

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

## (1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

## ○情報発信・広報の強化

一般求職者を中心にハローワーク利用離れが進みつつある状況下において、窓口利用案内、支援サービスメニューの紹介やイベント周知の強化に取り組むために、所内横断的なメンバーによる「デジタル化推進プロジェクトチーム」においてSNSの効果的な活用について検討し、上半期においては、YouTubeが最も有効な情報提供手段とし、最低でも月2本は定期動画配信することをチーム目標として、6月から動画配信をスタートしました。公式チャンネル名を「あつまんニュースチャンネル」とし、窓口案内、イベント告知並びに開催風景等をテーマとして、動画時間を2、3分、オリジナルキャラクターを登場させることで視聴者に馴染みやすく、敷居を低く感じてもらえるような内容とすることを心掛けた結果、スタッフの動画編集スキルの向上とともに視聴回数も地道に伸ばし、特に、イベント集客においては、趣向を凝らした企画も相まって過去には無かった参加求職者数を得る等、周知・広報効果に一定の手応えを得ました。下半期には、YouTube動画定期配信が軌道に乗ってきたことを受け、更なる効果的なSNSの活用として、情報拡散量、伝達の即時性の観点からTwitterを導入することとし、令和4年末に「あつまんレポート」と名付けたツイートやフォローを開始し、フォロワー数も順調に伸びる等、今後の周知・広報効果に一層繋がるものと期待されます。

## ○オンラインを活用したマッチング支援サービスの推進

コロナ禍におけるイベントスタイルとして非常に効果的と考えられるとともに、ハローワークの将来を見据え、オンラインを活用した支援サービスの強化が喫緊の課題として捉え、オンラインハローワーク紹介を導入することにより、オンライン支援サービスに対する機運を高める絶好の機会として、オンラインイベントシステムによる企業説明会を企画し、同一労働市場圏を形成する東三河地域4所と合同し、静岡局浜松所を協力所としてのオンライン企業説明会「ねっとDEハローワーク」を開催しました。開催に備えて、職業紹介担当者がオンラインハローワーク紹介の手法について学び、ニーズのある支援対象者に対するオンライン相談を実践しました。当日の開催状況としては、参加企業25社に対して、参加求職者数は目標とした120人には届かなかったものの、集客に不安のあったオンライン開催にも関わらず94名の集客ができ、オンラインイベントに潜在的なニーズを感じられ、アンケート結果においても、参加企業、参加求職者ともに否定的な意見は少なく、ハローワークにおけるオンラインを活用した就職、充足支援サービスに対して、利用価値があるものと認知されるとともに、今後のサービス推進への期待も含め、一定の評価を得られたものと捉えております。

## ○障害者の雇用促進

コロナ禍において停滞していた「豊橋障害者就業・生活支援センター」、「就労移行支援事業所等の就労支援機関」、「愛知障害者職業センター豊橋支所」とのネットワークの再構築を図るとともに、専門援助部門と雇用指導官を中心とした企業支援部門の連携を強化し、事業主向けの「障害者雇用支援セミナー&ワークショップ」の開催や同行も含めた訪問による未達成企業に対する雇用指導を積極的に進め、管内企業の雇用率向上に取り組みました。また、雇用機会の増大を図るための就職面接会の開催については、感染防止対策を講じたうえで積極的に取り組み、単独開催としては、これまでに例のない大規模な就職面接会を開催することができ、さらには、求職登録者のうち多くの割合を占める中高年障害者に対する就労促進が急務と捉え、豊橋市及び田原市においても、「中高年障害者の方のための就職面接・相談会」を開催しました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○個別企業説明会について、管内求人企業に限定することなく、管内に就業地が存在する、あるいは同一労働市場圏（東三河地域）のハローワーク連携強化の一環として、他所管轄求人事業についても、ニーズに応じて個別企業説明会等の支援を実施しました。

○専任制による効果的な充足支援を狙って求人担当者制を実施することとしました。具体的には、管内地域を担当者によりエリア分けを行い、各担当エリアから支援対象事業所（求人）を選定し、ペアとなる職業紹介担当者とともに重点的な充足支援を実施しました。

○求人者と求職者のニーズに合った適格なマッチング強化を図り、利用者の視点に立ったハローワークサービスの向上及び信頼の確保を目指すことを目的とし、職員による求職者担当者制実施要領を策定し、対象求職者に対し、職業相談により求職者の状況や希望条件等を適切に把握したうえで、担当者制による支援を希望する者について双方向型支援を実施しました。支援内容としては、適合求人の検索、求人情報の提供による職業相談・紹介等、応募書類の作成支援及び就職支援セミナーの受講勧奨等に加え、適合求人が少ない場合には求人者支援員への個別求人開拓の依頼等を行いました。また、双方向型支援を希望しなかった求職者を始め、職員の判断で対象者を選定し、求人情報提供、イベント・セミナー参加勧奨等を行う一方向型支援も実施しております。

○求人者と求職者に対するアンケートを実施して、それぞれの生の声を伝えつつ、事業所の求める人物像や選考の際のポイントをまとめた「面接虎の巻」、求職者が仕事探しで重視するポイント「応募したくなる求人へ」（リーフレット）を作成し、窓口において活用し、マッチングを図りました。

○シルバー人材センターと連携し、シルバー人材センターの新規会員獲得への支援協力として、当所において月1回説明会を開催しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

○ウィズ・ポストコロナを念頭に置いた以下のサービス・業務改善に取り組み、地域住民の利便性を高めるとともに、利用者の増加に繋げ、懇切・公正・迅速をモットーに各種支援サービスを着実に実施し、期待に応えることで、安心して信頼されるハローワークを目指します。

○就職を希望する求職者の早期再就職を実現するために、求人・求職のマッチングに係る基本業務の再徹底を図るとともに、就職件数を向上させるために求職者担当者制の実施方法を見直し、就職の可能性を高める職業相談を中心とした課題解決型支援を積極的に推進していきます。また、求人者・求職者マイページ利用促進を一層加速化させつつ、ニーズにあった情報の提供等、従来の支援サービスにプラスしたツールとしてフル活用いたします。

○情報発信の更なる強化を図ることとし、「デジタル化推進プロジェクトチーム」での検討を通じて、利用者増に繋げるためのSNSの更なる効果的な活用を進め、当所の各種支援サービスの魅力やイベント・セミナーの開催告知を幅広く発信していきます。

## (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○コロナ禍による厳しい雇用情勢の下、管内企業、とりわけ中小・零細企業の深刻な人手不足の解消や雇用維持、将来的な労働力人口の低下に備え、必要不可欠な働き方改革・労働環境の整備等、雇用労働分野への関心は非常に強く、ハローワークに対する地域の期待は高まっていると感じられるため、管内自治体関係担当課、商工会議所等に対し、積極的に雇用情勢に関する情報交換を行うとともに、連携事業の提案、働きかけを行い、管内雇用情勢の改善を図ることにより、地域貢献の使命を果たしていきたい。

## 2. 特記事項

○職場環境面において、当所は合同庁舎内に入居し、事務室スペースが他所と比べて非常に狭隘であることから、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として利用者の密状態の回避に大変な負担を強いられています。そのため、窓口相談に費やす時間や新たな支援サービスの導入等に制約が掛かる部分があり、実績の向上がなかなか図りづらい状況にもあります。システム刷新により来所者端末の利用が激減している現状から、今後は、来所者端末を一定数減じスペースを確保し、効果的な支援サービスを展開しやすくすることで、実績向上に繋がりたいと考えております。

## 3. 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③新卒者 支援に係 る就職支 援ナビの 支援によ る新規卒 業予定者 等の正社 員就職件 数	④HW紹介 により正 社員就職 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	⑦マザーズ事業に 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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数
令和4年度目標	3,967	4,107	1,451	90.0%	90.0%	63.3%	321	270	490	94.0%	151
令和4年度実績	4,006	4,169	1,669	92.3%	94.3%	75.5%	317	358	593	100.4%	173
目標達成率	100%	101%	115%			119%	98%	132%	121%	106%	114%

※ 「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

※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数の合計となっている。