

令和3年度 ハローワークのPDCAの取組

1 ハローワーク総合評価の結果概要

2 ハローワーク別の就職支援業務報告

1 ハローワーク総合評価の結果概要

ハローワーク総合評価について

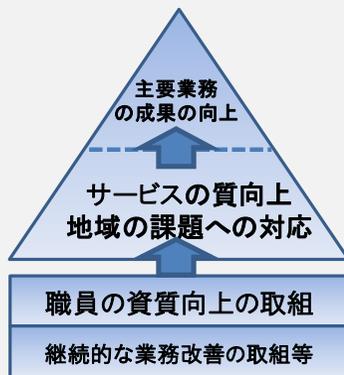
- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、審議会（労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局））にも報告。
- （1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

・ 従来の取組(就職率等の**主要指標**に基づくPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、

- ① 業務の質に関する**補助指標**
- ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
- ③ 中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果を毎月公表
→ 各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
- ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
- ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
- ③ 相対的に高評価であったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和3年度)

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数(常用)
- 求人充足数(受理地ベース・常用)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 紹介率

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- 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
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーターの件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- 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
- 正社員求人数
- 正社員就職件数
- 人手不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）の相対評価を行う。

令和3年度の実施概要について

○ 令和3年度は、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であり、また地域ごとで多様である状況を踏まえ、**実施方法を一部変更して実施。**

○ 方法を工夫しつつ、実績の管理・公表、結果に基づく取組の振り返り等は例年同様に実施。さらに、事例の横展開を例年以上に推進し、それらを通じて、次年度以降の業務改善に繋げる取組を継続。

令和3年度における変更点

(1) 業務ごとの実績管理

ハローワーク毎・業務毎に設定する目標値に代えて、過去3年度における当該項目の実績との対比により、進捗管理。

(2) 取組状況の公表・分析

グループ毎の相対評価は行わず、ハローワーク毎に自所の過去実績との比較により振り返りを行い、所長が当年度の取組結果について分析を行う。

業務毎の目標達成状況ではなく、当該項目の過去3年度実績と対比した実績などを労働局ホームページにおいて公表する。

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 (受雇地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績				
過去3年度平均				
R2年度実績				
対 R2 比				
R1年度実績				
対 R1 比				
H30年度実績				
対 H30 比				

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、〇〇に対するマッチング業務を最重要と考え、特に〇〇の取組を行いました。

(3) 全国的な取組事例の横展開

相対的に高評価となったハローワークの事例だけではなく、全国的に取組事例を収集し、全国のハローワークに共有するとともに、労働局においても地域に即した好事例を管内のハローワークに横展開。



※なお、令和4年度におけるハローワーク総合評価は、例年通りの方法により実施中。

2 ハローワーク別の就職支援業務報告

ハローワーク長野 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

【雇用保険受給者の早期再就職支援の強化】

当所では、令和2年度における雇用保険受給者の早期再就職件数の対目標差が県下のHWの中で最下位となったことを踏まえ、紹介部門と雇用保険給付課の連携を主軸に全職員で問題意識を共有して業務改善を図りました。具体的には、受給資格者証へ再就職時期に応じた残日数および再就職手当として受け取ることができる額の表示を行い、計画的に就職活動が進められるよう職業相談窓口でも説明を実施しました。また、給付窓口でも週刊求人情報を配架し、受給者が必要に応じて持ち帰れるよう案内するとともに、給付担当職員も受給者へセミナーの参加勧奨ができるようにするため、各セミナーを聴講する機会を設けました。結果、令和3年度の実績は、対前年度比13.7%増となりました。

【求人充足サービス及び新規求人確保の強化】

令和2年度前半において長引くコロナ禍の影響から有効求人倍率が急速に下降したことを踏まえ、後半において長野局独自の取り組みとして求人確保対策本部を設置し自治体等の協力の元、求人総量的確保に重心を置きながら取り組んだ結果、令和2年度末の有効求人倍率は1.50と大きく増加したところです。このため令和3年度は求人の充足サービスの観点を重視し取り組みました。

一方において、当所固有の問題として一部の企業の方針転換による大量求人の取り消しから令和3年度当初において有効求人倍率が0.22Pも急落した事態を受け、充足サービスを優先しつつも併せて新たな求人確保にも注力しました。有効求人倍率は4月の1.28倍から8月には1.43倍まで回復しました。

【就職氷河期世代支援の取組強化】

就職氷河期世代支援専門窓口は、東北信所の中心的な役割を果たすため、①周知・広報の強化、②支援内容の充実、③助成金制度の活用を重点的に取り組みました。①では、8月17日に局主催の担当者情報交換会において当所の支援内容を説明することで専門窓口への誘導を図り、HPでセミナーや面接会について周知広報しました。これにより、近隣所から月に1～2名程度の誘導があり、遠方所からも支援方法についての問い合わせがありました。②では、転職が多くスキルが不足している対象者にとっては自己PRの記載が難しいことから、各人に合わせたオリジナルの履歴書や職務経歴書を作成することを提案しました。また、5月から毎月実施しているセミナーは、少人数・参加型

とすることで、参加者同士の課題が共有されたり解決の糸口の気づきに繋がり、受講後は積極的に就職活動をする傾向が見られました。さらに、職場実習・体験事業において、求職者の要望を踏まえ、専門相談員が実習先事業所を開拓して3件実施したほか、局担当者に同行し他所へ実習の進め方を説明することで他所の実習1件に繋がりました。③では、事業所サービス部門と連携し、事業所訪問時に「就職氷河期世代活躍支援プラン」のチラシを手交し、就職氷河期限定求人・歓迎求人申込み依頼を行ったほか、特開金（氷河期コース）について毎月の紹介ミーティングにおいて積極的な活用を促したことにより、令和3年度は201件の対象者紹介（うち38件就職）となり前年度と比して大幅に増加しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、特に若手職員及び相談員が紹介部門・事業所部門・雇用保険部門の垣根を越えて日常業務における最低限の知識を習得することを目的とした研修を行いました。研修は、出来る限り口頭説明時間を短くし、受講者に各種書類を作成させたりロールプレイを取り入れた方式とする実践参加型とし、各部門の若手職員が講師となり自己の業務分野を担当することでプレゼン能力の向上にも繋がりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【長野市もんぜんぷら座にてリニューアルオープンとなった「ながのワークステーション」内付属施設の利用促進】

当該施設については、特に長野市と雇用対策協定を締結している観点からも、市と同じ建物に設置されているHW長野の付属施設の利用促進を図った。既存のマザーズコーナー・氷河期世代サポートコーナー・学卒就職支援室に加え、令和3年度新設の高齢者・外国人・UIJターンの支援窓口において、市が運営する「シニアおしごとサポートセンター」や「国際交流センター」と連携した支援強化に努めました。また、駐車場を無料化することで求職者の金銭的負担を軽減し、来所相談、セミナーやミニ面接会への参加を容易にしました。

【シニア世代対象求人充足会議の充実】

シニア世代を対象とした充足会議の実施方法を見直し、求人者支援員の選定求人を対象とするだけでなく、生涯現役支援窓口の紹介担当者3名が選定する求職者について課題を共有し支援方法を検討した後、求人者支援員が情報提供及び必要に応じて求人開拓を実施しました。これにより、3月末時点の就職率は88.9%（支援対象者27名、就職数24名）となりました。

【高等学校教諭の求人ガイダンス】

既に他所で取り組まれているものではあったが、長引くコロナ禍において夏休みの事業所見学等が制限されマッチング機能が停滞する中での対策の一環として、高等学校ごとに教諭が座るブースを事業所の採用担当者が訪問するという方式の取り組みです。事前に先行所のイベントに見学へ行ったこともあり、初の試みとしては好評を得て成功裏に終わりました。

(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

【求職申込時間短縮】

当所では新規求職申込の際、手書き用の求職申込用紙を使用して記入をお願いしていますが、記入に時間がかかることに加え、窓口での入力にも相当な時間を要しています。手持ちのスマートフォンからマイページを開設し求職登録を促すリーフレット「スマホで手軽に求職登録」を作成し待ち時間に登録を促したり、来所前に求職登録を促す取組を強化し、来所者が職業相談に入るまでの時間が短縮されるような取組を実施します。

【求人充足会議の実施要領の見直し】

求人部門で選択した求人について条件緩和を検討する現在の方法から、求人部門から求人票以上の情報提供と紹介部門からどのような求職者にマッチングできそうかについての「おすすめポイント」を摺り合わせることで充足可能性を高める方法や専門窓口を会議構成員として専門窓口の特化した求人について検討する方法への見直しを実施します。

【ミニ面接会（管理選考）の充実】

人材不足分野の人材確保コーナーを主体とした面接会や事業所見学会の充実を図ります。

【所内環境強化（掲示物）】

HW利用者に所内の専門窓口の配置や支援内容を伝えるための掲示の工夫を図ります。

【付属施設の周知広報】

令和4年2～3月に実施したアンケート結果をもとに、付属施設（マザーズ・学卒・氷河期）の利用促進のための有効な広報を検討し実施していきます。

【職員研修の充実】

職業相談部門の職員及び相談員の更なる資質向上を目的とした研修を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

長引くコロナ禍の中、2月の実施に向けて準備していた学卒未就職者及びU I J ターン希望者のための面接会が直前で中止となったほか、毎月計画するセミナーは、定員20名のところ15名に減らして予約を受けるも10名近くのキャンセル待ちが出るなど各種行事に影響が出ています。当所で開催する前述のセミナー等は今後の感染状況によっては外部の広い会場確保が必要となっています。

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	就職氷河期世代の 正社員就職件数	障害者の 就職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
令和3年度実績	3,600	4,179	905	115.1%	228	355	160	12,814	1,430
過去3年度平均	3,848	4,455	985	134.0%	194	330	124	13,314	1,607
R2年度実績	3,461	3,951	796	114.7%	194	296	135	12,236	1,368
対 R2 比	104%	105%	113%	100%	117%	119%	118%	104%	104%
R1年度実績	3,896	4,644	1,027	125.7%	—	355	132	14,113	1,619
対 R1 比	92%	89%	88%	91%	—	100%	121%	90%	88%
H30 年度実績	4,187	4,770	1,131	162.1%	—	338	104	13,592	1,833
対 H30 比	85%	87%	80%	71%	—	105%	153%	94%	78%

※ 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。

ハローワーク松本 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大及び長期化により管内の主要産業である観光関連産業等を中心に大きな影響が見られましたが、令和2年度下期から自治体や商工団体等を巻き込み取り組んだ「求人確保連絡会議」を発信源とする求人の量的・質的な確保と充足支援を充実させるとともに、従来から実施していたミニ面接会（チャレンジ面接会）を、コロナ感染対策で所外会場開催や、求職者向け各種セミナーも定員数を縮小した上で定期開催するなど、コロナ禍における実施可能領域を少しずつ広げることを意識した業務運営を行いました。

自治体と連携した面接会開催は、塩尻市での中規模開催については感染対策を意識して、3回のミニ面接会開催、求人状況が改善傾向の安曇野市においては、中規模開催に加え同市内開催のミニ面接会を定着させました。

求職者支援においては、双方向求職者担当制や各種セミナー終了後の窓口誘導、求人情報の提供等を積極的に行うことで、職業相談機会を増やすことに主眼を置きました。

当所の弱点とも言える雇用保険受給者の早期再就職促進では、再就職手当の受給金額（見込み）を表記したラベルシールを受給資格者証に貼付し、受給金額を「見える化」することで、マネー面から早期再就職の意識を高める取り組みを取り入れました。

各専門窓口を設置する当所では、その特徴を最大限生かすため設置目的に沿った事業運営を図るとともに、課題や目標を明確にし、相互に連携することで多様なニーズに対応した支援の取り組みを実施しました。「福祉・建設・警備・運輸」の人材不足分野における求人充足促進のため、所内に「人材確保・就職支援コーナー」を設置し、求人充足相談、求職者に対する業界PRセミナー、ミニ面接会等を開催しました。また、就職氷河期世代の不安定就労者や無業者に対して専門性をチームとして結集して集中的に支援するため、「就職氷河期世代サポートコーナー」を設置し、対象者の確実な窓口誘導に向けた職員研修を実施し、求職者の確実な取り込みを図った上で、セミナーとミニ面接会のセット開催を実現しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 事例検討会（呼称：ケーススタ）の実施 開催回数 1 1月～2月間に5回実施

コロナ禍等の影響で就職活動が長期化する求職者が増加していることや、雇用保険受給者の早期再就職支援が課題となっていたことか

ら、令和2年度長野所「現場のチカラ」の水平展開を通じた職員の資質向上の取り組みとして事例検討会を開催しました。2級キャリアコンサルティング技能士保有者をファシリテーターとし、職業相談事例を深掘りしたうえで支援ケースを参加者から募って意見交換を行いました。開催後には、参加者の意見とファシリテーターのまとめに加え、ファシリテーターからのコラムを連載した小冊子を作成し、全職員に配付しました。

○ 署所連携による研修の実施及び事業連携

労基署との業務連携（周知・啓発、講師派遣、職員研修等）をこれまで以上に取り組む過程で、求人受理業務や助成金審査業務において労働形態及び条件等に係る多様な事例への対応に役立てるため、労働基準法等に係る専門的知識を習得するための業務研修を監督官派遣のもとに安定所で、雇用保険業務等に係る業務研修は担当課長を派遣し労基署で実施しました。

また、新規採用職員を相互に派遣し、庁舎内見学、業務内容研修を実施するほか、労基署の「安全パトロール」に職員を派遣し、工事現場の視察に同行し、職業理解を深める機会となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 雇用保険受給者の早期再就職促進

令和3年10月27日の雇用保険説明会受講対象者から、下記（ア）（イ）を目的として就職時期に応じた再就職手当の受給金額（見込み）を表記したラベルシールを受給資格者証に貼付し早期再就職を促すこととしました。

（ア）受給金額を受給者毎に「見える化」し、マネー面から早期再就職の意欲を高める。

（イ）認定日等の職業相談の場面においても、容易に「マネー面から見た早期再就職のメリット」を職員が説明できるようにする。

また、職業紹介部門担当者が、雇用保険制度を踏まえた的確な早期就職プランを策定できるよう、再就職手当をはじめとした雇用保険制度の研修を行い活用効果を高めました。

② 教員を対象とする事業所説明会の開催

管内高等学校教職員を対象とする高卒求人申込み企業の事業所説明会を開催し、進路指導の一助とする取り組みを実施しています。

この取り組みは従前から取り組まれていましたが、コロナ禍を背景に感染対策等も考慮する必要があったことから、（ア）参加企業（計73社）を午前37社、午後36社に分けて、入れ替え制で実施し、企業と教諭の1回の面談を18分間+移動時間2分間と設定し、午前・午後それぞれで5回の面談を実施。（イ）高校側から事前に相談希望企業を受付け、当該企業に対し求人提出と本イベントへの参加を依頼。

（ウ）説明会直前に企業及び学校からリクエストを取り、一部双方向のマッチングを実施、併せて、マッチングした組合せでの面談を優先

しつつ、それ以外の教諭は自由に企業ブースを回ることができるようにしました。本説明会には、松本所管外の高校も含め25校70名が参加しました。

③ 管内の自治体（3市）と連携した面接会

地方自治体の要望を踏まえて、以下のとおり就職面接会その他のイベントを実施しました。

塩尻市と感染対策を意識して、3回のミニ面接会として開催しました。

求人状況が急速に改善しつつあった安曇野市においては、例年開催している中規模開催の面接会の他に、ミニ面接会の開催を提案し、市の施設の提供を受けて開催しました。

- ・チャレンジ面接会（塩尻市×3回、安曇野市×1回）
- ・就職氷河期面接会（安曇野市×1回）
- ・就職面接相談会（松本市×1回、安曇野市1回）
- ・信州まつもと広域圏まるごと移住相談会（松本地域振興局）
- ・安曇野暮らしセミナー（安曇野市）
- ・オンライン企業説明会（松本市）。

（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

○ 専門支援窓口やコーナーを多数かかえることから、それぞれの目的、事業計画、目標指数等を意識するとともに、他の窓口やコーナーとの取り組みの連携、連動を図ることで、相乗効果が生まれるよう、情報の共有や取組の工夫を図ることとします。

○ マッチング機能の拡充と相談技法の向上

コロナ離職者、就職氷河期世代の不安定就労者や無業者、学卒早期離職者、その他就職困難者など、多様な求職者への対応が増加している反面、経済活動の回復とともに生産活動が改善している製造業や、従前から人材不足とされている分野など中小企業における人材確保の要請がさらに高まる状況にあることから、必要な支援を効果的に実施するために、求職者・求人担当者制や事例検討会などによるマッチング機能の拡充と相談技法の向上を図ることとします。

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	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	正社員求人数(必 須項目)	正社員就職件数 (必須項目)	人材不足分野の就 職件数
令和3年度実績	5,008	4,863	1,210	113.4%	426	252	13,846	2,171	1,208
過去3年度平均	5,127	5,023	1,631	120.0%	393	246	14,392	2,303	1,253
R2年度実績	4,693	4,596	1,458	118.1%	351	246	13,361	2,012	1,224
対 R2 比	106%	105%	82%	96%	121%	102%	103%	107%	98%
R1年度実績	5,275	5,174	1,819	119.9%	425	-	14,751	2,357	1,282
対 R1 比	94%	93%	66%	94%	100%	-	93%	92%	94%
H30 年度実績	5,414	5,298	1,616	123.1%	402	-	15,064	2,541	-
対 H30 比	92%	91%	74%	92%	105%	-	91%	85%	-

※ 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。

ハローワーク上田 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、主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者早期再就職件数」各々において、バランス良く進捗させることを念頭に置き取り組みました。

特に求人者サービス強化の観点から「充足件数」の目標達成に向け重点的に取り組みました。具体的には、求人充足会議の充実強化を図り、自治体と連携して、市の施設において求人説明会を8回実施しました。また、職員同行の事業所見学会を計画しましたが新型コロナウイルスの感染拡大の影響から事業所見学会は実施できませんでした。

令和3年度も新型コロナウイルス感染症等の影響を強く受けたことにより、「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者早期再就職件数」いずれも令和2年度の実績を上回りはしたものの、過去3年度の平均値には届かない結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、年間を通じ主に全体会議の時間を利用して相談員を含む全職員に対し、幅広いテーマで資質向上に向けた研修を実施しました。また、特に令和3年度においては、所内の現担当業務以外の分野に関する基本的知識付与を目的とした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

就職氷河期世代を支援する窓口を定め、一貫した就職から職場定着までの支援を徹底する取り組みを行いました。

具体的には、①定期的な求人情報の提供、②来所が必要とされる求職者に対しての来所勧奨、③求人説明会・面接会への参加勧奨、④就職後1ヶ月経過時点における定着支援の案内の送付、等の支援を行いました。結果、年間目標を遙かに上回る就職件数を達成できました。

また、令和3年9月のハローワークシステム追加リリース（第2弾）を見据え、マイページ開設の促進を図るべく、所独自の求職者マイページ開設チラシを作成し、令和3年1月から案内を開始しました。その結果、令和2年1月から12月のマイページ開設数281人に対し、令和3年1月から10月では595人と2倍の開設者数となりました。

(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

目標達成に向けた取組に関しては、職業相談・紹介部門の統括官を中心に所を挙げて取組んでおり、長野県や管内市町村、商工団体等のご協力をいただきながら求人確保対策を強力に推し進めた結果、有効求人倍率は令和4年3月には1.47倍まで回復する等、回復基調で推移しています。しかしながら、先ずは求人の総量確保を重点に行ったことから、非正規雇用の求人と専門職に偏った求人が多くなったため、今後は、正規雇用求人、就職氷河期世代対象の求人や、ミスマッチ解消のため求職者の希望する職種の求人など、充足に結びつきやすい求人の確保を行う必要があります。

コロナ禍において、実効性のある取組が難しい面もありますが、基本業務の徹底を確実に行うこと、また、個別面談や全体会議などあらゆる機会を捉えて業務の推進を働きかけることにより、職員や相談員のモチベーションの維持・向上を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の専門相談窓口は、就職氷河期世代支援窓口、若年者支援窓口・学卒コーナー、マザーズコーナー、早期再就職支援コーナー、訓練窓口、生涯現役支援窓口等が設置されていますが、どうしても縦割りの対応になりがちであるため、横の連携強化という面を工夫することにより、更なる窓口サービスの充実を図ることとします。

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	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)	⑪生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数	
令和3年度実績	2,681	2,657	868	113.4%	348	9,080	1,233	97	
過去3年度平均	3,034	2,957	856	123.0%	250	8,226	1,406	73	
R2年度実績	2,676	2,516	780	121.8	250	7,378	1,131	86	
対 R2 比	100%	105%	111%	93%	139%	123%	109%	112%	
R1年度実績	3,019	2,991	874	122.6%	-	8,122	1,385	59	
対 R1 比	88%	88%	99%	92%	-	111%	89%	164%	
H30 年度実績	3,407	3,364	914	123.8%	-	9,179	1,704	-	
対 H30 比	78%	78%	94%	9.1%	-	98%	72%	-	

※ 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。

ハローワーク飯田 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

令和3年度前半の就職件数は前年比増で順調に推移していましたが、令和3年8月後半から足踏み状態となり、9月以降は前年同月比で減に転じました。新型コロナウイルス感染症の収束兆候が見えない中であつたものの、製造業を中心に求人活動が活発になってきた一方、新規求職者は月を追うごとに減少していたところ、それ以上に紹介件数の減少が顕著になってきました。「就職件数」・「充足件数」・「雇用保険受給者の早期再就職件数」を確保するためには紹介件数を伸ばすことが重要であることから、前年度から展開している「コロナに負けるな！応募へのワンプッシュ運動」のスローガンの下、求職者に対し、その場での求人検索・求人情報提供、認定日来所の雇用保険受給者に対する事前求人検索による相談時提案により、求人応募喚起を図りました。なお、求職者減少対策として、雇用保険失業給付支給終了就職未決定者に対して、最終認定日には引き続きのハローワーク利用を勧奨しました。また、求職者担当制によるマッチング、応募書類の作成など所独自セミナーを含む各種セミナーへの参加勧奨のほか、「求人説明会（ミニ面接会）」については原則毎週開催し、マザーズコーナーにおいても仕事と家庭・子育ての両立を目指す求職者を対象にミニ面接会を開催しました。

求人者に対しては、求職者状況を説明のうえ求人条件緩和を提案し、応募に繋がる求人票作成に努めました。前月末で無効となった求人更新については、求人担当者、求人者支援員が電話や訪問により求人確保に努めました。なお、求人提出時や充足依頼、リクエストなどの事業主から接触があつた際などには、紹介部門担当者と求人部門担当者がメンバーを固定化することなく、随時、立ち話的に特定の未充足求人に関する検討や、求職者ニーズを伝えるために会議形式にこだわらず情報交換を行う、充足のための（クイック充足）会議を実施し、応募に繋がりやすく効果的と考えられる事項について、条件緩和・変更を働きかけたうえでのマッチングを実施しました。

これらにより、年度後半に前年同月比減に転じていた就職件数は、前年度水準への回復までには至らなかったものの、前年同期比のマイナス幅は縮小しました。

従前から地元紙である南信州新聞の協力により、紙面に余裕がないとき以外は「仕事情報」としてハローワークの求人情報を掲載（無料）いただいております。潜在的な求職者の掘り起こしに繋がるよう努めていますが、協力を得られる限り今後も続けていく予定です。また、管内の雇用情勢について、記者発表した際には地元紙は毎回、ケーブルテレビは毎回ではないものの報道されており、面接会等のイベントやオンライン紹介等の他の周知事項情報も広報依頼して地域住民への周知に努めています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

所長コメントを入れて、5稼働日ごとに目標に対する進捗状況を全職員に周知したほか、毎月1回、月末に開催している全体会議時には、非常勤職員を含む全職員に対してP D C A目標に対する進捗状況の説明・以後の取組指示を行っており、令和4年度も継続実施しています。

また、年に数回、主に全体会議終了時に、テーマはP D C A取組に限らず所内研修を実施しており、これも令和4年度において継続して実施しています。

飯田労働基準監督署との連携を図り、監督官を講師に招いて、当所全職員を対象に労働基準法の研修を開催しました。

建設・荷役機械に係る基礎的な研修へ、当所から求人担当者と訓練担当者を参加させました。

若手職員育成のために中南信5所が合同で開催した「若手職員等職業紹介・求人関係業務研究会」に、当所からも職員2人が参加し、事例の研究・検討等を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

受講生募集中の公共職業訓練と求職者支援訓練をまとめて一覧にした、当所独自の「ハロトレ飯田ガイド」を新たに作成し、職業相談、雇用保険説明会、各種セミナー等で配付し広く周知しました。

(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

製造業を中心として新規求人は増加してきていますが、新規求職者は減少又は横ばいで推移しており、企業からは人材不足の声も多く聞こえてきています。そのため、いかにマッチングに取り組み就職を促進していくかが課題となっていますが、求職者の年齢層は全体的に高齢化してきており、今年度は「70歳以上再就職ひと押し運動」実施要領を策定・実施し、高齢者が応募しやすい求人確保に努めています。

求人条件の緩和指導や生涯現役支援窓口によるマッチングの促進、高齢者を対象とした求人説明会（ミニ面接会）の開催などに取り組んでいく必要があるほか、システム刷新で新たに加わったリクエスト機能を有効に活用し、求人者のニーズに応じていくこととします。

また、求職者からのリクエストに基づく、ニーズに沿った良質求人の確保に努めるとともに、雇用保険受給者に対する認定日前の求人検索・マッチングについても継続して取り組み、積極的に求人を提案していくこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

求人者にハローワークインターネットサービスのオンライン機能の周知について努めました。具体的には、求人更新時の求人者に対する周知（ハローワークインターネットサービスを知っていますか?）を行い、まずは知ってもらうことを心がけ取組みました。

2 特記事項

当所では、就職支援メニューとしての模擬面接及び職業適性検査は、それぞれの部門や担当者の判断で個々に実施していましたが、所として統一的な実施とするよう、令和4年度になって、局内他所を参考に要領を策定して実施することとしました。また、就職支援メニューを改定し当該事項を追加して周知を始めました。

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 結び付いた就職氷河 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	2,374	2,223	551	94.9%	170	7,277	1,110	100.6%	
過去3年度平均	2,608	2,405	704	107%	224	6,976	1,229	101	
R2年度実績	2,347	2,170	617	103.6%	224	6,301	1,101	100	
対 R2 比	101%	102%	89%	91%	75%	115%	101%	100%	
R1年度実績	2,679	2,449	732	109.9%	—	7,070	1,218	98	
対 R1 比	88%	90%	75%	86%	—	102%	91%	102%	
H30 年度実績	2,798	2,596	764	108.0%	—	7,558	1,367	105	
対 H30 比	84%	85%	72%	87%	—	96%	81%	96%	

※ 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。

ハローワーク伊那 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、コロナ禍での求人・求職者のマッチング機会の確保を重要と考え、地域別就職面接会（通称 伊那チャレ面接会）を駒ヶ根市会場で4回、上伊那郡箕輪町会場で3回開催しました。開催地の首長からは、地域の雇用対策の一つとして評価されており、継続開催も要望されています。

また、当所管内に多く居住・就労する外国人派遣労働者について、コロナ禍以降雇用調整される事案が多く発生したことから、管内派遣元事業所を訪問し、安易な雇用調整の未然防止と、好況転回後の過重労働防止の啓発を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍で来所に不安を覚える求職者への対応として、管内2市3町3村のうち一部を除く市町村のHP上に、当所で作成している週間求人情報及び職業訓練情報の掲載を依頼しました。職業訓練については、掲載後に申込者が増加した結果、開校に結びついたケースもありました。

（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

職員による事業所訪問について、新型コロナウイルスの度重なる流行で、当初の計画通り実施できなかったことから、4年度は改めて感染防止対策を万全に行うなど事業所の理解を得た上で積極的に実施し、事業所情報の収集や求人のフォローアップを図ることとします。

また、求職者に対し従来から取り組んでいる能動的求人提案（通称 プロ・レスチェック）を発展させ、提案求人が求職者に受け入れられなかった理由を聴取・分析し、求人要件の緩和指導に活用する取組を行う予定です。

（4）その他業務運営についての分析等

地域的な課題として、人口減少による労働力不足について、地方自治体や経済団体から声が寄せられており、進学者の地元Uターンや県外在住者のIターン等により人口増を図ることが重要視されていることから、行政・経済団体・教育機関のよりいっそうの連携が重要と考えております。

また、外国人派遣労働者への支援については、雇用だけでなく生活福祉面の支援も必要であることから、地方自治体等窓口と情報を共有し、機動的な対応を実施するための体制の構築につとめます。

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	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	正社員求人数	正社員就職件数	
令和3年度実績	2,416	2,363	610	103.4%	200	125	7,101	1,172	
過去3年度平均	2,733	2,608	782	109.0%	186	115	6,420	1,269	
R2年度実績	2,398	2,263	736	106.4%	167	115	5,223	990	
対 R2 比	100%	104%	82%	97%	119%	108%	135%	118%	
R1年度実績	2,775	2,611	837	109.3%	198	-	6,557	1,304	
対 R1 比	87%	90%	72%	94%	101%	-	108%	89%	
H30 年度実績	3,027	2,951	774	109.8%	192	-	7,480	1,514	
対 H30 比	79%	80%	78%	94%	104%	-	94%	77%	

※ 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。

ハローワーク篠ノ井 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、就職件数と充足件数の目標達成のため、マッチング精度の向上に重点的に取り組みました。当該精度向上のためには、求人内容を含めた事業所情報を知ることが重要であり、新型コロナウイルス感染症の影響等でしばらく中断していた事業所訪問を、下半期から再開しました。また、応募書類作成講座を毎月開催し、模擬面接も適宜開催しました。
- ・ミニ面接会（就職応援会）は、シニア向け、介護分野などテーマを定め、参加事業所を選定してほぼ毎週開催しました。
- ・求人者の思いを求職者に伝えるために、求人者から聴取した情報を貼り出しその隣に配架した求人票を「ピックアップ求人」として、また、条件変更を行った上配架した求人票を「イチオシ求人」として、1Fエントランスホールの掲示板にそれぞれ公開しました。
- ・高齢求職者支援のために、「いきいき人生再チャレンジ支援セミナー」の隔月開催、シニア向け週刊求人情報の発行等に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職業相談部門職員の専門性の向上のため、キャリアコンサルティング研修の受講に1名送り出しました。
- ・労働基準監督官を招聘して労働基準法等に係る研修を実施しました。
- ・所長自らが講師となり、派遣や請負に関する「需給調整事業の基礎知識」に係る研修を実施しました。
- ・所長の事業所訪問の際には、若手職員・非常勤職員を積極的に同行させ、訪問時の対応ノウハウを習得させたり、業務内容や労働条件等に関し積極的に質問させることで若手等の人材育成に努めました。
- ・人手不足分野である建設現場の業務を知るべく、労働基準監督署職員に帯同する建設現場研修に4名送り出しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・上記「いきいき人生再チャレンジ支援セミナー」については、通常は当所内で行っていますが、参加者の地域偏りの解消と当所から遠方の高齢求職者の利便性配慮等を目的とし千曲市役所内においても開催しました。また、シルバー人材センターとの連携を図りシルバー人材センターから講師を招き当該センターの周知をしていただきました。

(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

令和2年度に比べ新規求人が増加してきた一方で、新規求職者は減少していることから、以下の取り組みにより窓口を利用する求職者の増加と求人の充足に努めます。

- ・電話での職業相談、紹介等、弾力的な取扱いの体制強化及び窓口相談のメリットを周知しての来所勧奨（潜在求職者の掘り起こし含む）に努めます。
- ・地元に着した有線放送に協力いただき、当所のサービスメニュー等の周知を行い潜在求職者の掘り起こしに努めます。
- ・ハローワークで閲覧できる内容と同じ内容の求人情報がシステム刷新によりどこでも閲覧できることとなったため、窓口相談を利用すれば求人票以上の内容の情報提供を受けられる可能性があることの周知と来所勧奨に努めます。そのために、職業相談・紹介部門、専門援助部門、事業所サービス部門の職員・相談員は最低でも半期に1回以上事業所訪問を行い、求人票以上の情報収集と情報共有に努めます。
- ・求職者が事業所と接する機会を確保するためミニ面接会を継続開催とし、ホームページの活用等により、より一層の周知・参加勧奨に努めます。
- ・新型コロナウイルス感染の心配からハローワークへの来所を躊躇していることも考えられるため、感染防止対策を講じているので、安心して来所していただきたい旨の周知を継続していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・「職業訓練説明会」を毎月開催しました。これは、職業訓練の具体的な内容を説明する機会を設けるために、複数の訓練実施機関に参加を呼びかけ、求職者には職業選択の幅を広げる契機にさせていただくよう、積極的な参加勧奨をしているものです。
- ・生活保護受給者等の就職促進に向け、千曲市福祉事務所との連携のもと毎月巡回相談に取り組みました。
- ・付属施設である「千曲市ふるさとハローワーク」が千曲市役所2階にあり、当該市の労政担当部署と連携を図りながら業務を行いました。

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	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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	所で選択 して記載
令和3年度実績	2,312	2,540	550	115.8%	170	8,324	1,035	131	
過去3年度平均	2,540	2,691	697	136.0%	85	7,543	1,133	93	
R2年度実績	2,213	2,403	549	126.5%	85	7,071	880	107	
対 R2 比	104%	105%	100%	91%	200%	117%	117%	122%	
R1年度実績	2,644	2,772	762	140.3%	-	7,690	1,214	91	
対 R1 比	87%	91%	72%	82%	-	108%	85%	143%	
H30 年度実績	2762	2897	779	140.7%	-	7,869	1,306	80	
対 H30 比	83%	87%	70%	82%	-	105%	79%	163%	

※ 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。

ハローワーク飯山 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 各指標に対する取組

当所では、特に就職件数の目標達成が最重要と考え、双方向による求職者担当制の実施、応募書類の作成支援、職業紹介担当職員の事業所訪問による求人内容の詳細把握、求職者に対する積極的な求人情報の提供に重点を置き、取り組みました。

特に求職者担当制の取組では、年間の目標を担当制開始者200名、就職件数100件と設定し、積極的な取り組みを行った結果、担当制開始者278名、就職件数181件という実績に結び付けました。

また、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との信頼関係構築、事業所訪問業務の専門性向上の観点から、職業紹介部門の職員による積極的な事業所訪問を計画し、15社（月平均1社）訪問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

中野市地域職業相談室の相談員の相談技能の向上と、中野市との連携強化を図るため、中野市地域職業相談室に正規職員を配置し、OJTによる研修等を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人担当者制及び早期あっせん対象求人事業所の充足対策として、原則ハローワーク飯山でミニ（チャレンジ）面接会を開催してきましたが、パフォーマンスの改善を図ることを目的に、管内地方自治体との連携による、求人事業所が所在する市町村で開催する取扱い（出張チャレンジ面接会）へと変更した結果、自治体と連携した地域への周知が行き届き、また、求人者の地元での開催となったことから、前年度に比べ参加者・充足件数とも増加しました。さらに管内市町村との連携強化を図ることができました。

（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

コロナ禍において密を避ける観点から、求人者・求職者マイページの開設や、オンラインでの求人申込みの利用促進のため、事業所訪問等による周知に取り組みましたが、オンライン受理割合は低調な結果となりました。今後は求人者・求職者へマイページ開設の支援及びメリットを積極的に周知し、オンライン受理の利用促進を更に図ることとします。

(4) その他業務運営についての分析等

宿泊飲食サービス業が新型コロナウイルス感染症の影響を色濃く受けていた令和3年度の前半では、管内の主要産業であり受注が好調な食品製造業を中心に求人確保対策を強力に推し進め、年度後半では、管内の観光のメインとなるスキー場及び宿泊関係を中心に求人開拓を強力に進めた結果、令和3年4月に0.95倍と1倍を下回っていた求人倍率は、令和3年11月に1.68倍まで回復してきました。しかし、数次の感染拡大による外出控えなどの影響により新規求職者数は減少したため、令和3年度の主要指標のうち、就職件数については目標の1,185件に対して実績は1,106件（進捗率93.3%）となりました。なお、充足件数については積極的な求人確保に取り組んだ結果、目標の961件に対して実績は964件（進捗率100.3%）となりました。

令和4年度は、就職氷河期世代対象の求人や、求職者が希望してもミスマッチとなっている職種の求人など、ニーズに即した事業所訪問による求人開拓を一層推進するとともに、令和3年度に改善したミニ面接会の参加者のさらなる増加を図り、求人充足対策の強化に加え、潜在的求職者の掘り起こしを行います。

また、良好な関係が構築できている管内市町村とは引き続き連携協力を行い、求人充足対策に取り組めます。

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	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		
令和3年度実績	1,106	964	283	95.5%	86	3,060	413		
過去3年度平均	1,330	1,075	316	105.7%	78	2,808	548		
R2年度実績	1,185	961	263	102.0%	78	2,419	474		
対 R2 比	93%	100%	107%	93%	110%	126%	87%		
R1年度実績	1,355	1,083	343	107.8%	—	2,904	551		
対 R1 比	81%	89%	82%	88%	—	105%	74%		
H30 年度実績	1,450	1,181	342	107.3%	—	3,100	619		
対 H30 比	76%	81%	82%	89%	—	98%	66%		

※ 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。

ハローワーク木曾福島 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、継続的な業務改善を目的として「就職件数」及び「充足件数」の目標達成を重点的に進めることとし、相談窓口において求職者及び求人者ニーズを的確に把握することで、様々なニーズに対応した就職・充足支援に取り組みました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により減少していた新規求人数も徐々に回復してきたものの、一方で新規求職者は減少基調に転じたことから、週刊「求人情報」にイベント情報やサービスメニューなどを掲載してハローワークの利用を促し、新規求職者の取り込みに努めました。

・ハローワークシステムの新たな機能について、求人者・求職者双方のメリットを周知して利用率の向上を図りました。

・新型コロナウイルス感染防止に配慮したうえで、職員同行による事業所見学会や管理選考を開催したほか、「木曾地区就職面接会」を12月に開催し、参加企業数20社、参加求職者21名のうち就職者は5名と一定の成果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

・相談技法向上のため「事例検討会（松本所主催：困難等事例検討会）」へ参加しました。また、参加できなかった相談員に対して事例毎の資料を研修教材として活用しました。

・松本労働基準監督署監督官を講師とした労働基準法の職員研修会を開催しました。また若手職員研修の一環として松本労働基準監督署実施の林災防木曾分会安全パトロールへの同行及び雇用環境・均等室開催による働き方改革関連法に関する説明会への参加など、職員の資質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

・ハローワークサービス向上などのため実施している週刊「求人情報」の配架先協力店を新たに3店舗開拓するとともに、「求人情報」にイベント情報やハローワークサービスメニューなどを盛り込むように改善を図り、潜在的求職者の掘り起こしなど新規求職者の確保を図りました。

- ・慢性的な人手不足となっている業界もあることから、職種転換を促すため「転職のヒント」を求人者からのメッセージとして求人票へ記載し未経験職種への応募促進を図りました。

- ・所内に掲示する各種啓発・広報用ポスター類が多岐・多数にわたることから、掲示物に関する一定のルールを定め、より効果的な啓発・広報となるように、「見やすく・分かりやすく」整理するよう改善しました。

(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

- ・少子高齢化、人口減少の加速が著しく、今後更に労働力不足となることが懸念されており、関係機関と連携したU I J ターン就職の促進に努めます。

- ・新規学卒者向け企業説明会「地元企業のプレゼンテーション」をより効果的な開催内容として地元企業の魅力を伝えていきます。

- ・新規求職者のうち60歳以上の割合が40%と非常に高く、シニア層に対する再就職支援として新たに「シニア向け求人情報」の定期発行や「シニア向け企業説明会」の開催に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・令和3年度は、長引く新型コロナウイルス感染、海外情勢、サプライチェーン、半導体不足などにより、新規求人数はコロナ禍前の水準には回復しませんでした。特に観光関連産業に関しては入国制限によるインバウンドの消失、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置により旅行者の大幅な減少が続いたことから雇用維持が最優先となる状況でした。今後はウィズコロナ、アフターコロナを見据えた幅広い業種・職種での正社員求人を受理できるようにいたします。

- ・新型コロナウイルス感染症防止対策のため、面接会などの各種マッチング支援策も計画どおりには実施できませんでした。今後は感染状況にもよりますが、効果的・効率的な管理選考を実施するよういたします。

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		
令和3年度実績	268	262	58	63.2%	12	1,126	111		
過去3年度平均	288	291	78	71.0%	8	1,158	109		
R2年度実績	262	269	66	68.9%	8	1,139	88		
対 R2 比	102%	97%	87%	91%	150%	98%	126%		
R1年度実績	278	289	82	66.2%	—	1,230	110		
対 R1 比	96%	90%	70%	95%	—	91%	101%		
H30 年度実績	325	316	87	79.0%	—	1,105	129		
対 H30 比	82%	82%	66%	80%	—	101%	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。

ハローワーク佐久 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

前年度に効果があった取り組みを踏まえ、各主要指標に係る目標達成に向け所内体制や業務内容の充実、見直しを図りました。

1. 応募書類等の書き方セミナーを含め、緊要度が高い求職者に対する個別支援（応募書類添削、面接支援）と併せて求人情報提供を積極的に実施しました。
2. 職業相談・紹介部門と求人部門の職員が事業所訪問を実施し、求人票以上の情報の把握に努め、職員間で情報共有し的確な職業紹介ができるよう努めました。
3. 管内の自治体と連携し就職相談会を開催し、正社員求人の確保に努めたほか、これまでハローワーク利用がない事業所からの求人の掘り起こしを行いました。（参加事業所18社のうち10社より26件42人の一般正社員求人を確保）
4. 就職氷河期世代の就職支援のため、新卒未内定者及び一般求職者も含めた就職面接会を開催し、特定求職者雇用開発助成金（氷河期コース）の周知と併せて、就職氷河期世代の受け入れが可能な正社員求人の確保に努めた結果、就職支援に加え、求人の充足支援にも一定の効果があったと考えます。（参加事業所30社、求職者延べ52名）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署との共同研修を実施したほか、労働法のオンライン研修を活用し、職員の資質向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者を対象とした初回講習の説明内容を見直し、簡潔かつ分かり易い内容に改め、就職支援サービスや職業訓練の説明のボリュームを増やし、求職者ニーズに応じた講習に改善しました。

また、コロナ禍で開催を自粛していたミニ面接会を下半期から人材不足分野である介護・警備・運輸業を中心に参加人数を制限して開催しました。

(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

・令和3年度は、雇用保険受給者に占める早期再就職割合が例年より低下している傾向があったため、受給資格決定時や初回認定日など離職後早い段階での積極的な求人情報提供に併せて、再就職手当など就職促進手当の活用メリットを説明し、早期再就職支援の充実を図ります。

(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によって、ミニ面接会の開催を一時制限していたことから、令和4年度は開催回数を増やし、求人充足サービスと求職者支援を図ります。

なお、求人充足に関する取組みがコロナ禍により自粛するなど低迷していたため、求人充足検討会議を核とした求人者担当制、事業所訪問による求人票以上の情報収集、ミニ面接会への取組みの充実・強化を図ります。

・60歳以上の求職者が増加傾向にあることから、高年齢者が応募可能な求人の開拓に努め、生涯現役支援窓口での高年齢求職者の就職支援の充実を図ります。

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 差者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	生活保護受給者の 就職率	
令和3年度実績	2,635	2,540	633	100.6%	117	8,424	1,149	72	
過去3年度平均	2,935	2,914	802	116.0%	73	7,843	1,327	77	
R2年度実績	2,600	2,663	705	115.6%	73	6,755	1,144	73	
対 R2 比	101%	95%	89%	87%	160%	124%	100%	98%	
R1年度実績	2,915	2,864	819	117.8%	－	8,220	1,314	73	
対 R1 比	90%	88%	77%	85%	－	102%	87%	98%	
H30 年度実績	3,291	3,216	883	115.9%	－	8,555	1,522	84	
対 H30 比	80%	78%	71%	86%	－	98%	75%	85%	

※ 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。

ハローワーク大町 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

当所の管内は、宿泊・飲食サービス業等の観光関連産業が大きなウェイトを占め、新型コロナウイルス感染症の打撃を大きく受けている地域ですが、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の特例措置を活用することで雇用維持を図っている事業所が一定数あり、コロナ禍前と比べても新規求職者は大きく増加していません。

一方で、新規求人は改善傾向であることから、特に製造業の求人に対するマッチング業務が最重要と考え、「充足件数」及び「正社員求人数」の指標の向上を目指して重点的に進めることとし、就業を考えているハローワーク未利用者に対するハローワークの利用促進、ミニ面接会、求人開拓に取り組みました。

就業を考えているハローワーク未利用者に対するハローワークの利用促進では、市町村で行っている育児サークルに出張相談しハローワークの利用案内により企業に紹介する人材の確保を行いました。

ミニ面接会は、隣接する安曇野市ふるさとハローワークのみに求職登録している当所管内居住者が30～50歳代を中心に月50名程いることから、当所会議室だけでなくハローワーク松本と共催で安曇野市ふるさとハローワークを会場として開催しました。

ミニ面接会は28回（令和2年度11回）開催し、参加求職者が70人（令和2年度は50人）、うち就職者が15人（令和2年度は16人）と、求人充足に一定の効果があり、求人者からは継続・拡充を要望されています。

学卒未充足求人への一般求人への切り替えによる正社員求人の開拓に取り組む、コロナ禍前を上回る正社員求人を確保しました。あわせて、シニア層、子育て世代が働きやすい求人の開拓にも取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

大町労働基準監督署の労働基準監督官を講師に各種労働法令の研修を実施し、業務上必要となる知識を習得しました。

また、ハローワーク業務は職業相談、雇用保険、雇用指導の各分野が密接に関係していることから、所内業務研修として、①雇用情勢、目標達成状況、②個人情報管理、③システムリリース第2弾に伴う変更点、④雇用保険制度、⑤助成金関係を開催し、各分野の担当者が交代で講師を務めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

大町労働基準監督署と連携して地域の課題解決に取り組むことが行政サービスの向上に効果的であるため、季節的労働者を雇用する事業主に対するセミナーへの講師派遣、安全パトロールに同行し人材不足分野の就職促進などの取組みを行いました。

事業所から聞き取った企業の魅力等の詳細情報を庁舎内に掲示し、求人QRコードを添えることでその場で求人にアクセスできるよう工夫をしました。

(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

有効求職者に対するマイページ開設者の割合（10.6%）、新規求人数に対するオンライン登録件数の割合（11.7%）ともに低調であるため、求職者に対する就職支援サービス、求人者に対する人材確保支援サービスが充実することをアピールし、より多くの求職者及び求人者の皆様にマイページを利用していただけよう取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度と比べて新規求職者の減少率（▲2.2%）以上に紹介件数の減少率（▲9.4%）が大きく、紹介率（新規求職者に対する紹介件数の割合）は87.9%と前年度と比べて4.8ポイントの減少に終わりました。

「紹介につながる職業相談」を常に意識し、求人情報提供後のフォローアップを行い、求職者ニーズを的確に把握することでマッチングの精度を向上させます。

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	761	642	211	87.9	33	1,746	287		
過去3年度平均	774	650	225	95.0	38	1,557	289		
R2年度実績	736	594	201	92.7	38	1,377	285		
対 R2 比	103%	108%	104%	94%	86%	126%	100%		
R1年度実績	807	682	241	98.1	-	1,560	299		
対 R1 比	94%	94%	87%	89%	-	111%	95%		
H30 年度実績	778	674	233	94.0	-	1,729	283		
対 H30 比	97%	95%	90%	93%	-	100%	101%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」75%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。

ハローワーク須坂 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、引き続き、新規求職者が減少傾向で推移する状況において、事業所訪問等によって開拓した新規求人の充足促進と、コロナ禍で活動を自粛している新たな利用者の掘り起こしと求職者の就職を実現するため、①求人提出事業所より「事業所PRシート」を作成いただき、求人票以上の事業所情報として専用コーナーに掲示し、事業所の情報を知っていただく。PRシート掲出の後継として、②感染防止対策として予約制で15名程度の求職者参加とした「よくわかる求人説明会」を月2回程度、曜日を決めて定期開催し、事業所担当者による事業内容及び求人内容のプレゼンにより、より一層事業所や求人内容の理解を深める。第3段階として、「よくわかる求人説明会」参加事業所において、③事業所見学会を開催し、求人への応募促進と採用後の定着促進に資する取組を実施しました。

この取組については、「求人票だけでは分からない会社の詳細説明が聞かれて良かった」「仕事を求めている方に直接説明が出来、採用も実現できた。これまで、有料の求人情報を出していたがハローワークへの期待感が高まった」などの評価をいただいています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上と職業相談の内容の充実を図るため、年間を通じて実施する職員等会議や職員研修により、労働市場や雇用情勢の把握、労働基準関係法令等の知識習得に努めました。加えて、ハローワークの対事業所対応業務においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を年2回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所が実施している各種セミナーや講習会について、それぞれが案内チラシを作成し周知を行ってきたが、利用者の利便性を考慮し、「就職活動支援せみな〜」（総括版）を作成し、利便性の向上とHP掲載など周知方法についても改善を行いました。

(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

当所管内の特徴として、隣接するハローワーク長野・篠ノ井・飯山の管轄地域が同一の通勤圏内にあり、管内求職者の管外求人への就職割合と管外求職者による管内求人への充足割合が、県内他所の平均と比較して高い状況にあります。管内求職者が管内求人事業所への就職を希望するよう、これまで以上の事業所PRや求人情報の提供を積極的に行うことに加え、同一通勤圏内を管轄する隣接ハローワークとも連携を図りながら、管轄を超えた求人・求職のマッチングと求人情報の提供を推進し、求人の充足に努めて参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年9月より「人確・就活アクションプラン」と銘打って実施してきた、よくわかる求人説明会及び会社見学会は、新型コロナウイルス感染症のオミクロン株感染拡大によるまん延防止措置適用により、人流が制限され、行政機関として複数人による集合型のイベントを中止せざるを得ない状況となり、定着しつつある取組に失速感が生じている。

2 特記事項

ハローワークシステム刷新に伴うマイページの利用割合向上のため、事業所に対するマイページ開設に関する説明会を開催した他、事前予約制の個別説明を実施し、新規求人件数におけるマイページ件数割合が、令和3年2月の15.0%から令和4年2月は49.5%と+34.5%ポイント増加した。

また、求職者に対するマイページ開設についても求職申込時に丁寧に説明を行い、求職管理情報に開設についての求職者の意向を記録することで、その後の案内がスムーズに出来るよう情報の共有を図っており、開設者割合は確実に向上している。

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)		
令和3年度実績	1,086	969	265	107.3	106	3,070	468		
過去3年度平均	1,205	1,111	306	107.0	119	3,093	471		
R2年度実績	1,067	1,001	268	104.3	119	2,607	409		
対 R2 比	101%	96%	98%	102%	89%	117%	114%		
R1年度実績	1,232	1,093	326	105.1	-	3,187	458		
対 R1 比	88%	88%	81%	102%	-	96%	102%		
H30 年度実績	1,315	1,238	323	111.1	-	3,484	547		
対 H30 比	82%	78%	82%	96%	-	88%	85%		

※ 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。

ハローワーク諏訪 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、求人求職マッチング業務を最重要と考え、ミニ面接会やツアー型事業所見学会を実施しました。

令和2年度下期より実施したミニ面接会については、求人者・求職者から好評をいただいております。令和3年度も、新型コロナウイルス感染拡大防止に留意しながら、実施回数を増やして継続的に開催しました。その結果、令和3年度は122回開催し、参加者337名、紹介件数42件、就職件数11件の実績となりました。

また、コロナ禍においても求人数が増加していた製造業を中心に、充足対策として、ツアー型事業所見学会を開催しました。令和3年度は3回開催し、参加者13名、紹介件数4件、就職件数1件の実績となりました。令和元年に1回開催した後、新型コロナウイルス感染拡大の影響により実施出来ない状態が続いていましたが、求人数の増加と全国的な行動制限の緩和に伴い、求職者求人者サービス拡大の一環として再開しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステム刷新及びハローワークインターネットサービスの機能追加に伴う求人求職のマッチング向上の取り組みとして、職業相談担当者が求職者目線から求人票の記載内容等を見直し、事業所サービス部門に対して職業分類訂正・追加記載等の提案を行う取り組みを開始しました。

また、シニア層の求職者が増加している状況に鑑み、求職者サービスの一環として月2回シニア求人一覧表を作成し配布する取り組みを開始しました。さらに、求人求職マッチングの取り組みとしてシニア限定面接会を開催しました。令和3年度は1回開催し、参加者8名、紹介件数1件。就職件数は0件でしたが、企画を継続することでより多くの方に参加いただけるよう取り組んでいきます。

（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刷新により今後オンライン登録者が増えていくと予想されることから、オンライン登録者から来所登録者への切り替えをすすめるとともに、求職者マイページを利用した情報提供に積極的に取り組みます。

また、令和3年度に開催したシニア限定面接会では、就職に結びつきませんでした。今後もシニア層の求職者が増えていくことから、生涯現役支援窓口によるシニア向け面接会や就職支援セミナーの実施等による就職支援の充実を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

求人件数はコロナ禍前の状況に戻っていますが、新規求職者は減少していることから紹介件数・就職件数は前年に比べ減少しています。求人充足対策のため求人者に対して魅力的な求人票作成支援を行うとともに、利用者に対する情報提供の充実や、応募書類作成指導の支援等により一層重点を置き、職業紹介につなげることで再就職の支援を行っていきます。

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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数	
令和3年度実績	2,854	2,864	637	100.7%	230	9,698	1,358	44	
過去3年度平均	3,032	3,037	763	116.0%	110	8,348	1,388	32	
R2年度実績	2,679	2,696	680	110.0%	110	7,404	1,120	32	
対 R2 比	106%	106%	93%	91%	209%	130%	121%	137%	
R1年度実績	3,090	3,084	806	120.5%	-	8,234	1,460	-	
対 R1 比	92%	92%	79%	83%	-	117%	93%	-	
H30 年度実績	3,228	3,332	804	118.5%	-	9,405	1,584	-	
対 H30 比	85%	85%	79%	84%	-	103%	85%	-	

※ 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。

