



愛媛労働局発表
令和4年11月1日(火)

【照会先】

愛媛労働局職業安定部職業安定課
課長 渡部 仁司
地方職業安定監察官 中村 義生
課長補佐 河野 純也
電話 089-943-5221

令和3年度におけるハローワークのマッチング機能に関する

業務実績等を公表します

厚生労働省では、雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を行っています。

この度、令和3年度の愛媛労働局管下8箇所のハローワークごとのマッチング業務の実績、各種取組の結果及び業務改善の実施状況等を取りまとめましたので、「就職支援業務報告」により公表します。

(参考)

平成27年度から、業務の質に係る指標、地域の重点課題に関する指標等を設定し、マッチング機能に関する業務の総合評価を実施することにより、各ハローワークの取組の強みや弱みが見える化した上で業務改善を実施しておりますが、令和3年度は、コロナ禍の業務への影響を考慮し、全国的なグループ毎の総合評価は行わず、ハローワーク毎に自所の過去実績との比較により業務の振り返りを行い、各種取組結果等について分析を行いました。

ハローワーク松山 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

○新たな雇用・訓練パッケージ関係（職業訓練の受講率向上対策）

<取組内容>

・離職票発行時に訓練周知用リーフレットの配布 ・職業相談部門での求職登録・職業相談時における一声運動 ・各相談窓口アクリル板へのハロトレ周知用リーフレット（小型版）の掲出 ・各種職業訓練コース・訓練説明会を掲載した就活応援情報の毎週発行の求人情報紙及び労働局ホームページへの掲載 ・来所者端末への訓練周知テロップの配信（1日5回程度） ・訓練制度について各市町広報誌への掲載依頼 ・職業訓練に係る受講勧奨案内文の送付（8月約1,300人、11月約1,500人に送付、12月以降、求職者マイページのメッセージ機能により約4,400人へ配信） ・訓練説明会の再開（令和3年5月再開） ・毎月のスタッフミーティング、幹部会議、業務連絡会議の実施による取組内容・進捗状況の共有化

<結果及び効果>

令和4年2月末現在、求職者支援訓練の受講率57%、公共職業訓練81%となり、全国平均（支援訓練49%、公共訓練73%）を大きく上回る結果となっています。

○令和3年9月システム刷新（第3弾）関係（求職者マイページの開設率の向上及び求職者マイページを活用した情報発信力の強化）

・求職者マイページの開設率の向上

<取組内容>

・求職登録時・職業相談時の説明周知の徹底 ・求職者マイページの開設案内等を掲載した就活応援情報の毎週発行の求人情報紙及び労働局ホームページへの掲載 ・来所者端末への訓練周知テロップの配信（1日5回程度） ・離職票発行時に求職者マイページを活用した求職登録用リーフレットの配布

<結果及び効果>

令和4年3月末現在、求職者マイページ開設率27.54%となり、愛媛平均22.89% 全国平均25.16%を上回る結果となっています。

・求職者マイページを活用した情報発信

<取組内容>

求職者マイページメッセージ機能を活用した情報発信（求人情報・セミナー等面接会の情報提供等）

※毎月一人5件以上のメッセージ送信の目標を定めて求職者マイページによる情報発信を実施。

<結果及び効果>

令和3年度 求職者マイページを活用した情報発信件数 12,034件

訓練受講生の確保、各窓口の利用率のアップにつながりました。また、ダイレクトメールをメッセージ送信等のオンラインによる通信手段に切り替えたことにより、個人情報漏洩防止及び郵便代の削減にも繋がっています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

令和3年9月21日刷新前に、独自資料を作成し、職員・相談員（職業相談窓口）全員を対象にハローワークシステム刷新（第2弾）研修を実施した。また、独自の要領を作成し、新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金対応研修を職員・相談員（職業相談窓口）全員を対象に実施しました。

(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刷新（第2弾）を機に、職業紹介窓口対応要領の作成（令和3年9月版）

職員、相談員が統一的な取扱いを行うように作成し、新規採用職員、相談員、転入者への研修用に活用。

※令和4年3月 ハローワークシステム第3弾対応用に改定

○求職者マイページを活用した情報発信力強化

※上記①のとおり

○LINE公式アカウント（ハローワークプラザ松山）開設による情報発信力強化

※令和4年3月新設 毎週1回情報発信を実施

○スタッフミーティングの定期開催（毎月）及び協議結果等の情報共有（令和2年度において、開催回数が2回であったため、結果報告含めて見直し）

業務部門・雇用保険窓口・付属施設の正規職員が参加し、毎月1回開催。討議内容及び結果については、メールにて全職員・相談員へ配信を行っています。

(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

○オンラインを活用したオンライン職業相談の充実強化

令和3年度は、オンライン職業相談件数が低調であったため、個別担当者制窓口を中心に積極的に実施予定。令和4年度においては、オンライン職業相談のシステムが刷新され、全国統一の機能になったため、改めて職員・相談員に対しオンライン職業相談システムの研修を実施予定。

○求人者マイページ・求職者マイページを活用した継続的な情報発信の強化

令和3年度の求職者マイページを活用した情報発信については、職業訓練・面接会・セミナー等の案内が8割を占めていたため、令和4年度においては、職業相談連絡2、3を積極的に活用し求人情報等の提供を行うことにより、オンラインHW紹介を勧奨します

○求人充足会議の活性化

令和4年度の充足会議の実施方針としては、求人部門の担当が主査となり、就職可能性基準の高い求人を選定し、各職業相談部門の職員が参加し早期充足に向けた対策を協議。なお、毎回の開催状況を業務部長が確認することにより、次回以降の開催手法等を再検討する等、実施要領にとらわれず、充足会議の活性化を図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

○令和3年7月末の時点において、ハローワーク松山の新規求職者数・紹介件数・就職件数は前年度の実績を超えていましたが、附属施設（ハローワークプラザ松山、わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク）の数字の減少が大きく、利用者増加の取組が重要となっていました。

（令和3年度7月末の新規求職者数）

対前年比 ハローワーク松山（104.9%）、ハローワークプラザ松山（77.9%）、わかものハローワーク（64.7%）、新卒応援ハローワーク（74.9%）

<要因>

松山市中心部の立地により駐車場がないことに加えて、コロナの影響による利用敬遠及び令和2年8月に商業施設内からの移転時及び移転後の周知広報不足があったと推測

<対応策>

①案内リーフレットの作成 ②ハローワーク松山における積極的な利用勧奨（雇用保険説明会等を利用した附属施設の案内、来所者端

末における利用勧奨文のテロップ配信、求職者マイページのメッセージ機能を活用した利用案内の配信及びLINEの開設) ③面接会・セミナー・訓練説明会の定期開催(12月より)

<結果>

令和3年12月～3月の新規求職者数

対前年比 ハローワークプラザ松山(98.9%)、わかものハローワーク(231.1%)、新卒応援ハローワーク(126.1%)となり、大幅な利用者の増加につながりました。

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	就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数	公的職業訓練 修了3か月後の 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	6,549	7,132	2,228	84.8%	476	28,934	3,407	948	522	96.0%	177
過去3年度平均	7,413	7,849	3,035	95.0%	125	29,754	3,994	967	601	96.0%	163
R2年度実績	6,407	6,901	2,779	89.9%	375	28,009	3,298	932	487	94.0%	158
対R2比	102%	103%	80%	94%	126%	103%	103%	101%	107%	102%	112%
R1年度実績	7,383	7,846	3,142	93.6%	—	30,452	3,969	923	613	96.0%	168
対R1比	88%	90%	70%	90%	—	95%	85%	102%	85%	99%	105%
H30年度実績	8,448	8,801	3,185	102.8%	—	30,800	4,716	1,046	702	97.0%	162
対H30比	77%	81%	69%	82%	—	93%	72%	90%	74%	98%	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。

ハローワーク今治 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

○プラスサービスの積極的推進

コロナが長引き求人選択肢が狭まる中、求職者の特性・ニーズに応じた窓口対応を行い、窓口からの求人情報提供・履歴書等の応募書類の添削アドバイス・各種セミナーイベント案内等、複数のサービスの中から最も効果的と考えられるプラスサービス（情報提供・利用勧奨等）をすべての職業相談窓口で行えるよう、情報共有・利用勧奨・意識づけ等の向上に努め、効果的な職業相談・職業紹介による就職件数の向上に努めました。

○職業紹介関連情報共有、研修等の充実

上記対応を行うため、通達・事務連絡及び日々の窓口対応の中で情報共有することが望ましいと考えられる事例等をまとめた職業紹介関連情報を月2回ペースで回覧し、最新情報及び具体的事例の情報共有に努めました。また、その中で継続的な情報共有が望ましい事項は当所作成の「総合受付マニュアル」「職業紹介マニュアル」に組み込み、システム刷新追加リリース第2弾の内容説明と併せて職業相談担当者に研修を行い、継続的・一律的な窓口体制の構築に努めました。

○求人充足支援策の実施

・求人充足会議（月2回開催）では、求人係が充足可能性基準に基づき抽出した求人一覧の中から、職業相談窓口の職員・相談員（障害者担当窓口を除く）が担当求人を選び求人担当者制を展開。求人充足に向けた取組（補足情報の充実、求人条件緩和指導、急募貼り出し、来所勧奨、求人情報の送付及び管理選考等）を行い、担当求人の充足に努めました。

・職業相談部門・求人部門が連携し、求職者のニーズ・反応を事業所に伝達し、仕事内容欄の充実、求人条件緩和を働きかけるなど、求人・求職のマッチング向上に努めました。

・求人部門においては、職業相談部門で把握した求職者ニーズを踏まえ、電話・訪問により「求人開拓」に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

統括職業指導官・再任用職員を講師として、職員・相談員に対する職業紹介関連研修（システム刷新）を2回実施しました。

さらに、毎週1回、職業紹介関連情報を回覧、口頭説明を行う等、職業相談部門（ハローワークプラザ今治を含む）における業務取扱に関

する情報共有を徹底し、統一した業務対応ができるように努めました。この職業紹介関連情報の中で継続的・一律的な対応が望ましい事項は、当所作成の「総合受付マニュアル」「職業紹介マニュアル」に組み込み窓口職員の資質向上に取り組みました。

各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を年1回実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○ハローワークサービス向上のための取組として、ハローワークのサービスを幅広い人に知ってもらうこと、また、ハローワークシステム刷新により窓口相談者の減少につながらないようにするため、サポートカードを導入し、自己検索機を利用する人に、気軽に窓口利用に繋がってもらえるようにする取組を、8月から開始しました。当初は、自己検索機にサポートカードをそのまま設置しましたが、ほとんど利用されなかったため、受付で番号カードを渡す際に一緒にサポートカードを手交し、「相談や紹介のご希望があればお帰りの際に受付に提出して下さいね。」と声掛けする方法に改め、積極的に周知に努めたところ、利用者が非常に増加し、一定の効果があったものと考えます。

○職業相談部門では、9月以降、「求職者マイページ登録をお勧めします！！」というハローワークインターネットサービスのQRコードも掲載したリーフレットを作成し、庁舎内・各窓口に掲示する取組を行いました。

○求人部門では、9月以降、「求人者マイページのメリット」というリーフレットを作成し、求人受理時及び求人票控え送付時に周知する等、求人者マイページの利用を促進する取組を行いました。

その結果、3月末時点のオンライン普及率は、求人8.58%→22.47%、求職4.66%→19.03%と大幅に改善しました。

(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

①コロナの長期化により、地場産業のタオル産業は、冠婚葬祭、ホテル向け、イベント向け需要の先行きが不透明であることから、求人数の減少傾向が続いています。また、造船業では新規受注で求人が回復傾向にあり、退職者も減少傾向が見られるものの、引き続きコロナの影響を注視する必要があります。一方、比較的求人数が多い人材不足分野の介護・医療等への応募希望者は限定的で、ミスマッチ改善が困難な状況が続いています。今後、事業所訪問等を通じた求人開拓や求職者特性に応じた求人応募勧奨等、求人充足サービスの充実を図り、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえながら、職業相談、雇用保険、助成金の中で各求職者、事業所等のニーズ・必要性等に合わせた対応を行うこととします。

②引き続き求人者・求職者マイページ開設数を増やすための取組を重点的に進めていきます。

職業相談部門では、オンライン機能を活用し、求人情報提供、各種イベント・セミナー等の周知を行っていきます。オンライン登録者に対しては、ハローワーク利用のメリットを案内し、必要な支援を行うために来所勧奨を行います。

求人部門では、引き続き、事業所来所時や事業所訪問時等にメリットを説明し、マイページ開設を進めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

○今後さらに、人口減少・若年労働力の減少が続く中で、中小零細企業では働き方改革をはじめとする労働生産性向上や職場環境の改善が不十分なところも見られることから、雇用管理改善について積極的に情報発信し、求人者サービスの充実に繋げていくことが必要です。

また、管内は外国人技能実習生も多く、県内で最も外国人労働者の多い地域であることから、外国人労働者の動向にも注視する必要があります。

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	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数
令和3年度実績	2,124	1,939	583	89.5%	174	7,277	1,043	117
過去3年度平均	2,357	2,180	669	96.0%	173	7,725	1,227	101
R2年度実績	1,970	1,784	621	95.2%	173	6,668	964	85
対 R2 比	107%	108%	93%	94%	100%	109%	108%	137%
R1年度実績	2,495	2,341	660	93.0%	—	8,210	1,284	117
対 R1 比	85%	82%	88%	96%	—	88%	81%	100%
H30 年度実績	2,605	2,415	726	99.6%	—	8,298	1,433	102
対 H30 比	81%	80%	80%	89%	—	87%	72%	114%

※ 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。

ハローワーク八幡浜 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

管内人口の高齢化や過疎化が進展し、求職者が年々減少していましたが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響による求人減少により求職者が滞留し有効求職者数は増加傾向で推移しました。有効求職者（令和4年3月末現在）のうち、45歳以上が59.7%、55歳以上が37.3%と中高年齢者の割合が非常に高くなっており、特に55歳以上の高年齢者は求職期間が長期化する傾向にあることなどから、シニア世代に特化した再就職支援に重点的に取り組んでいます。

具体的には、シニア世代の雇用促進を図るため、求人検索機のテロップの活用、アナウンス（館内放送等）、声掛け等により、求職者の相談窓口への誘導を行うとともに、就職支援セミナーの受講勧奨等により、管内労働市場の理解と就職意欲の喚起を図りました。

また、「年齢にとらわれない募集・採用を！」リーフレットにより求人の確保に努め、60歳以上応募歓迎の求人には、求人票へ「60歳以上応募歓迎」と記載しているほか、「シニア世代応募歓迎求人コーナー」の設置、シニア世代に特化した求人情報誌の発行及びシニア世代限定の会社説明会・面接会の開催等により、人手不足の解消に取り組んでいる管内事業所と就職意欲の高いシニア世代の方のマッチングを図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員・相談員の資質向上を図るため、管内企業の事業所訪問を積極的に実施しており、職員自身が実際の作業内容を把握し、より具体的な求人内容等を求職者に情報提供することにより、求職者と求人者の効果的なマッチングに努めています。

また、労働局が開催するキャリアコンサルタント研修に職員を積極的に出席させ、知識の習得・職業相談技法等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

求人充足件数（常用）が863件（年間目標達成率106.5%）で、目標を上回っているものの、医療・福祉、建設、運輸等の人手不足分野の求人充足が進んでいないことから、求人者サービスの一環として求人充足対策を実施する必要性がありました。

このため、人材不足分野の求人を中心に求人充足会議等で検討を行い、求職者担当者制・求人者担当者制とも連携させ、求人条件緩和指導や求職者への情報提供（DM送付など）等を行うなど、積極的なマッチングを図るとともに、求人事業所の画像情報や会社案内リーフレット

等を収集し、玄関ホール「事業所情報コーナー」に求人票とともに掲示しているほか、条件緩和求人については変更箇所をポップ等で強調表示し、「リフレッシュ求人コーナー」に掲示するなど、求職者の目に留まるよう工夫を行いました。

(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

当所管内の一番の人手不足分野である医療・福祉分野のマッチングを図るため、「医療・福祉・介護関係」に特化した求人情報誌を作成するほか、「介護ビデオ上映会」を月1回開催し、介護未経験者からの求職者の掘り起こしに取り組むとともに、「介護就職デイ」に係る面接会を年1回開催しましたが、コロナ禍の影響により敬遠され応募を控える求職者も多く充足できていない状況であり、今後はその他の人手不足分野である建設・運輸・警備分野においても、「ミニ会社説明会・面接会」を定期的で開催することとし、併せて、当該分野の潜在求職者の掘り起こしや職種転換の助言等により求職者の確保を図るとともに、事業所に対し中高年齢者や女性の積極的な活用について働きかけを行うこととしています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年6月1日現在の管内民間企業の障害者実雇用率は2.48%、雇用率達成企業割合は57.5%と、愛媛県平均を上回っているものの、障害者0人雇用企業が多いなど、大きくは改善されておらず、公的機関においては、6機関中2機関が雇用率未達成となっています。

このため、所長と障害者担当が未達成企業・自治体を訪問し、求職者情報、他社の障害者雇用の好事例、各種支援策等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携の上、職務の切り出し等の助言・指導、障害求職者の積極的な紹介等を行い、雇用率の早期達成に向け理解を求めています。

一方で障害求職者の高齢化や地域的なアクセスの悪さによる通勤困難等の問題点が多く、また、特に障害者0人雇用企業は、総じて障害者雇用に関する意識が低く理解も不十分であることから、あまり改善が進んでいないため、引き続き、所長等幹部職員による雇用率達成指導を重点的に実施することとしています。

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	977	863	220	87.7%	42	2,554	453
過去3年度平均	1,121	992	283	99.0%	67	2,595	510
R2年度実績	916	795	281	95.9%	67	2,550	430
対 R2 比	106%	108%	78%	91%	62%	100%	105%
R1年度実績	1,194	1,039	252	100.5%	—	2,663	552
対 R1 比	81%	83%	87%	87%	—	95%	82%
H30 年度実績	1,254	1,143	316	101.9%	—	2,573	548
対 H30 比	77%	75%	69%	86%	—	99%	82%

※ 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。

ハローワーク宇和島 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

- 管内における人口減少や求職者の高齢化が著しく進んでいる状況の中で、高年齢者向けの求人を掲示する専用のスペースを所内に確保し、高齢者に特化した就職支援を実施するとともに、「55歳以上対象の面接会」を行いました。
- 所内で掲示していた求人票の充足率を向上させるため、求人票記載内容のうち求職者にメリットがあると思われる情報部分をPOP化することによりアピールを行い、より多くの求職者に興味を持ってもらうように取組を継続して行いました。
- 受給資格決定後間もない雇用保険受給者に対して、早期に求人情報をDM等で提供することにより、HWの積極的な支援をアピールするとともに就職意欲を喚起し、早期再就職の促進を図る取組を新たに行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

PDCAサイクルを全職員に浸透させるべく、業務日報を毎日作成し供覧するとともに、毎月の職員会議においては、現在の進捗状況、現状の課題、今後取り組むべき具体的施策について共有をしています。

また、各担当が講師となり、統括職業指導官が補佐として助言を行う方法で、求人・雇用開発部門、職業相談部門合同による研修（障害者、求人、職業訓練関係）を行い、システム刷新関係については、システムが刷新される都度、統括職業指導官が各部門の職員・相談員全員を対象に研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- 就職氷河期世代対象の求人を確保するため、積極的に窓口にて求人の提出を促した結果、歓迎求人や専用求人の確保ができました。
- 高年齢者の就職促進を図るため、60歳以上対象の求人情報を月2回発行するとともに、所内掲示板に60歳以上歓迎求人コーナーを新たに開設し、高年齢者向け求人の周知に努めました。
- 毎週発行している求人情報誌に、各種イベント、職業訓練、セミナーの開催等を掲載し、情報の発信に取り組みました。
- 求人者・求職者マイページの開設を積極的に周知した結果、利用者の増加に繋がりました。

(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

○求職者数の連年の減少、システム刷新による若年者を中心とした自己応募者の増加等により、更に就職者数が減少すると考えられるため、高年齢者や就職に課題がある求職者に対する支援に積極的に取り組むとともに、来所者端末の利用者に対して相談窓口への誘導を促進する必要があります。

○求職者、求人者マイページを通じての情報発信を強化する必要があります。

(4) その他業務運営についての分析等

○新規求職者が3,435人と前年同期比で221人減少(▲6.0%)したことに伴い、就職件数も1,279人と前年同期比で107人減少(▲7.7%)しましたが、紹介窓口では能動的なマッチングを重点的に行うよう日常的に指示をした結果、紹介件数は2,866件と前年同期比で22件増加(+0.8%)しました。(数字はすべて常用)

今後は、更に能動的なマッチングを進めるとともに、マッチング精度を高める必要があります。

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	1,279	1,161	294	83.4%	51	3,809	537
過去3年度平均	1,560	1,404	415	86.0%	35	3,479	674
R2年度実績	1,386	1,253	449	77.8%	35	3,463	610
対 R2 比	92%	92%	65%	107%	145%	109%	88%
R1年度実績	1,580	1,401	355	91.1%	—	3,454	694
対 R1 比	80%	82%	82%	91%	—	110%	77%
H30 年度実績	1,713	1,559	442	88.9%	—	3,521	719
対 H30 比	74%	74%	66%	93%	—	108%	74%

※ 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。

ハローワーク新居浜 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

新居浜地域は、新型コロナウイルス感染症の感染者が比較的多く発生しており、就職活動等雇用環境に影響を及ぼしている状況が見られる中、就職活動を行う求職者の就職支援に取り組みました。

○就職支援について、双方向性による求職者担当者制の実施、ミニ面接会の定期的な開催、企業PRシートなどの画像情報をセットにした求人票を掲示するなど、求職者の応募意欲を高めるための取組と併せて、積極的な職業相談・職業紹介を行うことにより早期再就職のための支援を行いました。

○求職者マイページ・求人者マイページの開設によるオンライン上で受けられるサービスについて積極的に行い、登録数を確保する取組を行いました。

○マザーズコーナーにおける就職支援について、就職意欲の高い者を就職まで支援するために、希望する求職条件を的確に把握し、マッチングする可能性の高い求人についてはコード入力を徹底することにより量的確保に取り組み、早期再就職の支援を行いました。

○職業訓練制度について、ポスターの所内掲示や職業相談時にリーフレット・アンケートを活用し希望者の把握に努めるなど、職業訓練制度の周知を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○求人充足検討会議では、部門を異にした職員、相談員のグループ構成とし、地域産業の特徴、事業所ごとの動向、職種ごとの求人内容のポイントや窓口で知り得たことの情報交換を行うことにより、職業相談における知識として活用するなど、資質の向上に取り組みました。

○職業相談を行う上で必要な基礎知識や職業技法を身に付けるため、雇用保険に関することやマッチング強化のための方策等について、職業相談部門の職員・相談員全員参加のミーティングを実施しました。

○各種労働法の知識が必要になることから、新居浜労働基準監督署との共同研修を年1回（R3.12.14）実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○就職氷河期世代の支援として、求人者に対して「就職氷河期世代限定求人」、「就職氷河期世代歓迎求人」について周知を徹底し当該求人の

確保に努め、コロナ禍で応募をためらう対象者への情報提供として、毎月1回「就職氷河期世代歓迎求人情報」を発行しました。

○マザーズコーナーの利用者に対し、周知リーフレットを見直すことにより利用しやすいイメージを図り、定期的なセミナーを開催することで、対象者の確保と就職支援を行いました。また、マザーズコーナー専用の「ご意見箱」を設置し、利用者からの意見や要望を集約することにより、サービス改善につなげました。

○60歳以上の求職者向けに、月1回「シニア応援求人情報」を発行していますが、相談の都度、最新の求人から、60歳以上応募可能求人及び応募資格を問わない軽作業求人の一覧表を作成し、情報提供を行いました。

○新居浜市が令和3年度に認定・登録を行った、「働き方改革推進企業」10社、「新居浜SDG's推進企業」12社について、ハローワーク内に企業PRコーナーを設置するとともに、求人票で認定・登録企業であることをPRする取組を行いました。

(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

○就職支援として、ミニ面接会の開催は人材確保に苦心する事業所から期待するハローワークのマッチング支援サービスの重要な柱の一つであることから、今後、求人充足検討会議等において求人部門と相談部門がより連携を強め、応募に結び付く事業所の選定及びマッチング精度の高い求職者の応募勧奨に取り組むこととします。

○就職氷河期世代の求職者を積極的に求職者担当者制の対象者とするよう働きかけを行い、各種セミナーの受講や会社説明会等への参加を促すことで就職意欲の喚起を図り、トライアル雇用や特定求職者雇用開発助成金を活用することによりマッチングに取り組むこととします。

○コロナ禍において自治体との連携が十分でなかったことから、新居浜市のコーディネーターが訪問したものづくり事業所を主とした就職面接会（高齢者、障害者、女性）を開催し、人材確保が難しい企業に対するマッチング支援に取り組むこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

○新居浜市との雇用対策協定に基づく事業の実施については、若年者を対象とした「教えて！わかもの就活セミナー(R3.12.20、R4.2.17)」を実施し、受講者に大変好評でした。また、「職員等の同行による事業所見学」については、コロナ禍における感染拡大防止のため実施できませんでしたが、今後においては、事業計画を効果的に推進し、人材不足に悩む事業所の声に応えていくため、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を慎重に見極めながら「職員等の同行による事業所見学」の実施及び就職意欲の高い求職者の応募勧奨に取り組む必要があります。

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	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
令和3年度実績	1,479	1,409	428	90.0%	92	5,320	718	100.0%
過去3年度平均	1,652	1,622	547	95.0%	81	5,757	828	97.0%
R2年度実績	1,369	1,360	504	88.0%	81	5,312	688	93.8
対 R2 比	108%	103%	84%	102%	113%	100%	104%	106%
R1年度実績	1,719	1,683	587	92.0%	—	5,980	867	99.0
対 R1 比	86%	83%	72%	97%	—	88%	82%	101%
H30 年度実績	1,869	1,822	550	103.6%	—	5,980	929	98.6
対 H30 比	79%	77%	77%	86%	—	88%	77%	101%

※ 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。

ハローワーク西条 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を最重要と考え、求職者への求人情報の効果的な提供を重点的に進めることとしました。

雇用保険の失業認定日等で来所する求職者の職業相談においては、求職者それぞれに対する「おすすめ求人」を事前に準備し、効果的な職業相談から職業紹介へと繋げるよう取り組みました。

また、求人受理時においては、仕事内容を詳細に聞き取ることに特に力を入れるとともに、事業所が採用にあたり特に重視している点を聞き取り、その内容を求人管理情報へ記録しました。この情報を職業相談窓口と共有することにより、効果的な職業相談を実施し、職業紹介に繋げることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の知識習得、資質向上に向けた取組として、職員研修（求人：固定残業代、最低賃金等賃金について、紹介：システム刷新に伴う研修）を4回実施しました。各担当が行っている専門的業務内容の説明や職業相談等において必要な知識やテクニックを説明することにより、職員の知識・能力を向上させ、難しい制度であっても求職者や事業主へ分かりやすく説明することに役立ちました。

また、各種労働法の知識が必要になることから、新居浜労働基準監督署との共同研修を年1回（R3.12.14）実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

離職者に対し、離職票交付時にハローワークインターネットサービスでのオンライン登録のパンフレットを配布しました。そのことにより、求職登録を行うためには、安定所に来所して求職申込書を記載する従来の方法だけではなく、事前にオンライン登録ができる旨を周知し、受給手続来所時の所要時間（待ち時間）短縮につながるよう努めました。

（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

令和4年度においては、新型コロナウイルスの感染防止に留意しながら、求職者のニーズを踏まえた求人開拓を、従来どおり電話や事業所訪問により実施することに併せて、インターネットの民間の求人情報提供サイトや職業紹介サイト等からも積極的に実施することとします。

これにより、ハローワークに求人申し込みを行ったことのない事業所と接触することによって、求人の確保だけでなく、労働関係法令の周知や助成金制度の案内等を行うことに併せて、事業所情報の収集にも努めるよう改善します。

また、毎月、就職面接会を実施していますが、特定の事業所だけが繰り返して実施している状況にあり、参加者が減少していることから、新たな面接会実施希望事業所の開拓および求職者を面接会へ誘導することに努めることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度から、新型コロナウイルス感染の影響により業績が悪化し、雇用調整助成金により雇用の維持を図っている事業所が増加しましたが、そういった状況の中でも、事業所によっては、従業員の高齢化が進むなどにより、景気が回復した時には人手不足となることを心配しているところが多いと感じます。そのため、若年者に対する求人意欲が非常に高くなっている事業所が目につく状況にあります。

これらのことから、ハローワークへの若年求職者の来所が課題となりますが、オンラインでの求職登録やマイページの開設を促進することにより、ハローワークシステムを通じたホットでタイムリーなデータでの求人情報を提供することによって、若年求職者の就職件数を増加させることに努めます。

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	1,343	1,140	417	87.2%	87	3,719	665
過去3年度平均	1,492	1,318	505	92.0%	97	3,769	733
R2年度実績	1,275	1,099	453	87.7%	97	3,362	635
対 R2 比	105%	103%	92%	99%	89%	110%	104%
R1年度実績	1,497	1,357	539	89.0%	—	3,926	736
対 R1 比	89%	84%	77%	97%	—	94%	90%
H30 年度実績	1,703	1,497	524	98.8%	—	4,018	828
対 H30 比	78%	76%	79%	88%	—	92%	80%

※ 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。

ハローワーク四国中央 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

雇用調整助成金については、窓口が手狭であり書類の紛失につながってはいけないため、当初より会議室にて予約制で受付を行っていました。担当統括だけで説明から助成金受理まで行うのは難しく、また、職業相談部門はぎりぎりの人数であるため、助成金受理を所長、課長、担当統括及び給付調査官の4人で分担していましたが、その割り振りを決めるため、毎朝、所長室でミーティングを行い、制度の変更についての情報共有や、個々の事業所についての注意点を確認するなどしました。それぞれが窓口で聞き取った事柄などを話すことにより、事業所の様子などが正確に把握できました。また、助成金以外にも雇用保険窓口での情報や、1階での求職者の状況なども、幹部が毎日新しいものを聞く機会となるため、助成金の処理の前準備以上の効果を生みました。また、会議室で、1件毎処理を完了させるため（社労士の場合も1回の予約で3件までとした。）、書類がまぎれることがなく、個人情報漏えい防止にも役立ちました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点及び業務上必要な知識の向上のために、統括職業指導官が講師を務め、求職者マイページ・求人者マイページの利用数の拡大に向けて、職員相談員会議を利用し、全職員・相談員に対しマイページ登録手順やその後のサービスのポイントの研修を実施しました。

また、各種労働法の知識が必要になることから、新居浜監督署との共同研修を年1回（R3.12.14）実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

年度途中で、求職者マイページにおいて出来ることが増え便利になりましたが、四国中央所ではそれまで周知が不十分であったことから、ハローワークの利用者をもっと拡大して、存在意義を高めるために、まず職員会議の場を利用して、職員・相談員全員を対象に、便利になった内容や、どのように利用者にアプローチしたら喜ばれるかなどを説明し、以下の取組を行いました。

① 四国中央市役所に広報に掲載依頼をしてハローワークを利用していない方にも知ってもらうこと。

② 四国中央所で作成している「ハローワークだより」にもマイページの記事を載せて求人のチラシと一緒に配布すること。

③ 窓口の説明用に独自リーフを使うこと、また、マイページを開設した方には、その後、早めにハローワークからおすすめ求人をメールす

るなどして、開設のみにならないようにプラスワンサービスを徹底すること。

(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

保育所の申し込みの始まる10月、11月くらいから、乳幼児を連れてお母さま方の窓口への来所が増えますが、保育所に預けて仕事に行こうと考えている方の支援に取り組みます。仕事が決まっていなくとも、一旦保育所は受け入れをしてくれますが、6月末までには就職先を決めて、保育に欠ける証明を出してくださいと言われるため、ゴールデンウィーク明けに面接会を開催すれば、より効果的であると思われることから、来年度はその時期での面接会開催を予定しています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度に、求職者の中の高齢者の占める割合がここ数年多いことから、パート求人で「60歳以上応募可能求人」を7月より月2回発行しています。しかしながら、60歳～65歳の求職者はまだ年金受給していないため、フルタイムの高齢者向け求人はないのかと質問を受けることが多いことから、月に1回でもフルタイムの「60歳以上応募可能求人」の発行を行うことを検討しています。

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	1,373	1,467	368	90.7%	107	4,719	734
過去3年度平均	1,505	1,563	433	96.0%	168	4,544	865
R2年度実績	1,417	1,494	420	97.2%	168	4,145	804
対 R2 比	96%	98%	87%	93%	63%	113%	91%
R1年度実績	1,568	1,620	469	93.7%	—	4,711	905
対 R1 比	87%	90%	78%	96%	—	100%	81%
H30 年度実績	1,530	1,576	409	98.3%	—	4,776	885
対 H30 比	89%	93%	89%	92%	—	98%	82%

※ 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。

ハローワーク大洲 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により、積極的な事業所訪問ができない中で、求人係や求人者支援員を中心に、電話による求人開拓を積極的に実施しました。その結果、新規求人数（常用）が対前年比で23.9%と大幅な増加に繋がりました。それら開拓した求人について、事業所情報や求人条件等をスピーディに求職者に情報提供を行い、適格紹介に努めた結果、年間の目標就職件数（常用）840件に対して、972件の就職結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、採用後2～4年目の職員が職業紹介、求人窓口を担当していたこともあって、若手職員の資質向上に向けて、毎週の求人充足会議の場を利用して、統括職業指導官が座長となり月1回程度、事例検討会（研修）を実施しました。個別の職業紹介、求人開拓等の事案を参加者全員で検討し、窓口での職業相談や求人者との相談に生かすことができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和3年8月頃から次第に求職者数が増加してきたことから、過去に受理した求人事業所のみならず、新聞の折り込み広告等に掲載している求人事業所に対しても積極的に求人開拓を行いました。なお、求人開拓の際には、助成金等の説明を行い、ハローワークでの求人公開のメリットについても併せて行いました。

（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

求人者マイページ・求職者マイページの開設をさらに促します。コロナ禍において、求人者マイページからの求人提出割合を増やし、できる限り、不要な対面での接触を減らすこととします。求職者に対しては、ハローワークシステムの新機能を活用し、求人内容や訓練情報、説明会や面接会の案内等の有益な情報をスピーディに届け、早期就職に繋げていくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

日頃から、地方公共団体や商工会議所、金融機関等の関係団体と連絡を密にしており、管内への企業進出や、事業所の人員整理や閉鎖、休業等による雇用調整を行う予定については、事前に情報が入手できるような顔の見える関係構築ができています。

令和3年度においては、大規模の企業進出等は無かったものの、今後は新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢の影響により、事業主都合による離職者が発生するようなケースも予想されますが、そのような場合には、これらの情報網を有効に活用して、事前に情報を入手し、ハローワークと関係機関が連携して就職支援が実施できるように努めます。

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	972	846	200	92.6%	39	2,475	423
過去3年度平均	1,012	880	300	99.0%	32	2,161	490
R2年度実績	841	741	246	92.9%	32	2,022	387
対 R2 比	115%	114%	81%	99%	121%	122%	109%
R1年度実績	1,021	851	292	100.3%	—	2,110	507
対 R1 比	95%	99%	68%	92%	—	117%	83%
H30 年度実績	1,175	1,049	362	102.3%	—	2,350	575
対 H30 比	82%	80%	55%	90%	—	105%	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。

