

ハローワーク四日市 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

当所では、求人充足率の向上を最重要と考え、求人に対するマッチング業務を重点的に進めることとし、求人充足会議の充実及び企業説明会の実施、事業所訪問などの取組を行いました。

特に、最近では求人者マイページからの求人受理が増加することで事業所と接触する機会が減少していることから、安定所で独自に作成したリーフレットを活用し画像情報の登録を提案すると共に、事業所訪問を実施し事業所情報と画像情報等を収集し求職者に提供する取組により事業所との信頼関係の構築を図っています。また、収集した画像情報は、事業内容やアピールポイントを加えて庁舎内の「ハローワーク職員が訪問しました」コーナーへ掲示すると共に、1階待合スペースに設置したデジタルサイネージに表示することで求職者の待ち時間にアピールを行うことができるようにしています。

これらの取組によって、求職者からは「求人票だけでは分からない会社の内容が分かるようになった」、求人者からは「自社の特徴を上手く捉えていただき、わかりやすくPRしてもらっている」等の評価をいただいています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

就職氷河期世代の不安定就労者等の就職促進にあたり、該当する求職者については担当職員が求職申込状況を確認し、必ず1回は「就職氷河期世代支援窓口」で事業の説明と支援メニューの案内が行える体制を作ることで、窓口の利用促進に取り組んでいます。

また、利用を希望した求職者に対しては、応募書類作成支援→面接練習→企業説明会などの支援メニューを継続して行うことで、スムーズに次の段階に進んでいける状況を作っています。また、それぞれの支援メニューの後には職業相談を行い就職に向けてのアドバイスを行うことで、早期に正社員就職ができるよう支援しています。

*ハローワークの紹介により、正社員就職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

令和3年度・・・目標就職件数：275件、実績就職件数：283件（達成率102.9%）

（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

当所では、新型コロナウイルスの蔓延によるオンライン需要の高まりを受けて、令和3年度には主としてマザーズコーナー利用者、わかもの支援コーナー利用者に対してZoomを利用したオンライン相談を開始しました。その結果、オンライン相談は相談手法のひとつとして定着し、令和3年度は281件

のオンライン相談実績となりました。令和4年度はオンライン相談の対象を学生や長期療養者にも広げ、一層のサービス拡大を図ることとしています。

また、Zoomを活用し、ハローワーク会議室と企業・求職者とのオンライン形式の企業説明会、氷河期世代求職者に対するセミナーを開催しました。令和3年度においては、当初は蔓延防止措置の適用を受けオンラインのみで開催していましたが、参加者のアンケートから対面で参加したいという要望もあり、令和3年度途中からオンラインと対面を併用したハイブリット方式で毎月、開催することとしました。

2 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	障害者の就 職件数	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	公的職業訓 練修了後の 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
令和3年度実績	2,857	2,850	1,069	88.9%	353	283	207	13,262	1,315
過去3年度平均	3,018	3,149	1,358	93.0%	310	321	205	14,211	1,483
R2年度実績	2,782	2,886	1,297	95.3%	292	321	195	12,170	1,295
対 R2 比	102%	98%	82%	93%	120%	88%	106%	108%	101%
R1年度実績	3,051	3,144	1,332	92.5%	288	/	193	14,860	1,548
対 R1 比	93%	90%	80%	96%	122%		107%	89%	84%
H30 年度実績	3,222	3,417	1,445	91.9%	351	/	226	15,604	1,606
対 H30 比	88%	83%	73%	96%	100%		91%	84%	81%

※ 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。

ハローワーク伊勢 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 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「マザーズコーナーの充実」と設定し、マザーズコーナーの周知による新規求職登録者の増加に向けた取り組みや多種多様な新たな求人を獲得することでマザーズコーナーの充実を目指すこととし、求職者向けセミナーの開催を実施するとともに、オンライン相談の周知の一環としてフリーペーパーにマザーズコーナーを取り上げていただきました。また、ミスマッチの解消を図り、より適格な紹介を行うため、企業が求める人材像を把握するための所独自の「求人チェックリスト」を活用し、紹介担当者の情報共有にも取り組みました。マザーズコーナーにおける就職率は97.6%（令和2年度93.6%）となりました。

重点指標である「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」については、対象となる求職者の把握や就職支援を確実にを行うことにより、就職件数の増加を図り、196件（令和2年度133件）と目標の147%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

他所訪問研修を実施して、他所の効果的な取り組みを取り入れる等の業務改善につなげるとともに相互に業務の知識・技能の向上を図りました。また、職業訓練受講者の増加の取組として、職員により職業訓練校への施設見学・意見交換会を隣接する松阪所と合同して実施して、職業訓練校への確実な誘導や協力的就職あっせんを図りました。

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やフリーターの就職について、対象となる求職者の把握や就職支援を確実にを行うことにより、就職件数の増加を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 職種別認定日を活かした企業説明会（ミニ面接会）の充実、各種求人情報誌の発行

企業説明会の実施場所を相談窓口の一角を提供し実施して、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作って、管内放送による積極的な周知誘導を図りました。また、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るとともに、シニア向け求人情報誌も月2回A3サイズにして見やすくなるよう充実を図りました。更に、志摩市ふるさとハローワーク向けにも志摩市管内フルタイム・パート・シニア向け求人情報誌の発行をして、きめ細かな就職支援につなげました。

② 地域・労働市場の状況把握と機動的・効果的な業務改善

求人求職動向について、求人・求職窓口において業務統計以外の情報を一覧で整理・分析を実施しました。また、メルマガを開始し、労働行政に関するトピックスや制度改正事項、各種セミナー案内等を配信するようにしました。

(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 「雇用保険受給者の早期再就職件数」についての取組

求職者に対しては、就職支援セミナー、応募書類添削、模擬面接等の就職支援を行い、職業相談担当者によるキャリアコンサルティングなどを実施します。また、求人については、事業所情報や職場の画像を入手するため、職員による事業所訪問を積極的に行います。

② 新規求職者の確保の取組

新型コロナウイルス感染症の影響やハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの充実により、ハローワークへの来所の頻度が減少することが予想されるため、ハローワークに来所した際にインターネット以上のサービスが求職者に提供できるよう求人情報内容の充実や事業所情報の提供、就職支援セミナー等の支援メニューの周知を行います。また、オンライン登録から新たに来所した求職者に対して、緊要度を的確に把握し、能動的・積極的マッチング紹介をより一層強化します。

(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

伊勢市との雇用対策協定に基づく事業計画を策定したが、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出来なかったが、感染症対策を施した上で実施出来る事業は確実に実施しました。

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例年に比べ減少しました。この状況を踏まえ、求人数アップを図るため、求人開拓や窓口で利用している「HW 求人・フォローアップ支援メニューのご案内」などを用いてハローワークで行っているサービス等を丁寧に説明し、より良い求人の作成提案や充足までのフォローを実施しており、今後この取組を継続することで効果的に求人受理アップを図ってまいります。

2 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	マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率
令和3年度実績	2,391	2,212	574	92.3%	196	5,849	939	97.6%
過去3年度平均	2,527	2,333	690	97.0%	133	6,236	1,043	99.0%
R2年度実績	2,352	2,238	646	97.6%	133	5,467	924	93.6%
対 R2 比	101%	98%	88%	94%	147%	106%	101%	104%
R1年度実績	2,554	2,358	721	96.5%	/	6,633	1,018	102.7%
対 R1 比	93%	93%	79%	95%		88%	92%	95%
H30 年度実績	2,675	2,404	703	96.0%		6,608	1,188	99.2%
対 H30 比	89%	92%	81%	96%		88%	79%	98%

※ 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。

ハローワーク津 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、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、コロナ以前と比べて応募に関して消極的な傾向があったことを踏まえ、求職者の就職意欲の喚起を図ることに注力し、「就職活動導入のためのセミナー（就職活動マインドセミナー）」、「高年齢者向けの就職活動セミナー（生涯現役世代セミナー）」、「職業訓練説明会」など求職者向けのセミナーを多く設定し開催しました。

特に、マザーズコーナーにおいては、コロナ禍で来所が困難な求職者を対象として「再就職準備セミナー」、「マザーズ向け就職活動マインドセミナー」をオンライン（Zoom）活用により開催しました。

また、就職面接会など大規模なイベントは中止を余儀なくされましたが、規模を縮小したうえで実施回数を増やし、ミニ面接会として157回（求人説明会149回、障害者面接会8回）開催しました。就職面接会については、オンラインの方法を積極的に導入し、特に、福祉、建設、警備、運輸等の人材不足分野の就職面接会を4回開催、うち3回はオンラインにより実施しましたが、オンライン参加が困難な求職者のために、当所会議室のモニターでも視聴できるハイブリッド形式を取り入れました。

オンラインを活用した取組により、アンケート結果からも求人者、求職者双方から高評価を得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、積極的に職業訓練制度の周知、受講生の送り出しを図るため、制度的な研修に加え、訓練制度のメリット等を具体的に説明できるよう「職業訓練アピール研修」を実施し、職業訓練担当以外の窓口担当職員も職業相談のツールとして、職業訓練制度の説明が行えるよう努めました。

また、ハローワークの職業相談等においては、労働基準法の知識が必要となることから、労働基準監督署職員を講師とした労働基準法研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者に対するサービス向上のため、特に増加している高年齢求職者を対象とした生涯現役支援窓口担当職員による定期的な出張相談を津市との共同事業により、ポルタ久居において実施しました。

求職者の待合スペースでは、大型モニターによる職業訓練情報提供のほか、サイネージディスプレイを設置し、就職面接会や各種セミナー、職業訓練の案内など、求職者に効果的に周知できるよう工夫しました。また、フロアカーペットの色分けを行い、求職者が迷うことなく目的の窓口へ進めるよう工夫しました。

(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

ハローワークシステムの刷新が本格的に稼働したことにより、新システムが十分に機能を果たすよう、マイページを活用した求職者支援・求人者支援のサービス向上に引き続き取り組みます。そのため、マザーズコーナー、人材確保コーナー、生涯現役支援窓口、特別支援コーナーなど各窓口の利用促進を図り、女性、高齢者、障害者等の潜在的な求職者への再就職を強化することにより、求人充足に繋がります。

また、オンラインを活用した職業相談、就職面接会、セミナー等を引き続き積極的に実施し、応募書類の書き方支援などオンライン就職活動セミナーのメニューの充実を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

平成30年8月に津市と三重労働局の間で雇用対策協定が締結されたことにより、津市と定期的に連絡会議を開催し、雇用・労働に関する情報の共有を図った結果、津市との連携による各種事業を展開しました。令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、一部の事業を縮小、中止、延期を余儀なくされましたが、今後も津市との連携を強化し継続的に取り組んでいくことにより、ハローワークのPRに努め、津地域におけるサービスの向上に繋がっていきます。

2 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	公共職業訓練修了 3か月後の就職件 数	人材不足分野の就 職件数
令和3年度実績	2,859	3,174	809	94.5%	225	10,237	1,170	173	744
過去3年度平均	3,134	3,379	978	98.0%	240	10,907	1,361	146	842
R2年度実績	2,848	3,177	945	94.5%	240	9,543	1,073	133	784
対 R2 比	100%	99%	85%	100%	93%	107%	109%	130%	94%
R1年度実績	3,178	3,363	936	98.5%	/	11,248	1,460	158	900
対 R1 比	89%	94%	86%	95%		91%	80%	109%	82%
H30 年度実績	3,377	3,598	1,053	100.6%	/	11,931	1,551	146	
対 H30 比	84%	88%	76%	93%		85%	75%	118%	

※ 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。

ハローワーク松阪 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

○管内の自治体である多気町の誘致企業として令和3年9月から操業開始となる「ホクト株式会社三重きのこセンター」の人材確保を早期に図るため、就職説明会・面接会を計画し実施しました。

松阪所主催で10回（うち多気町3回）開催しており、求人数240件、参加人数262人、紹介件数296件、就職件数108件
充足率45.0%、採用率36.5%でした。（全体としては紹介件数403件、就職件数138件、充足率57.5%、採用率34.2%）

○大型商業リゾート施設「VISON」の人材確保を図るため、現地での企業説明及び見学会を開催し、企業側、参加者側から好評価を得ました。（参加人数11人、紹介3件、就職0件）

○若年者に対する地元企業の製造業に対してマッチング業務が重要と考え、松阪地区ものづくり企業合同就職説明会を開催しました。参加企業は6社、参加者25人のべ47人が面談を行いました。結果6人が採用されました。

○松阪市と共催で、障害者雇用に係るシンポジウムを計画しましたが、新型コロナウイルス感染拡大防止対策により無観客で開催し、オンラインで視聴の周知を図りました。

○松阪所初の試みとして、オンラインによる企業説明会を計画、開催し、事業所1社、求職者3名が参加しました。

今後、オンラインによる企業説明会は重要であると考え、定期的な開催を計画していきます。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○各窓口において来所者の名前と呼出対応していましたが、ハローワークで名前を呼ばれたくないとの意見があり、7月からすべての窓口において番号による呼出を行いました。この取組により、窓口での本人確認の徹底が図られ、個人情報の漏洩防止対策にもつながっています。

○就職支援ナビゲーターによる窓口対応職員に対して、「応募書類対策」及び「面接対策」の研修を実施し、来所者からの相談に対しサービス向上を図りました。

○求職者の就職意欲の喚起を促すため、1月から月1回「求職活動を行うためのセミナー（マインドセミナー）」を各回8人で開催しました。4月以降においても実施を予定しています。

○コロナ禍で企業説明会・面接会が開催できない中、オンラインによる企業説明会を開催し、求人者・求職者サービスの向上に努めました。

(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

○職業相談部門と求人部門が連携して「求人充足会議」を実施していましたが、充足会議に出席した者だけが、内容を把握している等うまく連携ができておらず、対象求人の選定方法等の修正を行い、相談部門全員が把握できるようにし、また、求人担当者制として求職者に情報提供し、今後の求人者・求職者サービスに繋げていけるように取り組んでいきます。

(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、市内の人材確保等事業を実現するため相互に連携しております。昨年度に続き今年度もコロナ禍の影響により、計画した各種事業の中止および縮小せざるを得ないものもありました。しかしながら、昨年3月1日より障害者雇用率が2.3%に上がり、地域の障害者雇用の促進および雇用率の向上のため、障がい者就職面接会の開催や障害者雇用率未達成企業を対象とし、もにす認定事業所や雇用率達成事業所の講演や地域の関係機関等と連携した「障がい者雇用促進シンポジウム」を実施しました。

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」を設置していることから、引き続き松阪市と連携し、支援対象者における就労支援に推進していきます。

2 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	公的職業訓練修了 3ヶ月後の就職件 数	
令和3年度実績	2,605	2,389	785	89.0%	198	6,605	1,100	166	
過去3年度平均	2,638	2,433	1,041	98.0%	230	6,822	1,268	138	
R2年度実績	2,367	2,130	1,130	94.6%	230	5,931	1,038	109	
対 R2 比	110%	112%	69%	94%	86%	111%	105%	152%	
R1年度実績	2,639	2,407	1,101	92.5%		6,918	1,317	159	
対 R1 比	98%	99%	71%	96%		95%	83%	104%	
H30 年度実績	2,909	2,761	893	106.4%		7,618	1,449	147	
対 H30 比	89%	86%	87%	83%		86%	75%	112%	

※ 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。

ハローワーク桑名 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、求職者のニーズに沿った良質な求人の確保を重点に考え、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働きかけ、求人の獲得に取り組みました。その結果、求人数は過去3年度平均比0.7%減の13,505人獲得することができました。

また、求人充足に向けて、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、また週刊求人情報誌に加え正社員求人情報も毎週発刊して、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。その結果、就職件数1,917件、充足件数1,860件とも前年度を上回ったものの、過去3年度平均比との比較では、それぞれ9.9%減、8.2%減となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、働きやすく風通しのよい職場となり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で開催し、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るとともに、階層別の目標を示して職員ひとりひとりが自身のあるべき将来像を考えるよう取り組みました。

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とした業務研修を行いました。

また、新規採用職員を対象として、労働行政全体を知ることがを目的に労働基準監督署、四日市所と合同で業務研修を実施しました。

若手職員の視野と知識を広げるために、共通採用職員を対象とした局内他所での業務研修を実施しました。

また、「労働者派遣法」に対する認識及び知識の向上を目指して、労働局需給調整事業室の職員を講師とした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

日々所内で開催しているミニ面接会の参加者数が伸び悩んでいたため、参加者増を図るべく、企業情報が求職者の目に留まるよう庁舎入口にミニ面接会コーナーを設置して面接会の参加企業についての会社案内等求人票以外の資料を開催日半月前から掲示・配架し、事前に企業の情報を詳細に入手できるようにしました。求人票だけではわからない会社の情報がよくわかると求職者から好評で、面接会参加者数の増加につながりました。

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展開し、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」にハローワークのイベント情報、利用方法、法改正等の記事を毎号掲載し、利用者以外への周知ができました。

障害者支援関係では、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するなど、雇用対策協定未締結の地方自治体との連携体制も構築できています。

(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

コロナ下で来所による利用をためらう求職者が一定数あることから、マイページ登録、オンライン職業相談、オンライン面接会・セミナーの実施を促進し、会社見学を兼ねて現地でのミニ面接会・会社見学会の開催等を検討し、利用者の増加に向けて取り組みます。

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を深め、地域のみなさまのニーズに合った支援ができるよう努めます。

県境にある当所の強みを生かし、新たな利用者を獲得するため、隣接する愛知局津島所、岐阜局大垣所との連携を強化し、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

令和3年度は、当所管内の主要産業である製造業の業績が回復傾向にあったことから、正社員求人を7,384件（過去3年度平均1.7%増）受理することができましたが、ミスマッチがあり充足件数は1,860件（過去3年度平均8.2%減）、充足率は13.8%となりました。

今後は、就職氷河期、若年フリーター向けの正社員求人だけでなく、コロナ禍でやむを得ず離職した女性パートや非正規労働者などが就職しやすいような様々な雇用形態の求人を開拓し、多様な働き方を求める求職者のニーズに応えていけるようにしてまいります。

名古屋のベッドタウンでもあり、求職者が名古屋での就職を希望することが多い地域ですが、コロナ下で地元での就職希望者が増加していることから、地元での求人の確保と充足を一層意識して取り組みます。

令和3年9月から開始された「オンライン紹介」、「オンライン自主応募」の利用は、まだまだ少ないところですが、数次に渡るハロシス更改で利便性が増したこともあり、より多くの方にハローワークの支援を理解して利用していただけるように、周知等に一層取り組んでまいります。

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一層取り組みます。

2 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	
令和3年度実績	1,917	1,860	741	85.8%	212	7,384	899	221	
過去3年度平均	2,129	2,027	839	86.0%	226	7,262	1,010	218	
R2年度実績	1,827	1,720	785	82.9%	226	6,249	844	223	
対 R2 比	104%	108%	94%	103%	93%	118%	106%	99%	
R1年度実績	2,194	2,084	880	83.7%		7,665	1,052	218	
対 R1 比	87%	89%	84%	102%		96%	85%	101%	
H30 年度実績	2,365	2,278	852	91.7%		7,872	1,134	213	
対 H30 比	81%	81%	86%	93%		93%	79%	103%	

※ 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。

ハローワーク伊賀 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 新型コロナウイルス感染症の影響が大きく事業所への訪問による積極的な活動が制限される中、人手不足業種やコロナの影響により退職を余儀なくされた求職者のニーズに応じ、特に正社員求人を中心とした電話等による求人開拓に積極的に取り組みを行い、開拓した求人に対しては、ミニ面接会への誘導や求人・求職充足会議の対象求人として選定するなど、積極的なマッチングに取り組みました。
- ② 障害者の雇用促進を図るため、積極的に企業説明会を開催しマッチングによる求人・求職情報の提供を行いました。（新型コロナウイルス感染防止対策として少人数及び複数回の開催としました。）
- ③ マイページへの登録を積極的に推進するため、求人者支援員を中心に事業所に対し登録することの利便性やメリット等の説明を行い、そのことでよりスピーディな情報提供に繋がりました。
- ④ 若手職員の育成と知識・技術の向上を目的に、資料作成から講師までを若手職員自らが行うことによる職員研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 個人情報保護の観点、及び来所者のスピーディな人流を構築するため、これまでの「名前による呼び出し」を廃止、「番号制」を導入しました。（R3.10～）
- ② マザーズコーナー（名張職業相談室）において、子育て中の求職者を中心にオンライン（Zoom）による職業相談を積極的に実施しました。
- ③ コロナ禍、子育て中の求職者が集団で行われる説明会への参加や外出を少しでも控えたいという意向を踏まえ、オンラインによる面接会開催を取り入れる事により、求職者・求人者双方の利便性とサービスの向上に努めました。
- ④ 求人充足会議において、名張職業相談室職員の積極的な参加と職員の意識向上、利便性等を考慮してオンライン（Zoom）による会議開催を取り入れました。

（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 新型コロナウイルス感染症拡大により一段と加速した生活環境や生活様式の変化に対応するため、オンラインによる各種説明会等を取り入れるなど積極的な取組を行います。

また、オンラインでは難しい内容等については、対面実施も取り入れた開催とするなど両面で推進して行きます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① ハローワーク伊賀管内の有効求人倍率（令和4年3月実績）は1.22倍であり、管内各市で見ますと伊賀市1.83倍、名張市0.78倍となっており、両市において歴然とした差があります。

管内の主要産業である製造業については、伊賀市内に点在する工業団地への企業進出が活発である他、既存の製造企業も多く存在しており、コロナ禍の状況においても一定雇用への意欲は高い状況である。一方、名張市については、工業団地は複数あるものの、企業数は限られており募集はしているものの限定的であること、また関西圏のベッドタウンとして複数の大規模団地が造成されており、定年退職後は伊賀管内での再就職を希望する求職者が一定数存在することも要因であると思料されます。

このような状況の下、名張市内での潜在的な求人を掘り起こすことを目標に、この地域においてより積極的な求人開拓を訪問により推し進めることで、求人の確保だけに止まらず企業との連携や情報の収集に取り組む事が喫緊の課題であると考えております。

2 特記事項

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により普段の取組や活動が大きく制限され、積極的な訪問による求人開拓、来所者の減少により対面による綿密な職業相談、面接会などの各種イベント開催等その多くが実施できない状況となりました。

コロナの影響による生活様式の変化は著しく、特に仕事探しの方法もネット・オンラインへのシフトが進んだことで、来所者も減少しています。

求職者を如何にハローワークに繋ぎ止めるか課題は満載ですが、積極的にオンライン化に適用した業務推進、一方ではハローワークでしか出来ない人と人の関係を意識したアナログの良さも意識し職業相談と情報提供に取り組んでまいります。

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	
令和3年度実績	2,009	1,761	595	87.7%	143	5,502	762	128	
過去3年度平均	2,155	1,874	699	89.0%	145	5,351	885	126	
R2年度実績	2,002	1,774	685	86.5%	145	4,574	747	129	
対 R2 比	100%	99%	86%	101%	98%	120%	102%	99%	
R1年度実績	2,158	1,904	666	91.1%	/	5,830	909	126	
対 R1 比	93%	92%	89%	96%		94%	83%	101%	
H30 年度実績	2,305	1,945	746	90.5%		5,650	999	122	
対 H30 比	87%	90%	79%	96%		97%	76%	104%	

※ 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。

ハローワーク尾鷲 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

昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症による影響を受ける中での業務運営となった。主要3指標のうち、就職件数は目標922件に対し実績864件（達成率93.7%）、求人充足件数は目標910件に対し実績901件（同99.0%）と目標達成に届かなかった。雇用保険受給者の早期再就職件数は目標231件に対し、実績234件（同101%）と目標を達成することができた。求職者担当者制、求人担当者制を基本に取り組んだものの、年度後半まで維持できていた目標達成ペースが、年度末での新規求職者、有効求職者の減少から紹介、就職、充足件数の減少につながり、目標達成とならなかった。

紀北雇用開発会議及び紀南地域雇用対策会議主催の面接会については、従来のような年に1回の合同面接会の開催をするべく検討していたが、新型コロナウイルスの感染拡大傾向がみられたことから、昨年引き続き、1～2社程度が参加する『ミニ就職面接会』を1月～3月まで集中的に実施することとした。ミニ面接会の結果は本所、出張所合わせて26社の参加企業が延べ35回のミニ面談会を行い、参加者数は延べ56人、紹介件数は16件、就職件数13件、紹介成功率81.3%とマッチングに一定の役割を果たすことができたものとする。一方、当地域においても感染者が連続して発生したため、予定していた企業から中止の申し出があるなど、新型コロナウイルスの感染拡大の影響がみられた。その中でも、参加企業からは「面談者に直接求人内容の説明やPRができた」、「見学や面接につなげることができた」といった声が聞かれ、求職者からは、「直接話を聞き、応募の決断に役立つ」といった声があり、概ね好評であったと評価できる。ハローワークとしても事業所担当者と直接話ができるため、求人担当者制のフォローアップを行う機会として活用することができた。ミニ面接会の取り組みについては次年度以降も継続することとしたい。

就職氷河期世代の正社員に結びついた件数は、対象者の把握や求職者担当者制による支援の取り組みなどを行い、目標47件に対し実績53件と目標達成となった。正社員求人、正社員就職件数についても正社員求人の確保を図り、求職者担当者制、求人担当者制を結合させた取り組みにより年間目標達成となった。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、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名体制で構成されており、両所とも雇用保険窓口業務と尾鷲所紹介係には経験年数の浅い若手職員が配置されている。限られた職員体制の中での協力を柔軟に行い、紹介

部門と管理課雇用保険担当の枠を超え、マルチに対応できる職員を育成することを目指している。その中で今年度の取り組みとして、両所の雇用保険担当が所を入れ替えての業務を行う研修や、尾鷲所紹介係が熊野出張所で業務を行う研修を実施し、体制を維持するための相互の連携が強固なものとなるよう、また、自所以外の業務を知ることにより自所の業務に活かせるよう取り組んだ。また職業訓練について、職業相談時に担当以外の誰もが訓練について説明が出来るよう職業紹介部門のみならず全職員に対し、統括職業指導官が講師となり研修を行った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

月3回発行している求人情報誌の余白を活用し、支援メニュー以外に新たに職業訓練募集の周知、ミニ面接会などイベント情報、求職者マイページなどハローワーク利用に関する案内等を掲載し、ハローワーク利用促進に向けた取り組みを行った。情報誌へのコメント掲載は引き続き実施したい。

当所としてはじめて、介護人材確保対策として「介護のおしごと相談会」を開催し、介護事業所の担当者を講師に求職者向けの介護職、介護施設等の知識を付与するための説明会を1回実施した。

(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

主要3指標の実績が低調であったことから、目標達成に向け求職者担当者制、求人担当者制に引き続き取り組むこととする。求人内容を充実させるため、求人内容の見直しの提案を行うなどわかりやすい求人票となるよう努め、求職者、求人者双方のマッチングに寄与するための取り組みを強化する。また、求職者の減少が続いていることから、主要指標の達成のためには新規求職者を増加させる取り組みが必要である。ハローワーク利用促進を図るための情報発信に努めたい。

(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さらに加速化し、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行く。

2 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		
令和3年度実績	864	901	234	78.5%	53	2,489	322		
過去3年度平均	1,064	1,045	250	80.0%	59	2,227	341		
R2年度実績	922	910	231	76.3%	59	2,190	333		
対 R2 比	93%	99%	101%	102%	89%	113%	96%		
R1年度実績	1,113	1,102	252	80.4%	/	2,319	316		
対 R1 比	77%	81%	92%	97%		107%	101%		
H30 年度実績	1,158	1,122	266	83.1%	/	2,171	374		
対 H30 比	74%	80%	87%	94%		114%	86%		

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。

ハローワーク鈴鹿 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、管内有効求人倍率が令和3年6月以降1倍台に回復し、以後ゆるやかに回復基調で推移しておりますが、コロナ禍での厳しい外的要因の中、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つつ「ミニ面接会」の開催を継続的に実施し、「人手不足分野（医療・福祉、建設、警備等）」、「外国人」、「高年齢者」等、毎回テーマを設定した面接会を予約制で定期的を開催してまいりました。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、就職件数及び充足件数の目標を達成に向け取り組みましたが、目標はわずかに達成することができませんでした。

ミニ面接会実績：開催回数 52 回、参加者数 252 人、就職件数 37 件

就職件数：目標 2,017 件 実績 1,931 件

充足件数：目標 1,717 件 実績 1,716 件

早期再就職件数：目標 960 件 実績 924 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11月に2日間に渡って開催し、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として1社ごとの完全予約制とした中で82名の参加がありました。また亀山市においても「亀山市地域自立支援協議会」と連携、情報共有を密にし的確な職業紹介を行いました。

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、各部門の業務を理解し窓口業務を円滑に推進するために各部門が企画立案し、全職員を対象に各種研修を実施しました。その中でも、職業訓練に関する研修においては、基礎研修とロールプレイングを取り入れた実践研修を実施し、職業訓練についての知識の向上に努め職業訓練を活用した就職促進とサービス向上に努めました。なお、当該ロールプレイングを取り入れた研修が好事例として共有されました。

(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。更に求人検索機を利用いただく際には、画面上にハローワーク鈴鹿のイベント情報を確認できるよう設定しサービス提供の周知を図っています。

また、コロナ禍においてミニ面接会を完全予約制として開催し、求職者、求人者双方から「面談の予定が立てやすい」と高評価をいただき利用者サービスを図ることができました。

更に、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

有効求人倍率は前年度と比較して一定の回復が見られるもののコロナ禍以前には及ばない状況であり、現在の新型コロナウイルス感染状況や海外情勢からも経済の V 字回復は期待できないと推察します。この労働市場や経済情勢の変化に素早く対応出来るかが課題であり、一部企業では現在も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、現状の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。

更に、求職者のオンライン登録利用の周知とオンライン登録者からハローワーク利用登録者への切り替えを促進し、ハローワークサービスを積極的に提供することを目指します。

(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や海外情勢及び半導体不足等の影響に伴う生産調整から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、積極的に面接会を開催することとし、開催にあたっては各面接会のテーマを検討し、

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 特記事項

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、年間を通じて対外的な事業業務を計画的に取り組むことが困難となるが多々ありました。

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	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数
令和3年度実績	1,931	1,716	924	79.9%	179	6,148	850	127
過去3年度平均	2,146	1,820	1,299	84.0%	231	6,496	1,012	145
R2年度実績	2,017	1,717	960	85.7%	231	5,325	922	131
対 R2 比	95%	99%	96%	93%	77%	115%	92%	96%
R1年度実績	2,120	1,783	1,057	83.0%	/	6,542	1,014	162
対 R1 比	91%	96%	87%	96%		93%	83%	78%
H30 年度実績	2,300	1,960	1,879	84.4%	/	7,620	1,101	143
対 H30 比	83%	87%	49%	94%		80%	77%	88%

※ 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。