

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模擬面接実施体制の強化と職員研修の実施

当所独自の資料を作成・改善を積極的に行い、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、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った。

これらにより、月平均30件以上の模擬面接実施件数を計上しており、実施者の採用割合も大幅に向上している。

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、4年度においてもこの取組みの継続実施を図る。

②就職氷河期世代対象者への積極的な対応

就職氷河期世代の就職促進は国を挙げて取り組んでいる課題であり、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多く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・面接会等を定期的を開催するとともに、おかやま地域若者サポートステーションとの意見交換やセミナー講師として参加することで連携を強化し、引きこもり者等へのアプローチを積極的に実施した。

これらにより、3年度における目安値（目標値）に対して、達成率186%となっており、4年度においてもこの取組の継続を図る。

③各専門相談窓口の広報・周知と就職促進のための取組

当所においては各専門相談窓口が設置されており、窓口ごとに専門性を活かした職業相談・カウンセリングを行い、窓口利用者の就職促進を図ったところであるが、対象者専用または併用求人確保が厳しい窓口もあることから、求人者に直接、専門相談窓口をアピールするリーフレットを作成し、求人確保に努めている。

また、同リーフレットを求職者用にも加工し利用者の確保にも努めた結果、各専門相談窓口において定められた目安値（目標値）を、ほとんどの項目において達成している。

4年度においてもこの取組を継続実施し、利用者の就職促進を図る。

(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

利用者目線に立ち「ハローワーク岡山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、3年度においても所内の美化と併せ継続実施を図った。

特に、公的職業訓練の周知については職種別掲示や、訓練施設ごとの作品展示や、訓練風景等のDVDの上映を行うことで、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実感している。

4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が果たせるよう、ハローワーク岡山全体で取組を行う。

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の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、求職者側においては、経験・資格の無いことから、応募に際して二の足を踏んでいる者が見受けられる。

このため、「介護未経験者就職支援セミナー」を随時開催し、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ている。

また、これまで介護現場への事業所見学も実施してきたところであるが、コロナ禍において求人者、求職者ともに訪問・見学を制限している状況も見受けられることから、オンラインを活用した職場見学会を開催したところ、当所会議室での参加および在宅でのオンライン参加のハイブリッド型で多くの参加があった。

4年度においてもこれら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も、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る。

(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、費用対効果は低いと実感している。

今回のシステム刷新により、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っており、求職者マイページの広報・周知を図り、求職者マイページを利用した求人情報の提供を促進することにより、各窓口職員のマンツーマン担当者制対象者に対して、求人情報提供・各種面接会・セミナー等のイベント案内を強化することで、来所者数、紹介件数、就職数の増加に繋げる取組みを行う。

②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、重点支援対象とした求人について、職業相談職員等の求人担当者制とするとともに、担当職員が自ら事業所訪問・求人条件緩和等の支援強化を図り、求人の充足に一定の効果을上げているが、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。

4年度において、新型コロナウイルス感染症の状況を確認しながらにはなるが、求人担当者制による事業所訪問を積極的に実施し、事業所に対する支援強化を行うとともに、実際の求人事業所の状況を見学することで得られる知識を活用し、求人充足を図る。

③ハローワークプラザ岡山（岡山駅前求職者窓口・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、岡山駅前に立地する「岡山駅前求職者窓口」「おかやま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ている。

ハローワークプラザ岡山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、おかやま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岡山の利便性の高さ等について広報・周知を図るとともに、おかやま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。

また、求職者マイページ活用による求人情報提供の強化を図り、岡山労働局内のモデル所としたい。

(4) その他業務運営についての分析等

○紹介件数及び就職率を意識した窓口運営

令和元年度当初より「一日一人4件以上の紹介」を目標として取組んでいるが、これを4年度においても継続して取組み、紹介率の向上に繋げる。

この目標達成のため、全職員・相談員の前日の相談件数・紹介数、加えて模擬面接の実施状況について日々報告を行うよう義務付け、各月の個別の状況についてまとめたものを配布することにより、各個人が目標意識を持てる環境を整えるとともに、数値が著しく低い者についてはヒアリング等を実施することし、全所体制で目標達成に向けた改善を図る。

2 特記事項

○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、多くの第3次産業事業所を管轄する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たが、令和3年11月から増加に転じているが、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準には戻っていない。

求職者の状況は、新規求職者数は緊急事態宣言やまん延防止重点措置期間が発令された期間については、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ており、滞留する求職者が増加したことから、有効求職者数は対前年比で6.3%の増加となっている。

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	①生活保護受 給者等の就職 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 (必須指標)	⑨正社員就職件 数 (必須指標)	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	6,061	7,382	2,424	91.6%	66.6%	1,966	776	31,049	3,110	1,706	230
過去 3 年度平均	7,060	8,582	2,659	102.0%	61.9%	2,132	403	36,434	3,609	1,858	148
R 2 年度実績	6,136	7,402	2,692	98.3%	56.8%	2,037	403	30,281	3,063	1,778	146
対 R2 比	98%	99%	90%	93%	117%	96%	192%	102%	101%	95%	157%
R 1 年度実績	7,112	8,645	2,527	100.2%	64.0%	2,125		39,095	3,659	1,937	181
対 R1 比	85%	85%	95%	91%	104%	92%		79%	84%	88%	127%
H30 年度実績	7,933	9,699	2,757	106.1%	65.0%	2,235		39,926	4,105		118
対 H30 比	76%	76%	87%	86%	102%	87%		77%	75%		194%

※ 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。

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 新規求職者の確保と求職者の窓口利用勧奨

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た。また、最新のイベント等の情報を掲載した「知っ得インフォメーション」を毎月作成し総合案内等で求職者に対して配付するとともに、岡山労働局ホームページへの掲載や放送設備を活用しての庁内アナウンスを行って、窓口利用促進を図った。

また、出張所においては地方自治体と連携し出張相談を実施し、新規求職者の確保に努めた。

② 人材不足分野のマッチング支援の強化

令和３年度より「人材サービスコーナー」を開設し、医療・福祉、建設、警備、運輸等、人材不足が特に深刻な分野における求人、求職のマッチング支援に取り組んだ。職種別求人情報の作成及び求職者への提供のほか、求職者担当者制による就職支援、面接会・説明会・職場見学会を積極的に実施してマッチングを図った。また、１０月からは福祉人材センターと連携し、介護関係職種を希望する者又は関心のある者を対象に同センターの巡回相談を始めた。

③ 高年齢者層への就職支援

高年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、高年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た。開設は１日のみであったが予想を上回る１０名の利用者があった。

④ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、新規採用職員に対し、職業紹介業務、求人業務に係る基本的な知識を身に付けさせるため研修を行った。また、窓口で求人票の情報以上の事業所情報について追加的に提供ができるよう職員による事業所訪問も新型コロナウイルス感染症の拡大状況を考慮しながら１０月から実施した。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 日本版 O-NET を活用した適性検査の実施

求職者から適性検査の実施を求める声があったことから実施体制を構築し、10月から開始した。支援メニューのひとつとして適性検査の実施の周知に努め、新たな求職者の掘り起こしにも繋げていきたいと考えている。

② QRコードを活用した求人検索の簡略化と制度説明の関連ホームページへのアクセスの効率化

- ・ 医療・福祉、建設、警備、運輸分野等の人材不足分野のマッチングを支援する「人材サービスコーナー」の利用勧奨リーフレットに、検索条件（就業場所は管内市町村を設定し、職種は看護、介護、保育、建設関連、警備、運輸関連職種それぞれを条件設定した）が入力された状態のURLをQRコード化し、それをスマートフォンで読み取れば、手軽に希望の求人が閲覧できるようにした。
- ・ 来所者端末に「求職者マイページ開設」と「職業訓練コース案内」のQRコードを貼付け、それをスマートフォンで読み取れば、前者はハローワークインターネットサービス上のマイページ開設手順説明ページへ、後者は岡山労働局の職業訓練コース案内のページへ繋がるようにし、それぞれの利用促進を図られるよう取り組んだ。

(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 オンラインサービス機能の拡充に伴う職業紹介業務の推進

インターネットを活用した就職活動が一般的となっている昨今の状況を背景に、ハローワークインターネットサービス、ハローワークシステムの機能が強化されたことから、オンライン上で求職活動を行っている層（オンライン登録者）に対して、積極的な働きかけを行って、ハローワークの支援につなげていく取組みを積極的に実施していく。来所された求職者に対しては、付加価値の高い職業相談を行っていくことが重要であり、求職者担当者制のもと、課題解決支援サービスの提供によりいっそう取り組んでいくとともに、窓口で求人票の情報以上の事業所情報が追加的に提供ができるよう事業所訪問の実施等により情報収集に努めていく。

② 令和4年度中にオンライン職業相談用端末機器が全所に配置される予定になっていることから、来所しにくい求職者などを対象に積極的に活用してマッチングを図っていきたい。

③ 新規等求人の開拓の実施

ハローワークの利用促進を図るためには、求職者ニーズに合う求人を確保する必要があることから、ハローワークを全く利用していない又はしばらく利用していない新規等求人を積極的に開拓していく。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 若者雇用促進法に基づき若者の採用・育成に積極的かつ若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」の周知・啓発に努めた結果、令和3年度に新たに1社が認定を受けた。これにより管内の認定企業は合計5社となった。
- ② 「選考結果通知」から見る求人者の選考ポイントの分析及び分析結果の求職者への情報提供
令和3年度に入って就職件数の減少が続いているなか「紹介しても不採用で選考結果通知が返ってくるケースが多くなったように感じる。」との声が職員から聞かれたことから、採用選考通知の内容から求人者が採用、不採用を決めるポイントを整理し、それを求職者に情報提供することで採用の可能性を高め、求職者からの信頼を得るとともに、就職件数の改善を図る対策のひとつとして取り組んだ。

2 特記事項

令和3年度は緊急事態宣言が発令されるなど新型コロナウイルスの感染が拡大したことから、地域内での感染拡大防止と職員の健康と安全、業務の継続を第一に考え、特に年度前半は、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実施を見送った。

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	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	2,751	2,460	834	86.0%	220	94.2%	9,964	1,447	760
過去3年度平均	3,222	2,884	952	94.0%	192	93%	10,245	1,695	824
R2年度実績	2,886	2,619	936	93.9%	192	93.7%	9,985	1,499	804
対 R2 比	95%	93%	89%	91%	114%	100%	99%	96%	94%
R1年度実績	3,247	2,883	961	92.4%	－	93.4%	9,985	1,717	843
対 R1 比	84%	85%	86%	93%	－	100%	99%	84%	90%
H30 年度実績	3,534	3,149	959	96.9%	－	93.0%	10,764	1868	－
対 H30 比	77%	78%	86%	88%	－	101%	92%	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。

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、窓口に比較的余裕がある「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。

また、求人を確保するため、倉敷市長とハローワーク所長との連名文書により企業に対して求人の提出依頼を行いました。

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、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数、就職氷河期世代の正社員就職件数、マザーズコーナーの就職率、正社員求人数、正社員就職件数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。

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、近隣ハローワークと合同で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。

（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３年１０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 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

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	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	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 (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	6,717	6,536	2,226	94.5%	64.1%	845	638	98.8%	24,659	3,375	187
過去 3 年度平均	7,219	7,019	2,359	100.0%	53.0%	844	454	99.0%	27,296	3,828	117
R 2 年度実績	6,470	6,395	2,321	100.9%	45.1%	807	454	98.0%	22,947	3,295	141
対 R2 比	103%	102%	95%	93%	142%	104%	140%	100%	107%	102%	132%
R 1 年度実績	7,366	7,078	2,272	98.0%	53.1%	864		102.6%	28,736	3,889	111
対 R1 比	91%	92%	97%	96%	120%	97%		96%	85%	86%	168%
H30 年度実績	7,820	7,584	2,484	102.4%	61.3%	860		97.3%	30,206	4,301	99
対 H30 比	85%	86%	89%	92%	104%	98%		101%	81%	78%	188%

※ 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。

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

【高年齢者の就職促進】

令和３年度上半期における高年齢者の新規求職者数は前年同期に比べ１１．２％増加し、新規求職者全数に占める割合も３９．９％である状況を踏まえ、当所では高年齢者の就職促進を最重点課題として、求人者に対する高年齢者採用拡大の働きかけ及び高年齢求職者への求人情報の積極的・効果的な提供を図りました。

具体的には、求人窓口において、求職登録状況の説明と高年齢者の採用拡大について依頼し、高年齢者雇用に積極的な求人に所独自の求人コード設定し一元的に把握・管理することとし、情報提供機会を増加するため、事務室内に新たに「シニア求人コーナー」を開設し、高年齢者雇用に積極的な求人情報を掲示するとともに、相談窓口においても最新の情報を提供する体制の整備を図り、令和３年１２月１日から運用を開始しました。

運用開始から令和４年３月までの高年齢者の就職件数は１０１件で、前年同期の６７件から３４件（５０．７％）増加するとともに、紹介成功率においても３３．２％と前年同期と比べ０．５ポイント上昇しており、一定の効果は見られました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

【来所者の目線・導線を意識した分かりやすい所内掲示】

庁舎玄関から総合受付まで、総合受付から来所者の目的窓口及び待合席での来所者の目線を意識した掲示内容と掲示方法の改善を図りました。具体的には、求職者向け又は求人者向けの内容がひと目で分かるよう、案内表示を目立たせることにより周知対象を明確化し、最も広く周知したい内容を庁舎玄関から総合受付に至る導線の正面に掲示するなど、よりアピールできるよう工夫しました。また、最新の掲示物には目立つ色で枠を囲む、あるいはスペースの上部へ掲示するなどの取組を行いました。

（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

【雇用保険認定日の職業相談の効率的・効果的な実施】

当所では、認定日において、受給者全員の職業相談を実施し、認定・相談窓口において就職意欲の喚起、求職活動状況・求職ニーズの確認及び求人情報の提供など、役割を分担し対応しています。全員相談による効果も認められる一方で、待ち時間も長くなっている状況もあり、窓口利用を敬遠される要因の一つになっている可能性も否定出来ない状況にありました。

受給者に対して必要なタイミングで効果的な支援を行うために、受給者の状況・ニーズを的確に把握し、次回認定日までの求職活動の到達点（見込み）を受給者と相談担当者で確認することが可能な場合とそれ以外に区分するなど、メリハリを付けた認定日相談を実施できるよう取組を行っていきます。

（４）その他業務運営についての分析等

【雇用情勢の動向等】

新規求人数について、コロナ禍前の令和元年度に比べ令和２年度は約２５％減少、３年度も同水準で推移しています。令和３年度の新規求職者全数は、前年度に比べ微増しているものの高年齢者の増加幅が大きくなっている状況にあります。

また、管内主要産業である造船業においては、市況の低迷と大手造船企業の事業譲渡による関連企業を含めた採用の中止・抑制など、求人数が大幅に減少しています。雇用情勢の先行きが見通せない中にあっても、求人者及び求職者に対し状況に応じた支援を継続的に講じていく必要があり、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等、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ました。

２ 特記事項

介護・運輸等の人材不足分野のマッチング対策について、昨年度に引き続き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。

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 (必須指標)	⑨正社員就職 件数（必須指 標）				
令和3年度実績	756	545	223	89.7%	42	2,805	371				
過去3年度平均	882	682	239	103.0%	37	3,023	449				
R2年度実績	781	593	264	98.8%	37	2,526	386				
対R2比	96%	91%	84%	90%	113%	111%	96%				
R1年度実績	886	702	218	100.9%		3,143	431				
対R1比	85%	77%	102%	88%		89%	86%				
H30年度実績	980	752	236	110.2%		3,401	530				
対H30比	77%	72%	94%	81%		82%	70%				

※ 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。

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、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、コロナ禍において来所者数の減少が続く中において、求職者担当者制による個別就職支援を充実させるとともに、求人情報の提供を強化するとともに、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のため、赤磐市への週１一回の出張相談を行ってきたところである。

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637人、うち就職者数400件、就職率62.8%と一定の成果をあげ、求人情報の提供件数については一日平均144.2件の提供数となり、求人情報の提供の強化を図った２年度よりも更に+11.2%となっており、求職者の就職意欲の向上につながったものと考えている。

週一回の赤磐市出張相談（１日ハローワーク）においては、職業相談実績が121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た。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

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り職業相談時における知識の習得を図った。

（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、見学を行った事業所情報等の提供に工夫を図るとともに、玄関フロアに「新しい求人いただきました!!」と題した求人情報コーナーを設け、貼り出した各求人の「一言PRメモ」を加えることで、より一層求人を深く見てもらえ、求人充足につながるよう工夫を図った。

(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

コロナ禍からアフターコロナに遷移しつつある中において、管内企業の採用意欲も上向いているものと考えている。

2年度当初から、コロナの感染拡大防止のため事業所訪問等を中止せざるを得なくなり、2年以上に渡り職員側は求人票のみの情報を中心に求職者と対峙している状況にあったことから、今後においては事業所訪問を積極的に展開し、求人票だけでは得られない事業所情報の提供を行えるよう体制の整備を図り、管内求人の充足に努めていきたい。

また、「伝えたいことをしっかりと伝える」ためには何をすべきかを自ら考え、実践していくための業務検討会を立ち上げ、ハローワークの主力商品である求人票の内容や、各種情報の広報・周知方法等の改善を図り、地域の事業所と求職者を結びつける役割を担っていききたいと考えている。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍において、感染を恐れ再就職に二の足を踏む者が見受けられた中において、雇用保険説明会・初回講習会及び各種セミナーについても開催できず、雇用保険受給者に対する就職意欲喚起が窓口での相談のみに頼らざるを得ない状況となっている。

このことから、本所・出張所の若手職員によるプロジェクトチームにおいて、再就職手当の活用や早期再就職のメリットを解りやすく図解したリーフレット等を作成し、受給資格決定時や認定日において説明のうえ配布することで、早期再就職の意欲喚起が図られるよう努めていきたい。

2 特記事項

アフターコロナにおいては、これまでの窓口での業務だけではなく、前述した職員による事業所訪問の外に、求職者を集めての職場見学会や、認定日を利用した会社説明会の開催等、これまでは実施していなかった手法も取入れ「攻める」姿勢をもち、管内求人への充足を進めていききたいと考えている。

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	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）				
令和３年度実績	1,131	907	328	91.4%	119	3,358	487				
過去３年度平均	1,242	1,042	418	96.0%	128	4,194	601				
R２年度実績	1,142	870	432	95.0%	128	3,286	521				
対 R2 比	99%	104%	75%	96%	92%	102%	93%				
R１年度実績	1,207	1,005	405	94.8%		4,471	590				
対 R1 比	93%	90%	80%	96%		75%	82%				
H30 年度実績	1,377	1,251	418	99.1%		4,826	693				
対 H30 比	82%	72%	78%	92%		69%	70%				

※ 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。

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

○ 数値目標の徹底

全職員がハローワーク評価目標を認識することが重要であるため、4月15日～19日に職員研修を行い、数値目標と所長のビジョンを伝えた。具体的には紹介件数に係る進捗状況管理と求職者マイページの開設促進を指示。紹介件数は対前年を上回ることを目標とし、「プラスワン紹介」に取り組んだ。求職者マイページの開設促進は独自に8月末までに有効求職者の20%以上を目標として窓口や庁舎内掲示、自治体広報誌での周知に努めた。この結果紹介件数は対前年12.9%上回ることが出来た。また、求職者マイページの開設率は23.4%となった。

○ 雇用保険受給者の早期再就職促進の取り組み

下半期の重点事項を「雇用保険受給者の早期再就職促進」とし、45歳以下の雇用保険受給者全員に対し、初回認定時に「再就職手当シミュレーション」の案内を行った。

○ 求人充足対策の強化

求人充足会議を週1回開催する中で、コロナの影響が減った下半期は充足可能性基準対象求人について、全職員（統括含む）とナビゲーターによる求人担当者制の担当振り分けを行い、担当事業所の事業所見学とミニ面接会をセットにしたサービスを行っている。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○ 庁舎外掲示板の有効活用

道路に面した庁舎外掲示板についてポスター等の掲示を止め、閉庁日にも各種情報提供出来るよう工夫した。具体的には、新着求人情報の掲示、訓練情報、求職者マイページの開設案内を掲示した。

○ 庁舎内モニター案内の充実

1階待合スペースに設置している大型モニターを活用し、パワーポイントで作成した訓練情報の提供、ミニ面接会の案内、求人者・求職者マイページの開設案内、再就職手当シミュレーションの案内等を放映し待ち時間を利用した情報提供を行っている。

○ セミナー・面接会日程表の配布

ハローワーク高梁で行われるミニ面接会やセミナー等のスケジュールを掲載したリーフレットを作成・配布し、広く周知を図った。

（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

○ 商業施設における出張相談の実施

２月８日に開催した「職業訓練説明会＆職業相談会 in ゆめタウン高梁店」が利用者に好評であったため、店舗運営会社の協力のもと、今後定期的に行うことを検討している。

○ 管内自治体との連携

ユースエール認定企業について、本所は吉備中央町の２社となっている。このため、高梁市と共同し高梁市内企業のユースエール企業認定に向け調査、情報交換を行うこととしている。

○ メディアを活用した周知広報

地域密着型の行政展開を図るため、地元メディアの代表である「キビケーブルテレビ」を活用した当所で提供している各種サービスを管内住民に広く周知することとしている。

（４）その他業務運営についての分析等

令和３年度当初において、ハローワークの目標管理の目的や評価について本所・出張所の非常勤職員がほとんど理解出来ていない状況であった。このため、所長による研修を行い周知・徹底を図ったところである。令和４年度も、年度における重点事項等の説明や所長会議等の指示事項を全職員に丁寧に行い、全員が目標達成に向け事業を進める体制としたい。

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）				
令和３年度実績	881	815	228	82.8%	69	3,710	488				
過去３年度平均	888	845	266	77.0%	22	3,745	464				
R２年度実績	789	777	250	73.6%	22	3,399	421				
対 R2 比	111%	104%	91%	112%	313%	109%	115%				
R１年度実績	916	868	245	76.6%		3,992	502				
対 R1 比	96%	93%	93%	108%		92%	97%				
H30 年度実績	959	889	304	80.1%		3,844	469				
対 H30 比	91%	91%	75%	103%		96%	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。

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 7 4 7 人、うち就職者数 6 2 2 人、就職率 8 3 . 2 % 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

新規求人数について令和２年度と比較し 1 1 . 4 % の増加となり雇用環境に改善の兆しがある中、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 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。

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 (必須指標)	⑨正社員就職 件数（必須指 標）	②障害者の就職 件数			
令和3年度実績	1,954	1,552	546	116.4%	246	7,756	1,012	125			
過去3年度平均	2,032	1,548	610	102.0%	44	6,243	1,079	142			
R2年度実績	1,774	1,377	590	102.6%	131	5,457	927	125			
対R2比	110%	112%	92%	113%	187%	142%	109%	100%			
R1年度実績	2,077	1,544	558	100.2%		6,574	1,124	143			
対R1比	94%	100%	97%	116%		117%	90%	87%			
H30年度実績	2,245	1,723	682	102.7		6,699	1,185	158			
対H30比	87%	90%	80%	113%		115%	85%	79%			

※ 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。

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、年々増加している高年齢求職者を重点支援対象者として捉え、生涯現役支援窓口を中心とした求職者担当者制による支援を積極的に実施しました。

また、高年齢者の雇用に理解を示す求人を取りまとめた求人情報誌を発行し、高年齢求職者への情報提供を積極的行いました。

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・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。

また、所内での職業紹介にかかる業務研修を年間６回開催し、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

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など、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、新規求職者数は減少しており、有効求職者数は増加傾向にあります。これは、求職活動が長期化していることを示しており、早期のマッチングを強化する必要があると考えます。

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組をより一層推進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

令和３年度は、就職件数及び求人充足数は目標値には達することができませんでしたが、対前年度を上回る結果となり、徐々にではありますが、様々な取組が結実しているものと判断しています。

令和４年度もコロナ感染症の影響が続いているところですが、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、職業相談窓口では紹介件数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を行ってまいります。

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	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	1,636	1,429	568	99.5%	115	5,887	811	72			
過去 3 年度平均	2,017	1,725	600	112.0%	136	6,632	1,031	77			
R 2 年度実績	1,814	1,577	611	110.8%	136	5,928	907	77			
対 R2 比	90%	90%	92%	89%	84%	99%	89%	93%			
R 1 年度実績	1,983	1,637	532	112.3%		6,884	1,016				
対 R1 比	82%	87%	106%	88%		85%	79%				
H30 年度実績	2,254	1,960	657	112.7%		7,084	1,171				
対 H30 比	72%	72%	86%	88%		83%	69%				

※ 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。