

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

当所では、主要指標の一つである充足件数の目標達成及び所重点項目である地方自治体との連携の推進を最重要と考え、特に面接会の開催は企業側からの要望があったことから、新型コロナウイルス感染防止対策を講じたうえで、以下の取組を実施した。

コロナ禍によりHWで企画する面接会等が中止となる中、「面接会」や「高校生のための企業説明会」について、事業所側の開催希望の有無のアンケート調査を管内の企業65社を対象（令和元年度高卒求人提出事業所及び令和元年度高校生対象企業説明会参加予定だった事業所）に令和2年8月に実施した。

その結果、事業所からは、「可能であれば開催を希望する」との意見が多く寄せられ、また、管内自治体からも、「実施したい」との意向が確認できたことから、他所の実施状況などを参考に感染防止対策を講じたうえで実施することができた。

・「奥三河求人面接会」令和2年11月17日13:30～16:00 新城文化会館2F展示室、1F3F会議室 参加企業数：8社 参加求職者数：23名 延べ面接件数：32件 就職件数：9件

会議室を8カ所借り上げ、1会議室1事業所ブースにすること、面接する求職者は原則完全予約制として、面接時間を指定し、面接開始時間前に受付を済ませ、別室で時間まで待機してもらうことで感染防止対策を講じ、開催した。

・「高校生のための企業説明会」令和3年3月18日12:30～15:30 愛知県立新城有教館高校 参加企業：27社 参加生徒数：360名（1年生専門系、文理系 2年生専門系 各120名）

新城市内に就業場所のある事業所の情報を地域の高校生に提供する機会として毎年実施してきたが、昨年度はコロナ禍により中止となった。しかし、管内企業からは、「是非、高校生と接する機会を作ってほしい」との要望が有り、新城有教館高校、新城市、HWと3者共催として、高校の施設（体育館、教室等）を提供していただき開催することができた。

生徒を3グループ、会場を3会場に分けて、1時限ごとにグループを入れ替え、また1時限の中でも15分単位で3コマの入替制により「密」を避けながら、できるだけ多くの事業所の説明を聞いてもらうこととした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークマッチング評価におけるP D C Aサイクルの必要性を周知徹底するための職員及び非常勤職員に対する研修をヒアリング形式により実施した。また、雇用調整助成金の支給申請が増大したことを受け、当所においても事業主支援アドバイザー以外の複数の職員が対応できるよう所内研修を実施した。さらに、令和2年度からの新たな取組となった就職氷河期世代の支援については、労働局職員を講師とした研修を12月8日に3回に分けて実施し、所長からも「個人情報・セキュリティ管理、公務員倫理」についての研修を併せて実施した。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍における就職件数、充足数の減少への取組として、事業所の求人更新時に、求人内容を見直しを促す独自リーフレットを作成し、良質求人の確保に努めた。

令和3年1月に、求人を提出している事業所に対して事業所情報の収集として「アンケート」を実施した。141社から回答を得て企業情報の更新作業を行っている。設問には、「障害者の採用の可否」「外国人の採用の可否」などの項目を設け、該当求職者が来所した際に求人開拓を行う材料として活用している。

庁舎内の1F掲示板において、「求人票」等の情報提供を行っている。「高齢者対象」「正社員求人(職種)」「ピックアップ求人」「A I C H I W I S H求人」「訓練校案内」といった内容に分けて掲示しているが、時期ごとにそれぞれの掲示できる求人票等の枚数が変わるので、掲示板のサイズに合わせて流動的にコーナーを動かそうにした。また、現在どのコーナーにどんな情報が掲示されているかを受付前に表示して、求職者が見やすいように工夫を行った。

総合受付の向きを変更した。これまでは、利用者は玄関に入って受付カウンターを回り込み受付の正面に来るような動線になっていたが、受付に立つ職員(相談員)の向きを玄関側に向くように90度回転させることで、利用者はこちらから声をかけられるようにした。(レイアウト変更は無し) その結果で具体的な数字が出るわけではないが、これまでは、利用者側が受付に声をかけて対応していたことが、職員側から声かけできるようになったので、安定所の「入りにくい」というイメージを変えることができていると思慮する。

(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

今年度はコロナ禍により、安定所の機能はいろいろな面で制限を受けながらの業務遂行となった。中でも、手探りしながら実施した「奥三河求人面接会」、「高校生のための企業説明会」については、平成30年度以降、管内自治体との連携により実施してきた事業であり、参加求職者や事業所から概ね良好であるとの感触や期待感があることから、今後も継続して開催していきたい。今後もコロナ感染拡大防止対策は何らかの形で実施しながらの事業展開となると思われるので、今年度のそれぞれのイベントの手法を一つのやり方として、見えてきた問題点や今後の情勢を見据えながら対応していきたい。

「オンラインによる職業相談」が可能な機器及び設備が配置された。使用目的として職業相談等に活用することは当然であるが、当所の事情として、管内の面積の広さがあり、豊根村から当所まで来るのに、車で1時間半ほどかかるため、求職者本人がリモート環境が整っていれば安定所まで長時間かけずに自宅と結びリモート相談が可能となってくると思われる。また、自治体役場にはW I - F I 環境が整っているのので、自治体との連携に係る会議などに活用することや、面接会や企業説明会などに事業所がリモートで参加することなどの活用方法も検討していきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の有効求職者の傾向として、年齢構成は圧倒的に中高年齢者が多く、45歳以上の者が60%、55歳以上の者が43%、65歳以上の者が20%近くを占めている。

「平成27年国勢調査」によると、求職者の構成比率と同じような中高年齢者が多い。また、地域住民の持ち家率が近隣の豊橋市、豊川市、田原市及び蒲郡市と比較して、概ね10%ほど高く、また3世代同居の率も概ね5～10%ほど高くなっている。ここから読み取れるのは、①生活費の中で「家賃」及び「住宅ローン」の負担を考えなくても良い、②光熱水道料、食費（自給でまかなえる部分が多い）の負担が少なくても日々の生活は成り立つといった地域性がある。

そのため、求職者の傾向として、就職緊要度があまり高くなく、また、40歳代の求職者でも「家業で農業を行っているので、収穫などの繁忙期に融通が利くパートタイムでの就職を希望する」などのケースが見られる。

厚生労働省の施策として、「正社員求人の確保」「正社員就職」「就職氷河期世代の就職」などがあげられており、都市部では対象となる求職者がいることから有効に必要な施策と思われるが、当地域では中高年齢者が働くことができる「パートタイム求人」を開拓し、紹介就職を目指すことが事業所の「人手不足」に対応するために有効であると思われる。

次年度以降は、高齢法改正もあり、高年齢者の就業機会の確保が求められることから、求職者のニーズを事業所にしっかり説明し、理解を求めて求人開拓を行い、地域性を活かした職業紹介を実施する必要がある。

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

新型コロナウイルス感染症拡大により緊急事態宣言が発令されたことに伴い、能動的支援に一定の制限がかかったことや、雇用調整助成金や雇用保険追加給付業務を優先させたことから、年度前半は、就職件数を始めとした主要指標のマッチング関係業務の取組が不十分な結果となった。

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		
実績	647	525	188	97.3%	95	1,167	239		
目標	695	563	173	106.6%	39	1,308	253		
目標達成率	93%	93%	108%	91%	243%	89%	94%		

※ 「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