

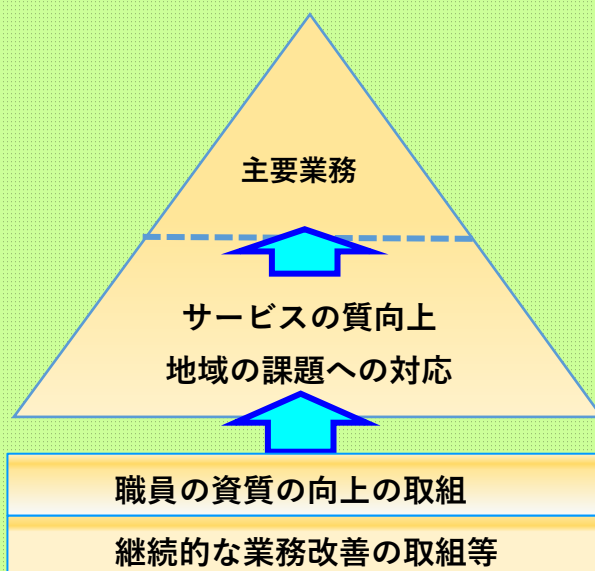
令和3年度ハローワーク評価の実施について

○ハローワーク評価において、業務ごとの実績を管理・分析し、その状況を公表するとともに、次年度以降の業務改善に繋げていくことは、ハローワークが地域における役割を果たして行くために、必要かつ重要な取組である。

○令和3年度は、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であり、また地域ごとで多様であることも踏まえつつ、その実施方法を一部変更した上で、業務改善に繋げる一連の流れを継続実施した。

(1)業務ごとの実績管理

- ①就職件数・充足件数等の主要指標
- ②業務の質に関する補助指標
- ③地域の雇用の課題を踏まえ、重点とする業務に関する所重点指標
- ④上記①～③の毎月の実績把握とともに、ハローワーク毎に、設定する目標値に代えて、過去3年度の実績との対比等により進捗管理。
- ⑤ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する。



中長期的な成果の向上だけでなく、業務改善を図りマッチング機能を強化

(2)取組状況の公表・分析

- ・業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表。
- ・年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に令和3年度の取組結果及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表。
→令和3年度は、グループ毎の相対評価は行わず、ハローワーク毎に過去実績との比較により振り返りを行うこと等により、所長が当年度の取組結果について分析を行う。

重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項に関する所長の分析、指標ごとに過去3年度実績と対比した実績などを公表

- ・ハローワーク毎の取組結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3)好事例の収集・横展開など、継続的な業務改善

- ・ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、個別のハローワークへの改善指導や好事例の横展開を実施。
- ①ハローワークの取組状況や結果に応じ、労働局は、ハローワークが抱える課題の発見や改善策の提案・指導を行う。
- ②本省において、全国的に好事例を収集し、全国展開するとともに労働局においても好事例などを取りまとめ、積極的に導入し業務改善を図る。

福井労働局管内のハローワークの主要指標の実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度より「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」を実施。
- 令和3年度は、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であるため、その実施方法を一部変更（目標設定およびグループ毎の相対評価は行わず、過去3年度の実績との対比等により進捗管理を行う。）した上で、業務実績を管理・分析し次年度以降の業務改善に繋げる。
- 福井労働局管内の各ハローワークの令和3年度の主要指標（就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数）の実績は、以下のとおりです。

ハローワーク	①就職件数（※1） （常用）		②充足件数（※2） （常用）		③雇用保険受給者の 早期再就職件数(※3)		（参考） 令和2年度 総合評価 結果
	過去3年度平均	3年度実績	過去3年度平均	3年度実績	過去3年度平均	3年度実績	
福井	5,427	4,818	5,997	5,178	1,670	1,442	良好な結果
武生	2,943	2,559	2,708	2,387	937	771	良好な結果
大野	1,039	976	831	811	323	245	良好な結果
三国	1,471	1,384	1,710	1,399	496	449	良好な結果
敦賀	1,434	1,188	1,295	1,119	350	301	標準的な成果
小浜	918	822	854	755	213	194	標準的な成果
福井労働局	13,232	11,747	13,395	11,649	3,989	3,402	—

※1 就職件数(常用)は、ハローワークの職業紹介(オンラインハローワーク紹介を含む)により常用就職した件数です。

※2 充足件数(常用)は、ハローワークの常用求人(受理地ベース)の充足件数(オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募の充足を含む)です。

※3 雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。統計の都合上1か月遅れで集計されます。

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、求職者のニーズが多様化する中、当該ニーズを踏まえた求人の確保に努めるとともに、就職氷河期世代や人手不足の各分野等を対象とする各専門コーナーにおいて、求職者一人ひとりに見合った専門的な支援の実施に重点的に取り組みました。具体的には、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、来所勧奨やイベント等の開催が制限される中、特に所重点指標の就職氷河期世代（35～54 歳）の不安定就労者・無業者等に対し、求職者担当者制、ミニ面接会の開催、求人情報の提供、職業訓練にかかる周知等を実施し、就職促進について取り組みました。また、人材不足分野に関しても、人材サービスコーナーにおいて、感染症対策を講じた上で、セミナー・体験会・ミニ面接会等を開催するとともに、業界団体とも連携し個別相談会や説明会を開催するなど人材確保に努めました。

正社員求人数の確保については、非正規雇用の求人提出事業者に対し、正社員求人・求職動向等の説明を行い、正社員求人の提出を求めるほか、魅力ある求人の確保に向け、求人開拓を積極的に取り組みました。

また、求人充足対策として、求人充足会議の内容（対象求人の厳選、適格求職者の有無や要件緩和確認、開拓求人を含む選定求人の充足率向上の検証）を充実させることに取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員に対し、専門性の向上や知識の付与を図ることを目的とし、集合研修を実施したほか、所内の各種会議に若手職員を参加させ、意見を求める等自主的に業務を進めることができるよう、職員の資質向上に努めました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステム刷新や追加リリースに伴い、これまで以上に利用者本位のサービスを展開していく必要があることから、令和３年 10 月より「システム刷新業務検証チーム会議」を立ち上げ、システムの新機能の活用や求職者、求人者サービスにかかる問題点の洗い出しを行い、検証・検討を行い、業務改善に努めました。

(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感染拡大の影響により、雇用情勢が不透明な中、求職者・求人者双方に及ぼす当該影響について注視しつつ、来所者の感染防止対策に万全を期した業務運営を心掛けるなど、随時、従来の業務運営の手法を見直していくとともに、状況に応じた効果的な対策を講じていく必要があると考えております。

また、「ハローワークの支援強化と必要とする方へサービスを届ける」という基本的考えを達成するため、ハローワークのサービスを幅広く周知広報行う等、積極的に業務に取り組んでまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

ハローワークシステム刷新により、これまで以上に窓口サービスの充実が求められる中、応募不調が続く、早期の離転職を繰り返す、失業期間が長期化する等の求職活動に課題を抱える方や65歳以上の高齢求職者の方等、ハローワークの支援を要する求職者の増加が顕著化しております。このため、職員・相談員について継続的にカウンセリング能力の向上を図るとともに、就職氷河期世代支援窓口をはじめ、正社員就職応援コーナー、生涯現役世代支援窓口、障害者・外国人等の相談窓口、人材不足分野を対象とする人材サービスコーナー等の特別窓口について、一層の効果的な運営及び充実を図ってまいります。

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	障害者の就職件数	ハローワーク紹介 により正社員に結 びついた氷河期世 代の不安定就労 者、無業者の件数	正社員求人数	正社員就職者数	人材不足分野の 就職件数
令和3年度実績	4,818	5,178	1,442	115.8%	360	507	18,850	2,516	1,138
過去3年度平均	5,427	5,997	1,670	128.0%	361	444	17,751	2,727	1,238
R2年度実績	4,979	5,519	1,504	121.1%	369	444	15,684	2,365	1,217
対 R2 比	96%	93%	95%	95%	97%	114%	120%	106%	93%
R1年度実績	5,595	6,323	1,725	130.4%	359	—	18,852	2,844	1,258
対 R1 比	86%	81%	83%	88%	100%	—	99%	88%	90%
H30 年度実績	5,706	6,148	1,781	131.5%	355	—	18,716	2,971	—
対 H30 比	84%	84%	80%	88%	101%	—	100%	84%	—

※ 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。

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、新型コロナウイルス感染症の影響が継続する中、主要指標（就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数）の各指標の向上を目指して、求人・求職のマッチングや情報提供など職業紹介業務の強化に取り組み、過去３年度平均には及びませんでした。就職件数・充足件数については、概ね前年度の水準を達成することができました。

また、重点指標については、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員就職件数、正社員求人数、生涯現役支援による 65 歳以上の就職件数で前年度実績を上回ることが出来ました。

さらに、ハローワークシステムの刷新に伴う求人者・求職者マイページの開設について取組を進めた結果、オンラインによる求人申込割合は 8 割を超え、求職者のマイページ利用割合は 5 割弱となるなど、各マイページの利用割合が大幅に向上しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業訓練受講者数の向上と受講者の就職促進のため、職業相談部門職員は勿論のこと、障害者や高年齢求職者の職業相談窓口である専門援助職業相談部門の職員も含めて職業訓練制度にかかる研修を実施しました。また、全職員を対象に、令和３年度にリリースされたハローワークインターネットサービスの新機能にかかる研修を実施し、求人者・求職者双方のオンラインの利便性の向上について、知識を習得しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

オンライン職業相談の実施に伴い、オンラインによる業務の向上について検討し、若年求職者を中心とした職業相談のほか、模擬面接として活用するなど、利用件数の増加を図りました。

また、スタートアップセミナーにおいて、ポリテクセンターとオンラインで繋げ、モニターから職業訓練についての説明を行えるよう工夫しました。

（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

前年度はコロナ禍の中で新規求人数の増加に伴い、有効求人倍率が大幅に向上し、企業の手不足感が強くなっていましたが、今年度はウク

ライナ情勢による原材料高の高騰や円安などの影響により、新規求人数の減少も見込まれることから、前年度進まなかった事業所訪問を計画的に実施し、企業の景気動向の把握と併せて、求人開拓を行い、求人の量的確保に努めます。

(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感染症の影響により、説明会やセミナーなど複数回に分けて実施しなければならないなど、コロナ以前と比べて、業務を行うにあたり人員や時間を要することが多くなっていますが、感染状況を踏まえたうえで、実施方法について検討・見直しを行い、効率的かつ効果的な業務運営を図っていきます。

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	2,559	2,387	771	100.0%	387	8,425	1,282	73	
過去3年度平均	2,943	2,708	937	116.0%	267	7,500	1,468	70	
R2年度実績	2,580	2,379	889	109.0%	267	7,186	1,230	70	
対 R2 比	99%	100%	86%	91%	144%	117%	104%	104%	
R1年度実績	3,065	2,737	998	116.0%	—	7,261	1,571	—	
対 R1 比	83%	87%	77%	86%	—	116%	81%	—	
H30 年度実績	3,184	3,007	924	123.8%	—	8,053	1,604	—	
対 H30 比	80%	79%	83%	80%	—	104%	79%	—	

※ 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。

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（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）について次のとおり重点的に取り組みました。

○ 就職件数

毎日、13時から行う求人、紹介担当の全員が参加する部門内ミーティングにおいて、求人の補足情報や求人票には表れない情報を共有しマッチング業務に活用しました。

また、求職者担当者制により求職者の課題に寄り添った個別支援を実施するとともに、事業所へ紹介する際、事前に事業所見学を実施することにより、求人・求職双方にメリットがある適格な紹介を行うことができました。

○ 充足件数

求人充足会議を毎週月曜日に開催し、求人充足に向けた方策の検討を行うとともに、充足の可能性を高める求人条件等の見直しや求人票記載内容の充実の提案を行いました。

○ 雇用保険受給者の早期再就職件数

雇用保険受給者に対しては、ハローワークの支援内容を説明するとともに、認定日に合わせて事前にマッチングした求人情報を提供する等早期再就職を促進しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の資質の向上を図るため、雇用調整助成金等の助成金制度、職業訓練制度及び個人情報保護等に関する研修等、業務に必要不可欠な事項について計画的に研修を実施しました。

また、日々窓口で起こっている小さな事象を逃さず、適宜、OJTを中心とした即効性のある研修を行いました。

(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症の感染予防対策として、事業所との接触を減らす必要があったため、事業所に対しハローワークインターネットサービスを通じた求人者マイページの登録を推奨するとともに、求人者支援員によるパソコン操作のサポートを併せて実施したことにより、令和4年3月の求人者マイページからの求人申込割合が86.9%となりました。

また、採用面接に不安を抱える求職者を支援するため、事業所に対し採用選考に関するアンケートを実施し、面接で聞く質問や面接で重視しているポイント、更には採用理由等を面接対策の資料として取りまとめ、求職者に提供することで、採用の可能性向上を図りました。

(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

令和2年度と比べ、早期再就職件数は大きく減少したことから、課題解決のため令和4年度は初回講習会で失業期間が長期化することのデメリット、求職活動の早期開始の必要性及び早期再就職のメリット等を説明するとともに、給付制限期間中も含め積極的に来所を勧奨し就職喚起を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所が管轄する大野市、勝山市は総務省の過疎地域に指定される等人口の減少・高齢化が急速に進んでおり、令和3年度の新規求職者の2割が65歳以上の者が占めている一方、事業所側は依然として40代までの求職者を希望していることが多く、年齢のミスマッチが続いています。両市とも移住・定住策により若い人を呼び込もうとしていますが、即効性がないため、当所としては、求職者に労働市場の状況と自己の能力に対する理解の促進を図りながら就業ニーズに合った就職支援を行い、事業所には求職者の年齢分布を説明しながら高齢者に合った短時間勤務の求人の提案等を行い、高齢者の就職支援サービスを実施していきます。

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	976	811	245	99.1%	74	2,282	418		
過去3年度平均	1,039	831	323	111.0%	49	2,448	492		
R2年度実績	900	744	284	100.1%	49	2,157	421		
対 R2 比	108%	109%	86%	99%	151%	105%	99%		
R1年度実績	1,080	864	339	112.3%	—	2,623	504		
対 R1 比	90%	93%	72%	88%	—	86%	82%		
H30 年度実績	1,136	885	347	120.1%	—	2,563	552		
対 H30 比	85%	91%	70%	82%	—	89%	75%		

※ 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。

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の影響による厳しい雇用情勢が回復傾向であり求人数が増加してきたこと、また、オンライン下においてもハローワークを利用される方との信頼関係を保ちながら満足していただける支援ができるよう、求人担当者と紹介担当者の連携をより強化し、利用される方のニーズを踏まえた質の高いマッチングができるよう職員の専門性の向上に努めました。

また、求人充足支援として、感染症対策を講じた上で積極的に事業所を訪問し、詳細な仕事内容の把握、画像情報の収集による求人票以上の情報収集をはじめ、事業所ニーズを詳細に把握するとともに、求職者のニーズを提供するなど求人充足支援に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・求人担当と紹介担当の連携を強化し職員のスキルアップとマッチング力の向上を図るため、ミニ検討会議を毎週開催し、事例検討や情報交換を行いました。
- ・個々の職員のスキルアップのため、「キャリアコンサルティング研修」「職業紹介業務研修」及び「システム刷新追加リリースに係る業務研修」を実施しました。
- ・相談窓口職員全員が模擬面接を実施できるよう、模擬面接官の育成を行い実施体制の強化を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ハローワークインターネットサービスに新たな機能が加わったことから、求人者用・求職者用マイページの開設方法や利用方法についてわかりやすいミニ冊子を作成しました。その結果、当所管内の事業所からマイページを活用した求人の申込みが増え、求人の管理がしやすくなったという声をいただいています。
- ・新型コロナウイルス感染症感染防止のため中止していたミニ求人企業説明会は、企業の担当者が直接業界説明と併せて企業の魅力や詳細な求人内容を説明する説明会を10月に再開しました。感染防止対策を講じた上で、まだ求職登録を行っていない方も含めてより多くの求職者が参加できるよう開催方法を工夫し、早期再就職および求人充足支援に取り組みました。

(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

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伴い、オンラインサービスと対面相談を組み合わせた支援を実施します。求職者マイページを活用し積極的な求人の提案や窓口での応募書類の作成支援や面接準備など、課題解決支援サービスの充実に取り組み、求職者のニーズに合った支援を行うことができるよう効果的な業務運営に努めてまいります。

(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感染症の影響によりシニア層が応募できる宿泊・飲食サービス業関連の求人が減少し厳しい状況となりました。今後、シニア層の採用意向が明確な求人を開拓するとともに、求人者には求人票に「シニア歓迎求人」等の明示を提案し応募機会の拡大に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		
令和3年度実績	1,384	1,399	449	118.0%	129	4,208	681		
過去3年度平均	1,471	1,710	496	131.0%	153	3,791	684		
R2年度実績	1,317	1,474	447	113.4%	153	3,539	609		
対 R2 比	105%	94%	100%	104%	84%	118%	111%		
R1年度実績	1,497	1,537	525	131.1%	—	3,962	686		
対 R1 比	92%	91%	85%	90%	—	106%	99%		
H30 年度実績	1,598	2,119	515	147.0%	—	3,873	757		
対 H30 比	86%	66%	87%	80%	—	108%	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。

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

従来から実施している求職者担当者制、令和２年度から実施している職種別担当者制に加えて、令和３年度からは、雇用保険受給者の早期再就職促進のため、原則、職業相談部門の正規職員２名が、雇用保険受給資格決定後の新規求職登録及び初回相談を担当し、早い段階からの能動的な求職者支援を行いました。また、職業相談部門の職員・相談員が集中的にマッチング業務を行うための『マッチングタイム』を定期的に設け、一時的に統括職業指導官が窓口対応を行う間、バックヤードにおいて、求人情報の送付や提供後の求職者からの反応の確認等を行い、能動的なマッチングに取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

外部講師を招いて、全職員・非常勤職員を対象としたスキルアップ研修を開催しました。①労働基準監督署長を講師として、労働基準法の基礎知識について受講し、当所で受理した求人票に基づき、具体的な記載内容が労働関係法令に抵触しないか等の確認を行いました。②社会保険労務士を講師として、社会保険の基礎知識について受講し、失業給付との関連性や求人受理時の留意すべき社会保険の加入要件等の確認を行いました。③福井工業大学のキャリアセンター職員を講師として、発達障害者の就職支援について受講し、発達障害が疑われる学生の現状や支援の方法等を確認しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

求人充足会議は、準備や顛末の記録等に労力を要し、形骸化し実効性のないものになっていたことから、会議の目的をシンプルに『部門間の情報共有の場』として位置付け、事業所と求職者双方の『リアルな声』を活かす事を前提に毎週開催しました。事前に職業相談部門員から対象求人についての意見・質問を募り、当該意見・質問に基づき求人者支援員が事業所を訪問し、得られた情報を求人充足会議にて情報共有のうえ、職種別マッチングによる情報提供に繋げました。求人から求職者への情報提供までの一連の流れを意識する様に改善を図りました。

(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

新規求職者が減少するなか、求職者の高齢化が進んでいることから、高齢者が求めているパート求人の確保が課題であると思料されます。過去にパート求人をだしていた事業所や助成金申請のため来所した事業所への求人開拓に加えて、パート求人をだした事のない事業所へのアプローチや公開中のパート求人を更に応募しやすい求人にするための条件緩和等を積極的に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者の減少に伴い、安定所利用者が減少していることから、求められ、かつ利用したくなる機関となるために、来所登録者へのより丁寧な相談及び支援に加えて、オンライン登録者を含む安定所を利用した事のない者に対する新規求職者開拓やサービス・支援内容の広範な周知が必要と思料されます。

また、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の状況が、求職者の動向に大きな影響を与えたと思料されます。管内の学校や企業においての感染状況緩和期には新規求職者数が増加しましたが（令和3年10月は、前年同月比26.7%増加）、感染状況拡大期には新規求職者数が大幅に減少し（令和4年2月は、前年同月比27.3%減少）、職業紹介及び就職状況に反映しました。

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		
令和3年度実績	1,188	1,119	301	96.7%	54	4,105	477		
過去3年度平均	1,434	1,295	350	98.0%	51	4,387	562		
R2年度実績	1,265	1,148	351	101.8%	51	4,317	515		
対 R2 比	93%	97%	85%	94%	105%	95%	92%		
R1年度実績	1,426	1,314	323	92.4%	—	4,428	550		
対 R1 比	83%	85%	93%	104%	—	92%	86%		
H30 年度実績	1,610	1,422	377	101.1%	—	4,415	620		
対 H30 比	73%	78%	79%	95%	—	92%	76%		

※ 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。

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、雇用保険受給者の再就職促進を最重要と考え、早期再就職のみならず一定日数経過しても一度も紹介を受けていない者などへの支援により、就職件数の指標の向上を目指して重点的に進めることとし、初回認定日における就職希望条件の再確認の徹底や、初回認定日までの１件以上の求人情報提供、給付制限期間中の積極的なマッチング、認定日の毎回相談による支給終了前の就職を目指した求人情報の提供及び応募勧奨を行いました。

また、充足件数の指標の向上を目指して、平成 29 年度から引き続き実施している求人担当者制（ジャスト求人マッチング（JKM）プロジェクト）を活用し、充足の可能性の高い求人ばかりでなく、幅広く充足が図られるようマッチングやフォローアップによる充足対策の強化に取り組みました。

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から、若手人材を中心にプロジェクトチームを創設し、業務改善案を提出させ、それを実行しました。加えて、ハローワークの職業相談等においては、キャリアコンサルティング技法取得や各種労働関係法令の知識が必要になることから、キャリアコンサルティング研修や労働基準行政等との共同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

待ち時間対策として、コロナ禍でのソーシャルディスタンス用利用制限待合椅子にハローワークインターネットサービスへの案内 QR コードを配置した他、所内掲示板にはおすすすめ求人や条件緩和求人、シニア向け求人案内等の掲示を行うとともに、求人票以上の情報提供のため企業ガイドコーナーを整備し訪問事業所の情報を写真などと併せて掲示しました。

さらに、雇用保険受給者のさらなる就職促進を図るため、HAM（ハーフ・アプローチ・モーション）プロジェクトとして、雇用保険担当と職業紹介担当が連携して求職活動の動きが鈍い求職者を支援対象者として選定し、残日数が 1 / 2 を迎える時点の認定日に情報提供等の各種支援を集中的に行うようにしました。

(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

新規求職者が減少傾向にある中、就職率を高めていくためには、より能動的な支援や課題解決サービスによるきめ細かな支援が必要との認識から、求職者担当者制についてより効果的に取り組むため、対象者の選定方法や支援方法等をフォローアップできるよう改善して実施していきます。

また、当所においては雇用保険受給者の早期再就職が低調なことから、早期再就職の優位性を求職者に理解してもらう取り組みを強化していきます。

充足対策については、新型コロナウイルス感染症感染拡大により、制限していた管理選考や事業所訪問を、感染状況を勘案しながら、できる限り回数を増やしていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

求人については、令和3年度は令和2年度よりは回復したものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、特に観光に関わる宿泊や飲食業などの求人は依然として低調であったものの、徐々に回復傾向が見られることから、今後は、当該業種を含め、求人開拓にも重点的に取り組みます。

また、人口減少や新型コロナウイルスの感染拡大の影響により求職者は減少傾向が続いているため、ミニ面接会の実施や、シニア求人情報の発行など、あらゆる方法で、ハローワークの来所者を増やすような取り組みを検討します。

2 特記事項

若手人材を中心としたプロジェクトチームの提案により実施したHAM（ハーフ・アプローチ・モーション）プロジェクトについては、直接的な効果は計りにくいものの、窓口の職員が雇用保険受給者の残日数を考慮しながら相談する意識付けや、積極的な情報提供の姿勢の向上が図られたことにより、就職件数の増加に寄与したものと考えています。

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	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	822	755	194	84.2%	31	2,101	293		
過去3年度平均	918	854	213	90.0%	25	2,242	356		
R2年度実績	759	707	169	83.4%	25	2,031	262		
対 R2 比	108%	106%	114%	100%	124%	103%	111%		
R1年度実績	975	847	242	91.0%	—	2,253	371		
対 R1 比	84%	89%	80%	92%	—	93%	78%		
H30 年度実績	1,021	1,009	229	96.1%	—	2,443	436		
対 H30 比	80%	74%	84%	87%	—	86%	67%		

※ 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。