

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

○主要三指標の取組

- ・ 主要指標項目である「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者の早期先就職件数」の目標達成を最重要と考え、求職者担当者制や求人充足会議などの取組を実施した。
- ・ 求職者担当者制は年間 151 名を対象に実施し、求職者のニーズの把握に努め、きめ細かな相談の実施に努めた。
- ・ 雇用保険受給者に対しては、年間 241 名に対して個別に就職支援プログラムを実施するとともに、再就職手当シュミレーションリーフレットを活用し、早期再就職の重要性の理解促進を図った。
- ・ 求人充足会議は、年 48 回開催し、求職者のニーズの高い職種を中心とした求人充足支援や未充足が続く求人に対する条件アップを 227 件実施した。
- ・ 事業所訪問を年 38 回実施し、求人開拓、企業情報の収集を実施し、窓口での相談時等において求職者への情報提供に努めた。

○障害者の雇用促進

- ・ 管内自治体と連携した支援協議会及び就労支援機関との意見交換会、チーム支援を密に行った。特に、職業紹介前の企業見学や職場実習先の確保の充実を図るべく、雇用率達成指導対象企業や障害者 0 人雇用事業所を訪問し、障害者雇用の啓発を実施した。

○自治体との連携

- ・ 一宮市とは、平成 31 年度 3 月に締結した一宮市との雇用対策協定に基づき、①地域産業（繊維産業等）における雇用対策と人材確保、②若年者、高年齢者、就職氷河期世代等新規就業者の掘り起し、③働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランス実現と女性の活用拡大に取り組んだ。

また、11 月に完全予約制による「障害者企業面接会」、2 月に「コロナの影響による離職者」及び「就職氷河期世代」等を対象とした就職支援フェア in いちのみやを開催した。

- ・ 愛知県とは、一般求職者と新規大学等卒業予定者を対象に 10 月に「雇用維持特別対策事業 地域別就職面接会」を開催した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○一般職員の中長期的な職員の資質向上に向けた取組

一般職員を対象に、紹介又は求人窓口において、ON-JT を実施し、将来の紹介等業務のための資質向上を図った。

○45 歳以下職員の資質向上（ハローワークの目的を踏まえ個々のやる気、考える力の向上）に向けた取組

コロナ禍をきっかけに、ハローワークとして何ができるか、どうやって情報発信していくかを少人数制グループで所長交えて座談会形式で実施。求人者及び求職者サービスを再確認し、当所のホームページのリニューアル、周知方法の意見を出し合い改善を続けることで、中堅以下若手職員の業務に対する積極的な姿勢を育成した。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【サービス改善】

① ハローワーク一宮の HP のレイアウト改修について

- ・コロナ禍において、求職者が HW へ来所せず情報収集するケースが増加することを考え、当所の HP がスマホから手軽に、見やすく、わかりやすく、魅力のあるハローワークサイトとなるようレイアウトの改修を実施した。

結果として当所 HP の閲覧数は増加しており、今後さらに利用しやすいものとなるよう工夫していく。

② ロビーの活用

- ・1Fフロア内に展示していた各種リーフレットを撤廃し、利用者が1ヶ所（ロビー）で情報収集ができるよう、各課・部門で厳選したリーフレットをロビーに集約して展示することとした。

結果として、1Fフロアの待合スペースが空き、利用者の待ちスペースの確保につながった。

また、POP を工夫する等、見やすい展示を心がけている。

- ・愛知労働局及び関係機関による特別支援プログラム AICHI WISH（働き方改革を通じた人材不足対策）事業終了により、ロビー設けていたコーナーをリクエスト希望企業のパンフレット付き求人票展示コーナーへと変更し、試行的に運用開始。

③ 企業向けメールマガジンの情報発信

- ・昨年度に企業支援の訪問した事業所（130件）に対して、企業のためのお役立ち情報を毎月配信して管内企業との継続的な信頼関係の構築を図った。（雇調金の特例措置や延長等、求人広告掲載時のトラブル防止、「就職氷河期世代 職場実習・体験」の受入事業所募集のご案内など。）

【業務改善】

① 簡易相談窓口の設置

- ・求職者の相談内容が、求人の応募状況の確認であったり、無効求職の更新のみであったりと時間がかからないケースがあるため、総合受付右側に、「簡易相談窓口」を設置し、簡易な相談に対応することとした。結果として、待ち時間の緩和、求職者のニーズにあった対応が可能となるなどの効果があった。

(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

今年度は、今まで経験したことが無い新型ウィルス蔓延による感染防止対策を図りながら、求職者サービスを展開していく中で、大規模な面接会やセミナー、対面式サービス等の縮小や中止により、求人者及び求職者に対して十分なサービスができませんでした。

この1年間の経験を踏まえて、令和3年度は、コロナ禍における課題と対策を喫緊の最重点課題として、

- ・コロナ禍において、感染拡大防止を最優先としつつ、ウィズコロナとしての業務運営体制の確立を。
- ・現在の状況下でも人手不足としている管内事業所の情報収集と職業相談部門との連携強化による迅速な充足対策。
- ・雇用調整助成金及び新設の産業雇用安定助成金の相談、申請書受理体制の確立。
- ・障害者の就職確保の強化を図るための、関係機関との連携の強化並びに、感染拡大防止を考慮した関係機関との事業場見学会の実施。
- ・地方自治体等とのさらなる連携強化を図る。来年度は、愛知県との共催事業の「雇用維持特別対策事業 地域別就職面接会」について一宮市とも共催していただき取り組んでいく。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の業務運営に当たり、地方自治体、経営者団体、職業訓練校等就労支援機関、障害者就労支援機関、市民活動団体との交流、連携が当所の強みである。

令和3年度は、当面新型コロナ感染関係の影響があると推察されるが、所の業務運営にあたり、コロナ禍においても業績が好調の企業の収集と分析を進め、関係機関との連携を最大限活かして求人並びに求職者サービスに取り組んでいく。

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 特記事項

令和2年度はすべての期間において、新型コロナ感染拡大防止対策に伴う、人流、物流、経済交流など世界規模の制約により、予定していた各種事業の中止、延期、規模縮小等せざるを得ない状況であった。

この状況下において当初の計画通りとはいかず、十分な結果は出なかったが、ハローワークを利用するものに対して、できるサービスを常に考え、手探りで実行してきた1年であった。

令和3年度においても、職員一人一人が利用者に対して、今できるサービスを常に考え、組織一丸となって取り組める職場環境を構築していくことを念頭に置いて業務を推進していく。

4 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	正社員就職件 数	生活保護受給者 等の就職件数	就職支援ナビ ゲーターの支援 による正社員就 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
実績	2,677	2,386	1,767	98.0%	452	12,116	1,156	101	155	103	131
目標	3,390	3,039	1,476	116.6%	188	14,584	1,281	60	153	93	136
目標達成率	78%	78%	119%	84%	240%	83%	90%	168%	101%	110%	96%

※ 「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