

資料提供

滋賀労働局発表  
令和4年2月1日（火）

担	滋賀労働局 職業安定部 職業安定課
	職業安定課長 間塚恒夫
	職業安定課長補佐 赤平仁志
当	地方職業安定監察官 岩崎康司
電	話 077-562-8609

## 令和2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・改善の取組結果の公表について

ハローワーク（公共職業安定所）においては、各業務の目標を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により業務改善を進めてきたところですが、更なるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を全国的に実施しています。

ハローワークのマッチング機能の総合評価は、ハローワークで共通する指標による評価とハローワークごとに地域の特性などを踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善等に関する評価を総合的に勘案して実施しました。

今般、令和2年度の各ハローワークの業務実施状況及び総合評価について公表いたします（※ 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることにご留意願います）。

- ハローワークの共通指標（基本業務）に関するもの
  - ・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
  - ・求職者に対する紹介率
- 地域の特性などを踏まえた重点的に取り組む業務（各ハローワークごとに4～5項目を設定）
  - 【安定的雇用促進】
    - ・正社員求人数
    - ・正社員就職件数
  - 【対象者別就職支援】
    - ・生活保護受給者等の就職件数
    - ・障害者の就職件数
    - ・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
    - ・正社員に結びついたフリーター等の就職件数
    - ・マザーズハローワーク事業の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
  - 【人手不足分野の人材確保】
    - ・人材不足分野の就職件数
  - 【職業能力開発】
    - ・公的職業訓練修了3か月後の就職件数

# ハローワーク大津 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、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職を余儀なくされた方をはじめとする、求職者のみなさんに対するサービスの充実を最重点として、次の取組を行いました。

- ・上半期は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を最優先として、来所を求めない職業相談を行うこととし、電話による求職申し込みや職業相談を行ったほか、ハローワークシステムの機能を活用した、求職者マイページのメッセージ機能を利用して、就職準備対策のアドバイスを発信するなど、安心して相談を行っていただけるようにしました。
- ・様々な不安が広がる状況下では、特に求職者のみなさんに寄り添った支援が必要と考え、求職者担当者制の支援対象者に就職氷河期世代、コロナ離職者の方々を中心に据え、集中的な支援を行いました。
- ・6月からは求人充足会議を再開し、人手不足分野求人に加えて、就職氷河期世代限定・歓迎求人、コロナ離職者対象求人の充足に取り組む、支援対象の中心とした就職氷河期世代、コロナ離職者の方々とのマッチングに努めました。

また、職員の資質向上に向けた取組として、職業相談事例の検討会を実施したほか、視聴覚教材を活用したキャリアコンサルティングに関する研修、さらに、PDCA サイクルによる目標管理に関する研修を実施し、業務の改善を不断に行うことの必要性について理解を深め、職業相談技能の向上と現下の社会、雇用情勢に見合った業務運営を行うための能力向上に努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

#### ・求人充足会議

職業相談部門を中心に毎週木曜日に求人充足会議を開催していましたが、求人者のみなさんをサポートする求人担当者制の取組とも連動して求人充足がより進むよう、求人受理担当4名が輪番で参加することとし、職業紹介部門からも輪番制で職員を出席させ、事前に検討資料（求人充足会議事前検討用求人票、受理後紹介に至っていない求人の一覧）を全員に配付、参加者は予め各自で求人充足に向けた方策を検討の上で会議に臨み、会議の場では個別具体的な必要とされる要件の緩和や、紹介求人と比較して不足する要素などの意見を交わすようにしたことで、より具体的な提案ができるようになりました。また、全員参加のシステムとしたことで、職員間で求人充足に対する意識の共有ができ、求人充足対策を推進する上で必要となる資質の向上につながりました。

- ・ 双方向の求職者担当者制

取組に当たっての実施要領を見直し、社会、雇用情勢に合わせて、対象者に就職氷河期世代の不安定就労者、コロナ離職者を取り入れ、支援の強化を図りました。

- ・ 就職説明会

人手不足分野における就職説明会は、業界イメージの向上にも繋がる重要な取組であると位置づけ、特に現地説明会は、実際の現場の雰囲気などを含めて、事業所に対する理解が深まる重要な機会となっていますが、今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から実施が困難となったため、これに代わる取組として、事業所のみなさんにPR動画の制作をお願いし、感染対策を整えたハローワークの会議室で、お集まりいただいた求職者のみなさんに視聴いただくというスタイルで実施しました。

- ・ 障害者面接会

例年実施している年2回の大規模面接会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から中止することになりましたが、求職者のみなさん、事業所のみなさんそれぞれからご要望をお聞きし、完全予約制の入替制にすることで人の動きを制御し、密を避けたミニ管理選考会として実施しました。感染対策も含め参加いただいた事業所の方からはご好評をいただき、就職に結びつく成果もありました。

- ・ 職員研修

経験豊富なベテラン職員を講師に、PDCAサイクルによる目標管理に関する研修を実施することにより、効果的な業務改善の重要性を学び、事例検討では、窓口の実態に即した意見交換が行われ、ハローワークを利用いただくみなさんから信頼を得るための対応力の向上につながる討論を行うことができました。また、視聴覚教材を活用したキャリアコンサルティングに関する研修の実施により、キャリアコンサルティングの重要性はもとより、今後のハローワークの存在意義を考える研修となり、ハローワークシステムの刷新による新たな機能を生かすための意識付けとなる研修と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

新規求人数がコロナ禍以前に比べ減少している中、求職者担当者制により支援している求職者の個別ニーズを求人部門に伝える仕組みを整え、個別求人開拓を積極的に展開して参りたいと考えています。

また、ハローワークシステムが刷新され、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けることができるようになります。

オンラインの利便性をPRし、ハローワークの支援サービスによりアクセスしやすくすることで、必要な支援を届け、ハローワークを利用いただく方々の満足度向上に努めて参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、来所を求めない形での業務運営となったことから、事業所訪問や企業説明会、面接会といった能動的な取組を実施することができませんでした。

また、感染不安から障害や基礎疾患のある求職者の方の実習や見学、面接までもが中止、延期となる状況があり、オンライン紹介、オンライン面接といったところが課題としてみえてきましたので、今後、これらについても取り組んでいく必要があると考えています。

今後は、新規求人数が大幅に落ち込む一方で、離職者が増加している状況を踏まえ、自粛解除に伴う事業活動の状況を見極めながら、求人確保対策を積極的に行い、よりよいマッチングに努めて参ります。

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 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 就職件数	正社員求人件数	正社員就職件数	障害者の就職件数	人材不足分野の就 職件数
実績	4,004	3,635	1,320	110.1%	177	7,997	1,286	287	1,036
目標	3,996	3,466	1,311	113.6%	197	8,424	1,443	332	1,049
目標達成率	100%	104%	100%	96%	89%	94%	89%	86%	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

# ハローワーク長浜 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、コロナ禍の影響による急激な雇用失業情勢の悪化に伴い、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、特に重点的に進めることとし、求人総量の確保はもとより質的確保にも努めつつ、受給者の方にはわかりやすい資料を活用して就職意欲を喚起し、担当者制などの寄り添う支援に努めました。また、中長期的に若年者や女性の活躍支援が課題となっている管内において、地方自治体等と連携した各種イベント等の開催を積極的に努めてきました（詳細は3の特記事項のとおりです）。次年度以降も継続しての実施を期待する声が多数寄せられました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各指標や取組を全職員が理解して職務にあたるのが重要なことから、新規採用職員全員を対象に研修を実施しています。

また、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、彦根労働基準監督署の協力のもと「知って役立つ労働法」研修を全職員対象として令和3年1月に実施しました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

マッチング機能強化のため、良質求人の早期斡旋・充足の取組を実施しました。令和2年度の上半期は、新型コロナウイルス感染防止の観点から来所勧奨型の就職支援は実施が難しく、さらに求人数が激減したこともあり、効果的な就職支援策を実施しにくい状況でした。さらに下半期には、新規求人数の減少に伴い充足会議への対象求人の選定も困難な状況となりました。このような状況の中で、毎日1件ずつ事業所部門が良質求人を選定し、翌日に職業相談部門において、対象求人への応募の可能性が高い求職者へ情報提供する取組（ピックアップ求人）を実施し、一定の成果を上げることができました。

（取組結果 ピックアップ求人数 225 件、情報提供した求職者数 854 件、就職数 158 件）

### （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

コロナ禍の状況で先行きの不透明感があり、雇用失業情勢の改善も見通せない状況でしたが、当所の強み・弱みを分析した結果、生活保護受給者等就労支援、障害者就職支援、就職氷河期世代就職支援、公的職業訓練受講者就職支援、生涯現役窓口における就職支援が強みであり、これについては令和2年度の取組を継承したサービスを展開していきます。逆に、重点指標である就職件数、充足件数が低調となったことから、今一度基本業務の徹底に立ち帰ったサービス改善・業務改善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

令和2年度の紹介率（常用）は、97.0%と、前年度の108.2%から11.2ポイントも減少しました。県内他所も減少していますが、当所は県下で減少幅が最大となっています。紹介率の減少が就職件数の伸びなかった最大の要因と考えています。

紹介率が低迷した要因として、

- ① コロナ禍の影響で窓口利用が低調かつ積極的なアプローチができず紹介件数が伸びなかったこと
- ② 急激な求人の減少により求職者にとって紹介してほしい求人が減ったこと                   などが考えられます。

新型コロナウイルスの感染予防措置を講じつつ、求職者担当者制の活用を含めた求職者への積極的なアプローチや、求人の量的確保の継続に加え質的確保にも引き続き取り組むこと、さらに課題解決サービスのための支援メニューを整備し、求職者のニーズに応じた支援を実施してまいります。

## 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

当所においては、地域ニーズを踏まえ、地方自治体等と連携した以下の事業に取り組みました。

### (1) 女性活躍促進及び育児中の者の就職支援

①長浜地域雇用創造協議会（地域雇用活性化推進事業）と連携し、子育て支援施設「子育て応援カフェ L0C0」への出張相談「お出かけハローワーク」を、令和2年7月22日から開始しました（毎月第2・4水曜日開催）。新型コロナウイルス感染防止の観点からも、相談ブースは完全個室・予約制で実施しています。

(令和3年3月31日現在の実績：新規求職者33人、相談件数47件、就職件数14件)

②保育園の申し込み時期に「内定」、就労開始は令和3年4月が可能となる「子育て(保活)応援求人」を確保し、子育て中の方へのアプローチを行いました。

長浜・米原市内の幼稚園と連携し保護者あてへの情報提供。子育て応援施設と連携し、施設からLINEによる広報を行いました。

(取組み結果：求人事業所数 19事業所 求人件数 37件 求人数 76件 紹介数 22件 採用内定数 12件)

## (2) 合同就職面接会の開催

求人数が激減しているなかで、求職者ニーズの高い製造業を中心に求人を確保し、幅広くマッチングを図ることを目的とし、長浜地域雇用創造協議会との共催で面接会を開催しました。

第1回 令和2年12月3日 (製造業・建設業・運輸業対象) 参加企業数17事業所、求人数68人、内定者数2人

第2回 令和3年1月28日 (製造業対象) 参加企業数18事業所、求人数90人、内定者数5人

## 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	生活保護受給者等 の就職件数
実績	1,987	1,821	663	97.0%	137	3,004	731	123
目標	2,101	2,012	596	108.2%	87	3,377	807	122
目標達成率	94%	90%	111%	89%	157%	88%	90%	100%

※ 「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

## 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

当所では令和元年度は管内状況を考慮し、求人者支援の取組を所の重点的な取組として実施してきましたが、令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の影響により求職者・求人者双方が厳しい状況に置かれ、また前年度まで積極的に行ってきた取組が大きく制限された中、特に以下の（ア）～（エ）について取り組んできました。

（ア）前年度、所内待合スペース等に設置した3つのPRモニターの事業所情報PR動画をより積極的な活用を促すとともに、今年度からノートパソコンによる「事業所情報ライブラリー」を設置し、自己検索により個別の事業所情報が見られるようにしました。コロナ禍で見学等が困難である中、事業所部門ではより多くの事業所情報の収集が必要であるため、コロナ禍におけるPR動画の必要性の周知に努めた結果、令和2年度末では137事業所が登録されました。また求人票に「PR動画あり」と表示し、職業相談部門において相談時に求人応募に躊躇する求職者等に対してライブラリーの積極的な活用推進に努めました。

（イ）所重点指標に選定した「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」については、求職者層の3～4割を占めることから、3ヶ月に1回計画していた「シニア就職面接会」は1回しか開催できなかったものの、その分事業所部門においては求人者支援員を中心に「60歳以上専用求人」の開拓・総量確保に努め、特に採用人数が複数の求人については「60歳以上専用求人」を提案し、その求人数は前年度279人→令和2年度460人と大幅に増加しました。また、感染防止対策の上開催した「シニア就職面接会」においては従来の1日を2日に拡大し、事前申込の完全予約制で開催し、参加事業所13社、応募者26名に対し12名の採用に結びつきました。その結果、「65歳以上の就職件数」は前年度より大幅に増加（94→116）しました。

（ウ）人手不足分野、特に介護関係については、前年度まで毎月「介護施設見学会（職場体験含む）」を実施していたところですが、それに代わり「介護リレー説明会」と題してHW会議室（2室）で感染防止対策として参加求職者を4つのグループに分け、事業所担当者が移動して説明・質疑応答を4回する形での説明会を11月・1月に開催しました。

(エ) コロナの影響により障害者専用求人が一般求人より大幅に減少した中での障害者就職支援については、感染防止対策として事前申込の完全予約制で10月(2回)と2月(3回)に「ハローワーク彦根 障害者就職面接会」を開催し、参加事業所計23社、応募者計55名に対し18名が採用となり、前年度までの3所合同開催時より採用者は大きく増加しました。

以上の取組に加え、求職者担当者制等各々の日常業務の結果、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)すべてにおいて、年間目標を達成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

若手職員が担当業務(訓練・雇用保険給付等)について、他部門の職員・相談員に対して、業務研修を企画・実施し、部門間に関係する専門的な知識向上を図りました。

また、労働基準監督署とハローワーク職員の相互交流研修として、それぞれの業務(労働基準法、雇用保険、求人票のポイント等)について交流研修(各3回×2=6回)を行い、双方の業務に関連する基本的知識の向上を図りました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

### (ア) 所内掲示板の工夫

所内掲示板について、製造職では求人票+αの就業現場や福利厚生施設の画像を一緒に掲示をしていましたが、事務職等の求人についても就業現場の画像を見たいという求職者の要望を受け、他職種についても事業所情報を掲示したところ、充足率がアップしました。

### (イ) 求人者担当制の工夫

求人者支援員が担当する事業所(求人)について該当求職者をピックアップし、求人票+αの求人票記載以上の一言コメントをつけて求人情報提供を実施しました。また、雇用保険説明会において、シニア世代応募可能求人や土日祝休み等マザーズコーナー利用者が応募しやすい求人などをピックアップし、出席者に毎回配布しました。コロナ禍において事業所訪問が制限される中、求人事業所に対してはその時々HW求職者の状況の説明や事業所状況について電話にて定期的に情報収集を実施しました。

(3) 今後のサービス・業務改善の取組について

(ア) 求職者ニーズ・求人者ニーズに応じた面接会・説明会等取組の実施

障害者、シニア世代求職者、マザーズコーナー利用者等高い求職者ニーズ、管内地域の主要産業である製造業、介護等人手不足 業種等の求人者ニーズに応じた面接会・説明会等について、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上での効果的な開催方法の検討・確立を図ります。

(イ) マイページの利用促進

システム刷新に向け、求人者に対しては求人手続における積極的な求人者マイページの利用促進を図ります。また求職者に対しては、特にコロナ禍においてHWへの来所を控える求職者や担当者支援を実施する求職者について求人情報の収集や情報提供など早期再就職に向けた柔軟な求職活動の手段として積極的な求職者マイページの利用促進を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度主要3指標（就職件数・充足件数・雇用保険の早期再就職件数の年間目標についてはすべて上回ることはできましたが、前年度実績との比較においては就職件数が7.6%、充足件数が7.1%と減少しました。新型コロナウイルス感染症の影響の中、HWを利用する求職者数は微増（新規求職者+2.7%）でしたが、新規求人数は大幅に減少（新規求人数-22.3%）、特にパート求の新規求人数は25.7%減少し、それにより紹介件数が減少（-5.7%）し、「就職件数」「充足件数」にも大きな影響を及ぼしたと考えられます。

令和3年度については、事業所部門においては求人数の総量確保（正社員求人、マザーズ等求職者ニーズに応じたパート求人、就職氷河期世代対象求人、障害者専用求人など）、職業相談部門においては紹介件数の増加に念頭を置き、双方のマッチング強化のための取組を実施し、対前年度比較で減少した「就職件数」「充足件数」の回復（アップ）を目指します。

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 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 結びついた就職水 河期世代の不安定 就労者・無業者の 就職件数	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
実績	2,543	2,618	722	109.7%	138	5,476	858	116
目標	2,480	2,555	625	119.5%	100	6,056	905	66
目標達成率	102%	102%	115%	91%	138%	90%	94%	175%

※ 「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

## 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、就職氷河期世代の就職支援を重点においた取組を行いました。

まず、支援対象者の把握について求職登録時に登録担当者以外にダブルチェックを行い、漏れが無いよう努めました。

新たに下半期から実施した就職氷河期世代対象者向けセミナーは、定員を15人として4回開催し、平均受講者数が13.75人と大きな反響があり、受講者アンケートでも95%が「良かった」との回答を得ています（残る5%は「やや良かった」）。

また、セミナーの内容について充実を図るべく新型コロナウイルス感染症により多くなってきているオンライン面接対策等も検討しています。

### （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防止から来所を求めない就職支援、求人受理を行うにあたりマイページ開設の積極的な勧奨を行い、利用者の増加を図りました。特に求人者マイページについては、利用率が局内トップクラスの水準と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

#### ①求人者マイページ、求職者マイページのさらなる利用勧奨

マイページ機能の拡大があるため、特に求職者への求職者マイページの周知や利用勧奨を強化しながら、引き続き求人者、求職者に利用勧奨を図ることとします。

#### ②事業所訪問による求人開拓

令和2年度においては、求人者支援員による事業所訪問がほとんど実施できなかったため、今年度配置された2名の求人者支援員の積極的な活用を図り、求人開拓および事業所情報の収集に努めることとします。

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 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 就職件数	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
実績	2,625	2,179	953	83.8%	183	5,258	1,020	107
目標	2,997	2,523	819	91.8%	132	6,754	1,135	80
目標達成率	87%	86%	116%	91%	138%	77%	89%	133%

※ 「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

### 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、紹介に至らず未充足となる求人の増加に対処するため、求職者へのはたらきかけが重要と考え、応募の意欲喚起や、希望に合致した求人票の提供など、より能動的なマッチングを目指すことに取り組みました。

具体的には、相談部門の求職者担当者制はすべて双方向制として、継続相談による相互理解を深めることで、特に雇用保険受給者の早期再就職への意欲喚起を図っています。また、毎月、就職支援ナビゲーターによるセミナーを開催、求職者の意識段階に応じて「面接対策」、「適職選択」、「仕事と人生」の３種類のセミナーを開催、グループワーク等も取り入れ内容を充実させており、参加者からは好評を得ています。

所内会議室を利用した企業説明会、面接会を月２回以上開催し、特に介護・医療分野については事業所での企業見学会も２ヶ月に１回以上実施し、人手不足分野への誘導と求職者の仕事理解を促す取り組みをしました。

求人充足会議においては、担当者制の対象となっている求職者からマッチングしていたものを、広く他の求職者も含め、よりマッチングの機会を増やすようにしました。

#### （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の感染リスクを減らすため、各相談窓口にアクリル板、ビニールシートを設置し、雇用保険説明会、各種セミナーの参加人数を制限し、利用者の不安感払拭に努めました。また、「現場のチカラ」の取り組みとして、「デジタルサイネージによる事業所インフォメーションシート公開要領」を定め、待合席で事業所情報や管理選考などのイベント周知に活用しました。

早期再就職の意欲喚起の取組みとしては、受給資格者証に再就職手当の支給額の算定方法を印字し、７０％の支給率の時期を常に意識できるように工夫しました。

高齢者に向けては、月２回発行の「高齢者歓迎求人」を、求職者からの増刷要望に応じて１００部から１２０部に増やし、就労意欲の高い高齢者の就労につなげています。

(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

- ・長引く新型コロナウイルス感染拡大による経済活動の縮小から、採用意欲の低下が懸念されるため、求人開拓、管理選考を積極的に実施し、特にコロナ禍で離職を余儀なくされた非正規労働者、女性のニーズを踏まえたものとなるようにします。
- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響により離職した非正規雇用労働者を中心に、公的職業訓練による能力開発、職業訓練受講給付金による生活の安定のメリットを周知し、訓練受講者を増やし、定員充足率の向上を目指します。
- ・子育て中の女性を対象とした自治体主催のセミナーを共催し、就職面接会や出張相談を実施することで、多様な働き方を求める層、これまで安定所を利用してこなかった層を取り込んでいきます。
- ・生涯現役支援窓口を積極的に周知し、シルバー人材センターと連携したチーム支援により、多様な働き方のニーズにも対応します。
- ・就職氷河期世代、若年求職者に対して、正社員で働くことの意義、採用される力を身につけるためのセミナーを実施する。
- ・求人票の記載について、応募したくなる魅力あるものとなるよう求人窓口でのコンサルティングを強化します。併せてよりの確なマッチングのため、画像情報、動画情報の収集を強化します。
- ・令和3年9月のハローワークシステム刷新に備え、求人者・求職者マイページの登録、利用促進を広く周知していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大により、所内外で実施する各種セミナーはそのほとんどを中止し、雇用保険受給者への特例措置、説明会の代替措置の対応、所内の混雑緩和対策に注力せざるを得ず、年度後半にかけても求職者への来所相談、事業所訪問しての求人開拓など能動的な活動について積極的には展開できない状況が続きました。

前年度と比較して新規求人数が大幅に減少し、就職件数は大幅に落ち込む結果になりましたが、外国人求職者については、新規求職者、有効求職者数ともに増加、相談件数、紹介件数も増加しており、紹介就職につなげるよう求人の確保に努めます。

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 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(必 須指標)	正社員就職件数 (必須指標)	生活保護受給者等 の就職件数
実績	1,685	1,475	719	99.1%	116	3,677	711	108
目標	1,843	1,598	678	102.9%	85	4,813	800	84
目標達成率	91%	92%	106%	96%	136%	76%	88%	128%

※ 「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

# ハローワーク草津 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、雇用保険受給資格者の早期再就職促進と求人充足サービスを重点事項の二本柱として取り組むことといたしました。

- ① 雇用保険受給者の早期再就職件数に対しては、雇用保険説明会での再就職手当の有効活用の説明や、専門の相談員である就職支援ナビゲーターが講師となり実施した所独自の再就職支援セミナーである「はろふくセミナー」において、面接の受け方や早期に就職することのメリット等について説明を行ったことの効果もあり、目標値以上の実績を残すことができました。
- ② 求人充足サービスについては、正確な求人票を作成することを第一としたほか、未充足求人事業所に対し、充足した求人の条件面からみた傾向をまとめた「人材確保のために充足した求人から学ぶ！～求人条件を見直してみませんか～」のチラシを活用し、充足に向けたフォローアップに取り組みました。また、ハローワークシステムの刷新に伴い実装された求人者マイページの利用に関して、その有用性をアピールすべく早い段階から事業所に対して所独自のリーフレットを作成し利用勧奨を行ってきた結果、新型コロナウイルス感染症対策とも相まって県下でもマイページの開設数はトップとなっています。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 庁舎のハード面について、自主点検の結果等に基づき、不十分な点について以下の改善を行いました。
  - ・トイレの仕切り板修理
  - ・駐車場通路の雨水の排水不備等改修
  - ・雇用保険課の窓口までの動線がわかりにくいとの意見があり、床に目的別の色テープで動線を表示
  - ・外線電話がつながりにくいとの意見から電話回線を増設
- ② 業務面においても、それぞれの業務内容に応じて以下の取り組みを行いました。（以下、参考例示）
  - ・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、当所は3つの附属施設を有していることを活用し、対象となる求職者について雇用保険初回説明会や窓口において附属施設の利用を促し、混雑緩和に努めました。
  - ・生活保護受給者等の就職件数に対しては、地方自治体との連携を密に行った結果、対象者の取り込みが確実に進められ、更にはきめ細やかな就職支援を行うことにより、目標を大きく上回る結果となりました。

- ・就職氷河期世代の正社員就職件数に対しては、県内唯一の専門窓口である「しが就職氷河期支援サポートコーナー」の利用拡大を図るため、当所管内の求職者に対し、定期的なコーナー利用案内の送付や、「しが就職氷河期世代サポートコーナー説明会」を月2回実施した結果、目標数を達成することはできなかったものの、コーナー開設時に比較し、利用者数・相談件数は大幅に増加しました。
- ・人材不足分野の就職件数に対しては、人材確保のため所内で月1回「介護・福祉の職場ガイダンス」および「就職説明会」を実施しました。併せて、運転職種および警備職の求人に対して「見学・面接会」を実施したところです。

(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

- ① 求人数は徐々に増加してきているものの、前々年度と比較すると大幅に減少していることから、新型コロナウイルス感染拡大防止に留意しつつ事業所訪問を行い、求職者ニーズに応じた求人開拓を念頭に置き、引き続き総量確保に向けた求人開拓の実施、併せてマッチング精度を上げるための求人票記載内容以上の情報収集を行うことが重要であると認識しています。
- ② 当所では令和3年度より本所の長期療養者支援窓口及び新卒応援ハローワークにおいて、オンラインによる職業相談を試行実施することとなったことから、早急に実施体制を整備し、感染を懸念し来所を希望しない求職者等に対する来所によらない職業相談を実施し、その効果を速やかに検証することとします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 国の重要施策の一つである就職氷河期世代の支援について、「しが就職氷河期世代サポートコーナー」については、県内における唯一の専門窓口であることから、コーナー独自のサービス・取組みを引き続き検討し、更なるコーナーの利用促進、また、各ハローワークの求人部門とも連携し、「就職氷河期世代限定（歓迎）求人」の確保に努め、正社員就職件数の向上を図る必要があるものと認識しています。
- ② 滋賀新卒応援ハローワークの指標が低調に推移している状況であり、支援対象とする学生の確保にまずは努めなければならないと考えています。具体的には、県内の大学・短大に通学する学生のみを重点ターゲットにしているのは確保にも限界があることから、県内の学生の多くが通学している京都府内の学校への働きかけを強化する取組を実施する予定です。

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症の感染拡大に伴う緊急事態宣言が発令された年度当初においては、来所される求職者が大幅に減少したことから、斡旋に結びつく職業相談の数自体が相当減少しました。その影響により、主要3指標（特に就職件数、充足件数）についても目標値を大きく下回る状況となりましたが、年間を通じて年度当初のマイナスをリカバリーすることが出来ませんでした。

所重点項目の職員による事業所訪問についても、年間を通じて訪問についての制限がかかった期間が多く、また、事業所側もリスク回避のために訪問を受け入れないといったケースも重なり、全職員が訪問を実施できる状況にありませんでした。

### 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	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	人材不足分野の 就職件数
実績	3,496	3,540	1,455	108.4%	144	148	7,669	1,248	792
目標	3,808	3,817	1,197	111.8%	88	221	9,394	1,471	767
目標達成率	91%	92%	121%	96%	163%	66%	81%	84%	103%

※ 「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