

ハローワーク西陣 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

【デジタル化の推進】

ハローワークシステムの機能向上に伴い、求人者、求職者ともにオンラインによる各種手続きやサービス提供が可能となりました。

求職者においては、45歳以下の求職者全員に窓口でのマイページ開設を勧め、とりわけ、長期療養就職支援事業の推進に関わっては、コロナ禍の中、来所を避け Zoom を利用した Web 相談を 3 施設と実施いたしました。

また、事業所サービスにおいては、これまで FAX 案内による求人更新を実施していたところ、マイページのメッセージ機能に切り替え、オンライン受理の促進に努めました。その結果、令和 4 年 3 月末の受理割合が 67.7% と上昇しました。

【若手職員動向による集中的な事業所訪問の実施】

令和 3 年 1 月 1 月～ 2 月 2 月 2 月までの約 2 ヶ月間で、職員（職業紹介、専門相談、求人、事業所部門の統括官以下の職員）一人あたり 3 回以上、また、職員育成の観点から若手職員（上席、係長未満）一人あたり 1 回、事業所訪問を実施しました。その結果、事業所訪問延べ人数 106 人、訪問事業所数 86 社でした。今年度は、コロナ禍の影響もあり、集中的に事業所訪問の機会を確保しましたが、来年度は、年間を通し、計画的に訪問日を設定し、先を見通して訪問日の設定や訪問職員の割当てをする等、実効ある訪問計画を樹立します。

【ポリテクセンター京都と連携した個別説明会】

職業訓練の受講勧奨について、低調な状況が続いており、更に、コロナ禍により雇用保険説明会も年度当初実施できず、同時に開催していた初回講習も中止となり、訓練の案内に積極性が見られなかったことを、きっかけに、ポリテクセンター京都の職員に来所いただき、「ハロトレ個別相談会」を月 2 回実施しました。個別ブースにおいて、訓練内容や訓練と仕事の関係等が気軽に相談できることから、利用者からは好評で、訓練受講に一石が投げられました。（相談延べ回数 20 回）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

【「新たな気づき、引き出し」事例検討会】

日々の職業相談において、求職者の中には、特性の把握が困難であり、今後の相談の方向性をどうすればいいか判断しかねる困難事案について、職員同士で意見交換を行うことにより、自身の考えとは異なる課題把握の視点や解決方策等、新たな「気づき、引き出し」を見いだすことができ、併せて、当該求職者支援の要点を理解し、今後の職業相談における第一歩につなげることを目的として、事例検討会を実施いたしました。実施体制は、職業相談第 1 部門・第 2 部門に所属する正規職員（再任用職員を含み、統括職業指導官は除く）及び就職支

援ナビゲーター等のうち4名とし、毎月10日と25日の月2回、10時から10時45分の45分間実施しました。このことにより、職員はもとより、相談員が抱える課題を、事例検討会として、メンバーが意見交換することで、新たな気づき、引き出しが行えました。

【就職氷河期サポートコーナーの周知ビデオ撮影、PR】

就職氷河期世代の就職支援については、まず、窓口気軽に来所できるよう、労働局の主導により、烏丸御池庁舎を使用し、PRビデオを作成いたしました。

【リフレッシュ求人を手書き装飾し、変更部分等を強調】

リフレッシュ（求人条件を向上）求人について、求人のアピールポイント、条件緩和を行った箇所を、手書きにて吹き出し装飾し、変更箇所を強調することで求人充足の実現を図りました。

【長期療養就職支援事業にかかる契約病院のZoom相談開始】（3病院に）

コロナ禍の中、感染懸念により、出張訪問受入れを拒否していた協定締結済医療機関の内、3病院（京都大学医学部附属病院、京都府立医科大学附属病院、京都市立病院）に対し、オンライン（Zoom使用）相談を開始しました。

（3）今後のサービス・業務改善の取組について

【事業所向けLINE公式アカウントの開設】

管内の事業所を対象に、LINE公式アカウントを開設し、毎週2回程度、情報発信を行うことにより、よくある問い合わせに対応するQ&Aや、本省や京都労働局等へのサイトへリンクを設定し、サービスの向上、業務の効率化を図ります。

さらに、マザーズハローワークの広報活動強化のためLINEを活用した情報発信も、来年度は積極的に行います。

【求職者を手ぶらで帰さない】

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、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。

併せて、初回来所時、安定所での支援策を確実に伝え、統括職業指導官、上席職業指導官が見本となるよう受付体制を見直すなど、さらには、待ち時間にハローワークのイベント等の所内掲示物を見てもらえるよう、利用者の動線を見直します。

（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ますが、求人充足し完結するまでの管理について、統括官が進捗把握しているところではありますが、より一層、完結に向けて指導強化します。

●コロナ禍による受給者の増加により、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なり、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、引き続き、継続して業務を行います。

●烏丸御池で、各コーナー毎の目標就職件数について掲示板を設置し、非常勤職員を含む輪番制により進捗・達成状況をカウントダウン方式で数値管理することで、意識付けを図れ、モチベーションをあげることもでき、引き続き、来年度も継続して取組みます。

(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3年度においても、「新型コロナウイルス感染症」の影響により、緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が、次々と延長等される中、これまで経験したことのない社会情勢の中にありました。

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も、縮小を余儀なくされ、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オンライン、電話、郵送等、その都度、より効果的かつ効率的な方法を模索した1年でした。

また、新規求職者の中には、在職中にもかかわらずより良い求人へ転職希望される方、シフト減による収入が減少したことを補うためワークを検討される方など、新型コロナを経て人々の活動のスタイルも変化し、支援が必要な方に対して、ハローワークのサービス等につなげ、きちんと支援が行き届くようにするということを念頭に、工夫と改善を重ねました。

とりわけ、管内には「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、求人件数、求人数の減少も見られる一方で、人手不足の生じる業種もあり、雇用のミスマッチ解消が課題でもあります。令和3年7月以降は、新型コロナ生活困窮者自立支援金にかかる求職者の増加するなど、今後も、コロナの収束に、時間を要することが予測され、益々オンラインを中心とした職業紹介の取組が中心となり、さらには、求職者・求人者の多様なニーズに応じた就職支援等に対応していく必要があります。

ハローワーク京都七条 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

- ・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3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、令和3年度においても「達成感のある紹介・就職件数向上に向けた取り組み」（ラジオ体操方式）を継続実施し、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、将来的にますます進むオンライン化を見据えて、ハローワークにおける付加価値のあるサービスを提供するため、令和3年7月より「職員による求職者担当制」を実施しており、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。さらに所独自の取組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」を実施しており、きめ細かな早期再就職のサポートを行っています。
- ・求人部門においては、正社員求人の一層の確保に向けた所独自の取組として、令和3年6月より「正社員求人確保に向けた事業主向け周知リーフレット」を作成し、集中的な広報を実施しました。
さらに、「求人事業所担当者制」を実施しました。正規職員により、求人者との窓口対応時の名刺交換の徹底はもとより、電話対応時、その他接触時等の機会をとらえ、毎月一定数の求人事業所を選定の上、担当し様々な充足対策を試みる取組みを行いました。
- ・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。
また、所独自の取組として、就職氷河期世代への就職支援を強化するために、事業所向けに就職氷河期世代向け求人募集の勧奨リーフを作成し、集中的な広報を実施しました。
- ・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おります「ななハロしごと MARKET」を、各回様々なジャンルの求人事業所を特集し、新型コロナウイルス感染症による影響を踏まえ「プレゼン形式」で企画、実施しました。
さらに、就職氷河期世代サポートコーナーの利用者拡大のため、独自のリーフレットを作成し、利用勧奨を実施しました。
- ・事業所訪問の取組みについては、求人部門と職業相談部門の双方を管理する相談部において、求人部門がアポ取りして職相部門職員が事

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。

- ・人材確保対策コーナーにおいては、今年度新型コロナウイルス感染症による影響から、運輸業面接会及び警備業面接会を開催できませんでしたが、個別求人開拓を積極的に行い、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、職相部門と連携し職相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。

また、令和3年度7月以降、コロナの影響から低迷していた求人の総量確保および求人者サービスの一環として、紹介期限が到来する求人の「掘り起こし求人一覧表」を作成し、積極的なアプローチと併せて、マイページ利用者拡大のための周知と求人者マイページを通じた求人申し込み割合の増加に取り組みました。

さらに、令和4年1月より、求人充足の取組を強化するため、「求人者支援員だより」を全職員向けに定期的（毎週）に発行し、職業相談時における情報提供やマッチングに活用しています。

- ・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。さらに所独自の取組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。
- ・ハローワーク利用者との信頼関係を万全にした上で、さらなる利用者サービスの向上を目指すため、職業相談部において実施しております「個人情報漏えい防止啓発推進員制度」と称した漏えい防止の取り組みを、全部署に拡大し、チェック体制を設けて運営にあたりました。結果、個人情報の漏えいを発生を未然に防止することができました。
- ・令和3年度ハローワークシステムが刷新され、求職者に対し窓口等で求職者マイページ等にかかる機能や操作方法を説明する機会の増加と登録者の促進のため、担当職員に対しシステム勉強会を開催するなど利用者サービスの向上を実施しました。
- ・応募書類の添削を通信手段（専用メール）で実施するなど、オンライン相談の利用者を促進しました。

(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相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」や「求人者支援員だより」と称する新着事業所情報を職員間で共有しマッチング強化を図るなど、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」、「コロナ対策下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きます。
- ・新型コロナの影響から、業界離れが厳しい宿泊関連企業に対する支援に取り組む必要があることから、求人情報以上の付加価値の高いサービス提供を実施します。
- ・雇用保険受給者に対して、早期就職に向けた初回講習会を分離開催し、早期再就職を促進させる必要があります。
- ・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 MARCKET」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4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。
- ・職員による双方向の求職担当者制支援など一層求職者支援サービスの付加価値を高める取組みを行い、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。
- ・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3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、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）

- ・前年度から引き続き、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、特に感染力の強いデルタ株の蔓延で漸増傾向にあった新規求人数の動きも鈍化しました。さらには、オミクロン株の急激な感染拡大で、事業所訪問など能動的業務の取組みにおいては一定制限を余儀なくされ、総合評価にかかる数値目標について厳しい状況でありました。なお、令和3年度においては、度重なる新型コロナウイルスの変異株の感染拡大で、廃業に踏み切らざるを得なくなった飲食店や、従業員を解雇せざるを得なくなった企業もある中で、今のうちにコロナ禍の業績不振に見切りをつけて退職した従業員の穴埋めすべく、求人募集し人材を育て、業況が戻った時に備える企業もありました。

ハローワーク伏見 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、求職者担当者制の設定として、応募不採用を繰り返す者へのアドバイス充実を軸とし、常に一人2人を担当しました。

また、求人票の充実のため、充足会議を充足戦略会議と改訂し、事業所の求める人材像や求人内容の補足のため、積極的な事業所訪問を行い、求職者へ反映させるため、アピールコーナーを充実させました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、正職員8名中採用1・2年制が3名おり、統括官がマンツーマンで研修、復習を実施しました。

職業訓練のあっせん数向上のため、訓練校担当者を招き、訓練担当者だけでなく、全職員向けに研修会を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

限られたスペースでいかに求職者へ求人をアピールかを検討し、「見やすく」を基本に、入庁正面のコーナーには前日受け求人の求人早見表をB4サイズで貼り出し、その横に、上記（1）の①のアピールコーナーを配置、正面左面の急募コーナーも、B4サイズにし、表示内容も少なくするなど見直しを図りました。

年度後半ではありましたが、改めて職員・非常勤職員への接遇研修を実施、相手の立場に立った対応は当然であります。ハローワーク職員として知っておくべき「人権」に基づいた接遇が必要であることを説明しました。その効果かは不明ですが、当所「ご意見箱」に受付での対応に感謝する投稿がなされました。

（3）今後のサービス・業務改善の取組について

今年度は障害者向け大規模面接会が二度コロナ禍の影響により中止となったため、個別の面接会を代わりに数回実施し、一部充足にも繋がりました。基礎疾患の多い方向けの面接会は個別方式で、実施回数を増加することで対応を検討します。

また、1月に予定した地方自治体と連携した面接会も中止となりました。この2年のコロナ感染状況から、感染の落ち着いている「秋頃」開催で検討します。

オンライン登録者へのハローワーク利用勧奨に向け、若手職員を中心としたチームを編成、登録者へのアプローチの仕方から結果までを取り扱い、効果を分析して、今後活かす取り組みを年始から開始しています。

（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）

当所は求職型ハローワークのため、介護・福祉関係事業所が多く、常に求人割合の 1/4 を占めています。また、第二名神高速道路の開通を見据えて、交通の要所となる地域性から大型の倉庫関連企業も進出しており、倉庫・運送と合わせた「人手不足分野」求人が多いことからコロナによる求人数の落ち込みはありませんでした。

一方、求職者は、パート労働者がコロナ禍による子供の学級閉鎖から育児専念を理由に応募が減少した等、紹介数が減少しました。若年者は運転離れが多く運転業務への希望が少ないです。また、何をやって良いか分からない者も多い事から、事前の事業所見学を推奨しており、応募へ繋がられています。

新規求職者が年度末につれ前年度を上回ってきており、人手不足分野へ推奨を重点に紹介数を伸ばし、就職・充足に繋げていきます。オンライン紹介、自主応募による通常業務への影響ですが、年齢の高い求職者の多い当所としては、オンライン機器を所持している・自由に操作できる者が多いとは考えにくく、利用率は低いと思われ、当面影響は少ないと考えます。

(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）

・年間 254 日は緊急事態宣言、まん延防止等重点措置、飲食店等への時短要請が発出されました。

ハローワーク宇治 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

- ・職業相談において的確な求職者の状況把握に努め、職業訓練等を活用するなど再就職が容易になるように働きかけました。また、資格決定時に「再就職のためのアンケート」を記入していただくことで訓練に興味を持つ者を把握し、ハロートレーニングの案内チラシを交付するとともに、訓練相談窓口への誘導を積極的に行いました。職業訓練掲示コーナーをより目立つようにするとともに、全ての相談窓口にも所独自作成の案内チラシを掲示して広報の強化に取り組みました。公的職業訓練の受講が必要な求職者については、職業訓練への誘導・あっせんに努めました。
- ・正社員就職希望者や希望職種が決まっており、緊要度が高くハローワークに対する期待度が高い者、担当者制での職業相談を希望する若年者及び就職氷河期世代の者に対し、双方向形式の担当者制によるきめ細かな就職支援を行いました。
- ・相談窓口利用に積極的でない者に対しては、求人情報提供端末の利用者等への声かけ時に、窓口利用による職業相談のメリットを伝え、利用者本人が職業相談しやすい環境を整えました。また、来所されない者には、希望条件等のニーズに合った求人情報の提供を行うことにより来所・相談窓口の利用を勧奨しました。
- ・子育てをしながら就職を希望する者に対しては、マザーズコーナーによる担当者制、予約制による一貫した就職支援を行いました。また、新たな支援対象者の拡大を図るために、自治体との連携により、「出張ハローワーク“ひとり親全力サポートキャンペーン”（8月に実施。宇治市3回）」を開催しました。平成31年度からの取組「再就職準備セミナー（6月～2月に実施。城陽市6回）」に加えて、新たにセミナーとタイアップして「出張ハローワーク in 働く女性の家（7月・9月・12月・2月計4回）」を開催しました。
- ・雇用保険受給者について緊要度の把握及び的確なマッチングを行うため、「再就職のためのアンケート」を新たに作成し、資格決定時に記入したいただき求職者の状況を把握し、緊要度の高い者には2週間以内にマッチング情報提供を行い、早期再就職を促進しました。また、初回認定日全員相談を行い、「初回認定日相談確認リスト」に基づき状況把握、マイページ作成勧奨を行うとともに、「再就職手当シミュレーション」を初回認定日全員相談時に交付して早期再就職の意欲喚起を行いました。
- ・ハローワークプラザ城南の三つ折りパンフを地域の新規利用者拡大のため、近隣のスーパーマーケットに配架し、周知・広報の取組を強化しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・助成金業務について、コロナ禍により急増した雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の適正かつ迅速な支給のためミーティング等の機会

を捉え、担当者の更なる資質向上に取り組むとともに、決裁の迅速化に取り組みました。また、事業所訪問時には事業主への制度説明を行うとともに、実地調査等を行い、制度の適正活用を促しました。なお、内容に疑義が生じた場合は、呼び出しや事業所訪問により事実確認を行い、適正支給に努めました。

- ・ 宇治所独自で作成したフルタイム求人者の充足データ分析リーフレットを活用しながら、事業主に対する求人条件緩和及び雇用管理改善の働きかけと、求人者マイページを利用した職場環境や仕事内容を視覚化してアピールするよう画像情報の掲載について積極的に働きかけました。
- ・ 効果的なマッチングを実施するため、事業所訪問の機会を有効に活用し、会社案内（パンフレット）等の画像情報の収集のほか、事業所状況の把握など総合的な情報収集を行い、事業所訪問記録にまとめてHWシステムの事業所情報への格納により情報を共有しました。
- ・ 障害者雇用率達成企業割合の効率的な上昇を目指し、未達成企業のうち、「障害者雇入れ計画作成企業」及び「障害者雇用率引上げ等により新たに不足となった企業」を重点指導対象として、職業相談担当者及び関連機関と緊密な連携を行い、職場実習やマッチング等、ニーズに合わせた支援を積極的に展開しました。雇用率達成指導については、新型コロナウイルスの影響により訪問計画や事業所の雇用計画が減退し、6月1日時点の雇用率は2.52%から2.42%に低下しました。今年は例年と比べ緊急事態宣言や蔓延防止法などが出ている期間が長くあり、就職面接会などが開催しづらい状況であったため、個別に支援が出来る企業向けチーム支援を4社開始しました。
- ・ マザーズコーナー新規利用者の拡大のため、城陽市働く女性の家と共催による「再就職準備セミナー（6月～2月に6回実施）」を開催するとともに、新たな取組として、セミナーと同日で「出張ハローワークIN働く女性の家」を開催（年4回）し、利用者の掘り起こしに取り組ましました。マザーズコーナーへの誘導・就職という結果につながったこともあり、地方自治体からの評価も高かったです。このことは、地方紙にも取り上げられ、コーナーの広報にも役立ちました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ HWシステム刷新に伴う「マイページ」の周知・利用促進のため、利便性及び詳細な求人情報の掲載について周知を行い、マイページの事業所登録社数を拡大するとともにマイページからの求人申し込みを増加させます。
- ・ 求職者に対しては、ハローワークインターネットサービスの充実による利用者の利便性の向上、来所を要しないサービスの拡大によるハローワーク業務の効率化、また、そこから発生した時間を活用して、「真に支援が必要な方」へのサービスの充実、きめ細かな就職支援に取り組めます。
- ・ 求職者担当制及びアンケート結果によるマイページを活用した積極的な情報提供を実施します。また、予約制・担当者制を積極的に導入し、プラス2サービス（応募書類の作成支援や面接の受け方）の提供の徹底を図り、きめ細かな就職支援を行います。さらに、求人検索システム利用者に対する窓口への利用勧奨や一度来所されたきりの求職者に対する利用勧奨を積極的に行います。
- ・ プラザ城南においては、地域に根ざした職業紹介機関として地方公共団体と連携し、求職者サービスの充実と利用促進を図り、マッチング情報提供の強化、特に電話による積極的な求人情報の提供を行います。

- ・所内の職業訓練コーナーを活用し広報の強化に取り組むとともに、職業相談窓口担当全員が訓練の情報を共有し、積極的に職業訓練への誘導を行います。また、訓練科目に関連する職種の求人情報誌を定期的に発行し、訓練機関を通じて受講生に配付します。訓練受講中及び訓練修了後の指定来所日には、求人情報を提供し、就職に繋がります。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・職業相談部門では、個人別の目標値を設定し、個人別業務月報による進捗管理、個別面談によるフィードバックにより、紹介・就職件数の目標達成に努めてきましたが、緊急事態宣言やまん延防止重点措置が続いた影響で、紹介・就職件数ともに目標に到達しませんでした。コロナ禍の中でも、より求人・求職者のニーズを把握して的確なマッチングを実施していく必要があります。マイページをより普及させ、マイページからの求人受理や求人内容の変更を促すとともに、通信紹介・オンラインハローワーク紹介の活用も含めハローワークを利用する価値をPRして、マッチング機能の強化を図っていきます。
- ・雇用保険受給者に関しては、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中断している再就職支援セミナーを実施し、職業相談部門の利用を促すことで、早期再就職の勧奨を行っていきます。
- ・障害者雇用に関しては、緊急事態宣言が終わった10月以降、職員による見学・面接同行が可能となったことにより、事業所への障害特性・配慮点などの説明を行うことができた結果、11月以降採用件数が増加してきました。一方、コロナの影響で障害者求人が減少していること、重複障害者の増加で面接同行などのサポートを実施しているため、1人あたりの障害者にかかる時間が増加し、紹介件数が減少していることが懸念材料です。支援機関と連携した定着支援にも力を入れていく必要があります。

(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）

- ・障害者雇用率達成指導について、新型コロナウイルスの影響により訪問計画や事業所の雇用計画が減退し、6月1日時点の雇用率は2.52%から2.42%に低下しました。今年は例年と比べ緊急事態宣言や蔓延防止法などが出ている期間が長く、就職面接会などが開催しづらい状況でありました。また、企業の障害特性等の理解を深めるため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講、行政機関等の障害者関係の各種イベント・セミナー（圏域協議会の障害者フォーラムやワークフェア等）への参加勧奨を積極的に行いましたが、緊急事態宣言が発令される中、企業側も外出自粛傾向があり、宇治所での独自開催は出来ませんでした。さらに、障害者の雇用に当たっては、特に障害特性に応じた理解や配慮が求められるため、事業所見学や実習による効果が非常に大きいところですが、新型コロナウイルス感染防止対策で事業所に行きづらい状況が続き、困難を極めました。

ハローワーク京都田辺 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

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のために休業・教育訓練等に取り組む事業主に対して、雇用調整助成金等の早期支給が図れるよう迅速な審査に努めました。
- ・ハローワークシステムの機能向上について、ハローワーク利用者に対してオンラインによる手続きやサービス提供等を積極的に周知し、マイページ開設に向けた勧奨を行いました。
- ・医療、運輸・物流、建設、警備等の人手不足分野や製造業を対象にミニ管理選考を積極的に行いました。
開催数：29回、就職者数：31名
- ・また、新規食品工場の建設に伴う人員確保のため、企業説明会及び個別面接会を行いました。
開催数：6回、就職者数：58名
- ・求人・職業相談窓口をより充実させ安心して利用できるために、窓口担当職員を対象にスキルアップ研修に取り組みました。
- ・新型コロナウイルス感染が不安で来所できない求職者に対しては、電話による職業相談や職業紹介を積極的に行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・地方自治体との連携については、ハローワーク利用者のサービス向上、地方自治体との関係強化に資するものと位置づけ、精華町においては令和3年7月に一体的実施施設「せいかジョブポイント」を開設し、ハローワークコーナーを設置しました。また、京田辺市においては各種イベント等での出張相談会の開催や、木津川市においては奈良市、奈良所と共催で介護職をテーマに出張相談会を開催しました。
- ・高年齢求職者の増加を受け、求人情報誌の掲載内容を見直し、一覧形式から求人票そのものに変更したことにより、より詳細な情報を提供できるように改善しました。
- ・求人充足対策としては、新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う緊急対宣言やまん延防止等措置発令の中、求人事業所の情報収集を主目的として職業相談担当と求人業務担当で事業所を訪問し、人事担当者から聴取した内容を共有することにより、早期充足、早期就職できるよう努めました。

（3）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に向けて、資格決定時に実施している緊要度アンケートの内容を見直し、早期再就職希望者を取り込んで求職者担当者制による就職支援を強化します。また、雇用保険部門との連携を強化し、積極的に自主応募している受給者及び支給終了間近

の受給者についても同様の就職支援を行います。

- ・高年齢求職者については、シニア歓迎求人の開拓やミニ管理選考の開催を計画的に実施し就職支援を強化します。
- ・職種転換やスキルアップを図る求職者については、求職者の意向を把握し現実的に再就職が可能かを見極めた上で公的職業訓練の受講を勧め、受講修了時には再就職が決定しているよう受講中の就職支援を強化します。
- ・精華町との一体的実施施設である「せいかジョブポイント」においては、利用者の増加及びきめ細やかな就職支援ができるよう、精華町との連携を強化します。
- ・求人充足対策については、求人充足会議の充実及び求人充足支援フォローアップの強化を図るとともに、計画的な事業所訪問の実施により求人情報の充実を図り、早期充足支援を強化します。
- ・「信頼されるハローワーク」を目指して、担当職務はもちろんのこと、ハローワークの職員として常にスキルアップを心掛け、安心して利用していただけるよう努めます。

(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拡大防止の影響やハローワークシステム刷新による求人者・求職者の利便性の向上による業務運営の変化に対して、どのように対応していくのか試行錯誤の1年でした。この状況が引き続き継続することを踏まえ、これからはハローワークを利用されるすべての方に積極的に関わり「ハローワークを利用して良かった。」と満足していただけるよう、『攻めのハローワーク』で業務運営を行えればと考えています。

ハローワーク福知山 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

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のため、休業、教育訓練等に取り組む事業主に対して、雇用調整助成金等の早期支給が図れるよう迅速な審査に努めました。
- ・ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能向上が図られ、求人者・求職者ともにオンラインによる各種手続きやサービス提供が可能となったことからその活用について周知を行いました。
- ・ハローワークに来所される方の年齢層が高齢者にシフトしていることから、「シニア向け求人情報誌」の定期発行を行いました。
- ・就職氷河期世代の方への就職支援のため、北京都ジョブパーク等と連携し、以下の取組を行いました。
 - ①12月8日（水）「合同企業説明会」 参加者7名
 - ②3月22日（火）「ミニ企業説明会」 参加者14名
- ・介護・看護・運輸分野等雇用吸収力の高い分野について、コロナ感染防止対策を徹底した上で、ミニ面接会を開催しました。
- ・子育て世代の就職支援の一環として、パソコン講習を10月（8名参加）、11月（8名）に行い、それぞれの受講者に対して応募書類の作成についての講習を行いました。また、マザーズ対象のミニ面接会を11月に行いました。（参加者10名）なお、9月に実施予定であった「マザーズミニ面接会」は緊急事態宣言の発令により中止となりました。
- ・「他部門の業務でも基本的内容は知っておこう」を合い言葉に、全職員を対象としたスキルアップ研修に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新型コロナウイルス感染防止対策として、1日に3回（朝、昼、夕）複数の来庁者が触れる接触箇所についてアルコールによる拭き取りを行う等の感染防止対策を徹底しました。
- ・自治体との連携については、重要な取組と位置づけ、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、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置発令の合間をぬって、職業相談業務担当職員全員が取り組みました。また、事業所訪問では、その企業が求める求職者スキルやより詳細な業務内容の収集、労働条件の緩和などのアドバイスを実施すると共に、収集した事業所情報は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。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、来所しての職業相談に不安を感じる方等を対象として、WEBでの職業相談を始め、これにより自

宅からの職業相談及びWEBでの面接対策が受けられるようになりました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- ・引き続き雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金による雇用維持の取組への支援を行います。
- ・非正規労働者及び就職氷河期世代の早期再就職を実現するため、求職者担当者制を活用し求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を行います。
- ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした「マザーズコーナー」において、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行います。また、LINEを活用した情報発信の強化を行います。
- ・医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野等雇用吸収力の高い分野について、各業界団体や地方公共団体と連携したマッチング支援を行います。また、介護系の訓練受講者に対し、訓練受講中から希望条件に沿った求人情報を提供し、訓練修了後速やかな介護系職種への早期就職を支援します。
- ・職業能力や技術等が不足している求職者に対し、職業相談窓口において公的職業訓練の受講を積極的に提案し、受講あっせんを行います。
- ・障害者雇用率達成指導において、雇用経験や雇用ノウハウが不足していると思われる「障害者雇用0人事業所」を中心に採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施します。
- ・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、計画的な事業所訪問、戦略的な求人充足会議を実施し、1人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く方々から「信頼されるハローワーク」を目指します。
- ・京都府、福知山市、綾部市及び各事業主団体等との連携を強化し、「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3年度は、新型コロナウイルスの感染拡大が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中において、雇用維持に取り組む事業主を雇用調整助成金等の活用により支援する一方、深刻な人手不足で悩む事業所への円滑な労働移動を推進することに苦慮した一年でした。

そのような中、私たちハローワーク福知山、ハローワーク綾部職員一同は、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ることで、就職実現、求人充足を目指してきました。

令和4年度においても、少子高齢化・労働力人口の減少という構造的な課題がある中において、令和3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。

ハローワーク舞鶴 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

○オンライン化の促進

利用者の利便性の向上を目指しハローワークシステム刷新追加リリース第2弾、第3弾の周知を積極的に行いオンライン化を促進しました。求職者マイページの開設についてはそのメリットを窓口で必ず説明し丁寧に案内しました。求人者には、オンライン求人申込みの利便性を独自のチラシを作成して案内し、商工会議所の会報にも記事を掲載していただくなど広く周知を行いました。また、事業所訪問により個々の企業の状況に応じたメリットの説明、操作方法の研修を実施しました。オンライン求人受理割合はR3.4月の10.5%からR4.2月には47.5%となりました。

○職員の事業所訪問

職員による事業所訪問を積極的に実施し求人票以上の情報の収集と事業所との信頼関係の構築に努めました。1月からは、舞鶴市と共同で事業所訪問を行い「自社の魅力・強み」について重点的にヒアリングを実施しました。訪問後はヒアリング内容をハローワーク窓口及び一体的実施施設（ジョブ・サポートまいづる）で共有し相談、マッチングに活用しました。

○子育て世代、シニア世代、就職氷河期世代、パート求職者支援

- ・ 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」を発行したほか、舞鶴市子ども支援課と連携し市役所内に求人を掲示しました。
- ・ 過去に高齢者の紹介、採用実績がある企業をリスト化し、相談・紹介に活用するとともに、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。
- ・ 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必ず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。
- ・ 関係機関と連携し、それぞれの求職者を対象にしたミニ面接会を開催しました。

○接遇、職業相談技法向上のための研修の実施

初めて職業紹介業務に携わる職員・非常勤職員には2級キャリアコンサルタントを所持する上司が実践的な研修を実施しました。また、京都府北部のハローワーク3所合同で若手職員対象の接遇研修及び意見交換会を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 求人充足会議を所の課題解決に向けた戦略的な協議を行えるよう刷新し、職業紹介のオンライン化推進の具体的取組等について協議しました。
- 雇用保険受給者の早期再就職促進に向けて、雇用保険課においてもP D C Aによる業務目標を意識した取組を実施しました。説明会や窓口での再就職を啓発するため新規にリーフレット及び窓口での説明マニュアルを作成し再就職手当の説明を詳しく行うこととしました。また、東京都ジョブパークなどの関連機関にも配架等を行いました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

- 自治体と共同した事業所訪問、マッチング支援の強化
今年度に引き続き舞鶴市と共同での事業所訪問を実施し、企業の魅力が伝わる求人票作成支援、移住者の取り込みを含めたマッチング強化等に創意工夫して取り組みます。
- 紹介業務のオンライン化促進
オンラインによる取り扱いを促進、定着させるとともに、事業所訪問等による求人者支援、職員の専門性向上等による課題解決型求職者支援を強化します。

(4) その他業務運営についての分析等

雇用保険課の若手職員 2 名（職業紹介業務未経験）に対し求人・職業相談部門におけるO J T研修を実施した結果、雇用保険窓口における再就職促進業務が強化されるとともに職員のモチベーション向上にも繋がりました。また、コロナ禍等災害時の窓口応援要員としても配置することが可能です。今後も実践的な研修を通じて職員の資質向上を図ることが重要と考えます。

ハローワーク峰山 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 業務運営の方向性・目標の明確化と具体化

当所の業務運営上の課題や目指すべき方向性と目標等について、統計データを詳細に分析しながら明確化し、創意工夫をしながら業務改善に取り組みました。

具体的には、所内に新たに「業務推進会議」を設置し、所長と担当統括官を構成員として、業務指数の分析を行いつつ、業務の方向性についての協議と、その具体化を図るための手法等について検討を行いました。

検討の結果、峰山本所においては、紹介率が他所と比べても低いことを考慮し、今年度中において前年度比 10 ポイント向上を目指すこと、宮津出張所においては、昨年度の急激な業務指数の落ち込みに鑑み、平成 30 年度の実績を回復することを目標とすることをそれぞれの方向性・目標とし、現場で業務改善を進めました。

② 求職者へのきめ細やかで寄り添った支援の実施

コロナ禍で離職を余儀なくされた方等に対し、求職者担当者制を積極的に活用し、きめ細やかで寄り添った支援を行いました。

また、紹介不調者に対し電話等でフォローアップを実施し、不調原因の分析を行いながら、新たな求人情報の提供や窓口での相談勧奨を実施しました。

このほか、応募前見学の有効性を認識し、その積極的な活用と、見学後のフォローアップを実施することにより、ミスマッチの防止を図るとともに、見学で不調の場合はその要因を分析しつつ、新たな求人情報提供や紹介につなげるための働きかけを行いました。

③ システム刷新リリース第2弾への対応

リリース第2弾の実施により、ハローワークからの働きかけに必要となる求人者マイページや求職者マイページの開設勧奨にまずは傾注して取り組みました。

求人者マイページについては、所独自で取組強化期間を設定し、特別チームを編成して事業所訪問によりそのメリットや使用方法を丁寧に説明しました。求職者マイページについては、職業相談担当の若手職員を勧奨担当者に任命し、求職者により分かりやすい独自リーフレットを作成するとともに、ベテラン職員への利用勧奨方法や具体的なマイページの使用方法のアドバイス等を行い、それぞれ開設率やマイページを通じた求人申込み利用率の向上を図りました。

④ 事業所訪問の積極的な展開

リリース第2弾も踏まえ、ハローワークの紹介機能の向上のためには事業所訪問による求人票以上の情報収集は必須との認識の下、職業相談担当者による積極的な事業所訪問を推進しました。

特に、コロナ感染拡大が落ち着いた時期には、所内で訪問件数の目標を独自に設定し、主要事業所の「工場見学」を企画する等して、より訪問しやすい環境づくりを行う等の工夫も行いました。

また、宮津出張所においては、求職者からも好評の「訪問してきました」コーナーの定期更新のための事業所訪問を行い、写真撮影や事業主のニーズ等を聴取して、より求職者に見やすく分かりやすいよう工夫しながら情報揭示を行いました。

残念ながら、コロナの感染拡大の期間が長く、当初計画していたような積極的な事業所訪問には至りませんでした。事業所との信頼関係の醸成等に寄与する取組となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 業務推進会議の設置

コロナの感染拡大等により、業務運営にメリハリが必要との認識の下、上記のとおり方向性を具体的に示すとともに、その具体化に向けた検討を行う機関として、所内にあらたに「業務推進会議」を設置しました。

この会議においては、業務指数を分析しながら、当所の弱点を洗い出し、それを克服するために何が必要かを検討することからはじめ、そのための具体的な手法や職員のマネジメント等についても建設的な意見交換を行い、取組の具体化を図りました。

また、当該会議はマッチング機能の総合評価の進捗管理を行うことも予定していましたが、令和3年度は上半期・下半期通じてそれが停止されたため、その点での具体的な検討には至っていません。

② 求人者マイページ、求職者マイページの利用勧奨

上記でも述べましたが、リリース第2弾の実施をより効果的なものとするためには、求人者・求職者それぞれがマイページを開設することがまずは重要になるとの認識を所内で共有し、取組期間の設定やチーム結成等を行い、他の業務と並行しながら重点的な取組を行いました。

その結果、それぞれのマイページ開設数は飛躍的に向上し、また、マイページからの求人申込み割合も京都局内でトップクラスとなる等の成果を上げることができました。

これに加え、1月からは求職者マイページを通じた求人情報提供等にも傾注しており、システム刷新の効果を求職者サービスにつながるよう図っています。

③ 応募前見学の推進

これまでも応募前見学はミスマッチの防止等を図るために有効との認識から推進してきましたが、これをさらに強化し、職業相談の過程での積極的な勧奨と、見学後のフォローアップの確実な実施を図りました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

① 少子高齢化が進む管内における人材確保

新型コロナの感染拡大が当所管内事業所の経済活動にも大きな影響を及ぼしています。その一方で、少子高齢化が進む管内状況等から、このような厳しい状況下であっても人手不足を訴える事業主の声は大きく、今後のアフターコロナをにらむと、求人充足対策が再び重要となる局面が想定されます。

労働力の需給調整機能がハローワークに依存している地域性を考慮すると、さらにハローワークのマッチング機能の強化を図っていく必要があると認識しています。

② 職員の専門性の一層の向上ときめ細やかで寄り添ったサービスの提供

システム刷新の本格的実施に伴い、ハローワークへ来所しなくても詳細な求人情報が得られることや、リリース第2弾により、求職者の自主応募が可能になり、必ずしもハローワークへ来所する必要がなくなることで、地域においてハローワークの存在意義が低下する懸念が生じています。

このため、職業相談窓口においては、より質の高いサービスを提供していく必要がありますが、職員の年齢構成が若年化していく中、その専門性や経験値の向上を図ることが喫緊の課題となっています。

また、窓口での主力となっている非常勤職員の果たす役割も大きくなっており、同様に専門性の向上が必要です。

このため、キャリアコン資格の取得促進や研修の充実、事業所訪問の積極的な実施等を図り、職員の資質の一層の向上を図るとともに、求職者担当者制の充実・強化を図り、ハローワークを訪れる求職者の満足度の向上と、一人一人に寄り添った、きめ細やかなサービスを提供できるよう図る必要があると考えています。

③ 積極的な事業所訪問による事業所との関係構築・求人票以上の事業所情報の収集

令和2年度、3年度については、新型コロナの感染拡大の防止を最優先のために事業所訪問を控えていた期間がほとんどとなりました。このため、従来から取り組んできた求人票以上の事業所情報と求職者への提供の取組にも影響が生じています。また、求人者マイページからの求人提出を奨励する中で、今後は事業所との接点が減少し、求人者ニーズの把握等が希薄化する懸念があります。

このため、今後、新型コロナの感染が落ち着いた段階では、これまで以上に事業所訪問を推し進める必要性を感じており、所を上げて取り組む必要があります。

④ 管内の地方自治体や関係機関との連携の強化

当所管内においては、令和3年12月に宮津市との間で雇用対策協定が締結されました。当所もその事業に積極的に参画し、若年者の定着・定住促進等の地域の課題解決に貢献するとともに、雇用の安定や求職者の就職促進、事業所の人材確保等に連携して取り組んでいくこととします。併せて、宮津市以外の自治体とも連携の強化を図りつつ、雇用対策協定締結の働きかけや地域の課題解決のための共同事業の展開等の強化を図っていく必要があります。

また、地域の経済団体や障害者支援団体等との関係強化を図り、事業所の人材確保や求職者の就職促進等に連携して取り組んでいくこ

とします。

(4) その他業務運営についての分析等

① 令和3年度の業務運営は、新型コロナの感染拡大の影響を非常に大きく受けたものとなりました。

緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の期間中は、感染防止対策を最優先として業務運営を図る必要があり、求職者への能動的な働きかけの停止や、事業所訪問による事業所情報の収集等の活動の停止をせざるを得ない状況となりました。

年度を通して、このような期間が非常に長く続いたこと等から、令和3年度のマッチング業務については、全体的に低調なものとならざるを得ませんでした。

一方で、このような状況下であるからこそ、窓口を利用する求職者や求人者へのきめ細やかなサービスを実施するとの意識は職員共通のものとして統一することができ、創意工夫を加えながら業務運営できたことは一つの成果であると考えています。

② 上記のとおり、緊急事態宣言等により雇用保険説明会の開催にも制約が生じる中ではありますが、雇用保険担当を中心に、早期再就職促進を図るために再就職手当の効果的な周知に取り組みました。

峰山本所、宮津出張所とも、新たなリーフレットを作成し、より受給者に分かりやすく、また、そのメリットが実感してもらえるよう窓口での説明にも工夫を行いました。

特に、宮津出張所においては、雇用保険担当者が全職員を対象にした、再就職手当活用のメリットに係る研修を実施して一層の活用促進のために出張所一丸で取り組む体制の構築を図りました。

このような雇用保険サイドの取組が、早期再就職件数に今後反映されていくものと考えています。

③ 新型コロナの感染拡大により、地域経済にも大きな影響が生じる中、雇用の維持・安定を図るため、雇用調整助成金等の活用促進及び早期支給を所の最重点課題として取り組みました。

管内市町や商工会議所、商工会等とも連携を図って周知に取り組んだ結果、所規模に比して多くの事業所が活用しました。

また、書類不備等を除き、ほぼ全ての申請書類等の審査を3日以内に完了し、労働局へ発送することができました。

このような取組により、市町や経済団体、個別事業所との信頼関係の醸成を図ることができました。

(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や求職者の動向に引き続き大きな影響を及ぼしました。

そのような中でも、新規求人については、経済活動の段階的な再開に合わせ、前年度の大幅な落ち込みから回復し、令和元年度の実績に近づきつつありますが、なお新規募集を躊躇する事業主も多い状況にあります。また、求職者についても、パート希望者等を中心に、感染防止を優先する傾向から求職マインドの低下も見受けられました。

また、当所のマッチング業務についても、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の期間中は感染防止対策を最優先としたため、非常に制約の大きい中での業務運営とならざるを得ませんでした。

このような状況から、当初計画していたマッチング業務からは大きく後退した内容となり、成果も十分に上げることができませんでした。