

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感染拡大防止対策を徹底した上、以下の５項目に重点をおき取組を実施しました。

ア 就職氷河期世代の就職支援の取組

就職氷河期世代専門窓口（キャリア・チャレンジ応援窓口）を設置し、部門間の連携によるチーム支援及び担当者制による個別支援の実施の他、自己理解、仕事理解を促すため各種セミナーを開催した他、職業訓練によるキャリア形成支援、就職後のフォローアップによる定着支援を行い、就職から職場定着まで一貫した支援等に重点的に取り組みました。また、前橋市等と連携し、人材不足分野の企業を対象に組み込んだ企業説明会「前橋でわくわく！いろいろ聞いてみよう合同企業説明会」を人材確保対策コーナーと共同で開催しました。

イ 人材確保対策の取組

「人材確保対策コーナー」を中心として、福祉分野（介護、医療、保育）・建設分野・警備分野・運輸分野を対象に取組を行いました。特に福祉分野に対する取組として、福祉マンパワーセンターとの共催により「介護の日・福祉の仕事フェア」として事業所相談会と現役介護職員によるトークショーを開催しました。また恒常的な取組として、定期的な福祉セミナーの開催や看護協会による出張相談窓口の開設、事業所見学会（オンラインを含む）、事業所訪問、雇用管理指導、ミニ面接会、フォローアップ会議等を実施しました。

ウ 子育て世代の就職支援の取組

前橋市との雇用対策協定に基づき、マザーズコーナーを中心とした求職者へのアンケート調査、子育て就職面接会、企業との交流会、各種セミナーを積極的に開催し、子育て世代の就職支援や子育て応援企業に対する雇用環境の改善やマッチングに取り組みました。

エ 生涯現役世代の就職支援の取組

「生涯現役世代支援窓口」を中心に、電話相談、担当者制によるきめ細かい支援、キャリアプランやマネープラン等のカリキュラムをとりいれた再就職支援セミナーを開催し、シニア層に対する労働市場の理解、就職支援及びマッチングに積極的に取り組みました。また、生涯現役世代の就業人口の増加に伴い、同世代の労災事故も増加していることから、前橋労働基準監督署に協力を仰ぎ、労災事故

防止に係るカリキュラムを組み込んだ再就職支援セミナーを開催しました。その他、求人部門と連携し高年齢者層の採用意向が明確な求人者や高年齢者層の採用実績が多い求人者からの求人に対し、「シニア歓迎求人」と求人票に明示し、「シニア歓迎求人」に係る情報誌を作成する取組を行いました。

オ 障害者雇用対策の取組

障害者雇用率未達成企業に対し、各種セミナーを開催し助成金及び支援制度並びに障害特性及び雇用管理について説明し、障害者雇用促進を図りました。また、福祉施設等の利用者をはじめ就職を希望している障害者一人一人に対し、県、市町村、福祉施設及びその他就労支援機関と連携し、チーム支援による就職支援から職場定着まで一貫した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

改正障害者雇用促進法の施行に伴い、厚生労働省職員として当該制度に係る知識習得と、職場における障害者への合理的配慮の提供に資するため、所内職員向け障害者しごとサポーター養成研修を実施しました。また、カウンセリング技法、アセスメントツールの活用、職業理解等、職員の専門性を向上させるための各種研修、サービス向上のための接遇及び個人情報保護に関する研修を開催し、職員の資質向上に取り組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

ア オンラインシステムを活用し、求職者とオンライン相談を実施した他、オンライン事業所見学会を開催し、オンラインを通じて当所会議室に集まった求職者に対し、事業所担当者の説明、質疑応答、事業所設備の説明等をライブで伝える取組を行いました。また、Zoomを活用し求職者が自宅から参加可能な職場見学・説明会を開催しました。

イ ハローワークシステム刷新の追加リリース第2弾が予定されていたことから、所内機関誌として、職業相談スキルアップ通信「Front Bridge」を毎月発行し、職業相談業務に関連する様々な情報を共有することで、職員全体の資質向上を図りました。

ウ 求職者支援サービスとして行っている各種セミナー等について、企画内容や開催日程、周知方法などを一元的に管理するため、「各種セミナー等イベント広報委員会」を設置しました。これにより、セミナー企画段階から同委員会で検討することで、各部門のセミナーの内容や日程が重ならないようになるなど効果的な運営ができるようになり、またセミナー等のチラシを利用者にわかりやすいよう配架するイベントコーナーを設けるなどにより、利用者サービスの向上を図りました。

エ 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止に係る環境への取組として、フロアナビゲーターが求人検索機を一回使用ごとに除菌と清掃を実施し、窓口も各担当が相談ごとに同様に実施し来所者及び職員への感染防止の徹底を図りました。また、来所者が安心してハローワ

ークを利用できるよう、掲示コーナーに所内の感染拡大防止の取組内容を掲示するなど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

引き続きコロナ禍の下、その防止のため徹底した感染拡大防止対策を図りつつ、ポストコロナの状況も見据え、以下の3項目について重点的に取り組みます。

- ① 職業相談部門を中心とした職員による計画的な事業所訪問を積極的に実施することで、マッチングに活用可能な求人票以上の事業所情報を収集するとともに、コロナ禍で稀薄となった事業所との関係の再構築と、職員の専門性の向上に取り組みます。
- ② オンラインによるサービス提供をより効果的なものとするため、マイページ開設をより一層推進する他、オンラインの利便性を積極的・多面的に活用したサービス提供に取り組みます。
- ③ ハローワークを利用する方に向け、マッチングに活用可能な求人票以上の事業所情報の提供や、就職実現・キャリアプラン構築に資するための各種セミナーの積極的な開催、利用者のニーズに対する専門性を持った職業相談の実施など、付加価値のあるサービス提供に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

特になし

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	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	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	⑩人材不足分野の 就職件数
令和3年度実績	3,422	3,453	944	104.6%	257	775	10,756	1,594	971
過去3年度平均	3,817	3,872	1,065	126.0%	258	683	11,654	1,886	983
R2年度実績	3,191	3,371	828	111.2%	246	683	9,796	1,479	938
対 R2 比	107%	102%	114%	94%	104%	113%	109%	107%	103%
R1年度実績	3,968	3,919	1,236	130.2%	277	－	12,616	1,953	1,019
対 R1 比	86%	88%	76%	80%	92%	－	85%	81%	95%
H30 年度実績	4,291	4,327	1,131	136.8%	250	－	12,550	2,226	991
対 H30 比	79%	79%	83%	76%	102%	－	85%	71%	97%

※ 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

- ・求人・求職者マイページの開設について積極的に取り組みました。求人者マイページについては、実際の画像を使い操作方法をわかりやすくまとめた「求人者マイページ操作ガイドブック」を作成し、マイページの活用促進を図りました。また求職者マイページについては、リーフレットを見直し「求職者マイページ開設手順」を作成し、窓口にて開設を促進するとともに、マイページ開設者に対し求人情報提供等を積極的に行いました。
- ・オンライン（ZOOM）の活用について取り組みました。各種就職支援セミナーについては、コロナ感染防止対策として参加定員を縮小したため ZOOM を活用し、自宅からセミナーを受講できるようオンライン参加も可能として実施しました。また当所と事業所をオンラインで繋ぎ、コロナ禍で事業所の見学が出来ない企業を中心に事業所説明会を実施しました。オンライン相談については、主に新卒応援ハローワークにて学生を対象に行いました。
- ・人材確保分野の対策として１１月に「介護就職デイ面接会」、１２月に人材不足分野職種を中心とした就職面接会「いろどりビュッフェ就活 WeeK」を当所会議室にて４日に分けて実施しました。また会社説明会と面接会を同時に行うことができる就職面談会を定期的に開催し、求人の充足と就職支援に繋げました。
- ・子育て中の利用者の支援として５月に「マザーズコーナー面接会 Week」（３日間）、７月にミニ面接会、２月に高崎市と連携のもと「子育て就職面接会」を実施しました。また ZOOM を使用し就労準備についてミーティング形式のセミナー等を実施し、マザーズ層の就労支援を行いました。
- ・就職氷河期世代の支援としては、対象者に積極的に求人情報提供を行いました。また就職者には定着支援のためのアンケートを定期的に送付し現在の状況を把握しながら定着支援も行いました。また氷河期世代を歓迎している求人を開拓し、求人票に「氷河期世代歓迎求人」と表記するとともに対象者へ情報提供を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手人材を中心にハローワークシステム刷新に係るプロジェクトチームを所内で立ち上げ、追加リリースまでに所内で必要な準備を行

いました。また担当業務外の者を対象として新制度（マルチジョブホルダー、ハローワークシステム追加リリース）や業務概要（助成金、外国人、障害者、職業訓練）についての研修も行い、担当以外の業務内容についての知識を深めるとともに、講師となった者の資質向上にも結びました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・コロナ感染防止対策による完全予約制としたイベントの開催を行いました。コロナの感染拡大より面接会等を中止するケースも多く見受けられましたが、当所は参加者を完全予約制としていたため、２月に外部会場により子育て就職面接会の実施が可能となりました。また障害者の事業所説明会も完全予約制とし８月と１月に当所会議室で実施しました。
- ・職業訓練の積極的な周知を行いました。職業訓練の情報を LINE や待ち合いの椅子、トイレに貼り求職者へ積極的な周知を図るとともに、職員通路に募集中の訓練状況を貼り出し職員・非常勤職員にも日々周知を図ったことにより受講者数を確保しました。
- ・令和３年度上半期取組事例をもとに当所独自の「求人条件緩和指導時等の求人票評価基準」を作成しました。ダウンロードデータを貼り付けるだけで瞬時に評価基準に即した一覧表を作成し、要件緩和可能求人の選択時間が短縮になり要件緩和指導の効率化を図ることができました。
- ・前年度に引き続き、職員、非常勤職員ともに考え、みんなで行動できることを目的とした『繋ぐ』プロジェクトを実施しました。全職員、全非常勤職員から日頃考えている改善点を提案いただき、可能な限り業務運営に取り入れました。

（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

- ・昨年度に引き続き、コロナの感染状況や雇用調整助成金業務増大により、最小限の事業所訪問に留まりましたが、今後は積極的に事業所訪問を行い、求人開拓や求人充足支援及びマッチング支援に繋げていきます。
- ・当所会議室を利用した面接会や説明会等を多数行ってきましたが、今後は外部会場にて多くの求職者が参加できるイベントの開催も計画します。求人者・求職者のニーズを取り入れ、人手不足分野への人材確保、新規学卒者、氷河期世代、高齢者、子育て中の者、障害者を対象としたイベントをより充実させていきます。
- ・更なるオンラインの幅広い活用を図っていきます。
- ・高崎市や商工会議所などの関係団体と連携を深め、当所の支援サービスを幅広く周知していきます。

（４）その他業務運営についての分析等

- ・所の各種業務を個人個人で確認しながら、現状と傾向を把握し、今後の見通し等を含め所全体の業務の方向性を示しつつ進捗を図りました。
- ・自治体との雇用対策協定による子育てなんでも相談センター事業、高崎市運営の障害者ＳＯＳセンター事業への協力体制を堅持し、自治体との密接な連携のもと地域の雇用対策を推進することができました。

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	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)	就職支援ナビゲー ターの支援による 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	3,645	3,957	982	105.3%	698	16,920	1,675	1,695	96
過去3年度平均	4,198	4,368	1,155	119.0%	565	16,291	2,047	1,538	97
R2年度実績	3,566	3,788	1,094	112.1%	565	16,094	1,647	1,581	97
対 R2 比	102%	104%	89%	93%	123%	105%	101%	107%	99%
R1年度実績	4,428	4,553	1,168	125.0%	—	15,821	2,182	1,549	100
対 R1 比	82%	86%	84%	84%	—	106%	76%	109%	96%
H30 年度実績	4,599	4,762	1,204	—	—	16,958	2,313	1,483	95
対 H30 比	79%	83%	81%	—	—	99%	72%	114%	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。

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

【生活保護受給者等就職】…所重点項目

令和２年度はコロナの影響や対応、雇用調整助成金の支給申請の増加等による業務増大となり、自立支援協議会を開催することができずに自治体の担当者との関係が希薄な状況となった部分があった。３年度は文書開催となったものの自立支援協議会を開催した。

また、自治体の担当者が一部人事異動で交代していることも踏まえ、当所の事業を知ってもらうようナビゲーターが各市を訪問して自治体職員に対して研修会を開催し、ハローワークの業務や支援メニューを案内しお互い顔の見える関係を構築した。

これらにより、支援対象者数は年間目標値１２０件に対して１３４件と大きく確保ができたことにより、就職件数も年間目標値の７６件を越え９４件と達成することができた。

【就職氷河期世代正社員就職件数】…所重点項目

就職氷河期世代正社員就職件数の取り組みとして、窓口での応募書類の作成支援や添削の実施、模擬面接や求職者担当者制をマメに実施したことにより、年間目標値９１件を１２１件と目標達成することができた。

【事業所見学】

職員の職業に対する知識の習得や求人者の信頼度をより深めることを目的に事業所見学を実施した。事業所の選定は求人者支援員を中心に求人充足の期待度が高く、職員が相談業務に必要と判断した事業所を選定した。見学の際は、作業工程や作業内容の他に、室内の明るさや職場の雰囲気、温度や製品や薬品等の臭いなどについて、桐生所独自の様式に取りまとめ見学終了後に求人票と併せて職員全員に回覧し情報共有を図った。また、求職者を同行させたツアー型事業所見学会は、求職者に好評で参加者を事前予約による人数制限を行い開催した。４回の開催で１７人が参加し４人が採用となり、見学会を実施した事業所の求人は、優先的に所内掲示や充足会議の対象として支援を行った。コロナ禍により、事業所見学の訪問件数は年度当初に計画した件数には届かなかったものの１４件の実施となった。

【事業所説明会】

事業所説明会は、当所管内で一番求人数が多い介護事業所と、子育て世代の求職者を対象とした事業所説明会を開催した。２回の開催で６事業所が説明を行い２４人の求職者が参加した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

窓口職員の求職者マイページに対する理解を促進させるため、刷新前の現状の機能について統括官が窓口職員 1 人ひとりに対して研修を実施。窓口でのマイページ開設の手順やメッセージ機能の利用方法について説明し実践に備えた。

さらに、より理解を深めるため研修動画の視聴時間を確保し実施した。疑義については、全員で共有し局に上げながら問題解消を図り、システム刷新に対する窓口職員の不安解消に努めた。

また、新しくなった日本版 O-N E T について資料等全員に配布し時間を見ながら勉強するようにした。職種についても分かり易く記載されている箇所を丁寧に説明もして、職員の職業理解に資することができた。来所者端末でも利用できることを窓口職員に伝え、若年層を中心に職業相談で活用できるようにしている。

以前より導入されていたキャリアインサイトについて、利用したことのない窓口職員が半数近くいたため実際に体験してもらい、求職者の自己分析の 1 つのツールとして利用できるようになり職員の資質向上に繋がった。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者マイページを活用した業務を進めるため積極的に周知を図った。年度当初の有効求職者（障害者除く）に占めるマイページ登録者数は 3～4 % 程度であったが、年度末近くには約 33 % まで引き上げることができた。登録者へリクエストやマッチングによる求人情報の提供等、メッセージ機能を活用しての提供が図れるようになり、紙ベースであると郵送業務の手間の削減や誤送付による情報漏洩リスクの低減という効率化に繋がられた。

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、初回認定日に初回セミナーと題しサービスメニューや就職活動の基本について周知を図った。職員と一緒に行う求人検索、応募書類作成方法の説明から添削、職業訓練及び求人条件の緩和についてなど、窓口でできることを具体的に説明することにより利用者を増やすようにした。有効求職者は減少傾向であったが相談件数は前年度より増加する結果となった。

関係機関と良好な関係を築きながら、地域の住民への認知度を上げ新規求職者を取り込むため、自治体や社会福祉協議会や保健事務所、教育機関及び N P O 法人に対して支援サービスの周知を行った。具体的には、自治体の福祉課職員に対してナビゲーターが出張研修を実施。高校等の教育機関に対しては、分かり易い支援メニューポスターを作成し、O B が目にしやすい場所に掲示や就職担当教員に対し説明し来所誘導するよう依頼した。他の関係機関については、年 2 回ほど訪問して同様のリーフレット版を配布し仕事探しをしている者に周知を依頼した。

会社見学会や説明会など不定期のイベントについて、令和 2 年度は所内にポスターを掲示しリーフレットをパンフレットラックに担架して周知を図っていたが、令和 3 年度は L I N E の積極的な活用により周知を図るよう試みた。年度当初 146 人であった友だち登録者は、年度末は 310 件を越え倍増にすることができた。ただ、全体の有効求職者から見ると少ない数字ではあり、引き続き初回セミナー等の機会も捉

え友だち登録数の増加に繋げていきたい。

障害者の雇用率引き上げの取り組みとして、障害者雇用状況報告で雇用率未達成だった事業所を対象に障害者雇用指導説明会を開催した。担当官が障害者雇用の必要性や雇用に関する助成金の説明を行い、トータルポーターが障害者の特性や理解を深めてもらうための講話を行った。今年度は3回開催し13事業所が参加した。

（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

桐生市は過疎地域に指定されており少子高齢化が進み、介護施設関係の求人が多くなっている。そのことを意識し介護の仕事は元気であれば70代でも勤務している者も多い現状を伝えるため、仕事のきつき等イメージを払拭し多くの介護労働力を確保することとし介護業界説明会を開催した。座席に余裕を持たせ定員15名としたものの好評ですぐに満員となったため、急遽2回開催することにした。キャンセルがあったものの当日は合計で26名が参加。アンケートで参加者全員が「役に立った」と回答もあり非常に好評であった。今後、管内の介護訓練施設の募集期間の前に同様に開催し、受講者を増やし就職へと結び付け、地域の人手不足業界の解消に繋がるように取り組んでいきたい。

（４）その他業務運営についての分析等

令和3年度は、特に下半期において就職件数が伸び悩んでしまった状況であったが、より多く就職してもらうため求職者担当者制について効果が出るようにしていきたい。管理表を使い数字的な部分については状況を把握していたが、実際の支援方法については、担当者任せの部分が多かった。今後は、定期的に統括官が支援の方法について具体的にどのような支援をしているのか、管理表に入力するだけでなく各自対面で確認することも必要かと考えている。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用調整助成金の業務が膨大となり、本来の求人者支援業務に十分な労力を注ぐことができなかった。これからは、コロナ禍における新しい生活様式に沿った方法で面接会や事業所説明会等の求人者支援を実施したい。

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	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	
令和3年度実績	1,560	1,317		103.5%	121	5,821	772	76	
過去3年度平均	1,763	1,444	574	112.1%	115	3,967	901	86	
R2年度実績	1,553	1,236	609	105.9%	115	4,232	765	80	
対 R2 比	△1.0	△6.5		▲2.2	105%	△37.5	△0.4	▲5.0	
R1年度実績	1,847	1,529	556	111.3		3,780	949	90	
対 R1 比	▲15.5	▲13.9		▲6.9		△54.0	▲19.1	▲15.6	
H30 年度実績	1,891	1,567	557	119.2		3,888	989	87	
対 H30 比	▲17.5	▲16.0		▲13.1		△49.7	▲22.3	▲12.6	

※ 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

- ・ 令和３年度は前年度から引き続いた「コロナ下」において、特にその影響から離職を余儀なくされた求職者の早期再就職を促進するために、ハローワーク業務の根幹である「求人確保」と「就職支援」を両輪として捉え取り組みました。
- ・ 求人確保については事業所訪問を理想とするもそれが制限される中で、年度前半は電話や文書等の方法を駆使し、年度後半からは職員による事業所訪問を積極的に行ったことにより、新規求人数は前年度比で9.29%増加しました。また、産業別では管内の主要産業である製造業は同48.1%増加するなど、大きな成果があったものと分析しております。
- ・ 就職支援については、上述の製造業に関するマッチング強化を目的に、製造業に限定した「週刊求人情報誌」を作成・配付するなど工夫を凝らし、また、所内ミニ面接会を積極的に開催するなど求職者の求人応募へのハードルが下がるよう働きかけました。
- ・ このように、求人確保と就職支援を意識的に並行して取り組んだ成果として、就職件数2,060件（前年度比104%）、充足件数2,217件（同102%）となるなど、一定目標を達成したものと分析しております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 職員の事業所訪問による求人の確保や内容の把握に関する基本業務について、そのノウハウを伝承しつつ、更にその質を向上させることが重要であるとの認識に立ち、所内のベテラン職員と若手職員等によるチームを編成して、事業所訪問及び見学を計画的に実施しました。これにより、職員が求人票以外の様々な事業所（職務）情報を把握する目が肥えてきており、求職者への職業相談の質が向上するとともに、訪問先事業所との信頼関係が一層深まったものと分析しております。
- ・ 所内業務研修として、所長が、職員の中から専門官や中堅職員を講師に指名し、所内職員（非常勤職員を含む47人）に対して延べ9回の研修を実施しました。これにより、職員の知識の幅が広がるとともに、講師を担当した者の説明能力が向上しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 求人者ニーズの一部を「システムコード化」するよう工夫した取り組みを行った結果、窓口等におけるマッチングの精度や速度が高まることにより、求人者と求職者の双方に対するサービスが向上しました。

(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

- ・求職者においては依然として、コロナ下における生活に制限がかかり、また、外出や人との接触を躊躇される方も少なくないことから、ハローワークへの来所を控える方を想定して、「マイページ」の利用勧奨を強化しつつ、電話やインターネットを活用した各種就職支援を講じて参りたいと考えております。
- ・当所管内は製造業が主要産業であり（伊勢崎市は製造品出荷額が北関東でも上位）、製造業の求人確保及びマッチングが根幹となることから、今後も効果的な取り組みと、併せて迅速かつ的確な職業紹介を推進して参りたいと考えております。
- ・最近が高年齢求職者が増加している中で、それらへの求人確保と並行して就職支援セミナーや就職面接会なども計画的に実施して参りたいと考えております。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・特にございません。

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	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 の就職率	就職氷河期世代の 正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数	
令和3年度実績	2,060	2,217	1,003	93.7%	72.1%	435	8,484	1,020	
過去3年度平均	2,218	2,518	1,121	103.0%	67%	392	9,343	1,147	
R2年度実績	1,970	2,163	1,004	95.2%	59.7%	392	7,893	958	
対 R2 比	104%	102%	99.9%	98%	120%	99%	107%	106%	
R1年度実績	2,294	2,672	1,154	103.6%	66.7%	—	10,012	1,192	
対 R1 比	89%	82%	86.9%	90%	108%	—	84%	85%	
H30 年度実績	2,389	2,718	1,205	111.3%	73.6%	—	10,125	1,290	
対 H30 比	86%	81%	83.2%	84%	97%	—	83%	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、「まごころサービス利用者の目線で！」をスローガンに、主要指数である「就職件数」、充足件数、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成を最重要として、求職者担当者制によるマッチング業務の強化や求人充足会議の定期実施、求人担当者制、事業所訪問（職場見学）ミニ面接会や事業所説明会の実施雇用保険説明会の実施求人コーナーにおける求人情報掲載の充実および提供に取組を行ったほか、電話による職業相談、郵送による職業紹介にも取り組んだ。SNS（LINE）の活用にもつとめ、充足強化、求人サービスの面で成果があった。

また、事業所見学も取り組みを開始しました。この取組については、利用者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かった」などの評価をいただいています。

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、職業相談窓口職員に「求職に関する基本的業務」の研修を実施しました。各種労働法の知識が必要になることから、労働者派遣供給事業の研修を年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

職員・相談員を対象にした改善提案をもとに、所内掲示の見直し、各種求人情報の掲示や事業所PRコーナーのリニューアルを実施しました。

「やってみよう！！スマホでマイページ 簡単操作ガイド」を所独自で作成し、利用サービスと求人充足の強化を図りました。また、管内のラジオ放送（FM太郎）による所の認知度アップのために、広報を実施しました。

（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

コロナ過ではあるが、氷河期世代を始め、若年者及び増加している中高年齢者等の就職支援を強化するため、ミニ面接会の開催やミニセミナーの再開、事業所説明会、履歴書添削や面接指導、適性検査の実施も継続していく。また、求職者のニーズに応じた、求人の確保（事業所訪

問・職場見学を実施）にも取り組んでいく。様々な会議、面接会等の運営にも取り組んでいく。

さらに、ミニ面接会及びミニセミナーについては、参加された皆様から大変好評であったため、実施回数の増加を検討します。

（４）その他業務運営についての分析等

雇用保険説明会を再開し、再就職手当の活用促進につながるように、再就職手当算出表を作成し、各人に手交し、認定日全員相談を実施し、若年者及び訓練受講の周知等を初回認定日を利用して行うことにより個別支援対象者等の増加につながっている。

求人が求職者を上回っていることからマッチング強化のために事業所訪問等による事業所情報を収集し、所内で情報共有を実施していく。

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)	障害者の就職件数	所で選択 して記載
令和3年度実績	2,474	2,277		97.6%	481	8,542	1,233	159	
過去3年度平均	2,923	2,648		113.0%	312	8,897	1,518	150	
R2年度実績	2,338	2,054	805	101.8%	312	7,410	1,180	99	
対 R2 比	105%	110%		95%	154%	115%	104%	160%	
R1年度実績	2,955	2,709	942	113.7%		9,269	1,591	176	
対 R1 比	83%	84%		85%		92%	77%	90%	
H30 年度実績	3,477	3,180	1,021	124.8%		10,011	1,784	176	
対 H30 比	71%	71%		78%		85%	69%	90%	

※ 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、就職支援として担当者制による個別支援ミニ面接会等を開催し、求人充足対策としてミニ会社説明会、ツアー説明会・面接会、企業 PR シートの作成に取り組んだ。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の事業所見学により求人票以上の情報を収集・蓄積し職業相談時等のマッチング能力向上を図った。
また、職業相談コミュニケーション研修、職業訓練研修、年金制度研修を実施し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

雇用保険待合室に大型モニターを設置し、企業 PR シートを放映している。

（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

コロナの感染状況が不確定なため、ミニ説明会・面接会、企業見学会、またリモートによる就職ガイダンス等を開催することで安心して参加できるイベントを開催していきたい。

求職者マイページ、求人者マイページの登録を推奨しオンラインサービスを充実させていきたい。

（４）その他業務運営についての分析等

当所は、外国籍の保険受給者に雇用保険制度の説明に母国語（ポルトガル語等）が必須となる。そのような方に対しては、雇用保険説明会を専用に設け、また窓口での応対に通訳を介し説明不足等とにならないような体制としている。

2 特記事項

--

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	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	生活保護受給者等 の就職率
令和3年度実績	1,354	1,465	719	89.8%	55	83	5,800	623	69.6%
過去3年度平均	1,520	1,717	688	109.0%	60	116	6,219	760	60
R2年度実績	1,358	1,448	753	90.5%	51	116	5,038	666	51
対 R2 比	99%	101%	0%	74%	78%	71%	115%	93%	136%
R1年度実績	1,493	1,680	643	109.8%	69		6,433	727	69
対 R1 比	90%	87%	0%	61%	58%	#DIV/0!	90%	85%	100%
H30 年度実績	1,708	2,022	669	127.1%	60		7,186	888	60
対 H30 比	79%	72%	0%	53%	67%	#DIV/0!	80%	70%	116%

※ 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感染拡大防止対策を徹底した上、求職者ニーズの把握及び、支援サービスの業務を最重要と考え、セミナーを拡充して個別支援・予約相談を重点的に進めた。

セミナーは、65 回開催し、参加者が 344 人となっております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

セミナーの実施にあたり、求職者専門相談員が複数実施できる取組（リハ・振り返り）を行った。

管理課職員のセミナー実施し、協力体制の強化をした。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

職員及び相談員から「改善提案書」の提出をうけ対応した。

（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の感染防止対策として、セミナーなどについて、オンラインの活用を図る。

地方自治体と連携を図り、各種イベント等を開催の周知を依頼して参加者の拡大を促進する。

（４）その他業務運営についての分析等

特になし

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	氷河期世代	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	1059	868	211	104.1	143	2660	414		
過去3年度平均	1067	941	232	109.9	144	2528	431		
R2年度実績	954	860	201	108.0	144	2386	351		
対 R2 比	11.0	0.9	5.0	▲3.9	▲0.7	11.5	17.9		
R1年度実績	1098	974	236	109.1		2400	457		
対 R1 比	▲3.6	▲10.9	▲10.6	▲5.0		10.8	▲9.4		
H30 年度実績	1149	990	261	112.5		2798	487		
対 H30 比	▲7.8	▲12.3	▲19.2	▲8.4		▲4.9	▲15.0		

※ 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３指標の目標達成のため、担当制による個別支援や求人充足会議の定期的な実施、雇用保険受給者に対して雇用保険説明会での個別データに基づく再就職手当の試算表を提供した早期再就職意欲の喚起に取り組んだほか、会社説明会（７回開催）の実施についてはLINEによる情報発信や地方自治体にも協力を依頼し周知徹底を図りました。

また、群馬県障害者職業センターと共催し、障害者の雇用の促進と職場定着を図るため、事業主セミナーを開催した結果、企業の障害者雇用についての理解と障害者雇用率未達成企業の解消に繋げることができました。

加えて、雇用と育児の両立を目的に子育て支援就職面接会を開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談を担当する相談員を対象に雇用指導官が講師となり、職業相談を行う上での確認事項や注意事項等について研修を実施し、資質向上に努めています。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークのイベント等の情報発信としてLINEの登録者増加のため、リーフレットを作成し、所内に掲示するほか、求人情報にもLINEの案内を掲載し、雇用保険説明会での登録勧奨を行った上、各種イベントについてLINEに掲載することで周知を図りました。

（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

当所は人手不足分野である医療・福祉関係の求人の多くを占める一方、医療・福祉関係に就職を希望する求職者は少ない状況となっています。新たな求人の確保に取り組むとともに、求職者に対しては、医療・福祉関係の仕事内容について理解してもらえるよう引き続き、会社説明会やミニ面接会を開催し、求人充足に努めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症まん延防止の影響から、積極的な求人開拓や事業所訪問の実施が困難であったほか、会社説明会も参加者が低調に終わりました。

また、当所の求職者は高齢者の割合が高いことから、新型コロナウイルス感染症の影響による外出自粛が求職者減少の一因と考えられます。

今後は、感染防止策を徹底した上でシニア層を対象としたセミナーや面接会などの就職支援に取り組んで行きたいと考えています。

2 特記事項

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	就職氷河期世代 正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和3年度実績	790	726	188	89.2%	49	3,420	317		
過去3年度平均	877	807	220	98.3%	71	3,247	371		
R2年度実績	781	745	222	91.9%	71	3,272	313		
対 R2 比	101.2	97.4	84.7	97.1	69.0	104.5	101.3		
R1年度実績	873	799	227	100.1%		3,449	390		
対 R1 比	90.5	90.9	82.8	89.1		99.2	81.3		
H30 年度実績	977	878	210	102.8%		3,021	412		
対 H30 比	80.6	82.7	89.5	86.8		113.2	76.9		

※ 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

- ・新型コロナウイルス感染症禍で事業所訪問による求人開拓ができなかったため、事業所への電話による求人確保に取り組んだ。
- ・新型コロナウイルス感染症禍の中、感染予防対策を徹底し、就職支援ビデオセミナー、若年求職者（就職氷河期世代含む）に対するセミナー、企業説明会（リモートによる）等を実施し、求職者支援に取り組んだ。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で、求人数減、就職活動にやや消極的なところが見られた中、求職者担当者制による支援、応募書類の書き方支援、マッチングによる求人票の提供等を行うことで、求職者への細やかな就職支援に取り組んだ。
- ・給付制限中の求職者に、求人情報や各種セミナーの案内を送付し、積極的な就職活動となるよう支援した。
- ・若年者（４５歳未満）で就職登録したものの、その後相談に来ていない求職者に、求人情報や各種支援内容を送付し、来所を促した。
- ・求職者マイページ開設増を図るため、窓口で積極的に周知を図るとともに、初回講習等の機会においても、周知を行った。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・来所する求職者等に希望職種の求人情報を提供することで、就職活動に役立てて貰うため、「製造関係のお仕事求人情報」、「看護、介護、保育のお仕事求人情報」に加え、「運輸」・「警備」・「建設」の人材不足分野や「６０歳以上」の方も歓迎している求人情報冊子を新たに作成し、求職者に提供した。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で、実施が縮小されていた企業説明会について開催回数を増やすとともに、実施されていなかったミニ面接会を実施した。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で新規学卒予定者の就職支援が十分にできないことから、就職活動に役立てて貰うため、高校求人提出の事業所へ採用に関するアンケートを実施し、結果を「面接対策ガイド」の冊子にして管内の高校に提供した。
- ・ハローワーク富岡管内のスーパーを経営する事業所の協力を得て、ハローワーク富岡とともに、富岡市、藤岡市エリアの住民に配付されるチラシに、ハローワークのオンラインサービスや、いろいろな情報を LINE 発信していることを QR コードとともに掲載してもらい、ハローワークに来所しない求職者等の取り込みを図った。
- ・週刊求人情報に、職業訓練案内も掲載し、職業訓練の周知・誘導を図った。

(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

- ・求職者のニーズにあった求人の確保に向け、求人支援員と職業相談関係職員とで事業所訪問等行い、事業所との関係構築を図って参りたい。
- ・シニア層の求職者が増加にあること、シニア層の求職者支援（セミナー等）の充実を図って参りたい。
- ・求人充足、求職者支援対策として、所内会議室でのミニ面接会等の拡充を図るため、求人票返戻送付時に、企業説明会やミニ面接会の案内を同封し、事業所、求職者の支援を図って参りたい。
- ・週刊求人情報誌に、管内等の地域別の求人情報、LINE、ハローワーク藤岡からのお知らせについて、QRコードとともに案内文を掲載する。
- ・雇用保険説明会の後に、訓練施設による訓練案内の再開を検討する（ポリテクについては、申込が低調なため要望があり、既に再開した。）。
- ・新型コロナウイルス感染症禍で、適性検査も実施していなかったが、今年度は7月以降を目安に実施する予定である。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・令和3年度も、コロナ感染症拡大の影響を受け、藤岡市基準協会との協賛による同協会雇用対策部会の事業の一部や、所の面接会等も中止とせざるを得ない状況があった。
- ・総じて言うと、求職者は転職に慎重である傾向なのに対し、コロナ感染症の影響が徐々に緩和されてくる中で、求人者の採用意欲は高まってきていると思われ、有効求人倍率は昨年8月に1.15倍となって以降、右肩上がりで推移し、今年3月には1.62倍となった。

2 特記事項

- ・シニアの求職者の増加に伴い、「60歳以上」の方も歓迎している求人情報冊子を作成したところ、持ち帰る求職者が多く、再来のきっかけや相談・紹介件数の増加に一定の効果があった。

--

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	836	824	270	80.6%	166	3,118	397		
過去3年度平均	1,013	916	305	106.0%	191	2,945	501		
R2年度実績	813	809	247	85.6%	191	2,798	397		
対 R2 比	102%	101%	109%	94%	86%	111%	100%		
R1年度実績	1,040	893	332	102.3%		3,011	506		
対 R1 比	80%	92%	81%	78%		103%	78%		
H30 年度実績	1,186	1,047	336	129.8%		3,026	601		
対 H30 比	70%	78%	80%	62%		103%	66%		

※ 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の感染の終息時期が見通せない状況の中、主要3指標や所の重点指標の目標値の達成に向け、担当者制による個別支援、応募書類の作成・添削指導、模擬面接、不採用者へのフォローアップ支援、企業説明会&ミニ面接会の開催等による求人充足支援、求人票以上の情報収集のための事業所訪問等に取り組んだ。また潜在的求職者の掘り起こし及びハローワークの支援内容を周知する目的で、公式LINE登録者を増加させるための取り組みを行い、簡潔明瞭な内容を意識して情報発信を行った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上のため、6月に雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金研修、9月に職業訓練研修及びHWS機能追加リリース第2弾準備研修、12月～3月に基礎手話研修を職員・非常勤職員に対して行った。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職者が総合案内を通さず、求人検索機を自由に利用できるよう改善を実施した。

② 職業訓練の案内チラシをパンフレットスタンドへの配架に加え、トイレ内の壁に貼付し、職業訓練コースの周知促進に努めた。

③ 雇用保険受給者の早期再就職促進のため、受給者個々のデータに基づく就職時期3パターンの再就職手当試算表を作成し、認定日や雇用保険説明会にて説明を行った。

④ 就職支援ナビゲーター全員による、所独自の就職支援セミナー（月3テーマ）を開始した。

（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 新型コロナウイルスの感染防止対策として、セミナーや会議等において、オンラインの活用を促進する。

② 地方自治体や関係機関等との連携を密に図り、各種イベント等を開催することで就職支援を促進する。

③ 企業説明会&ミニ面接会は継続して実施したうえで、新型コロナウイルスの感染状況によるが、求人事業所に対し感染対策を徹底したうえでの事業所見学について協力依頼を行う。

(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感染状況が、イベント等の開催に大きく影響を与える場合があるが、開催が困難と判断した場合でも代替え措置等で柔軟に対応できるよう努めていきたい。

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	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	生活保護受給者等 の就職件数	
令和3年度実績	1, 865	1, 569	443	82. 5%	233	4, 527	839	59	
過去3年度平均	2, 049	1, 649	471	108. 0%	201	4, 835	901	73	
R2年度実績	1, 843	1, 462	429	99. 6%	201	4, 341	755	64	
対 R2 比	101%	107%	103%	82%	115%	104%	111%	92%	
R1年度実績	2, 124	1, 717	511	108. 5%		5, 011	980	68	
対 R1 比	87%	91%	86%	76%		90%	85%	86%	
H30 年度実績	2, 180	1, 769	473	114. 6%		5, 154	967	88	
対 H30 比	85%	88%	93%	71%		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。