

別添2:「就職支援業務報告」

ハローワーク千葉 就職支援業務報告（令和3年度）

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、コロナ離職者の就職促進を最重点と捉え、求職者の希望職種を分析し、ニーズに応じた求人を確保すると共に、求職者への求人情報の発信に注力しました。確保した求人は一覧にまとめ求人情報誌として配架し、特にニーズの高い職種求人については、雇用保険給付課内の掲示板に掲示し、受給者の待ち時間を活用した情報提供にも取り組みました。また、必要に応じて求職者の職種転換を推進し、職業訓練の受講斡旋及び訓練開始後の早い段階からの相談を開始し、丁寧な相談を重ね、積極的に支援を継続しました。雇用保険受給者については、早期支援コーナー等、本人の希望に合った適格なコーナーに誘導した上で個別支援を強化し、求人充足チームとの連携等により積極的なマッチングを展開したことにより早期就職割合は目標を大きく上回る結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所独自の取り組みとして、中長期的な職員の育成を図る観点から、「ワーキングチーム（広報委員会・職場環境改善委員会）」を設置し、中堅職員がリーダーとなって、業務・サービスの改善にかかる具体的な方策の検討を行い「業務改善推進会議」に提案するなど、業務改善推進会議の下部組織の運営において人材育成に取り組みました。また、ハローワークシステム刷新（求人・求職）に際して、若手職員3名を中心に全職員・相談員を対象とした研修会を企画し、日程調整、資料作成、研修講師等を分担し実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、「業務改善推進会議」を設置し、配下にワーキングチーム（広報委員会・職場環境委員会）を置き、利用者サービスの改善に取り組みました。広報委員会では、附属施設である「ハローワーク駅前プラザ」周知のための動画を作成し、雇用保険受給者待合室においてデジタルサイネージを活用して案内すると共に、Youtubeにも掲載し、幅広く駅前プラザの利用勧奨に努めました。また、SNSを有効活用し、求職者の有益な情報の周知・広報を徹底しました。特に、LINE登録者の増加に伴い、そのニーズに応じた掲載内容の充実を図り、広報委員会が中心となって、職業訓練説明会・就職支援セミナー等の開催情報を積極的に投稿したことにより早期に定員が埋まる状況となりました。

(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

令和3年度までは、新型コロナウイルス感染の影響により感染防止の観点から、集団セミナーや事業所訪問等に制約があり実施が困難な状況にありましたが、今年度は、感染防止対策を講じつつ、可能な取組みを積極的に展開していくこととします。また、求職者の利便性を高める為、ハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの利用促進を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ感染の縮小に伴い、求職者ニーズに合った求人確保に併せ、成長分野及び人材不足分野等への職種転換を図る必要性を重視した取組みを展開します。具体的には求人訪問開拓及び職業訓練の周知に注力します。

また、令和3年9月から開始された「オンライン紹介」「オンライン自主応募」による就職件数は伸び悩んでいる状況ですが、求職者目線でのメリット・デメリットを整理し、求職者の利用しやすいハローワークを目指します。

2 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	②障害者の就職件 数	④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	⑥公的職業訓練修 了3か月後の就職 件数	⑦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	⑩生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
令和3年度実績	4,998	5,792	2,607	109.1%	612	752	438	93.5%	366
過去3年度平均	5,644	6,955	2,802	139.0%	650	730	506	95.0%	350
R2年度実績	4,871	6,111	2,514	116.4%	664	730	437	93.9%	357
対 R2 比	102%	94%	%	93%	92%	103%	100%	99%	102%
R1年度実績	5,756	7,072	2,842	141.1%	646		531	93.9%	361
対 R1 比	86%	81%	%	77%	94%		82%	99%	101%
H30 年度実績	6,306	7,682	3,051	158.9%	641		551	96.3%	333
対 H30 比	79%	75%	%	68%	95%		79%	97%	109%

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介に5よる就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オン44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件数の合計となっている。

ハローワーク市川 就職支援業務報告（令和3年度）

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

・新型コロナウイルス感染拡大の影響で、十分な連携がとれなかった地方自治体との関係強化を早急に改善するため、4月当初から市川・浦安両市長との意見交換を行い、コロナ禍におけるハローワークと自治体との連携の重要性を確認するとともに、各協議会・面接会を予定通り実施することの合意を得ることができた。その結果、自治体等との連携事業である「雇用対策推進協議会」、「生保受給者等就労自立促進事業協議会」、「いちかわ障がい者就職面接会」および「うらやす若者就職面接会」の実施が実現した（「福祉のしごと就職面接会」はコロナ感染状況拡大を考慮し中止）。面接会については、感染防止の観点から小規模会場による予約制での実施となったが、「障がい者」や「わかもの」の採用拡大に一定の成果をあげることができた。

・システム刷新第2弾によるインターネットサービス、求職者・求人者マイページを活用した非接触型支援の拡大が、優先事項と考え、年度当初から登録率の向上に取り組むことにより年度目標（求人者：70%、求職者：60%）を達成し、利用者の利便性向上につながった。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・紹介関係部門の正規職員（10名）全員が、各種面接会の参加事業所を中心に事業所訪問を実施し、求人票表記事項以外の事業所情報を把握するとともに、求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直しや諸課題の解決や求職者に対する求人情報の提供及び各種面接会等への参加勧奨に活用することにより、求人・求職のマッチング効果の向上が図られた。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・マッチングの向上を図るため、求人・企画部門と職業相談部門によるマッチング会議を年度当初から再開した。部門間における情報交換により、コロナ禍における求人者・求職者ニーズや動向を把握することができ、充足・就職件数の増加につながった。

・マッチング関係業務の成果目標達成には十分な求人数の確保が必要であると考え、求人者支援員を中心に事業所への電話確認を行い、更新意向がある求人の手続き漏れがないよう徹底した。

- ・実施の要望が高かった人手不足分野事業所を主な対象としたミニ面接会については、感染防止対策を徹底した予約制とすることにより会場内への入場者数を制限して再開した。感染拡大状況や予約制のために求職者は集まりづらい状況ではあったが、求人充足支援に対する姿勢により、求人事業所の満足度やハローワークへの信頼感の向上につながる結果となった。

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響により、ハローワークへの来所が困難または希望しない求職者に対し、電話による職業相談・紹介が可能であることを案内し、来所できなくてもハローワークが利用できることについて積極的に周知を行った。また、求職者マイページの開設により更にハローワークの利用が効率的になることを積極的に案内する等、ハローワークの利便性向上に努めた。

(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

- ・人手不足分野事業所を主な対象としたミニ面接会について、予約制が応募者確保の妨げになっていると考えられるため、十分な待機スペースを確保のうえ当日参加も可能とすることで、参加者の増加を図る。

- ・求人数は一定数確保できているものの就職数が目標に達していないことから、求人事業所への事業所訪問を積極的に行い、事業所との信頼関係を構築したうえで求人票以上の事業所情報の収集等に努め、管内求人・求職のマッチング向上を更に図っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・コロナ禍により当所で長年続いていた大きな特色である「管内求職者は都内に就職」「管内事業所求人は船橋・千葉地域から充足」の傾向に変化が生じており、パートタイムを中心に管内から管内への就職が目立ち、船橋・千葉地域からの充足はさらに増加傾向となっている。ただし、感染状況が落ち着いている時期は以前の特徴に戻る傾向も確認できるため、日々の感染状況を注視しながら適切に実施する求人者・求職者支援が必要と思われる。

- ・高齢求職者の来所が多いことから、求人検索システムコーナーにフロアナビを配置し機械操作についてのサポートを行うと共に、紙ベースでの求人ファイル（60歳以上求人・70歳以上求人）を用意し高齢求職者の方も求人情報が易く見つけやすい環境作りに取り組んでいる。また、窓口相談では生涯現役支援コーナーの利用を積極的に案内し、高齢求職者の求職活動を支援している。

2 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 (必須指標)	正社員就職件数 (必須指標)	生活保護受給者等 の就職率	障害者の就職件数
令和3年度実績	2,182	1,885	2,221	106.5%	237	13,116	888	64.4%	278
過去3年度平均	2,531	2,101	2,360	127.0%	261	11,340	1,146	58.0%	299
R2年度実績	2,038	1,729	2,310	111.2%	261	11,032	847	64.2%	256
対 R2 比	107%	109%	96%	95%	90%	118%	104%	100%	108%
R1年度実績	2,519	2,138	2,383	124.8%		11,449	1,185	59.9%	323
対 R1 比	86%	88%	93%	85%		114%	74%	107%	86%
H30 年度実績	3,035	2,435	2,386	144.5%		11,539	1,405	50.4%	317
対 H30 比	71%	77%	93%	73%		113%	63%	127%	87%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク銚子 就職支援業務報告（令和3年度）

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、「就職件数」及び「雇用保険受給者早期再就職件数」の目標達成を最重要と考え、提案型での職業紹介やプラスワン職業紹介などの能動的マッチングを促進するとともに、寄り添い型での求職者担当者制を実施、また応募書類の作成指導や模擬面接を実施するなど、求人・求職間のマッチング促進に努めました。また、労働局（県境）を跨ぐウエルカム65オーバー生涯現役応援企業合同面接会にも取り組み、同一労働市場圏内における就職・充足の拡大に取り組みました。

また、雇用保険受給者に対しては、初回説明会において再就職手当（概算額）の周知や早期再就職のメリットを説明し、早期再就職の喚起に努めるとともに、認定日には全員相談を実施する等の支援拡大にかかる取組を行いました。

人手不足感の著しい介護事業において、福祉関係に興味がある方を対象に、「介護事業所見学会」を通じ、実際の介護現場を見学することにより、福祉の仕事についての理解を深め、就職への動機づけを図ることを目的として11月中旬に第1回目を実施しました。定員数枠は早々に満員となり、参加者からは『施設を見学することで就職イメージを明確にすること出来て良かった』と仰っていただき、また、受入企業からは『地域の人々に介護サービス事業の役割をアピールすることができ、事業への理解も深めてもらうことが出来て良かった』と、それぞれ評価をいただきました。なお、2回目以降については、新型コロナウイルス感染者数が増加したため、感染予防の観点から中止せざるを得なくなり、その後、再開には至りませんでした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、入職2～3年目の若手職員に対するメンター制度を実施しました。なお、メンターにはメンティの担当業務を経験している4年目以上の職員を任命し、メンティである若手職員のモチベーションの向上や担当業務の知識向上、及びメンターの人材育成意識の向上に努めました。

また、課題解決サービスとしての職業技法の向上を図るための職員研修や、労働法など職業安定行政職員としての基礎的知識の研修に力を入れたほか、ハローワークでの働き方改革を進めるためのデジタル化の推進・教育に取り組みました。

さらに、職業相談業務を担当する全ての職員及び幹部職員に対し、キャリアコンサルタント受検応援メルマガを配信し、資格取得の勧奨と技能向上の意識啓発を図るとともに、労働局主催の各研修に職員を積極的に推薦し、資質の向上に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

個別求人開拓や事業所訪問等が新型コロナウイルス感染防止の観点から実施することが困難なため、マッチングの制度を高める取組として、電話や郵送等により求人票に記載が無い情報の収集及び事業所の画像情報の収集を積極的に行いました。

また、収集した情報については、所内に設置した「画像情報コーナー」に求人票とともに掲示し、利用者にわかりやすく情報提供することで利用者サービス向上の取組を行いました。

(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

ウィズコロナを見据え、感染予防に配慮しながら、昨年度好評だった「介護事業所見学会」の実施を計画し、特に人材不足分野の労働力を確保する取組を行うこととします。

また、管内自治体の首長からの意見・要望等を踏まえ、オンライン職業相談の定期的な実施を計画し、最初は母子家庭の母を対象にスタートさせ、将来的には生活困窮者等も対象にした取組を行うこととします。

さらに新規求職者に占める60歳以上の割合が高いことから、高齢求職者のニーズを捉えた高齢者歓迎求人を確保することにより、就職・充足促進の取組を行うこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍においても、求人・求職のマッチングの機会として各種面接会や就労支援セミナーの開催については、各自治体や求人者・求職者、各種支援団体から開催を望む声が多く、障害者雇用の観点や人手不足分野の充足対策としての面接会は特に開催が必要です。このため、新型コロナウイルス感染症の予防対策を徹底した上で、オンラインを活用した面接会や小規模の管理選考会等の開催を検討します。

2 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	就職氷河期世代の 就職件数	正社員求人数	正社員就職件数	65歳以上の就職 件数	
令和3年度実績	1,614	1,269	381	104.2%	85	4,148	768	70	
過去3年度平均	1,819	1,367	415	106.0%	95	4,190	912	62	
R2年度実績	1,506	1,164	349	93.0%	95	3,765	775	62	
対 R2 比	107%	109%	109%	112%	89%	110%	99%	112%	
R1年度実績	1,802	1,391	452	105.0%		4,305	872		
対 R1 比	89%	91%	84%	99%		96%	88%		
H30 年度実績	2,150	1,545	445	121.0%	:	4,499	1,090		
対 H30 比	75%	82%	85%	86%	:	92%	70%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク館山 就職支援業務報告（令和3年度）

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、求人充足支援及びマッチング支援を重点的に進めるため、例年面接・説明会を複数開催することとしておりますが、今年度においても新型コロナウイルス感染症の拡大状況により、面接・説明会や各種就職促進に関連するセミナー等イベントが制限される中での業務展開となりました。

コロナ禍による行動制限の影響を受けながらも、実行かつ持続可能な新たな試みとして館山市他、管内の3自治体と連携しUIJターンイベント「南房総のお仕事探し-ON-LINE」はYouTubeを用いて実施しました。令和3年12月の土曜日に3週にわたり管内企業のトップや人事担当者へのインタビューの生配信を実施し、求人充足支援に取り組みました。

また、感染状況を見極めつつ、小規模ではありますが感染対策を施したミニ面接・説明会「わくWORKぷち」や、学卒求人説明会、職員・相談員による事業所訪問など様々な取り組みを精力的に行いました。

新型コロナウイルス感染症の感染リスクを負い、様々な事情によりご来所いただく求職者・求人者の皆様のお力になれるよう、ご利用者に寄り添った、プラス1サービスを始めた丁寧な求職者サービス、求人充足会議の積極開催による求人者サービス等、コロナ禍でも対応可能な基本的な取組みを中心にサービスの展開を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

昨年度来、コロナ禍により業務運営に大幅な制約を受けたため、「コロナ禍でできる仕事探しプロジェクトチーム」、雇用保険早期再就職件数を上げるための「早期再就職支援プロジェクトチーム」をそれぞれ立ち上げ、職員、相談員により業務改善を図り、様々な取組みを実施しました。

また、職員・相談員個々の課題解決能力の向上を図るとともに、部門内及び部門間で協調しチームとしての課題解決スキルを習得するために、職業相談部門、求人特別援助部門、鴨川市ふるさとハローワークの全職員・相談員を対象とした所内研修「事例検討会を体験してみよう」を実施し、中長期的な職員・相談員の資質向上に向けた取組を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

従来の職業相談・職業紹介で対応が難しい就職困難性の高い精神・発達障害のある求職者に関する支援として、就労支援プログラム（就労準備グループワーク・就労定着グループワーク）を関係機関と連携し運営しました。プログラム内容についても検討の上改善に励み、参加者からは、「障害による生きづらさ・働きづらさを抱える参加者同士で多くの気づきや連帯感が得られ、就職に向けて有意義であった」というお声をいただき、また支援者間においても、個々の参加者の障害特性や個性をより多面的に共有できるとのご感想をいただきました。福祉や医療関係の機関との連携もコロナ禍での制約はあるものの実施し、安房地域におけるハローワークの就職支援機関としての存在感も引き続き見せることができました。

(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

安房地域は、県内他地域と比較しても少子高齢化が著しく進行しており、高年齢求職者に対する再就職支援を充実させることで、企業に対する求人充足支援及びマッチング支援に繋がると考えています。令和3年度においても「生涯現役支援窓口」を中心とした高年齢求職者の再就職支援、求人情報の提供、求人者支援員による高年齢者向求人の開拓や「60代歓迎」求人一覧表を作成・提供などを実施しました。

更なる取り組みとして、高齢者就職支援のためのリーフレット「生涯現役通信」を季刊で作成配布するとともに、パソコン等に不慣れな高齢者向けに60代歓迎の求人票を印刷し市町村毎にファイリングするなど、利用者ニーズに応じた業務運営を行いました。

また、高齢者の就業機会の確保対策として、地域シルバー人材センター（館山市・南房総市）と連携し、登録説明会を月1回開催しました。

今後も安房地域の地域特性を踏まえ、求職者・求人者に寄り添った業務運営を心掛けるとともに、関係機関との連携を深め、地域のニーズを積極的に取り込みながら業務改善に取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所は、房総半島の最南端を管轄しており、労働市場にける求人充足のうち管内就職による比率が約9割と高く、また、就職率（就職数／新規求職者数）が約40%となるなど、他に職業紹介媒体がないことから、求人者、求職者のハローワークに対する期待度は大変高い状況にあります。そのため、新型コロナウイルスの感染拡大状況を見据えながら、館山市との雇用対策協定に基づく各種イベントの開催や地域の福祉・医療機関などと連携しての取り組みなど、自治体を中心とした多機関と密接に連携を図り、求人者・求職者支援を展開してまいりたいと考えております。

2 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		
令和3年度実績	1,384	1,313	260	104.6%	172	4,262	574		
過去3年度平均	1,566	1,482	344	111.0%	84	4,461	657		
R2年度実績	1,293	1,256	296	103.4%	84	4,082	569		
対 R2 比	107%	104%	87%	101%	204%	104%	100%		
R1年度実績	1,590	1,489	341	106.5%		4,509	657		
対 R1 比	87%	88%	76%	98%		94%	87%		
H30 年度実績	1,816	1,702	395	123.1%		4,792	744		
対 H30 比	76%	77%	65%	84%		88%	77%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク木更津 就職支援業務報告（令和3年度）

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、主要指標の目標達成が最重要であると考え、求人者と求職者のマッチングを重点的に進めることとし、求人部門及び職業相談部門で連携のうへ、「分野別説明面接会」と銘打ち、人手不足分野における充足促進のための「福祉のしごと説明面接会」や氷河期世代の就職支援対策として「就職氷河期世代支援説明面接会」を開催しました。

「分野別説明面接会」参加事業所に対しては、ヒアリングにより求人者ニーズを把握のうへ「事業所 PR シート」を作成し、所内に掲示することによりマッチングの促進を図りました。（3回開催 参加事業所数11社、参加求職者数30人、うち採用者6人）

また、参加求職者から「会社の担当者から直接話を聞くことにより、イメージが湧いた」などの感想をいただきました。

なお、ポリテクセンター君津と連携し、職業訓練科目と関連した分野で実施を予定していた「ポリテク君津コラボ説明面接会」及び管内自治体や関係団体と連携した「運転のお仕事説明面接会」については、準備を進めていたものの、コロナ感染拡大の影響を受け開催を見合わせる事となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

訓練の受講斡旋に係る取組として、職業相談部門の訓練担当が講師となり、職業相談部門の各窓口担当者及び学卒・専門援助窓口担当者に対し研修を実施し、公共職業訓練受講の効果と重要性について認識させるとともに、訓練窓口への誘導や周知に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

職業相談部門において、オンライン利用者の増加に伴い、ハローワークにおける職業紹介の流れをメインにしたガイド「ハローワーク 求人の応募手順」を作成し、初回登録時に説明を実施しました。

また、訓練の受講者数を増やすため、ポリテクセンター君津と連携し、1週間に1回実施している訓練校担当者による出張相談に加え、訓練校における訓練風景のDVDを上映することにより周知・広報を図りました。

なお、生涯現役支援窓口においては、高齢求職者から「どういった仕事に就けるのかわからない」といった相談が多かったため、過去2年間に65歳以上が採用された職種をリストアップし、グラフ化したリーフレットを作成しました。シニア世代の採用職種を『見える

化』することにより、高齢求職者の就職に対する意識改革を促すとともに、各自治体にも提供しました。

また、雇用保険課において、年度当初における雇用保険受給者の増加に伴い、給付窓口での待ち時間が長時間になっていることへの対策として、受給者の所内滞在時間の短縮に努めました。

当所は窓がなく換気がしにくい状況であり、コロナ禍における「密」を回避するため、集団での雇用保険説明会は見合わせているものの、受給資格決定の手続き時に感染対策を十分に講じたうえで、4～5人程度の少人数制で30分程度の制度説明を実施しました。

併せて、給付窓口の待合スペースにプロジェクターを設置し、雇用保険制度の説明等を映写することにより、視覚に訴える取り組みを実施しました。

(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

今年度は、新型コロナウイルスの感染が拡大している状況から、職員等による事業所訪問が困難な状況にありましたが、画像を含む事業所情報の収集や求人者との信頼関係構築の点において、直接訪問に優るものはないと思料することから、今後は、感染防止対策を講じつつ事業所訪問を実施するほか、コロナ禍における補完策として、電話、メール等による求人情報の収集や求人条件の緩和等求人充足のためのフォローアップに取り組みます。

また、求人の更新時には求人者マイページ開設のリーフレットを送付し、オンラインサービスの周知に努めるとともに、引き続き求人者支援に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の有効求人倍率は1倍を超えているものの、その多くを人手不足分野（医療、福祉、建設等）の求人が占めています。

また、事務的職業等求人倍率が低い分野であっても未充足求人が一定数存在するミスマッチが生じている状況です。このような現状を求人担当部門及び職業相談部門で共有認識とし、求人充足会議等を活用することによりミスマッチ解消に向け取り組みます。

2 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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数	
令和3年度実績	2,120	1,969	931	100.8%	164	12,538	1,062	95	
過去3年度平均	2,537	2,240	935	113.0%	165	15,688	1,297	71	
R2年度実績	2,138	1,894	746	106.2%	165	13,653	1,100	71	
対 R2 比	99%	103%	124%	94%	99%	91%	96%	133%	
R1年度実績	2,545	2,247	1,008	111.6%		16,329	1,271	64	
対 R1 比	83%	87%	92%	90%		76%	83%	148%	
H30 年度実績	2,927	2,580	1,051	122.5%		17,081	1,520	78	
対 H30 比	72%	76%	89%	82%		73%	69%	121%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク佐原 就職支援業務報告（令和3年度）

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

令和2年度の総合評価の結果を踏まえ、総合評価の総括を行った後、所内全員に対し総合評価に関する研修を実施した。

また、他部署との円滑な連携が出来ていない面が課題として浮かび上がってきたため、令和3年9月から所内通信「ハローワーク佐原かわら版」を月2回発行し、毎月の業務進捗状況や各人の業務の紹介など、互いの業務に関心を持ち、所内全員で一丸となって数値目標を達成するように組織作りを行った。

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、コロナ禍により中断していた初回講習会・雇用保険説明会を12月から感染拡大防止策を徹底し、試行的に再開した。結果、密を避けるため10人以下での開催となるなど支援効率が悪かったため、1ヶ月で取りやめて相談窓口への誘導強化に努めることとした。

また、令和2年度は全ての面接会が中止となったが、令和3年度は一部の地方自治体と共催で「地元で働くフェア（合同企業説明会・面接会）」を再開し、常陸鹿島所とも連携して高齢者対象の面接会「ウエルカム65オーバー生涯現役応援企業合同面接会」を実施した。

一方、令和3年度も新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響を受け、成田所と銚子所と共催で8月に企画した「公正採用選考に係るセミナー」の中止や当所単独で複数回計画した1月の管内事業所向けの「働き方改革セミナー」については1回実施後に中止を余儀なくさせられるなど、計画的な業務運営が難しい面もあった。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

所内全員を対象としたOff-JT研修を4回実施した。

また、新たに始めた所内通信「ハローワーク佐原かわら版」では、所長・管理職等が執筆者となり「カウンセリング技法」や「労働関連法規」の紹介をするなど、相談員を含めた全員の資質向上に取り組んだ。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和2年度低調な結果となった就職件数及び充足件数については、基本業務を励行することで前年度以上の結果となった。特に充足件数については、求人者担当制や掲示板への貼り出し基準を見直し（充足可能性の高い求人への支援）、また60歳以上の応募可能な求人確保に努め

たこと等により、目標を達成した。

また、正社員求人数は、外部機関（千葉働き方改革推進支援センター）と共同でセミナーを開催し、正社員求人提出の促進を図った、正社員就職についても、就職氷河期世代に対する求職者担当制を実施するなど、きめ細かい就職支援を行うことで目標を達成した。

障害者については、新型コロナウイルス感染症拡大により来所が困難な方を支援に繋げるため、障害者就業・生活支援センターとも連携しながら毎月の出張相談に取り組んだ。

その他、求人者マイページについても所独自のリーフレットを作成し、前年度以上の開設に繋がった。

（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

若年者層を中心に来所を伴わない求職活動が進む一方、高齢者を中心に一定数の求職者はハローワークにおける求職支援が必要であると考える。そのためには、求職者担当制による支援を積極的に実施するとともに、課題解決支援サービスを展開出来るよう職員及び相談員の更なる資質向上が求められる。

また、新型コロナウイルスの感染症拡大以前は地方自治体と面接会等を展開してきたが、今年度は一部の地方自治体としか再開出来なかった。今後は全ての地方自治体と実施による早期に計画を立てる一方、新型コロナウイルス感染症拡大のような急激な変化により面接会等が中止となっても、直ぐに再開出来るような仕組みと信頼関係の構築をする必要がある。

当所管内は人口減少と高齢化が年々進んでいることから、より若年者の人材確保は難しくなっている。その対策としては、中高生の段階からのキャリア教育、地方自治体や商工団体と連携した面接会や会社説明会の実施、また事業所に対しては、働きやすい職場作りを促進するための働き方改革推進セミナーを実施するなど、中長期的な視点でマッチングに取り組む必要がある。

（4）その他業務運営についての分析等

過去2年間は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により攻めの業務推進が出来ず、総合評価は低調な結果となった。

今後は中長期的な視点を持ち、特に地方自治体との連携事業については、綿密な計画を基に事業展開をする必要がある。

オンライン職業相談のうちZoomを活用した就職支援については、職業訓練受講者のオンライン職業相談を想定し、求職者支援訓練施設とも打ち合わせを行って協力について同意を得るところまで取り組んだ。その後、令和3年9月にZoom端末を配置していただきZoom操作研修まで行ったが、タイミングの合う求職者支援訓練コースがなかったことから、Zoomオンライン職業相談は実施できなかった。

令和4年度は、ウィズコロナを踏まえた取り組みとして求職者担当者制による支援を中心にオンライン職業相談を強化していくことが必要である。具体的には、日々の業務では、求人マイページ並びに求職者マイページの開設数を増加させるとともに、職員・相談員がオンライン

求人情報提供を日々行い、オンライン相談を活性化させ、その数の進捗管理も行いながらサービスの質の向上を図ることが肝要である。

2 特記事項

一定数を集める規模のセミナー、面接会、説明会を複数企画したが、新型コロナウイルス感染症拡大に伴うまん延防止等重点措置の影響もあり、その開催を中止・断念せざるを得なかった。状況は以下のとおり。

- ①銚子所及び成田所と共催の事業所を対象とした「公正採用選考セミナー」を事務局として8月に企画したが、開催直前で中止となった。
- ②働き方改革支援センターと共催の事業所を対象とした「働き方改革セミナー」を1月に3回実施計画としたが、1回開催後に中止となった。
- ③管内1市3町があるが、地方自治体との連携による「合同企業説明会・面接会」は、12月に東庄町と共催で実施出来たが、多古町から依頼を受けた2月の「高校在学学生・若年者対象の就職ガイダンス事業」は中止となった。
- ④雇用保険説明会及び早期再就職初回講習会は12月に複数回に渡り試行開催したが、一開催あたり10人に規模縮小して開催したため、感染防止対策に人員が割かれたこと、また、開催回数を多くしなければならないことなど効率が悪く、1ヶ月間実施後に再び中断した。(再掲)

3 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		
令和3年度実績	927	771	242	96.0%	47	2,417	428		
過去3年度平均	1,103	825	298	111.0%	118	2,547	525		
R2年度実績	884	709	264	100.1%	44	2,226	416		
対 R2 比	104%	108%	91%	95%	106%	108%	102%		
R1年度実績	1,180	845	285	108.9%		2,838	556		
対 R1 比	78%	91%	84%	88%		85%	76%		
H30 年度実績	1,246	920	345	124.7%		2,577	602		
対 H30 比	74%	83%	70%	76%		93%	70%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク茂原 就職支援業務報告（令和3年度）

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

新型コロナウイルス感染症が引き続き雇用面に影響を及ぼし、厳しい雇用情勢が続くなか、当所では就職件数の指標向上を最重点として、マッチング業務の推進に取り組みました。

求人検索機から相談窓口への誘導強化、プラスワン紹介など能動的マッチングの推進、予約相談によるきめ細かな支援に取り組むとともに、雇用保険受給者に対しては、失業認定日における全員相談を実施し、求人情報の提供や支援サービスの説明を丁寧に行い、また、早期支援コーナーでの担当者制による個別支援を積極的に実施するなど、早期就職に結びつける支援に注力しました。

また、参加人数の制限など感染防止対策を講じたうえで、面接対策等の求職活動に関する実践的なセミナー（10回）や事業所説明会（3回）、さらに模擬面接支援についても適宜実施いたしました。

また、求人充足会議は「求人充足提案シート」を活用した書面開催とし、紹介担当者から幅広く意見を求め、部門間の連携・意思疎通を図り、マッチング対象求人としての取上げや求人条件の緩和などにつなげ、求人の充足につなげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の知識・技能の向上を目的として、求職者マイページの利用推進や求人受理時における事業主との適切なコミュニケーションの取り方を内容とする研修を実施し、円滑な業務推進に向け理解を深めました。

また、採用1～2年目の職員に対してはその育成と資質向上を図ることを目的にメンター制度を実施いたしました。担当業務の経験者でもある先輩職員と定期的に面談を行うことにより、モチベーションの向上と知識及び業務処理能力の習得に努め、円滑な業務遂行と利用者サービスの向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

「求職者マイページ」の開設による、ハローワークからのオンライン上でのサービス提供については、コロナ禍において、外出を控える求職者にとっては有効な支援となることが期待されるため、積極的に開設の勧奨を行うとともに、ハローワークの求職登録と併せてマイページを開設いただいた方に対しては、後日、オンライン上で求人情報を提供し、その後に電話連絡を入れ、提供求人への応募の意向や就職活動状

況等について伺うなど、きめ細かな支援に努めました。

(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感染症の影響により、これまで多くの方に参加いただいたセミナーや面接会などのイベントの開催が困難な状況において、これまで以上にオンラインを活用してのセミナー、説明会、職業相談について取り組んでいくとともに、引き続き、求職者及び求人者マイページの利用拡大に取り組み、オンライン上におけるサービスの充実（求職者への求人情報の提供とその後のフォローアップ、求人者へのオンライン紹介等）に努めてまいります。

また、全体に占める高齢求職者の割合が高くなるなかで、高齢者歓迎求人確保と情報紙「高齢者雇用に積極的な求人情報」の内容充実に努めるとともに、キャリアチェンジに向けた情報提供も積極的に行い、併せて「生涯現役窓口」での個別支援の強化にも努めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の産業別の就業構造をみると、製造業及び宿泊・飲食サービス業の占める比重が比較的高くなっていますが、両産業とも、コロナ禍の影響（半導体不足、旅行・外出の手控え等）を受けており、有効求人倍率は1倍を下回るなど、厳しい雇用情勢が続いております。今後、徐々に事業活動の回復が期待されることから、求人充足サービスの強化に努めてまいります。

また、自治体との連携についても、共同で取り組んできた説明会やセミナー等について中止しているものもあり、今後は、その時々状況に応じた開催方法を検討しつつ、取り組んでまいります。

2 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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数	
令和3年度実績	2,020	1,721	580	101.3%	169	5,501	854	64	
過去3年度平均	2,429	1,837	677	120.0%	118	5,302	1,051	51	
R2年度実績	2,050	1,611	591	106.6%	118	5,305	895	54	
対 R2 比	98%	106%	98%	95%	143%	103%	95%	118%	
R1年度実績	2,524	1,889	725	123.3%		5,233	1,090	48	
対 R1 比	80%	91%	80%	82%		105%	78%	133%	
H30 年度実績	2,714	2,011	715	131.4%		5,369%	1,167		
対 H30 比	74%	85%	81%	77%		102%	73%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク松戸 就職支援業務報告（令和3年度）

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

コロナ禍における感染拡大防止対策等のため、雇用保険説明会及び初回講習会の開催を見送っており、早期再就職に向けた支援メニュー等の説明を充分に行うことができないことから、雇用保険の受給資格決定手続き時に早期再就職のメリット等を説明し、失業認定日での来所時に「支援メニュー一覧」、「訓練関係パンフレット」等を配付し、職業相談窓口への利用誘導を重点におき、求職者ニーズの的確な把握に努め、求人者とのマッチングを強化し、早期再就職を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上や人材育成を図ることを目的に、新規採用職員及び若手職員を対象として、中堅職員が講師を担い、職業紹介業務研修及び雇用保険給付業務研修を実施し、双方の業務理解を深め資質向上を図りました。

また、若手職員でチームを作り就職支援の強化等について検討させた結果、管轄の一部自治体では人口流入による増加や子育て世代の増加が見られることから、それらの者への就労支援として就職面談会の開催を企画し、チーム担当者自ら自治体の雇用対策担当課と開催に向けた打合せをするなど連携した取組ができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染防止のため事業所訪問等が困難であったことから、求人更新時等を活用し求人内容の見直し等の助言をはじめ、求人者マイページ開設に伴うメリットを周知するなど、マイページの利用促進を図り、サービス改善を図りました。

雇用保険受給手続きの際の待ち時間を解消するため、初めて手続きに来所された求職者に対して、雇用保険給付フロア内で求職相談と受給手続きがワンストップで行えるようレイアウトを変更するなどし、待ち時間の解消及び利用者の滞留防止を図りました。

利用者の待ち時間対策として、求人検索への誘導では無く、デジタルサイネージを活用した画像による各種情報を提供するなど計画的に情報を発信しサービス改善を図りました。

（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自治体との連携強化

コロナ禍により、自治体と連携した各種イベント（支援セミナー、面接会等）が中止になるなど、各種業務についても受動的に行うことしか出来ない状況にありました。今後は、各種事業において自治体との連携を強化し、コロナ禍でも対応できる取組を強化していきます。

特に、地元企業への雇用促進の取組として、ふるさとHWを拠点としたミニ面接会等のイベント開催を各自治体と連携して実施していくとともに、改めて流山市及び我孫子市へふるさとHWの周知依頼をし、ふるさとHWの利用促進を図ることとします。

また、就職氷河期世代の就職・社会参加の実現のため、地域若者サポートステーション及び管轄内の各市と定期的に連携会議を開催し、その中で効果的な支援に繋げるため「氷河期世代向け就職面接会」などを開催していきます。

②職業相談窓口への誘導

失業認定での来所時に、給付課で求職者マイページの開設・利用勧奨のリーフレットを配付し、職業相談窓口への誘導を図っています。

また、デジタルサイネージを活用して支援メニューを積極的に周知し、求職者の課題に応じた、履歴書・職務経歴書の作成支援、セミナーなどの受講勧奨、模擬面接を含めた面接指導など職業相談窓口へ誘導します。

（４）その他業務運営についての分析等 新規求職者数が全国上位を占める求職者型ハローワークとして、東京都内のハローワークをはじめ近隣のハローワークと連携を密にし、能動的に求人開拓及びマッチングに重点を置き、就職件数並びに充足件数の促進に注力することとします。

2 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	②障害者の就職件 数	⑥公的職業訓練修 了3か月後の就職 件数	⑦マザーズ HW 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	⑩人材不足分野の 就職件数	⑪生涯現役支援窓 口での 65 歳以上 の就職件数
令和3年度実績	6,564	4,697	3,878	120.3%	823	721	95.3	1,673	448
過去3年度平均	8,126	5,619	4,387	140.0%	897	721	95.0%	1,646	412
R2年度実績	6,492	4,533	4,109	124.8%	781	615	96.0%	1,634	390
対 R2 比	101%	103%	94%	96%	105%	117%	99%	102%	114%
R1年度実績	8,524	5,892	4,566	141.2%	990	757	93.8%	2,006	410
対 R1 比	77%	79%	84%	85%	83%	95%	101%	83%	109%
H30 年度実績	9,363	6,433	4,487	155.1%	920	791	95.1%	1,297	437
対 H30 比	70%	73%	86%	77%	89%	91%	100%	128%	102%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク船橋 就職支援業務報告（令和3年度）

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「就職件数」の目標達成に向けた取組を特に重点的に進めるため、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底し、より安心、安全にハローワークを利用していただくため、相談ブースや来所者端末等を定期的に消毒するなど、安心して使用できる環境を提供しました。外出自粛により利用者が減少する中、電話による相談・紹介やオンライン登録から利用登録者への切り替えなど、来所しなくてもハローワークを利用できることなどパンフレット等を活用し積極的に周知しました。

わかもの、介護分野など対象者を限定して開催されている各種面接会等については、完全予約制により人数制限し、開催することにより感染リスクを避け、感染防止対策を徹底しました。

特に人材不足分野のミニ面接会（介護）につきましては、1日2社での開催となりましたが、21事業所が参加し面接数73件、15名の方が採用となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談業務を担当する全ての職員及び幹部職員に対し、「キャリアコンサルタント受検応援メルマガ」（キャリアコンサルタント受験意欲の喚起と受験対策のためのメルマガ）を配信し、資格取得の奨励と技能向上を図りました。

また、労働局主催の窓口技能向上のための各種研修に職員を積極的に受講させ、その資質の向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① マッチング支援の取組

マッチング支援として、大規模なイベント等の取組を自粛することとなりましたが、コロナ禍におけるイベント開催の在り方を検討し、以下のとおり可能な取り組み方法で実施しました。

【京葉わかもの就職面接会】

- ・東京都内や千葉県内の近隣ハローワークと連携し、船橋市の協力もいただき、12月21日～22日の2日間に、1日4社ずつ（計8社）予約制で面接会を開催しました。結果は、面接数28件、採用者数3名となりました。
- ・事業所アンケートでは、「たいへん有用であった」7社、「有用であった」1社と好評を得て、コロナ禍にあっても広域エリアでの若年求職者と企業とのマッチング機会を創出できたことで、ハローワークの存在意義をご理解していただけたものと認識しています。

【人材不足分野に関するイベント】

- ・建設業、タクシードライバー、介護、それぞれの「情報発信イベント（約1ヶ月間）」として、特集冊子の窓口配布、各事業所提供の画

像・資料等の掲示に加え、待合席設置のモニターを活用し、業務内容等を動画にて紹介し、来所者に幅広く目にさせていただくことで、セミナー等と同様の周知効果を得ることができました。

・イベント期間中は各相談窓口での情報提供を積極的に行い、また「介護情報発信イベント」では1日1社ずつのミニ面接会を開催し、参加事業所数21社、面接数73件、採用者数15名となりました。

② 求人充足サービス支援の取組

事業所向けリーフレット「わかりやすく、応募したくなる求人票を作りましょう！」を職種ごとに作成し、窓口対応時や求人票の返送時に周知するなど、求人内容の重要性について働きかけを行いました。

③ 新規精神障害求職者への就職にかかる情報伝達の均一化及び効率化

雇用保険手続きにおける求職登録後の精神障害者への個別説明を講座形式にし、情報提供の質の均一化及び説明の効率化を図りました。具体的には、従来は窓口で安定所や就労支援機関サービス内容や就職までの流れを個別に説明していましたが、トータルサポーター（障害者の就職支援を専門に行う職員）が作成した「就職活動の進め方講座」を動画により月1回開催するとともに、資料として基礎知識の情報冊子も活用し理解の促進に努めています。また、部門内の他の職員にもその内容を共有し基礎知識の付与をしました。

(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

コロナ禍で制約がある中、当面は大規模な面接会やセミナーを実施することは困難ですが、その時々状況下において適切な実施に向けた検討を行います。

電話等での相談や紹介については、引き続き状況を踏まえた取り組みを実施していくが、課題が解決されないまま応募を繰り返す等の問題も見受けられるため、状況に応じて窓口への誘導により課題解決への支援・助言を実施します。

わかもの向けの就職支援として、特にオンライン（ズームもしくはユーチューブ動画配信など）での企業説明会の実施も効果的と考え検討しています。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の居住者は都内に通勤している方も多く、特に正社員の就職を考えるうえでは、管内求人とのマッチングだけで取り組むことには限界があるため、東京及び千葉の近隣ハローワークとの京葉マッチング会議、京葉わかもの就職面接会の実施は重要であり、感染対策を徹底し、可能な形で今後とも継続実施する予定です。

2 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	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついたフリータ ーの件数	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3年度実績	4,378	3,186	3,510	112.6%	844	18,891	1,755	463	526	100.0%	414
3年度平均	5,713	3,957	3,987	130.0%	752	20,299	2,590	522	494	101%	451
R2年度実績	4,291	3,037	3,846	112.7%	752	17,571	1,830	522	398	100.0%	418
対 R2 比	102%	104%	91%	99%	112%	107%	95%	88%	132%	100%	99%
R1年度実績	6,077	4,133	3,923	129.7%	—	21,136	2,750	—	544	100.4%	472
対 R1 比	72%	77%	89%	86%	—	89%	63%	—	96%	99%	87%
H30 年度実績	6,772	4,700	4,191	147.1%	—	22,191	3,190	—	539	101.6%	463
対 H30 比	64%	67%	83%	76%	—	85%	55%	—	97%	98%	89%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク成田 就職支援業務報告（令和3年度）

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、各指標の実績を上げるために、コロナ禍ではありますが感染防止対策を徹底しつつ、可能な限り面接会・企業説明会などのマッチングイベントを開催しました。（以下のとおり）

ア．佐倉市、佐倉商工会議所と連携し、「佐倉市内工業団地就職面接会」を開催しました。参加企業10社に対し、23名の方が参加しました。その結果8名の方が採用となりました。

イ．「なりた障がい者就職面接会」を開催しました。参加企業10社に対し、30名の方が参加しました。その結果6名の方が採用となりました。

ウ．「印西市障害者就職面接会」を開催しました。参加企業3社に対し、9名の方が参加しました。その結果2名の方が採用となりました。

エ．成田空港内の雇用相談窓口「ナリタJOBポート」で企業説明会・ミニ面接会を開催しました。参加企業1社に対し、4名の方が参加しました。

オ．11月の介護就職デイにおいて、「介護就職相談会」を開催しました。参加企業10法人（14事業所）に対し、29名の方が参加して就職相談をされました。当日の会場には「特設掲示コーナー」を設置し、参加事業所の「求人票」、「写真（職場風景）」、「会社案内資料」及び「ハローワーク紹介で採用となった従業員の声」などを掲示し、介護職のPRを行いました。

カ．生活保護受給者等の就労支援のため、各市町村と連携して出張相談を行いました。（佐倉市7回（14名）、印西市8回（13名）、成田市5回（9名）、芝山町1回（3名））

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員・相談員の育成を図る観点から、積極的に以下の内容の研修を企画・実施し、資質向上に取り組みました。

（1．労働者派遣事業 2．外国人の職業紹介 3．障害者の職業紹介 4．個人情報保護 5．公共職業安定所のマッチング機能に関する総合評価）

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、以前から利用者の方々より「ボイスコールで番号が呼ばれた際にフロアの広範囲に音声がかき、どの窓口から呼び出しされたかが判りにくい。」とのご指摘いただいております。そのため、スピーカーの配置設定を細分化し、音声が当該窓口から一番近いスピーカーからのみ流れるように改善を図りました。

また、窓口毎に大型の窓口表示板を貼り付け、利用される窓口を明確に把握できるように改善しました。

(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

コロナ禍における緊急事態宣言の発令やまん延防止措置等の影響により、集客の多いイベントが抑制される中、再就職支援セミナーの開催回数も6回と制限されました。さらに1回あたりの参加者定員は、コロナ禍前の半分以下に抑えました。

今後は新型コロナウイルス感染状況に配慮しつつ、ポストコロナを視野に入れて求職者ニーズに応え、積極的な就職支援策（セミナー・相談会等）の実施を検討してまいります。

また、当所は高齢の方（特に65歳以上）の利用割合が、県下ハローワークの中でも特に高くなっているため、個別担当者制によるきめ細かな再就職支援を確実に行う一方、求人事業所の方に対しては高齢者雇用に関する理解を促進し、「シニア歓迎求人」の確保を一層強化してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所は、管内雇用保険被保険者数11万人のうち、成田空港関連企業（約650社）の雇用保険被保険者数が約4万5千人（約41%）と高い割合を占めておりますが、令和2年度からのコロナ禍により成田空港関連企業の業績が大きく落ち込んだ結果、正社員求人数が伸び悩みました。今後は新型コロナウイルス感染状況に配慮しつつ、求人開拓を強化して正社員求人数の回復に取り組んでまいります。

2 特記事項

特になし

3 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	障害者の 就職件数	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・就 職者の件数	正社員求人数	正社員就職件数載	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	2,530	2,075	1,335	103.1%	277	315	9,210	991	188
過去3年度平均	3,146	2,631	1,425	112.0%	271	164	9,583	1,322	132
R2年度実績	2,373	2,039	1,327	90.0%	269	164	8,557	902	139
対R2比	106%	101%	100%	114%	102%	192%	107%	109%	135%
R1年度実績	3,307	2,661	1,428	118.5%	281		9,921	1,337	124
対R1比	76%	77%	93%	87%	98%		92%	74%	151%
H30年度実績	3,758	3,193	1,521	128.5%	263		10,271	1,727	132
対H30比	67%	64%	87%	80%	105%		89%	57%	142%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

ハローワーク千葉南 就職支援業務報告（令和3年度）

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、就職件数及び充足数の目標達成を最重要と考え、求人充足サービスの充実及び求人・求職のマッチング機能の精度向上に取り組みました。求人充足会議を定期的開催することにより、求人者及び求職者双方のニーズの的確な把握と共有に努めました。

なお、求人充足会議は求職者の属性別に4つのチーム（①マザーズ、②シニア、③ハロトレ、④若年者・氷河期）を設置し、積極的な支援方策の検討を行い求人の充足促進を図りました。

また、求職者の多様なニーズに応じ、業種別・エリア別の「おすすめ求人冊子」を紙媒体でも作成し、所内での配架をはじめとして職業訓練施設や自治体等の関係団体へ郵送する等により広く配布し、より多くの求職者に届けるための取組を行いました。

結果、ネット検索が苦手な高齢者層が冊子を持ち帰り、求人内容を吟味した後応募に繋がりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

今後急速な進行が想定されるデジタル化後のハローワークが職業紹介のコンテンツとして生き残るために、ハローワーク窓口はネット中心の応募や紹介が増加し、それに伴い若年者層の利用が減少し、高齢者層の利用が中心になると考えられます。

そこで、新規求職申込時にアンケートを実施し、今後の活動方法について詳細な聞き取りをすることでいち早く利用者のニーズを把握し、状況に応じて個別支援の案内をすることで就職支援の更なる強化に努めています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステムで拡充されたサービスを利用するにあたり、求職者マイページの開設が必然となるため、窓口利用者全員に対しマイページ活用によるメリットを説明する等の積極的な開設勧奨を行いました。

消極的な意見も多いところですが、マイページ開設をしていない利用者に対しては粘り強く説明することで開設の促進に努めました。

また、開設後はハローワークから積極的に就職に向けた情報提供を行うことで活用促進を行っています。

(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

ハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの充実により開設促進をしていますが、特に求職者マイページに関して、開設はしていただけるものの各種機能を活用していない状況が多く見受けられます。開設者に対しては積極的な情報提供を実施していく予定でしたが、まん延防止措置等の影響により各種イベントの開催が見送られ、利用者に対するイベント等の周知が行えなかったことも要因の一つと思われます。

今後は、開設者に対する積極的な情報提供を行うことで、利用促進へ繋げていくことが重要と思われます。一方、窓口利用者に対しては予約相談や求職者担当制のサービス等、ニーズに応じたきめ細かな個別支援を実施することで就職支援に繋がっていきます。

なお、ネット利用が苦手な求職者向けに作成した「おすすめ求人冊子」は、求職者からも好評を得るとともに求人応募者増加に一定の効果があったことから、今年度は再度内容を精査し引き続き作成・配布によるサービスの強化に繋がっていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

今年度もコロナ禍の影響が長引き、就職件数・充足数共に前年並みとなりました。

引き続き求人受理の際に、「求める人物像の明確化」と「求職者視点」に基づき「わかりやすい求人票」を作成することで、紹介件数の増加、ひいては就職件数及び充足数の増加に繋がって行きたいと考えています。

また、失業給付認定日に職業相談を希望する利用者から、保険給付窓口から職業相談窓口へ移動する際の動線が不便であるとの意見をいただいているため、同一フロアでの誘導が実施できるように一部見直しを検討しています。

3 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	生活保護受 給者等の就 職件数	就職支援ナビ ゲーターの支援 による正社員就 職件数	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	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	正社員求人数	正社員就職件 数	生涯現役窓口 での 65 歳以上 の就職件数
令和 3 年度実績	3, 489	2, 750	1, 502	101.5%	69.1%	495	564	94.1%	15, 876	1, 454	183
過去 3 年度平均	4, 205	3, 241	1, 720	111.0%	71.0%	456	354	93.0%	15, 847	1, 876	147
R2 年度実績	3, 461	2, 767	1, 567	99.2%	70.7%	490	354	93.8%	15, 353	1, 496	172
対 R2 比	100%	99%	95%	102%	97%	101%	159%	100%	103%	97%	106%
R1 年度実績	4, 339	3, 245	1, 796	112.5%	73.0%	454		91.1%	15, 762	1, 875	130
対 R1 比	80%	84%	83%	90%	94%	109%		103%	100%	77%	140%
H30 年度実績	4, 816	3, 710	1, 798	121.0%	70.7%	425		93.7%	16, 425	2, 257	140
対 H30 比	72%	74%	83%	83%	97%	116%		100%	96%	64%	131%