

# ハローワーク奈良 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

#### ア 各指標に対する取り組み

（ア）当所では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の影響により求職活動に苦慮する求職者数が増加傾向にあることから、自宅に居ながらハローワークをご利用いただける取り組みを推進するために求人者と求職者のマッチングを行い求人情報（以下「マッチング求人情報」という。）を提供することが最重要と考え、郵送や電話による情報提供や職業相談、マイページ（オンラインによる情報提供機能）を活用した情報提供を重点的に行い求職者サービスの充実に努めました。

（イ）また、求人者サービスの向上を目指して、情報提供の際には管内企業の情報発信に努めるとともに、求人面接会や説明会を54回開催し、参加者が652人（令和2年度は382人）、うち就職者が123人（令和2年度は82人）と参加者、就職者ともに前年度を上回りました。

特に、生駒市合同面接会、天理市合同面接会においては地元自治体とハローワークの附属施設が連携して、市庁舎や当該附属施設で開催するとともに、市民広報誌等を活用して地域住民に対して、積極的に地元企業の情報発信に取り組むことにより当該企業の就職支援に努めました。

（ウ）雇用保険受給者に対する就職支援については、初回認定日など雇用保険受給期間の早い時期にマッチング求人情報を提供することによる効果的な職業相談を行う取り組みや予約相談の取り入れによる効率的な職業相談を行うとともに、雇用保険の再就職手当について個人別に作成した支給シュミレーションを当該相談の中で示しながら雇用保険受給者の早期再就職を促す取り組みなどを行うことにより、早期再就職に向けた支援に取り組みました。

（エ）その他、ハローワーク桜井及びハローワーク大和郡山と3所合同による定期的なオンライン会議を行い隣接地域の事業所情報を共有する取り組みを始め、ハローワーク間の連携強化を図ることで地元就職に取り組みました。

（オ）令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、現地での事業所見学会や企業説明会の開催ができなかったことから、今年度、新たな試みとしてオンラインを活用した企業説明会を開催することにより、介護等人材不足分野の事業所に係る会社概要や仕事内容の説明のほか、当該事業所で働いている従業員のコメントを聞くことができるなど、コロナ禍における求人事業所の理解促進を図ることで、人材不足分野の充足支援に取り組みました。また、当該取り組みについては参加者から好評を得まし

た。

#### イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

(ア) 当所では中長期的な職員の育成を図る観点から、各種職業訓練校や奈良県スマイルセンター、若者サポートステーション、シルバー人材センターなどの関係機関から担当者を招いて職員研修を実施することにより各施設で実施している事業内容の理解促進を図るとともに、関係機関との円滑な連携に努めました。また、ハローワークにある求人の充足促進を図っていくために所内で定期的に求人充足会議や事例検討会、各種の利用者サービスを振り返る意見交換会を開催することにより、求職者・求人者の情報共有などを図りマッチングの資質向上に努めました。

(イ) ハローワークの職業相談等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3日間延べ12回実施しました。

(ウ) その他、ハローワークシステムのオンライン化を受けて所内に若手職員を中心としたチームを作り、今後のハローワーク業務のあり方を検討することなどを通じて次世代を担う職員の育成に取り組みました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎の入口付近において、面接会の開催案内や参加事業所のPRシートなどを掲示するとともに、デジタルサイネージも活用して、数多くの事業所情報の発信を重点的に行いました。

初めてハローワークを利用される方を適切な窓口へ案内するために活用していた「就職希望アンケート」の見直しを行い、求職者の状況に応じた各種支援窓口（生涯現役コーナー、職業訓練コーナー、人材活躍コーナー、新卒応援コーナー、わかものコーナー、チャレンジコーナー、マザーズコーナー及び専門相談コーナー）への誘導を行うことにより、求職登録時からワンストップで職業相談を行えるよう改善を図りました。

ハロトレ（職業訓練）説明会の会場に職員が同行し安心して参加できるようサポートすることや、オンラインによる求職者マイページの開設をマンツーマンで登録まで支援するなど個別サービスに努めました。

#### (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・業務改善の取り組みについて

面接会は、新型コロナウイルス感染症の影響から予約制による面接会を54回開催しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響から応募を躊躇する傾向がわかりました。このため、面接会と説明会を併用することにより事業所情報の発信の機会を提供し参加者が事業所の雰囲気や求人内容などの理解を進めやすくすることで、面接会への参加者の確保を図っていきます。

また、小学校等の休校などにより来所に制約がある方、来所を躊躇する方などに対応するため、オンラインを活用した就職支援によりサービスの充実を図ります。

さらに、自治体や経済団体、ハローワーク附属施設と連携した取り組みを展開し地域に密着した就職支援を推進します。

#### (4) その他業務運営についての分析等

引き続き、新型コロナウイルス感染症や原油価格高騰などの影響に留意していく必要があることから、自治体や経済団体と連携し管内の産業、事業所情報の把握に努めます。

また、リニューアルされたハローワークシステムやオンラインを活用した就職支援を推進するため、求職者・求人者マイページの開設促進を図り、効果的・効率的な業務運営を図ります。このため、周知広報の取り組みを一層強化します。

## 2 特記事項

特になし

### 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	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	⑥公的職業訓練終了3か月後の就職件数	⑦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	⑧正社員求人 数	⑨正社員就職 件数	⑩人材不足分野の就職件数	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	4,716	4,639	1,549	131.0%	311	326	95.1%	17,500	1,664	1,248	238
過去3年度平均	4,875	4,694	1,782	140.0%	338	373	94.0%	17,317	1,967	1,166	166
R2年度実績	4,657	4,529	1,792	138.4%	338	333	94.8%	15,592	1,728	1,195	194
対R2比	101%	102%	86%	94%	92%	97%	100%	112%	96%	104%	122%
R1年度実績	4,746	4,593	1,779	135.9%		388	93.6%	18,022	1,945	1,136	165
対R1比	99%	101%	87%	96%		84%	101%	97%	85%	109%	144%
H30年度実績	5,222	4,959	1,775	145.3%		397	93.2%	18,377	2,228		140
対H30比	90%	93%	87%	90%		82%	102%	95%	74%		170%

※ 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。

※ ④は令和2年度から実施。

# ハローワーク大和高田 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

#### ア 各指標に対する取り組み

（ア）当所では、求職のために来所された方が「ハローワークに来て良かった。」と思ってもらえるように、職業相談部門において「この人に就職してもらおう。」という思いを持って、求職者担当者制による就職支援に積極的に取り組みました。その結果、就職者数の増加につながり、特に「マッチング関係業務の成果」のうち就職氷河期世代の者、生涯現役窓口で65歳以上の者の就職件数及びマザーズコーナー利用者の就職率が目標を上回る結果となりました。

（イ）人材確保コーナーによる介護分野、運輸業、警備業の人材不足分野を中心としたミニ面接会を定期的で開催し、企業の人材確保に取り組みました。

（ウ）雇用保険受給者の早期再就職促進のため、新規求職申込み時から初回認定日の早い時期に初回講習会による就職活動の方法やハローワークの各種支援メニュー（模擬面接など）の案内、求人情報の提供を行い、また、認定日における職業相談においては最新の求人情報の提供や再就職手当の説明により支援の強化を行いました。

#### イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員を中心にチームを作って所内の業務改善に関する様々なアイデアを出し合うなど、当該取り組みを通じて職員の資質向上に取り組みました。その他、職業相談の技法向上を目指して研修を実施するとともに、管内事業所についての知識を高めるために事業所見学も定期的に行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

ア 当所のエントランスホールに大きな掲示板を設置し、「おすすめ求人コーナー」や管内の「ユースエール認定企業」や「くるみん認定企業」などを紹介しました。また、募集中のハロートレーニング（職業訓練）の情報や人材確保コーナーの事業所PRシートも充実させることにより、介護分野、運輸業、建設業の事業所紹介を行い、求人充足対策と利用者の方へ役に立つ情報発信に努めました。

イ ハローワーク大和高田公式 Twitter を開設し、セミナーや面接会などのイベント情報やハロートレーニングについての案内と動画によるサービス紹介を行い、情報発信の強化に努めました。

(2) 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・業務改善の取り組みについて

ア 今年度は新型コロナ感染拡大防止の観点から集団での雇用保険説明会の実施ができなかったことにより、初回の雇用保険手続きの説明を個別に行う必要があったため、利用者の方にお待たせをすることが多くなってしまいました。今後は雇用保険説明会を再開し、受給者の方のサービス向上と早期再就職促進に努めます。

イ 求職者マイページについては求職活動を行う上で非常に便利なツールとなることから、求職者マイページの周知と利用勧奨に努めます。また、求人者マイページについても同様に利用を勧めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度は、依然として新型コロナの影響により管内の事業所で雇用調整を実施しているところがある一方で、新たに人材を求めている事業所も増加傾向にあることから、今後は「アフターコロナ」を見据え、求職者ニーズを踏まえ積極的に新たな求人確保に取り組めます。

また、新規求職者における60歳以上の高齢者の割合が26.2%で就労意欲の高い高齢者の利用者が増加していることから、高齢者が働きやすい求人の確保と就職支援サービスに努めます。

## 2 特記事項

令和4年度奈良労働局の最重点施策「育児をしながら働きやすい奈良」を実現のため、マザーズコーナーが中心となって、子育て中の方の就職支援について全力で取り組んでいきます。

### 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	①生活保護受給者 等の就職率	④HW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	⑦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	⑧正社員求人数	⑨正社員就職件数
令和3年度実績	4,640	4,114	1,331	124.5%	71.6	343	95.3%	11,584	1,782
過去3年度平均	5,093	4,461	1,804	127.0%	85.0%	248	94.0%	11,927	2,138
R2年度実績	4,668	4,133	1,668	122.1%	93.0%	248	94.6%	10,650	1,816
対R2比	99%	99%	79%	101%	77%	138%	101%	108%	98%
R1年度実績	5,126	4,460	1,928	125.7%	81.8%		93.1%	12,467	2,222
対R1比	90%	92%	69%	99%	88%		102%	92%	80%
H30年度実績	5,484	4,790	1,816	132.3%	79.4%		92.9%	12,664	2,377
対H30比	84%	85%	73%	94%	99%		103%	91%	74%

※ 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。

※ ④は令和2年度から実施。

# ハローワーク桜井 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

#### ア 各指標に対する取り組み

（ア）求職者及び求人者サービスを充実させるため、求職者担当者制による個別支援の強化を図るとともに、就職件数の目標達成に向け、毎月の目標に対する進捗管理を日々実行し、定期的な改善策などの検討や職員研修（就職に結びついた好事例の情報共有や紹介技法、手法などのスキルアップを図る）を実行し、求職者と求人者のマッチングの強化に取り組みました。また、ビデオセミナーやサクセス就活塾を定期的に開催し、求職者に対して就職活動の支援の強化を図りました。

（イ）雇用保険受給者（以下「受給者」という。）に対しては、早期再就職への取り組みとして、初回認定日など雇用保険受給の早い段階において事前に受給者と求人者のマッチングにより選定した求人票を提示し、受給者のニーズなどをより詳細に把握する相談を行うとともに、個々の受給者に担当者を設定して求職者を支援していく求職者担当者制への移行を図り、早期再就職支援の実施に取り組みました。さらに、再就職手当リーフレットを活用した相談の中で再就職手当の支給額の目安を記載したシュミレーションシールを作成し受給者の就職意欲の増進に取り組むなど、再就職への支援の強化（再就職支援メニューの提案など）に取り組みました。

（ウ）今年度においては、雇用保険受給者の早期再就職及び受給中の就職促進実現のため、受給者の就職活動の把握に努め、より再就職意欲の高い求職者を把握し、必要な支援を実行することが重要であることから、自己応募実績のあった受給者の情報を失業認定担当者から職業相談担当者へ提供し、自己応募先事業所の情報を踏まえた職業相談の実施による積極的なマッチングによる求人票などの提示、提供による早期再就職実現を目指す取り組みを9月1日より取り組みました。

（エ）管内求人に対する早期充足支援への取り組みとして、管内求人のうち、職員及び求人者支援員が事業所訪問を行い、事業所情報の詳細を収集し、ハローワークおすすめ求人コーナー「ハローワーク職員が行ってきました」と称した掲示コーナーを新設し、求人者に対して早期の充足支援を行いました。

#### イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

（ア）幹部職員による日々の朝礼の実行及び職員研修などを実施し、業務進捗管理、個人情報漏えいの防止及び倫理規程の遵守など職員及び非常勤職員の資質の向上に努めました。

（イ）所長からの書面による通信の定期発行（33回）、職員等の個別面談（3回）などにおいて、取り組みの方向性（目的）、取り組み内容



などを具体的に示し、ハローワークの使命、組織目的及び「誰のため、何のための取り組み（利用者サービス）か」ということを常に認識させ、支援における意識の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

雇用保険受給者の早期再就職支援につながる以下の改善を行いました。

### ア 雇用保険受給者の早期再就職支援の取り組み

雇用保険の初回認定日での職業相談において、求人者と求職者の積極的なマッチングを行い職業相談に活用する求人票数件を事前に準備し提示することにより、職業相談において求職者のニーズなどをより詳細に把握し、今後の早期再就職支援を効果的に行い雇用保険受給者の早期再就職に取り組みました。

### イ 雇用保険給付担当部門と職業相談部門との連携による再就職支援の強化の強化

雇用保険給付担当部門と職業相談部門との連携による再就職支援を強化するため、自己応募による活動申告のあった受給者の「失業認定申告書」の写しを給付担当者から職業相談担当者へ回送し、応募先事業所の内容などを踏まえた職業相談を実行することにより、積極的なマッチングによる早期再就職促進を9月1日から取り組みました。

### ウ 管内求人に対する早期充足支援につながる改善

管内求人のうち、求人充足会議などにおいて選定した求人票事業所に対し、職員及び求人者支援員が事業所訪問を行い、事業所情報の詳細を収集し、ハローワークおすすめ求人コーナー「ハローワーク職員が行ってきました」と称した掲示コーナーを新設し、受給者へのPRと求人者に対して早期充足支援に取り組みました。

## （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拡大防止に留意した就職支援サービスの実行を図るため、オンラインを活用した情報提供及び職業相談の実施により、感染防止に注意した新たなサービス方法の改善に取り組みます。

また、ハローワーク桜井の利用促進広報のため、桜井駅連絡通路の広報スペースに当所のポスター掲示を継続し、利用勧奨の周知を継続して取り組みます。併せて、子育て中の女性など個々の求職者ニーズに応じたきめ細やかな就労支援に取り組むとともに、SNSなどを活用した情報発信により、マザーズコーナーの利用拡大を図ります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

当所管内では、60歳以上の求職者が増加していることから、今年度より設置された生涯現役支援窓口におけるシニア世代に対する就職支援に取り組んで就職件数及び充足数の向上を図ることにより、管内の求人者に対する充足支援につなげて地域の皆様からより一層信頼され、常に利用者の期待に応えることができる雇用相談機関を目指します。職員一人ひとりが主体者となって、求人者及び求職者支援に取り組めます。

引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、就職件数に占める管内就職者の割合が増加傾向にあることから、管内求人に対する充足支援の強化に取り組めます。

## 2 特記事項

特になし

### 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	③就職支援ナビゲ ーターの支援によ る正社員就職件数	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	⑨正社員就職件数
令和3年度実績	1,572	1,276	440	123.4%	121	80	4,129	587
過去3年度平均	1,838	1,355	542	127.0%	180	75	4,616	767
R2年度実績	1,638	1,288	491	132.8%	213	75	3,993	616
対R2比	95%	99%	89%	92%	56%	106%	103%	95%
R1年度実績	1,897	1,373	590	125.0%	189		4,771	798
対R1比	82%	92%	74%	98%	64%		86%	73%
H30年度実績	1,978	1,404	544	124.3%	139		5,084	887
対H30比	79%	90%	80%	99%	87%		81%	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。

※ ④は令和2年度から実施。

# ハローワーク下市 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

#### ア 各指標に対する取り組み

（ア）求職者が減少傾向にある状況下において求人者への充足支援を図るため、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で就職面接会・説明会を月2回開催することを目標に取り組みました。その結果、就職面接会・説明会を29回開催し、参加者が157人、うち就職者が48人と参加者、就職者がそれぞれ前年度を上回りました。

特に地方自治体と連携した就職面接会については、吉野町が1回、五條市は2回開催し地元自治体や求職者・求人者から好評を得たことから、令和4年度も継続して実施することとしています。

（イ）毎朝、実施しています早朝ミーティングにおいて、日々受理した求人の情報交換会を実施し、求人内容や変更点の情報共有に限らず、事業所が求めている人物像などの情報を共有して求人の充足促進を図りました。

（ウ）コロナ禍において雇用保険説明会が中止を余儀なくされている状況でしたが、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で初回認定日までの早い時期に雇用保険受給者を対象とした「スタートアップセミナー」を開催し、早期再就職のメリットなどについて説明を行い早期再就職の意識醸成を図ることにより、雇用保険受給者の就職支援に取り組みました。

#### イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

（ア）中長期的な職員の育成及び職業紹介業務と雇用保険業務との連携を図る観点から、若手職員を対象とした業務交流研修を実施し職員の能力向上に取り組みました。

（イ）ハローワークの職業紹介業務などにおいては、各種労働法の知識が必要になることから、大淀監督署長を講師に招き労働法令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

部門間を超えた若手職員によるチームを結成して業務改善に向けた検討会を開催し、以下のとおり取り組みました。

ア 求職者へ直接、早期にハローワークの支援サービスを届けるためにLINE公式アカウントを開設して、就職面接会やセミナーの開催情報などの周知を図りました。

イ 失業認定日に来所した雇用保険受給者全員を対象に雇用保険受給の早い時期から求人者と受給者とのマッチングをした求人票をもとに職業相談を行っていましたが、「富士山プロジェクト」の下、雇用保険受給者全員を求職者担当者制の対象として早期再就職支援に取り組みました。

(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・業務改善の取り組みについて

ア ハローワークシステム刷新により可能となった「マイページ」の開設について、求職者マイページは開設率が上がってきているものの、求人者マイページについては求人者に対して「直接リクエスト」や「オンライン自主応募」などのマイページの利用メリットを丁寧に説明のうえ、マイページを利用した求人申込みの利用率アップを図ります。

イ 地方自治体と連携した就職面接会については、自治体や求職者、求人者からの好評も得て一定の成果もあったことから、実施回数の増加も検討の上開催します。

ウ 年々、高齢求職者の割合が多く占めるようになってきていることから、「シニア求人情報誌」の充実、「シニア歓迎求人」の確保に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者が平成 28 年度以降減少していますが、コロナ禍であった令和 2 年度、令和 3 年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響による求職者の就職意欲の低下や来所控えなどもあり減少傾向で推移しました。

また、コロナ禍において実施されている雇用調整助成金の特例措置などにより、30 歳以上 50 歳未満の求職者の割合が減少する中で、60 歳以上の求職者の割合が増加し、就職者全体では 22.1%を占めていることから、今後は高齢求職者への支援サービスの充実を課題として取り組みます。

## 2 特記事項

特になし

### 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	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	⑨正社員就職数
令和3年度実績	902	811	193	101.5%	66	2,891	342
過去3年度平均	1,131	1,071	260	115.0%	51	2,978	444
R2年度実績	971	907	216	107.3%	51	2,732	354
対R2比	92%	89%	89%	94%	129%	105%	96%
R1年度実績	1,200	1,093	282	123.9%		3,018	473
対R1比	75%	74%	68%	81%		95%	72%
H30年度実績	1,221	1,212	282	115.2%		3,185	506
対H30比	73%	66%	68%	88%		90%	67%

※ 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。

※ ④は令和2年度から実施

# ハローワーク大和郡山 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

#### ア 各指標に対する取り組み

当所では、コロナ禍において活動が制限される求職者及び求人者に対するマッチング業務を最重要と考え、特にオンラインを活用した就職・充足支援のサービス向上を目指して重点的に進めることとし、各種就職支援セミナーや企業説明会などの取り組みを行いました。

特に就職支援セミナーは25回開催し、平均利用者が68.6人と、毎回多くの求職者が参加し、利用者のアンケート結果からは取組継続・拡充を希望されています。就職件数についても1,725人（令和2年度は1,666人）となり、就職支援に大きな効果がありました。

また、オンライン配信済みの収録動画をホームページ上で閲覧できるようにしたり、イベント情報などをライン登録者に情報発信するなど、コロナ禍において窓口利用に消極的な求職者に対し就職支援サービスメニューを幅広く提供できるよう工夫し、利用者からは「自宅に居ながら就職活動に必要な情報が得られてありがたい」と評価を得ています。

#### イ 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、毎週開催する部門ミーティングにおいて、好事例発表、事例検討、ベテラン相談員からのアドバイス、職業相談時の課題解決支援サービスの方法や業界知識にかかる勉強会などに積極的に取り組みました。

また、若手職員を所長による職員などに対するヒアリング時に同席させたり、求人充足会議のチームリーダーに配置するなど、若手職員の人材育成にも取り組みました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

管内求人充足率を向上させるために、求人充足会議を構成するチーム毎（5チーム）に、重点施策の各テーマ（「医療・福祉・介護分野」「運輸・建設・警備分野」「女性等の両立支援」「シニア世代支援」「就職氷河期世代支援」）を設定し、会議内で検討された充足支援内容を各テーマに属する求人横展開することにより、求人充足拡大に取り組みました。

また、事業所訪問をして収集した仕事内容などの動画について、オンラインを活用して求職者に対して配信したり、業種別の動画放映会を開催するなど、就職・充足支援にかかるサービス改善に取り組みました。

(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・業務改善の取り組みについて

子育て世代など就労意欲が高いものの労働条件や求職活動に制限があるなど、ハローワーク利用に困難な求職者も存在するため、個々の幅広いニーズに応じたきめ細かな就職支援を強化するために「働く女性応援コーナー」を設置し、職業相談窓口と訓練相談窓口を隣接させたワンストップ相談窓口を設けるとともに、子ども連れでも安心して相談できるキッズコーナーを併設した個別相談窓口を開設し、より多くの求職者がハローワーク窓口を利用できるよう改善を図ります。

また、育児をしながら働きやすい企業の求人情報を窓口や所内掲示により提供するほか、自宅にいながら簡単に閲覧できる機能を備えた仕事情報サイトの開設を検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、来所者の窓口相談回避や医療機関や福祉施設を中心に職場見学の実施見送りなど求職活動に制限が多くありましたが、当所においては引き続きオンラインを活用したセミナーなどの開催に取り組むほか、職場環境や仕事内容などの動画をSNSを活用して配信することにより、マッチングの向上を図っていきます。

## 2 特記事項

特になし



### 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	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	⑨正社員就職件数	⑩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	1,725件	1,370件	598	125.9%	152件	5,044件	769件	127件
過去3年度平均	1,836件	1,520件	726件	128.0%	97	5,372件	837件	80件
R2年度実績	1,666件	1,390件	645件	128.0%	97件	4,829件	682件	89件
対R2比	103%	98%	92%	98%	156%	104%	112%	142%
R1年度実績	1,886件	1,580件	849件	128.8%		5,834件	871件	71件
対R1比	91%	86%	70%	97%		86%	88%	178%
H30年度実績	1,955件	1,591件	685件	127.0%		5,454件	959件	
対H30比	88%	86%	87%	99%		92%	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。

※ ④は令和2年度から実施。⑩は当所においては令和元年度から実施。