

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

障害者の就職促進について、法定雇用率未達成企業の障害者雇用ニーズに応えるべく、毎月1社以上のミニ面接会の実施、リモートで複数の就労支援機関及び求職者が参加できる企業説明会の開催、就労現場・会社概要の動画を作成し、コロナ禍でも密を避け直接事業所訪問せずとも視聴できる機会、職場実習を積極的に推奨し的確なマッチングを図る、就職した障害者求職者に対するフォローアップのスキームを確立させ、定着支援にも注力する等を、管内障害者就労支援機関やナカポツとの連携を一層強めつつ実施しました。

就職件数の目標達成に向けて紹介件数、紹介率を向上させるために、過去3年度実績をベースに紹介件数（全数）の目安値を設定し、毎週の速報値を見える化して、常に進捗状況を意識した取り組みの推進を図るとともに、所長や直属の統括が効果的に声掛けするなどしてモチベーションの向上に繋がりました。

雇用保険受給者の早期再就職促進に向けては、雇用保険受給資格者証交付時に「あなたの早期再就職プラン」により、早期再就職時期による再就職手当支給額のシミュレーションを提示するとともに、就業促進定着手当と併せた早期再就職のメリットを説明し、早期再就職意欲の喚起を図るとともに、求人情報の提供も行いつつ積極的なマッチングにより早期再就職に繋がりました。

就職氷河期世代への就労支援について、西尾市と連携協定を締結し、これまで以上に氷河期世代を対象とした求人開拓、面接会の実施、企業への理解促進、実習先の確保等について連携を強化し、これまで「サポステ」としか連携がなかった「ひきこもり」支援についても市生涯学習課、相談施設コンパスと連携し伴走型支援を始めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員、非常勤職員の育成を図る観点から、ハローワークの職業相談等においては、各種労働法関係知識が必要になることから、基準法、均等法、派遣法及び職業訓練に係る研修を担当課室等に講師依頼し実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

良質な求人を確保するための取り組みとして、①求人受理にかかる事業所担当者との面談時、②受理後に事業所から応募状況の問合せがあ

った際、③紹介窓口においてマッチングが不調に終わった場合、④求人未充足による更新時など、あらゆる機会を利用して積極的に条件緩和指導を行っています。

また、リクエストが不調であった場合に求職者から回収する「応募しない理由アンケート」の結果を、その後の条件緩和指導の参考としています。求人を受理する際、求職者が応募の判断をするうえで「仕事の内容」欄を特に重視する傾向があることを説明したうえで、より具体的かつポイントを押さえた内容となるよう助言を行っています。なお、その際は、「求人者サービスのご案内」ほか各種リーフレット、HWインターネットサービス内「応募したくなる求人へ!」、公開中の他社求人票のうち参考になるもの等を例に助言指導することとし、良質な求人となるよう心掛けています。

求人情報の提供については、週刊求人情報一覧を庁舎リーフレットコーナーに配架していますが、合わせてハローワーク西尾のホームページに掲載し始めたところ、毎回アクセスが200件以上増加しました。

また、西尾市と連携して実施する各種イベントの告知について、市のLINEに掲載してもらったところ、こちらも一定のアクセス件数増加につながりました。

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

令和4年3月にハローワークシステムが最終リリースされたことにより、これまで以上にマイページ登録求職者数を増やしていくため、利便性の周知、PRを進めていきます。併せて、本人の状況、ニーズに応じた求人情報を的確かつ積極的に提供し、ハローワーク利用の促進及びマッチングの推進を図ります。

今後、増加が予想されるオンライン（ZOOM）相談について、現状、大学生や若者求職者を中心に実施していますが、中高年、障害者等にも利便性を説明し活用していただくよう図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所は小規模所であるため、機動的な業務運営が可能な反面、きめ細かな支援の充実は難しいという特徴がありますが、企業支援担当部門を中心とし職業相談担当部門と連携した働き方改革の推進と求人者サービスの充実強化を継続的に図っていくことは重要です。ハローワークを利用する企業の割合が高い土地柄であるからこそ、求人充足に繋がる実効性のある支援を展開することで求人者の信頼を一つでも多く得ていきます。

管内企業の障害者雇用促進の取り組みについては、これまで法定雇用率達成状況は県内でも低調で雇用指導に苦慮していた面がありましたが、これまで以上の積極的かつ重点的な雇用指導に取り組んだ結果、企業の障害者雇用に対する意識の醸成が着実に図られつつあるのが感じ

られ、令和3年度は未達成企業の解消が12社あり、過去最高の成果でした。令和4年4月からは、管内に愛知県では初となる知的障害及び肢体不自由両方に対応する特別支援学校が開校することから、さらなる追い風にしながら雇用促進の取り組みを一層推進していきます。

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	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた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)	
令和3年度実績	1,543	1,225	691	85.3%	100	160	3,981	753	
過去3年度平均	1,688	1,386	663	98.0%	88	197	4,487	902	
R2年度実績	1,556	1,236	758	89.2%	95	197	3,490	794	
対R2比	99%	99%	91%	95%	105%	81%	114%	94%	
R1年度実績	1,734	1,389	683	99.1%	89		4,666	964	
対R1比	88%	88%	101%	86%	112%		85%	78%	
H30年度実績	1,775	1,533	547	106.8%	80		5,304	948	
対H30比	86%	79%	126%	79%	125%		75%	79%	

※ 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。