

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

当所においては求人情報提供端末よりも職業相談、求人情報誌及び庁内の掲示に注目する求職者の方が多いため、特に次の2点について取り組みました。

◆ 紹介件数と就職件数の増加に向けて、「プレ相談窓口」における業務の流れの整理・強化、雇用保険受給者の相談の強化。

ハローワーク庁舎内のPC（求職者端末）で求人印刷した方に対して、その求人の応募状況等の情報提供を行うことや、求職申込の手続きの簡略化を行い、ハローワークに来所いただいた際には気軽に相談窓口に寄っていただけるような環境を作ることに取り組みました。

また、雇用保険受給者の方に対しては、特に職業相談窓口全員がハローワークでどんな支援が提供させていただけるか説明し、ご本人にマッチすると思われる求人を提供する等して積極的な職業紹介を奨めてまいりました。結果コロナウイルス感染拡大の第一波後、紹介件数が増加いたしました。

◆ 求人充足件数の増加に向けて、求人充足会議の効率のよい実施、良質な求人確保のための事業所への情報提供（どのような条件の求人が充足するのか等）、ピックアップした求人の求職者への提供方法の改善。

週1回、事業所からいただく求人の充足促進のための「求人充足会議」を開催しておりますが、この場において、どのような求人を庁舎内に掲示するかだけでなく、どのような求人が充足しやすいのか、どのように求人を多くの求職者に見てもらおうか等について、積極的に話し合う場としております。ただし、効率よく短時間での開催を心がけることとしました。

検討の結果、庁内に掲示する求人票の様式を独自に作成し、文字の大きい見やすいものに変更しました。

これにより、求人情報を持ち帰る求職者の方が大幅に増加し、第一の狙いである求人を多くの者に見てもらうことができました。会議で選定したイチオシ求人である「ピックアップした求人」の充足率は30%程度となっており、これは所全体の求人の充足率の12%程度を大幅に上回っております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求人充足会議を行う場合、単に選定基準を設けてこれに適合したものを抽出する作業を行うのではなく、また人気職種の分析にも留ま

らず、市町村別の地域の労働市場の特性や地場産業の実態も踏まえて求人を選定し、その求人をどのような形で求職者に届けるかを考えるよう心がけております。そのためハローワーク職員は地元の産業や職業の特色等について常に学習することとしております。

加えて、増加する雇用調整助成金の申請の対応にかかる応援業務の際等には、経験のない職員が臨時に審査業務等を行う場合においても、少し回り道になっても当該助成金の基本や今回の特例措置以前の内容についても学習し、応援者自身の知識として定着するように心がけております。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁内に掲示する求人票の様式を独自に作成し、文字の大きい見やすいものに変更しました（再掲）。また、コロナ禍において助成金関係の臨時窓口の創設、密を避けるべく電話やZ o o m等によるリモート相談の実施、リモート面接に対応したパンフレットの作成等を行いました。

業務改善としては、手作業で行っていたナビゲーターの業務集計をエクセルファイルにより行って窓口で対応する時間を増やす工夫や、求人、求職及び助成金業務をP Cにより行う等、効率化を行いました

(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

当ハローワークは、所在地が管轄の西に偏っており、加えて公共交通網が十分でないため、来所する求職者はハローワークに比較的近い住民である傾向となっており、比較的遠方の求職者にも求人情報をどのように見ていただくかといった工夫が必要となっております。

令和3年度にはハローワークインターネットサービスにおいて職員が求職者のP C等に求人票を送付しての「オンライン紹介」が始まります。

インターネットによる求人閲覧が主流になっている現状を鑑み、ハローワークインターネットサービスの活用やマイページの開設を拡げること、さらには民間のスマートフォンアプリを使用している方へどのようにハローワークの求人をアピールするか、提供できるサービスは何かといったアプローチも必要になってくると思われます。

加えてオンライン紹介に対応する窓口のありかたを常に考え、早期かつ柔軟に構築していく必要があります。

翻って求人の状況はといえば、新型コロナウイルスの感染が拡大した令和2年度当初から、求人数の回復は緩やかであり、特に事務や製造といった人気職種の求人がまだ少ないことから、求職者に人気の職種を中心に求人開拓を行っていく必要があります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の地方自治体が工業団地を作り、都市部の企業を誘致する傾向がここ数年続いています。これに対応して、積極的な求人開拓や充足支援を行う必要がありますし、実際行っています。こうした都市部からの企業の流入が続くと、平均給与が都市部と比べて低い従来からの企業（特に中小企業）の労働条件が見劣ってしまうことから、給与が低くても働きやすい職場の実現や、それをどのように求人表現するかといった企業の働き方改革や求人内容の見直しが必要となります。これをマイページによる求人申し込みの勧奨と平行して行う必要があります。

また、求職者に対しては既述のとおり、管内の求人をいかに多く見てもらい、応募してもらうかが重要です。現在、総紹介数のうち管内求人への紹介の割合は約40%にとどまっています。多くは名古屋や一宮地域に応募しています。

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(35歳～54 歳)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	生涯現役支援窓口での65 歳以上の就職件数
実績	2,103	1,847	1075	112.2%	236	8,477	955	177
目標	2,538	2,195	983	118.6%	141	9,759	1,027	98
目標達成率	83%	84%	109%	95%	167%	87%	93%	181%

※ 「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