

## 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、有効（新規）求職者数が減少する一方で有効（新規）求人数が増加する中、求人充足対策を最重要と考え、特に紹介件数（率）の指標の向上を目指して以下の取組を実施しました。

●「求人充足検討会議」を毎週1回定期的に開催して「担当者制対象候補求人」を毎回おおむね3件選定し、「求人担当者制」において求職者に対して求人情報を提供しました。あわせて、「未充足検討会議」を毎月2回定期的に開催し、求人者に対して求人条件緩和を指導等しました。

●令和3年度途中までは新型コロナウイルス感染症の影響を受けて「事業所訪問」ができなかったため、主に電話やFAXにより重点的に求人開拓を実施しました。令和4年1月から事業所訪問を再開し、求人開拓および事業所情報収集のほか求人者マイページや応募前職場見学などの周知を行いました。

●求職者が求人に関心を持っているものの、応募に踏み切れないでいる場合、そのハードルを下げることを目的として、「応募前職場見学」を推進しました。リーフレットに紹介成功率が高いことを明記して見学希望者を募りました。職場見学により求職者が事業所・業務・職務のイメージを持つことができるので、紹介件数の上積みに結び付けました。

●職業紹介窓口で相談する際、求職者の積極的な応募の動機付けとなるよう、窓口を設置している端末を職員等が使用し（求人検索ツールを活用し）、応募条件を絞り込んで求人を検索した上で、「求人情報提供」等に取り組みました。

●「就職意欲の低い求職者」については、早期再就職意欲を喚起するため、求職申込時や認定日等において、早期再就職のメリットや就職活動の進め方について説明するとともに、支援メニューの中でも紹介成功率の向上が期待できる応募前職場見学や応募書類の作成指導・添削、模擬面接等のサービスメニューについて詳細に説明しました。

●「就職意欲の高い求職者」については、求職者担当制を活用して積極的な求人情報等の提供を行い、能動的マッチングに努め、紹介件数のアップに取り組みました。

## 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以下の取組を実施しました。

- 職業紹介部門の若手職員を講師として職業紹介業務について研修を実施しました。
- 川内労働基準監督署に講師派遣を依頼し、「労働基準法の制度理解促進研修会」を実施しました。
- 職員等が職業相談技法を習得すること及び紹介マッチングのスキル向上を図ることを目的として、求職者が抱える課題とそれに対する助言・対応方針を職員同士で話し合う等のケース研究「職業相談事例検討会」を実施しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

●令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて「雇用保険説明会・初回講習」を開催していませんでした。令和3年11月18日から「受給者向け求職活動講習会」と称して再開しました。雇用保険受給者の早期再就職件数を向上させることを目的として、雇用保険に関する説明部分を大幅に省略し、早期再就職のメリットに加えてハローワークのサービスメニューについて重点的に案内を行いました。

●「求人情報誌」について、令和3年11月以降県内の求人情報誌が掲載されている労働局HPのリンクQRコードを表紙に掲載しました。また、「ハローワークの場所が分からない。」と度々来所者から問い合わせが寄せられるのを受け、令和3年11月以降安定所の地図を表紙に掲載しました。

●「応募前職場見学」の見学可能な事業所について、求人票上の表示や庁舎内の「応募前職場見学可能事業所リスト」(以下「リスト」)の掲示のみにより案内していましたが、令和3年7月以降労働局HPにリストを掲載しました。さらに、求職者が事業所に関心を持つのが容易になるように、令和3年7月以降事業所内の画像や従業員の声を取り入れた「事業所PRシート」を事業所に作成していただき、庁舎内に掲示しました。

●「事業所説明会」について、求人申込みの際や事業所訪問の機会を捉え求人者に対して積極的に周知し、令和3年度は令和2年度より実施事業所数・実施回数ともに大幅に増加しました。一方、求職者の参加者数が低調であったので、通常新規求人の掲示を行っていた庁舎外掲示板の一角を使用して1か月先までの開催予定案内を掲示したほか、求人情報誌への掲載、相談窓口への掲示、求職者へのDM等の取組を行い、周知に努めました。その結果、参加者数は増加し、参加後の紹介件数も増加しました。

●就職氷河期世代向けの情報発信がうまく整備できていなかったため、庁舎内掲示板に新たに就職氷河期世代支援コーナーを設けました。求職者に対して就職氷河期世代限定・歓迎求人及び職業訓練の情報を、求人者に対して各種助成金などの情報をそれぞれ提供するように掲示し、利用者が情報収集しやすいようにしました。求職者自身が当該対象者であることを受付や窓口で申出することの端緒となることを想定しました。

(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

●コロナ禍のなかで来所者や窓口相談者が減少傾向にあることから、月2回発行する求人情報誌に「電話での紹介状発行もできます」と表示し、通信紹介の周知について積極的に推進します。また、来所を伴わない職業相談や紹介ができるように、重点的に求職者マイページの周知の徹底を行い、基本的にオンラインを活用できるように取り組みます。

●求職者の減少傾向が今後も続くことが予想されることから、電話や郵便等の通信による職業紹介を推奨しているが、実際の利用者は少ないのが現状です。令和3年9月から求職者マイページによるオンライン紹介も開始されているものの、希望者は皆無です。特に高年齢者においては、対面での相談業務がメインとなることが考えられます。そのため、オンラインを活用できる求職者と窓口を利用する求職者の二極化が考えられることからそれぞれのニーズに合った支援サービスの提供が必要となります。

●求人者マイページについては、登録手順案内リーフを作成し、令和3年6月から求人窓口において求人申込み時などにおいて積極的に周知を行いました。その結果、周知開始以降、168事業所から求人者マイページ開設申込みがありました。また、マイページからの求人申込みについて、令和4年2月更新の求人から求人更新時のマイページを利用した求人申込みの手順リーフを作成して利用案内を行ったところ、利用件数が大幅に増加しました。令和4年度において更に利用件数を増やしていくよう取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

特にありません。

## 2 特記事項

特にありません。

### 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	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)	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和3年度実績	1,631	1,504	392	86.4%	113	5,236	789		
過去3年度平均	2,052	1,882	530	99.0%	210	4,407	969		
R2年度実績	1,677	1,575	481	86.8%	210	4,416	825		
対 R2 比	97%	95%	81%	99%	53%	118%	95%		
R1年度実績	2,048	1,869	538	102.5%		4,390	985		
対 R1 比	79%	80%	72%	84%		119%	80%		
H30 年度実績	2,432	2,203	572	106.7%		4,414	1,098		
対 H30 比	67%	68%	68%	80%		118%	71%		

※ 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。