

ハローワーク岡山 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①求人充足会議の効果的運用と多角的な職員研修の実施

求人充足会議の効果的運営及び活性化を目的として、職業相談窓口担当者が求人担当者として支援を行える体制強化を30年度末頃より図り、求人の充足に一定の効果を上げてきたと考えているが、元年度終盤まで実施してきた求人担当者（職業相談窓口担当者）自らが事業所を訪問し、事業所及び求人内容の見学を行うことで業界・職種を理解をより深め、求人条件緩和などを行う充足支援の実施について、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防止のため事業所訪問を控えていた経緯がある。

事業所訪問等の取組みは事業所との信頼関係の構築に繋がるものであり、担当者となった職員の職業理解がより深まるなど、職員研修としても十分な効果が得られることから、3年度においては、新型コロナウイルスの状況を確認しながらにはなるが、積極的に実施していきたいと考えている。

②模擬面接実施体制の強化と職員研修の実施

元年度より当所独自の資料を作成し、模擬面接の窓口職員全員による積極的な実施が図られるよう改善を行ってきた。

2年度においては、模擬面接用資料の改善を図るとともに、来所者の方へ「いっしょに面接練習をしませんか？」と呼びかけるポスターを一階相談待合い及び各職業相談ブース全てに掲示を行うことで、月平均30件以上の実施件数となり実施者の採用割合も大幅に向上した。

また、不採用となった者に対してはハローワークから連絡を行い、2回目、3回目の模擬面接を実施し、対象者に寄り添った支援を行ってきたところであり、3年度においてもこの取組みを継続実施していく。

③高年齢者に対する対応の強化

全国的にも高年齢者の就労意欲が高まっており、当所においても65歳以上の求職者が年々増加してきている。このため、高年齢求職者に対する対応の強化が求められることから、アンケート調査による高年齢求職者のニーズの把握と実際の就労状況（再就職の状況）をまとめた「シニアの夢プロジェクト」を作成し、事業所側、求職者側ともに提示しミスマッチの解消を図った。

3年度においてもこの取組みを継続するとともに、高年齢者を対象とした面接会等を積極的に開催し、高年齢者雇用を進めていきたいと考えている。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

①広報体制の強化及び所内美化の推進

元年度より、利用者目線に立ち「ハローワークが伝えたいことをしっかりと伝える」を目的に、若手職員による「所内ポスター・チラシお客さま目線化会議」を立上げ、検討・実施を行ってきたが、2年度においても所内の美化と併せ継続実施を図ってきた。

特に、公的職業訓練の周知については職種別掲示などを行うなどにより、訓練受講者数も着実に伸びてきており、求職者のスキルの向上、資格取得者の労働市場への供給が図られたものと考えている。

3年度においても、この取組みを継続実施するとともに、利用者から寄せられた声を真摯に受止め、より利用しやすい機関としての役割りが果たせるよう、ハローワーク全体で取組んで参りたい。

②人材不足分野に対する対応の強化

新型コロナウイルス感染症影響により新規求人数が大幅に減少する中において、介護・福祉分野求人については求人の減少幅が小さく、人手不足を訴える事業所が多い中、求職者側においても介護職を検討している者も見受けられるが、経験・資格の無い職種であることから応募に際して二の足を踏んでいる者が見受けられた。

このため、「介護未経験者就職支援セミナー」を開催し、介護未経験者に対して実際の現場の状況等について説明を行うことで、不安を払拭し、安心して応募又は訓練受講による資格取得ができるよう企画したものである。セミナーはキャンセル待ちが出るなどの盛況ぶりであり、介護職も職種選択の一つではあるものの未経験職種への不安を抱いている者も少なくないことを実感したところである。

3年度においてもこの取組みを継続するとともに、おかやまマザーズハローワークを利用する就労へのブランクのある者に対して、福祉関係職種の状況等について説明を行うセミナー等を開催し、人手不足の解消を更に図って参りたい。

(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窓口利用を促すための取組み（求職者マイページの利用促進）

紹介を行うも採用不調となった者については、足繁くハローワークに来所する者がいる一方で、全く来所がなされなくなる者も少なくない状況が見受けられる。採用不調となった者については、少なくとも紹介時においては就労意欲も十分にあり応募に至った者であるが、採用不調によりハローワークへの足が遠のいた者も一定数いるのではないかと考える。

一方で、これまで郵送による求人情報の提供等を実施してきたが、郵送料金及び発送までの手間等に比べ、求職者側の反応は小さく、費用対効果は低調であると考ええる。

3年度に予定されている「一般職業紹介業務要領の改正」により、インターネットを活用し自宅又はスマホから紹介状の作成が可能となること等から、求職者マイページの広報・周知は必須であり、求職者マイページを利用した求人情報の提供についても強化していきたいと考えていることから、職員への研修を実施し十分な知識を備えたうえで、来所者に対してハローワークインターネットサービスの各種機能について説明を行い、求職者マイページの利用促進を図り、来所者数、紹介数、就職数の増加に繋げる取組みを行う。

②就職氷河期世代対象者への積極的な対応

2年度における就職氷河期世代へのアプローチについては、新型コロナウイルス感染防止対策からハローワーク利用者を中心に実施してきたところであり、セミナー・面接会等についても感染拡大防止の観点から開催を控えてきた経緯がある。

就職氷河期世代の就職促進は喫緊の課題であるが、就職活動を行うにあたり自分自身に自信が持てないと話す者も見受けられることから、コロナへの感染防止対策を図りながら、セミナー・面接会等を定期的に行うとともに、おかやま地域若者サポートステーションとの連携を図り、引きこもり者等へのアプローチを積極的に実施することとしており、3年度においては、若者サポートステーションとの意見交換会を予定しているところである。

③ハローワークプラザ岡山、おかやまマザーズハローワークの更なる周知

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、人出の多い岡山駅前に立地する「ハローワークプラザ」「マザーズハローワーク」の利用者数の大幅な減少が見られた。

ハローワークプラザは岡山駅を利用する者にも利便性が高く、開庁時間の延長・土曜日開庁などの在職者サービスも行っており、職業紹介に特化した施設となっている。また、マザーズハローワークは子供連れでも安心して来所できる体制を整えており、子育て等で就労へのブランクの有る者にとって心強い存在である。このため、ハローワークプラザ等の利便性の高さ等について広報・周知を図るとともに、マザーズハローワークにおいてはセミナー等を通じて、再就職に不安を抱く者に自信を与えるなど、独自性の高い取組みにより利用者数の増加を図る。

(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症の感染拡大の影響

新型コロナウイルス感染症拡大は当所の業務に対しても大きく影響を及ぼしており、企業からの求人の状況は、令和2年2月以降、新規・有効求人数の大幅な減少傾向が続いている。求職者の状況は、新規求職者数は対前年同月比で減少傾向にあったが、求人数の減少に伴い企業側の採用選考基準も厳しくなったことで、選考において不調となる者が増加し、滞留する求職者数が徐々に増加したことから、令和3年3月の有効求職者数は対前年同月比で20%以上の増加となっている。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

① 模擬面接実施体制の強化と職員研修の実施

令和元年度より模擬面接実施体制の強化を図り、窓口職員全員が実施できる体制づくりを行ってきた。

体制づくりにあたっては、検討会を立上げ、誰もが実施しやすい環境を整えるための「模擬面接 Check Sheet!」の作成を行うとともに、経験者が実施する模擬面接に観察者として同席し、次回以降はその観察者が模擬面接を実施する研修体制も併せて確立した。

このことにより、令和2年11月以降における模擬面接の実施状況は、月平均で30件以上となっており、採用選考で不採用となったものには再度、再々度の模擬面接を実施することにより採用に結び付ける体制づくりも図った。

② 広報体制の強化及び所内美化の推進

利用者目線に立ち「ハローワークが伝えたいことをしっかりと伝える」ことと、所内の美化を目的に、入省から3年目以内の若手職員を中心に立ち上げた「所内ポスター・チラシお客さま目線化会議」を継続実施した。相手方の気持ちに立って業務を行うことに加え、上から指示されたことを行うだけではなく、自らが行動することを学ぶ良い機会であると考えている。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険 受給者早期 再就職件数	紹介率	生保受給者等 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 世代の件数	マザーズハロー ワーク事業 就職率	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
実績	6,136	7,402	2,692	98.3%	490	2,037	403	93.7%	30,269	3,005	146
目標	7,165	8,715	2,549	100.2%	506	1,969	460	93.4%	37,062	3,324	151
目標達成率	85.6%	84.9%	105.6%	98.1%	96.8%	103.5%	87.6%	100.3%	81.7%	90.4%	96.7%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク津山 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

・新規求職者の確保と求職者の窓口利用勧奨

地方自治体と連携し出張相談を実施したほか、定期的に発行している求人情報に公的職業訓練等の各種情報を掲載して地方自治体や商業施設内に配架し、ハローワークを利用していない潜在求職者の確保に努めました。また、最新のイベント等の情報を掲載した「知っとくインフォメーション」を3週間ごと作成し総合案内等で求職者に対して配付するとともに、放送設備を活用して各種就職関連情報の庁内アナウンスを行って、窓口の利用促進を図りました。

・求人充足及び求人者への人材確保支援

新型コロナウイルス感染症の影響により新規及び有効求人数が減少していますが、有効求人倍率は1倍を大きく上回っており、求人者からの採用ニーズは引き続き高いことから求人充足、求人者への人材確保支援に重点を置いた取り組みを行いました。

① 求人充足会議を定期開催し、同会議で取り上げた求人について適格求職者への情報提供、来所勧奨を行うとともに、提供した求人情報に関する反応の把握に努め、把握した求職者のニーズや反応を求人条件緩和の提案に活用するなど早期充足に向けて取り組みました。

② 介護分野の事業所を対象に感染予防対策を万全に講じたうえで規模を縮小したミニ面接会を開催しました。

・高齢者層への就職支援

高齢者対象の求人提出を勧奨するリーフレットを作成し求人の確保に努めたほか、高齢者層の求職者に対しては「生涯現役支援窓口」の担当者を中心にきめ細かな職業相談を実施しマッチングに努めました。また、多様な就業形態でのマッチングを図るためシルバー人材センターと連携し相談コーナーを開設しました。開設は1日のみでしたが予想を上回る利用者がありました。

・中長期的な職員の育成を図る観点から公的職業訓練制度、生活保護受給者等就労自立促進事業、障害者雇用関係業務などの研修を行い職員の知識習得に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から雇用保険説明会・初回講習を中止していますが、その代替措置として失業認定時間に併せて初回講習の内容を含めた「訓練セミナー」を別会場で開催しました。同セミナーは待ち時間の密集回避による感染予防対策効果も考慮して実施しました。
- ・令和2年4月から保健師、助産師、看護師等の看護関係職希望求職者への就職支援を目的に岡山県ナースセンターと連携し、同センターによる相談コーナーを月2回開設しました。年間の利用者は40人を数え、そのうち6名は病院等とのマッチングを実現す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

- ・求職者の多様なニーズに対応するため令和3年9月からオンラインでの求職登録、求職者マイページからのオンラインハローワーク紹介やオンライン自主応募等の新サービスの開始されますが、新サービス提供の前提となる求人者マイページ、求職者マイページの開設率が低調であることから、窓口担当者の意思統一を図って、利用者への広報、周知を積極的に推進してまいります。また、並行してハローワークの強みである対面サービスも充実、強化を図っていく必要があることから、求職者一人一人の態様に応じた求職者担当者制等による就職支援の実施、求人票に記載している情報以上の事業所情報の収集、求人票の記載内容の充実や未充足求人のフォローアップと併せた事業所訪問を実施してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・管内では、年度を通じて新型コロナウイルス感染症の新規感染者が相次ぎ、集団感染も発生しました。このため、令和2年度は地域の感染拡大防止と職員の健康、安全を第一に考え、職員による事業所訪問、地方自治体と連携した就職面接会などのイベントの実施を見送りました。令和3年度においては、感染予防対策に万全を期しながら各種就職支援業務に積極的に取り組んでまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

・人材不足分野における就職支援の取り組みについては、きめ細かなマッチングに努めた結果、目標件数 768 件を大きく上回る 804 件の実績を上げることができました。令和 3 年度は当所に「人材確保対策コーナー」が設置されることから、地域の状況をより詳細に把握し、関係機関と連携のもと、未充足求人フォローアップ、潜在求職者の開拓、就職面接会・職場見学会の実施、公的職業訓練の活用等による人材確保対策を積極的に推進してまいります。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	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	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
実績	2,886	2,619	936	93.9%	184	9,985	1,498	94	58
目標	3,170	2,850	900	92.4%	200	9,241	1,541	93	54
目標達成率	91%	91%	104%	101%	92%	108%	97%	100%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク倉敷中央 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

ハローワーク倉敷中央では、就職件数及び充足件数の目標達成を最重要と考え、各種取組を行いました。求職者の見極めを的確に行うことに力を入れ、直ちに職業紹介できる求職者については、簡易な職業相談で対応することとし、待ち時間の解消を図りました。

一方で、綿密な職業相談が必要な求職者に対しては、これまで以上に能動的なマッチング業務を推進するため、倉敷わかものハローワーク職員によるスカウティング（本所に出向いて職業相談を行い、窓口と比較的余裕がある「わかハロ」へ誘導する取組）、次の仕事をじっくり探すのか、急いでいるのかといった求職者のスキル面以外の見極めにより、急いでいる求職者への注力などを行いました。

さらには、求職者担当者制以外の求職者に対しても「条件アップ求人などの推奨求人」による積極的なマッチングに取り組んだ結果、雇用保険受給者の早期再就職件数、紹介率、生活保護受給者等の就職件数、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数、マザーズコーナーにおける重点支援対象者の就職率及び生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について目標を達成することができました。

また、若年者の就職支援については、「倉敷わかものハローワーク」において、SNS（LINE@）を活用した情報発信を実施するなど、若年層を中心とした利用者増のために積極的に取り組み、支援ツールとして、就職支援セミナー、ミニ面接会などを実施しました。特に、就職支援セミナーのなかの「就活サポートセミナー」は管内企業から高評価です。これらの取組の結果、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数について目標値を上回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

職業相談、職業紹介における職員の資質向上を図るため、職業相談に係る事例検討会を実施しました。具体的な支援事例を持ち寄り検討及び意見交換を行うことにより、問題点の把握や経験のない課題解決、支援の方法を習得することができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

電話が不在着信となり先方から折返し電話があった際に、円滑に発信者に取り次ぐことができるように「伝言板」を活用しました。

また、ユースエール認定制度周知用パンフレットスタンドを新設するとともにパンフレットやポスターの整理など環境整備を実施しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

求職者の動向として、55 歳以上の新規求職者は増加傾向にあることから、高年齢者を対象としたセミナーや面接会の実施について検討するとともに、倉敷わかものハローワークにおいて開催している就職支援セミナー、企業説明会・面接会のさらなる充実を図ることにより、減少傾向にある若年層の取り込みを引き続き行ってまいります。さらには、「ハローワーク倉敷中央」の存在感を高めるため、メディアを活用した PR に引き続き取り組んでまいります。

また、地方自治体との情報共有、協力が重要であることから、倉敷市及び総社市との雇用対策協定に基づく各種取組についても推進してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

管内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、有効求人倍率は令和 2 年 1 月から連続して対前年同月を下回っており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要があります。求人の確保対策として、コロナ禍のなかでも人手が不足している産業、企業の情報入手し、積極的に当該産業、企業へ求人提出の働きかけを行うなどの取組が必要であると思われます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

ハローワークの熱意を電波に乗せてお届け。SNS 時代にラジオ？実は新しい生活様式にぴったり！

当所管内全域が放送区域である「エフエムくらしき」の生放送番組に当所職員が出演し、パーソナリティとの Q&A 方式によりハローワーク倉敷中央で実施している各種サービスについてお知らせしています。毎月第 2 火曜日の午後 6 時は「ハローワークのコーナー」として定着しつつあります。

毎月第 2 火曜日の 18:00～18:10 頃の約 10 分間

番組名「夕方ワイド くらもん」三井アウトレットパーク倉敷内「FMくらしき あいらぶスタジオ」から生放送

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険 受給者早期再就職 件数	紹介率	ハローワーク の職業紹介 により、正社 員に結び付 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	生活保護 受給者等の 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	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	生涯現役支援 窓口での 65 歳以上の就職 件数
実績	6,470	6,395	2,321	100.9%	441	22,947	3,295	336	807	98.0%	141
目標	7,350	7,080	2,270	98.0%	456	26,954	3,502	250	740	93.4%	128
目標達成率	88%	90%	102%	102%	96%	85%	94%	134%	109%	104%	110%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク玉野 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

【雇用保険受給者の早期再就職促進】

求職申込時における就職希望条件等求職ニーズの把握に加え、ハローワークで実施する各種支援サービスの内容説明を行った上で就職希望条件や就職活動方法等に関するアンケート用紙を手交し、次回来所時に回収・確認する取組を継続的に実施しました。アンケートによる本人の希望条件を基に、就職活動初期段階で支援サービスの具体的な提案を行い、効果的な支援につなげることを目指し取組を進めました。

また、認定日には全受給者と職業相談を実施し、就職意欲の喚起、求人情報提供及び就職活動の経過に伴う就職希望条件等の変更点の把握並びに再就職手当額のシミュレーションを含め制度の詳細説明を行うなど、適切な時機に効果的な情報を提供するとともに、就職支援セミナーの受講勧奨、応募書類作成などの支援を積極的に展開しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

【求職者への求人情報提供の充実及び利便性向上の取組】

当所では、有効求職者に占める55歳以上の高年齢者の割合が3分の1強となっており、紙媒体での求人情報等提供の希望は依然として高いことから、週間求人情報の発行を始め紙媒体での求人情報の提供についてもこうしたニーズに応えるべく継続して実施しました。一方、ハローワークインターネットサービスの利用も浸透している中、さらに求職者の効率的な就職活動に資する求職者マイページの登録推進の取組を強化し、利便性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

【コロナ禍における求人・求職者支援】

新型コロナウイルス感染症の感染終息の見通しが立たず、事業所説明会、面接会、セミナー等各種イベント及び事業所見学などの中止や縮小が想定される中、これらの代替措置として効果的な取組を検討・実施していく必要があります。今後は、ハローワークシステムの刷新を踏まえ、求人者・求職者マイページ開設、マイページを活用した支援サービスの提供をさらに推進すべく重点的に実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

【雇用情勢の動向等】

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症及び主要産業の造船業における市況悪化の影響から、新規求人数は対前年度比24.1%の大幅減少となりました。新規求職者数は同1.0%の微減にとどまりましたが、求人数の大幅減少に伴い求人・求職の量的ミスマッチが顕在化し、就職活動期間の長期化による求職者の滞留傾向が強まり、有効求職者数は同9.8%増加しました。

雇用情勢の先行きが見通せない中であっても、求人者及び求職者に対し状況に応じた支援を講じていく必要があります。雇用調整助成金や在籍型出向の利用による雇用維持並びに求人の確保及び職業訓練受講による新たな分野への円滑な就職実現への支援など、求人者・求職者のニーズに応じた支援を機動的に展開していくよう努めていきます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

ユースエール認定制度の普及に関し、令和2年度に1社が認定を受け、当所管内では合計4社がユースエール認定企業となりました。今後も若年者の雇用促進・職場定着に向け、認定企業増加への取組を進めていきます。

介護・運輸等の人材不足分野のマッチング対策について、コロナ禍により規模は縮小したものの感染防止対策を徹底した上で定期的に個別相談・面接会等を開催しました。また、同分野への就職希望者に対する求人情報の提供を行うなど、就職・充足支援に取り組みました。これらの取組については、今後も継続して積極的に実施することとしています。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求職者に対する 紹介率	ハローワークの職業 紹介により、正社員 に結びついた就職水 河期世代の不安定就 労者・無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	781	593	264	98.8%	26	2,526	385
目標	890	690	220	100.9%	57	2,888	397
目標達成率	87.8%	85.9%	120.0%	97.9%	45.6%	87.5%	97.0%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク和気 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、主要項目のうち就職件数・雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、重点的に進めることとし、求職者担当者制の充実による個別就職支援や認定日にあわせた所内でのミニ面接会の積極的開催、赤磐市に週1回出張相談によるハローワーク未利用者の利用勧奨等のマッチング強化の取組を行いました。

とりわけ、職員・求職者専門相談員による「求職者担当者制・予約相談」については、支援対象者数計は623人、うち就職者数396件、就職率63.6%と一定の成果をあげました。また、ミニ面接会は毎週火曜日・木曜日の雇用保険認定日に合わせて積極的に開催し、述べ19事業所の参加を確保するとともに求人充足支援に努めましたが、参加者が少なく面接会での就職者数は多くありませんでした。

さらに、毎週金曜日に開催している赤磐市出張相談（1日ハローワーク）においては、職業相談実績が147件となり、ハローワーク未利用者の利用勧奨に積極的に取り組むことができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員や期間職員を中心に職業紹介技法の知識の付与を目的に、キャリアコンサルタント資格を所持している職員が講師となって職業相談時における知識の習得を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者に対して「わかりやすい案内表示」「わかりやすい陳列」に努め、求人一覧や事業所情報の提供に工夫するとともに、玄関フロアの「ご意見箱」の上に周知文「ハローワークを利用される皆様へ」を掲示して、来所者からご意見を賜り一層のサービス改善に努めました。

（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

年度当初から新型コロナウイルス感染拡大防止のため、事業所訪問およびミニ面接会や雇用保険説明会等を中止せざるを得なくなり、求職者に対して事業所情報の提供や就職意欲の喚起の効果的な手法を検討することとしています。

(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による各種説明会等が開催できない状態の中、少しでも多くの情報が求職者の方々に提供できるよう郵送による求人情報の提供や初回安定所来所時や雇用保険認定日において再就職手当を活用した早期再就職の意欲喚起を行えるよう努めてまいります。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、通常行う雇用保険説明会や各種面接会が中止とせざるを得なくなり、求職者・求人者双方へのサービス低下を払拭するに至らない1年となってしまいました。

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期再 就職件数	求職者に対する 紹介率	就職氷河期世代の 正社員就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,142 件	870 件	432 件	95.0%	123 件	3,286 人	521 件
目標	1,250 件	1,070 件	390 件	94.8%	78 件	4,236 人	537 件
目標達成率	91.4%	81.3%	110.8%	100.2%	157.7%	77.6%	97.0%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク高梁 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、正社員就職実現、障害者の就職支援及び人手不足対策を重点的に取り組みました。

正社員就職実現の取組では、早期の再就職を希望する求職者に対し、担当制による個別支援を行い、きめ細やかな職業相談を実施し、再就職につながる支援を実施しています。雇用保険受給者の方には、失業認定日の待ち時間を利用し、早期再就職のメリットを発信して、早期就職の意欲喚起を図っています。また、ハローワークの発行する「求人情報紙」の庁舎外設置場所を拡充し、子育て中、あるいは子育てが一段落した女性の方に対し、ハローワークの利用について働きかけを行っています。

障害者の就職支援については、本人の障害特性に応じた職業相談を実施するとともに、「障害者職業センター」等の関係機関と連携した支援を実施しました。

人手不足対策の取組では、地方自治体との共同就職面接会を開催し、企業の求人充足支援に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎内に設置している案内表示板や玄関ロビーを活用した情報掲示物を、利用者の動線や目線に合わせ、見やすくわかりやすいものに改善し、情報発信を行っています。

また、定期発行する「求人情報紙」の表紙スペースを活用して、職業訓練情報やイベント案内、トピックスなど付加価値を付けた情報発信を行っています。

（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

就職支援メニューの一つである各種セミナーについては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため集团的支援を行わず、個々の求職者のニーズに沿った個別（マンツーマン）の就職支援を強化し、マッチング効果の向上を図ってまいります。

また、職業紹介のオンライン化に対応するため、求職者マイページへの登録を積極的に勧奨します。

(4) その他業務運営についての分析等

ハローワークとしては、企業に対し「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善に係る支援を行っていますが、その一つとして、企業のイメージアップや人材確保に期待できる「ユースエール認定企業」（厚生労働大臣認定）制度の普及に取り組んでいます。

現在、高梁本所管内の2事業所、新見出張所管内の3事業所を輩出しており、今後もこのユースエール認定制度の周知・取得勧奨に努めてまいります。

また、中高年齢者が多いという高梁所の有効求職者の状況に合った対策を地方自治体等と連携し機動的に行うことが必要と考えます。

2 総合評価 (※)

成果向上のための計画的な取組が必要

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの 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
実績	789	777	250	73.6%	21	3,399	421
目標	890	800	260	76.6%	57	3,753	435
目標達成率	88%	97%	96%	96%	36%	90%	96%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク笠岡 就職支援業務報告（令和2年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重要と考え、求職者担当者制の充実による個別就職支援を行い、認定日における全員相談、緊要度・希望条件の確認、再就職手当の活用促進、求職活動支援セミナーの受講勧奨に努めました。また、給付制限中の来所勧奨による相談を行うことにより、早い段階での再就職促進にも努めました。

求職者担当者制による就職支援では、支援対象者数633人、うち就職者数460人、就職率72.7%と一定の成果を上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

当所では、すべての職員において管内の主要企業の事業所訪問を行うなど、職業紹介におけるマッチング技能の向上に努めるとともに、業務全般に関する知識の習得のため、担当職員が講師となり各種業務に関する研修を職員に受講させ、職員個々の資質の向上に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍の中、ハローワーク利用者からの提案で、小規模面接会の開催要望があったことから、地方自治体との共催による面接会やニーズが高い新規事業所の会社説明会や小規模面接会をコロナ感染予防対策を徹底したうえで実施しました。

また、求人者からは、求人提出後の早期充足要望が多かったことから、週刊ホット求人情報の発行、求人充足会議の開催、未充足求人のフォローアップなど、早期求人充足に努めました。

（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

コロナ禍の影響を受け、新規求人数が対前年比二割程度の減少となり厳しい雇用環境にあるが、今もなお人手不足が深刻な企業もあり、求職者に対しては、ハローワークのサービスメニューの周知と子育て世代を中心とした女性や高齢者への支援強化を図り、求人者に対しては、求職者への求人情報の提供や未充足求人のフォローアップに検討や工夫を重ねて早期充足に努めてまいります。

また、求人・求職双方の利用者サービスの向上を図るため、求人・求職者担当者制の取組を一層推進していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ化により事業活動の縮小を余儀なくされている事業者があるため、雇用が維持されるよう雇用調整助成金等の迅速な支給に引き続き努めてまいります。

当所においては、管轄外の倉敷方面や福山方面へ就職される方も多数存在することから、管内求人の早期充足のための週刊ホット求人情報の発行、管内事業所（求人）の魅力発信を意識した求人充足会議の開催、未充足求人のフォローアップなど、早期求人充足に努めてまいります。

2 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

浅口市での子育て女性等を対象とした一日ハローワークの実施などにより管内地域の求職者の就職促進に努めました。

人手不足分野の一つである介護においては「介護就職デイ」の開催方法を求職者が参加しやすくなるよう工夫し、参加求職者の増加を図ることができました。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期 再就職件数	紹介率	就職支援ナビゲーター(旧学 卒ジョブサポーター)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	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,774	1,377	590	102.6%	261	130	5,497	922
目標	2,020	1,580	590	100.2%	200	130	5,680	1,016
目標達成率	87%	87%	100%	102%	130	100%	96%	90%

※「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

ハローワーク西大寺 就職支援業務報告（令和２年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、求人ニーズへの対応も踏まえ、求職者の常用就職の目標達成を最重要と考え重点的に進めることとし、求職者担当制による就職支援、求人情報の提供、電話による求人開拓などを積極的に実施しながら、新型コロナウイルス感染症の状況も見据えつつ年度後半には事業所の詳細な情報収集のための事業所訪問にも取り組みました。

特に、求職者担当制による就職支援では、就職率が52.7%と新規求人数が前年比で2割近く減少した中においては一定の評価ができるものとなりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談・職業紹介時等における職員の資質向上を図る観点から、事業所訪問に積極的に取り組み、求人事業所のより詳細な情報収集を図り、それぞれの事業所の求める人材像や現場の画像情報など、求人票の内容以上の情報の提供に取り組みました。

なお、事業所訪問については、コロナ感染症の状況も見据えながら11月より再開し、前年比では24%下回ったものの、年度後半の5か月間での訪問事業所数は延208社と積極的に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

高齢者の活用、仕事と家庭の両立支援、求職者目線での求人内容の見直しや新型コロナウイルス感染症への対策等を求人票へ盛り込むべく求人者向けチラシを見直し、求人・求職のマッチングに取り組みました。また、庁舎内に雑然と貼られたポスター類の整理等も行いました。

（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

コロナ感染症が長引く中で求人・求職者双方の利用者サービスの向上を図るため、求人担当者制や求職者担当制の取り組みをより一層推進していくこととします。求人者、求職者のニーズを求人、相談窓口の全職員が把握・共有し、求人担当制による求人充足、求職者担当制による就職について、令和2年度を上回ることを目標に、求人・求職のマッチング強化を図っ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

令和2年度は、新規求人数（常用）が前年度比で23.6%と大きく減少したところ、企業の雇用調整助成金等の活用により雇用は一定

程度維持され、新規求職者数（常用）は1.7%の増加に留まりました。この状況の中、就職件数（常用）は目標値に対して達成率91.6%で目標達成には至らなかったものの、9割を超える結果となりました。

令和3年度もコロナ感染症の影響が続いているところ、継続して求人担当者制や求職者担当制の取り組みを進めるとともに、職業相談窓口では職業紹介を意識した相談の実施、失業認定窓口では受給者の対面認定時に求人情報を提供しての就職意欲喚起も積極的に行いながら、就職件数の増加に向けた取組みを行ってまいります。

2 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 特記事項

キャリアコンサルタントや産業カウンセラー等の資格を有する就職支援ナビゲーター等が講師となり、テーマを明確に毎月3回の就職支援セミナーを開催し、その後、受講者が担当者制による個別支援へつながるよう取り組みました。また、コミュニケーションに課題を抱える方に対しては、特に当方から受講を勧奨しました。結果、コロナ禍で回数、定員を減らした開催となりましたが、75名が受講し、半数以上の39名が就職に結びつきました。

また、新たな取り組みとして瀬戸内市と連携し、図書館が定期的で開催している多目的イベントの一つとして就職支援セミナーを開催しました。コロナ禍での開催ではありましたが9名が参加し、応募書類の書き方や面接のポイント等大変参考になったとの好評をいただきました。

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	求職者に対する紹介率	生活保護受給者等の就職件数	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	正社員求人 数	正社員就職 件数				
--	------	---------------	----------------	------------	---------------	--------------------------------	------------	-------------	--	--	--	--

						(35～54 歳) の件数						
実績	1,814	1,577	611	110.8%	41	136	5,928	907				
目標	1,980	1,680	625	112.3%	35	130	6,450	922				
目標達成率	91%	93%	105%	98%	117%	104%	91%	98%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

