

令和4年12月9日(金)
長崎労働局職業安定部
職業安定課長 都野川 直樹
地方職業指導官 白石 重晴
電話 095-801-0040

令和3年度ハローワークのマッチング機能に関する 業務の評価・改善の取組（ハローワーク総合評価） の結果について

令和3年度における長崎労働局管内の各ハローワークの「ハローワーク総合評価」の結果について、次のとおりお知らせいたします。

令和3年度の総合評価については、新型コロナウイルス感染症の影響下であったため、PDC Aサイクルにより行う「総合評価」は実施されず、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に関する所長の分析、指標毎に過去3年度実績と対比した実績などを公表いたします。

なお、各ハローワークの取組内容については、次頁以降の「就職支援業務報告(令和3年度)」をご参照ください。

◆評価対象となる指標等◆

【主要指標】

- 就職件数（常用）
- 充足件数（常用）
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

【補助指標】

- 新規求職者に対する紹介件数の紹介率

【所重点指標】

- 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（35歳～54歳）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か月後の就職件数
- 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
- 人材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

【所重点項目】 ※ 所重点指標は、ハローワークごとに評価対象とする業務・取組を選択

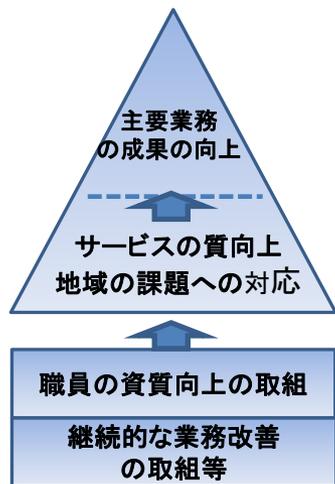
- 職員による事業所訪問
- 求職者・求人者担当制の実施
- 職員による計画的なキャリア・コンサルティング研修の受講
- 地方自治体との連携の推進
- 各種研修の実施 など

令和3年度ハローワーク総合評価の実施について

- ハローワーク総合評価において、業務ごとの実績を管理・分析し、その状況を公表するとともに、次年度以降の業務改善に繋げていくことは、ハローワークが地域における役割を果たして行くために、必要かつ重要な取組。
- このため、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、また地域ごとに多様であることも踏まえつつ、その実施方法を一部変更した上で、業務改善に繋げる一連の流れは継続実施。

(1) 業務ごとの実績管理

- ①就職率等の主要指標
- ②業務の質に関する補助指標
- ③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について、毎月の実績把握とともに、ハローワーク毎に設定する**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**等により、進捗管理
- ④ハローワーク毎に、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ための所重点項目については、例年同様に取り組む



短期的な成果の向上だけでなく、中長期的なマッチング機能向上・業務改善を図る

(2) 取組状況の公表・分析

- ・業務の成果について毎月公表
→各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、ハローワーク毎に令和3年度の取組結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局において公表。
→**グループ毎の相対評価は行わず**、ハローワーク毎に**過去実績との比較により振り返りを行う**こと等により、所長が当年度の取組結果について分析を行う。



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に関する所長の分析、**指標毎に過去3年度実績と対比した実績**などを公表

- ・ハローワーク毎の取組結果を、地方労働審議会に報告

(3) 好事例の収集・横展開など、継続的な業務改善

- ・ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、個別のハローワークへの改善指導や好事例の横展開を実施

- ①取組状況や結果に応じ、業務改善が必要なハローワークに対する労働局からの問題状況の改善指導
- ②本省において全国的に好事例を収集し、全国展開するとともに、労働局においても好事例などを取りまとめ、公表・横展開

※赤字部分が、例年と変更して実施する主な部分

ハローワーク長崎 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、コロナ禍が続く状況の中で、就職件数、充足件数の向上を目指して、所独自の目標設定を行うとともに、その達成のため、各担当者が1件でも多くの紹介件数と就職・充足件数を意識した取り組みを進めました。

具体的には、まず、窓口職員・相談員に対して、紹介自由コードを活用して「正社員求人への紹介」、「雇用保険受給者の紹介」及び「求職者担当者制での紹介」等が把握できるようにした「担当者別紹介・就職状況一覧表」を提出させています。その上で、ボイスコールによる業務別の呼出し件数と併せて、個々の実績を本人及び管理者が的確に把握して検証を行い、紹介件数、就職件数及び紹介成功率の全体的な向上と各担当者の業務の平準化に努めました。

なお、紹介担当職員には、自らの実績を把握させるため、求職者の採否結果と現在の求職活動状況を確認させています。こうした取組は、就職に至らなかった求職者に対するフォローアップと継続的な支援にも繋がっています。

また、求職者に対するハローワークの利用勧奨（電話相談等を含みます。）として、相談窓口への誘導、求人情報の提供及び応募勧奨に常に努めるとともに、ハローワークの支援メニューや相談窓口利用のメリットを十分に周知しています。

特に、求職者マイページの利用勧奨と求職者担当者制での支援、各種イベント（セミナー、企業説明会、面談会等）の開催に積極的に取り組みました。

さらに、求人更新の連絡や求人提出のない事業所に対しては、担当職員による求人開拓や新型コロナウイルス感染症の影響等に関する情報収集を積極的に実施することで、求人数の確保に努めています。これに加えて、事業所情報の充実のため、あらゆる機会を活用して求人者マイページの開設及び事業所画像の登録を勧奨するとともに、事業所担当者制等により、求人内容の充実と充足の支援に努めることで、求人の量と質の向上に取り組みました。

こうした取組の結果、就職件数、充足件数ともに、コロナ禍前の水準には届かなかったものの、前年度と比較して106%の実績となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークシステムの刷新に伴い、求職者・求人者をハローワーク利用者として取り込んでいくこと、利用者に支援が届くようにしていくことが、今後の「能動的マッチング」推進に向けてのポイントと考えています。このため、令和3年9月の追加リリース第2弾にあわせて、職業紹介部門・求人部門の全職員（非常勤職員を含みます。）及び部門外の希望者（計106人）を対象として、業務研修を実施しました。

また、求職者・求人者に対して、求人票の正確性と明確性の確保、求人条件相違の解消等を図るため、職員の労働法に関する知識習得を目的として、長崎労働基準監督署の職員を講師に迎え、業務研修を開催しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

障害者の就職支援について、求職者・求人者ともにマッチングの好機と期待していた合同企業面談会が、新型コロナウイルス感染症の影響により全て中止となったため、その代替策として、所内において完全予約制のミニ面談会を開催しました。

また、就職氷河期世代の支援について、ハローワークと若者サポートステーションの連携を強化するため、当所の支援担当者が若者サポートステーションを訪問して、情報交換と施設見学を新規に実施し、支援対象者に対しては、企業の職場見学会を新たに実施しました。

さらに、人材不足分野の支援について、求職者の介護職への興味や関心を高めるための新規イベントとして、長崎県社会福祉協議会との共催により「介護の疑似体験会」を所内で開催しました。また、西海出張所でも、新たな取組として「介護職就職ミニ面談会・相談会」を定期開催することとしました。

(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

雇用保険受給者の早期再就職件数については、受給資格決定件数の減少が続いており、また、職業相談窓口では、新型コロナウイルス感染症の影響で、早期再就職を希望する受給者の減少が強く感じられ、実績数の確保が非常に困難な状況となっています。

これを受けて、資格決定時に早期再就職のメリットやサービスメニューの丁寧な案内を行い、早期再就職意欲の喚起とハローワークの利用勧奨を行っています。

また、認定日等における相談窓口への誘導、求人情報の提供及び応募勧奨、早期再就職支援コーナーでの求職者担当者制による支援、各種イベントへの誘導など、「能動的マッチング」を推進していますが、実績数の確保のためには、取り組みの一層の推進と改善を図る必要があります。

(4) その他業務運営についての分析等

人口減少対策、人手不足対策に重点的に取り組む自治体との連携の強化が求められていますが、新型コロナウイルス感染症の影響により縮小、中止されたイベント等も多かったことから、今後の感染状況に留意しつつ、地域のニーズに沿った業務運営に努めます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	6,985	7,131	2,129	90.6%
過去三年度実績の平均	7,768	7,780	2,686	98.0%
令和2年度実績	6,580	6,697	2,528	94.9%
（対令和2年度比）	106%	106%	84%	95%
令和元年度実績	8,098	8,044	2,758	98.9%
（対令和元年度比）	86%	88%	77%	91%
平成30年度実績	8,626	8,600	2,772	100.1%
（対平成30年度比）	80%	82%	76%	90%

所重点項目	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 3か月後の就職件数	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	人材不足分野の 就職件数
令和3年度実績	550	344	520	97.0%	19,696	3,381	2,305
過去三年度実績の平均	515	424	564	95.0%	19,294	3,800	2,331
令和2年度実績	420	424	569	95.8%	16,973	3,221	2,162
（対令和2年度比）	130%	81%	91%	101%	116%	104%	106%
令和元年度実績	571		559	95.3%	19,596	3,883	2,500
（対令和元年度比）	96%		93%	101%	100%	87%	92%
平成30年度実績	555		564	95.0%	21,314	4,295	
（対平成30年度比）	99%		92%	102%	92%	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。

ハローワーク佐世保 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、就職件数の目標達成が最重要と考えています。このため、来所者向けに安定所内で閲覧できる新規求人・シニア求人・パート求人・正社員求人・障害者専用求人・各人材不足分野の求人の求人情報紙を発行しています。さらに、令和3年度は、長崎県緊急雇用対策会議賛同企業からの求人も新たに発行することとしました。

また、人材確保分野・誘致企業等の各種面談会を新型コロナウイルス感染防止の徹底を図った上で開催しました。

特に求人情報紙の発行は、求職者からのニーズも大変高く、職業紹介につながっているものと考えます。

本年度から長崎県緊急雇用対策会議賛同企業からの求人を情報紙として発行した目的は、基幹産業である造船業の事業所において、事業再構築に伴う人員整理に伴い、多くの離職者が発生することが見込まれたため、速やかな労働移動を目指して情報発信を行ったものです。

さらに、当該事業所の退職予定者向けに「雇用保険の失業給付の概要、ハローワークの利用方法」についての説明を、ポリテクセンター及び産業雇用安定センターと合同で、延べ8回（174名の参加）実施し、退職後の就職活動を支援しました。

面談会・事業所説明会に関しては、一部佐世保市と共催で、誘致企業に特化した説明会を実施（8回（18社187名参加））しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談部門の窓口担当職員に対して、①困難事例の事例検討を行うことによる、課題解決支援サービスの進め方の習得、②実際の求人票を活用して、求人票の正確さや明確さの必要性を認識させること、求人事業所でどのような仕事が行われているかを知ること、紹介業務を行うに当たって求人票に書かれている以上の事業所情報を収集することが重要であること等の意識の醸成、③マッチングを意識した情報提供をはじめ、能動的な支援サービス推進のための意識改革について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

玄関ホールでの情報発信を充実させるため、ホールの掲示についてレイアウト変更を行い、利用者にわかりやすい支援メニューの表示や求人情報の量を増やしました。また、求人検索時の環境整備を図るため、来所者端末の間に設置しているパーティションについて、隣席からのストレスを軽減できるよう高さを調整しました。

また、これまでは誘致企業からの要望により開催していた誘致企業説明会について、佐世保市や長崎県産業振興財団と連携し、例えば、参加企業の選定を市に担当してもらうことで、定期的に計画することができるようになりました。また、市の広報誌への掲載など積極的な

協力が得られました。

(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

求職者が減少傾向にある中で、刷新されたハローワークシステムの活用促進、特に求人者マイページ及び求職者マイページの登録件数の拡大と利用促進に加え、各種支援サービスの充実が求められます。

求人者に対しては、求人受理時（返戻時）を中心に、求人者と接触する機会を利用してマイページの開設等の促進を図ることとし、求職者に対しては、求職受理時、職業相談時にマイページ作成のメリットを説明し、登録と支援メニューの活用を促します。

求人票に記載されている以上の事業所情報を収集することについては、コロナ禍で事業所訪問等に制限があり、事業所管理情報の登録数を増やすことができませんでした。今後、求人者マイページの登録を促進するとともに、紹介時等に把握できた仕事内容等の新たな情報は、事業主の了解を得て、即座に修正することなどにより、一層の充実を図ります。

また、高齢者の活動意欲の高まりが見られることから、令和3年度にシニア世代向けの面談会で、シニア就職体験講演を計画していましたが、コロナ禍で中止となったため、令和4年度は積極的な取組を計画しています。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度には、当所管内の主要産業である造船業の事業所において、事業再構築が実施され、離職者が多く発生しました。産業雇用安定センター等の協力を得て、窓口での混乱もなく業務遂行できました。未就職者も少なくないことから、求職者のニーズに合った求人開拓等を引き続き行うことが求められます。

さらに、職業訓練を積極的に活用した就労支援を行い、求職者の安定就労に向けたサポートを提供することが必要と考えています。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	4,324	4,303	1,319	101.0%
過去三年度実績の平均	4,836	5,000	1,501	118.0%
令和2年度実績	4,203	4,345	1,335	110.3%
(対令和2年度比)	102%	99%	98%	91.0%
令和元年度実績	4,941	5,149	1,588	114.4%
(対令和元年度比)	87%	83%	83%	88.0%
平成30年度実績	5,363	5,507	1,579	130.1%
(対平成30年度比)	80%	78%	83%	77.0%

所重点項目	生活保護受給者等の 就職率	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	公的職業訓練修了 3か月後の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
令和3年度実績	82.1%	236	428	11,482	2,251
過去三年度実績の平均	63.0%	223	372	12,002	2,384
令和2年度実績	58.3%	223	380	11,053	2,120
(対令和2年度比)	140%	105%	112%	103%	106%
令和元年度実績	65.2%		328	12,431	2,377
(対令和元年度比)	125%		130%	92%	94%
平成30年度実績	64.2%		408	12,522	2,656
(対平成30年度比)	127%		104%	91%	84%

※ 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。

ハローワーク諫早 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

・ 求人者への支援

確保した求人に対する充足支援策として、求人受理時から充足に向けて一貫して取り組むため、「求人担当者制」による支援を実施しました。

また、求職者への求人情報の提供や求人者に求職者ニーズをフィードバックするとともに、求人の充足を促すための手法として事業所説明会（面接を含む）を定期的で開催しました。事業所説明会の実施状況については、開催回数：年20回・参加企業数：36事業所・参加求職者数：242人・就職者数：24人でした。求人の充足促進はもとより、求人者との信頼関係の構築・維持にも大きく貢献する取組となっています。

・ 求職者への支援

求職者に対するマッチング支援が最重要と考え、その強化を図るため、「求職者担当者制」による支援を実施しました。

また、各種支援制度の積極的な周知を行い、求職者のニーズ等に応じた取組を行いました。その結果、紹介・就職件数の増加に繋げることができました。

雇用保険受給者の早期就職に向けた取組については、求職者ニーズを把握するものとして「確認票」を作成し、初回認定時に活用することで、各支援窓口への誘導を的確に行うことができるようになり、就職率の増加に繋げ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

職員の資質と技能向上を図る観点から、「外国人求職者に対する職業相談業務研修」・「障害者に対する職業相談業務研修」・「職業紹介業務基本研修」・「受給資格決定業務研修」・「各種助成金業務研修」・「電子決裁実務研修」を実施しました。

また、労働法関係の知識習得のために、労働基準監督署の監督官を講師とした「労働基準法の基礎知識研修」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 サービス改善の取組

初めて来所される方が迷うことのないよう、玄関ロビー入口正面の案内表示に、事業所コーナー及び求職者コーナーへの案内表示を追加して設置しました。

また、情報コーナーでは、求職者向けに求人票の掲示や事業所説明会の案内などを行っていますが、求職者がわかりやすいように、並び替えや表示デザインの統一化を行いました。

さらに、ハローワークのサービスをスムーズに利用できるよう、「ハローワーク 諫早ご利用の案内」のチラシをリニューアルし、職業相談窓口の案内や就職に役立つ支援メニューの周知に努めました。

② 業務改善の取組

3密回避の対策として、利用者の待ち時間を短縮させるために、それぞれの専門窓口の業務担当者を講師とした実務研修を行い、相互に応援が可能となるよう窓口体制を整えた結果、待ち時間の短縮に繋げることができました。

また、職業相談部門と雇用保険給付課との連携を進めるために、従来活用している窓口案内のルール（フローチャート）について、内容を見直すことで、来所者の誘導がスムーズになりました。

(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

求職者に対しては、「求職者担当者制」に継続して取り組み、紹介・就職の増加に繋げていくこととします。

なお、取組の一環となる求人開拓については、コロナ禍において中心となっていた電話による開拓から、従来の訪問による開拓に転換しつつ、力を注ぐこととします。

また、求人者に対しても「求人担当者制」による取組を継続するとともに、事業所説明会や事業所見学会を積極的に開催することとします。

なお、こうした支援サービスに係る周知不足を課題と捉え、「ハローワーク 諫早ご利用の案内」のチラシを活用しつつ、積極的な周知を展開することとします。

(4) その他業務運営についての分析等

管内自治体や経済団体では、人口減少や人手不足による地域活力の低下等に危機感を抱いており、これらの関係機関との連携強化が求められています。今後の新型コロナウイルス感染症の状況に留意しつつ、自治体の施策への協力・高等学校等との連携による学卒対策・誘致企業への求人充足支援等、地域のニーズに沿った業務運営を積極的に実施していきたいと考えています。

また、引き続き、ニーズに応じた求人情報提供等の求職者支援サービス及び事業所説明会・面談会への参加勧奨等を含めた求人者支援サービス等、職業紹介に係る基本的な業務に徹底して取り組みます。

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	3,070	3,027	920	98.1%
過去三年度実績の平均	3,346	3,285	1,030	109.0%
令和2年度実績	2,929	2,976	946	97.9%
(対令和2年度比)	104%	101%	97%	100.0%
令和元年度実績	3,456	3,351	1,052	111.0%
(対令和元年度比)	88%	90%	87%	88%
平成30年度実績	3,654	3,529	1,091	116.9%
(対平成30年度比)	84%	85%	84%	83%
所重点項目	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	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
令和3年度実績	218	93.8%	7,265	1,543
過去三年度実績の平均	229	97.0%	6,817	1,655
令和2年度実績	229	95.4%	6,246	1,483
(対令和2年度比)	95%	98%	116%	104%
令和元年度実績		99.6%	6,866	1,645
(対令和元年度比)		94%	105%	93%
平成30年度実績		95.9%	7,338	1,838
(対平成30年度比)		97%	99%	83%

※ 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。

ハローワーク大村 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、長崎市、佐世保市、諫早市からの世帯転入が多いことや、自衛隊3部隊の駐屯地・基地等が存在することで、45歳未満の求職者の割合が他地域より高い傾向にあります。これを受けて、大村市の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、子育てしやすいまちづくりを基本目標に掲げていることから、当所では、「子育て女性への就職支援」を重点事項と位置づけました。

また、令和2年度から新型コロナウイルスの感染リスクを回避するために求職活動を控えていると考えられる、いわゆる潜在求職者等や令和元年に設置した「生涯現役支援窓口」を利用する55歳以上の求職者に、窓口案内も含めた求人情報誌を提供し、職業相談窓口への積極的な誘導に取り組みました。

さらに「求職者マイページ」に、オンライン登録、自主応募、紹介機能等が追加されたことから、2回にわたり所内研修等を実施し、求職者への積極的な登録勧奨を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談部門と求人・専門援助部門を「利用者サービス部門」として大グループ化し業務を運営しています。窓口職員には担当業務に止まらず、オールマイティな業務遂行が求められます。

このため、求人・専門援助部門の職員が中心となり、年間136回発行している所内報の「omuran（オムラン）通信」に、制度改正やカウンセリング技法の向上等についての自主研修ができる資料を掲載することで、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

コロナ禍では、窓口相談での情報提供が十分にできないため、電子掲示板を活用した事業所PR動画を作成し、求人票以上の事業所情報を盛り込むことで、企業情報の提供を行いました。併せて、各種雇用情報、雇用保険受給者に対する初回講習や公的職業訓練の支援メニュー、イベント情報等を動画配信することで、訓練受講者やイベント参加者の取り込みに努めました。

また、各窓口職員の毎月の求人情報提供件数や紹介件数、就職件数等の実績を把握し、進捗管理を行うことで、利用者サービスの向上を図りました。

(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

新型コロナウイルス感染症の影響は、令和3年度も全産業に及びました。特に、外出自粛等、行動制限の影響を受けた宿泊業・飲食サービス業など、観光関連産業からの求人の減少が続きました。

このような状況下、令和3年度の新規求人数及び新規求職者数も、対前年度比5～10%増となりましたが、令和元年度と比較すると、いずれも10%程度の減であり、コロナ禍前の水準まで戻っていません。

また、令和2年より感染リスクを回避するために求職活動を控えている求職者の増加、そして、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少などにより、企業の人手不足感が更に増しています。今後のマッチング支援については、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手が活躍できるように、個々のニーズに即して支援を図る必要があります。

(4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染防止対策に伴い、事業所訪問、事業所説明会、面談会、雇用保険説明会等を取りやめ、または規模を縮小して開催したことで、ハローワークの業務運営に大きな影響を受けました。

今後は、ハローワークに来所された方については積極的に窓口へ誘導し、満足いただけるサービスを提供するとともに、求職者・求人者マイページの活用増に取り組むほか、自治体や関係団体等と連携を密に、業務を進めていきます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	2,333	2,221	716	96.5%
過去三年度実績の平均	2,788	2,604	823	109.0%
令和2年度実績	2,527	2,364	726	107.8%
（対令和2年度比）	92%	93%	98%	89%
令和元年度実績	2,794	2,599	863	107.3%
（対令和元年度比）	83%	85%	82%	89%
平成30年度実績	3,043	2,849	879	111.7%
（対平成30年度比）	76%	77%	81%	86%
所重点項目	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	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
令和3年度実績	142	98.4%	4,950	1,111
過去三年度実績の平均	276	99.0%	4,749	1,258
令和2年度実績	276	100.3%	4,283	1,117
（対令和2年度比）	51%	109%	115%	99%
令和元年度実績		97.8%	4,881	1,284
（対令和元年度比）		112%	101%	86%
平成30年度実績		98.1%	5,082	1,374
（対平成30年度比）		111%	97%	80%

※ 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。

ハローワーク島原 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、求職者に対するマッチング業務が最重要と考え、特に就職件数の向上を目指して重点的に進めることとし、来所勧奨や支援の強化に取り組みました。来所勧奨については、特に担当者制を採用された求職者に対して積極的に電話連絡を行い、求人情報の提供と併せ、来所の促進を図りました。

また、支援強化としては、支援方法の「見える化」を目指し、支援対象者についてのケース会議を複数回開催し、議論により得た結果を職員に共有しました。

なお、こうした取り組みにより、担当者の責任感がより強くなり、支援の強化に繋がることができました。

さらに、事業所からの採否コメントを集めたリーフレット「あなたのセールスポイントはなんですか？」を作成し、求職者へのフィードバックに活用しました。

② ハローワーク支援メニューの周知（管内求職者へサービスメニューの情報提供）

令和3年5月より求職者の減少が続いており、効果的なハローワーク支援に関する周知・広報が十分でないと考え、就職支援メニューのリーフレットを作成しました。これを来所者用の端末で閲覧できるようにするとともに、毎週1回、各自治体、関係機関、ケーブルテレビ局等にメールで一斉発信したところ、いくつか取り上げていただくことで管内外に幅広く周知することができました。

③ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の育成を図るため、職業相談及び求人担当の職員に対し、職業相談資質向上及び総合評価の目標達成に向けた、PDCAサイクルによるマネジメントについて、研修を実施しました。また、「働き方改革関連法」、「変形労働時間制」について、労働基準監督署の職員による講義を実施し、労働関係法の知識の習得にも努めました。

さらに、全職員に対して、傾聴と対話による関係構築に関する研修を実施し、職業相談の基本的態度ともいうべき、「受容・共感・自己一致」の意識付けを図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

提案型による業務改善の実施。

来所者へのサービス提供の改善と業務簡素化を推進するため、職員に対して、業務改善等の提案を募集しました。

提案があった事項については、まず各課・部門から選出された職員からなるチームで検討し、協議の結果（回答）を職員会議等で職員に

周知しました。また、取組状況については、適宜職員会議等で報告しました。意見としてマッチング業務に関するもの、備品類の予算措置に関するもの、業務研修の要望など幅広く寄せられました。こうした提案について、改善できたもの、できなかったものを正確に伝えることを心がけることで、職員等の業務改善の意識向上に繋げ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

① ハローワーク登録者の確保

令和3年5月より有効求職者数が減少し、同年12月には981人と平成25年4月以降で見ると過去最低となり、1,000人を初めて切りました。

このことからハローワーク登録者を増やすため、ハローワークインターネットサービスで求職登録した方のうち、所の職員による個別支援を希望される方に連絡を行い、ハローワーク利用につなげる必要があります。

② 高齢者の支援強化

60歳を超える求職者が、求職者全体の3割弱を占めていますが、シニア歓迎求人が少なく、高齢者を紹介しても就職が厳しい状況にあります。

そのため、職員が求人開拓等で事業所を訪問した際、求人者に対して高齢者の雇用・活用について理解を求めるように取り組みます。

また、引き続き、職業紹介窓口において、60歳以上の求人情報一覧表の提供や採否結果に基づき作成した、65歳以上の採用実績一覧表を活用することで就職支援を行います。

③ 求人者支援・求人確保

コロナ禍の影響により事業所を訪問等できない期間が続いていたことと、システム刷新(求人者マイページ作成)により事業主の来所が減っており、関係性が以前より薄れてきていると感じています。

このことから求職者ニーズを把握した上で、積極的に求人開拓を実施し関係を深めます。

併せて、管内企業の景況感を把握し、新規の求人確保に取り組みます。また求人充足支援として「求人担当者制」による求職者への情報提供とともに、未紹介求人のフォローアップ及び事業所説明会を月2回実施するよう取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

人口減少対策、若者の地元企業への就職促進及び人材不足対策に取り組む自治体、関係団体と連携を図り、地元への就職・定着に取り組んでいましたが、令和2年度に続き令和3年度もコロナ禍の影響により中止されたイベントもありました。引き続き、自治体・関係団体等と連携を密に業務を進めていきます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	1,702	1,461	452	92.3%
過去三年度実績の平均	1,750	1,474	494	96.0%
令和2年度実績	1,676	1,435	532	92.1%
(対令和2年度比)	101%	101%	84%	100%
令和元年度実績	1,714	1,431	487	93.6%
(対令和元年度比)	99%	102%	92%	98%
平成30年度実績	1,861	1,557	463	100.9%
(対平成30年度比)	91%	93%	97%	91%

所重点項目	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	85	3,101	863
過去三年度実績の平均	86	2,872	912
令和2年度実績	86	2,739	872
(対令和2年度比)	98%	113%	98%
令和元年度実績		2,926	891
(対令和元年度比)		105%	96%
平成30年度実績		2,952	973
(対平成30年度比)		105%	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。

ハローワーク江迎 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

当所においては、前年度の有効求人倍率が0.82倍と1倍を切る状況にあり、年度当初においても1倍を切る状況にありました。このため、「求人の総量確保」と「新規求人へのマッチング強化」の2点を重点事項とし、積極的に取り組みました。

具体的には、月末無効求人の更新確認の徹底と求職者ニーズを踏まえた求人の確保に取り組みました。

また、人手不足分野を中心とした新規求人について、職員を4チームに分けマッチングを行い、求職者に対し積極的な情報提供（年間2,222件）を行いました。この情報提供に際し、新型コロナウイルス感染防止の観点から、来所によらない相談・紹介もできる旨を併せて案内するとともに、マイページ登録についても周知を行いました。

この結果、就職件数と充足件数は参考値として設定した目標を達成することができました。また、新規求人数は、対前年度比10.3%増加しましたが、令和3年度の有効求人倍率は0.97倍となり、長崎県の年度有効求人倍率（0.96倍）を上回りましたが、1倍を超えるところまでは到達しませんでした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新型コロナウイルス感染防止の観点から、集合研修の開催が難しい状況にありましたが、感染防止対策を徹底し、職業相談窓口の職員を対象に、1回当たり3～4名程度で以下の研修を実施しました。

- ・ ハローワークのマッチング機能を向上させるには、一人ひとりの窓口担当者の当事者意識の醸成と主体的な参加が極めて重要です。このため、上期は、現在行っている取組について振り返らせるとともに、ハローワークが地域の需給調整機関として果たすべき役割について考え、現状の問題点や改善点について検討する機会として、職業相談部門ミーティングを実施しました。
- ・ 下期は、専門性を向上させるため、「基本業務の徹底研修」「応募書類作成支援研修」「模擬面接研修」等についてロールプレイを交え実施しました。また、佐世保所で行われた「発達障害について学び、考える勉強会」に職員を参加させるとともに、その伝達研修を所内で実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

前年度に引き続き、若者サポートステーションの出張相談会を定期的（毎月1回）に所会議室にて開催し、不安定な就労状態にある方、コミュニケーションに課題を抱える方、長期就業経験がない方などに対して連携して個別支援ができる体制を構築しました。

また、氷河期世代の正社員就職が伸び悩んでいたため、11月より正社員求人情報を作成し、郵送により提供を行いました。さらに、窓口においても応募書類作成支援や模擬面接を積極的に案内することで、対象の方には、延べ659件（うち模擬面接30件）を利用させていただくことができました。

(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

少子・高齢化の急速な進展、若年労働力の県外流出が続くなか、求人・求職のミスマッチが拡大しており、医療・介護・福祉等の雇用吸収力の高い分野を中心に、依然として深刻な人材不足の状態が続いています。ミスマッチ等の解消が喫緊の課題と言えます。また、管内の新規求職者のうち、55歳以上の方が求職者全体の39.4%を占めており、シニア層の就職促進も課題です。

このため、前年度の取り組みを継続・強化するとともに、新型コロナの感染状況等を見極めながら、管内自治体や福祉人材バンク等と連携し、事業所説明会をリニューアルした「事業所PRタイム」やミニ面談会、セミナー等の積極的な開催に取り組みます。また、新規求職者の減少傾向が続く中であっても、定期的に来所が見込める、雇用保険の基本手当受給資格者に対し、改めて積極的なアプローチを行い、ハローワークの就職支援サービスを利用させていただくことで、一人でも多く就職に結びつけていきたいと考えています。

また、所の紹介を受けて、応募したものの不採用であった方に対して、時間を置かないフォローアップを行うよう所内調整に取り組みます。あわせて、シニア層に特化した求人確保・マッチングも進めます。

その他、自治体が抱えている学卒・若年者の管外・県外流出等の課題に対して、管内自治体との共催で合同企業面談会を開催することで、地元定着の促進に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内自治体や経済団体では、人口減少による地域活力の低下や近隣所管内における優良企業の進出等に危機感を抱いており、これらの自治体等と連携することが重要と考えています。このため、企業誘致の側面支援や自治体の施策への協力をこれまで以上に積極的に実施していきます。

また、若年者の地元定着に向けて、学卒求人の確保に努めます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	1,231	804	321	82.2%
過去三年度実績の平均	1,299	810	376	88.0%
令和2年度実績	1,203	794	372	83.3%
(対令和2年度比)	102%	101%	86%	98%
令和元年度実績	1,359	789	423	87.9%
(対令和元年度比)	90%	101%	75%	93%
平成30年度実績	1,334	848	333	92.5%
(対平成30年度比)	92%	94%	96%	88%

所重点項目	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	53	2,340	666
過去三年度実績の平均	64	2,234	690
令和2年度実績	64	2,089	611
(対令和2年度比)	82%	112%	109%
令和元年度実績		2,236	731
(対令和元年度比)		104%	91%
平成30年度実績		2,377	729
(対平成30年度比)		98%	91%

※ 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。

ハローワーク五島 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、主要3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成に向けた取組を重点的に行いました。まず、ハローワーク総合評価は、単に目標の達成のみを目指すものではなく、利用者の信頼向上につなげることが本来の目的であることを全職員に意識付けすることで、協力して取り組むようにしました。

そして、「就職件数」と「充足件数」の向上については、令和2年度末に作成した「『魅力ある求人』を作ろう！」のリーフレットを活用しました。

このリーフレットは、求職者が魅力を感じ、応募したいと思う求人は具体的にどのような内容なのかを把握するため、求職者に対してアンケートを行い、その結果を資料にまとめたものです。

この資料を、窓口に来られた求人者に配布し、「求職者の重視する条件や欲しい情報を知っていただき、求職者の目に留まる求人になる」よう活用いただいています。単に応募してもらいたいということだけではなく、長く働き続けてもらうための労働条件を提案していただくことで、充足効果を高めるために役立ったと考えています。

また、管内で人手不足が深刻な介護事業所を一堂に集めて五島市とともに開催した「介護人材確保対策事業に係る意見交換会」においても、このリーフレットを配布し、説明を行いました。

「雇用保険受給者の早期再就職件数」については、職業紹介部門と雇用保険部門の担当が一丸となって取り組んでいます。

具体的には、雇用保険の受給説明会のほか、初回認定日には再就職手当や早期再就職のメリットなどを、リーフレット「早期再就職のススメ」を活用し、具体的な受給額を試算して示すことで早期再就職の意欲を促しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員のうち非常勤職員が3分の2を占めています。ハローワーク業務の専門性が高まっている一方で、これまでの常勤職員による主導的な管理と業務運営が困難になってきています。

このことに加え、令和2年度からのコロナ禍の影響による雇用調整助成金に関する業務の増加等で、さらに職員の負担が大きくなってきています。このような中で、非常勤職員の意識向上によるサービスの充実と職員の負担軽減を図る取組を進めました。

まず、紹介部門を2グループに分け、非常勤職員のうち比較的経験の長い求職者専門相談員2名を各グループのまとめ役（ファシリテ

一タ)として指名し、日頃の業務の課題等の解決に向けて自主的に検討させた上で、常勤職員との双方向で意見交換を行わせるようにしました。このことで、課題等について早期解決を図ることができるようになったと考えています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

(1) ②の取組みを契機として、下期は、さらなる利用者サービスの向上に向けて、求職者専門相談員を講師として、主に求職者向けのセミナーを毎月1回のペースで開催しています。

このほか、求人者支援員及び一般相談員等は、情報発信チームとして、毎週発行している求人情報誌のほかに、福祉分野及び高年齢者に特化した求人情報誌を発行しました。今後は、子育て世代及び就職氷河期世代に特化した求人情報誌を作成するよう準備を進めています。

また、業務改善を図った事項として、毎週月曜日に発行している求人情報誌について、前週の金曜日の印刷作業に間に合わせるよう編集を行っていました。この際、多くの追加情報(例:定年年齢上の応募の可否や正社員登用の有無)を手作業で入力していましたが、入力後の求人票との突合に長時間を要するという問題があり、業務負担の大きさから中止も含めて検討しました。

検討の結果、この追加情報は所等で閲覧していただくこととし、11月から追加情報の掲載を省略することで、発行を継続することとしました。

このほか、新上五島町では、町村取次による失業認定を行っています。また、平成29年7月からは役場本庁に設置している「テレビ会議システム」による受給資格決定及び説明会を実施しています。これは利便性の向上につながるものであり、自治体、利用者ともに好評をいただいています。

しかし、予約制での対面受付の業務を担当する職員の負担が増していました。このため、従来は常勤職員主体で行っていたこの業務について、研修を実施することで非常勤職員を含めて担当できるように見直しを行いました。

(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

今年度は、昨年度と同様にコロナ禍による影響はあるものの、求人数は増加傾向にあります。

まん延防止等重点措置の期間中においても求人数は増加しており、一方で求職者は感染防止のため活動を控えている人も一定数いるものと考えられます。

このため、求職者数は減少傾向にあることを反映して有効求人倍率が県下でも高くなっています。このように企業の採用意欲の高さに反して、求職者が減少することで就職件数及び充足件数の向上は困難となってくるものと考えています。

さらに、五島市では、新たにリゾートホテルが完成し、令和4年夏から開業しました。さらに国境離島新法の雇用拡充事業に採択された複数の事業所の求人募集も予定されています。

かねてより、地場企業と新規参入事業所との求人の競合が課題でしたが、さらに人手不足に拍車がかかることが見込まれます。

今後、いわゆる潜在求職者への働きかけとして、当所が毎週発行する求人情報誌によるハローワークの支援メニュー（訓練等含む）の発信やオンライン登録者へのハローワークの利用案内、関係機関との連携した取組が更に必要と考えています。

さらに、従業員の定着に関しては、働きやすい職場づくりが重要となるため、働き方改革にかかる周知も引き続き必要です。

（４）その他業務運営についての分析等

離島は、本土地区と比べても速いスピードで少子高齢化が進んでいます。人口減少対策は喫緊の課題であり、管内自治体及び長崎県五島振興局においても最重要課題として取組みが行われています。特に若者の地元定着のための協議会が発足し、五島市内では、五島市、五島振興局及びハローワークが一体となって合同企業説明会などのイベントを開催していましたが、コロナ禍で規模を縮小しての開催や、感染状況によっては開催自体を中止することが続きました。

このような中、令和4年3月16日に、ハローワーク五島が主催して、高校1・2年生を対象とした合同企業説明会を開催しました。1月以降にオミクロン株による感染が急拡大したものの、結果として予定どおりに開催することができました。

開催に当たっては、一部、規模を縮小したものの、企業24社、高校6校から生徒が107名参加しました。久しぶりのイベント開催でしたが、自治体の協力も得て開催にこぎつけることができました。参加された企業、生徒及び教員からも好評をいただくことができました。

コロナ禍の影響により、イベントについては、今後もしばらくはコロナ前と同様に開催することは困難と見られますが、今回の合同企業説明会は、「地元企業の魅力を再発見し、卒業後の進路選択の幅を広げていただくこと。中・長期的には、一旦は進学等で五島を離れる方の就職やUターンも視野に入れて地元就職を促すこと」に効果のあるイベントであったと考えています。

今回の経験から、企業説明会や面談会は、求職者が複数の企業の説明を聞く貴重な機会であると確信を得ることができました。今後は、管内で人手不足が深刻な介護事業所を対象としたミニ面談会の開催についても、開催に向けて関係機関と調整を進め、開催していきたいと考えています。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	800	770	269	73.3%
過去三年度実績の平均	898	850	287	78.0%
令和2年度実績	701	684	248	68.8%
(対令和2年度比)	114%	112%	108%	106%
令和元年度実績	1,040	935	323	81.7%
(対令和元年度比)	76%	82%	83%	89%
平成30年度実績	953	930	290	84.6%
(対平成30年度比)	83%	82%	92%	86%

所重点項目	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	27	1,453	290
過去三年度実績の平均	24	1,341	313
令和2年度実績	24	1,090	254
(対令和2年度比)	112%	133%	114%
令和元年度実績		1,437	375
(対令和元年度比)		101%	77%
平成30年度実績		1,496	310
(対平成30年度比)		97%	93%

※ 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。

ハローワーク対馬 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

コロナ禍において、まずは求職者・求人者に寄り添った対応に心がけました。その上で、壱岐出張所とともに、主要指標である、「就職件数」や「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」が前年度の実績以上になるよう求職者と求人者のマッチングに取り組みました。具体的には、求職・求人担当者制によるきめ細かな就職・求人充足支援や雇用保険受給者に対する受給手続き時の再就職手当の説明及び初回講習時の求人情報提供、給付制限期間中の認定応当日の職業相談等に取り組みました。また、主要指標の進捗状況については、毎月末に開催する職員・相談員会議において全員で共有しました。

対馬本所では、遠隔地にある上対馬地区における就職・充足支援として、毎月2回、上県町で巡回職業相談を行うとともに、対馬市・対馬振興局との共催による企業説明会・面談会を上対馬町において令和3年11月に開催しました。

これらの取組により、就職件数は845件（過去3年度平均953件、前年度809件）、充足件数は809件（過去3年度平均868件、前年度756件）、雇用保険受給者の早期再就職件数は196件（過去3年度平均252件、前年度236件）となり、いずれも過去3年度平均を下回ったものの、就職件数と充足件数については、目標とした前年度実績を上回る結果をあげ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

接客・接遇マナー等にかかる研修を全職員に対し実施しました。また、雇用保険制度・助成金制度の改正にかかる研修も随時実施しました。なお、職業相談等においては労働関係法令の知識も必要となることから、労働基準監督署の職員による働き方改革関連法等にかかる研修（壱岐出張所においては出張所長が講師）も開催しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

対馬本所においては、求人充足支援として求人受理後数日以内には求職者へ求人情報の提供を行うよう努めていますが、紹介率・充足率は思いのほか上がらない状況が続いていました。このため、「マッチング精度UP→紹介率・充足率UPプロジェクト」と称し、マッチングの精度を上げるための求職登録のポイントをまとめ、また、情報提供する際の求職情報検索の流れを整理し、職業紹介部門の職員全員に研修を行い、紹介率・充足率の向上を目指しました。

また、対馬本所・壱岐出張所とも新型コロナウイルス感染症の感染防止策として、待合スペースや相談カウンター等の定期的な消毒の

実施、事務室内の定期的な換気を令和2年度から継続して実施しています。

(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

HWシステム刷新の第2弾として、令和3年9月20日からオンラインHW紹介等求職者・求人者マイページにかかる新たな機能が追加されたことに伴い、今まで以上にマイページについての登録勧奨に取り組みました。しかし、登録があまり進まない状況にあります。進まない理由として、壱岐出張所の場合、自家用車で30分以内という立地であることから直接来所する方が多いということも考えられます。対馬本所の場合、遠隔地である上対馬地区の求人者・求職者は、直接の来所が難しいことから、本機能追加によるマイページを活用した就職・求人充足支援に一定の効果が期待できるため、令和4年度も、壱岐出張所とともに粘り強く登録勧奨に取り組むこととします。

また、併せて雇用保険手続に関する電子申請の普及促進にも取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

対馬本所・壱岐出張所ともに管内の人口減少が進んでおり、特に高校新卒者等若年労働力の減少が顕著であることから、建設業や医療・介護分野を中心に人材確保が厳しい状況にあります。

対馬本所においては、今年度に人材確保に向けた支援として6月、9月、11月、2月に企業説明会・面談会を対馬市・対馬振興局との共催により開催しましたが、来年度においても本取組を継続して実施することとします。

壱岐出張所においては、ワクチン接種が一定程度進んだことで新型コロナウイルス感染症も落ち着きを見せ、基幹産業である観光関連産業から求人の申し込みが増加しました。しかし、感染リスクを回避するために応募を見送っている、いわゆる潜在求職者が一定数存在するなど新規求職者数の減少が続く、求人充足に繋がりませんでした。来年度は、企業説明会・面談会の開催や応募前の事業所見学等により求人充足に取り組んでいくこととします。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

主要指標・補助指標	就職件数	充足件数	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績	845	809	196	82.7%
過去三年度実績の平均	953	868	252	94.0%
令和2年度実績	809	756	236	87.8%
（対令和2年度比）	104%	107%	83%	94%
令和元年度実績	1,036	919	270	95.7%
（対令和元年度比）	81%	88%	72%	86%
平成30年度実績	1,014	930	250	98.7%
（対平成30年度比）	83%	86%	78%	83%
所重点項目	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	32	1,565	284	
過去三年度実績の平均	21	1,353	298	
令和2年度実績	21	1,336	255	
（対令和2年度比）	152%	117%	111%	
令和元年度実績		1,309	344	
（対令和元年度比）		119%	82%	
平成30年度実績		1,415	295	
（対平成30年度比）		110%	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。