

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、求職者の減少傾向が続いていることから、充足件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求人充足会議を定期的に開催して個々の求人への充足対策を検討し、求人担当者制などの取組みを実施するとともに、さらなる対策の効果アップと職員の資質向上を狙い職員による事業所訪問も積極的に行いました。

特に職員による事業所訪問は、新型コロナウイルスの感染状況に配慮しながら、全職員2回の訪問を計画的に実施し、職員が管内企業の情報をできるだけ詳細に把握し、また、紹介担当職員が求職者の動向を直接説明するとともに、求職者が応募しやすい求人票の記載等についてもアドバイスを行いました。

こうした取組みをすすめた結果、令和2年度の充足件数の目標1,770件に対して実績は1,900件（目標達成率107.3%）と目標を達成しました。

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、職業紹介の基本業務やマッチング技法の向上に向けた研修、若手職員等に対する職業紹介業務に係る研修を計画的に実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者の積極的な求人への応募を促すため、地域別の求人情報と免許、資格不問の「チャレンジ求人」の2種類の求人情報誌を新たに作成、配布する取組みを開始しました。この取組については、パソコンでの求人検索が得意ではない受給者から「応募したい求人が見つかった」などの評価をいただいています。

（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

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大による消費の落ち込みや医療福祉分野の環境の変化などが地域の雇用にも影響し、新規求人

数が前年度に比べ、8.1%減少するなど厳しい状況になりました。こうした状況下にあつて、正社員求人数も前年度に比べ7.1%減少しました。今後のアフターコロナをにらみ、人口減少や少子高齢化も進行するなかで人材確保のための正社員求人や就職氷河期世代対象求人の必要性を企業に訴え、求人の確保につなげていきます。また、確保した正社員求人や就職氷河期世代対象求人の充足対策の充実に努めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管轄地域は高齢化が進んでいて、新規求職者数の約4割を高齢者が占めている状況です。当所の業務を推進するためには、高齢者の就職促進を図る必要がありますので、高齢者雇用に対する企業の積極的な姿勢を引き出すために、事業所訪問等の機会を活用して理解を得るとともに、高齢層の求職者には、高齢者雇用に積極的な企業の情報を提供し、求人への積極的な応募を促していきます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 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	--	--
実績	2,038	1,900	423	94.8%	122	3,670	684		
目標	2,033	1,770	404	101.4%	100	3,910	800		
目標達成率	100%	107%	104%	93%	122%	93%	85%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率