

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、雇用保険受給者の就職支援を最重要と考え、早期再就職件数の増加を目指して重点的に進めることとしました。全ての職員・相談員が進捗を意識して業務に取り組めるよう、所内研修や進捗状況の定期的な情報共有と幹部職員による日常的な業務指導を行いました。

目標達成のための具体的な対応として、職業相談窓口の利用を促進するためのリーフレットを来所者端末に掲載することでの窓口への誘導、履歴書添削等のハローワークサービスメニューの周知、再就職手当について個別にシミュレートした資料の作成及び雇用保険説明会での早期再就職と収入面でのメリットの説明、初回認定日の職業相談の充実などにより、再就職の早期実現に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介関係業務・ハローワーク評価研修では、令和3年度は、例年どおりのPDCAサイクルによる「総合評価」は実施されず、各種業務指標等の実績や好事例の収集と「公表」及び「全国的な業務改善」が行われること及び通常業務の見直しと各部門における取組みを強化する必要性を説明しました。

このほか労働局で実施されているキャリア・コンサルタント研修等への参加や静岡労働基準監督署の協力を得て、新規採用者等を対象に労働基準法及び監督署の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

・マッチングの強化のため紹介部門から求人部門への要望事項等を集約し、紹介担当の「知りたい」に着目した求人受理時チェックポイントを作成しました。また、効果的なマッチングに向けた求人票の作成ができるよう、ハローワークから事業所への提案ポイントをまとめた資料を作成するとともに、事業所に対しては、「仕事の内容」欄や「会社の特長」欄の記載例を作成し、事業所登録や求人内容変更の際に案内することで、「より魅力ある求人票」の作成ができるよう事業所への支援を行いました。

・就職氷河期世代専門窓口へ誘導する取り組みとして、窓口利用者の中からチーム支援の実施が必要と判断する方の見極めを徹底するとともに、地域若者サポートステーションと連携して、就職氷河期世代の利用者をハローワークへ誘導を図りました。

また、同世代を主な対象とした就職面接会・見学会等を9回開催し、その様子を掲載した広報紙を作成して、同窓口の周知・広報に努めました。

求人部門と連携し、求人受付時に同世代を対象とした求人募集依頼リーフレットを手交して、施策の周知と求人要件緩和等を依頼しました。

(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

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、就職氷河期世代等の多様な人材の積極的な活躍が期待されています。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求められ、状況に即した業務を実行する必要があるため、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。

- ・本庁舎内のマザーズコーナーと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实施、感染拡大状況を考慮したうえで障害者就職面接会の再開を検討
- ・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
- ・事業所訪問による求人開拓の拡充と各種支援制度の説明、求人票の内容の充実などの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、若年層においては、職業意識の形成が不十分である求職者が見受けられるため、就職支援セミナーを継続して開催することに加え、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りマイページ開設の促進を図る。
- ・職業情報提供サイト（日本版0-NET）jobtagを一緒に閲覧しながら職業相談することにより同サイトの周知を図り、希望職種が定まっていない求職者に対し具体的な求職活動の支援
- ・求職者担当者制の効果的実施、数値目標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リーフレット「面接・応募書類作成のワンポイントアドバイス」、「面接の準備ができていますか?」、「求人票に関する質問事項」の手交による個別の効果的アドバイス

2 特記事項

地方公共団体との連携強化

地域の雇用課題を解決するために、静岡市と対話を重ね、令和4年度中に雇用対策協定の締結を行う。

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 | 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 求人数 | 正社員 就職件数 | HWの職業紹介 により正社員に 結びついた就職 氷河期世代の就 職件数 | 公的職業訓練終 了3か月後の就 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 | 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 | 3,657 | 4,246 | 1,481 | 105.2% | 1,661 | 21,309 | 1,514 | 309 | 228 | 99.2% | 140 |
| 過去3年度平均 | 4,043 | 4,664 | 2,006 | 114.0% | 1,588 | 19,703 | 1,790 | 131 | 271 | 97% | 100 |
| R2年度実績 | 3,627 | 4,317 | 1,956 | 108.4% | 1,522 | 17,460 | 1,465 | 131 | 233 | 100% | 113 |
| 対 R2 比 | 100% | 98% | 75% | 97% | 109% | 122% | 103% | 235% | 97% | 0% | 123% |
| R1年度実績 | 4,113 | 4,635 | 2,168 | 112.7% | 1,695 | 20,268 | 1,829 | - | 251 | 96% | 93 |
| 対 R1 比 | 88% | 91% | 68% | 93% | 97% | 105% | 82% | - | 90% | 1% | 150% |
| H30 年度実績 | 4,390 | 5,039 | 1,893 | 119.4% | 1,546 | 21,380 | 2,075 | - | 329 | 96% | 93 |
| 対 H30 比 | 83% | 84% | 78% | 88% | 107% | 99% | 72% | - | 69% | 1% | 150% |

※ 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

・主要3指標の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数目標達成の取組。

幹部会議やミーティング、職業紹介伝達事項（毎週水曜日配布）等で目標数に対する進捗率を伝えることで職員・相談員の意識を高めた結果、就職件数・充足件数ともに前年並みの実績数となった。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・所長、次長、出張所長、庶務課長を除いた職員は、求人者支援員や雇用指導官などに同行して、ひとり2社以上の事業所を訪問。職場見学などを通じ、事業所の情報収集を通じ、仕事内容などの理解を深めることができた。

・また、労働局主催のキャリアコン研修において、所長が参加の声掛けをして3名の送り出しをした。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・職3部門では、障害者の就職機会場の場となる障害者就職面接会が、新型コロナウイルス感染防止対策で開催できない状況下で、いかに障害者に就職機会を提供できるかが最重要と考え、当所会議室でのミニ面接会と事業所と就労支援機関との情報交換会などの取組を行った。

特に事業所と就労支援機関との情報交換会は、ハローワーク池袋で実施した障害者職場実習合同面談会を横展開して、令和4年1月から取り組み始めたもので、1開催1事業所4回開催、就労支援機関は延べ18人参加した。4事業所のうち2事業所は、障害者雇用者数0人で、障害者雇用促進につながる効果があった。事業所からは、どのような障害を持った方がいるのか、就職のためにどのような準備をされているのか知ることができたなどの意見があった。

・来所者の窓口利用時には、システム刷新によりハローワークインターネットでのマイページ開設できる旨の説明を必ず行った。時間がある利用者には、操作説明を聞きながらその場で開設してもらった。前回、説明で終わった利用者には、開設に対しての考えを改めて聴き取るなどして開設率の向上を図った。また、求人・企業支援部門では、所独自の求人者マイページ開設マニュアル及び対応マニュアルを作成して、全体の知識・経験を向上させて、求人者の対応をしたことで開設率の向上を図った。

(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

- ・マイページ開設率をあげることを継続して行い、オンラインでの各種サービス対応が主流となる方向へ進め、業務の効率化を図る。
- ・双向型と一方向型の求職者担当者制を実施して、より多くの求職者を対象者にして就職件数につなげていく。
- ・4年度はマザーズコーナーからマザーズハローワークへの格上げや浜松市との一体的事業で浜松ジョブサポートセンターに高齢者相談窓口を新設した。すでに設置されているミドルチャレンジコーナー、生涯現役相談窓口、わかものハローワークなどそれぞれの特徴に合った利用者がいたら案内をして、各コーナーの利用者の拡大と利用者の満足度向上を図る。

(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の終息が見えない状況だが、外部会場を使用したセミナー、面接会を開催する方向で進め、感染防止対策を万全にして、年度を通して開催させたい。

2 特記事項

(2) で記載した所独自の求人者マイページ開設マニュアル及び対応マニュアルを作成について、上期取組事例として報告。2021年度取組事例総選挙で高い評価をいただいた。

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 | 障害者の 就職件数 | 生活保護受給者等 の就職率 | 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 職者数 | マザーズハローワ ーク事業における 担当者制により就 職支援を受けた支 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 |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|--------------|------------------|--|--|------------------------------|
| 令和3年度実績 | 5,997 | 6,102 | 2,827 | 87.0% | 669 | 64.0% | 1,470 | 95.7% | 230 |
| 過去3年度平均 | 6,852 | 6,940 | 3,303 | 95.0% | 658 | - | 1,526 | 91.4% | 173 |
| R2年度実績 | 6,026 | 6,109 | 3,263 | 88.3% | 553 | - | 1,393 | 94.7% | 196 |
| 対 R2 比 | 99.5% | 99.9% | 86.6% | 98% | 120.9% | - | 105.5% | 1.0% | 117.3% |
| R1年度実績 | 7,063 | 7,097 | 3,436 | 93.6% | 717 | - | 1,600 | 98.9% | 176 |
| 対 R1 比 | 84.9% | 86.0% | 82% | 92% | 93.3% | - | 91.9% | 0% | 130% |
| H30 年度実績 | 7,466 | 7,613 | 3,210 | 104.3% | 703 | - | 1,586 | 92.2% | 147 |
| 対 H30 比 | 80.3% | 80.2% | 88% | 83% | 95.2% | - | 92.7% | 1% | 156.5% |

※ 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。

| | 正社員求人数 | 正社員就職件数 | 人材確保分野の就職件数 | 就職氷河期の就職件数 | | | | | |
|----------|--------|---------|-------------|------------|--|--|--|--|--|
| 令和3年度実績 | 30,082 | 2,953 | 1,364 | 378 | | | | | |
| 過去3年度平均 | 34,500 | 3,485 | 1,599 | 341 | | | | | |
| R2年度実績 | 28,153 | 2,940 | 1,559 | 341 | | | | | |
| 対 R2 比 | 106.9% | 100.4% | 87.5% | 110.9% | | | | | |
| R1年度実績 | 36,295 | 3,552 | 1,639 | - | | | | | |
| 対 R1 比 | 82% | 83% | 83% | - | | | | | |
| H30 年度実績 | 39,053 | 3,963 | - | - | | | | | |
| 対 H30 比 | 77.0% | 74% | - | - | | | | | |

※ 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

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化している中、企業に対する雇用維持への支援、求職者ニーズに沿った求人確保、求職者への就職支援など、ハローワークの地域における雇用対策を担う役割を果たすため、求人者及び求職者サービスに取り組んでまいりました。

景気の動向は製造業を中心に回復基調で推移し、新規求人数も増加傾向にあったことから、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 2,329 件に対して就職件数が 500 件となりました。

また、市町との連携に努め、沼津地域雇用対策協議会及び沼津市との雇用対策協定において具体的な共通目標を設定して、目標が達成できるよう協力しながら各種事業に取り組みました。

このほか、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、トラック就職相談会を2回、警備の相談会を2回開催しました。開催にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染防止策を徹底しました。また、高齢者の求職者が増加していることから、「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の高齢者へのチーム支援の実施、高齢者向け情報誌の作成など高齢者の再就職支援を強化しました。これにより「生涯現役支援窓口」での65歳以上の就職目標件数 144 件に対して、229 件の実績となり目標を大きく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み

中長期的な職員の育成を図るため、所長から職員に対して、PDCA管理や職員等管理の管理研修の実施及び雇用関係助成金等の業務研修を実施したほか、若手職員等に対して、ハローワーク業務の知識習得のため、所内の他業務を経験させる実践的な研修の実施など、幅広く知識を習得するための研修を実施しました。

今後ともあらゆる職員層に対するスキルアップや知識習得のための研修を実施していくこととしています。

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、高齢者等システムの使用が困難な方や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、大規模な就職面接会や企業説明会の開催が困難であったことから、新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮した障害者ミニ面接会（1、2社を対象）を20回（うち中止5回）開催し、参加人数98人、就職件数18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

ハローワークシステムの刷新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りましたが、一方でハローワークの職業相談・職業紹介等のサービスを希望する求職者も多いことから、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るなど、求職者の多様なニーズに対応したサービスを展開していきます。

また、新規求職者数のうち55歳以上の割合が3割を超えているため、高齢者の再就職支援の充実のため、引き続き「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・紹介を実施するとともに、高齢者対象求人一覧の提供や高齢求職者給付金受給者に対する全員相談を実施するなど、高齢者の就職支援の強化を図ります。

求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援するため、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

今後も新型コロナウイルス感染症の影響は続いているところであり、新たにウクライナ、ロシアの紛争や円安により原料高が続いており、今後の景気や雇用には及ぼす影響は不透明となっていますが、ハローワークは地域の雇用のセーフティネットとしてその状況に応じた適切かつ迅速な雇用対策を実施し、求人者及び求職者に対する支援を積極的に進めていきます。さらに、対面によるサービスは重要であることから、皆さまが安心して利用できる環境を継続的に整備したうえで、マッチング精度の向上を図り、一人でも多くの求職者が就職できるよう効果的な支援を実施していきます。

2 特記事項

| |
|--|
| |
|--|

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 | 障害者の就職 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 | 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 | 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 | 3,279 | 3,343 | 1,469 | 91.9% | 310 | 207 | 106 | 13,535 | 1,519 | 764 | 229 |
| 過去3年度平均 | 3,801 | 3,908 | 1,703 | 106.0% | 295 | 214 | 101 | 14,828 | 1,887 | 915 | 161 |
| R2年度実績 | 3,258 | 3,356 | 1,778 | 96.3% | 254 | 214 | 98 | 11,985 | 1,575 | 910 | 214 |
| 対 R2 比 | 100% | 99% | 82% | 95% | 122% | 96% | 108% | 112% | 96% | 83% | 107% |
| R1年度実績 | 3,935 | 3,977 | 1,730 | 105.0% | 325 | - | 101 | 15,561 | 1,942 | 920 | 179 |
| 対 R1 比 | 83% | 84% | 84% | 87% | 95% | - | 105% | 86% | 78% | 83% | 127% |
| H30 年度実績 | 4,210 | 4,392 | 1,602 | 115.6% | 306 | - | 104 | 16,937 | 2,144 | - | 90 |
| 対 H30 比 | 77% | 76% | 91% | 79% | 101% | - | 102% | 79% | 70% | - | 254% |

※ 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

<主要指標>

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の目標達成を最重要と考え、また主要3指標の目標を達成するためには紹介件数を増加させることが必要であることから、求職者に対する紹介率の向上を目指すこととしました。

紹介件数向上に向けて、所内ミニ面接会の活用、求人者リクエスト業務の重点化・効率化、必要な職業相談及び職業紹介時間の確保について検討を行いました。紹介率の向上にあたって、所内ミニ面接会を実施し、所内フリースペースにて開催することで、窓口相談を行っている求職者をそのまま誘導するなど、職業紹介の機会を増やす工夫を行いました。

また、事業所情報の収集のために事業所見学を行いました。訪問により収集した情報は所内で回覧し情報共有を行いました。

<所重点指標>

○ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついた就職氷河期世代（35歳から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、求職者個々の状況に応じた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、静岡市就職氷河期世代活躍支援プラットフォームへの参加や、ミドルチャレンジ就職相談会を静岡市、静岡所と共催で開催し、就職氷河期世代を中心に周知を行い参加勧奨しました。

○人材不足分野の就職

福祉・保育・看護・運輸をテーマとした業界別のセミナー相談会を開催しました。特に保育・看護については有資格者の求職者に参加勧奨を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・令和2年度においては雇用調整助成金の支給申請やコロナウイルス感染症防止の観点から中止をしていた求人充足会議を、令和3年度6月から再開しました。求人充足に向けての支援内容の検討とともに、求人部門と紹介部門の情報交換の場としています。

・求職者マイページを情報発信ツールとして活用を図っています。ミドルチャレンジ相談会や、所内ミニ相談会等の周知に活用しています。

また、求職検索で求職者マイページ利用者を抽出し求職番号をQRコード化して業務の効率化を図りました。

(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

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、求人開拓や事業所見学を実施できない時期がありました。今後は、新型コロナウイルス感染防止策を講じたうえで求人開拓への取組を強化していきます。
- ・ハローワークシステムの刷新・追加機能のリリースを見据えて、引き続き求人者マイページ、求職者マイページの登録勧奨を行い、ニーズに即した的確なハローワークへの誘導を実施します。また、求職者担当者制については双方向及び片方向の担当者制の考え方について整理を行った上で、的確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

求人者リクエスト業務を求人部門に移管し、求人条件の緩和や求人内容のリフレッシュを併せて行うことで、リクエスト業務と所内ミニ相談会への参加勧奨を行うことで、能動的な所内ミニ相談会の運営と求人者サービスに繋がるため、今後の検討が必要となります。

2 特記事項

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、感染防止の観点から業務を一部制限せざるを得ない事態となり、特に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。

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 (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 | 人材不足分野の就 職件数 | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|--|--------|---------|-----------------|--|
| 令和3年度実績 | 1,630 | 1,707 | 699 | 91.7% | 240 | 8,138 | 766 | 419 | |
| 過去3年度平均 | 2,012 | 1,998 | 920 | 101% | 166 | 8,437 | 1,016 | 476 | |
| R2年度実績 | 1,648 | 1,689 | 818 | 99.2% | 166 | 7,687 | 779 | 403 | |
| 対 R2 比 | 98% | 101% | 85% | 92% | 144% | 105% | 98% | 103% | |
| R1年度実績 | 2,141 | 2,178 | 979 | 118.2% | - | 8,708 | 1,071 | 548 | |
| 対 R1 比 | 76% | 78% | 71% | 77% | - | 93% | 71% | 76% | |
| H30 年度実績 | 2,246 | 2,127 | 964 | 85.2% | - | 8,915 | 1,197 | - | |
| 対 H30 比 | 72% | 80% | 72% | 107% | - | 91% | 63% | - | |

※ 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、「令和2年度公共職業安定所マッチング機能に関する業務の総合評価」において、「成果の向上のための計画的な取り組みが必要である」との評価を受け、「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た。「就職件数」については、効果的かつ有効的なマッチングができる求職者担当者制を積極的に活用し、対象者への「求人情報提供」は1人当たり3.3件、「マイページ開設率」は約50%に達した。求職者全体のマイページ開設率も25%であった。また就職件数を向上させるために紹介件数を向上させる必要があることからプラスワン紹介を誘導するなど職員・相談員に毎月の紹介件数の目標値を設定し、紹介件数の増加を図った。

「充足件数」については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、宿泊・飲食業からの求人が激減していたため、充足数も目標達成には困難な状況であったが、減少している求人を少しでも充足させるため、受理した求人を「静岡労働局のHPに三島管内情報として掲載した。熱海ふるさとHW、伊豆市相談室等の利用案内を作成し、6市町に掲示依頼をした。市町のHPへ静岡労働局HPの求人情報ページの啓示を依頼した。昨年度実施できなかったミニ面接会、コロナの感染状況に応じて求人開拓を実施した。前年と同様に求人充足会議を週1回開催するなど求人の充足に努めた。

「雇用保険受給者早期再就職件数」については、10月から初回認定日に受給者全員に所作成の個人別再就職手当金額が表示されたリーフレットを配付し早期再就職のメリットを案内した。また、職業相談窓口において就職支援セミナーへの積極的な参加勧奨を行うとともに、個別延長給付の通知も直前に行うこととした。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員等の資質の向上を図るため、以下の研修を実施した。(1)職業紹介・求人専門援助部門等を担当する職員に対してマッチング機能に関する業務の評価の制度の趣旨を理解して業務を進めるため、所長が講師となってハローワーク総合評価及びPDCAサイクルに関する研修。(2)ハローワークシステムの追加リリースにかかる機能変更について就職促進指導官が講師となり円滑な業務遂行が図れるよう研修。

(3) 労働局内の雇用均等・環境業務について職員の知識が乏しいため、雇用環境・均等室長からの「ハラスメント関係」、「助成金関係」、「個別労使紛争」、「くるみん・えるぼし」等についての研修。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・令和3年7月熱海市の大雨に係る災害において、熱海市と連携を図り、7月6日に熱海市ふるさとハローワーク内に「特別相談窓口」を設け、雇用保険受給者・事業主からの雇用保険、雇用調整助成金に係る相談対応、情報収集業務を8月末まで実施した
- ・求人確保を図るため、管内の6商工会議所・商工会に対して会員事業所に求人を提出してもらうよう要請文を発出した。
- ・コロナ感染防止の観点から、小規模ではあるが9月からミニ就職選考会を開催した。開催にあたって商工会議所・商工会に周知依頼をした。
- ・三島所で受理した求人情報を静岡労働局のホームページを経由して市町のホームページから見るようにした。
- ・所内求人掲示を25件に拡大し、介護・保育・看護等人手不足分野の求人も掲載するようにした。また急募求人についてはファイリングし、求職者が待ち時間に閲覧できるようにした。
- ・求人者マイページから申し込みのあった求人について要件緩和等の助言、見直し、更新を随時訪問、電話、FAXで実施した。訪問時には求人者リクエスト機能について周知をした。

(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・指名制によるきめ細かな職業相談を行うこと、出張所及び付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する。事業所訪問時にリクエスト機能等の操作方法をさらに積極的に周知する。
- ・コロナ禍で障害者の就職件数が著しく減少しており、感染防止の観点からミニ選考会を実施してきたが、今後は感染拡大状況を考慮しつつコロナ禍以前と同様に年2回の障害者就職面接会を開催する。

(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七割の方は管内市町（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、二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、残り一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ある。

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方は、沼津・御殿場管内などの製造系企業を応募される方が多くいることに起因する。（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、従業者数は3倍強となっている。）

管内の求人は、「医療・福祉業」と「飲食・宿泊業」の割合が高い状況にあり、とりわけ飲食・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る。また、新型コロナウイルス感染症の影響で休業を余儀なくされていることも一因して、令和3年度の正社員求人は7,939件、達成率76.4%という結果になっている。

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、求職者の早期就職実現による生活の安定のために、正社員求人の確保とともに、求人条件（応募条件を含む。）の緩和依頼を求人者に対して積極的に行う。

また新型コロナウイルス感染予防の観点から求人者マイページ、求職者マイページの利便性を積極的に周知することにより開設を促進する。

2 特記事項

当所は宿泊・飲食サービス業、医療・福祉の産業からの求人が多い地域であるが、新型コロナウイルス感染症の影響から令和3年の宿泊者数は令和元年の宿泊者数と比べ熱海市では土石流災害もあって半減、伊東市では3割減と厳しい状況にあり、求人数に影響を及ぼした。令和4年に入り求人数は改善しつつあるが、今後の感染状況によっては予断を許さない状況である。

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 | 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 就職氷河期世代就職件数 | 正社員求人件数 | 正社員就職件数 | 生涯現役窓口での 65歳以上の就職 件数 |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|-----------------------------|---|---------|---------|----------------------------|
| 令和3年度実績 | 2,800 | 2,214 | 990 | 94.5% | 292 | 259 | 8,755 | 1,182 | 162 |
| 過去3年度平均 | 3,238 | 2,684 | 1,133 | 105.5% | 308 | 222 | 8,962 | 1,424 | 133 |
| R2年度実績 | 2,699 | 2,132 | 1,035 | 95.7% | 319 | 222 | 7,939 | 1,188 | 140 |
| 対 R2 比 | 103% | 103% | 95% | 98% | 91% | 116% | 110% | 99% | 115% |
| R1年度実績 | 3,360 | 2,869 | 1,111 | 108.2% | 331 | － | 9,169 | 1,435 | 114 |
| 対 R1 比 | 83% | 77% | 89% | 87% | 88% | － | 95% | 82% | 142% |
| H30 年度実績 | 3,656 | 3,050 | 1,252 | 111.0% | 275 | － | 9,777 | 1,649 | 145 |
| 対 H30 比 | 76% | 72% | 79% | 85% | 106% | － | 89% | 71% | 111% |

※ 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、主要指標の目標を達成するには紹介件数が一定数以上必要であることから、紹介件数の目標値を定め、昨年度より取り組んでいるマッチングを評価し、意欲を高める「Thanks カード」を継続し、紹介に係る「Thanks カード」及び、就職に係る「Thanks カード」を職員に発行しました。さらに、今年度はハローワークの職業紹介に求職者は何を期待しているかを検討し、「求人票に記載されていない求人者の情報を PR 等する」「紹介時に、求職者自身を PR 等する」ことが必要と考え、システムを活用して「求人、求職とも PR しなかったもの」「求人の PR をしたもの」「求職の PR をしたもの」「両方 PR したもの」を9月～12月分について集計し、求人者、求職者を PR した場合の採用率がしなかった場合より6ポイント高いことを職員に伝え、職員が求人、求職をより PR しなくなる仕組みを作りました。また、異職種への就職成功事例を4回掲示し、コロナの影響を受け離職した求職者に対し、別の職種（特に人手不足分野）への就職を促すよう提案してきたほか、採否確認通知書に記載された「採用理由」「不採用理由」を一覧とした資料を8回作成し交付することにより、面接する際の注意点について「気づき」を促す取組みも実施しました。

これに加え、求人充足を促進するため、昨年度より実施している、働き方改革に取り組む指標も加えた求人条件を一定以上満たした求人を「ピックアップ求人」として223件選定し、求職者に情報提供する取組みを継続するほか、「受理后2ヶ月間紹介がなかった求人」105件を選定し、1Gから求職者に情報提供し、応募しなかった場合「なぜ応募しないのか」の理由を確認し、これを求人者へ伝えることで求人条件変更指導を行う予定でしたが、理由の聴取が思うように出来なかった為、求人条件変更指導までには至りませんでした。また、求職者へ求人情報を提供する場面を想定したロールプレイ（求人ロープレ「チェック&アピール」）を43回実施し、仕事内容を正しく伝えることが出来る求人内容となっているか、職員役が求職者役に求人の魅力を伝えることが出来ているか確認し、求人票内容を見直すことで、より分かりやすく応募していただける求人を目指すとともに、職員の資質を向上させる取組みを行いました。更に、事業所訪問（1，2G職員6人で一人2社訪問）の際には若手職員や非常勤職員を同行させ、求人票に記載されていない事業所の情報を得るとともに、どのようにして求人者から魅力を聞き出せば良いか指導してきました。

受給者の早期再就職に向けた取組みとしては、初回認定日だけではなく、2回目、3回目の認定日にもアンケートを実施し、就職に向けた準備が整っているか（履歴書は作成できているか等）確認するほか、職業訓練の必要性とニーズについても確認し、訓練窓口への誘導や支援周知を行いました。なお、課題解決サービスが必要な受給者には、受給者自身が気付くことが出来るよう、全国の好事例の中から花巻所が取り組んでいるチェックシートの活用を3月より開始しました。また、再就職手当を受給者自身が簡単に計算できるリーフレットを配付し、早期再就職のメリットを伝えていますが、受給者自身が計算していない場合は、初回

認定の際に窓口職員が支援して計算をさせています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

「ハローワークシステムの新機能」について職員研修を実施（9月16日）し、マイページを作成することによりハローワークインターネットサービスより受けられる様々な追加機能を求人者、求職者に分かりやすく説明し、開設数を増やす取り組みを実施しました。また、サービス改善を図るためにはPDCAサイクルによる継続的な業務改善が必要であることを所長より全職員に研修（7月14日）しました。加えて、受給者の職業相談において雇用保険の知識も必要であることから、「認定業務研修」（11月4日）、「資格決定業務研修」（11月25日）をロールプレイにより実施、就職困難者等の就職促進に必要な助成金について事例を基に検討する「助成金業務研修」（12月16～23日）、職員の職業安定行政に対する意欲を向上させるため「ガヤガヤ会議」（1月14、27日）を実施しました。

その他、上記①に記載した「Thanksカード」「求人、求職をPRした職業紹介」「求人ロープレ「チェック&アピール」」等により職員の資質を向上させる仕組み作りを行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

マッチング機能を高めることがサービス改善の基本と考え、「求人、求職をPRした職業紹介」「求人ロープレ「チェック&アピール」」等の職員資質を向上させる業務改善を実施したほか、ロールプレイや事例を検討する等のより実践的な研修を行い、他部署の業務であっても最低限の知識を各職員に与え、簡単な問い合わせであれば対応できるよう教育し、できる限り来所者を「待たせない」サービス改善を行いました。

また、外国人求職者が多い（特にブラジル人）ことから、どの程度の日本語能力が必要か説明の付いた求人票の交付や、インターネットによる自動翻訳機能を活用したハローワークインターネットサービスの活用方法の周知、外国人向け各種情報コーナーの設置、外国人を対象とした派遣労働者支援セミナー（資料もポルトガル語に翻訳）を局と連携して実施する等、外国人へのサービス改善も行いました。

（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

年々紹介件数が減少しています。インターネットの求人情報等、ハローワーク以外の媒体を活用した求職活動が増加したことが原因と考えられますが、安定した就労のためにハローワークの支援が必要な方は一定数存在すると考えられ、これらの方へどのようにハローワーク利用のメリット（求人票以上の求人情報の提供、求職者をPRした紹介等）を伝えるかが重要です。そこで、多くの方が登録している管内各市のSNSにて、ハローワークの各種取り組みを周知していただくよう各市とは調整済みであることから、今後はこれを活用してハローワークを利用していない層へハローワークサービスを周知していきます。

一方、離転職を繰り返し何度もハローワークを利用する方も多く存在します。原因として、自己理解、職業理解等の課題を解決しないまま就職したことが考えられます。そこで、花巻所が取り組んでいるチェックシートを導入し、求職者自身が課題を抱えていることを認識し、それを解決するサービスを充

実させたいと考えています。また、職業理解については、職業情報提供サイト「job tag」の活用その他、人手不足職種を中心とした体験コーナーの臨時設置等体験型企業紹介の実施を行うことを計画します。加えて、事業所の働き方改革への取り組み情報の収集と求職者への提供により、安定した就職を目指します。

その他、自動車運転免許を所持しない等により来所が困難な方を中心にオンライン職業相談を検討します。

(4) その他業務運営についての分析等

緊急事態宣言による移動制限等により新規求職者の減少、求人者の面接先延ばし等により就職件数が落ち込みました。また、地方自治体と連携した出張相談についても感染防止のため中止としたことからサービスが低下する等、新型コロナウイルス感染症の影響は今年度も大きくありました。

2 特記事項

「Thanks カード」については、紹介に係る「Thanks カード」月 120 件以上、就職に係る「Thanks カード」月 36 枚以上を目標として取り組みましたが、この目標を達成すると月別の就職件数目標値を達成することが多くありました。また、新規求職者に対する紹介率を毎月 100%以上とするよう取り組みましたが、この目標も達成すると月別の就職件数目標値を達成することが多く、目標達成のため重要な取り組みとなりました。

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 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 紹介率 | 障害者就職件数 | 就職氷河期世代 就職件数 | 正社員求人 受理件数 | 正社員 就職件数 | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|---------|-----------------|---------------|-------------|--|
| 令和3年度実績 | 1,809 | 1,669 | 759 | 85.7% | 157 | 216 | 6,571 | 804 | |
| 過去3年度平均 | 1,935 | 1,860 | 841 | 97.0% | 147 | 133 | 6,981 | 952 | |
| R2年度実績 | 1,849 | 1,776 | 780 | 94.4% | 157 | 133 | 6,751 | 815 | |
| 対 R2 比 | 97% | 93% | 97% | 90% | 100% | 162% | 97% | 98% | |
| R1年度実績 | 1,902 | 1,816 | 917 | 94.4% | 142 | - | 6,875 | 989 | |
| 対 R1 比 | 95% | 91% | 82% | 90% | 110% | - | 95% | 81% | |
| H30 年度実績 | 2,053 | 1,989 | 825 | 100.7% | 141 | - | 7,317 | 1,053 | |
| 対 H30 比 | 88% | 83% | 92% | 85% | 111% | - | 89% | 76% | |

※ 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

- 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着実な実施に取り組みました。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。
- マッチングの着実な実施のため、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日ごと輪番制で実施しました。
- 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、雇用保険受給者を中心に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月2回（緊急事態宣言等期間中は除く）合同企業面接・相談会を新型コロナウイルス感染症予防対策を行い開催しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 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の収集と仕事内容に対する理解を深め、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。
- 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。
- 労働局が主催した研修に参加した者からの伝達研修を実施しました。また、各担当から職員へ担当業務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

- 求職者が職業相談時に相談する職員を指名できる指名相談制を実施しました。
- 若年者等就業経験の少ない求職者を中心に幅広 jobtag（日本版ONE T）の活用を周知し職業に具体的なイメージの醸成を図りました。
- 新型コロナウイルス感染予防の観点から来所を控えたい求職者に対して電話による職業相談、職業紹介を実施しました。
- ハローワークシステム刷新追加リリース第2弾による求職者マイページの利点を説明するなど開設勧奨を積極的に行い、求職者マイページ開設の増加を図りました。

○求人更新の機会を活用し、新型コロナウイルスの影響による離職者や就職氷河期世代などの採用意向の確認の求人募集にかかるアンケートを実施しました。

○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の表示など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

○ハローワークシステム刷新第2弾後、求人者マイページ、求職者マイページの開設率が伸び悩んでいるため、求人者、求職者にマイページ開設のメリットを説明し、開設率の増加を進めます。

○求職者が職業相談時に相談する職員を指名できる指名相談制について、指名率が高いため引き続き実施していきます。

○新型コロナウイルス感染症の影響で就職面接会等大人数のイベントが開催できなかったため、今後は感染状況を見ながら開催していきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

○高校生（進学・就職希望にかかわらず高校1・2年生に市内事業所の周知や市内事業所への就職促進を図るための、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、生徒、事業所とも高い評価を得られたため引き続き実施していきます。

○新型コロナウイルス感染症の影響で就職面接会等大人数のイベントが開催できなかった。

2 特記事項

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 | 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 | | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|---|--------|---------|--|--|
| 令和3年度実績 | 1,364 | 1,177 | 518 | 89.5% | 88 | 4,428 | 703 | | |
| 過去3年度平均 | 1,512 | 1,259 | 536 | 102.0% | 128 | 4,491 | 815 | | |
| R2年度実績 | 1,350 | 1,118 | 510 | 101.3% | 128 | 4,015 | 717 | | |
| 対 R2 比 | 101% | 105% | 101% | 88% | 68% | 110% | 98% | | |
| R1年度実績 | 1,483 | 1,259 | 563 | 100.1% | - | 4,483 | 807 | | |
| 対 R1 比 | 91% | 93% | 92% | 89% | - | 98% | 87% | | |
| H30 年度実績 | 1,702 | 1,399 | 534 | 103.3% | - | 4,974 | 922 | | |
| 対 H30 比 | 80% | 84% | 97% | 86% | - | 89% | 76% | | |

※ 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、高齢者の就職促進のための情報提供改善と、オンライン自主応募を見据えた能動的マッチングに取り組みました。

高齢者向けの情報提供改善として、令和3年3月に紙媒体の求人情報誌を廃刊したことを受け、月2回のペースで、求人情報（全職種）をとりまとめ、高齢者向け求人情報誌としてフルタイム・パート別に発行しました。紙媒体に馴染みのある高齢者には好評であり、毎回、フルタイム・パートそれぞれ50～60部ずつの配布部数となっています。この情報誌を頼りに窓口で相談する求職者も増えています。

また、所内掲示板に、高齢者向け求人情報一覧を拡大印刷して貼り出す取組も開始しました。

これにより、貼り出された情報を見て、窓口相談につながる件数も増加し、取組開始後、業種を絞った貼り出しスペースも設け、次回掲載業種も予告するなどの工夫を行いました。（建設、製造、運輸、介護）

月1回開催の「シニア世代のための就職面接会」はコロナ感染拡大予防の観点から予約制（15名×2回）にして、7月～2月にかけて8回を計画。7月、11月、12月、1月と開催しました。計4回の実施に対し、参加企業20社、参加求職者85名、2名が採用に結びつきました。

更に、事例総選挙の事例を水平展開し、「60歳以上の求職者が採用された事業所の一覧表」を毎月作成し、高齢者の職業相談等に活用しました。

能動的マッチングの実施として、「求職者担当者制による担当求職者」「初回認定日の受給者」「求人者からのリクエスト」「求人者担当者制対象求人」「生涯現役世代支援窓口の支援対象者」「フリーター」等、一般相談員や求職者専門相談員及び職員の所掌や所の取組に応じて行いました。

特に、島田市との一体的実施施設「ママハロ」においては、利用求職者のほとんどが子育て中の女性であり、綿密な職業相談による求職者ニーズを把握し、個別ニーズに応じたマッチングを積極的に実施しました。郵送による求人情報提供の際に、送付状に手書で一言添えたり、求人票の注目箇所マークしたりと応募への働きかけを行いました。更に、縦型ホワイトボードにZ86など子育て世代が求める条件に合いそうな求人票を貼り出し、限られたスペースの中でも、求職者を引きつける工夫を開始しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、各担当の業務内容を相互に理解するための「業務研修」(助成金、新規学卒者・若年者関係、教育訓練給付について、マルチジョブホルダー制度概要、職業訓練)、再任用職員による「PDCAに関する研修」、基準行政との研修「労働時間について」の計7種の研修を実施しました。

また、2年度から実施している事例検討会議の実施要領を定め、業務状況を勘案しながら1ヶ月から2ヶ月に1回程度、進行役・事例提出者・参加者の3～4名により事例検討会議を実施することとしました。12/22、2/7に開催し、職員等の資質向上を図りました。

若手職員に対しては、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

サービス改善として、2種類のマニュアルを作成しました。

1つは、当所で伸び悩んでいる雇用保険受給者の早期再就職件数の増加を目指すため、諫早所の事例を導入し、事例資料を当所の支援メニュー・職員入力項目等に合わせて見直したマニュアルを整備しました。このマニュアルを導入することで、希望職種をはじめとする求職条件の再確認や支援メニューの漏れのない周知が行えるようになりました。

もう1つは、「助成金の仕組みについて」の研修を実施した際のアンケートで紹介時の入力事項の統一化の提案を受け、エクセルで項目を選択したものを貼り付けるマニュアルを作成しました。助成金案内時の確認漏れ防止及びその後のスムーズな確認につなげることが出来ました。

また、職業訓練の受講申込者獲得のため訓練コースチラシの全紙掲示や、浜松所の事例を水平展開し、待合イス背もたれにラミネート加工したA3版拡大チラシの貼り出しを行うなど求職者にわかりやすい案内となるよう改善を図りました。

更に、コロナ禍でオンライン会議が浸透してきたことを受け、Zoomを活用して求人開拓、事業所見学を実施しました。

金融機関との連携による事業所訪問において、8月に訪問依頼がありましたが、緊急事態宣言下であったため、Zoomの活用を提案したところ、受け入れていただけて求人開拓を実施することが出来ました。

榛原所ではZoomを使用した事業所見学を2月16日に実施しました。求職者3名及び職員・相談員の参加で、事業所側の準備もあって、積極的にやり取り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

一体的事業としてママハロと島田市との共催で開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11回のうち4回が中止となりましたが、延べ参加者107人(平均15人)の参加がありました。

そのうち、託児サービス付きで2回開催予定だったママハロ「パートお仕事相談会」は、子供への感染拡大予防のため2月は中止となりました。9月も緊急事態宣言により10月に延期し、予約制で開催しました。企業4社、求職者10名が参加しました。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の中で、面接会の開催回数を増やしてほしいとの声も目立ちました。次年度は4回まで増加する予定で事業計画を策定しました。

また、今年度よりママハロ専門窓口（ワークライフサポート窓口・職業訓練相談窓口・わかもの相談窓口・障害者相談窓口・雇用保険相談窓口）を立ち上げましたが、利用時間を14:00～16:00で設定していたところ、窓口利用が芳しくなかったことから、より求職者のニーズを見込んだ時間設定として、ママハロ利用が多い午前中の時間帯への変更実施を検討予定です。

求人者支援員による事業所訪問につきましては、当所の求職者の半数を55歳以上が占めていることから、60歳以上も対象とする求人提出の実績があるものの、ここ数年求人を出していない事業所をリストアップして訪問を実施するも、ほとんど開拓にまで至らずに終わってしまいました。マイページ利用の事業所も増加しているので、仕事内容の充実を図るために、次年度以降、求人票見直し会議と連動した事業所訪問を組み込んでいくよう改善を図ることとします。

（4）その他業務運営についての分析等

島田掛川信用金庫庫及びしずおか焼津信用金庫と連携し、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。3年度もコロナ禍で件数は少ないながらも、島田掛川信用金と連携を図り、事業所訪問を実施しました。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きます。

2 特記事項

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 | 氷河期世代の就職 件数 | 正社員求人 | 正社員就職 | 生涯現役 | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|----------------|-------|-------|------|--|
| 令和3年度実績 | 1,800 | 1,522 | 667 | 84.5% | 121 | 6,331 | 824 | 70 | |
| 過去3年度平均 | 2,144 | 1,803 | 832 | 98.0% | 84 | 6,336 | 1,033 | 56 | |
| R2年度実績 | 1,931 | 1,602 | 756 | 94.1% | 84 | 5,438 | 878 | 65 | |
| 対 R2 比 | 93% | 95% | 88% | 89% | 144% | 116% | 93% | 107% | |
| R1年度実績 | 2,256 | 1,887 | 870 | 98.9% | - | 6,613 | 1,061 | 56 | |
| 対 R1 比 | 79% | 80% | 76% | 85% | - | 95% | 77% | 125% | |
| H30 年度実績 | 2,246 | 1,920 | 870 | 101.3% | - | 6,958 | 1,160 | 48 | |
| 対 H30 比 | 80% | 79% | 76% | 83% | - | 90% | 71% | 145% | |

※ 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

【就職件数】

●当所では、就職件数及び充足件数を増加させる策として、管内求職者の約3割が55才以上の高齢者であることから、応募できる求人の確保を目指し、職業紹介部門と求人専門援助部門とが連携して、有効中の求人の中から年齢不問、法令による年齢制限（深夜業：18歳以上）も求人を選び、電話による高齢者の採用の可能性を打診し、341件の応募可能求人を確保した。

●シルバー就職相談会（高齢求職者に対し事業所からのアピールタイムを設けることで、求人情報以上の魅力を求職者に伝え、充足につながることを期待）を新型コロナの感染状況を見極めつつ、11月より月1回、コロナ対策として定員を10名以下として、実施した。結果15社から参加をいただき、参加求職者数48人、就職件数は4件（参加事業所への就職）となった。

【雇用保険受給者の早期再就職対策】

●就職支援ナビ（早期）による就職活動の進め方や早期に就職することのメリット等を伝える「就職支援講習会」を新たに実施した。（令和4年1月より開催）

●以前より所独自で取り組んでいる「IWATA-TOOL」を活用し、初回認定日及び緊要度の高い求職者の相談指定日にマッチングを行い、受給者に求人提案をし、職業相談のきっかけを作ることにより求職票の内容の充実を図った。

【求人充足件数】

●求人者支援員による求人開拓、要件緩和指導において、コロナ禍での事業所訪問については、緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置が解除されていた期間においても訪問受け入れについて慎重な姿勢を持つ事業所が見られたため、電話等により事業所訪問によらない接触方法により採用計画、事業所自身の景況感の把握に努め、その取り組み内容を記録に残し、求人充足会議により職業紹介部門と情報を共有した。

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（係員クラス）が主体の業務検討会議を開催し、若い発想のもと、玄関ロビーにある「職業訓練コーナー」を求職者が目を引くよう改装した。結果、職業訓練受講者の増加につながった。また、ピックアップ求人（ハローワーク

がお勧めする求人)として、求人票を掲示することを始めた。改正すべき点はあるが、今後、求人票にスタンプやポップ等の工夫することにより目を引くよう工夫して、就職件数増加に繋げていきたい。

●庶務課長が講師となり、管理職クラス、専門官クラス、係員クラス別の職員を対象としたマインド・スキルアップ(人材育成)研修を実施し職員の質の向上を図った。

(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た事業所に対し、3階共用会議室の一角に雇用調整助成金コーナーを前年度から引き続き設置し、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つくることにより事業主のサービスに努めた。

●緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置期間中の失業認定日における事務所内での密を回避するため、全所体制による初回認定日の受給者への対応を実施し、ハローワーク利用者の新型コロナの感染者を発生させなかった。

(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

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または縮小開催となり、求職者及び求人者への支援が効果的に出来なかった。今後はウイズコロナ、アフターコロナに対応したイベントの開催方法を模索するとともに、今年度はZoomによるミニ面接会の開催、雇用保険照合省略事業所説明会を開催し成功しているため、オンラインによる開催も検討していきたい。

(4) その他業務運営についての分析等

【正社員求人数への影響】

事業主への継続的なヒアリングにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けている事業所と、さほどではない、むしろ活況を呈しているという回答を得ており、明暗が分かれている状況である。いわゆる不要不急の商品を扱っている事業所及び取引・物流に対して関連している事業所は影響を強く受けている傾向が見られ、これらの事業所からの求人は、人材不足の為に求人を出す場合でも正社員求人の提出には躊躇している事業所もあり、正社員求人数に影響があったと思料される。

当所管内では、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いる。特に輸送用機械器具製造業及び関連企業が多く、生産工程の職業を希望する求職者が多い中、新型コロナウイルス感染拡大の影響により当該求人数が一時期に前年比半数まで減少したため、電話等訪問によらない求人開拓や求人要件緩和指導に努めたが、正社員求人数、就職件数、充足件数等に少なからず影響があったと思料する。

2 特記事項

当所では、広報活動を重点に、毎月の雇用失業情勢をはじめ、地方自治体・商工会議所・商工会・社会保険労務士会磐田支部等関係機関と連携し、市町の広報や商工会等の会報へ「ユースエール認定制度」「就職氷河期世代の取組」等の記事の掲載や新聞社では、「ユースエール認定書交付式」「外国人就労・定着支援研修」「マザーズセミナー」等多岐に渡り記事にさせていただきました。

また、本年度からの新たな取り組みとして毎月定期的にハローワークの最新情報を提供（ハローワーク磐田かわら版 A4 両面）し、ハローワークの存在価値を高めるよう取り組んだ。

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) | 生涯現役支援 窓口での 65 歳 以上の就職件 数 | | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|---|------------------|-------------------|------------------------------------|--|--|
| R3度実績 | 2,302 | 2,074 | 1,021 | 86.6 % | 210 | 9,445 | 1,049 | 138 | | |
| 過去3年度平均 | 2,678 | 2,458 | 1,384 | 90 % | 194 | 9,348 | 1,310 | 95 | | |
| R2年度実績 | 2,362 | 2,057 | 1,398 | 87.6 % | 194 | 7,650 | 1,107 | 122 | | |
| 対 R2 比 | 97 % | 100 % | 73 % | 98 % | 108 % | 123 % | 94 % | 113 % | | |
| R1年度実績 | 2,727 | 2,501 | 1,360 | 90.3 % | - | 9,696 | 1,338 | 69 | | |
| 対 R1 比 | 84 % | 82 % | 75 % | 95 % | - | 97 % | 78 % | 200 % | | |
| H30 年度実績 | 2,946 | 2,816 | 1,394 | 92.5 % | - | 10,699 | 1,485 | - | | |
| 対 H30 比 | 78 % | 73 % | 73 % | 93 % | - | 88 % | 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

当所では、各指標に対し新型コロナウイルス感染予防対策を講じつつ取り組みました。特に、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ハローワークの紹介により就職できるよう、また、多くの求人が充足できるよう、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。コロナ禍においては、職業紹介業務の事業等を実施するに当たり制限・制約等がある中、感染予防対策を踏まえたうえで、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、921人を担当し、2,276件の情報提供、1,197件の紹介、532件の紹介就職となりました。また、合同就職面接会は、富士市のユニバーサル就労支援事業と共催し、若年やシニアを対象として延べ3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、拡充しての開催を予定しています。その他の取組としては、令和3年度「キラッと光る」事例の所1階簡易スペース（長テーブル・長椅子）を利用して、ミニ説明会・選考会を延べ96回（参加求職者533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

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・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、職業訓練に係る業務等の研修、雇用環境・均等室と連携した均等行政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「ハローワーク利用ガイド」及び「ハローワーク富士へようこそ」のパンフ等を配付しています。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、各求人端末へ「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っています。そして、拡大した「前日受理求人一覧表」を雇用保険課給付窓口前の待合場所に掲示し、紹介窓口前の簡易スペースには「60歳以上限定求人リスト」、「生涯現役応援企業求人リスト」、「医療機関等の求人情報」、「地方自治体求人情報」を配置し、職業相談窓口への誘導を行っています。

（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

新規求職者は概ね横ばいにあるが、新規求人数は緩やかな増加傾向にあります。このような状況下において昨年9月のシステム刷新に伴い、

マイページ登録者のサービスがより向上されたことから、ハローワークの利用促進を図っています。オンライン登録者にはミニ説明会や指名相談制、応募書類の添削等来所しないと出来ないサービスを周知し、ハローワーク利用登録者の増進につなげるため、来所することによりハローワークを利用する者については、今まで以上に求職者・求人者に寄り添った取り組みが必要となります。

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状況と向き合いながら今まで以上に面接会の規模や対象者を考慮した催しにするよう進めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度の新規求職者数は3月末現在で対前年同期比6.9%の減少、新規求人数は16.2%の増加と緩やかに改善しているが、依然として新型コロナウイルス感染症が高止まっている影響から、ハローワークにおいても集団面接、事業所への求人開拓等が制限されたため、就職・充足件数の目標達成には至りませんでした。今後は新型コロナウイルスの感染状況と向き合い、積極的な求人の掘り起こしや合同選考会等を活用したマッチングを進めていき、職業紹介件数を増やしていきたい。

「オンライン紹介」、「オンライン自主応募」による就職の影響については、令和3年度9月からのスタートであり、現状特に影響は感じていません。

2 特記事項

令和3年度は新型コロナウイルス感染症が高止まっている影響から、求職者への支援業務等の実施に制限や制約がある中、若年やシニアを対象とした面接会をはじめ、「キラッと光る」事例の所1階簡易スペースを利用したミニ説明会・選考会の開催について感染防止対策を徹底しながら実施しました。

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 | 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 |
|---------|-------|---------------|--------------------|--------|---|--------|---------|----------|------------------------------|
| 令和3年度実績 | 2,109 | 2,083 | 893 | 108.5% | 174 | 9,645 | 1,067 | 168 | 118 |
| 過去3年度平均 | 2,434 | 2,422 | 956 | 106.0% | 280 | 8,882 | 1,274 | 174 | 87 |
| R2年度実績 | 2,158 | 2,199 | 979 | 102.5% | 280 | 8,070 | 1,030 | 181 | 86 |
| 対R2比 | 97.7% | 94.7% | 91% | 105.9% | 62% | 119.5% | 103.6% | 92.8% | 137.2% |
| R1年度実績 | 2,528 | 2,494 | 980 | 105.0% | — | 8,600 | 1,328 | 175 | 88 |
| 対R1比 | 83.4% | 83.5% | 91% | 103.3% | — | 112.2% | 80.3% | 96.0% | 134.0% |
| H30年度実績 | 2,616 | 2,572 | 909 | 111.3% | — | 9,977 | 1,465 | 166 | — |
| 対H30比 | 80.6% | 81.0% | 98% | 97.5% | — | 96.7% | 72.8% | 101.2% | — |

※ 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、新型コロナウイルスの影響により有効求人倍率が2倍を超える状況から一変し、静岡県の有効求人倍率は上回るものの、依然として厳しい状況であり、紹介件数及び就職件数の低下が深刻な状況となっています。

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いて、「交代制勤務のある求人」、「繁忙期のみの臨時的求人」等の求人が多く、ミスマッチが紹介件数等の低下に拍車をかけていると考えられます。

そのため、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底したうえ、個別事業所訪問の機会において「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を事業所への提案を行い、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法を説明、その際、より詳細な就職希望条件を把握し、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1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、求職者マイページのメリットを説明した開設勧奨を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

令和3年8月に「就職件数UPに向けたマイページ利用促進キャンペーン」の開催に伴い、来所勧奨につながるようなメッセージの作成等の研修を実施し、資質の向上に努めました。また、令和3年11月にブロック別意見交換会、令和4年2月マインド・マネジメントスキルアップ研修の伝達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

①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っています。

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、リニューアルした「再就職手当シミュレーション」

を配布しての制度説明による就職意欲の喚起を図っています。

②ハローワークシステム刷新の新機能により、窓口におけるサービス向上のため、「求職者担当者制」や「指名相談制」、「マイページ開設者への情報提供」を行いました。

③求職者のうち高齢者が多いことから、求人検索機の利用率が低い。その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説明するの併せて、求職条件を再確認し求人情報を提供することにより、希望求人の情報提供充実を図りました。

④ハローワークインターネットサービスにおいて、さらなるサービスの展開をするためには、求職者マイページの開設が必要のため、求職申込時にマイページ開設のメリットを説明するなど積極的に勧奨し、開設に努めました。

(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 IT やリモート化が進む中、高齢者率が高いこともあり、マイページの開設が進まなかった。また、管内の産業は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、職業相談を通じて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し求人充足に努め、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

該当事案なし。

2 特記事項

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 | 正社員就職件数 | | |
|----------|------|---------------|--------------------|-------|---|--------|---------|--|--|
| 令和3年度実績 | 737 | 693 | 151 | 84.2% | 46 | 2,322 | 240 | | |
| 過去3年度平均 | 767 | 747 | 196 | 91.0% | 26 | 2,455 | 264 | | |
| R2年度実績 | 589 | 577 | 161 | 87.8% | 26 | 1,912 | 196 | | |
| 対 R2 比 | 125% | 120% | 93% | 95% | 176% | 121% | 122% | | |
| R1年度実績 | 796 | 771 | 207 | 90.9% | - | 2,640 | 277 | | |
| 対 R1 比 | 92% | 89% | 72% | 92% | - | 87% | 86% | | |
| H30 年度実績 | 915 | 893 | 219 | 93.8% | - | 2,813 | 320 | | |
| 対 H30 比 | 80% | 77% | 68% | 89% | - | 82% | 75% | | |

※ 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

当所では就職件数の数値目標を意識し、丁寧な個別支援、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効果的に職業相談・職業紹介を実施するため、求職者担当者制及び指名相談制に積極的に取り組みました。求職者担当者制では、毎月3人以上担当及び就職率60%以上を目標とし、求職者担当者制による就職率85.2%の成果を上げることができました。また、指名相談制では、一日平均10～20件の指名相談の依頼があり、確かな手応えを感じています。

充足件数目標に対しては、求人数を確保するため、月末に公開期限切れとなる求人事業主（毎月平均約400社程度）に更新のご案内とともに人出不足及び新型コロナウイルスの影響に関するアンケート調査を実施し、把握収集した情報に基づき効果的な求人開拓、求人要件緩和指導等を実施しました。

雇用保険受給者の早期再就職件数の目標に対しては、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、同1/3で再就職した場合のそれぞれの再就職手当の支給金額を明示したリーフレットをオーダーメイドで作成し、実際本人が受給できる金額を個別に受給者全員に説明を加えながら直接手交することにより、早期再就職意欲の喚起を図りました。

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。

- ・法令順守、個人情報保護等に関する職員相談員管理研修を6月に実施
- ・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8月に実施
- ・ハローワークシステムの機能拡充に伴う新機能の特徴、効果的活用等に関する研修を3月に実施

（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マイページ機能が拡充されました。求職者マイページの活用促進を図るため、ハローワークインタ

インターネットサービスに簡単にアクセスできるQRコードをシールにして用意し、インターネットに慣れている求職者に対し、職業相談の際にマイページ機能と活用の利点（求職公開による求人者からのリクエスト、オンライン自主応募等）を口頭で説明し、求職受付票の裏面にQRコードのシールを貼付してマイページ開設及び利用を勧奨しました。（全国好事例の水平展開）

また、求人者マイページについては、ハローワークの業務時間外でも会社のパソコンから求人提出、画像などの詳細情報掲載機能、求人者リクエスト機能等、マイページ開設及び活用の利点について、求人更新時または事業所訪問等の際に積極的に求人者に案内しました。

一方、高齢者等、インターネットやパソコンが苦手な求職者に対しては、庁舎内に貼り出している求人票に事業所画像情報を印刷して一緒に掲示することにより、企業の紹介、視覚的な情報の充実を図りました。（全国好事例の水平展開）

（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マイページを活用したサービス提供の重要度が増すものと考えられます。求職公開機能は新規求人開拓の有効なツールとしても活用できます。マイページによる求職公開、求人者リクエスト、オンライン自主応募等は求職者・求人者双方にとってもメリットが大きいことを積極的に案内するとともに、求職公開内容の充実、求人内容の充実のため職員の効果的な助言が必要と考えられます。そのための職員の資質向上、相談、入力内容の作成支援等の体制確保に取り組んでいきたいと考えています。

オンラインにより業務の効率化を推進し、利用者サービスの向上を図る一方で、来所された利用者に対しては懇切丁寧な対応、求職者担当者制や指名相談制による個別支援、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の感染拡大防止の観点から、例年実施していた焼津市及び藤枝市との就職面接会は開催中止を余儀なくされました。焼津市との共催によるパートタイム就職相談会においては、まん延防止等重点措置の対象期間と重なったことから、市との打ち合わせ、開催案内リーフレットの作成、求職者等への周知文発送作業など直前まで準備を進めており、相応の業務負担はありながら就職件数増加という成果を上げられませんでした。

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2年連続で中止を余儀なくされましたが、庁舎内の相談室において感染防止対策を徹底したうえでミニ面接会として年間14回開催しました。

焼津市との共催による障害者雇用促進セミナーは、当初、集合形式で企画しましたが、まん延防止等重点措置の対象期間が延長されたことに伴い、オンライン形式に変更して開催しました。

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 | 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 | 公的職業訓練終了 3か月後の就職件数 | |
|----------|-------|---------------|--------------------|--------|--|--------|---------|-----------------------|--|
| 令和3年度実績 | 2,269 | 2,136 | 1,076 | 86.1% | 157 | 8,352 | 1,114 | 87 | |
| 過去3年度平均 | 2,631 | 2,423 | 1,319 | 98.0% | 155 | 7,822 | 1,329 | 103 | |
| R2年度実績 | 2,342 | 2,239 | 1,434 | 94.3% | 155 | 7,226 | 1,119 | 114 | |
| 対 R2 比 | 96% | 95% | 75% | 91% | 101% | 115% | 99% | 76% | |
| R1年度実績 | 2,767 | 2,503 | 1,260 | 98.1% | - | 7,852 | 1,395 | 92 | |
| 対 R1 比 | 82% | 85% | 85% | 87% | - | 106% | 79% | 94% | |
| H30 年度実績 | 2,785 | 2,527 | 1,264 | 101.9% | - | 8,388 | 1,474 | 104 | |
| 対 H30 比 | 81% | 84% | 85% | 84% | - | 99% | 75% | 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。