

# ハローワーク四日市 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

#### ① 各指標に対する取組

当所では、ハローワークが地域における雇用対策を担う役割を果たすため、新型コロナウイルス感染症の影響が想定される中、今後の求職・求人の動向が不透明であることを鑑み、今年度においては、改めて基本業務の充実を図ることとし、求人者及び求職者サービスに取り組み、利用者ニーズを的確に捉え地域に欠かせないハローワークを目指すこととしました。

マッチング機能強化については、「求人担当者制」、「求職者担当者制」に重点を置き、求人者の採用活動の支援及び求職者の就職支援を行いました。学校卒業予定者をはじめ高齢者、障害者向けの就職面接会の開催、ミニ面接会・管理選考を実施しました。また、市町とも積極的な連携に努め、就職面接会や各種セミナーの共催、「雇用対策協定」（四日市市）に基づく障害者の雇用促進などの具体的な共通目標を設定して、協力しながら事業実施に取り組みました。

就職氷河期世代の求職者に対しては、専門窓口を開設し、ニーズに対応した援助を行い、就職目標件数である200件に対して319件の実績となり、目標を達成することができました。

更に、高年齢求職者の支援として「生涯現役支援窓口」を設け、特に65歳以上の高年齢求職者へのチーム支援を行うとともに、「職場見学会」や「知っておきたい年金と仕事セミナー」等を開催し再就職支援強化に取り組みました。これにより生涯現役支援窓口での65歳以上の就職目標件数である125件に対して130件の実績となり、目標を達成することができました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、個人の資質向上を図る目的で、他部門の職員（非常勤職員を含む）への各部門による業務研修会を開催しました。特に総合評価への取り組みについては、所長及び次長から、全職員に対してPDCA管理等の研修を行いました。

また、職業相談窓口では職業安定所業務以外の幅広い知識が必要なことから、雇用環境・均等室による「働き方改革関連法についての研修」を行い資質向上とサービス向上に取り組みました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

支援を必要とする求職者に対して、予約制相談を導入することで、丁寧な相談ができるようにしました。

職業紹介窓口利用者の待ち時間短縮に向け、雇用保険失業認定の認定時間帯を午後に拡大し雇用保険受給者の来所を拡散することで、できるだけ密になることを解消するとともに職業相談時間の確保に努めました。

## (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

引き続き能動的な職業紹介に取り組み、担当者制、予約相談などを実施していくとともに、定期的な実施を行うことで効果があったと思われる「企業説明会・面接会」や「ミニ面接会・選考会」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮しつつ、令和3年度においても定期的に実施できるよう取り組みます。

試行的に実施しているオンライン職業相談については、可能な限り幅広い求職者に実施することで、相談・紹介件数のアップを目指していきます。

令和3年度に改定が予定されるハローワークシステムを効率的に運用するため、必要な周知を行い、ハローワークの活性化に努めます。

## (4) その他業務運営についての分析等

障害者の雇用促進については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により「障がいのある学生・生徒のための企業説明会」の開催を中止するなど影響がある中で、個々の能力に応じた職業相談、紹介に努めた結果、紹介件数は目標を達成することができました。しかしながら、就職件数は292件にとどまり、就職件数の目標に対しての進捗率が80%であったことから、今後は、できるだけ多くの紹介件数の確保できるよう求人開拓と重点的な職業相談を行うよう改善を図ります。

また、管内の障害者雇用率は2.28%と0.1ポイント悪化し、障害者雇用率の達成企業の割合は54.1%となり1ポイント悪化しました。引き続き雇用率未達成企業に対する指導強化を図るとともに、障害者支援機関との連携により一人でも多くの障害者雇用に結びつくよう企業支援に努めたいと考えています。

## 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（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	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	正社員就職者数	障害者の就職件数	生涯現役支援窓 口の65歳以上の 就職件数
実績	2,782 件	2,886 件	1,297 件	95.3%	319 件	12,170 件	1,295 件	292 件	130 件
目標	3,025 件	3,022 件	1,185 件	92.5%	200 件	13,936 件	1,381 件	362 件	125 件
目標達成率	91%	95%	109%	103%	159%	87%	93%	80%	104%

※ 「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

# ハローワーク伊勢 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

#### ① 各指標に対する取組

当所では、職業紹介業務推進・強化に向けた積極的に取り組むテーマを「能動的・積極的マッチング紹介：1人1日1件以上」と設定し、能動的マッチングの分析、取組の効果を把握することで、紹介担当者の「能動的・積極的マッチング」に対する意識向上を図り、就職件数の増加を目指すこととし、「就職件数」は目標達成率98%となり、「正社員就職件数」は目標の103%を達成しました。

主要指標である「充足件数」、「雇用保険受給者早期再就職件数」については、これまでも企業説明会を実施してきましたが、実施場所を会議室としていたために参加人数が少なく、有益なものとなっていない状況に鑑み、実施場所を相談窓口の一角を提供し実施することで、紹介担当者からのスムーズな誘導、求職者の参加しやすい状況をつくりました。更に職種別認定日の求人情報誌を発行（月2回）することで、求人情報誌を活かした認定日における職業相談の充実を図り、「充足件数」は目標達成することができ、また、「雇用保険受給者早期再就職件数」は目標達成率89%となりました。

重点指標に掲げた「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」は職員の提案による紹介、応募書類の添削や面接指導を行ったうえでの紹介等により目標の110%を達成しました。

「生活保護受給者等の就職件数」については、市町との連携強化を図り、巡回相談等による予約相談を定期的実施するなどの取り組みの結果、目標達成率117%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

職員自らが必要と考える研修を実施することで、研修効果を高め、スキルアップを図りました。具体的には、職業紹介業務担当職員と求人業務担当職員を一定期間コンバートすることで、今後の各々のニーズに対応したサービスが展開できることを目的とした業務間コンバート研修や雇用保険業務に従事する若手職員を職業紹介業務及び求人業務に従事させることで、ハローワークの果たすべき需給調整機能を若手の段階から体験させることで、将来のハローワーク運営に寄与することを期待し実施しました。

また、労働基準監督署職員による「労働基準法研修」を実施して、各種労働法の知識の習得を図りました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

積極的な業務改善の取組として、「ユース職員業務改善検討チーム設置要綱」を策定し、若手職員による業務改善の検討を行い、積極的に取り入れました。加えて全職員が業務改善検討チームに参加できるよう階級別の検討チームを4チーム立ち上げ、同一課題の検討・取りまとめにより業務に取り入れました。

分かりやすい庁舎案内、専門相談員を中心とした所内勉強会や職業紹介を意識した求人受理などを実施しました。

## (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

①「雇用保険受給者早期再就職件数」について、今年度は実績も達成率も前年度より減少しており、目標も達成できませんでしたので、今年度新たに取り組んできた内容の継続と充実も含めて、更なる早期再就職の支援を強化して目標達成を目指します。

②「正社員求人数」が目標の81%に止まったことから、多数の良質な正社員求人の確保のため、求人者マイページ等のハローワークの活用促進の周知を図りながら会社訪問等による求人開拓を積極的に行うとともに職業紹介を意識した求人の受理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

### ①雇用対策協定に基づく事業計画の実施

伊勢市・鳥羽市との雇用対策協定に基づく事業計画を策定しましたが、新型コロナウイルス感染症による影響により当初予定していた全ての事業は実施できなかったものの、感染症対策を施した上で実施できる事業は確実に実施しました。

他の地方自治体に対しては、地域のニーズを踏まえて各種支援策の連携を強化してまいります。

### ②求人数アップのための取組

当所は製造業の求人が少なく、サービス業・宿泊業・飲食業の求人がウエイトを占めており、新型コロナウイルス感染症による影響を受けて求人数が激減しました。この状況を踏まえ、求人数アップを図るため、管内の商工会議所・金融機関に求人提出のためのリーフレットを配備することにより求人受理に一定の効果があり、今後この取組を継続することで、求人数アップを図ってまいります。

## 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（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	生活保護受給者等 の就職件数
実績	2,352	2,238	646	97.6%	130	5,467	924	87
目標	2,381	2,210	720	96.5%	118	6,740	893	74
目標達成率	98%	101%	89%	101%	110%	81%	103%	117%

※ 「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

# ハローワーク津 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

本年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響のもと求人数が伸び悩む中、求職者においても応募を見合わせる傾向が見受けられ、また、管内自治体である津市との連携した事業の多くを中止せざるを得ない状況となりました。こうした中、当所では、求職者の就職意欲の喚起を図ることに注力し、「求職活動導入のためのセミナー（求職活動マインドセミナー）」や「高齢者向けの就職活動セミナー（生涯現役世代セミナー）」、事業所見学をセットにした企業説明会などを新たに開催しました。

また、大規模のイベント等も中止を余儀なくされましたが、規模を縮小した上で実施回数を増やすなど、できる限り代替措置を行いました。特に就職面接会に関しては、一回当たりの参加企業数を数社に限定し予約制で行う等コロナ対策に配慮した上で開催し、10月以降にミニ面接会として13回開催しました。

この結果、就職件数、充足件数の目標達成率は、それぞれ93%、97%と目標達成には至りませんでしたでしたが、新規求人数が対前年度比で17.5%も減少するなど雇用情勢が悪化している中で一定の成果をあげることができました。

また、福祉、建設、警備、運輸部門等（以下「人材不足分野」という。）の人材確保を目的とした「人材確保コーナー」では、人材不足分野の事業所をコーナー全職員が重点的に訪問し、各事業所の情報を収集するとともに、収集した情報を庁舎エントランスホールに掲示することにより情報提供に努めました。さらに、福祉分野においては、事業所見学と面接会をセットにした取組を新たに実施し、また、運輸業や警備分野においては企業説明会や面接会を実施しました。この結果、人材不足分野での就職件数の目標達成率は94%と目標達成には至りませんでしたでしたが、コロナ禍の現状の中、工夫を凝らしつつ取組みを進めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者に対するサービス向上のため、特に増加する高齢求職者等を対象とした生涯現役窓口による定期的な出張相談を、ポルタひさい（津市役所久居支所）において昨年度に引き続き実施しました。また、所内においても、高齢者向けのおすすめ求人をエントランスホールに掲示する等マッチングの強化に努めました。

求職者の待合スペースでは、大型モニターによる情報提供のほか、パブリックディスプレイを設置し、就職面接会やセミナー等の再就職に係るイベント情報がより求職者の目に留まりやすいよう工夫をしています。

(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

ハローワークシステムの刷新により利用者が減少しないよう、マイページを活用したサービスの向上等、引き続き求人者、求職者支援に取り組みます。そのため、マザーズコーナー、人材確保コーナー、生涯現役窓口及び障害者コーナー等各窓口の充実と利用促進を図り、女性、高齢者、障害者等の潜在的な求職者への再就職支援を強化することにより、求人の充足等に繋げていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

平成30年8月に当所管轄地域と市域が同じである津市と三重労働局との間で雇用対策協定が締結されたことにより、市と定期的に連絡会議を開催し、協議を重ねることにより雇用・労働に関する情報の共有が図られ、市と連携した各種の事業を展開することができました。

しかし、一部の事業については、コロナ禍の影響もあって規模の縮小や事業の中止を余儀なくされることとなりました。今後もコロナ禍の下ではありますが、できる限りハローワークのPRに努めることにより、地域での存在感の向上に繋げていきたいと考えています。

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 (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 いた就職水河期世代の不安 定就労者・無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数	人材不足分野の就 職件数
実績	2,848	3,177	945	94.5%	234	9,543	1,073	133	784
目標	3,055	3,255	950	98.5%	179	10,690	1,334	104	826
目標達成率	93%	97%	99%	95%	130%	89%	80%	127%	94%

※ 「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

# ハローワーク松阪 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感染拡大の影響により従業員を休業させることとなった事業主を対象に、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の活用と申請を円滑に行えるようにするため、長時間となっていた待ち時間を解消させると同時に、感染防止対策を徹底させることにより、令和2年4月から5月にかけて助成金説明会を企画しました。なお、待ったなしの短時間での周知については、プレスリリースを行うことによりマスコミの力も借りて地元紙やメディアにて紹介され、以後の待ち時間の短縮にも繋がり一定の成果を上げることができました。また、前記助成金制度に携わる職員・相談員以外でも、窓口や電話による基本的な制度の案内や各担当への誘導などに対応ができるようにすること、また、安定所業務の知識や職員・相談員のスキル向上を図ることを目的とし、同説明会を研修として受講させました。
- HWの求職者に警備業の希望者が多いことと、人手不足の解消や業界の知識や理解を深めることを目的として、三重警備業協会と松阪所と伊勢所が共催し、松阪・伊勢地域警備業就職説明会・面接会を令和2年11月26日に実施。参加者22名。紹介6名。就職者2名。
- 管内の自治体である多気町の誘致企業として、令和3年4月29日からプレオープンとなる大型商業リゾート施設VISON（ヴィゾン）に出展する約50店舗に対する人材確保を早期に図るため、ハローワーク松阪所での就職説明会・面接会を3月9日・3月15日・3月23日に計画し実施しました。また、開催にあたりプレスリリースを行いマスコミの力も借りることにより地元紙に掲載され、近隣の伊勢所・津所等の求職者に対しても周知を図りました。

※面接状況：（令和3年3月29日現在）

- ・3月9日 参加10名、紹介件数8件、就職件数1件
- ・3月15日 参加15名、紹介件数4件、就職件数1件
- ・3月23日 参加19名、紹介件数7件

### （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離職者に対する求人の確保や、人手不足業界（医療・福祉・建設等）に対する正社員求人の確保など、求職者のニーズを踏まえた求人開拓を実施し、求人開拓全数における正社員の割合は、月平均で55.1%以上を達成することが出来ました。
- 外国人求職者のスムーズな職業相談や求人内容を理解させ、職業紹介件数、就職者件数の増加を図るため、委嘱している通訳にも協力していただき、外国人求職者用の求人情報誌の作成（タガログ語版・ポルトガル語版）や求人開拓およびミニ面接会の開催を計画する等、外国人職業相談窓口コーナーの充実化を図り、サービス向上に努めました。

### (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

- 令和3年度においても、県外からの著名企業の管内進出が控えており、大量の雇用創出が見込まれることから、引き続き誘致企業の雇用に関する取り組みを強化してまいります。また、職業相談部門と求人部門が連携して「求人充足会議」を毎週金曜日に実施しておりますが、対象求人等の選定方法の変更や求人者等の具体化を図るなど、求人担当者制をより重点化していくことにより、今後の求人者・求職者へのサービスに繋げるよう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

- 当所は、松阪市と三重労働局とが「雇用対策協定」を締結していることから、松阪市域における雇用・労働環境の改善、就労支援の強化、市内の人材確保等を実現するため、常時顔の見える関係を構築し相互に連携しております。昨年度はコロナ禍により、企画した事業についてやむなく一部縮小したものや中止に追い込まれたものもありました。しかし、雇用率引き上げが目前に迫る中、障がい者就職面接会の開催や、松阪市長および市の幹部職員と安定所長が一緒になり、法定雇用率に達していない企業や、逆に法定雇用率を大きく上回っているいわゆる優良企業訪問等を実施し、意見交換を行いました。また、一体的事業で松阪市役所内に生活保護受給者等の相談窓口「就労の広場」を設置しているため、引き続き松阪市と一体となって支援対象者における就労支援を行ってまいります。

## 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 特記事項

- 管内事業所において令和2年11月15日付けで93名の大量解雇事案が発生しましたが、そのうち76名がフィリピン国籍の外国人労働者でした。それら外国人離職者に対する生活支援や就労支援のため、雇用対策協定を締結している松阪市と連携のうえ、離職者の支援を包括的に行いました。具体的な施策としてプレスリリースを行うことによりマスコミの力も借りて、受給資格決定後早期の就職ミニ面接会（計6回）の開催周知を図りました。その結果として一部帰国した者や今後一定期間日本語教室に通い学習する者を除き、自己就職者も含めると76名中62名の就職が決まりました。（令和3年3月29日現在）

### 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 (必須指標)	正社員就職件数 (必須指標)	就職支援ナビゲ ーターの支援による 正社員就職件数	
実績	2,367	2,130	1,130	94.6%	222	5,931	1,038	98	
目標	2,510	2,310	838	92.5%	144	6,350	1,191	87	
目標達成率	94%	92%	134%	102%	154%	93%	87%	112%	

※ 「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

# ハローワーク桑名 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

#### ① 各指標に対する取組

新型コロナ感染拡大の影響で求人が減少する中、正社員、氷河期、生涯現役等ターゲットを絞った求人開拓に向けて所独自のリーフレットを作成し、求人部門だけでなく雇用保険適用係でも事業所に直接働きかけ、郵送文書に同封するなどして求人の獲得に取り組みました。

また職種別認定日に合わせたミニ面接会・会社説明会をほぼ毎日開催し、また正社員求人情報を週刊で発刊して、求職者の就職支援、正社員求人の充足と雇用保険受給者の早期再就職を目指しました。

例年のような大規模な面接会の開催が困難な中で、密を避け事業所の数を減らし面接会の回数を増やすなどの工夫を凝らし、正社員、氷河期、生涯現役、障害者、地方公共団体誘致企業等の絞った上で複数回の面接会を開催して就職支援、求人充足に努めました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

働きやすく風通しのよい職場となるよう職員間のコミュニケーションを円滑にするため、階層別のミーティングを定期的に行い、情報共有と課題の発見、解決に向けての提案、情報交換の場を設けました。

職員の能力向上のため、中堅職員を中心とした業務検討委員会を立ち上げて、業務改善に向けての提案と解決に向けた取組を行い、複合的な視点からの職場の活性化を図りました。

職員が所内の業務に精通することを目指して、職員を講師として担当部署以外の職員も受講対象に含めた業務研修を行いました。

また、「労働基準法」に対する認識及び知識の向上を目指して、四日市労働基準監督署の職員を講師とした他系統の研修も実施しました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

桑名市、桑名商工会議所と雇用対策協定を締結しており協定に基づいた事業を開催し、ハローワークのPRができました。

地元のフリーペーパー「くわな新聞」にハローワークの利用方法、法改正などの記事を毎号掲載し利用者以外への周知にも努めました。

障害者関係では、桑名市だけでなく、いなべ市・東員町と合同で就職面接会を開催し、地方自治体との連携体制を構築できました。

(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

毎日開催しているミニ面接会・会社説明会への参加者の増加を図るべく、今後はより実効性・利便性・魅力のある場とするため、求職者への参加勧奨、周知方法を再検討するとともに、会社見学を兼ねて現地でのミニ面接会・会社見学会の実施やオンラインでの開催を検討します。

令和元年に締結した桑名市雇用対策協定を継続して、今まで以上に市及び商工会議所と連携して地域のみなさまのニーズに応えるべく努力していきます。

桑名市以外の他の管内自治体についても同様の連携を行い、雇用対策についての事業を進めていきます。

隣接する愛知局津島所、岐阜局大垣所との連携を強化するため、3所合同就職フェアなどの開催を次年度も計画していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

名古屋のベッドタウンでもあり、正社員希望者が愛知へ流れる傾向がありますが、コロナ下で地元での就職希望者が増加しており、そのニーズに応えるため、地元での正社員求人の確保と充足に引っそう取り組みます。

ハロシス更改を控え、マイページ登録等を進めること等により、今ある支援に加えオンラインで実施する支援・サービスの提供を意識して進めていきます。

コロナ下でもハローワークを利用いただく地域のみなさまへの期待に応えるため、すべての職員の資質向上と支援体制の強化に引っそう取り組みます。

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（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	障害者の就職件数	
実績	1,827	1,720	785	82.9%	226	6,249	844	223	
目標	2,124	2,015	782	83.7%	160	7,245	931	218	
目標達成率	86%	85%	100%	99%	141%	86%	90%	102%	

※ 「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

# ハローワーク伊賀 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

#### 各指標に対する取組

新型コロナ禍で事業所へのアプローチに制約がある中、コロナの影響により退職を余儀なくされた求職者に対する支援を視野に、正社員を中心とした電話による求人開拓に力を入れ、積極的に充足会議の選定求人に盛り込み、また求職者担当者制の対象者に積極的な情報提供、ミニ面接会・管理選考への誘導を行う等のフォローアップを実施した。

求人者マイページの利便性を説明し、マイページ開設にも重点を置いた。（開設事業所数685件）

新型コロナの影響により休業を余儀なくされた事業所に対し、「雇用調整助成金」の相談や、手続きをスムーズに進めるための担当職員への研修を随時実施した。（監督署職員による休業手当研修を非常勤職員に対して実施。）

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職情報公開を希望する求職者に対して、求職者マイページ開設によるメリットの説明を行うなどの新規登録を推奨した結果、よりスピーディな情報提供が実現できた。

主として、マザーズコーナーにて相談を行っている求職者を中心に、名張市経済好循環推進協議会との連携によるオンライン就職説明会・相談会を実施した。

### （3）今後のサービス改善・業務改善の取組について

新型コロナの影響により退職を余儀なくされた求職者への更なる支援のため、公共職業訓練制度にかかる基礎知識を窓口対応職員全員に対し研修を行うことで、訓練担当職員以外の職員においても適切な説明や誘導、アドバイスを可能にする。

新型コロナの影響により、これまでも増して人手不足が深刻な医療、介護分野事業に対する人材提供のため、資格や経験を有する求職者（潜在求職者等を含む）を求職者担当者制対象者に含め、また、充足会議の選定求人とする。

(4) その他業務運営についての分析等

オンラインによる企業説明会を進め、また、来所が困難な求職者に対し電話やオンラインによる職業相談の利用を積極的に周知する。地方自治体等との更なる連携による人材確保の推進に努め、ひとりでも多くの求職者が充実した魅力ある正社員への就職を目指す。

(5) 総合評価において考慮すべき事由

新型コロナによる緊急事態宣言等の発令により、府県・地域をまたぐ移動自粛の影響により、例年広域的に連携実施してきた「面接会」も中止を余儀なくされた。

求人の減少や求職者の増加等による急激な求人倍率の低下により、良質求人が減少している中において今後における新規求人の確保が課題となっている。

雇用保険説明会および別日に開催している初回職業講習の休止により、求職申込時におけるハローワーク業務、利用サービス、公共職業訓練、管内雇用失業状況の説明、および雇用保険受給に関する説明等に相当の時間を要している。

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	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	障害者の就職件数	
実績	2,002	1,774	685	86.5%	145	4,574	747	129	
目標	1,987	1,780	652	91.1%	122	5,609	770	126	
目標達成率	100%	99%	105%	94%	118%	81%	97%	102%	

※ 「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

# ハローワーク尾鷲 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

#### ① 各指標に対する取組

◆年度当初からの新型コロナウイルス感染症の拡大に翻弄され、全国規模での緊急事態宣言の発令や三重県内での緊急警戒宣言の発令により地域経済や雇用にも大きな痛手を負うこととなり、尾鷲所（熊野出張所を含む）の職業紹介部門が雇用調整助成金の事前相談や支給申請への対応に追われるなど、未だかつてない状況のなかで業務を行うこととなった。◆主要3指標を見ると、就職件数は目標1,073件に対し実績922件（達成率85%）、求人充足件数目標1,054件に対し実績910件（同86%）、また、例年であれば目標を達成することが出来ていた雇用保険受給者の早期再就職件数は、目標255件に対し実績231件（同90%）といずれも厳しい結果となった。◆その中で、8月から新たな取り組みとして、『百五銀行と三重労働局との包括的連携協定』に基づき、同行尾鷲支店内に当所の求人情報を設置することで幅広い求人情報の発信と当所の利用促進を図っている。また、9月からは既存の求人情報設置場所も含めて新たに案内表示を作成することで周知に努めているところでもある。◆コロナ禍によるイベント等の開催に制約がある中、紀北雇用開発会議主催の面接会についても、従来の年に1回の集合型を、今年度においては『ミニ就職面接会』を1月から3月までの期間に集中して所内で実施した。14社の参加企業が延べ32回のミニ面接会を行い、参加求職者数は延べ39人、紹介件数は17件うち就職件数11件、紹介成功率64.7%とマッチングに一定の役割を果たすことが出来たものと考えられる。◆また、所重点指標を見ると、『ハローワークの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』及び『正社員就職件数』については年度目標を達成することが出来たことから、正社員求人を確保しながら、政策課題を見据えての求職者担当者制や求人担当者制とも結合させた取り組みのブラッシュアップを図ることが肝要と考える。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

##### 【若手職員の育成】

◆尾鷲所は管理課と職業紹介部門の1課1部門の職員6名体制、熊野出張所は紹介部門と給付係の職員4名で構成されており、そのうち、日常的な雇用保険窓口業務については、新規採用配置後2年目の職員（両所）2名と3年目の職員（徴収室2年勤務後、本年より尾鷲所に配属）1名で対応しているが、3名とも経験年数が浅いことから、今年度は当該職員の育成を主眼に取り組んできた。◆めざすところは、困難な事案について管理者である出張所長や管理課長が対応しているものを、管理者に頼ることなく複雑・困難な事案に即応出来るように、雇用保険制度や業務取扱要領等の理解を深めたうえで、当該事案の問題点や主張する中身について、広い視点で分析し総合的な判断をする力を培い

ながら、自身の説明能力を高められるように各職員の資質の向上を図ることにある。◆その一つとして、雇用保険受給者説明会を任せることで、今後の業務において必ず求められる『多くの人の前で説明をする能力』を培うように経験を積ませている。

(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

◆求人充足会議の定例開催と窓口における取り組みを重視することを念頭におき、そのために、求人を受理するに際しても、求職者から聴取したニーズやこれまでの充足状況を踏まえての条件緩和指導や求人内容の見直し・充実に向けた助言を積極的に行うことや、システム刷新で拡充された「仕事の内容」欄をはじめ、「求人・事業所 PR シート」に盛り込まれる内容についても求人者に積極的な登録を促すことで求人情報の充実をめざし、求職者に対して『魅力ある求人票』を提供することで主要指標の早期達成をめざすこととする。◆併せて、画像情報の収集についても積極的に行いながら、常に最新の情報が提供できるように、掲示企業がマンネリ化しないように定期的なリニューアルの推進を図ることとしたい。

(4) その他業務運営についての分析等

◆当地域は県下でも特に高齢化が進展している地域であり、若年者を中心として管外への人口流出に伴う人口減少が加速化し、地域の活性化が喫緊の課題となっています。そのため、市町や商工会議所、商工会等から組織する「紀北雇用開発会議」「紀南地域雇用対策会議」を通して、連携を密にして取り組んでいきます。

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 正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	922	910	231	76.3%	56	2,190	333		
目標	1,073	1,054	255	80.4%	33	2,379	297		
目標達成率	85%	86%	90%	94%	169%	92%	112%		

※ 「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

# ハローワーク鈴鹿 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

#### ① 各指標に対する取組

当所では、5月から管内有効求人倍率が1倍を割り込む雇用情勢の厳しい状況の中、特に就職件数及び充足件数の目標達成を重点として、職業紹介業務推進・強化に向けて紹介件数を増やすことに取り組みました。

具体的には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受ける中、感染防止対策の徹底を図りながら前年度の課題を踏まえ「ミニ面接会」の開催を継続的に実施や、人手不足分野（医療・福祉、建設、警備等）の面接会及び外国人、高年齢者等を対象とした面接会をきめ細かに定期的に行いました。さらには双方向による「求職者担当者制」や「求人担当者制・求人充足会議」を実施し、求人者の採用活動に係る支援や求職者に対して手厚い就職支援に取り組むことにより紹介率の向上に努めたことにより、就職件数及び充足件数の伸びにつながり目標を達成することができました。

就職件数：目標 2,010 件 実績 2,017 件

充足件数：目標 1,650 件 実績 1,717 件

また、障害者分野においては、鈴鹿市との連携により障害者就職面接会を10月から11月にかけて16回開催しましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として、1社ごとの予約制とした中で、面接人数117名の参加がありました。さらに亀山市と連携して「亀山障がい者就職面接会」を令和2年度新たに開催することができました。

#### 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、職員を対象に総合評価・相談員管理等に関する研修を実施しました。また、全職員・全非常勤職員を対象に労働基準法に対する認識及び知識の向上を目指して、津労働基準監督署の労働基準監督官を講師とした「労働基準関係法令研修」を実施し職員の資質向上とサービス向上に努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者に対するサービスの向上については、特に増加する外国人求職者に対するサービスの一環として、求人受理時に「外国人雇用実績の

有無」、「必要な語学レベル」の確認徹底を図り、補足入力事項を共有することによりマッチングに役立てています。また、高年齢求職者に対するサービスとして、求人受理時に 65 歳以上の高年齢者歓迎求人の確認に加えて、70 歳以上の高年齢者の応募の可否について確認の上、所独自のコードを入力し一覧化することにより、高年齢者の応募求人一覧の作成・提供や職業紹介に役立てるよう工夫をしています。

また、鈴鹿市とは雇用対策協定を締結しており、就業・雇用環境の改善に向け、今までの紙媒体での配布に加えて、令和 3 年 1 月よりハローワーク鈴鹿管内の週刊求人情報、月刊障害者専用求人情報及びミニ面接会の案内を鈴鹿市ホームページに掲載していただき相互の連携強化を図り、ハローワークでの職業相談・職業紹介に結びつける取り組みを行っています。

### (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

新型コロナウイルス感染症の影響もあり求人倍率が低迷しており、現在の雇用失業情勢からも経済の V 字回復は期待できないと推察します。この労働市場の変化に素早く対応出来るかが課題であり、一部企業では雇用調整が実施されていることから、非正規雇用の雇い止め等が多発する可能性があり、今後の状況の変化を冷静に注視しながら、コロナ禍においても機動的なサービス提供を行うとともに、地公体（鈴鹿市、亀山市）と連携しながら機動力を発揮していきたいと考えています。

また、システム刷新による求人者の利用増加を目指し、マイページを活用したサービスの向上等、引き続き求人者支援に取り組めます。

### (4) その他業務運営についての分析等

当所管内は、県内でも外国人労働者の多い地域であり、派遣・請負など短期の非正規雇用で離転職を繰り返す方も多く、新型コロナウイルスの影響で、大量離職に繋がる可能性も想定する必要があります。

今後も、新型コロナウイルス感染防止対策を行いつつ、外国人対象の面接会をはじめ、障害者、高齢者、若年者等を対象とした面接会、及び人手不足分野（医療・福祉、建設、警備等）の面接会の開催など、関係機関と連携の上、きめ細やかに実施できるようにし、ハローワークの存在感を強めるように努めていきます。

## 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

### 3 特記事項

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、年度前半は対外的な事業業務を計画的に取り組むことが困難となりました。

### 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 就職者・無業者の 件数	正社員求人数	正社員就職件数	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数
実績	2,017	1,717	960	85.7%	229	5,325	922	131
目標	2,010	1,650	1,082	83.0%	144	5,674	874	100
目標達成率	100%	104%	88%	103%	159%	93%	105%	131%

※ 「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