

厚生労働省岩手労働局発表
令和4年11月29日（火）

【照会先】

岩手労働局職業安定部職業安定課
課長 山形 伸一
職業安定監察官 黒澤 明
電話 019-604-3004

報道関係者 各位

令和3年度のハローワークの就職支援業務報告を 公表します！

～ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組状況～

岩手労働局（局長 稲原 俊浩）は、全国的な取組みとして、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（ハローワーク評価）を行っており、所長による就職支援業務の分析（業務運営の総括）を公表します。

【参考】

平成26年6月24日に「『日本再興戦略』改訂2014～未来への挑戦～」が閣議決定され、外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現に向け、官民協働による外部労働市場の求人・求職マッチング機能の強化を図ることになったことから、平成27年度よりハローワークの機能強化のため、次の取組を行っています。

- ① PDCAサイクルによる目標管理・業務改善
- ② マッチング機能に関する業務の総合評価
- ③ 評価結果等に基づく全国的な業務改善

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症による労働市場やハローワークにおける業務への影響を踏まえ、目標の設定、相対評価等は見合わせになりました。

令和3年度ハローワークの就職支援業務報告

～ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組状況～

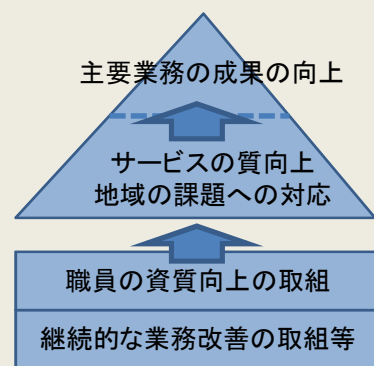
- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始し、目標管理、実績公表・相対評価、評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施しています。
- 取組状況や評価結果を公表し、労働政策審議会(本省)や地方労働審議会(労働局))にも報告しています。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務ごとに目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施していますが、令和3年度は新型コロナウイルス感染症による影響を踏まえ、目標値の設定、相対評価の実施は見送られました。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

従来の取組(就職率等の主要指標に基づくPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、

- ① 業務の質に関する補助指標
- ② 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
- ③ 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所重点項目

を新たに設定し、目標管理を実施。



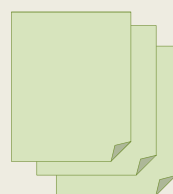
短期的な成果の向上だけでなく、中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

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(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワークごとに総合評価を実施。
⇒ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループ分けし、同一グループ内で相対評価。

ハローワークごとに総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



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、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表。

総合評価結果を、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) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施。

- ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導。
- ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導。
- ③ 好事例は全国展開。労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークによる交流会も開催。

目 次

ハローワーク盛岡	1 ~ 4
ハローワーク釜石	5 ~ 8
ハローワーク宮古	9 ~ 12
ハローワーク花巻	13 ~ 16
ハローワーク一関	17 ~ 20
ハローワーク水沢	21 ~ 24
ハローワーク北上	25 ~ 28
ハローワーク大船渡	29 ~ 31
ハローワーク二戸	32 ~ 35
ハローワーク久慈	36 ~ 39

ハローワーク盛岡 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

○ 就職氷河期世代の再就職支援の取組

- ・ 就職氷河期世代専門窓口を菜園庁舎に設け、チーム支援に基づき各種支援を行いました。
- ・ 職業生活設計の相談援助、応募書類の作成支援・面接指導など、きめ細やかな就職支援を行いました。
- ・ 就職氷河期の歓迎求人の求人開拓を行いました。
- ・ 事業所PRシートを作成して、庁舎内掲示などにより周知に取り組みました。

【実績】ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数は５７３人となりました。

○ 公的職業訓練の取組

- ・ 積極的に職業訓練制度の周知を行い、訓練受講生の確保に努めました。
- ・ 求職者担当者制の個別支援においては、可能な限りマイページの開設を勧め、来所によらないスピーディな求人情報の提供を行いました。
- ・ 支援終了１か月前を支援強化期間とし、統括官等職員を含めた担当者間で未就職者の情報を共有し、求人情報の提供の強化や呼び出し相談を行いました。
- ・ 求職者担当者制の対象としていないポリテクセンター受講生に対しても、ポリテクセンターの就職支援員と連携して定期的な求人情報の提供や、必要に応じた呼び出し相談を行いました。

【実績】公的職業訓練修了３か月後の就職件数は４４４人となりました。

○ 生涯現役支援窓口における取組

- ・ 求職者の希望職種等のニーズにあわせて求人情報誌を複数種類作成し、職業相談に活用しました。

- ・ シニア世代に限定した「セミナー&就職面接会」を3回開催しました。また、9月からは「シニアの月イチセミナー」を定期的に開催し求職者のスキルアップを図りました。
- ・ 65歳以上の応募者名簿一覧を作成して採用理由・不採用理由の把握を行い、セミナー資料として活用しました。
- ・ 「シニアの人材確保セミナー」を開催し、事業主に対するシニア世代の採用に向けた理解促進を図りました。また、求人条件の緩和による就職促進に取り組みました。

【実績】生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は173人となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 専門性の向上のための職員研修を8つのテーマで合計58回開催しました。
- 厚生労働本省で実施しているオンライン報告・勉強会に積極的に参加し、全国のハローワークの取組事例を学びました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 菜園庁舎の周知を図るために、紺屋町の庁舎内にPRチラシを貼り出したほか、「ハローワーク盛岡菜園庁舎見学ツアー」を月2回開催しました。
- 菜園庁舎ではTwitterを活用しての情報発信を行っています。庁舎内に設置された各コーナーの情報ははじめセミナーや説明会のご案内などのお仕事探しに役立つ情報を随時配信しております。

(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

- 雇用保険受給者の早期再就職を実現するため、チーム支援による短期集中型の支援を行います。
- 菜園庁舎の「職業相談コーナー」をオンラインサービスの拠点と位置づけ、求職者マイページの開設促進、オンライン職業相談、求職者マイページへの求人提案型紹介を進めます。
- 求職者の状況にあわせた企業説明会や面接会、セミナーを開催します。

(4) その他業務運営についての分析等

- コロナ禍において、雇用保険説明会の初回講習、各種セミナー、求人説明会、面接会等は時間の短縮、参加人数の分散など工夫を凝らして開催してきました。今後においても当面の間は同じ状況が続くものと思われませんが、大きな会場の確保、開催内容の創意工夫を行うことにより、情報の提供、マッチング機会の確保を図っていきます。
- 有効求人倍率は回復基調にありますが、新型コロナウイルス感染者数が減少しないこと、また、世界情勢の変化による経済状況の悪化等により企業活動の動向は不透明な部分があることから、解雇等による求職者が増加した場合の対応に備え、万全を期します。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)の不安 定就労者・無 業者の件数	公的職業訓 練の修了 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	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	新規高卒者の 県内就職割合
令和3年度実績	6, 699	7, 092	1, 761	109. 1%	573	444	91. 7%	16, 998	2, 795	173	69. 2%
過去3年度平均	8, 046	8, 408	2, 200	115. 0%	424	373	93. 0%	17, 085	3, 216	134	68. 0%
R2年度実績	6, 802	7, 060	2, 082	112. 6%	424	362	92. 8%	14, 785	2, 749	172	68. 0%
対R2比	98%	100%	84%	96%	135%	122%	98%	114%	101%	100%	101%
R1年度実績	8, 693	9, 151	2, 273	116. 8%		359	92. 7%	17, 548	3, 234	120	67. 8%
対R1比	77%	77%	77%	93%		123%	98%	96%	86%	144%	102%
H30年度実績	8, 644	9, 014	2, 245	117. 0%		398	93. 1%	18, 921	3, 664	109	67. 5%
対H30比	77%	78%	78%	93%		111%	98%	89%	76%	158%	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。

ハローワーク釜石 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、新型コロナウイルスの影響により落ち込んだ就職件数、充足件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数の向上に重点的に取り組みました。

○ チーム支援を活用した求職者支援の実施

求職者と求人者の支援を行うチームを編成し、各チームにおいて独自の取り組みをボトムアップで実施する仕組みとして行いました。

主な取り組みとしては、就職氷河期世代やシニア層、若者層を対象とした求人説明会・面接会を年８回開催し、参加求職者数は延べ６８人で、そのうち１９人が３か月以内の就職となりました。

また、参加求職者からは「会社から説明があったほうがよりイメージしやすく、参加してよかった」、「良い意味で地元企業のイメージが変わった」などの評価をいただいています。

○ 求人者説明会の積極的な開催

従来からの取り組みとして、求人者に来所していただき、求職者に対して企業情報や求人内容などを直接説明する「ＰＲタイム」を今年度も毎週１回開催しました。

参加いただいた求人者は、新規オープンのドラッグストアや介護事業所などを中心に延べ５９事業所、参加求職者は延べ９０７人で、そのうち１７人が就職となりました。

○ 雇用保険受給者を対象にした早期再就職支援セミナーの開催

年度前半は受給資格決定件数が減少したこともあり、雇用保険受給者の早期再就職件数が伸び悩んでいたことから、早期再就職のメリットを呼びかけるセミナーを新たに開催しました。

さらに従来から開催している「初回認定日セミナー」において、再就職手当の活用など早期再就職のメリットについての

説明に今まで以上に力を入れました。

その結果、年度後半には雇用保険受給者の早期再就職件数は増加の傾向に転じました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

基礎的知識の向上をさらに図るため、全職員を対象にした雇用保険制度に関する研修会を実施しました。

また、職業紹介部門に所属する職員・非常勤職員に対して、職業紹介事例検討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

○ 求職者ニーズの高まりから、模擬面接の実施に力を入れました。

これまでは一部の職員が個別に模擬面接を実施していましたが、より多面的な支援が行えるよう2人1組の体制に移行しました。

その結果、実施回数が飛躍的に増加するとともに、職員の資質及び求職者ニーズへの対応が大きく向上したものと認識しています。

○ 高校生向けに、動画共有サイトを活用して企業紹介動画を配信するリモート形式のイベントを初めて実施しました。

今後の実施において改善の余地はあったものの、ウィズコロナにおけるイベントの実施において貴重な取り組みとなりました。

(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

○ 窓口を利用する求職者は年々減少傾向にあります。

今後は、自治体や関係機関との協力連携を図りながら幅広くハローワークのサービスの周知をさらに図り、オンラインサービスなどを活用しながら、適切な課題解決支援サービスを充実させていきます。

○ ウィズコロナという視点で、集合型イベントの実施方法の見直しや、より効率的かつ効果的な手法を検討します。

（４）その他業務運営についての分析等

管内における労働力人口の減少は著しく、雇用保険被保険者数は県全体の減少幅を上回る勢いで減少し続けています。

その一方で、管内の主要産業である製造業を中心に採用意欲が高まっており、求人者に対してその期待に十分に応えることができない状況にあります。

そのため、これまでの取り組みは継続しつつ、求人者に対して、雇用に当たり一定の配慮を必要とする求職者向けの職域の拡大（新たな業務の切り出し）などの提案を進めていきます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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, 371	1, 199	320	94. 6%	77	2, 533	523				
過去3年度平均	1, 639	1, 404	358	95. 0%	41	2, 380	549				
R2年度実績	1, 335	1, 124	329	98. 6%	41	2, 133	460				
対R2比	102%	106%	97%	95%	187%	118%	113%				
R1年度実績	1, 733	1, 500	369	91. 6%		2, 282	562				
対R1比	79%	79%	86%	103%		110%	93%				
H30年度実績	1, 850	1, 589	377	95. 6%		2, 726	624				
対H30比	74%	75%	84%	98%		92%	83%				

※ 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。

ハローワーク宮古 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

○ 求職者支援の充実

雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を重点課題として、チーム制により求職者の個別支援に取り組みました。

コロナ禍で参加型のグループワークなどを開催できない中、予約制による個別相談のほか、応募書類の作成支援や能動的マッチングを積極的に行って個別支援を充実した結果、早期再就職件数は前年度を上回りました。

なお、コロナの影響を受けて閉鎖した商業施設の企業整備離職者に対しては、早期の離職票発行により、集合での求職受理、雇用保険説明会を実施するとともに、チーム制による支援の対象者として、早期再就職に向けた充実した支援を実施しました。

○ ミニ面談会の開催

コロナ禍で休止していたミニ面談会について、求人者の事業内容や仕事内容について求職者の理解の促進を図るため、開催規模や方法を見直したうえで２３回実施し、これをきっかけとして応募に至った４０人のうち２７人が採用に至り、求人者と求職者の双方から高い評価を得ました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○ 関係機関との連携の推進

地域の雇用に関する課題の解決のためには、地方公共団体をはじめとする関係機関との連携が必要不可欠です。

地域の産業関係機関（市、商工会議所、観光協会、市内金融機関など）との定期的な連絡会議や要請に応じた求人情報の提供などの機会を通じて、関係機関との情報共有を推進し、意見交換を実施することで連携を深めました。

なお、連携を深める中で地域の要望を取り込み、高校生しごとメッセみやこ（Ｗｅｂ企業説明会）、高校２年生等対象

の事業所見学会（延べ9事業所）、マザーズコーナー再就職準備セミナー（2回）、岩泉町役場への出張相談（12回）を実施しました。

○ 研修の実施

高齢者や障がい者などの就職が特に困難な求職者の援護措置として、雇用関係助成金を適切に活用することができるよう職業紹介部門の全員を対象とした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

○ 求人者マイページの利用促進

利用促進を図るためのアンケートを実施し、利用に興味を持った事業所を訪問してマイページについて説明し、登録に関する支援を行いました。

○ 事業所PR掲示板の設置による情報提供

「会社概要」、「一日の仕事の流れ」及び「従業員の年代別人数」などの求人票に表れない事業所情報について、事業所の創意工夫を取り入れ、画像や図を使用して見やすく・わかりやすく発信する「これんす これんす 見でつとがん」と題するPR掲示板を庁舎入口に設置して、事業内容や仕事内容について求職者の理解の促進を図り、さらにミニ面談会への参加及び応募につなげる情報提供に取り組みました。

○ マザーズコーナーにおけるSNSでの情報発信

LINE公式アカウントを開設し、マザーズコーナー登録者を主な対象として、セミナーや面談会などのイベントに関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人に関する情報及び担当者からのメッセージといった情報発信を3月に開始しました。今後は、週1回の投稿を目安として、継続して取り組むこととしています。

（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

○ 求人及び求職者マイページの利用促進

求人者マイページの開設事業所は増加しましたが、求人申込みでの利用については低調であるため、メリットなどを説明

のうえ利用促進を図ります。

また、求職者マイページについては、各端末の操作が比較的容易と思われる年齢層や地域的な事情等により来所が困難な方などを中心に説明を行い、職業相談の際に登録を支援することで利用促進を図ります。

○ 高年齢求職者の就職支援

令和３年度の新規求職者に占める６０歳以上の求職者の割合は約３５％であり、高年齢求職者への就職支援が重要な課題であることから、当該層の採用実績がある事業所を一覧に取りまとめて職業相談に活用するとともに、当該層に配慮した就職面談会を開催し支援を行います。

（４）その他業務運営についての分析等

三陸自動車道の開通や国道の改良など、交通の利便性が高くなったことによる人材の流出が懸念されています。

また、地域の主要産業である水産加工業が、昨年に引き続き、サンマや秋サケの不漁により求人数が大きく落込んでいる一方、医療・福祉やコネクター関連の製造業などでは人手不足が恒常化しています。

これまで以上に地域産業の魅力の発信や、活用できる支援制度の周知などについて関係機関と連携しながら、求人者と求職者のニーズに対応していくことが重要と考えます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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, 540	1, 415	404	92. 9%	99	2, 779	604				
過去3年度平均	1, 826	1, 645	460	98. 0%	60	2, 777	709				
R2年度実績	1, 494	1, 382	376	94. 5%	60	2, 565	602				
対R2比	103%	102%	107%	98%	165%	108%	100%				
R1年度実績	2, 036	1, 847	523	96. 5%		2, 768	756				
対R1比	75%	76%	77%	96%		100%	79%				
H30年度実績	1, 949	1, 707	482	103. 7%		2, 998	769				
対H30比	79%	82%	83%	89%		92%	78%				

※ 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。

ハローワーク花巻 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

以下の事項に重点的に取り組みました。

ア 職業訓練受講者の積極的な確保及び職業訓練受講者の早期再就職に向けた取組

やむを得ず離職した方の再就職や人手不足分野への職種転換等を促進するため、各種職業訓練の活用に積極的に取り組みました。

○ 職業訓練受講者の確保に向けては、訓練実施施設担当者を招いた「ハロトレ合同説明会」を毎月開催し、職業訓練への理解を進めるとともに、同説明会終了後、各訓練実施施設担当者との連絡会議を開催して、訓練実施施設のニーズや問題点の把握・解消等にも取り組みました。

○ 職業訓練受講者の早期再就職に向けては、訓練受講開始後早期から個別に積極的な求人情報提供を行ったほか、市内の委託訓練受講生に修了１か月前を目処に出張相談を行うなど、丁寧な支援を実施いたしました。

【参考】ハロトレ合同説明会：１２回開催、９０人参加、訓練申込者３５人

職業訓練受講者への積極的な求人情報の提供：１５３人、４，１８１件

イ 早期再就職を促すための意識啓発・意識向上に向けた取組

当所会議室を会場としたミニ会社説明会（２２回１３１人）を積極的に開催するとともに、人材不足分野事業所を中心とした合同事業所ＰＲ会（３回９事業所１８人）も開催し、地元企業の理解促進に取り組みました。

また、所独自の就活実践セミナー（１２回１４３人）、ビデオセミナー（１２回２９８人）、適職を考えるセミナー（１回５人）を開催し、早期再就職への意識高揚を図るよう取り組みました。

そのほか、雇用保険受給者に個別に「就職活動準備度チェックシート」の記入をお願いし、集計したレーダーチャートから就職活動に必要なポイントを具体的に示し助言する取組も実施いたしました。

ウ 多様な人材の確保に向けた取組

ジョブカフェ花巻と連携して「就職氷河期世代」、「シニア世代」、「人材不足分野」の求職者を対象としたミニ会社説明会を開催（４回３２人）し、ハローワークでの求職登録促進を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質の向上、及び相談技法向上に向けて、全８コースの職員・非常勤職員研修を実施いたしました。

【主な内容】労働基準監督官を講師とした労働基準法等研修

岩手労働局需給調整事業室職員を講師とした労働者派遣法等研修

岩手労働局主催のキャリアコンサルティング研修への職員送り出し など

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

「すべての人が分かりやすいハローワークづくり」をテーマとして、以下の事項に重点的に取り組みました。

ア 企業情報の積極的な収集等

求人受理等の機会を捉えて、企業のPR情報・画像情報の積極的な収集に取り組み、求職者により関心を持っていただけるような求人内容のブラッシュアップと見える化に取り組みました。

イ 求職者・求人者マイページの登録促進に向けた取組

ハローワークインターネットサービスが拡充されたことに伴って、求職者・求人者双方がインターネットを通じて各種サービスを便利に活用できるようになったため、利用の拡大に向けて所独自のリーフレットを作成・配布するとともに、サービス紹介用QRコードを自治体広報誌に掲載していただくなど、周知・広報に取り組みました。

ウ 動画の放映

待ち時間を有効活用していただくことを目的に、待合コーナーにて、花巻管内企業の紹介動画、訓練施設案内動画を放映いたしました。

エ 事業所からの声

求人情報一覧表の空きスペースに採否通知書に記載された「採用・不採用の理由等」を掲載し、事業所からの声として、事業主が求める人材像を求職者に直接届けるよう工夫いたしました。

オ 管内の情勢把握

新型コロナウイルス感染拡大により事業所訪問が困難な状況が続きましたが、ミニ会社説明会などにご参加いただいた経営者、採用担当者と所長が懇談・情報交換を行って管内情勢の把握に努めました。

(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

- さらに多くの方々にハローワークを利用していただけるよう就職支援メニューを周知するとともに、求職者・求人者マイページの利用を拡大するため、積極的な広報に取り組んでまいります。
- 管内企業のさらなる理解促進に向けて、引き続き管内企業のPR情報や画像情報の収集に取り組むとともに、求職者の方々への積極的な情報提供に取り組んでまいります。

また、求職者の方々に対する求人情報の提供に当たっては、希望職種が異なる求人であっても、他の希望条件が合致する求人は積極的に求人提案するなど、より効果的な就職支援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

- 隣接する北上市の企業に就職する方も多く見られることから、管内企業求人の充足に向けて、引き続き関係機関と連携して取り組んでまいります。
- 利用者ニーズにあわせ、創意・工夫してミニ面接会などの開催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 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)の不安 定就労者・無 業者の件数	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	正社員 求人数	正社員 就職件数			
令和3年度実績	1, 571	1, 459	422	91. 0%	79	136	3, 759	716			
過去3年度平均	2, 057	1, 961	471	107. 0%	80	314	3, 684	854			
R2年度実績	1, 716	1, 672	512	105. 2%	80	185	3, 323	736			
対R2比	91%	87%	82%	86%	98%	73%	113%	97%			
R1年度実績	2, 255	2, 147	467	104. 0%		348	3, 772	844			
対R1比	69%	67%	90%	87%		39%	99%	84%			
H30年度実績	2, 201	2, 063	435	111. 0%		410	3, 958	981			
対H30比	71%	70%	97%	81%		33%	94%	72%			

※ 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。

ハローワーク一関 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

主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」のほか、６５歳を超えても働き続けることを希望する高年齢求職者が増加傾向にあることから「生涯現役支援窓口での６５歳以上の就職件数」の目標達成について重点的に取り組みました。

○ 主要３指標

就職件数は対令和２年度比９４％、充足件数は対令和２年度比９３％と前年度を下回る結果となりましたが、雇用保険受給者の早期再就職件数は、所独自の「雇用保険受給資格者向けスタートアップセミナー」を毎月１回（参加者１６７名）開催して早期再就職のメリットや求職活動の進め方について説明・理解を促したことにより、前年度実績を上回る結果となりました。

○ 生涯現役支援窓口

生涯現役支援窓口での取組としては、所独自の「シニアのためのスキルアップセミナー」を開催し、再就職へ向けて能動的な支援を行いました。開催回数は１０回、参加人数６０名（うち６５歳以上７名）で、再就職へ向けて就職意欲の喚起を図ることができました。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、職場見学や面接会の開催を断念せざるを得なかったため、チーム支援による取組を増やすことにより個別支援を充実させ、生涯現役支援窓口での６５歳以上の再就職件数については１１０件と前年度実績の８６件を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

職員・相談員研修を年５回実施し、専門知識の共有と資質の向上を図るとともに「ミニ研修会」として、紹介部門と求人部

門の相談員を3名1組のグループに編成し、事例検討を年5回実施して職務意識の高揚を図りました。

(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

令和3年度における公共職業安定所のマッチング機能に関する業務に係る好事例の中から、山梨局韮崎所のマイページ開設に向けた取組を参考にして、求職者マイページ開設に当たってのリーフレットを作成し、マイページ機能の利便性を伝えて開設勧奨を図りました。

マイページ開設希望の場合は、相談窓口でパスワードの登録からログインまで終えるよう支援するとともに、所独自作成の「ハローワークナビ」を活用して窓口での支援メニューを説明、オンラインサービスと窓口相談の両方のメリットを確実に伝え、安定所サービスの周知と利用勧奨に努めました。

○ 求人者マイページ

求人者マイページ開設に向けて、学卒イベント案内時及び障害者採用意向調査時等を利用してマイページ開設の案内を同封し、さらに9月のハローワークシステム刷新時に163社へ案内を送付しましたが、開設率の向上にはつながらなかったため、11月に福井県武生所の「求人者マイページ開設・オンライン求人申し込みアップにかかる取組」の好事例を参考にマイページ未開設の196社へ利用勧奨を行ったことで、開設率が大幅に向上しました。

○ 障害者の支援

例年行われていた県南地区障がい者就職相談会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため2年連続で開催中止となっておりましたが、管内障害者の就職促進に寄与することを目的とし、消毒や検温を徹底して、完全予約制の形式で当所独自に求職者13名、事業所10社の参加により就職相談会を開催しました。

また、有効中の障害者で就職を急がない者に対する意欲喚起や、就職に必要な基本能力の底上げを目的とし、精神・発達・知的障害者を対象に「就活準備セミナー」を開催しました。

日常生活管理、基本的な生活リズム、対人技能及び基本的労働習慣について説明することで、就職のための準備について理解を促し、求職活動を円滑に進めることができるように支援しました。

○ 周知・広報

安定所サービスの周知・広報として、令和3年9月から一関ケーブルネットワークのコミュニティーチャンネルの中で、当所の各種イベント・セミナー等の行事予定を定期的に放映して情報発信しました。

また、令和3年6月から月1回発行している一関市の「広報いちのせき」へ安定所のイベントや各種支援サービスの記事を掲載して情報発信するとともに、一関商工会議所発行の広報誌「いちのせき商工会議所ニュース2021年12月号」へ求人者マイページ利用案内を掲載し、求人者へ対する周知を行いました。

(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

- 地元企業の魅力を知ってもらい、管内就職率の向上を図るための高校3年生を対象とした「高卒求人・求職情報交換会」と高校2年生を対象とした「高校生未来さがしプロジェクト」は、新型コロナウイルス感染症の影響により令和3年度は実施できませんでした。コロナ禍前から好評を得ているイベントであるため、今年度も感染の状況をみながら、管内市町・商工団体と協力・連携し、実施に向けて取り組みます。
- 求職者・求人者に対するマイページ開設をさらに進めるとともに、開設後の利用についても窓口相談、求人更新及び事業所訪問等の機会を捉えてマイページの利便性についてアピールし、利用勧奨を図ります。
- マザーズコーナーでは、令和4年度にLINE公式アカウントを開設予定であることから、子育て中の求職者等にマザーズコーナーを積極的に利用していただけるように支援内容や各種イベント、セミナー等の積極的な情報発信に取り組むことを考えています。

(4) その他業務運営についての分析等

安定所の支援サービスを知らずにいる求職者に必要な支援が届くように、積極的な周知広報に取り組みます。

令和4年度より一関ケーブルネットワークのケーブルテレビにて、安定所の職員・相談員が出演するPR動画を制作・放送することにより、安定所の利用促進を図ります。

放送内容は、「安定所利用案内」、「マイページ利用促進について」、「公共職業訓練」、「求職者給付」及び「当所開催セミナー」

を予定しており、求職登録をしている方のみならず安定所を利用したことがない方にも安定所の支援サービスをお伝えして来所勧奨を図り、就職を支援します。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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, 368	2, 143	501	100. 4%	86	5, 610	1, 061	110			
過去3年度平均	2, 704	2, 415	570	118. 0%	93	4, 770	1, 140	77			
R2年度実績	2, 511	2, 280	457	110. 5%	93	4, 700	1, 053	86			
対R2比	94%	93%	109%	90%	92%	119%	100%	127%			
R1年度実績	2, 825	2, 468	569	123. 7%		4, 714	1, 168	67			
対R1比	83%	86%	88%	81%		119%	90%	164%			
H30年度実績	2, 777	2, 498	684	120. 7%		4, 895	1, 199				
対H30比	85%	85%	73%	83%		114%	88%				

※ 令和3年9月以降の実績は、「(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。

ハローワーク水沢 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の影響により、事業所への訪問・各種集团的イベントが開催できない状況において、事業所では労働力を確保したいというニーズと、求職者は働きやすい環境での就職を希望するというニーズの双方に応えるため、特に「正社員求人」、「就職氷河期世代歓迎求人」、「仕事と子育て両立サポート求人」、「60歳以上応募歓迎求人」の確保に重点を置くとともに、職業訓練との有効活用を図りました。
- 求職者ニーズにあった求人を確保し、就職促進及び求人充足を図る観点から、求人票を作成する際のポイントを掲載した『「ひと工夫」リーフレット』を作成し、求人受理時や事業所訪問の際に活用しました。
- 求職活動の不安や悩みを座談会形式で語り合い、ほかの求職者と共有し、分かち合うことで前向きな求職活動のきっかけづくりとする「35歳～54歳限定！就活トークカフェ」を開催したところ、参加者は6名と少人数でしたが、次の就職に向けた意欲高揚につながり、1名は職業訓練の受講にも結びつきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 職員・相談員に対し、接遇研修（満足感の高いハローワークサービスを目指して！）、労働力需給調整機関としての基礎知識についてメールによる研修を実施しました。
また、事業所情報収集、年金制度に関する業務、システム刷新追加リリース、労働者派遣事業業務の各研修を当所会議室において実施しました。
さらには2件の相談事例について求職者の視点、安定所職員の視点、両者の視点を踏まえて就職に向けた方策の提案・検討する事例検討会を開催しました。
- 労働局主催の「キャリアコンサルティング研修」に1名の職員を送り出し、さらなる相談技能向上に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 雇用保険受給者の早期再就職促進のため、令和2年度から実施している「スタートアップセミナー」が求職者から好評であったことから（就職活動の進め方、労働市場の状況、早期再就職のメリット等）回数を増やし（令和2年度は8月から開始して2回、29名、就職者2名、令和3年度は16回、128名、就職者14名、訓練受講10名）、受講者アンケートで把握したニーズを踏まえた個別支援を強化しました。
- シニア歓迎求人一覧表を2週間に1回の定期発行、「事業所新聞」を所内へ掲示、「55歳以上限定就職ミニ面談会」、「シニア向け求人説明会」を開催するなど、シニア世代の支援を強化しました。
- 岩手県社会福祉協議会と連携して、「介護カフェ」を当所会議室で実施しました。
また、同協議会主催の「ジャンボタクシーでめぐる介護の現場見学会」へ全面的に協力しました。
「介護デイ」当日は、午前に当所主催の求人説明会、午後に同協議会主催の就職面談会を実施しました。

(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

- 「チーム制」による支援に当たっては、リーダー会議で前年度の課題等を共有したうえで、今後の取組方針を決定します。
年度途中であっても、状況に応じて柔軟にチーム編成を見直すなど、取組の効果を検証してより効果的な運用を図ります。
- 引き続き「ハローワークインターネットサービス」の利用促進と、求人者マイページ、求職者マイページの開設と利用の促進を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

- 一体的実施等事業である「奥州パーソナル・サポート・センター」のハローワークコーナーは、相談員2名で運営しています。相談員1人当たりの相談件数は全国の一体的実施施設での平均（令和3年度目標値4.86人）を、ハローワークコーナーの就職率は岩手労働局の平均（令和3年度目標値40.4%）を下回っているため、令和3年度より厚生労働省による業務改善対象施設となっています。

当所本所で開催していた岩手労働局主催の就職支援セミナーを、同センターの同一フロア会議室で開催するなど、同センターの活用促進を図るための様々な取組を続けました。

その結果、相談員1人当たりの相談件数は3,46人（令和2年度3,17人）、就職率は32.9%（令和2年度25.7%）と増加することができました。

しかしながら目標値に達していないため、令和4年度も業務改善対象施設となっています。

引き続き県南広域振興局、奥州市とも連携・協議を重ねて利用者の増加を図りながら、業務向上に努めます。

- 令和3年度も新型コロナウイルス感染症の影響で安定所の利用を控える利用者が多くなったこと、事業所では人手不足もあり、雇用調整助成金を活用して雇用の維持を図ったことにより、離職者が減少したものと分析します。

新規求職申込件数（常用）は5,399件で令和2年度（5,734件）と比較して5.8%の減少、月間有効求職者数（常用）は21,674件で令和2年度（23,340件）と比較して7.1%の減少となりました。

その結果、就職件数は2,041件で令和2年度（2,067件）と比較して1.3%の減少となりました。

特に雇用保険の受給資格決定件数は1,249件で令和2年度（1,498件）と比較して16.6%の減少となり、早期再就職者数は535件と令和2年度（672件）と比較して20.4%の大幅な減少となりました。

充足件数は1,969件と令和2年度（2,038件）と比較して3.4%の減少となりました。

- 令和3年9月より開始した「オンライン紹介」について、令和4年3月末現在の月間有効求職者数1,914件に対し、マイページ利用者は380件（利用登録者のうちマイページ利用者361件、オンライン登録者のうちマイページ利用者19件）となり、オンライン利用率は19.9%となっています。

基本計画では令和5年9月までに求職申し込みのオンライン利用率は20%を目標としていますが、ほぼ目標に達しています。オンライン紹介により求職者はハローワークに来所しなくても応募出来る利点はあるものの、ハローワーク利用者や各種助成金申請が減少するなどの影響が想定されます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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, 041	1, 969	535	91. 4%	112	5, 486	988	62			
過去3年度平均	2, 337	2, 334	716	100. 0%	94	5, 814	1, 136	52			
R2年度実績	2, 067	2, 038	672	96. 9%	94	4, 317	1, 014	52			
対R2比	98%	96%	79%	94%	119%	127%	97%	119%			
R1年度実績	2, 464	2, 492	758	101. 6%		6, 312	1, 145				
対R1比	82%	79%	70%	89%		86%	86%				
H30年度実績	2, 481	2, 473	717	102. 4%		6, 814	1, 248				
対H30比	82%	79%	74%	89%		80%	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。

ハローワーク北上 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、新型コロナウイルス感染症の影響により新規求職者数が減少傾向の中、一部の製造業からの新規求人の増加により有効求人倍率が上昇したことから、特に就職件数の増加を目指して、就職相談会等の開催や求職者への支援をチーム単位で支援することに取り組みました。

就職相談会等の開催については、関係機関と連携を図り、新型コロナウイルス感染者の増減に対応した就職相談会等を開催しました。感染者数が増加していた時期には、求職者一人ずつと面接をする「ミニ就職面談会」を行い、感染者が減少していた時期には、規模の大きい会場で集合形式により「北上地区合同就職相談会」や県南４所が協力して「自動車・半導体関連産業」就職相談会を開催しました。参加者からは、「コロナ禍においても、事業所担当者から直接求人票以上の情報を得ることができた。」など好評価をいただきました。

給付制限期間中の雇用保険受給者を中心に、チーム単位での就職支援に取り組みました。前年度に比べて相談件数及び紹介件数が約１４％減少した中で、多数の求職者を求職者担当者制の対象として、チーム単位できめ細やかな支援を行ったことが就職件数の増加につながりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員を対象としてハローワークシステムの効果的な活用方法について２回研修を実施し、マイページの活用法やメリットなどを学び、求人者への周知に活用したことにより、令和３年度の求人者マイページ利用率は４０％を超えました。「コロナ感染者が急増している中、感染予防のため訪問せずに求人の申し込みができた。」と求人者からは好評価をいただいています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○ 求人充足会議内容の見直し

令和3年度は、求人部門3チームと職業紹介部門3チームの輪番制による週1回の開催として継続的な支援体制を整えた結果、各チームにおいて、事業所訪問による求人条件緩和の提案や求職者情報の提供、企業ミニ説明会や事業所見学会の提案などを積極的に行えるようになりました。

○ オンラインによる職業相談の試行実施

県内2所で試行実施することとなったオンライン相談を、マザーズコーナー利用者と学生を主な対象者として実施しました。マザーズコーナー利用者は、コロナ禍で来所することが難しい子育て中または介護中の求職者16人を対象に、オンラインによる職業相談を延べ26回実施しました。学生は、管内専修学校の学生21人を対象に、職業相談とリモート面接（模擬面接）を延べ33回実施しました。リモート面接体験を行った学生からは、「本番のリモート面接では緊張せずにアピールできました。」と好評価をいただいています。

○ コロナ禍で来所することが難しいマザーズコーナー利用者のために、マザーズコーナーのLINEを開設し、週1回、求人情報やイベント情報を発信した結果、友達登録は47人となっています。引き続き積極的な情報発信を行い、安定所利用者を増やしていきます。

(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

○ チームによる求職者への支援体制等の見直し

目標設定、目標管理の方法、支援対象者選定方法などの諸課題を把握し、さらにチーム制のメリットが活かせるように改善を図ります。

○ 求人充足対策の拡充

新規求人の増加に伴い、早期充足に向けて丁寧かつ迅速なフォローアップを図る必要があることから、職業相談窓口で求職者から聴取したニーズを求人者に伝えるなどしながら、求人条件緩和指導や求人内容表記の充実に向けた助言を行い、企業ミニ説明会及び事業所見学会を実施する際には、職業紹介部門の職員も参画できるように計画し、企業の魅力を求職者へ提供できるようにします。

○ ハローワークシステムのオンライン化の活用

新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求職申込件数はコロナ禍前に比べて約15%減少していますが、求人メディアを中心に就職活動している層をハローワークの支援に取り込むため、求職者マイページの登録勧奨やマイページを活用した求人情報の提供に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

○ 北上市と岩手労働局との雇用対策協定による連携

県内で唯一、北上市と岩手労働局は雇用対策協定を締結し、連携して雇用対策に取り組んでおり、特に若年者等の就職促進に係る支援に力を入れています。コロナ感染拡大の影響や事業所見学等職業意識形成事業等を通じ、生徒や家族が地元を目指す機会が増えたことにより新規高等学校卒業者の管内就職割合は52.9%となりました。

○ 職業訓練の受講者確保のため、訓練内容及び雇用保険や給付金を説明する訓練説明会を頻繁に開催（32回、参加者260人）しました。

また、北上市コミュニティFM「きたかみE&Be（いいあんべ）エフエム」に出演し、実施予定の職業訓練を周知しました。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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			
令和3年度実績	1, 760	1, 733	415	99. 5%	99	99. 4%	4, 822	756			
過去3年度平均	2, 035	2, 017	542	109. 0%	110	97. 0%	4, 616	926			
R2年度実績	1, 760	1, 699	547	107. 1%	110	99. 5%	3, 782	730			
対R2比	100%	102%	75%	92%	90%	99%	127%	103%			
R1年度実績	2, 163	2, 122	529	107. 0%		93. 8%	4, 773	960			
対R1比	81%	81%	78%	92%		105%	101%	78%			
H30年度実績	2, 182	2, 230	550	112. 7%		96. 4%	5, 294	1, 087			
対H30比	80%	77%	75%	88%		103%	91%	69%			

※ 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。

ハローワーク大船渡 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３年度は、一時的なものとなったが巣ごもり需要の高まりによって、食品加工産業（水産及び食肉）の求人が増加したことから、労働力不足解消に向けて、個別に事業所見学会や事業所説明会を実施したほか、特にも事業主のためのＰＲ活動の場の確保に注力し、就職者数の底上げに向けて重点的に取り組みました。

具体的にはコロナ対策上、密を避けるため参加者上限を設けて見学会・説明会を７回実施した結果、求職者は延べ７０人が参加し、うち１４人の就職につながりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業務上必要な情報セキュリティ対策を徹底するための研修を行いました。

また、職員会議の際に職業相談に係る意見交換・情報共有を行いました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

これまで当所においては、求職者担当者制やチーム支援を実施する中で、求職者に求人情報を郵送などにより提供してきましたが、サービス向上や合理化の観点から、マイページを活用した求人情報の提供に努めました。

マイページ登録者を増やすための工夫として、所独自に作成したリーフレットに、メールアドレスや認証キーなどを求職者が自ら記載できるような仕様にして、求職者の負担軽減を図ったほか、相談窓口にて短時間で登録が行えるようにしました。

一方、所独自の取組として「自己分析」、「応募書類の書き方」、「面接の心構え」のセミナーを毎月実施してきましたが、令和３年度は新たに「気仙管内の雇用失業情勢と求人票の見方」をメニューに加え実施したほか、高齢者向けの所独自のセミナーも４回実施しました。

セミナーはいずれも就職までのアプローチ方法等を学べる実践的な内容としています。

(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

マイページ登録をするものの、ほとんど活用しないままの求職者も散見されたことから、新たにマイページ活用に関するセミナーを実施するなど、啓発活動が必要と考えています。

特にパソコンやスマートフォンの活用が苦手な年齢層の求職者が増加傾向にあることから、一定のニーズはあるものと考えています。

また、昨年度は人材不足分野、特に介護に代表される福祉関係の新規求人がおおむね前年同月を上回るなど、高止まりの傾向が見受けられましたが、コロナ禍によって福祉施設等での見学会を全く開催できない状況に陥り、当所会議室での求人説明会も1件にとどまりました。

当所管内は東日本大震災以降、少子高齢化が先鋭化し、新たに進出してきた福祉関連の事業所が複数あるものの、恒常的な労働力不足に陥っており、コロナ禍収束の状況を見極めながら、施設見学会や求人説明会などの機会を積極的に設け、福祉の魅力発信に努めていく所存です。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内は東日本大震災以降、大幅な人口減少や少子高齢化の進展など、大きな地域課題を抱えています。

近隣自治体はもとより、全国の自治体が抱える課題ですが、特に被災地である気仙地域は、他の地域に比べてその進展速度が速く、経済や雇用に与える影響は甚大です。

多くの若者が地元に残り、地域産業の担い手として、地域のより一層の振興に向けて前進させていくため、自治体や事業主団体、学校関係者等と連携し、若年層、とりわけ新規高等学校卒業生の地元就職とその定着に取り組んできました。

新規高等学校卒業生に期待する管内企業は多く、将来を担う中核的な人材として期待されます。

これまでジョブカフェ気仙と連携した春と秋の事業所訪問による定着支援、新規高等学校卒業生対象の求人内容、特に賃金及び休日等の改善に向けた事業所訪問指導に取り組んできました。

また、関係機関の協力のもと、地元企業を知ってもらうための情報交換会、生徒と地元企業との面談会、学校に対する各種支援、ジョブカフェ気仙と連携した社会人マナー向上研修、就職スキル向上研修などを実施した結果、令和4年3月末時点で管内就職割合は54.6%と高い割合になりました。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54歳)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	1,295	1,214	294	105.5%	76	2,588	516				
過去3年度平均	1,525	1,439	285	117.0%	46	2,899	565				
R2年度実績	1,313	1,273	279	110.0%	46	2,662	510				
対R2比	98%	95%	105%	95%	165%	97%	101%				
R1年度実績	1,700	1,611	263	120.5%		2,994	561				
対R1比	76%	75%	111%	87%		86%	91%				
H30年度実績	1,563	1,432	313	120.3%		3,042	625				
対H30比	82%	84%	93%	87%		85%	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。

ハローワーク二戸 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

当所では特に「就職件数」と「チーム支援」について重点的に取り組みました。

- 「就職件数」については双方向による「求職者担当者制」を積極的に展開し、雇用保険受給者及び一般求職者に対し、就職に向けたきめ細やかな支援を実施しました。

具体的には、雇用保険受給者のうち就職を急いでおり、ハローワークの相談・紹介等の支援に対する期待度が高い求職者、給付制限中の者、職業訓練受講修了者に対して、個別マッチングによる求人情報の提供、定期的呼出相談や予約相談、採否結果の確認の徹底とフォローアップなどを実施しました。

さらには９月から１５分程度の求職者担当者制ミーティング（ＫＴＭ）を新たに開始し、意見交換・事例検討による連携強化を図りました。

その結果、支援の対象は２５０人、そのうち１１８人が就職に結びつき就職率は４７．２％となりました。

- 「チーム支援」については、以下の２つのチームを編成し重点的に取り組みました。

ア 統括職業指導官・訓練担当就職支援ナビゲーター・生保担当就職支援ナビゲーターの３名によるチームにより、求人票の見方のポイントや求職活動について説明するセミナー「ハロワで得するちょいワザセミナー」を１０月より月１回開催しました。

高齢求職者をメインターゲットとし求職者担当者制への誘導を目的としました。

合計６回実施し、参加延べ人数は４５人でしたが、担当者制へ移行できたのは２人と４年度に向けて改善の余地を残しました。

イ 統括職業指導官・求人担当上席職業指導官・求人者支援員・申請相談員の４名によるチームにより、二戸雇用創造協議会と共催し「ミニ面接会」を開催しました。

新型コロナの影響により定員を抑えましたが、少人数ながら個別のフォローアップを手厚く行い、合計12回開催し、参加延べ人数102人、うち就職決定45人という高い成果をあげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求職者の多様化と相談内容の複雑化が進む中、一般求職者にもより手厚い支援が必要なケースが増えており、求職者の特性について正確に判断し担当窓口に誘導するために、窓口職員のスキルアップを目的として、担当職員を講師に公的職業訓練制度及び障害者業務に関する研修、労働局需給調整事業室より講師を招き労働者派遣事業に関する業務研修を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 二戸管内は、高齢求職者の割合が増加傾向にありますが、令和2年1月のハローワークシステム刷新以降、来所者端末の操作が難しい、求人票の文字が細かく見づらいなどの理由により求職活動に消極的な高齢求職者が見受けられたことから、高齢求職者をメインターゲットとする「ハロワで得するちょいワザセミナー」を企画し、求職者の苦手意識の解消を図りました。
- 求職者担当者制の一層の充実のため、新たな求職者担当者制名簿を整備し、各担当者の受持件数・進捗状況について”見える化”を図った上で、当該名簿に基づく担当者間の意見交換・事例検討の場として15分程度の求職者担当者制ミーティング(KTM)を9月より実施しています。

(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

- 今年度は新規求職者が微増したものの、過去5年間の推移で新規求職者が20%以上減少するなど利用者の減少に歯止めがかからず、また依然としてパートを除く月間有効求職者のうち、55歳以上の高齢者が占める割合が32.6%と多い中、今年度も職員・相談員が一丸となり、利用者の目線で「満足していただけるサービス」を提供することで、ハローワークの利用を促進していくことが重要であり、一人でも多くの就職と一件でも多くの充足に結びつける努力を継続していかなければならないと考えています。

具体的には、ハローワークインターネットサービスの機能充実に伴い、求人者・求職者への安定所サービスの周知とマイペ

ージの利用促進を図ります。

また、来所者に対しても求職者担当者制の勧奨、チーム支援からなるセミナーやミニ面談会の受講勧奨、模擬面接などの個別支援に力を入れていきたいと考えています。

- 昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染防止を最大限に配慮しながら、二戸地域雇用開発協会・県・市町村と協議・連携を図り、管内労働市場の実情に即した業務改善に努めていきたいと考えています。

(4) その他業務運営についての分析等

- 新規求職者は過去5年間の推移で20%以上減少しており、加えて求職者全体の高齢者の割合が増加する中、小規模所の長所を活かした少人数制のセミナーやミニ面談会、双方向性の求職者担当者制の着実な実施、無効求職者に対する再登録案内の発送、各種求人情報の提供、求人充足会議によるマッチングの促進、就労支援ナビゲーターによるナビ通信の発行など、コロナ禍においても可能な業務の推進を図りました。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 （常用）	充足件数 （常用、受理 地ベース）	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 （常用）	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代（35～ 54 歳）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	960	972	209	87. 2%	25	1, 788	429				
過去3年度平均	1, 165	1, 107	242	97. 0%	31	1, 787	397				
R2年度実績	958	969	222	95. 5%	31	1, 800	396				
対R2比	100%	100%	94%	91%	80%	99%	108%				
R1年度実績	1, 338	1, 255	249	97. 4%		1, 797	384				
対R1比	71%	77%	83%	89%		99%	111%				
H30年度実績	1, 198	1, 097	255	97. 0%		1, 765	411				
対H30比	80%	88%	81%	89%		101%	104%				

※ 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ます。

ハローワーク久慈 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

就職件数アップに関する取組

相談窓口の職員全員で、希望する方に仕事探しのマンツーマンサポート（求職者担当者制）を行いました。

求職の申し込みから就職まで１人の担当者が一貫して対応するもので、このサポートを受けた方は１年間で３８５人、うち２８８人（７４．８％）と多くの方が就職できました。

雇用保険受給者を対象とした早期再就職への取組

雇用保険の受給手続きをされた方を対象に、就職を早く決めることのメリットや就職活動のポイントなどを説明するセミナーを行いました。

毎週の雇用保険説明会と一緒に開催することで、参加される方に必要な情報を１回で伝えることができました。

これにより、雇用保険の受給手続き後に早期に就職を決めた方は、令和２年度に比べて２２％アップしました。

「就職氷河期世代」に対する就職支援の取組

いわゆる「就職氷河期世代」の方を対象に企業との座談会を行いました。

人事担当者からの会社説明だけでなく、参加者と同年代の従業員から社内の雰囲気などを生の声で語ってもらい、参加者からは「企業のイメージがつかめた」と好評でした。参加者の３０％がこの企業に就職を決めています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の専門性向上のため、キャリアコンサルタント研修を受講させたほか、専門知識のブラッシュアップのため、職員全員が派遣・請負業務の研修を受講しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

オンライン・窓口両方のメリットを活かした利用案内

オンラインでの登録のみで仕事を探している方に、窓口相談のメリットを伝え、利用を勧めるダイレクトメールを定期的に郵送しました。

また、オンラインでの求人申し込みを利用いただいている事業所には、より応募者が増えるよう、仕事を探している方がオンライン経由で直接応募できる機能を案内しました。

早期再就職セミナーのワンストップ化

雇用保険の受給手続きをされた方を対象としたセミナーを雇用保険説明会と一緒に開催し、参加される皆様に1回で聞いていただけるように改善しました。(詳しくは(1)①。)

(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

各種手続きのオンライン利用推進

令和3年度は、求人者、求職者いずれも各種手続きのオンライン利用率が低調でした。

このため、オンライン利用の利便性を積極的にアピールし、求人手続きや仕事探しのオンライン利用を進めます。

仕事探しに関する窓口での支援内容をPR

オンラインでの仕事探しを勧めつつ、就職活動に悩みを抱える方を確実に支援できるよう窓口にて必要なサービスを準備・提供します。

令和3年度は、当所で準備しているサービスのPRが不足気味でしたので、より広く分かりやすい周知に努めます。

申し込みいただいた求人のフォローアップ

申し込みいただいた求人に応募者がいない場合のフォローアップに取り組みます。

希望条件が近い方へのダイレクトメール郵送のほか、会社単位での求人説明会開催や、担当職員による求人内容の再検討の提案など、人材確保までの支援を行います。

中高年齢層に対する支援の強化

仕事を探している方の年齢層が上がっています。令和3年度に仕事探しの申し込みをされた方のうち68.7%が55歳以上の方でした。

多くの方が応募しやすいよう、中高年齢層の応募を歓迎する求人を開拓していくほか、複数の企業による合同求人説明会を年3回実施するなど、支援を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

新型コロナウイルス感染防止対策も一律自粛からウィズコロナの局面を迎え、セミナーや求人説明会の開催、事業所訪問・見学等の実施など、徐々に実施できることが増えてきた1年でした。今後も感染防止対策を万全に行い、積極的に各種支援策を展開します。

令和3年12月18日、三陸沿岸道路が全線開通しました。地域としては明るい話題ですが、公共工事の減少により建設業において求人の減少、離職者の増加が見え始めました。一方で、コロナによる巣ごもり需要で好況な産業（食品製造業など）もあり、好況業種と不況業種の差は今後雇用のミスマッチにつながる可能性があります。

仕事を失った方と人手不足の企業が結びつくよう、職業訓練の積極的な活用や新規求人の開拓などの支援に取り組めます。

求人の担当者、仕事を探す方、いずれも「オンライン」と聞くと尻込みされる中高年齢層の方が多い傾向にあります。オンラインからの紹介や応募も可能なのですが、これまで利用実績はありませんでした。

引き続き利用のメリットや操作方法など、個別に丁寧に説明し、理解を得てまいります。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理 地ベース)	雇用保険受 給者の早期 再就職件数	紹介率 (常用)	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付い た就職氷河 期世代(35～ 54 歳)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, 229	1, 151	263	91. 3%	40	2, 174	549				
過去3年度平均	1, 410	1, 338	290	101. 0%	34	2, 189	563				
R2年度実績	1, 303	1, 237	214	96. 2%	34	2, 079	546				
対R2比	94%	93%	122%	94%	117%	104%	100%				
R1年度実績	1, 510	1, 431	285	100. 4%		2, 134	556				
対R1比	81%	80%	92%	90%		101%	98%				
H30年度実績	1, 416	1, 346	372	104. 9%		2, 354	588				
対H30比	86%	85%	70%	87%		92%	93%				

※ 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。