て中の方、障害のある方や長期療養中の方など、求職者の多様なニーズに対応するため、オンラインサービスを積極的に実施します（求職者マイページの活用、求職者マイページへの求人情報提供等。）。
- ③ 女性の活躍を推進し、仕事と育児を両立できる環境整備を図るため、「仕事と子育て両立求人」（識別番号Z86）を確保します。
なお、確保に当たっては、その内容がしっかりと分かるように求人内容の見直しに努めます。
- ④ 学校との連携を強化し、学生・生徒に対するハローワークサービス、jobtag、しょくばらば及び労働法の周知など、教育現場に積極的に参画します（出前授業）。
- ⑤ 若手職員の育成や職員の資質向上のため、次の取組を実施します。
 - ・ 求職者担当者制（常時、職員一人当たり5人以上を担当）の確実な実施
 - ・ 統括職業指導官が若手職員に対して行う1on1による支援内容の振り返りの実施
 - ・ 課題解決サービスの提供及び職業相談技法の向上のため、積極的な研修の実施（送り出し）やキャリアコンサルタント資格の取得者による研修の実施等によりキャリアコン資格の取得を勧奨

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	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7年度目標	2,109	1,934	32.2%	81.0%	93.0%	631	69.6%	87.0%					
令和7年度実績	1,974	1,909	29.2%	75.2%	87.4%	577	83.9%	90.4%					
目標達成率	93%	98%	90%			91%	120%	103%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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