

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

コロナ禍の下でやむなく離職に至った雇用保険受給者を中心とした求職者に対するきめ細かい就職支援及び求職者のニーズに応じた求人の開拓によるマッチングの推進、関係機関とのネットワーク強化を基盤とした就労支援と雇用管理の連携による障害者雇用の積極的な促進に重点的に取り組みました。

マッチングの推進においては、「雇用調整助成金」の特例措置延長等の施策により引き続き雇用維持が図られる中、有効求職者に占める受給者実人員の割合がコロナ禍前の令和元年度の水準に戻る等、雇用保険受給者を中心とした新規求職者の減少傾向に加え、事業主都合離職者が年間を通じ継続して前年同月より減少する一方、詳細な求人情報の収集を主体とする在職求職者の前年度比大幅な増加により、専門支援窓口での個別支援を除き全体として職業相談及び紹介件数は大きく伸び悩んでしまいました。また、コロナ禍の影響を受けず業績が好調な企業に加え、底を脱し徐々に業績が回復しつつある企業からの求人申込が増え始める一方で、事業所訪問の自粛等により新規求人開拓が思うように進めることができず、年間の新規求人数については、全ての主要産業において前年度よりは増加したものの、建設業を除きコロナ禍前の令和元年度の水準には遠く及ばず、求人・求職のマッチングを十分に進めることができませんでした。そのような状況下において、徹底した感染防止対策を施したミニ就職相談会や東三河所による合同就職相談会・企業見学会の開催、求職者ニーズの把握のためのアンケート調査に取り組み、各種就職相談会については常に想定を超えた求職者の参加を得て一定の成果に繋げることができました。

また、障害者の雇用促進においては、コロナ禍により令和2年度において停滞気味であった、豊橋障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の就労支援機関、愛知障害者職業センター豊橋支所とのネットワークの再構築を図るとともに、専門援助部門と雇用指導官を中心とした企業支援部門の連携を強化し、事業主向けの「障害者雇用支援セミナー&ワークショップ」の開催や同行も含めた訪問による未達成企業に対する雇用指導を積極的に進め、管内企業の雇用率向上に向け取り組みました。加えて、豊橋市庁内障害者ワークステーションの雇用確保と管内企業の雇用率向上をセットした新たな連携スタイルを構築しました。結果、雇用率未達成企業の解消に一定の成果を挙げるとともに、障害者の就職件数は飛躍的に向上しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員の資質及び業務遂行能力の向上を図り、所全体の組織力の強化に繋げるため、研修の充実を図る方針を立て、年間計7回研修を実施しました。各回のテーマは、「業務推進、ハローワークサービスの向上」、「求職者・求人者マイページの効果的な活用」、「システム刷新追加リリース第2弾の概要」、「改正高年齢者雇用安定法」、「雇用保険マルチジョブホルダー制度」、「ビジネスマナー」及び「令和3年度の振り返りと令和4年度の各種取組推進」となります。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

国の各種支援施策やハローワークのサービスメニューをより幅広く効果的に地域の方々に発信するため、これまでの慣習を見直しデジタル化を前提とした新たな情報提供のあり方を目指し、以下のとおり取り組みました。

①ホームページを活用した情報発信・広報の強化を図るため、スマホ対応化に着手し、先行して対応化を図った他所からノウハウのレクチャーを受けつつ作業を進め、リニューアルを果たしました。

②情報発信のツールとして、You Tube による動画配信を導入し、豊橋駅から庁舎までのアクセス、窓口案内、ピックアップ求人情報を動画にして配信を開始しました。

③従来からの企業情報発信サービスのメニューに企業情報の動画配信を加えることとし、愛称を「Pint (ピント)」と名付け利用周知を積極的に展開しました。

④情報発信・広報強化の取組をより加速化させ、全所一丸となって取り組んでいくための横断的な「デジタル化推進プロジェクトチーム」を結成し、効果的なサービスを検討し、以下の取組を展開しました。

- ・ 待合スペース設置モニターに企業PR動画、イベント開催情報、職業訓練コース紹介動画を公開。
- ・ 雇用保険制度説明用動画をホームページのトップに埋め込み閲覧を促進。
- ・ 他所管轄大手自動車製造企業の人材確保支援として、管轄所との連携によるオンライン合同企業説明会の開催。
- ・ 「HP トップ求人一発検索機能」を導入し、加えて「職業訓練募集情報検索機能」も搭載。
- ・ ウィズ・ポストコロナ時代に対応したオンラインイベントシステム活用による合同企業説明会の実施に向けた検討。
- ・ 当所オリジナルキャラクター「あつみん」の考案、活用（ホームページや独自チラシのデザイン改修、缶バッジ作成など）。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ウィズ・ポストコロナ時代も念頭に置いた以下のサービス・業務改善に取り組み、地域の方々の利便性を高めるとともに、利用者の増加に

繋げ、懇切・公正・迅速をモットーに各種支援サービスを着実に実施し期待に応えることで、安心して信頼されるハローワークを目指します。

①就職を希望する求職者の早期再就職を実現するために、コロナ禍において低調に推移している求人・求職のマッチング業務について、基本業務の再徹底を図るとともに、就職件数を向上させるために紹介件数の数値目標を設定し、かつ紹介担当職員・相談員個々の目標値も明確に定めるほか、求職者担当者制の実施方法を見直し、就職の可能性を高める職業相談を中心とした課題解決型支援も積極的に推進していきます。

②情報発信の更なる強化を図ることとし、「デジタル化推進プロジェクトチーム」での検討を通じ、オリジナルキャラクター「あつみん」を最大限活用するとともに、利用者増に繋げるための SNS の効果的な活用を進め、特に当所の各種支援サービスの魅力やイベント・セミナーの開催告知を動画にして、You Tube 公式チャンネルにより月 2 本のペースで配信していきます。また、昨年度は実施に至らなかったオンラインイベントシステム活用による企業説明会についても、現下のイベント開催手法として非常に有用と考えられることから、早期段階から企画し今年度内の実施に繋げていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

引き続きコロナ禍による厳しい雇用情勢にあって、管内企業、特に中小・零細企業の深刻な人手不足の解消や雇用維持、将来的な労働力人口の低下に備え必要不可欠な働き方改革・労働環境の整備等、雇用労働分野への関心は非常に強く、ハローワークに対する地域の期待は高まっていると感じられるため、管内自治体関係担当課、商工会議所等に対し、積極的に雇用情勢に関する情報交換を行うとともに、連携事業の提案、働きかけを行い管内雇用情勢の改善を図ることで、地域貢献の使命を果たします。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	紹介率	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	正社員求人 数(必須指 標)	正社員就職 件数(必須指 標)	生活保護受 給者等の就 職率	障害者の就 職件数	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	生涯現役支 援窓口での 65歳以上 の就職件数
令和3年度実績	3,462	3,502	1,501	79.2%	505	15,227	1,698	75.3%	325	95.6%	152
過去3年度平均	4,137	4,165	1,870	94.0%	309	18,170	2,133	69.0%	316	95.0%	105
R2年度実績	3,676	3,753	1,929	90.4%	309	13,893	1,819	62.4%	264	96.1%	123
対 R2 比	94%	93%	77%	87%	163%	109%	93%	120%	123%	99%	123%
R1年度実績	4,254	4,241	1,861	93.4%		20,000	2,210	74.1%	347	95.1%	108
対 R1 比	81%	82%	80%	84%		76%	76%	101%	93%	100%	140%
H30 年度実績	4,481	4,501	1,819	99.3%		20,616	2,371	70.6%	336	94.4%	83
対 H30 比	77%	77%	82%	79%		73%	71%	106%	96%	101%	183%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。