

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

ハローワークシステムの刷新により、求職者や求人者を巡る環境が大きく変化することが予想されました。そのため、今までの取組にとらわれず、新たな視点において、積極的なチャレンジ精神の下、業務に取り組むこととしました。

目標数値の確保については、求職者及び求人者それぞれに対する支援が大切と考えるところでありますので、これには紹介各部門と企業支援部門における日頃からの協力が欠かせないことから、所内共有フォルダを利用した部門間共有の掲示板を設け、日々の情報を共有・交換できる体制を整えることで部門の連携を強化することとし、技能資質の向上、人材育成を念頭に業務を推進し、知識と意識に行動（Do）を加えた中での業務遂行に努めました。

【事業所訪問】

マッチング会議において、求人担当及び紹介担当が充足に向けて取り組む求人（ピックアップ求人）を選定し、この中から求職者にとって魅力のある求人、興味が持てる求人、仕事内容が知りたい求人などについては、事業所への条件の緩和や表現方法の助言に止まらず「事業所訪問」につなげました。事業所を訪れ実際に現場を直接見聞きすることで得られる情報を取りまとめ、事業所PRシートを作成し庁舎内に掲示することで求人票以上の情報を求職者に提供し、職員にも情報共有しています。事業所PRシートは、この事業所のミニ面接会を開催する際、会場に掲示し求職者に示すことで事業所理解の一助につなげ、さらにこの様子を目にすることで、参加企業にはとても喜ばれています。

また、部門間で日々情報共有することでマッチング会議を待たずして情報を共有できることができ、求人開拓や求職者への情報提供につながりました。

【求人担当者制】

求人充足会議でピックアップ求人として扱った求人事業所や企業アピールボードを利用した事業所については、担当者を決め充足に向け支援しました。企業が自由に自社を宣伝するアピールボードについては大変好評を得ており、5か月先まで予約が詰まっている状況です。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の資質向上を図ることで良い仕事につながり、おのずと各指標にも反映するものと考え、人材育成のため各種研修を積極的に実施しました。

とりわけ、上半期の結果を受けて、下半期の頭には全職員・相談員への研修を実施し、所長自ら PDCA の目的を改めて周知すると共に、当所の目標を示しました。上期に不調だった就職件数、充足数未達の対策として、雇用保険の受給資格者とそれ以外の求職者に対する紹介スピードの違いの分析により、受給資格者以外の求職者への早期紹介の重要性についてデータの集計結果をもとに説明し、上期の課題に対する対策を示しました。

上述にある「事業所訪問」により紹介担当者が直に職場を見学することで、求職者への説明が充実し、相談及び紹介において説得力が深まり、紹介件数の向上につながったと考えます

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【簡単検索機能の追加（事例総選挙「塩釜所」の横展開）】

当所ホームページのトップページから簡単に当所管内の求人がみられるよう「かんたん求人検索」を設け、就職を希望する地域や雇用形態、職種やその他の条件などクリックして検索ボタンを押すだけで求人が検索できるようにしました。

また、ボイスコール機を新調したことで求職受付表に二次元バーコード（QR コード）が表記できることになったため、当所のホームページおよびハローワークインターネットサービスの二次元バーコードを表記することで、今後の閲覧回数の増加が図りました。

【高齢者の就職促進】

職業相談窓口に来所する高齢者が多くみられることから、求人受理時に高齢者が応募しやすい職種、求人の確保、半田所独自の 70 歳応募可能求人コード（Y60、B65、A70）を付与することとし、また表記するキーワードとして「高齢者応援求人」と明記しました。このことで相談窓口での求人検索が探し易くなり、65 歳、70 歳の方が応募する際の本気度（モチベーション）が上がるという効果もみられ、生涯現役世代の就職件数増加につながりました。

シルバー人材センターとの連携を図るため、管内の同センターを訪問するなどして、週 20 時間以上の就労可とする者はハローワークに、週 20 時間未満の仕事を希望する者はシルバーにそれぞれ誘導するよう取り組みました。

また、高齢者対象ミニ面接会において、シルバー人材センターの説明会を同時開催し連携を深めました。

【セミナーの開催】

今年度当所で初めて業界セミナー（建設業と介護職）を開催しました。特に福祉人材確保重点実施期間においては、介護セミナーを2回とミニ就職面接会を開催し、介護職の充足を意識して取り組みました。介護セミナーのうち一回はオンラインによる「介護事業所オンライン職場見学会」を実施しましたが、コロナ禍で気軽に施設見学できない状況が続いていたことから、参加者からは好評を得ることができました。

【求職者マイページの利用促進】

求職者マイページは求職者にとってもメリットが多く、当所としても有益な手法と捉えていましたが、当所の求職者マイページ利用率が低調だったため、局の目標である30%に近づけると共にマイページを活用し求人票の送付など一方向制求職者支援に活用していくこととし、研修等利用推進に力を入れました。

*研修により、年度当初の令和4年4月に13.73%だった利用率が、研修後の10月には28.42%、令和5年3月には37.21%と23.48ポイント増加しました。

（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

・求職者マイページの開設については、窓口での案内の意識が定着してきたため、今後の課題としては、マイページへの求人票送付により、ハローワークへの来所に繋げる取組が必要と考えました。推奨して開設したことで安心するのではなく、開設したことは始まりであり、目的としては、マイページを利用して求人情報を提供することが大切です。

そのため、マイページを利用した求人情報の提供を増やすためには、まずは紹介担当者全員に「毎日一人以上に求人情報を送付すること」を目標として、それができているかを進捗管理するよう始めました。

・ハローワークシステムの刷新により、求職者や求人者を巡る環境が大きく変化することが予想されます。そのため、今までの取組にとらわれず、新たな視点により積極的にチャレンジ精神を持って業務に向かうよう取り組むよう努めました。また、コロナ禍の中、自粛せざるを得ないイベント・行事がありましたが、回復の兆しであることから、感染対策には注意するも、必要なものは積極的に実施・開催していきます。

（4）その他業務運営についての分析等

・ハローワーク半田管内には9つの自治体があり広範囲を管轄していますが、南北におけるそれぞれの地域の産業には特徴があり、どの地域とどのように連携していくか、地域のニーズを踏まえ連携していく必要があります。

・コロナ禍、ウクライナ情勢など不安材料はあるものの、基調としては回復傾向とみられるため、今後は人手不足がより深刻化すると思われます。企業からの声は人が足りないという声がとても多いと感じています。その人手不足の声に応えるため、高齢者、外国人雇用促進に向けた対策、異業種転換を図りキャリアチェンジに向けた施策がニーズに応じることになると考えます。

また、管内には中部国際空港がありますが、コロナ禍の影響を大きく受けた業界であります。そのため、空港各社は在籍型出向により耐え忍んできましたが、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「五類」に移行されることでビジネス・観光需要の回復が見込まれます。企業は人材を出向先から戻して体制を整えますが現場は人手不足感が深刻化しており、当所としても面接会などを提案し、企業支援に努めるよう考えています。

・コロナ禍、エネルギー価格や原材料価格の上昇等を始めとする様々なマイナス要因が求人者や求職者に与えた影響は大きく、また、ハローワークとしては行事・イベントを自粛せざるを得なかったことは、所として目指すべき結果を妨げました。

・愛知の中でも人口減少が著しい知多半島南部を持つ半田所は、少子高齢化による労働力人口の減少が指標に与える影響が多いと考えられます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 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	充足数 (受理地)	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)	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	障害者の就職件数	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲー ターの支援による 新規卒業予定者等 (既卒者含む)の正 社員就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数
令和4年度実績	3,310	2,727	1,432	90.9%	97.2%	411	301	149	144
令和4年度目標	3,504	2,983	1,485	90.0%	90.0%	396	286	128	133
目標達成率	94%	91%	96%	—	—	103%	105%	116%	108%

※ 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。

※ 「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