

## 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

○令和3年度においては、PDC Aサイクルによる総合評価は実施しないとされていましたが、令和2年度までと同様に主要指標である①就職件数、②充足件数、③雇用保険受給者の早期再就職件数と所重点指標である④就職氷河期世代の正社員に結びついた件数、⑤正社員求人数、⑥正社員就職件数を始めとする各指標の目標値（目安値）の設定を行い、PDC Aサイクルによる進捗管理を実施しました。①については、窓口職員・非常勤職員に対して個人別の紹介件数、就職件数の月別目標値を設定し、モチベーションの向上を図り、②については、所長自ら信用金庫支店長同行により事業所訪問を実施し、要件緩和指導や窓口相談員を同行させての企業見学会を行いました。③については、一般給付に係る資格決定件数が大幅に減少したこともあり、目標値を大幅に下回りましたが、再就職手当シミュレーションの資格決定時での配付説明や初回説明会終了後の全員職業相談の実施に取り組みました。

○取組結果については、①目標件数 657 件に対して実績 626 件（目標達成率 95.3%）、②目標件数 562 件に対して実績 573 件（目標達成率 102.0%）、③目標件数 192 件に対して実績 143 件（目標達成率 74.5%）、④目標件数 63 件に対して実績 107 件（目標達成率 169.8%）、⑤目標件数 1,247 件に対して実績 1,625 件（目標達成率 130.3%）、⑥目標件数 253 件に対して実績 242 件（目標達成率 95.7%）となりました。

○上記にも記載しましたが、自治体等との連携強化に重点を置き、所長自ら管内自治体や商工会に毎月訪問して情報交換に努め、信用金庫との連携協定に基づき、顧客企業に対する充足支援としての事業所訪問にも積極的に取り組みました。また、新城市生涯現役促進地域連携協議会とも連携し、外部会場での大規模面接会や当所会議室におけるミニ面接会の開催も積極的に協力しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○新規採用職員、非常勤職員に対する個人情報管理、公務員倫理に関する研修を管理課長が実施しました。職業紹介関係においては、職業紹介部門上席によるオンライン職業相談技法に係る個別研修を全窓口担当相談員に対して実施しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

○サービス改善としましては、各種パンフレットやリーフレットの展示については、態様別にはなっていましたが、入口から平行して展示棚が置かれて分かりにくくなっていたため、垂直方向にポップを挟むことにより利便性の向上に努めました。

○業務改善としましては、上記にも記載しましたが、一般給付に係る資格決定件数が大幅に減少したこともあり、雇用保険受給者の早期再就職促進を図るため、再就職手当シミュレーションの資格決定時での配付説明や初回説明会終了後の全員職業相談の実施に取り組みました。

○求人者マイページ及び求職者マイページの利用率向上のため、職業相談窓口と求人受理窓口のそれぞれにマイページ利用促進のためのステッカーをアクリル板に貼り付け、窓口利用者に対する活用促進に努めました。

○オンライン職業相談の実績が低調であったことから、障害者就労移行支援機関に働きかけ、支援機関利用者に対する職業相談を支援者同伴にて施設内で実施できる取組を開始し、リーフレット「オンラインでハローワークの担当者の職業相談が受けられます！」を作成し、一般求職者に対しても広く周知を図ることとしました。結果としましては、学生等を含め6件の相談実績となりました。

## (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

○求人情報誌については、月3回定期発行し、庁舎外ポストを始め管内自治体を始め外部施設での展示配布を行っていることから、一定のニーズはあります。コロナ禍の中でもあり、施設に出向かなくても情報収集ができるよう、他所の取組を参考にして、ホームページから簡単に求人情報が入手できるよう改善を図ることにより、利用者ニーズに応じていきたいと考えています。

## (4) その他業務運営についての分析等

○コロナ禍において、大規模求人面接会や高校生のための企業説明会及び雇用保険照合省略事業所研修会等の対外的業務を中止せざるを得ませんでした。令和4年度においては、利用者ニーズに応えるためにも、オンライン開催を含めての対面での実施をしたいと考えています。

○当所の新規求職者の6割が45歳以上の中高年齢者である一方で、求人者からは依然として後継者不足や事業継承の観点から若年者を希望する声が多くあります。人手不足を解消するためには、いかにして中高年齢者層の活用、就職促進を図ることが鍵となると考えます。また、管内の高等学校が統廃合で1校減少し、若年者人口の流失も問題となっていることから、UIJターン対策にも力を入れる必要性を感じています。これらの課題解決に向けては、令和4年度において、管内自治体、とりわけ新城市との連携を強化し、「愛知労働局と新城市との雇用対策協定」締結実現に向けた取組を進めていきたいと考えています。

## 2 特記事項

○新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言やまん延防止措置発令により、大規模面接会等を中止せざるを得なくなるなど、能動的支援に一定の制限がかかり、特に年度後半は就職件数が伸び悩み、目安値をクリアすることができませんでした。

## 3 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	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	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和3年度実績	626	573	143	96.6%	107	1,625	242		
過去3年度平均	711	571	192	103.0%	95	1,393	292		
R2年度実績	647	525	188	97.3%	95	1,167	239		
対 R2 比	96%	109%	76%	99%	112%	139%	101%		
R1年度実績	719	580	201	106.6%		1,346	296		
対 R1 比	87%	98%	71%	90%		120%	81%		
H30 年度実績	768	608	186	104.1%		1,665	340		
対 H30 比	81%	94%	76%	92%		97%	71%		

※ 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。