ハローワーク静岡 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

当所では最重要課題である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成のため、全ての職員・相談員が進捗管理を意識して業務に取り組むよう、所内研修を実施し、進捗状況の定期的な情報共有、局内順位から見る当所の強みと弱みの見える化による分析、それらを踏まえた幹部職員による恒常的な意識啓発及び業務指導を行いました。

目標達成を目指す具体的な対応としましては、ハローワークシステム刷新に伴う求職者及び求人者マイページの開設促進と新機能の効果的活用、履歴書添削等のハローワークサービスメニュー及び独自リーフレットによる早期再就職メリットの周知、初回認定日職業相談の充実による雇用保険受給者の早期再就職促進等に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワーク総合評価・PDCAサイクル管理研修では、総合評価の意義、目的、強み弱みの見える化による効果的な業務改善の継続実施の重要性、目標設定等について研修し、全職員による共通認識の徹底を図りました。

職業紹介業務研修では、主に若手職員を対象に就職氷河期世代に対する就職支援策を、静岡労働基準監督署業務研修では、新規採用または2年目職員を対象に労働基準法及び監督署で行う業務内容に係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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、失業の抑制、雇用維持を図るため、雇用調整助成金等に係る臨時相談窓口を7日間開設するとともに、静岡商工会議所、しずおか焼津信用金庫と連携し雇用調整助成金相談会、無料労務相談会を共催で12回開催しました。

また、静岡市障害福祉企画課との共同により、管内の障害者雇用346社に対し、障害者の雇用維持・推進に係る要請をしました。

通常2回開催していた障害者就職面接会の代替として所内会議室において感染防止対策を講じたミニ面接会を8回開催するとともに、医療従事者の確保のため静岡市と共催により医療従事者就職相談会を開催しました。

今年度新たな取り組みとして、最新介護ロボット・補助器具導入企業による操作体験説明を兼ねた就職相談会を開催しました。介護業界の最新技術を実際に目に触れ操作体験することにより、不安解消や業界イメージの向上を図りました。

今年度設置したミドルチャレンジコーナーは、YouTubeによる同コーナー紹介の動画配信を実施しました。なお、YouTubeの動画配信は若者世代に効果的なことから、静岡新卒応援ハローワークにおいてもPR動画の配信を実施しました。

求職者担当者制を効果的に運営するため、上半期の振り返りとして事例検討会を実施しました。各担当者の好事例や困難事例として収集した11事例は付属施設を含む全ての紹介担当者に資料提供し情報共有と職業相談技法のスキルアップを図りました。

(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

少子高齢化の進展により、労働力としての高年齢者、女性、障害者等の積極的な活用が重要視されています。また、ウイズコロナ、アフターコロナの局面では、生活保護受給者等の増加、異業種への転職支援等の対策が想定され、時代に即した業務改善を実行する必要があると認識しているため、以下の取り組みを強化して実施することとしております。

- ・本庁舎内にマザーズコーナーを設置、マザーズハローワークとの2拠点連携による子育て女性等に対する就職支援体制の強化
- ・障害者ミニ面接会の継続的実施、感染拡大状況を考慮したうえで障害者就職面接会の復活を検討
- ・生活保護受給者等就労支援対策の強化、葵区・駿河区ジョブサポートコーナーと福祉事務所の連携強化
- ・業種間移動支援ナビゲーターと早期再就職支援ナビゲーターの活用によるミドルチャレンジコーナーの充実強化、就職氷河期対象面接会の開催、異業種転職を支援する職業訓練及び訓練修了後の就職支援の充実強化
- ・事業所訪問による求人開拓の拡充、求人求職ミスマッチを解消するための要件緩和指導

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内の産業は商業を中心とした第3次産業が全体の70%を占めており、就業時間や休日等の労働条件において求人者と求職者のミスマッチが生じています。また若年層では職業意識の形成が不十分である求職者が見受けられるものの、就職支援セミナーの縮小開催が継続されている状況にあります。このため、ハローワークシステムの新機能を効果的に活用するとともに、職業相談を充実強化するため、以下の取り組みを推進します。

- ・求職者マイページ、求人者マイページの利便性等を積極的に周知することによるマイページ開設促進
- ・希望職種が定まっていない求職者に対し、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を一緒に閲覧しながら職業相談することによる同サイトの周知及び活用促進
- ・指名相談制及び求職者担当者制の効果的実施、就職率目標等の管理者による進捗管理
- ・模擬面接、面接マナー対策、応募書類添削指導等の充実と応募者に対する「面接・応募書類作成のワンポイントアドバイス」リーフレット手交による効果的アドバイス

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拡大防止対策のため、緊急事態宣言発令による付属施設の一時閉鎖など全国的に以前と異なる対応を余儀なくされるなか、県庁所在地を管轄する当所は、休業支援金センター開設に伴いハローワークプラザ静岡及びマザーズハローワークの執務面積・相談窓口の縮小、雇用調整助成金及び休業支援金センターへの継続的な応援職員派遣等を実施しました。これからはウイズコロナ・アフターコロナに際し、前例にとらわれない創意工夫を加えた業務改善を推進していきます。

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	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 河期世代の不 安定就労者・無 業者の件数	公的職業訓練 の修了3ヶ月後 の就職件数	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	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	3,627	4,317	1,956	108.4%	1,522	131	233	99.5%	17,460	1,465	113
目標	4,217	4,719	1,645	112.7%	1,640	317	222	93.4%	21,274	1,708	108
目標達成率	86%	91%	119%	96%	93%	41%	105%	107%	82%	86%	105%

※ 「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

ハローワーク浜松 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、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を重視し、次のように取り組みました。

職業紹介を担当する職員、相談員一人一人に職業紹介と就職件数の年間目標数（6,843件）を認識させることで各人が目標達成に向けて参加している実感が持てる環境作りを行いました。幹部会議やミーティング、職業紹介関係の伝達事項（毎週水曜発行）の回覧によりハローワークとしての組織目標を明確にし、加えて月ごと振り返りを行うことで職員・相談員が目的意識をもって日頃の業務に取り組みました。上半期は新型コロナウイルス感染症拡大防止のための全国での緊急事態宣言の影響により求人数が大幅に減少し実績が低迷したものの、下半期は来所した求職者のニーズに応じたきめ細やかな職業相談と積極的な求人提案を実施し目標数に近い実績（就職件数下半期目標達成率99.9%）を上げることができました。

所内会議室を利用し、福祉をはじめ建設、運輸、警備の就職相談会を31回開催し、人手不足分野の求人充足に努めました。また、玄関ホール及び2階ホールに福祉、建設、運輸、警備分野の事業所PRボードを設置し、半月ごとに展示替えを行い業界の魅力をアピールしました。

雇用保険受給者に対しては、月3回就職支援セミナーを開催（コロナにより一時中断、令和2年7月20日より再開）して窓口での職業相談が有効であることをアピールし、積極的な窓口の利用勧奨を行うとともに、給付制限期間中の指定日や認定日における職業相談、個別マッチングによる求人情報の提供を積極的に実施しました。

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、紹介担当及び求人担当職員による事業所訪問を実施し、人事担当者との面談や工場などの見学により管内事業所の情報収集と仕事内容の理解を深め、適切な職業紹介により求人充足を図る取組を行いました。また、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員を参加させ、日々の職業相談業務の質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

ハローワークシステムの刷新により新たに導入された求職者マイページの開設勧奨を積極的に行い、求人情報提供の効率的な実施を行いました。求人者マイページについても来所を伴わないで求人提出ができること、求人票以外に画像情報の登録で事業所の情報を多角的に求職者に提供できることをアピールし、マイページの開設を促進しました。12月後半からは職業相談する職員を求職者が指名できる制

度を試行的に導入し、求職者に寄り添った職業相談ができるようにしました。

新型コロナウイルス感染症対策として、各フロアにサーモスタット・消毒液の設置、マスク着用を促す掲示の表示、窓や扇風機を利用した換気、求人閲覧する来所者端末・待合イスの間隔を空けた利用、受付のビニールシート・相談窓口の亚克力板設置を実施しています。例年2回外部会場にて実施していた障害者面接会を、所内会議室を利用した完全予約制のミニ面接会に切り替えて実施しました。

新卒応援ハローワークでは、静岡新卒者等人材確保推進本部主催の「第1回大学生等就職フェア」開催中止の代替措置として、ミニ会社説明・面接会を開催しました。(会場：浜松新卒ミニブース 期間：令和2年9月28日～10月14日の間の9日間、18社参加)

また、毎年浜松市との共催で開催している若年者就職フェア(令和3年2月3日開催)では求人者、求職者とも入場時にネックプレートを配布することで100人を目処とした入場制限・管理を行い、会場内が密にならないように運営を行いました。

(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

ハローワークシステムの刷新により新たに導入された求職者マイページ、求人者マイページの開設を引き続き促進するとともに、求職者・求人者・ハローワークそれぞれにとって効率的な職業相談・紹介サービスが提供できるように取り組みを継続します。特に令和3年9月には、ハローワークシステムのオンラインの機能強化が実施されるため、求職者・求人者に新機能の的確な説明を行い、ハローワークとしての機能強化につながるよう取組を進めます。

昨年度から新設されたミドルチャレンジコーナーをはじめとして、マザーズコーナー、わかものハローワーク、新卒応援ハローワークのそれぞれの特徴をアピールし、利用者の拡大を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

過去においては目標を達成してきた障害者の雇用促進ですが、令和2年度については新型コロナウイルス感染症の影響により障害者専用求人減少、来所する求職者の減少、外部会場での障害者面接会中止と困難な状況が続き目標達成が出来ませんでした。民間事業所については、令和3年3月から障害者法定雇用率が2.2倍から2.3倍に引き上げられたことで、企業の障害者の雇用意欲が高まる事を念頭に効果的な障害者雇用を展開していく必要があります。

全般的に、今後、新型コロナウイルスの影響により、求人数の減少、求職者の増加が予想される中、感染予防を図りながらいかにマッチングを進めていくかが課題となっています。

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症拡大防止のため令和2年4月、5月に全国を対象に緊急事態宣言が発令され、幅広い産業に休業要請が実施された影響により4月以降新規求人数が前年度比30%を超える減少を記録しました。有効求人倍率は5月に0.95倍と平成25年10月以来6年9ヶ月ぶりに1倍を切り、8月の0.84倍を底に11月まで1倍を下回りました。

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	ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職水戸期世代(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	生活保護受給者等の就職件数	障害者の就職件数	就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数	人材不足分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	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
実績	6,026	6,109	3,263	88.3%	341	28,153	2,940	312	553	1,393	1,559	207	94.7%
目標	6,843	6,868	2,900	93.6%	553	29,838	3,026	198	717	1,470	1,696	177	93.4%
目標達成率	88%	89%	113%	94%	62%	94%	97%	158%	77%	95%	92%	117%	101%

※ 「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

ハローワーク沼津 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

① 各指標に対する取組

当所では主要指標である就職件数、雇用保険受給者早期再就職件数の目標達成に向け、求人と求職のマッチングを重視しながら、紹介件数、紹介率を引き上げる「提案型マッチングによる積極的なプラスワンの紹介」の実施を重点的に取組み、雇用保険受給者をはじめとした求職者を相談窓口へ誘導して職業相談を実施し、提案紹介や積極的な求人情報の提供を行った結果、提案型紹介 2,927 件に対して就職件数が 655 件となりました。

また、主要 3 指標をはじめとした、各指標の目標を達成するためには、全ての職員・相談員が共通の認識のもと、モチベーションを維持することが重要であることから、目標を捉えやすくするため、各指標の静岡局内における安定所別の進捗状況の順位表一覧を作成し、進捗状況を共有するとともにすべての指標で上位 6 位以内を目指す取組みを行いました。

このほか、新型コロナウイルス感染症の影響で幅広い業種で求人が減少している中であっても、福祉、建設、警備及び運輸の業種においては、人手不足が常態化していることから、福祉及び看護のセミナー・就職面接会を毎月開催しました。開催にあたっては、求職者が安心して参加できるよう、新型コロナウイルス感染防止のための、検温、消毒及び 3 密とならないよう感染防止策を徹底しました。また、看護セミナーにおいては、ナースセンターの利用の呼びかけの内容を中心としたものから、「看護師に求められる医療現場の状況及びコロナ禍での注意点」を新たに追加しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組み

中長期的な職員の育成を図るため、若手職員等に対して、①雇用関係助成金に関する研修、②求人受理に関する研修、③障害者雇用指導に関する職員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

ハローワークシステムで拡充されたサービスを利用するためには、求職者マイページの開設が必要であることから、新規求職申込時に求職者マイページ開設の利点を説明するなど登録勧奨を積極的に行い、求職者マイページ開設向上に努めました。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、求職者の状況に応じたきめ細かな支援をするため、指名相談制や求職者担当者制の

利用勧奨を積極的に行いました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響で、今まで年2回（9月、2月）に実施していた障害者就職面接会の開催を中止としましたが、新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮したミニ面接会（1、2社を対象）を10月より13回開催し、参加人数60人、就職件数5件となりました。

3 今後のサービス改善・業務改善の取組について

新型コロナウイルス感染症の影響により、求職者は増加傾向にあるものの、令和3年9月にハローワークシステムの拡充によりオンラインでの求職者登録、オンライン自主応募が可能となることで、ハローワーク相談窓口利用者の減少が見込まれることから、ハローワークの職業相談・職業紹介等のサービスの活用を促進するよう、早期あっせん対象者やハローワークへの期待が高い者に対して、求職者ニーズに合った求人情報や各種イベント情報の発信を行うとともに、求職者担当者制、指名担当者制の利用を進めます。

また、新規求職者数のうち55歳以上の割合が3割を超えていることから、高齢者の再就職支援の充実のため、「生涯現役支援窓口」を活用した担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介を行うとともに、高年齢求職者給付金受給者に対する全員相談の実施や高年齢者対象求人一覧の提供により、高年齢者の就職支援の強化を図ります。

求人者の人材確保を支援するため、企業情報の収集・蓄積を行うことなど求人充足のフォローアップ業務の質的な改善に取り組むほか、ミニ面接会等を定期的に開催し求人求職のマッチングに取り組めます。

4 その他業務運営についての分析

新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、雇用情勢が急激に悪化したことから、紹介件数は前年度とほぼ同数でしたが、ほとんどの業種で求人数が大幅に減少したことから就職件数も減少となりました。今後の課題として、マッチング精度の向上を図り、紹介就職率が上がるよう効果的な支援を実施していきます。

また、システム刷新に伴い、フロアナビゲーターを配置し求人検索機の操作支援や求職仮登録のサポートの徹底を図ったことで、11年ぶりに増加となった求職者に対しても、スムーズに対応ができました。

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

新型コロナウイルス感染症の影響により、観光業、飲食・宿泊業、製造業等幅広い職種で経済活動の低下が見られるなど、厳しい雇用情勢でした。

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)	雇用保険受給者の早期再就職件数	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	障害者の就職件数	マザーズハローワーク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	人材不足分野の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
実績	3,258	3,356	1,788	96.8%	214	11,985	1,575	254	97.8%	987	214
目標	3,853	3,972	1,635	105.2%	288	14,794	1,696	325	93.4%	884	116
目標達成率	85%	84%	109%	92%	74%	81%	92%	78%	105%	102%	184%

※ 「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

ハローワーク清水 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

<主要指標>

最重要と考える主要3指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成のため、紹介件数を増加させることを意識した取組みを行いました。具体的には、来所者用端末利用者を窓口相談へ誘導するため、各端末に窓口相談利用勧奨案内を表示し、併せて求職者が受付に提出するだけで相談内容を把握できる「相談受付票」と「3種類の受付カード（応募状況確認）（応募希望）（質問）」を活用した窓口誘導を行い新規求職者に対する紹介率120%を目指しました。

また、「継続的な相談のための来所」「紹介に繋がる職業相談」を意識して、求職者ニーズに合った求人の提案を積極的に行いました。特に高年齢求職者に対しては、「生涯現役支援対象求人情報」60歳以上と65歳以上の2種類を毎週発行し配布するとともに、職業相談時には高齢者を積極的に採用する意向のある求人について情報提供を行いました。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により新規求人数が減少し有効求人倍率が前年と比較して大幅に落ちこんだことから、求人者への求人更新依頼の徹底を図りました。

<所重点指標>

○ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わった就職氷河期世代（35歳～54歳）の就職

支援対象者の的確な把握と確実な登録を基本とし、担当者制による求職者個々の状況に応じた適切な支援を行い正社員就職へ結びつくよう取り組みました。

また、人材不足分野の業界セミナーの開催にあたり、就職氷河期世代の求職者の参加を促し、仕事理解を深めることで就職と求人充足につながるよう誘導を図りました。

○人材不足分野の就職件数

介護・看護・保育・運輸については、関係団体と連携した定期的な業界セミナー、事業所と求職者との就職相談会を開催しました。

また、求職者に対し新型コロナウイルス感染症の影響等により求人が減少している管内の雇用状況を説明するとともに、求職条件の緩和や人手不足分野の求人への応募の検討等についても相談内容としました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求人受理の際に、求人票の「必要なPCスキル」欄に詳細で分かりやすい記入を心がけるとともに、「求人に関する特記事項」欄には従業員が利用できる駐車場の有無や利用料の有無、利用料金額及び自己負担額等の詳細記入を徹底し求職者が知りたい求人情報の充実を図りました。

業界セミナー後に開催する個別相談会について、昨年度まではセミナーと個別相談会を別会場に分けて開催していましたが、今年度からは同会場で開催することとし、求職者がより参加がしやすくなるよう運営を変更しました。

(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

新型コロナウイルス感染症の影響等により、管内の基幹業種である製造業の求人が減少し就職件数も大幅に低下していることから、引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策を講じたうえで求人開拓等への取組を強化していきます。

今後のハローワークシステムの刷新・追加機能のリリース等運用を見据えて、窓口での積極的な求人者マイページ・求職者マイページの登録勧奨を行い、求人者、求職者のニーズに即した的確なサービスの提供を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

65歳以上高年齢求職者が増加傾向にあるため、求人事業主への高齢者雇用の必要性和メリットを説明・周知し、高齢者向き求人の確保を行うとともに、「生涯現役支援対象求人情報」について引き続き充実を図る取り組みが必要です。

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

令和2年4月25日から令和2年5月17日まで新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い緊急事態宣言が発令されたことに伴い、3密を避ける等感染防止対応のため、業務を一部制限せざるを得ない事態となり、特に集団面接会や事業所訪問に関しては見送らざるを得ませんでした。

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	ハローワークの職業紹介により正社員就職に 結びついた就職氷河 期世代(35歳～54歳) 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	1,648	1,689	900	99.2%	148	7,687	779	403
目標	2,091	2,074	886	105.6%	134	8,255	926	410
目標達成率	79%	81%	101%	94%	110%	93%	84%	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

ハローワーク三島 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、「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」の目標達成を最重要と考えました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求人数は昨年度と比べて 27%の大幅な減少となり新規求職者は 4.6%の増加となる中、求職者担当者制による相談や週 1 回求人充足会議を開催し個別マッチングを重視した取り組み行いました。また、事業所訪問ができない期間中、助成金申請の来所時や電話による求人開拓を行った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求人の受理や職業相談等の業務を行うに当たり、各種労働法の知識は必要不可欠なため、労働基準監督官を講師に招いて、労働基準法等に係る職員研修を開催しました。また、個々の職員の能力が十分に発揮できるよう職場環境を良好に保つため、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント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

求職者に対し、人手不足分野（福祉、運輸、建設）業界の理解を促すため、「業界セミナー・就職相談会」を開催をはじめ、職業紹介部門の待合スペースにおいて、人手不足分野業界のDVD放映を始めたところ、福祉分野での就職率のアップに繋がりました。

（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

求人数が減少していることから、積極的な求人開拓を行うことで数を確保し、求職者に対しては引き続き求職者担当者制によるきめ細かな職業相談を行うこと、出張所及び附属施設においても個別マッチングを行うことなど、求職者が希望する職種に早期に就職できるよう支援します。

(4) その他業務運営についての分析等

ハローワーク三島・伊東の紹介による就職者の7割の方は管内市町（三島市、伊東市、熱海市、伊豆市、伊豆の国市、田方郡函南町）の事業所への就職、2割強の方はハローワーク沼津・御殿場管内（沼津市、御殿場市、裾野市、駿東郡長泉町、清水町、小山町）事業所への就職、残り1割弱が富士や小田原管内等事業所への就職という状況です。

就職件数に比べて充足件数が少ない理由として、当所の紹介であっても、当所管内事業所以外の事業所へ就職されている事実があり、その一因は、製造系職種を希望する多くの方は、管外の沼津・御殿場管内などの製造系企業に応募することです。（沼津・御殿場管内の製造業は、三島・伊東管内の製造業の2倍の事業所数があり、就業者数は3倍強となっている。）

管内の求人は、「医療・福祉業」と「観光・宿泊業」の割合が高く、とりわけ観光・宿泊関連求人は、約半数がパートタイム求人で占められています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、正社員求人数の目標数10,397件に対し7,939件となり達成率76.4%という結果となりました。

今後は、当該業界にも今まで以上に正社員求人の提出を働き掛けていくほか、求人条件の緩和依頼を積極的に行い、求職者の早期就職実現による職業生活の安定を図ります。

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 特記事項

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	雇用保険 受給者早期 再就職件数	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	紹介率	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の 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
実績	2,699	2,132	1,035	222	95.7%	7,939	1,188	171	319
目標	3,304	2,850	1,390	220	108.2%	10,397	1,454	296	290
目標達成率	81%	74%	74%	100%	88%	76%	81%	57%	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

ハローワーク掛川 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、就職件数の目標達成を最重要と考え、マッチング力の強化を目指しました。具体的にはマッチングとその実績を見える化するとともに、職員のマッチングに対する動機付けを目的として「Thanks カード」（内容としては後述②）の取組みを9月から開始しました。マッチングした求人への紹介件数を月あたり110件（年度770件）以上、マッチングした求人への就職件数を月あたり33件（年度231件）以上とした目標に対し、年度実績として、紹介件数745件、就職件数214件となりました。

また、感染防止の観点から面接会を開催できないことから、求職者が求人事業所や未経験職種を知る機会が少なくなっているため、「応募前に職場見学可能な求人」の確保と紹介について、求人件数月40件以上、紹介件数月10件以上を目標として9月から取り組み、求人586件、紹介72件、就職23件となりました。

求人の充足件数については、毎日、受理した求人の中から、求人係が推薦する求人を「おすすめ求人」として紹介部門の職員全員に配付しています。紹介係は主に応募を希望する求人がない求職者に対して、相談の中で「おすすめ求人」の情報を提供することで、マッチングや希望する求職条件の明確化を行いました。

また、2月から賃金や休日のほか、働き方改革に関連する項目も含めた一定の基準を設け、これを満たした求人を「ピックアップ求人」として玄関ホールへ提示したところ、求人件数78件、紹介件数102件、充足件数17件の実績となりました。求職者に対しても「ピックアップ求人の」選定基準とハローワークインターネットサービスでの検索方法を周知し利用を促しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

マッチング力の強化として、紹介および就職に至ったマッチングを評価することを目的として、マッチングした求人を紹介した職員からマッチングした職員へ、マッチングした職員から紹介した職員へ、お互いに感謝を示す「Thanks カード」を所長が作成しました。紹介及び就職に至るマッチング等をした職員は「Thanks カード」が貯まること、所長が職員ごとのマッチング状況・実績を確認していること等により、マッチングに対する動機付けを図ることができました。

その他、12月は、PDCAサイクルによる職業紹介業務の評価の取組みについて研修、1月は職業紹介業務・システム更新にかかる研修、2月はキャリア・コンサルティングプロセス研修（DVD利用）を実施しました。加えて、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、働き方改革セミナーを活用し、労働基準行政等との研修を年2回実施し、若手職員も含め職員・相談員の知識・技術向上を目指しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・毎週実施していたビデオ講習会の利用者が少なかったため、週替わりで毎日DVDを待合コーナーで視聴する形へ変更しました。
- ・イベントカレンダーを作成し、各種セミナー等、月内の実施イベントが一目でわかるようにしました。
- ・毎月、所長が市役所、商工会議所等を訪問し、管内の雇用・経済状況について情報交換するとともに、求人開拓の働きかけ等を実施しました。
- ・就職面接会が感染防止により開催できないことから、求職者が事業所や未経験職種を知る機会が少なくなっているため、応募前に事業所見学が可能な求人の確保と、面接前に見学を希望していることを求人者に伝えた職業紹介を行っています。
- ・離職率が低い、残業時間が少ない及び有給取得率が高い等の働き方改革に取り組み、一定の基準を満たした事業所からの求人を「ピックアップ求人」として、玄関ホールに掲示等することにより他の求人と差別化し求職者へアピールしました。

(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

充足数の目標を達成することができなかった原因の一つに、求人票の仕事の内容欄があまり具体的に記載されておらず、求職者が仕事内容をイメージできなかったことにあると考えられるため、仕事の内容欄を具体的に記載することで採用の確立率がアップすることを求人者に助言または提案したい。また、求人者が求職者に求める能力についても曖昧な部分があるため、求人票に記載する際は可能な限り具体化するとともに客観的に分かる記述となるよう支援したい。

コロナ感染拡大防止の為、「失業認定時間を利用した管内事業所の説明会」をしていましたが、窓口の混雑が落ち着く令和3年6月以降求人者のPR方法を含め周知方法を検討し実施する予定です。

求職者への求人情報等の提供は「求職者マイページ」によりタイムリーに提供できるため、「求職者マイページ」の開設を周知するとともにマッチングを進めていきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、4月の緊急事態宣言発出により経済活動が停滞し、新規求人が毎月30%以上減少する中で、正社員求人も24.0%以上減少し、充足件数及びフリーターの正社員就職件数も目標値を達成できませんでした。今後は求職者ニーズを踏まえた求人開拓を行うとともに、「ピックアップ求人」で設定した充足可能性基準、特に働き方改革に積極的に取り組んでいる基準を求人者へ周知するとともに条件緩和を促し、求職者へのアピールをすることで求人充足を目指します。

また、令和2年度前半、外国人求職者が急増し、日本語能力がネックとなる職業紹介に苦慮したところです。今後は適確かつ円滑な

職業相談・紹介と求人充足につながられるよう、将来的には日本語能力の統一的な基準の作成を視野にいれつつ、職業相談や求人受付の際に情報収集するよう取り組みたい。

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

令和2年度は、コロナ感染症拡大の影響により、求職者の急増（外国籍（特にフィリピン国籍の方）が多く苦慮）、緊急事態宣言や人の移動制限等による求人件数の減少、イベント等の規制による行事の中止など、例年と異なる事態の中で求職者への支援業務が増加する状態であった。一時は職員の出勤の抑制等で非常に混乱したが、感染防止対策や助成金業務の応援に努めながら、実施可能な範囲で業務を行った。

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	氷河期世代の正社員就職	フリーター世代の正社員就職	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,857	1,636	916	85.9%	205	214	5,224	847
目標	1,849	1,776	780	94.4%	133	240	6,751	815
目標達成率	100%	92.%	117.%	91%	154.%	89.%	77.%	104%

※ 「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

ハローワーク富士宮 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、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、紹介件数の確保やマッチングの確実な実施に取り組ましました。紹介件数の確保では、紹介担当職員の1日当たりの目標数（一人1日3件の紹介）を定めて進捗管理を行いました。マッチングの確実な実施のため、紹介担当職員によるマッチングローテーション（マッチング当番）を1日ごとの輪番制で実施しました。また、求人充足会議等において選定した求人をピックアップ求人情報として週1回発行し、主に雇用保険受給者を対象とし情報提供を行いました。求人充足数を増やすため、当所会議室において、合同企業面接・相談会を新型コロナウイルス感染症対策を行った上で実施しました。

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、若手職員をキャリアコンサルタント研修へ積極的に参加させました。また、職業相談等においては、各種労働法の知識や面接技法等が必要となることから、労働基準監督署による研修や就職支援セミナーに参加しました。

（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感染症対策として、受付、相談窓口などにビニールシートやアクリルパネルの設置、庁舎入口に消毒液、体温測定器の設置、受付前にソーシャルディスタンスを保つための目印を表示などの予防対策を実施しました。

（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

求人充足数を増やすため、引き続き月1回当所会議室において合同企業面接・相談会を実施していきます。

高校生（進学・就職希望にかかわらず高校1・2年生を対象）に市内にある事業所の認識と地元就職への検討を促進するため、地元企業見学会や地元企業ガイダンスを富士宮市、学校と連携して実施します。

（4）その他業務運営についての分析等

雇用調整助成金の周知のため、富士宮商工会議所及び富士宮信用金庫と連携して、雇用調整助成金個別相談会を実施しました。

新型コロナウイルス感染症の影響による採用の手控えにより新規求人数が減少するとともに、就職面接会等大人数のイベントが開催できなかった。

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

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
実績	1,350	1,118	510	101.3%	128	4,015	717
目標	1,555	1,286	620	100.1%	93	3,888	647
目標達成率	87%	87%	82%	101%	138%	103%	111%

※ 「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

ハローワーク島田 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、雇用保険受給者を含めた求職者の就職促進と、新規に受理した求人の充足を図るため、専任の職員が就職まで一貫して個別に支援を行う求職者担当者制の実施を行いました。求職者担当者制では、支援対象者375人、就職件数252件、就職率67.2%となりました。

また、雇用保険受給者の早期再就職促進のため、初回認定日に紹介部門の一席を専門窓口とし、相談員が事前にマッチングした求人票を手交し、緊要度の把握を行うとともに、個別相談がある場合には職業相談へつなげる取組を行いました。

一体的実施事業の「お仕事相談室ママハロ」と島田市とで共催した就職支援セミナーは、新型コロナウイルス感染症の影響により、予定していた全6回のうち半分が中止となりましたが、残り3回を開催したところ、延べ参加者34人（平均11人）の参加者がありました。税金と社会保険についての個別相談会（1回参加者9人）に参加した子育て中の求職者からは、就職活動を始める不安が軽減された等好評の声をいただきました。また、託児サービス付きで2回開催したママハロ「パートお仕事相談会」には、企業13社、求職者42名（就職者6名）が参加し、一連のママハロでの取り組みについて、共催の島田市や参加求職者から引き続き実施してほしいとの要望がされています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、各担当の業務内容を相互に理解するための「業務研修」、労働基準監督署職員による「労働基準法研修」、再任用職員による「PDCA研修」等を計7回実施し、知識習得や資質向上のための取組を実施しました。

また、若手職員の資質向上のため、キャリアコンサルタント研修へ積極的に参加させました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求職者のニーズに対しより効果的に求人情報が提供できるよう方法を見直し、毎週発行の新着求人情報誌から、職種別8種、対象者別2種の情報誌に切り替えを行いました。特に、対象者別の高年齢者向け情報誌は要望が多く、この情報をもとに窓口相談を申し込む求職者も見られ、窓口誘導に繋がっています。

「お仕事相談室ママハロ」においては、職業訓練とひとり親サポートの専門相談員による相談日を新たに設定し、求職者の利便性向上を図るとともに、よりきめ細やかな支援が行えるよう改善を行いました。さらに、令和3年度からは予約制にて障害者の就労相談と雇用保険相談を開始する予定です。この取組により、ハローワークに来所されていない方をハローワークと結び付ける効果を見込みます。求人票の「仕事内容」欄の内容の充実を図るために、求人担当以外の職員・相談員で求人内容を重点的にチェックしてもらい、見直し会議を実施のうえ事業所に提案していく取組を始めました。そのうえで、紹介担当がマッチングを実施し、求人充足へ向けての取組を行いました。

また、令和3年度からのオンライン自主応募開始に向けて、求職者マイページの開設率を上げるために、新規求職者には所独自のリーフレットの手交、未登録者には職業相談時に開設の勧奨を実施し、その結果、開設率が78.1%まで上昇しました。引き続き開設率上昇に取り組み、マイページを介したサービスを展開していきます。

(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

高齢者向けの月イチ就職相談会を6月から毎月実施する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策のため、年1回11月開催のみになりました。11月開催は参加企業6社、参加求職者48人で、就職2件という結果でした。高年齢求職者が多い実状を鑑み、感染対策を十分にしたうえで、定期的な開催が出来るように取り組みます。

求人部門では求人者マイページの開設を勧奨してきましたが、事業主の高齢化等でネット操作に消極的な事業所もあるため、開設率は伸び悩んでいます。今後もマイページの利便性を周知し、開設勧奨を積極的に行う一方、電話や事業所訪問等により事業所との情報交換の機会を確保し、求人者のニーズに即したサービスを提供します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年3月より職業訓練説明会（月2～3回）を開始しました。窓口相談時に少しでも訓練に興味がある方には説明会への参加を積極的に案内し、さらに、その後の具体的な個別相談へつなげ、受講者の増加を目指します。

島田掛川信用金庫と連携し、ハローワーク所長等と信用金庫職員が共に人材・雇用の悩みを抱える中小企業等を訪問して求人提出時の助言や助成金相談を行う等の取組を平成27年より継続実施してきましたが、新型コロナウイルス感染症対策により事業所訪問等の取組ができませんでした。今後も金融機関と連携を取りながら、中小企業支援の取組を継続しています。

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

--

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 (必須指標)	正社員就職件数(必須指標)	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
実績	1,931	1,602	820	94.1%	84	5,438	878	65
目標	2,175	1,799	919	98.9%	138	5,733	960	57
目標達成率	89%	89%	89%	95%	95%	91%	82%	114%

※ 「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

ハローワーク磐田 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、就職件数及び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、所独自に開発した「IWATA-TOOL」を活用し、雇用保険初回認定日及び緊要度の高い求職者等に対して相談指定日より前に求人とのマッチングを行い、個々の求職者のニーズに応じた求人の提案等を実施しました。また、増加している高年齢求職者への支援として、高年齢者の応募を歓迎する事業所を把握し高齢者が応募しやすい求人確保の上で求職者への求人情報の提供ができるよう努めました。

求人情報の提供にあたっては、求職者マイページを活用することが効率的であることから、その利用状況の集約・分析を行い、求職者に対し利便性を説明し求職者マイページの開設率向上に努めました。これはコロナ禍で来所されない求職者等へも求人情報等の提供ができ就職支援につながりました。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い増加した外国人求職者に対応するため、「外国語版求職申込書」の作成や「失業認定申告書の書き方」の動画を配信する等サービスを実施した結果、窓口業務の効率化にもつながり外国人求職者から一定の評価を得ました。

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に対し、障害者の職業紹介、雇用指導、助成金関係業務等のハローワーク業務について、統括職業指導官等幹部職員による研修を実施しました。

また、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善を目指し職員一人ひとりがその取組みを意識するよう、所長が講師となりハローワーク総合評価、PDCAサイクル進捗管理に係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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け事業縮小を余儀なくされ休業や教育訓練により失業の抑制及び雇用維持を図る事業主を支援するため、庁舎内会議室の一角に雇用調整助成金コーナーを設け、制度説明から申請受付までをワンストップで対応できる体制を作りました。

また、コロナの影響により開催出来なかった各種面接会（障害者、高齢者、パートタイム等）及び回数を減らして実施した巡回相談（子

育て中の女性等)を補完する取組みとして、「IWATA-TOOL」等を活用したマッチングを行い、求職者マイページを活用して求人情報等を提供することで来所勧奨し、職業相談及び職業紹介につなげました。また、生涯現役支援窓口においては「高齢者専用求人情報」の作成や「高齢者歓迎求人ファイル」を掲示することにより、高齢者が情報を収集しやすい環境を作りました。

(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拡大の影響により各種イベント等が中止となり、求職者及び求人者への支援が効果的に出来ませんでした。今後はウイズコロナ、アフターコロナに対応した規模等のイベントを開催するとともに、磐田市、袋井市、森町との共同による就職支援を推進していきます。

今年度以上に求職者マイページ及び求人者マイページの利用を推進し、利用者のニーズに合った情報提供と就職支援を行います。求職者担当制及び指名相談、求人担当者制を積極的に進め、求職・求人のニーズを把握し効果的な支援を行うことにより高い就職率、充足率を目指します。また、求職者から把握したニーズに沿った求人開拓を推進していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内はものづくりの街として、オートバイ、自動車、ベアリング、楽器、化粧品、電気機器及び食品など幅広い分野の製造業が集積しており、特に(株)スズキやヤマハ発動機(株)等を代表とする輸送用機械器具製造業及び関連企業が多い地域となっています。こうした地域の産業構造から生産工程の職業を希望する求職者が多く存在しますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、希望する求人が一時期は前年比約半数にまで減少したことがありました。事業所に対する求人開拓や求人要件の緩和に努めましたが、正社員求人数、就職件数、充足件数等の目標達成に少なからず影響がありました。

今後は、求職・求人マイページを積極的に活用した求人開拓、就職支援を行っていきます。

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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により増加した外国人求職者に対応するため、「外国語版求職申込書」の作成や「失業認定申告書の書き方」の動画を作成する等窓口業務の効率化を図り業務の推進の一役となりました（静岡労働局長優秀賞）。

また、外国人求職者の日本語能力をレベル付けする客観的且つ統一基準が設けられていないため、求人・求職のマッチング作業が不安定であったことから、所独自の基準を定めることにより、日本語能力をレベル付けすることでマッチングの正確性を担保する仕組みを整えました。

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	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)	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
実績	2,362	2,057	1,398	87.6%	194	7,650	1,107	122
目標	2,619	2,475	1,096	90.3%	208	8,808	1,146	78
目標達成率	90%	83%	128%	93%	93%	86%	96%	156%

※ 「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

ハローワーク富士 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、新型コロナウイルス感染予防対策を講じつつ、かつ雇用調整助成金の迅速支給に配慮しながら、ハローワークマッチング機能に関する主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を最重要と考え、多くの求職者が相談窓口を利用して就職できるよう、また、多くの求人が充足できるよう、特に就職件数に重点を置き、求人と求職のマッチングの強化を進めることとしました。特にコロナ禍においては、職業紹介業務の事業等の実施に当たり制限・制約等がある中、求職者担当者制、求職者の職員指名制、求人担当者制、富士市との連携による合同就職面接会などの取組みを積極的に行いました。

求職者担当者制においては、539人を担当し、1,996件の情報提供、715件の紹介、325件の紹介就職を実現しました。また、合同就職面接会は、ユニバーサル就労支援事業等を富士市と共催し、若年やシニアを対象として延べ11回開催しました。来年度についてはコロナの感染状況に留意しつつ、より効果的な開催を予定しています。その他の取組としては、新たに所内の簡易スペース（長テーブル及びイスのみのオープンスタイル）を利用して、ミニ説明会・選考会を延べ47回（参加求職者212人）実施しました。

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・相談員等へ業務に関する幅広い知識を身に付けさせるため、「ハローワークの総合評価及びPDCA」に係る研修、富士労働基準監督署と連携した労働基準法関係の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

求職者の利便性を向上させるため総合受付に「フロアマップ」を掲示し、初めて利用する求職者には「ハローワーク富士サービスメニュー」のパンフレットを配付しています。また、職業相談窓口への誘導や職業相談の強化を図るため、求人閲覧をしている求職者が気づきやすいよう、求人検索端末機に「応募状況確認カード」、「職業相談カード」を設置し、窓口利用の促進を図りました。また、雇用保険課給付窓口前の待合場所には、「前日受理求人一覧表」を拡大して掲示することで応募意欲の喚起と職業相談窓口への誘導を行い求職者担当者制へと繋げています。

（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

新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求人数が減少傾向である中、新規求職者数は増加傾向となり雇用の需給バランスが均衡

を保てなくなる状況を想定し、システムのマイページ作成機能等の利用促進によるハローワークの利便性と効率性の向上をさらに進める必要があります。また、来所によりハローワークのサービスを利用する者に対しては、今まで以上に求職者・求人者に寄り添った取組みが必要となるため、求職者担当者制、求職者の職員指名制、求人担当者制等の個別支援を一層強化していきたいと考えます。

また、富士市と共催で実施している合同就職面接会については、新型コロナウイルスの感染症の感染状況等をみながら、参加対象者を若年者だけではなく中高年齢者や障害者等あらゆる求職者に拡大することや参加事業所をさらに増やせるよう検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、事業所においては新型コロナウイルス感染による事業活動の縮小により、約10%の求人減少となり、ハローワークにおいても新型コロナウイルス感染防止対策の実施により、集団面接、事業所への求人開拓等が制限されたため、就職・充足件数が未達成となりました。今後は新型コロナウイルスによる事業活動の縮小の底が昨年8月で以降徐々に上向いていること、新型コロナウイルスの感染が縮小・終息に向かっていけば、より積極的に求人の掘り起こしを行い、合同選考会等を活用したマッチングについても進めます。

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 特記事項

令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、求職者への支援業務等の実施に制限・制約がある中、密を避けるため感染防止対策を行いながら、若年やシニアを対象とした面接会や2年度から新たな取組として所1階の簡易スペースを利用したミニ説明会・選考会を可能な範囲で実施しました。

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	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	障害者の 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	2,158	2,199	979	102.5%	280	8,070	1,030	181	86
目標	2,456	2,398	1,048	105.0%	168	7,840	1,089	175	64
目標達成率	88%	92%	93%	98%	167%	103%	95%	103%	134%

※ 「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

ハローワーク下田 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、新型コロナウイルスの影響により求人倍率が2倍を超える状況から一変し、13ヶ月連続で前年同月を下回る状況であり、紹介件数及び就職件数の低下が深刻な状況となりました。

また、産業構造は宿泊業を中心としたサービス業に偏っており、「交代制勤務のある求人」や「繁忙期のみの臨時的求人」等の求人が多く、従来から求職者の希望する条件とのミスマッチが目立つ状況にあったところ、求人が減少するコロナ禍にあっては更に紹介件数等の低下の一因となったと考えられます。

そのため、求人者に対しては、特に個別事業所訪問に際しては「求人・求職バランスシート」、「人材確保のために充実した求人から学ぶ」などの資料を基に、正社員雇用のメリットや求人条件の緩和、女性や高齢者等の多様な人材の活用促進などの提案を行い、求職者に対しては、「求人・求職バランスシート」を活用して管内の求人状況の理解を深めていただくとともに職員端末にて求人検索機の使用方を説明する中でより詳細な就職希望条件を把握することで、効率的に積極的な求人情報の提供を行いました。

さらに、紹介時にはプラスワン紹介を行い、遠方在住の求職者に対しては郵送による求人情報提供や電話相談による紹介状の交付を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

労働基準法改正点や、その他業務に関係する労働基準法の知識を高めるため、職員・相談員が三島労働基準監督署にて研修を受講しました。また、職業紹介部門内でPDCA研修、ジョブローテーション研修、キャリア・コンサルティング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

○ 求人情報は「新規求人」「急募求人」の所内掲示を行うとともに、求人充足会議で選定した求人については「ピックアップ求人」として画像情報と併せての掲示を行いました。

また、来所勧奨のため求人情報提供件数を増やすとともに、雇用保険受給者に対しては再就職手当シミュレーションを配布して制度の

説明をすることで就職意欲の喚起を図りました。

- ハローワークシステムに追加された新機能による窓口でのサービス向上のため、「求職者担当者制」や「指名相談制」の周知及び利用勧奨を積極的に行いました。
- 高齢求職者が多いことから、求人検索機の利用を苦手とする方も多いため、窓口において職員端末を使って検索機の利用方法を丁寧に説明する中で、求職条件を再確認しながら一緒に求人を検索することで希望する求人情報の提供の充実を図りました。
- 職業相談・紹介業務のさらなるサービスの展開のためには求職者マイページの開設が必要なため、特に求職申込時には積極的にマイページのメリットの説明と開設の勧奨に努めました。

(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

新型コロナウイルス感染症により求職者が増加する中で、管内の産業構造の特徴として宿泊業や医療福祉関連のサービス業が多く、就労形態として平日休日が多いなど求職者のニーズとの相違によりマッチングが難しい状況にあります。

こうしたことから、引き続き新規求職者に対して管内の求人状況の説明を行うなど、労働市場の理解や希望条件の緩和を促しつつ求人情報の積極的な提供と職業相談を通じた再就職への意欲喚起を図ります。

一方、求人事業所に対しては、地域別求人者担当者制を継続することで求人充足に努め、また、雇用管理・環境の改善の実施による高齢者・女性・障害者等の活用について提案・助言・指導を継続して実施します。

(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感染症により、急激に雇用状況が悪化し、多くの新規求職者や事業主が来所しましたが、職員に対するジョブローテーション研修の実施により受付業務はすべての職員ができるようになりサービスの向上に繋がりました。

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

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済活動の停滞や労働需要は急激に落ち込み、特に管内の主要産業である観光業、飲食・宿泊業は強く影響を受け、感染防止対策を行いながら、可能な範囲で助成金の出張相談や求人開拓を実施した。

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	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で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者	正社員求人数	正社員就職件数
実績	807	785	231	90.9%	39	2,737	351
目標	670	641	199	87.8%	28	2,103	217
目標達成率	83%	81%	86%	96%	71%	76%	61%

※ 「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

ハローワーク焼津 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

① 各指標に対する取組

当所では就職件数の目標を達成するため、職業紹介担当職員個々に年間の紹介件数目標を設定し、求人情報郵送等による能動的マッチング、プラスワン紹介など積極的に職業紹介を実施しました。各職員の担当する業務内容等を勘案し個別に年間の紹介件数目標を300件から960件と設定し、組織全体の紹介件数の年間目標9,315件に対し9,695件の結果となり紹介件数では目標を達成することができました。また、丁寧な個別支援による求職者担当者制では、就職率目標60%に対し80%の結果となり目標を達成しました。

充足件数の目標を達成するため、求人充足会議を原則毎週木曜日に定期的で開催し、求人充足可能性基準により選定した190件の求人に対し、求人条件緩和指導など充足に向けた提案を行い、求人条件を緩和した求人票の庁舎内掲示及び個別に求職者に応募勧奨するなど能動的にマッチングした結果、99件が充足し充足率は52.1%となりました。

雇用保険受給者の早期再就職件数の目標を達成するため、受給資格者証を交付する際、給付制限期間中、給付残日数が2/3または1/3で再就職した場合の再就職手当の支給金額を具体的に明示したリーフレットを個々にオーダーメイドで作成し、受給者全員に説明を加えながら直接手交するなどして、早期再就職の意欲を喚起した結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は、目標1,120件に対し1,434件となり目標を大きく上回る実績となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上等を図るため、以下の職員研修を実施しました。通常業務に支障が生じないように配慮するとともに研修機会を確保するため、同じ内容を複数回実施するなど多くの職員が受講し研修内容が効果的に浸透するよう工夫しました。

- ・若手職員等の職業紹介部門、求人部門研修として障害者雇用、発達障害の理解に関する研修を6月から7月に実施
- ・労働局雇用環境・均等室に講師を依頼し、個別労働紛争、同一労働同一賃金等に関する研修を1月に実施
- ・経験豊富な職員からの技能継承として、所長が講師となり接遇に関する研修を11月に実施

（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による緊急事態宣言などの感染拡大防止措置の影響を受け急速に悪化した雇用情勢に対応し、失業の抑制、雇用の維持を目的とした雇用調整助成金等の各種支援制度を効果的に周知するとともに利用を促進するための事業主向け相談会を、以下

の関係機関と共同開催し、委嘱した社会保険労務士を雇用調整助成金アドバイザーとして派遣しました。

- ・焼津商工会議所との無料相談会は、8月から3月まで、延べ10回、1回3時間×予約制定員3社

- ・しずおか焼津信用金庫との無料労務相談会は、8月から12月まで、延べ10回、1回3時間×予約制定員3社

また、雇用対策協定に基づき、コロナ禍における感染防止対策を徹底したうえで、焼津市との共催によるパートタイム就職相談会（2月12日）、藤枝市との共催による子育て世代・生涯現役世代就職相談会（1月29日）を開催しました。

障害者就職面接会は、コロナ禍のため大規模集合形式での開催は中止を余儀なくされましたが、11月以降、庁舎内においてミニ面接会として年度合計12回、延べ20社分を開催し、事前予約制による相談障害者は延べ42名となるなど、感染対策を徹底した新たな取り組みとして実施しました。

（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

ハローワークシステムの機能拡充により新設された求職者及び求人者のマイページ開設及び活用促進は、利用者サービスの向上、業務の効率化等の観点からも重要であると認識しています。求職者及び求人者に対しては、リーフレット等によりマイページ開設のメリットを個別に丁寧に説明し、令和3年3月末までの累計で求職者マイページの新規開設件数は2,724人で県下12安定所中3位、求人者マイページの新規開設件数は1,266件で県下12安定所中6位となっておりますが、今後もさらなる勧奨により新規開設件数の拡大に取り組んでいきたいと考えています。

また、今後予定されているオンラインでの求職登録、オンライン自主応募等の機能についても、求職者・求人者に的確に案内し、オンラインによる業務効率化の推進及び利用者サービスの向上を図るとともに、来所された利用者に対しては懇切丁寧な対応、指名相談制や求職者担当者制による個別支援、面接マナーや応募書類添削アドバイス等を強化し、メリハリをつけた業務運営を推進し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

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和2年度の主要業務統計は令和元年度と比べ、新規求職及び月間有効求職者数は増加、新規求人及び月間有効求人数は減少、就職件数、充足件数ともに減少となり雇用情勢は急激に悪化したものの、紹介件数では0.9%増、充足率では2.6ポイント増となりました。

また、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は目標72件に対し実績124件、公的訓練修了者の3ヶ月後の就職件数は目標76件に対し実績114件とそれぞれ良好な実績をあげることができました。

2 総合評価 (※)

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 良好な成果 </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;"> 本省から通知される総合評価を記載 </div>

※ 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拡大防止のため、緊急事態宣言の発令など全国的に多大な影響を受ける中、静岡労働局には雇用調整助成金センターが新設され、膨大な支給申請書類を迅速に支給するため各安定所に事務処理作業に係る応援職員の派遣が要請されました。同じ県中部地区に所在している当所は、6月から1月までの間、常時1名の応援職員を派遣することとなり、所内の職業相談窓口等の体制作りに苦慮する場面がありました。

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	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	生涯現役支援窓口 での 65歳以上の 就職件数
実績	2,342	2,239	1,434	94.3%	155	7,226	1,119	124
目標	2,655	2,414	1,120	98.1%	190	7,515	1,172	72
目標達成率	88%	93%	128%	96%	82%	96%	95%	172%

※ 「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