

## 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

就職件数の目標達成に向けた取組みとして、まず、紹介件数、紹介率を上げるために、過去3年度の実績をベースに紹介件数の目標値を設定し、毎日の速報値を見える化し、紹介担当者全員が目にするバックヤードへ掲示を行いました。これにより、常に毎日の進捗状況を意識させ、所長や統括が声掛けを行い目標達成へのモチベーション向上に繋げる取組みを実施したところ、コロナ禍の中、目標達成率90%となっています。

雇用保険受給者の早期再就職促進に向けての取組みとして、雇用保険受給資格者証交付時に、具体的金額を示した再就職手当のシミュレーションを「あなたの早期再就職プラン」リーフにより、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、併せて求人情報の提供も行ったところ、目標達成率は144%と大きく目標を上回りました。

障害者の就職件数については、令和3年3月に法定雇用率が引き上がることから、企業の障害者雇用ニーズが高まっており、職場実習を積極的に推奨し、的確なマッチングを図りながら就職に繋げていきました。特に、障害者就労支援機関との連携を密にし、職場実習中の問題点、ミスマッチ等の解決に力を入れたことにより目標達成率は106%となっています。

当所の重点取組みとして、「①新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた求職者への支援」、「②求人充足支援サービスの充実・強化」、「③就職氷河期世代求職者への正社員就職に向けた支援」を掲げ、全職員、非常勤職員に対し、個別ヒアリング、職場内研修を通じて意識の共有を図るとともに、①については、特例延長給付候補者及び支給決定者に対する認定日誘導型相談、紹介の実施や延長給付終了後の継続支援、②については、新規開拓及び求人充足会議により支援対象とした求人に対し、事業所担当者制による求人充足サービス（事業所訪問、紹介担当者との企業情報の共有、求人情報提供やプラスワン紹介、ミニ面接会の実施）を展開、③については、対象者の確実な把握、双方向求職者担当者制の活用による支援、氷河期世代対象求人の確保、管内自治体と連携した支援事業等に取り組みました。

また、新型コロナを理由とした離職者や就職氷河期世代を対象とした就職面接会を愛知県や西尾市と共催で開催し、いずれも大きな成果に繋がりました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

人材育成、資質向上に向けた取組みとして、PDCA 管理、就職氷河期世代活躍支援、雇用環境均等法関係、労働者派遣法関係について職員、非常勤職員を対象とした研修を各テーマ毎に実施し、知識習得に努めました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍により事業所訪問による求人開拓が制約される状況下において、効率的、効果的な新規求人を獲得するために、事業所から提出される雇用保険の喪失届提出時において求人提出勧奨リーフレットの配付及び求人窓口への誘導（ワンストップ対応）、喪失届の「補充採用予定の有無」欄や定期的な自己就職採用証明書のチェックにより事業所を選定し求人開拓に取り組みました。

新型コロナウイルス感染防止対策として、消毒液の設置や総合受付、全ての窓口カウンターへのビニールシートの設置及びカウンターや椅子の定期的な消毒、あらかじめ認定人数が多く見込まれる失業認定日について、会議室を待合スペースに活用した分散型認定の実施による3密回避などの対策に加え、冬期暖房時における換気対策として、庁内放送により来所者に協力を呼び掛けながら、毎日定時（10時、13時及び16時）に事務室の窓を開放（クリーンタイム）するなど、感染対策を講じました。

### (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

新型コロナウイルスの影響により業績悪化している企業に対し、雇用調整助成金の活用による雇用維持についてお願いし、人材確保に苦慮している企業には、在籍型出向等支援事業の活用を周知していきます。解雇、雇止め等により離職を余儀なくされた求職者への就職支援として、人手不足分野企業及び、新型コロナウイルスの影響を受けていない、もしくは業績が回復している企業の良質な求人確保の取組みを強化しつつ求職者のマッチングを推進していきます。

コロナ禍の取組みとして、オンライン職業相談を積極的に導入し、学卒・若年者や個別支援対象者を中心に、感染対策を取りながら職業相談、模擬面接等の就職支援を実施していきます。

当所ホームページについて、支援サービスメニューを中心とした掲載内容を充実させるとともに、スマートフォンでも見やすいレイアウト構成に改修します。

### (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。企業支援部門と職業相談部門が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、求人者の信頼を得ていくことが重要と認識し、充足件数の増加を更に目指していきます。

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 特記事項

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あり、雇用指導に苦慮していますが、令和3年3月1日施行の法定雇用率が引き上げられたことで、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2月に実施した障害者就職面接会では過去最高の成果がありました。

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「にしお特別支援学校」の開校予定があることから、更なる追い風ととらえ障害者雇用促進の取り組みを一層推進していきます。

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	障害者の 就職件数
実績	1,556	1,236	758	89.2%	197	3,490	794	95
目標	1,720	1,380	525	99.1%	96	4,557	772	89
目標達成率	90%	89%	144%	90%	205%	76%	102%	106%

※ 「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