

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

主要指標である「就職件数（年間目標値）」を達成するためには、所全体の紹介件数を確保することが最も重要と考えました。確保する紹介件数は、昨年度の紹介成功率を参考に算出し、算出した所全体の紹介件数を職員、相談員一人ひとりに割り振り、割り振った紹介件数を年間目標として設定させることで、「就職件数（年間目標値）」を達成する取組を実施しました。部門全体の紹介件数の進捗状況については「見える化」を図り、誰もが進捗状況を見ることが出来る状態とし、紹介件数の低調な職員（相談員を含む。以下同じ。）など課題のある職員に対しては、管理者が助言を行う体制としました。

さらに、求職者担当者制（一方向型又は双方向型）を実施した職員に対しては、同じく管理者が求職者に対する支援内容を把握、管理し、求職者に見合った能動的な支援ができていないか否かを確認する「支援台帳」なるものを策定して管理することとしました。

こうした取組を実施したことで職員にあっては、常に「見られている。」という環境下となり、紹介件数の増加や求職者に対する支援がより適切に実施されることとなりました。

また、「雇用保険受給者の早期再就職件数（年間目標値）」を達成するため、初回認定日の職業相談は、従来、認定時間を午後の2回に振り分けていたところ、午前と午後の計7回に振り分けることで、よりきめ細かな職業相談ができる体制としました。

さらに、雇用保険説明会出席者全員に再就職手当のシミュレーションを作成した「あなたの早期再就職プラン」を配付することとし、併せて、庁舎内のデジタルサイネージ及び雇用保険説明会開始前にパワーポイントによる「早くに再就職してよかった物語」を映写することで、早期の再就職への意欲喚起を図ったところです。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワーク評価に関しては、ハローワーク評価そのものの仕組み、当所における主要指標、所重点指標等の年間目標値、目標を達成するための具体的な取組事項等を研修することで、当所の全体の動き、その中での職員一人ひとりの役割等を認識させ、職員全員が一丸となって目標達成のために邁進するための組織作りを行ったところです。

また、求職者マイページの普及促進を始めとした一般職業紹介業務に関して、愛知労働局職業安定課による職員研修を、労働基準法のポイントや実際の労働者からの申告、相談事例等に関して、名古屋北労働基準監督署副署長の講師による職員研修を、改正育児・介護

休業法、労働施策総合推進法に関して、愛知労働局雇用環境・均等部指導課による職員研修を、それぞれ実施し、職員の資質向上に向けた取組を実施したところです。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① サービス改善

ア 的確なサービスの実施

ハローワークシステムの刷新により、既に自宅等で求人を検索・閲覧した後に来所するという流れが主流となったことから、総合受付においては、来所した目的をしっかりと確認し、安易に来所者端末（求人検索）に誘導することなく、的確なサービスを実施することとしました。

この際、当所の提供サービス等を紹介する「ハローワーク春日井利用ガイド」を新たに作成し、これを活用して当所のサービスを紹介することとしました。

イ 情報発信

「かんたん求人検索（ハローワークインターネットサービスの求人検索と比べ、求職者が希望する求人を簡易に検索することができる機能）」を提供することが求職者にとって有益と考え、当所ホームページ（スマホ対応）に掲載し、情報発信しました。

② 業務改善

昨今、求職者の殆どがスマートフォンを持参していることから、新規求職申込者（再求職申込を除く。）に対して、求職者マイページを開設してもらう取組を実施しました。

これにより、登録処理が効率化するとともに、求職者マイページ開設率の向上を図りました。

(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

① 求人者支援の充実

新型コロナウイルス感染症の収束等から社会経済活動が回復し、人手不足感が高まっています。

このため、求人開拓、事業所見学等あらゆる場面を活用して事業所訪問の機会を確保し、職業相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集等、更なる「求人者サービス」を展開することとします。

② オンライン活用の一層の推進

特に、求職者マイページ開設率の向上を図り、オンラインを活用した求人情報の提供等を実施します。併せて、オンラインハローワ

ーク紹介を推進します。

③ 人材不足分野の対策

令和6年4月以降、建設、運輸に関する業務に関し、時間外労働の上限規制が適用されることから、これまで以上に人材確保対策が必要となると思慮します。労働基準行政とも連携しながら、対策を講じることとします。

④ 就職氷河期世代の対策

令和6年度までの2年間支援の延長となりました。引き続き就職氷河期世代の就職支援を講じることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルスの収束等による社会経済活動の回復、労働力人口の減少等から、今後も引き続き人手不足感が高くなるものと予想されます。

このため、上記(3)で記載した「求人者支援の充実」と相まって、人材開発支援助成金を始め公的職業訓練等、DX人材の育成をより推進する必要があります。

2 特記事項

春日井市の事業者向けに開催することとしていた「障害者雇用促進セミナー」については、コロナ禍（第8波）の影響を受け、参集形式での開催を断念したところですが、代わりに所独自で「障害者雇用促進セミナー」の動画を製作し、動画配信することで、障害者雇用の一層の促進等を図ったところです。

動画時間は40分程で内容は、所長あいさつから始まり、令和4年度の障害者雇用状況の集計結果、令和5年度からの障害者雇用率の引き上げについて、障害者雇用を進めるにあたり活用できる関係機関の紹介となっております。

春日井所HP、YouTubeチャンネルにアップし、情報提供しております。

3 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

4 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	マザーズハローワ ーク事業における 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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
令和4年度実績	2,756	2,583	1,410	87.3	96.7	325	445	95.0	181
令和4年度目標	2,768	2,761	1,326	90.0	90.0	228	373	94.0	149
目標達成率	99%	93%	106%	97%	107%	142%	119%	101%	121%

※ 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