

ハローワーク西陣 就職支援業務報告（令和２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

- ・ 求人部門と職業相談部門との連携強化と充足対策として、毎日受理した新規求人を求人部門から日々職業相談部門に提供し、能動的マッチングに活用しました。
- ・ 自所で充足可能な求人を選択し、求人入力直後の段階で早期に提供することで、充足のスピードアップが図れました。充足会議は概ね定期的に開催できましたが、コロナ禍の影響で事業所訪問に制限がかかり、充足対策は限定的にならざるを得なかったです。
- ・ 求人担当者制については、管理表を修正し、厳密に進捗管理する用法に改めました。
- ・ 「人材確保・就職相談コーナー」においては、新規求職者に対し、人材不足分野への興味アンケートを取組み、関心がある求職者に対してコーナーを案内、誘導するとともに、事業所部門にもアンケートを回送し、各種面接会等への参加勧奨に活用しました。
- ・ 人材不足分野に関心がある求職者や人材不足分野への就職希望者にコーナーの案内チラシを郵送し登録の勧奨に努めました。
- ・ １１月以降は、福祉職場やトラック業界及び警備業界セミナー＆面接会を開催、京都七条所の医療・福祉・建設・運輸分野就職相談コーナーとも連携し、面接会等に取り組みしました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 「追記求人票を活用した+3 サービス」として、新規求人を中心に事業所から求人票以上の情報を聞き取り、緊要度の高い雇用保険受給者などに情報提供を行う+3サービスの充実を図るため、「気になる求人」を職員等が選定し、「応募したくなるような情報」を事業所から聞き取り、パソコンの作画機能を用いて追記しました。
- ・ 「応募前職場見学」として、求職者が求人に応募するにあたり、求人票だけではイメージが湧かず漠然とした不安から応募を躊躇するケースもみられ、求人票以上の情報や事業所の雰囲気等を知った上で応募を検討したいとのニーズに応えるため、求人者に対して積極的な活用を促しました。
- ・ 障害者の就職促進に関しては、医師の意見書等をデジタルデータ化し、求職情報にイメージ情報として取り込みました。これにより、必要なデータを見ながら相談が可能になったほか、他所へ移管する場合も必要なものだけ郵送すれば足りるよう改善しました。
- ・ コロナ禍の影響により雇用保険説明会が開催できず、同時に開催していた初回講習も中止となり、早期就職促進の取り組みが不十分となっていました。１０月２７日から参加人数を大幅に減らすなど感染防止対策を講じて、内容変更した上で初回講習を雇用保険説明会と分離で開催し再開させました。

（３）今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ハローワークシステム刷新以降、高年齢者を中心とした求人検索端末の求職者離れを阻止すべく、自力での求人検索が困難な求職者に対する窓口誘導、呼び込みを強化する必要があります。
- さらに、窓口での情報提供の励行により、「求職者を手ぶらで帰さない」をモットーに、本所庁舎、烏丸御池庁舎の各部門が常に協力、連携し、「オール西陣」の意識を持って最大のパフォーマンスが発揮できるよう取り組むこととします。
- ・求人部門と職業相談部門の職員が連携し、事業所訪問を行うことで、求人票以上の事業所情報の収集や、顔の見える関係作りが可能となり、さらに、職員の専門性向上のため積極的に若手職員（雇用保険、管理関係に配属されている職員含む）を事業所訪問に同行させることで職員の能力向上を期待します。
- ・令和２年度から本格稼働となった「就職氷河期世代サポートコーナー」について、窓口誘導の積極的実施、コロナ離職者対策等と併せて、厚生労働省の最重要課題の一つとして成果をあげる必要があります。
- ・本所庁舎では、課題解決支援サービスの充実を図るべく、職員による「双方向の求職者担当者制」を一層推進するため、効率的な運用を検討します。
- ・烏丸御池庁舎では、雇用保険受給者の緊要度の把握を、「緊要度把握色分けシール」の活用により、積極的かつ効率的に行うことで、メリハリのある相談を再度徹底するとともに、雇用保険の受給状況（資格決定直後、受給中、支給終了前等）により、どのようなアプローチで相談をすすめ、就職支援を行っていくのかなどのポイントを統括官が作成し、職員に周知、指示することを予定しています。

（４）その他業務運営についての分析等

- ・求人充足会議において、協議対象となった求人を担当者制として支援を実施しているが、求人充足し完結するまでの管理について、統括官が進捗把握するなど、今後の方向性に改善の余地があります。
- ・コロナ禍による受給者の増加に伴い、認定窓口相談の待ち人数の増加と長時間化が顕著となり、きめ細やかな相談が難しく、紹介件数の大幅な落ち込みとなっています。待ち時間の短縮及び緊要度把握の明確化、ミスマッチ解消のため、資格決定時において、①就職時期、②就職経路、③希望順位を求職管理情報の最上位で閲覧できるようコメント入力することで、検索時間の短縮、ミスマッチ解消が期待できます。

（５）総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

- ・令和２年２月以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大、複数回に及ぶ緊急事態宣言など、これまで経験したことのない社会環境の中、ハローワークにおける説明会、セミナー、会議、就職面接会、来所勧奨型の職業相談等について、緊急やむを得ないものを除き行わないという方針が示されました。緊急事態宣言期間中は窓口に来所される求職者も減少し、職業相談・紹介にかかる方法を電話、郵送等に変更して実施していますが、今後、効果的かつ効率的な方法を模索中です。

- ・とりわけ、管内に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受ける観光、宿泊、飲食、販売等の業種が多いことから、求人情数、求人数の減少が顕著に見られました。
- ・いずれにせよ、今後、新型コロナウイルスの収束に時間を要することが予測され、能動的な職業紹介にかかる取組が制限される中、目標達成に向け業務運営に大きな課題となります。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 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

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	就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	マザーズハローワーク重点支援対象者の就職率	人材不足分野の 就職件数
実績	6,334	7,206	3,262	101.4%	297	24,753	2,285	97.7%	1,310
目標	8,390	9,272	3,188	108.8%	339	30,517	2,943	93.4%	1,706
目標達成率	75%	77%	102%	93%	87%	81%	77%	104%	76%

※ 「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

ハローワーク京都七条 就職支援業務報告（令和２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

- ・主要指標、補助指標、所重点指標について、所の幹部（所長・部長、統括官）が進捗管理を行うとともに、コロナ禍の実情を踏まえ部長を中心として特に紹介件数を伸ばす対策を検討し、向上に向けて実行に移しました。
- ・「令和２年度マッチング機能に関する業務目標の達成状況表」を作成し幹部で達成状況の確認を行い、所内職員スペースに拡大版を掲示して窓口職員に対して情報共有を図るとともに目標達成率に対する意識付けを行いました。
- ・職業相談部においては、昨年、本省において「現場のチカラ」にも掲載された「ラジオ体操方式」と称する「達成感のある紹介・就職件数向上に向けた取り組み」を実施し、窓口職員・相談員一人一人の日々の紹介件数の目標値を個人別カードにより管理し、目標の達成に向けた意欲の向上を図りました。
- ・職業相談部においては、昨年度から職員による双方向の求職者担当者制支援を実施していますが、加えて７月から「職員による求職者担当者制支援」を実施し、毎月一定数の支援対象者に対し課題解決支援サービスの充実強化を図りました。さらに所独自の取り組みとして個別延長給付（特例）受給者を対象とした「個別延長支援」を開始し、早期再就職のサポートを行いました。
- ・求人部門においては、「求人事業所担当者制」を実施し、正規職員による求人者との窓口対応時の名刺交換の徹底と、毎月一定数の求人事業所を選定の上、様々な充足対策を試みる取り組みを行いました。
- ・求人充足対策としては、充足会議を年度当初から毎週定期開催し、選定事業所の事前共有のほか、事業所訪問による把握、求人記載内容の見直しアドバイス等により求人充足の向上を図りました。
- ・ジョブパークにおいては、京都府企業支援コーナー及び本所との連携により実施している「ななハロしごと MARCKET」を今年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から「企業説明会形式」として下半期から開催しました。毎回様々なジャンルの求人事業所を特集しプレゼンを行う形式で企画、実施しました。
- ・事業所訪問の取り組みについては、求人部門と職業相談部門の双方を管理する職業相談部において、求人部門がアポ取りして職業相談部門職員が事業所訪問する方式により確実に訪問実施できるように取り組みました。
- ・令和元年度に設置した人材確保対策コーナーにおいては、今年度下半期に、求職者アンケートによるニーズ把握を行うとともに運輸業面接会及び警備業面接会を開催しました。警備業協会から講師を招き警備の仕事に関するプレゼンをしてもらうことで職業紹介につなげる取り組みを行いました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人部門では、求人受理時に名刺交換を行い、丁寧に求人条件等を確認するとともに、事業所訪問の了承を得ることで求人事業所との信頼関係を構築する一方で、職業相談部門と連携し職業相談窓口において求職者に対して求人票以上の企業情報の提供を行い、求人応募を促す取り組みを行いました。
- ・職業訓練業務については、全ての職業訓練受講生に対して受講中から担当者制による求人情報提供や来所日を指定した双方向担当者制支援を行い、訓練修了後３箇月間の早期再就職に結びつける取り組みを行いました。
- ・雇用保険受給者の早期再就職に向けては、双方向求職者担当者制支援の支援対象者に含めることで、早期の就職あっせんに結びつける努力を行いました。さらに所独自の取り組みとして個別延長給付（特例）受給者を対象とした「個別延長支援」を開始し、早期再就職のサポートを行いました。
- ・求職者との信頼関係を万全にした上でさらなる求職者サービスの向上を目指すため、職業相談部において「個人情報漏えい防止啓発推進員制度」と称したいわゆる自警団的な漏えい防止の取り組みとして輪番担当制によるチェック体制を設けて運営にあたりました。その結果、個人情報の漏えいの発生を未然に防止することができました。

（３）今後のサービス・業務改善の取組について

- ・求人部門がアポ取りして職業相談部門職員が訪問するという「新しい方式での職員による事業所訪問」、「充足会議の定期開催」、「人材確保対策支援コーナーにおける企業面接会等の積極的実施」など、コロナ禍においても一定実施することができたことから、次年度以降においてもこれをさらに充実強化させ、職業相談部門と求人部門の連携により、就職氷河期世代対策のほか特に「新型コロナウイルス感染拡大の影響による離職者対策」、「医療従事者の確保対策」、「コロナ禍における人材不足業種に対する求人充足対策」などを強力に実施していく必要があります。
- ・京都府企業支援コーナーとの連携による「ななハロしごと MARKET」については、新型コロナウイルス感染防止の観点から「企業説明会形式」として開催したところ、参加企業及び参加者双方から高評価を得たことから、令和３年度についても本所とジョブパークの連携のもと引き続き月ごとにテーマを決めて、求人者・求職者のニーズに沿った同形式をさらに発展充実させて実施していく必要があります。
- ・令和３年度９月に予定されている「ハローワークシステムの追加リリース」を視野にいれ、令和２年度下半期に開始した職員による双方向の求職者担当者制支援などさらなる求職者支援サービスの付加価値を高める取り組みを行い、就職意欲の高い求職者に対する窓口への呼び込み対応を強化する必要があります。
- ・令和２年度に新型コロナ対策として設置された「早期就職支援コーナー（早期就職サポートコーナー）」、「学卒者等の内定取消事案等の相談窓口」については、喫緊の対策として国民の期待に応えられるよう取り組む必要があります。特に「早期就職支援コーナー（早期就職サポートコーナー）」は、コロナ禍にあって最も必要とされる課題解決支援サービスを行う最重点コーナーとして機能させる必要があります。

- ・令和元年 11 月にジョブパークに先行設置された就職氷河期世代の支援コーナー（本所は誘導窓口）については、総合支援部と職業相談部はもとより京都府とも連携し、コロナ離職者対策等と併せて、国の最重要課題の一つとして軌道に乗せていく必要があります。

（４）その他業務運営についての分析等

- ・所内の幹部（所長・部室長・庶務課長）で構成される五役会議において、各部からの定期的な進捗状況報告を受け、コロナ禍の影響により各業務において目標未達成の厳しい状況ではあるが、個別支援の強化など対応可能な対策を協議し実行に移しました。
- ・かつて経験したことのない状況下において次々に発生する課題に対して、その都度対象部署と協議・分析し、必要な部署には全所体制として応援体制を組むなど（雇用調整助成金業務及び雇用保険窓口への応援体制など）、その場面ごとに適切な対策を行いました。
- ・所長が行う統計分析として「ハローワーク京都七条 業務概要」や「令和 2 年度マッチング機能に関する業務目標進捗状況表」を作成し、分析を行うことでその後の業務運営に活用しました。
- ・日々、職業相談部長が作成する紹介業務日報を幹部に配付し進ちょく状況を共有するとともに、管内情勢の変化や傾向を協議・分析し業務運営の検討を行いました。また、局から月初に配信される各所の日報集計速報を、職業相談部長が速やかに所内用に加工して情報共有を図り、七条所全体の進捗管理に役立てました。

（５）総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

- ・特に令和 2 年度上半期においては、令和元年度末頃から始まった新型コロナウイルス感染症の拡大局面による影響が避けられず、例えば「職員による事業所訪問」などの能動的業務の取組みにおいては中止を余儀なくされ、新規求職申込件数・紹介・就職件数については国民の出控えによって大幅に減少する状況となりました。特に求人数については管内に新型コロナの影響を強く受ける観光・宿泊・飲食・運輸・販売等の業種が多いことから令和 2 年 3 月以降著しい減少が見られました。なお、令和 2 年度下半期においては一時、求職者の活動が活発化したこともあり求職者に対する個別支援サービスの強化を行ったことにより紹介件数は大幅に伸ばしたものの、管内の求人状況が長期化するコロナ禍の強い影響により回復することがなかったことも要因となり、結果として就職件数を伸ばすまでには至りませんでした。

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

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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	マザーズハローワ ーク重点支援対象 者の就職率	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
実績	5,190	4,433	2,340	112.3%	294	20,499	2,050	97.8%	288
目標	6,706	6,093	2,263	119.9%	313	28,515	2,676	93.4%	168
目標達成率	77%	72%	103%	93%	93%	71%	76%	104%	171%

※ 「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

ハローワーク伏見 就職支援業務報告（令和２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

- ・ 3密回避を兼ねた求職者個別通信支援の実施

待合が狭隘の庁舎のため、求職者増対策として電話による職業相談への推奨を図りました。

求人情報提供は以前から郵送でも取り組んでいましたが、求職者マイページを活用することにより、情報提供のスピード化、郵送費の削減に繋がり、求職者にとってもネット環境上で求人票の収集ができ、その求人について電話相談や通信紹介に繋げることができました。

その為にも認定日活動の際、求職者マイページ開設へ誘導を図り、令和２年１０月以降月平均１９０人の登録となりました。

この取組は次期システム追加機能となるオンラインハローワーク紹介へ移行させる準備でもあります。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 個別支援（求職者担当者制）の充実に向けた取組

窓口職員全員が予約制による個別支援を実施しました。準備段階として、職員の資質向上のため窓口での困難事例を出し合った事例検討会を実施するなど研鑽に取り組みました。

- ・ コロナ感染対策

コロナ禍による失業のため、希望職種が見いだせない求職者が増加、かつ、受給者も増え認定日相談希望者も増加しました。そのため、認定時間帯は利用者に「じっくり」又「短時間」相談を選択していただき、午後は予約相談等にコース分けを行い、「短時間」コースでは自己理解、仕事理解を深める支援として、ジョブ・カード作成準備にも活用されるアセスメントシート（RIASEC、価値観、強み・弱み）を順次提供しフィードバックしていただき、マイページ登録への誘導も図りました。

コロナ対応ステップアップ相談窓口を開設しました。

（３）今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ 職員の資質向上及び通信紹介、オンラインハローワーク紹介の充実のため、窓口だけでなく後方での相談体制の確保に取り組めます。

（４）総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

- ・ 新型コロナウイルス感染症対策のため、京都府は春、冬の２度緊急事態宣言対象地域に指定され、職員の半減体制勤務及び、企業説明会・初回講習・事業所訪問の自粛等多くの業務に制約を受けました。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用保険受給資格決定件数が前年度比３０％弱増加、かつ、雇用保険説明会の中断、個別延長

給付の説明等の影響により雇用保険窓口での待ち時間増加となりました。また、追加給付業務処理、助成金応援業務も重なっていた為、半年以上相談業務担当職員から雇用保険業務に応援を組む状況が続きました。

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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
実績	2,414	2,784	1,379	96.3%	118	16,158	1,006	227	155
目標	2,595	3,026	1,296	106.6%	127	14,591	1,011	239	108
目標達成率	93%	92%	106%	90%	92%	110%	99%	94%	143%

※ 「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

ハローワーク宇治 就職支援業務報告（令和２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

- ・「管内求人の充足強化」の取組みとしていた管内の２市２町及び商工団体と連携した会社説明会の開催（昨年度 16 回）は、新型コロナウイルス感染症による影響でできなかったため、求人充足会議を拡充し、職業相談部門担当が輪番制でマッチングを行い、情報提供を充実させました。
- ・求職者マイページ開設者へは、マイページを通じて求人票の情報提供を実施しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・月 1 回計画していたシニア面接会の開催が、新型コロナウイルス感染症による影響で年 3 回に縮小せざるを得なくなったため、シニア求人誌のリニューアルを行いました。発行頻度も月 1 回から隔週へと増加し、発行部数も大幅に増刷を行うなど、高年齢者の就職促進に取り組みました。
- ・新規求職者、求人者の利用促進のため、ハローワーク宇治の求職者及び求人者サービス（「求人・人材確保はハローワーク」）にかかるリーフレットと、プラザ城南にかかるポスター及びリーフレットを作成しました。また、京都労働局ホームページのハローワーク一覧にリーフレットを掲載し幅広く周知を行いました。
- ・事業所訪問に代わる方策として、「過去に訪問歴がある事業所」を対象に電話にてアプローチしました。まずは、①画像情報、②ハローワーク職員のおすすめポイント、③自社評価シート（求職者が求人選定の際に着眼しやすいと思われる 5 つの項目を 5 段階で事業所に自社評価していただき、「見やすさ・わかりやすさ」を重視したレーダーチャートで作成）、④事業所ホームページの QR コードの 4 つの項目で構成した「会社訪問レポート」の作成を依頼し、求職者の待合スペースに求人票とともに掲示して、求人票の内容以上の情報提供を行いました。また、求人条件緩和依頼などについても電話で実施しました。

（３）今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ハローワークシステムの刷新により、マイページを活用した積極的な情報提供や、応募書類作成支援、面接対策など、求職者サービスを充実し、きめ細かな就職支援に取り組めます。
- ・効果的なマッチングを実施するため、事業所訪問等の機会を有効に活用し、会社案内（パンフレット）等の「画像情報」、「会社訪問レポート」の収集や事業所状況の把握など総合的な情報収集を行い、職業相談窓口、求職者の待合スペースを活用した展示コーナー等で、求職者への求人票に載っていない情報発信を充実させます。

(4) その他業務運営についての分析等

- 管内で昼間人口と夜間人口において相当数の流入超過に陥っている地域があり、コロナ禍の状況においても求人倍率が5倍を超える状況を考慮し、これまで開催してきた「会社説明会」を、より広域的な地域を対象として、時節に沿った特色ある合同面接会となるよう工夫のうえ実施していきます。
- また、新名神高速道路が令和5年に全面開通する予定で工事が進み、沿線の市町では企業誘致も予定されているため、地域の需給調整機関として、企業の人材の確保のため引き続き、市町担当部署への情報収集や企業ニーズに沿った取組みが必要です。

(5) 総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

- 新型コロナウイルス感染症の影響から、事業所訪問、来所勧奨、セミナー、面接会、説明会等の実施に支障をきたしました。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	障害者の 就職件数	マザーズハローワーク重点支援対象者の就職率
実績	2,132	2,201	957	94.2%	103	12,643	782	207	98.8%
目標	2,635	2,721	1,001	98.4%	124	12,372	1,041	224	93.4%
目標達成率	80%	80%	95%	95%	83%	102%	75%	92%	105%

※ 「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

ハローワーク京都田辺 就職支援業務報告（令和２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

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、雇用保険受給者が増加する一方で、雇用保険初回説明会や初回講習及び就職面接会等が開催できない状況の中で、求職者、雇用保険受給者の就職促進を効率的に行うため、以下の取組を重点的に行いました。

① 再就職手当シミュレーションの活用

雇用保険受給者の早期再就職を意識させるにあたり、資格決定時に説明し、受給者本人の就職日毎の再就職手当の金額を示したリーフレットを初回認定日に説明、手交するよう努めました。併せて、再就職手当の審査期間（２週間以内）を堅持し、再就職手当を活用した早期再就職のメリット、実績を説明しました。

② 求職者担当制による紹介件数確保の意識付けと課題解決サービスの提供

担当制による就職目標を達成するため、田辺所１日あたりの紹介件数を２０件と目標設定し、職業相談担当職員の意識付けを行いました。また、応募書類の添削について実施目標数を定め、紹介の都度、希望を聴取し積極的に実施しました。

新型コロナの感染拡大防止のため、郵送による求人情報を送付した後、電話によりフォローを行う取組も励行しました。各々の実績をPDCAサイクルにより分析検討し、各職員から提案された改善の取組を進めました。

③ 地方自治体との連携

平成３０年３月に精華町と京都労働局が雇用対策協定を締結し、事業計画に基づく事業を管轄安定所として遂行するために精華町役場の担当者と連携を密にし、出張ハローワーク、就職面接会等の計画事業を実施しました。４月及び５月を除き毎月１回の役場内で出張ハローワークを実施し、来所者１９４人、職業相談件数１５２件、就職件数９人となりました。また、令和３年度に開設する一体的実施事業の準備について、管轄安定所として積極的に取り組みました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 職業相談担当職員に知識を付与することによる窓口サービスの向上を図るため、訓練、障害者、求人等１～２名で担当している業務について研修を行いました。研修により、担当者が不在時でも、複数の職員がフォローできる体制の構築を図りました。

- ・ 求職者のニーズに沿った求人情報誌の発行

従来から発行している新規求人の情報誌に加え、増加傾向にある６０歳以上の求職者向け「シニア求人情報誌」を月２回、「職種別求人情報」を週１回発行するなど、マッチングの促進及び充足促進に資する取組に努めました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- ・事業所の充足サービス、特に人手不足業種の充足促進を図るため、所内において、求人事業所の個別説明会を積極的に実施します。今後も、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて継続していきます。
- ・求職者の動線の改善、プライバシーの保護及び窓口業務の改善の観点から所内のレイアウト変更について検討委員会を設置し、検討を行いました。今後、予算が確保でき次第実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

求人充足サービスの一環として、新型コロナウイルスの感染対策を施したカウンセリングルーム（相談室）を活用して、職員・非常勤職員の企画による求人事業所説明会を再開しました。（会議室は新型コロナウイルス感染防止にかかる雇用調整助成金対応の窓口としているため、終息後は、人材不足分野への対策をさらに強化していく意向です。）

(5) 総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、雇用保険説明会、初回講習、就職面接会等を中断しており、来所勧奨型の職業相談業務等も積極的に実施しにくい状況となっています。特に雇用保険受給者の増加が顕著であり、一般求職者を含め効率的、効果的な職業相談、求人情報提供及び職業紹介の業務運営を求められました。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	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
実績	1,836	1,243	722	95.9%	99	5,253	640	532
目標	2,191	1,403	791	100.6%	114	5,049	706	515
目標達成率	83%	88%	91%	95%	86%	104%	90%	103%

※ 「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

ハローワーク福知山 就職支援業務報告（令和２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

- ・ハローワークに来所される方の年齢層が高年齢者にシフトしていることから、「シニア向け面接会」の開催や「シニア向け求人情報誌」の発行に努めました。
- ・就職氷河期世代の方の就職支援のため、11月18日(水)に北部所として初めてリモートによるセミナー「プラス思考を身につけよう～今日から始めるポジティブシンキング～」を開催し6名の方が出席されました。
- ・子育て世代の方の就職支援の一環として、当所として初めて社会保険労務士を招き、1月27日(水)29日(金)に「社会保険&扶養範囲セミナー」を開催し20名の方が出席されました。
- ・雇用保険受給者の方のハローワーク利用及び早期再就職促進の観点から、初回講習を雇用保険説明会と分離実施したことでハローワークのサービスメニューの詳細な紹介や雇用失業情勢の内容による求人・求職バランスの変化、それに伴うキャリアチェンジの必要性の説明など講習内容の充実を図ることができ、求職者アンケートでも、「ハローワークのサービス内容がよく理解できた。」、「ハローワークを利用し就職したい。」などの声をいただくとともに、雇用保険受給者の早期再就職に寄与しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・自治体との連携については、重要な取り組みと位置づけ、京都府と連携した一体的実施施設「北京都ジョブパーク」において、ハローワークコーナー、マザーズコーナーを設置し、その運営の強化や求人者・求職者のニーズに応じた就職面接会等を開催しました。
- ・事業所訪問を、求人充足サービスの重要なツールと位置づけ、職業相談業務担当職員が1か月1件以上、年間12件以上の京都労働局目標を達成しました。また、事業所訪問では、その企業が求める求職者のスキルやより詳細な業務内容の収集、労働条件緩和などのアドバイスを実施し、収集した情報を掲示板に写真付きで張り出すなど、「見える化」に努めました。
- ・若年者層を中心に面接前の事業所見学希望の声が多数あったことから「応募前見学」についてルールを策定、併せて広く事業所へ周知し見学受け入れ求人を確保した。庁舎内に「応募前見学可能事業所」一覧を張りだし求職者へ周知、見学実施に取り組みました。

（３）今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ウイズコロナ・ポストコロナ期を見据えた雇用対策として、特に非正規雇用労働者、子育て中の女性、就職氷河期世代の方々の職業相談、就職支援を強化します。
- ・ハローワークが地域の需給調整機関としての責務を果たすため、積極的な事業所訪問、戦略的な求人充足会議等を実施し、1件でも多くの就職実現、求人充足に努めます。

- ・ハローワークをご利用いただいた方や職員等からのサービス改善、業務改善に資する意見を真摯に受け止め、改善すべき点は早急に着手するよう取り組みます。
- ・ハローワーク福知山、ハローワーク綾部をご利用いただいた方々に「来て良かった。」と思っただけけるよう努めます。
- ・京都府、福知山市、綾部市や各事業主団体等との連携を更に強化し、「オール福知山・綾部」体制を構築し、各種取組を展開します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・令和２年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、求人取消や求人票提出控えによる求人数の激減、また解雇等を余儀なくされた労働者の増加等により大幅な求人倍率の低下を招くなど雇用失業情勢は常に注視しなければならない状況でした。そのような中でも私たちハローワーク福知山、ハローワーク綾部は、就職実現、求人充足を目指し、求人票の内容を補完するための事業所情報の収集、公開や求職者の方への求人情報の提供方法の変更、不採用後のフォローアップなどに努めてきました。令和３年度においても、令和２年度と同様に来所者一人一人のニーズにお応えするため各種取組を積極的に推進してまいります。
- ・引き続き、シニアの方と求人者の方のマッチングの強化やシニア面接会の開催に努めてまいります。

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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	人材不足分野の 就職件数
実績	2,135	2,144	546	97.7%	114	5,116	815	515
目標	2,604	2,489	549	97.4%	68	5,386	890	556
目標達成率	81%	86%	99%	100%	167%	94%	91%	92%

※ 「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

ハローワーク舞鶴 就職支援業務報告（令和２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

○職員・非常勤職員に対する研修の実施

「労働基準法」「学卒求人受理」「助成金」「接遇」等、求人・相談窓口対応に資する研修を 16 回実施し、職員・非常勤職員の資質向上を図りました。

○子育て世代支援

求人受理時に子育て世代歓迎かどうかを確認し求人票に表示するとともに、2 ヶ月に 1 回「子育て世代歓迎求人情報誌」を発行しました。また、舞鶴市子ども支援課と連携し、年 3 回市役所内に求人を掲示しました。

子育て世代対象ミニ面接会を実施しました（密を避けるため、会場を 2 カ所に分離しました）。

○就職氷河期世代支援

正社員求人受理時に就職氷河期世代の受け入れについて確認するとともに、エントランスに就職氷河期世代コーナーを設け、求人票を持ち帰れるよう印刷して配架しています。

北京都ジョブパークと連携し、就職氷河期世代歓迎のセミナー(コミュニケーションやストレス対処に関するもの)を実施しました（密を避けるため 1 回定員 5 人とし、4 回実施しました）。

○高年齢者支援

エントランスに生涯現役コーナーを設け、歓迎求人を配架しました。

シルバー世代対象ミニ面接会を実施しました（密を避けるため、会場を 2 カ所に分離しました）。

○雇用保険受給者の早期再就職促進

再就職手当の PR ポスターを作成、エントランスに掲示し周知を図りました。

雇用保険説明会と初回講習を分離実施しました。講習資料を所の実情に合ったものに改修し、職業訓練の説明には福知山高等技術専門校から直接 PR を行う等、就職意欲の喚起に努めました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

○求職者担当者制実施要領を改正し、支援対象者の明確化、就職目標率の設定、管理表による進捗管理の徹底を行いました。

○求人充足会議要領を刷新し会議運営の改善を図りました。また、充足会議で対象とした求人を職員に割り振り、求人担当者制としました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

○充足件数の向上

自所受理の求人者支援を強化し、求人条件の改善、魅力が伝わる求人票作成、事業所情報の収集等に創意工夫して取り組みます。

○システム刷新への対応

利便性向上について広く周知するとともに、ハローワークでの相談のメリットを周知し求職者の増加を図ります。また、相談技法に関する職員の専門性を向上させるための研修を実施します。

(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拡大により、セミナー、事業所訪問等が制約された中ではありましたが、「少人数での実施」「電話による情報収集」等、工夫次第で取組を進めることができました。

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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,587	1,349	340	83.5%	82	3,744	597
目標	1,639	1,407	326	92.8%	54	3,541	481
目標達成率	96%	95%	104%	89%	151%	105%	124%

※ 「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

ハローワーク峰山 就職支援業務報告（令和２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

- まずは、新型コロナの感染拡大防止の徹底を図ることを所全体としての最重点事項とし、職業相談窓口においても徹底を図りました。
- 職業紹介業務運営については、緊急事態宣言中等、能動的な来所勧奨ができない期間においては、以下の３点を重点的に取り組みました。
 - ① 新型コロナの感染拡大の中でも、ハローワーク窓口を利用いただく求職者に対し、求職者担当者制へ積極的に誘導して綿密な職業相談を行う等、的確かつ丁寧な対応を行いました。
 - ② 地域の特性から他の求人募集媒体が少ない中、ハローワークから積極的に求人情報を発信し、将来的な利用も含め、ハローワーク利用を促しました。
 - ③ 新型コロナの感染拡大の中、ハローワークの利用を躊躇する求職者も多いとの認識の下、個別の求人情報提供の新たな手段として電話による情報提供に取り組みました。
- 感染拡大が落ち着きを見せた段階では、紹介件数の向上を重点課題として、能動的な求人情報の提供の強化等に取り組みました。
- 新型コロナの影響を受けている求職者、特に女性や非正規労働者、就職氷河期世代、障害者、高年齢者等については、求職者担当者制の活用等により、早期に再就職できるよう取り組みました。
- 人手不足分野等、求人充足が必要な事業所等については、求人充足会議での検討等を踏まえて求人条件緩和指導や求人票以上の情報収集を行う等、求人充足対策を強化しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- 上記の重点課題に係る具体的な取組を検討・企画する機関として、新たに峰山本所に「マッチング機能強化推進会議」を設置し、非常勤職員も参画させて検討・企画を行いました。また、所として実施することとなった取組の具体的な運営方法等についての検討も併せて行いました。
本会議における検討・企画を踏まえ、以下の取組を具体的に実施しました。
 - ① 地域に求人情報をより積極的に発信すべきとの観点から、地元スーパーに求人情報誌を配架することとしました。
 - ② 個別の求人情報提供について、従来の郵送を中心としたものから、電話を中心としたものに切り替えることとしました。
- 峰山本所と宮津出張所については、労働市場圏が重なるため、それぞれが実施している求人充足対策を共有し、より切磋琢磨してサービスの向上を図ることを目的に、本所・出張所の「合同求人充足会議」を新たに開催することとしました。

- さらに求人充足対策を強化するため、より広範囲な求人充足対策の強化を図ることを目的として、当所が主導して、北部3所求人担当者会議を開催し、求人受理に係る統一項目の検討や実施している求人充足対策等について情報交換を行い、各所の取組の充実・強化を図りました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- 来年度上半期は総合評価は実施されないこととなりますが、サービス改善・業務改善は不断のものと認識しており、前年度実績値を所独自の目標として設定し、PDCAサイクルも活用しながら取り組んでいきます。
- 上記の取組を峰山本所と宮津出張所が一体となって検討・実施することにより、より充実したものとするため、新たに「業務推進会議」を設置し、所長、本所統括官、出張所統括官を構成員として、業務の進捗状況の共有と課題の洗い出し、それに対する改善項目の検討等を行います。
- 令和2年度に峰山本所に設置した「マッチング機能強化推進会議」については、上記の業務推進会議での検討、決定した事項を具体化する機関として、引き続き非常勤職員も参画させて運営していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- 宮津出張所管内において、工場の閉鎖に伴う大規模な雇用調整が発生しました。退職を余儀なくされた求職者への支援を早い段階から実施するため、京都府や関係市町とも連携し、アシストハローワークを開催するとともに、ハローワーク窓口での就職支援に取り組みました。
- 新型コロナの感染拡大により、大規模な就職面接会の開催が困難な状況下であったが、例年夏に開催している「たんご就職フェア」について、京都府や管内2市2町と連携を図り、感染防止対策を徹底しながら、令和3年3月に開催しました。参加した求職者は例年より少ない状況であったが、3月に開催したことで大学3年生や高校生が参加する等、若年者の参加が多くなり、人手不足分野の事業所やリモートによる企業説明会に対応できない中小企業からは好評を得ました。

(5) 総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

- 新型コロナの感染拡大の影響は、当所管内事業所の経済活動にも大きな影響を及ぼしており、特に飲食業、宿泊業、製造業、運輸業への影響が大きくなっています。このため、新規求人数は感染が確認された令和2年1月以来、令和3年2月まで14か月連続で対前年同月比で減少となりました。一方、各事業所が雇用調整助成金等を活用して雇用維持に努めていることや、感染防止のため求職活動やハローワーク利用を控える傾向が広がったこと等から、新規求職申込件数は減少傾向で推移（令和2年度計で対前年度比9.3%減）しており、管内の雇用情勢は落ち着いた状況にあります。
- このように、全体的に求人者、求職者ともにマインドが低くなっていることに加え、感染拡大防止のため求職者への能動的な働きかけを停止したこと、事業所訪問による求人者への求人条件の緩和指導・求人票以上の事業所情報の収集等の活動を控えたこと等から、令和2年度ハローワークにおけるマッチング業務については、これまで経験したことのない低調なものとならざるを得なかったです。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 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

3 マッチング関係業務の成果

	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	就職氷河期世代の不 安定就労者・無業者の 正社員就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	1,315	1,178	404	76.5%	69	3,598	560
目標	1,562	1,424	444	82.2%	40	4,006	613
目標達成率	84%	82%	90%	93%	172%	89%	91%

※ 「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