

資 料 提 供

滋賀労働局発表
 令和5年1月19日（木）

担	滋賀労働局 職業安定部 職業安定課
	職業安定課長 西田 善則
	職業安定課長補佐 今村 由紀子
当	地方職業安定監察官 今宿 裕子
	電 話 077-562-8609

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3年度の各ハローワークの業務実施状況について公表いたします。

（※ 令和3年度については、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、全国的なグループ毎の総合評価は行わず、自所の過去実績との比較により業務の振り返りを行い、各種取組結果等について分析を行いました。）

- 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
 - ・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数
 - ・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

ハローワークのシステムが刷新され、新たな機能が付加されたことを踏まえ、ハローワークのサービス、利便性が向上することを幅広く周知し、利用者の拡大に努めるとともに、支援が必要な方へのサービスの充実を図ることを重点としました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響（以下「コロナ禍」といいます。）による離職者、特にコロナ禍で離職を余儀なくされた非正規雇用労働者、女性、障害者、高齢者等のニーズを踏まえた求人開拓に取り組むとともに、人手不足分野への就職促進を意識したマッチングを実施しました。

具体的な取組として、以下を実施しました。

- ・求人者、求職者マイページの開設の周知と活用促進。
- ・求職者担当者制の拡充と求職者ニーズを踏まえた求人開拓の実施。
- ・マザーズコーナー利用者及び難病患者支援窓口におけるオンライン職業相談、オンラインセミナーの実施。
- ・求人充足会議の活性化と求人の早期充足を図るための取組推進。
- ・地方自治体の求人（緊急事業創出事業求人）の充足支援の実施。
- ・人材確保対策チームによる人手不足分野のセミナーや説明会の開催（コロナ対応）による業界PRとマッチング。
- ・事業所部門と紹介部門との職員会議の開催、PDCAサイクルによる目標管理の研修等職員の専門性の向上。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・マイページの開設

求人者の利便性向上のため、マイページの開設を促進すべく、所独自のリーフレットを作成して周知を図りました。

・求人開拓の充実

「求職者ニーズを踏まえた求人開拓・事業所訪問実施要領」を作成し、この要領に基づく「求職者ニーズ等の連絡票」を活用した求人開拓に取り組み、求職者担当制の取組と併せて効果的なものとなるよう工夫して実施しました。

- ・オンライン相談等の取組

マザーズコーナー及び難病患者支援窓口においてオンライン相談を実施しました。また、マザーズコーナーにおいては、オンライン相談に加えオンラインによるセミナーを実施しました。

- ・求人充足サービス向上のための取組

採用に結びついた求人をフルタイム・パート別、職種別、求人条件別に詳細に分析、これを基に作成した充足求人データ資料「人材確保のために充足した求人から学ぶ」を作成し、求人者に対する求人条件の緩和や求人開拓時の資料として活用しました。

また、求人充足会議をはじめ、求職者リクエスト、急募求人への対応、求人の早期充足や求職者への求人票に記載された以上の情報の提供など、職業相談部門と事業所部門との連携が重要であることから、「紹介部門と事業所企画部門の連携体制」を構築(体系化)し、両部門一体となった業務運営を行いました。

- ・地方自治体求人の充足支援

職業相談部門に設置した地方自治体求人充足支援窓口（緊急事業創出事業求人）の支援を重点的に実施することとし、紹介、充足状況を把握、管理、積極的なマッチング支援として、DMの送付や求人票をダイレクト印刷した求人情報を作成し情報提供を行いました。

- ・事業所情報の充実

新たに「産業雇用情報にかかる実施要領」を策定、就労支援コーディネーター、求人者支援員を中心に主として事業所訪問による情報収集を行い、「事業所情報確認票」として取りまとめを行うとともに、収集した情報をハローワークシステムの「コンタクト情報」に掲載することで情報の共有を図り、さらに、毎日発行している「前日受理求人一覧表」に確認票を添付することで職業相談時に活用できるものとなりました。

- ・職員会議の開催

令和3年10月から事業所部門と職業相談部門の職員が月2回のペースで情報交換、意見交換を中心とした職員会議を実施しました。

- ・前日受理求人一覧表の充実

事業所部門で前日受理求人一覧表を作成し相談窓口職員に配付、この一覧表をきっかけとして、職業相談窓口で情報提供や自選求人への応募を相談している求職者にも、その求人内容に近い求人をプラスワンとして情報提供していましたが、これに加え、急募依頼求人、良質＝お勧め求人、各種統計資料等を掲載し、事業所部門と職業相談部門の情報共有とより一層の連携を図りました。

(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

- ・利用者の多様なニーズに対応したサービス展開となるよう、引き続き求人者・求職者マイページの普及促進、オンラインサービス（求職登録、自主応募、オンライン紹介、リクエスト求人）の周知と活用促進に取り組むとともに、拡大したサービス利用者が必要な支援を受けられるよう対面サービスも充実するよう、求人の充足支援や課題解決型支援の提供に繋がる能動的なアプローチを行ってまいります。
- ・求職者ニーズを踏まえた求人開拓について、実績が伸びなかった令和 3 年度の反省を踏まえ、引き続き個別求人開拓を重点として実施してまいります。
- ・子育て中の女性等支援対象者にマザーズコーナーがより広く認知され、支援が必要な方に情報が行き渡るよう、SNS（LINE）を活用した情報発信を行ってまいります。
- ・マザーズコーナー及び難病患者支援窓口において試行実施を行ってきたオンライン相談について、その対象者を利用者のニーズを踏まえ拡大してまいります。
- ・求職者担当者制について、双方向型に加え一方向型に取り組み、求職者に対する就職支援の更なる強化を図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

業務統計を令和 2 年度と比較しますと、新規求人は 3.8%増加し新規求職者は 0.5%減少、新規求人倍率も 0.06P 上昇となっていますが、コロナ前の令和元年度との比較では、新規求人は▲18.2%減少、新規求職者は+2.2%で新規求人倍率は 0.39P 下回り、有効求人数は▲18.5%、有効求職者は+12.1%で、有効求人倍率は 0.33P 下回り 1 倍を割る 0.86 倍という状況にありました。令和 2 年度にコロナ禍で増加した受給者、このうち急増した事業主都合による離職者の求職期間が長引き、コロナ禍で大きく影響を受けた業種（製造、運輸、卸・小売、宿泊・飲食サービス）、職種での求人の回復が芳しくなかったことから、就職件数及び充足件数が伸び悩んだものとみています。

この状況を踏まえて、コロナ禍により離職を余儀なくされた求職者のニーズを踏まえた求人開拓を最重点とし、「求職者ニーズを踏まえた求人開拓・事業所訪問実施要領」を定め、「求職者ニーズ等の連絡票」を活用した求人開拓に努めたところ、狙いは的を射ていたものの、求人条件と求職条件の間に乖離があること、京阪神地域への就業希望者が多いことなど、求職者のニーズと管内の産業、求人事情がマッチしなかったことに加え、コロナ禍で活動が限定的になり、特に事業所訪問や職場見学会、就職面接会の実施に際して、感染防止の観点から実施制約を受け、開催規模の縮小や中止など能動的な取組の計画変更を余儀なくされた点が多くありました。

今後は、引き続き感染防止対策を徹底して行いつつ、ウイズコロナとして能動的な取組を積極的に展開してまいり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）

	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	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）	③就職支援 ナビゲーターの支援に よる正社員 就職件数
令和3年度実績	3,852	3,426	1,135	104.8%	216	8,731	1,286	253
過去3年度平均	4,327	3,768	1,363	115.0%	177	8,855	1,573	212
R2年度実績	4,004	3,635	1,320	110.1%	177	7,997	1,286	212
対 R2 比	96%	94%	85%	95%	122%	109%	100%	119%
R1年度実績	4,348	3,831	1,365	113.6%		9,537	1,626	
対 R1 比	88%	89%	83%	92%	#DIV/0!	91%	79%	#DIV/0!
H30 年度実績	4,630	3,837	1,403	120.4%		9,031	1,807	
対 H30 比	83%	89%	80%	87%	#DIV/0!	96%	71%	#DIV/0!

※ 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。

ハローワーク長浜 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

新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮しつつ、就職率、充足率の向上に資するべく、また地域のニーズを踏まえ、地方自治体等と密接に連携し次の取組を実施しました。

ア．女性活躍促進及び子育て世代の就職支援

①長浜地域雇用創造協議会と連携し、子育て支援施設「子育て応援カフェ LOCO」への定期的な出張相談「お出かけハローワーク」を実施しました。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からも、相談は完全予約制、ブースは個室といたしました。

②保育園申込時期に合わせて、管内の子育て世代求職者と子育て応援企業を対象としたマッチングイベント「保活応援ウィーク」を開催しました。新型コロナウイルスの感染が拡大した時期と重なったため、急遽オンライン形式での開催といたしました。

イ．求人と求職のマッチング機会の創出

コロナ禍においても人手不足感は強いことから、長浜地域雇用創造協議会と連携し、合同企業説明会・面接会を計画、実施しました。

①「正社員ライフ応援マッチング 企業説明会&就職面接会」※新型コロナウイルス感染拡大の影響によりやむなく中止しました。

②「湖北エリア合同企業説明会」

ウ．若年労働力の確保と定着促進

新規高校卒業者の地元就職や就職後の定着の促進等を趣旨として、地方自治体等と連携・協力し、企業と高等学校進路担当教諭との情報交換会を開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人の量的な確保に加え、良質求人の確保を意識した求人開拓を実施するとともに、求人の記載内容をわかりやすく、充実したものとし、「応募したくなる求人」作りを推進しました。

- ・求人と求職のマッチングをはかるため、コロナ禍の影響により実施を休止していた求人充足会議の取組を再開し、求人部門において毎日1件ずつ良質求人（ピックアップ求人）を選定し、職業相談部門において当該求人にマッチする求職者に対して情報提供する取組を継続的に実施しました。

(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

令和3年度の就職件数は令和2年度実績を2.8%上回ることができたものの、紹介率は93.9%と令和2年度実績97.0%を下回りました。紹介率の向上は就職件数の増加に大きく影響することから、紹介率アップのため、求職者に対しては求職者担当制を中心とした付加価値の高い相談を実施し、求人者に対しては積極的に人材確保を支援する基本姿勢を維持しつつ、今一度、基本業務の徹底に立ち返ったサービスの向上・業務改善を図ってまいります。

また、各種の取組の成果を上げるためには、地域の様々な資源を活用することが効果的であることから、引き続き地方自治体や地域の関係機関との連携を強化いたします。

(4) その他業務運営についての分析等

生活保護受給者、障害者、就職氷河期世代等といった求職者の態様に応じた支援について、担当者制によるきめ細やかな就職支援を当所の強みとして展開してきました。これらについては令和3年度の取組を継承し、令和4年度においてもさらに充実したサービスの提供に努めます。

一方で、ハローワークシステムのオンラインによる各種サービスの提供については、まだまだ求人者、求職者とも利用が低調であるため、引き続きメリットを周知し、活用促進を図ります。

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	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）	①生活保護 受給者等の 就職率
令和3年度実績	2,044	1,843	538	93.9%	130	3,542	811	68.7%
過去3年度平均	2,269	2,074	654	103.0%	137	3,524	882	68.0%
R2年度実績	1,987	1,821	663	97.0%	137	3,004	731	66.8%
対 R2 比	102%	101%	81%	96%	94%	117%	110%	102%
R1年度実績	2,356	2,113	688	108.2%		3,789	934	65.5%
対 R1 比	86%	87%	78%	86%	#DIV/0!	93%	86%	104%
H30 年度実績	2,464	2,288	610	103.6%		3,779	981	71.7%
対 H30 比	82%	80%	88%	90%	#DIV/0!	93%	82%	95%

※ 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。

ハローワーク彦根 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

新型コロナウイルス感染拡大防止に努めながら、重点的に以下の取組を行いました。

○毎週月曜日に幹部会議を実施し、就職件数、充足件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数（以下「主要３指標」という。）の進捗状況について情報共有を図りました。また、その会議の結果については、各課長・統括官から各課・部門への伝達を行い全職員に対して共有を図りました。さらに、毎月、「所長だより」を発行し、主要３指標の進捗状況と累計数値について全職員に対して周知を行い、数値の意識付けを行いました。

○コロナ禍において、事業所訪問等が制限される中において、メールのやりとりにより事業所情報収集を行い、事業所 PR 動画情報を作成しました。その情報については、所内の PR モニターにより放映するとともに求人票に「PR 動画あり」と表示し、応募に躊躇される求職者、仕事のイメージがわからない求職者に対して案内することで mismatch の解消に努めました。

○コロナ関係に伴う離職者の中には、業種転換、職種転換を希望される方も多いことから雇用保険受給者を対象とした初回講習では、職業訓練制度に関する周知を行いました。

○人材不足、とりわけ介護・福祉分野において、７月、１１月、１月に「介護職場リレー説明会」を開催し就職に向けて取り組みました。

○所重点指標である「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 割をシニア世代の求職者が占めることから、シニア世代（60 歳以上）の限定求人の総量確保に努めました。また、シニアガイダンス、年金セミナーを開催するなどの取組を行いました。

○新型コロナウイルス感染拡大する中においても、BCP（業務継続計画）を行うべく、雇用保険給付に関する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

○求人充足対策として、令和３年 7 月以降、事業所部門と紹介部門の担当者が、毎日「あさイチ求人充足会議」を開催し、「早期充足支援求人」と「支援対象未充足求人」を選定し求人充足に向けて取り組みました。

○当所管内の訓練校で実施される求職者支援訓練や委託訓練については、周知のための所独自チラシを作成し、掲示板への掲示やパンフレットトラックへの配架を行いました。

（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

○求人充足に向けて、求人担当者制実施要領を作成し、事業所に対してよりきめ細やかな充足支援を行います。

○主要３指標等の目標達成に向けて、毎月幹部会議でPDCA 管理の進捗状況を確認すると共に、目標数値については、グラフを掲示し「見える化」することで全職員への意識付けを行います。

○課題解決型支援の求職者担当者制を強化しよりきめ細やかな就職支援に取り組みます。

○オンライン登録者に対して、案内文等によりハローワークのメリットを説明し、ハローワーク利用登録者の切り替えの促進を図ります。

（４）その他業務運営についての分析等

○令和３年度は、令和２年度と比較し、雇用保険受給資格決定者が前年度比▲16.6%減、雇用保険受給者実人員が▲10.7%減したことに加え、新型コロナウイルス感染拡大が完全に終息しないことから、就職時期を決めかねる受給者が多かったこともあり雇用保険受給者の再就職件数が減少（令和４年２月末時点）しました。令和４年度は、ワクチン接種も進み、ウイズコロナの意識も強くなってきたことから、再就職手当のメリットを説明し雇用保険受給者の早期再就職に取り組みます。

２ 特記事項

○コロナ禍の中においては、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、地方自治体との会議や面接会の中止などの影響がありました。

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	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	2,518	2,521	541	97.9%	126	5,592	910	131
過去3年度平均	2,691	2,770	704	115.0%	138	6,199	1,018	105
R2年度実績	2,543	2,618	722	109.7%	138	5,476	858	116
対 R2 比	99%	96%	74%	89%	91%	102%	106%	112%
R1年度実績	2,752	2,817	685	119.5%		6,491	1,057	94
対 R1 比	91%	89%	78%	81%	#DIV/0!	86%	86%	139%
H30 年度実績	2,778	2,876	705	116.4%		6,631	1,139	
対 H30 比	90%	87%	76%	84%	#DIV/0!	84%	79%	#DIV/0!

※ 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。

ハローワーク東近江 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

当所の重点的な取り組みとしては、就職氷河期世代の就職支援および、生涯現役世代への就職支援の２項目です。

- 就職氷河期世代への就職支援については、まず支援対象者を漏れなく把握することに努めました。求職登録を担当した者以外の職員が一度チェックを行い、その後統括官の最終チェックを実施することで対象者の把握漏れが生じることがない体制を構築しました。支援対象者に対しては、求職者担当者制の支援対象者として積極的に取り込みを行い、求職者マイページ開設へとつなげていき、求職者マイページを活用しての情報提供を実施しました。また、当所独自の「就職氷河期世代支援セミナー」を開催しており、応募書類対策と面接対策の２パターンを昨年度は計 11 回、受講者は延べ 119 名でした。コロナ禍が継続している中、受講生を集めるための周知にも苦労がありましたが、受講後のアンケートでは 95%が「良かった」と、残りの 5%も「やや良かった」と全参加者から好評を得ることができました。
- 生涯現役世代への就職支援について、当所管内の求職者のうち高齢者の割合が高くなっており、55 歳以上の有効求人倍率は前年 7 月以降 0.3%台が続いていたため就職支援強化に取り組みました。まずは求人受理に際し、事業所へ求人にかかる情報収集に努めました。たとえば、定年年齢以下の年齢制限のある求人の場合、定年年齢以上の方の応募の可否についての確認や、60 歳以上の方専用求人として受理できることの周知を行いました。また前述の情報を活用し、高齢者向け求職情報誌「シニア C A T C H」の発行に活かし、不定期発行であった当情報誌の発行を月に 1 回の定期発行へ切り替えました。情報誌は配架すると持ち帰られる方は多く、求人周知に関する効果はあるものと考えています。前述の取り組みもあり、生涯現役世代における 65 歳以上の就職件数は、参考数値ながら年間目標を達成できる見込みではありますが、有効求人倍率に関しては若干の改善にとどまっており、求人開拓への注力が課題であると感じています。

上記 2 項目とは別に、積極的に実施したのは所内会議室における会社説明会・選考会です。コロナ禍であり感染防止対策を行い、定員も制限しながらではありましたが、計 39 回実施し、参加者延べ 88 人、就職者 18 人の実績をあげることができました。

また、雇用保険受給者の早期再就職への取り組みとしては、給付係が把握した再就職意欲のある人（再就職手当について質問した方等）を求職票に連絡用紙を付して職業相談部門へフィードバックし、職業相談部門からの就職支援につなげています。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、各部門の若手職員（4人+進行役1人）をメンバーとしたプロジェクトチームにより、様々なサービス改善、業務改善の検討を行い、改善を図っています。令和3年度については、令和2年度から継続して検討していた非接触式消毒台の設置や、当日のイベントを見やすく表示する「ウェルカムボード」を設置しました。他に各部門で使用している所独自のリーフレットについて、複数年度見直しせず使用しているものもあったため、見直しし改善を図りました。実際に改善したものは、「職業訓練に申し込みをされた方へ」、「事業所向け助成金の案内」、「受講指示対象者向け雇用保険に関するもの」、「再就職手当（自営版）」になります。当プロジェクトチームは、単にサービス改善・業務改善の検討を行うことのみならず、若手職員による改善提案、新規事業等の企画立案、運営等の経験を得る機会でもあり、当所若手職員の経験値の向上やスキルアップに資するものになっています。

(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

前述のプロジェクトチームは、継続して取り組んでいきます。

(1) の生涯現役世代への就職支援のところでも触れていますが、高齢者が応募できる求人の数的確保が急務であり、求人者支援員による事業所訪問や、職員による事業所訪問は前年度から大きく改善が必要な取り組みであると考えます。高齢者求人の確保のみならず、充足対策も含めた求人充足サービスの取り組みとなるよう検討していきたいと考えています。

新型コロナウイルス感染症の状況にもよりますが、コロナ禍において積極的に実施できていない合同面接会や職場見学会等も求職者サービス、求人者サービスの両観点から実施していきたいと考えています。

システム刷新により機能が強化された求職者マイページの活用を促進するため、求職者向けに作成したリーフレットを活用し求職者マイページの開設拡大を強化していきます。また、求職者マイページの開設サイトへリンクするQRコードを各相談窓口のデスクマットに貼り付けており、リーフレットと併用することで更なる開設拡大を図っていききたいと考えています。

（４）その他業務運営についての分析等

R３年度主要３指標は、充足件数は目安数を上回ったものの、就職件数、雇用保険受給者の早期再就職件数は目安数に届かず、達成率は局平均よりも下回りました。

特に、全所中、当所のみ新規求職者が対前年比で増加しており、正社員求人数も甲賀所に続き対前年比で増加しているにも拘わらず、紹介率が全所で一番低かったことが就職件数に影響を及ぼしたものと考えられます。

R４年度においては、コロナ禍の状況によってマッチングサービスに影響があることも考えられますが、現状においては更なる人手不足感が強まるものと予想されます。

このことから、求人担当者制や求職者担当者制を更に充実させ、求人充足会議を確実に行うことにより、マッチングサービスを強化していくこととします。

２ 特記事項

前年度に引き続き、年間を通じて新型コロナウイルス感染症の影響により、面接会、各種セミナー、雇用保険受給者を対象とした初回講習等の中止や規模を縮小しての開催により求職者への就職支援に大きな影響がありました。また、まん延防止等重点措置により、事業所訪問や求人開拓などが積極的に展開する困難さがありました。

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	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	2,704	2,407	776	77.4%	172	6,544	1,093	106
過去3年度平均	2,937	2,474	904	94.0%	183	6,653	1,206	97
R2年度実績	2,625	2,179	953	83.8%	183	5,258	1,020	107
対 R2 比	103%	110%	81%	92%	93%	124%	107%	99%
R1年度実績	2,864	2,468	847	91.8%		7,112	1,140	87
対 R1 比	94%	97%	91%	84%	#DIV/0!	92%	95%	121%
H30 年度実績	3,323	2,774	913	106.4%		7,590	1,458	
対 H30 比	81%	86%	84%	72%	#DIV/0!	86%	74%	#DIV/0!

※ 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。

ハローワーク甲賀 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

- ・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んでいます。
- ・相談部門の求職者担当者制では、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。
- ・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回以上開催するとともに、安定所を利用していない層を取り込むため関係市と共催で面接会（新卒等の若年者、就職氷河期世代、障害者、子育て世代の女性向け）を実施しました。
- ・その他、来所者端末やスマートフォンでは求人内容が見づらいという一定数ある高齢者のニーズに応え、高齢者向け求人情報誌をA３サイズで月２回発行しています。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・早期再就職の意欲喚起の取組みとして、受給者毎に再就職手当の試算表を作成し配付することで、具体的な金額や就職時期を意識した求職活動が行えるように働きかけています。また、外国人の多い当所の実情に合わせて、ポルトガル語版も作成しています。
- ・求人情報、イベント情報のPRには、QRコードを活用したリーフレットを作成し、求職者が手に取って自身のスマートフォンで検索できるよう待合席に掲示し、相談待ち時間の有効活用を図りました。
- ・職業訓練受講者の確保のため、２階の雇用保険窓口へと上がる階段に訓練受講のPR表示をすることで、認定日に来所した求職者が毎回目に触れるようにしています。また、安定所を利用していない層に対しても、庁舎の窓に同様のPR表示や市広報に記事を掲載し周知を図りました。
- ・その他、訓練受講促進のため、管内の訓練施設と協力し、「ハロトレ体験会」を企画したが、新型コロナウイルス感染拡大のため、やむなく中止することとなりました。

（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

- ・新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が緩和される中で、景気は持ち直しの動きが見られるものの、当所においては新規求人数をはじめとして就職件数や充足数がまだコロナ前の水準まで回復していないため、求人開拓、管理選考を積極的に実施します。
- ・自治体と共催実施した就職相談会等において、子育て世代を中心とした女性の利用ニーズを把握しており、令和４年度に新規開設するマザーズコーナーの周知、利用促進とともに関係市の子育て支援センター等とも連携し、これまでハローワークを利用していなかった層を取込むことで、就職件数向上につなげていきます。
- ・利用者の利便性向上と支援の充実のため、求人者・求職者マイページの登録、利用促進を更に進めます。
- ・毎月、実施している就職支援ナビゲーターによるセミナーのテーマを見直すとともに、求職者担当者制に片方向を取り入れることにより、雇用保険受給者の早期就職件数向上に向けた取り組みを強化します。
- ・所内会議室を利用した企業説明会・面接会を引き続き実施するとともに、今後は、求職者ニーズを踏まえて事業所における見学会も開催していきます。
- ・就職氷河期世代や子育て世代の方を対象に、採用される力を付けるための就職支援セミナーを実施します。
- ・多様な働き方のニーズに応える求人の確保に努めるとともに、応募しやすい、応募したくなるものとなるようコンサルティング業務を強化します。
- ・よりの確なマッチングにつながるよう求人票の記載以上の情報を積極的に収集するとともに、入手した事業所の画像情報については、所内待合室設置のデジタルサイネージを活用し求職者へ提供していきます。

（４）その他業務運営についての分析等

- ・令和２年度は新規求人数、新規求職者数が大幅に落ち込んだこともあり、就職件数、充足件数は減少しました。令和３年度も新規求職者数は減少しているものの、令和２年度と比較し、就職件数、充足件数は増加したが、コロナ前の水準までは回復しない結果となりました。
- ・他所と比較し外国人求職者の割合が高いため、就職支援コーディネーター（日系人支援分）が外国人雇用事業所を訪問し、雇用状況届出書の提出や雇用管理面の確認とともに、求人開拓、雇用情報の収集をしているが、一方で来所する外国人求職者の多くは日本語能力が低いため、就職困難性が増しておりマッチングが困難な場合が多くなっています。

2 特記事項

・令和3年度は、新型コロナウイルスの変異株の流行により、セミナーや研修会を度々中止せざるを得ず、事業所見学等の能動的な活動も積極的には展開できない状況が続いたことで、就職件数、充足件数は、前年を超える水準となったものの、コロナ前の水準までは回復しない結果となりました。

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	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）	① 生活保護受給者等の就職率
令和3年度実績	1,795	1,610	605	93.0%	113	4,848	730	47.5
過去3年度平均	1,922	1,679	744	103.0%	39	4,716	888	47.6
R2年度実績	1,685	1,475	719	99.1%	116	3,677	711	36.6
対 R2 比	106%	109%	84%	93%	97%	131%	102%	129%
R1年度実績	1,950	1,710	765	102.9%	0	4,919	910	49.3
対 R1 比	92%	94%	79%	90%	#DIV/0!	98%	80%	96%
H30 年度実績	2,131	1,852	747	106.4%	0	5,551	1,042	56.9
対 H30 比	84%	86%	80%	87%	#DIV/0!	87%	70%	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。

ハローワーク草津 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

女性の活躍促進に対する取組（コロナ禍であるものの、労働力人口は減少傾向が続き、人手不足分野を中心とした業界等への就職及び定着が大きな課題であると考えています）

【取組内容】

・労働局と滋賀県が取り組んでいる、「保活直前！お仕事探し応援ウイーク」に参画し、保育園の入園申込前（９月）に企業からの内定、翌年４月以降の就労可や託児施設のある求人を開拓。特別の求人情報誌を作成し、附属施設（マザーズジョブステーション）を中心に積極的にあっせんを行いました。

・子育て中の女性の方が抱える不安や企業に求める支援、育児休業中の想いや不安を紹介する女性活躍促進セミナー（オンライン開催）を単独開催しました（参加事業所：13社）。

公的職業訓練の周知・広報に対する取組（職業訓練終了後の就職件数の向上には、実施する職業訓練の定員確保のため、受講者の大幅な増加が必要となることから、ハローワーク利用者以外への周知も含めて訓練全般を理解、関心を持ってもらうように取り組みました）

【取組内容】

- ・地元FMラジオ番組に出演し、訓練の周知・広報を行いました。
- ・職業訓練申込の端緒となるよう、ポリテクセンターとの共催による訓練体験会を開催しました。
- ・介護の訓練施設にて介護職業体験及び訓練体験会を開催しました。
- ・独自のPOPを作成し、トイレ等の来所者の目につきやすい場所に掲示しました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

・全職員から利用者目線にたった職場改善及びサービス向上に係る意見を募り、集約した意見・要望をベースに新たに発足した「ハローワークサービス向上及び職場改善プロジェクトチーム」において協議を行いました。

- ・職業相談の待ち時間の短縮は、相談窓口の活用促進及びサービス向上の必須要件の一つではありますが、従来の表示では職員が待ち人数を確認しづらく、事務処理を優先しがちであったため、大きくかつ分かりやすい表示に改善したところ、全ての相談窓口から待ち人数の状況把握が容易となり、窓口優先の意識付けの一助となりました。また、従来は雇用保険の給付における待ち人数を表示していなかったため、明示（雇用保険の認定待ち人数以外）したところ、所要時間が分かりやすくなり、サービス向上に繋がりました。

- ・本所の混雑を緩和することにより、利用者サービスの向上に繋げるため、混雑緩和に向けての取組の一環にターゲットを絞って積極的に附属施設の周知及び活用促進を行いました。

- ・雇用保険説明会等、従来の周知活動の他に、地元 FM ラジオに出演し各種業務内容の広報、周知を行い、ハローワークの利用促進につなげました。また、子育て中の保護者を対象とした「マザースジョブステーション」の活用促進として、草津市内の幼稚園に同施設のリーフレット及びポスターを配布し周知を実施しました。

（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

- ・新規求人は増加傾向にありますが、中小企業の充足対策が大きな課題となっています。このため、感染状況に鑑み休止していた職場見学兼面接会を本格的に再開させることが必要である（令和３年度は３回開催にとどまった）と考えています。当該取組に関しては、職場の理解促進と面接に向けてハードルを下げる効果も期待出来ますが、一方で求職者に訴求力がない募集情報では参加者の確保もままならないともなるため、求人者に対する求人条件の緩和指導、及び求人内容のブラッシュアップを並行して進めていく必要があります。

- ・感染予防を図りながらサービス提供を効果的に行うために、オンラインによる職業相談が重要なツールとなってきます。このため、新卒応援ハローワークにおいてオンライン相談を予約制での実施を始めました（延べ 26 人）が、今後は長期療養の対象者等にも積極的に実施するとともに、一般の相談者にも活用促進を図る必要があります。

- ・令和３年度の求人数は前年度を上回りましたが、一方で紹介記録がある求人の割合が５割弱にとどまったことを踏まえ、更なるマッチング強化策が求められます。求職者のニーズが多様化する中で、それぞれの求職者が求人情報に対して期待する事柄、または忌避する事柄を確実に集約し、求人者側にフィードバックできる仕組みを構築して、マッチング精度の向上を図ることが必要であります。

（４）その他業務運営についての分析等

・新卒応援ハローワークの学生の利用者確保も大きな課題であり、滋賀県から京都府内に多く通学している短大・大学に向けて周知・広報を実施する必要があります。年度当初に京都府内の短大・大学に働きかけを行いました。緊急事態宣言の発出等の影響もあり、年間を通じてコンスタントに訪問が出来ませんでした（実績：3校）。令和４年度においても、引き続き周知・広報及び出張相談会などの開催を模索していきたいと考えています。

・令和３年度で２年目を迎えた就職氷河期世代の支援については、正社員就職件数は目標値を上回り、また滋賀県との積極的な連携のもと各種イベントの来場者数は概ね目標通りとなりましたが、今後も引き続き対象求人の確保や各種支援の充実を図る必要があります。

・求職者ニーズに合致するなどの充足可能性が高いと思われる求人を確実に充足させるため、事業所部門が「これはお勧め」という求人を毎日選定し、窓口全員で共有し重点的に早期のマッチング及び確実な充足を図るよう取り組みました。当該取組の対象とした求人の充足率は37.9%（令和４年４月末現在）となっており、全体的な充足率（17.9%）よりも高くなっているため、令和４年度においても引き続き取り組むこととし、事業所から信頼を得て「採用はハローワークで」となるように努めます。

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	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）	① 生活保護受給者等の就職率	⑥ 公的職業訓練修了3か月後の就職件数
令和3年度実績	3,606	3,618	1,103	102.6%	295	8,520	1,346	78.4%	242
過去3年度平均	3,924	3,970	1,401	111.0%	148	9,286	1,556	78.0%	266
R2年度実績	3,496	3,540	1,455	108.4%	148	7,669	1,248	67.6%	208
対 R2 比	103%	102%	75%	94%	199%	111%	107%	115%	116%
R1年度実績	3,935	4,001	1,353	111.8%		9,750	1,585	78.6%	262
対 R1 比	91%	90%	81%	91%		87%	84%	99%	92%
H30 年度実績	4,341	4,370	1,396	112.2%		10,438	1,836	87.1%	329
対 H30 比	83%	82%	79%	91%		81%	73%	90%	73%

※ 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。