ハローワーク米子　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

当所管内においては、新型コロナウイルス感染症による影響により求人数が減少する中にあっても、有効求人倍率は概ね１．３倍台で推移し労働力不足の状況に変わりはなく、就職件数、充足数の減少を最小限とするため、特に基本業務の充実に重点を置き、求職者担当制による支援対象者及び各種事業による支援対象者に対する個別支援を強化することで能動的マッチングを推進するとともに、求人の充足可能性を高めるため、求人充足会議により検討した求人のフォローアップを確実に実施してきました。

これと併せ、システム更改後の重点課題である求人者マイページの開設を推進するため、求人者に対して徹底して働きかけた結果、年度末には開設・利用事業所が５３６事業所に達しています。

また、従前からの継続した取組みとして成果を上げている当所主催の事業所説明会、面接会、求職者向け支援セミナー及び事業所向け採用力向上セミナー等について、年度上半期は感染拡大防止の観点から自粛せざるを得ない状況でありましたが、年度下半期には「密」を避けるための参加人数の制限やグループワークは行わない等、万全の感染防止対策を講じた上で再開しています。

さらに、雇用対策協定、業務提携の締結等を基盤とした管内市町村との連携の強化を行い、市町村からのハローワークへの誘導等による潜在求職者の掘り起こし、加えて求人充足促進を目的として当所の求職者待合スペースに設置したインフォメーションディスプレイで事業所の魅力を発信する動画等を放映するなどの取組みを進めるため、商工団体に対し協力を求めたところ、年度内に５社から動画の提供を受けることが出来たため、これを放映するために必要な動画管理ソフト等を３月下旬に入手し、令和３年度からの本放映実施を目指して引き続き参加企業を募集しているところです。

（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、新型コロナウイルス感染防止対策に万全を期した業務運営こそが最大のサービス改善であると捉え、全職員・相談員の公務以外の場面も含めた自覚ある行動の維持・規律順守はもちろん、「密」の状態を作らないよう待合室の長椅子を撤去し、一人掛けの椅子に切り替えて十分な距離をとった上で配置し、全窓口及び相談室には飛沫を遮断するためのアクリルスクリーンの設置、受付のみならず、所内各所へアルコール手指消毒液を設置するなど、注意深く所内環境の整備を行うとともに、消毒作業を徹底して実施しました。加えて感染者が当所を利用したケースを教訓にし、感染者との濃厚接触発生の非常時の的確な対応についてのスキームを入念に検討し整理して

います。
　また、下半期から各種セミナーを再開するに当たって、「事業所説明会に参加したが、自分が知りたかったことは聴けなかった」という求職者からの意見を取り入れ、事前に参加希望者が知りたいことを担当者がとりまとめておき、講師となる事業所の担当者に伝えて説明の中に織り込んでもらうようにし、その企業への興味をより深めてもらうことによって応募意欲を喚起するという改善を行いました。
　なお、相談来所者が低調であったことから、能動的マッチングを行い、求人の郵送、電話による情報提供を積極的に行い、電話相談によって求職者が応募を希望すれば通信紹介を行うなど、窓口以外の方法での職業相談に努め、一方、会社の休業が原因の不安を訴える者について、電話による職場定着支援も丁寧に実施しました。

（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
　新型コロナウイルス感染症による影響下にあっては、対面や集合形式でのセミナーという方法だけでは十分な支援が行えないことから、本省から提供されている「現場のチカラ」等に掲載された他所の取組みを参考としつつ、当所においてもオンライン相談、オンラインセミナー等、リモート環境を活用した支援を推進することとします。
　また、求人者マイページ開設・利用の普及に伴い、従前のような事業所の採用担当者との対面による求人受理の機会が減少し、求人者のニーズ、採用したい人物像、職務内容等の的確な把握が難しくなってきていることから、求人充足会議の運営を再検討し、未充足求人フォローアップをさらに強化するとともに、紹介担当が能動的マッチングで提供した求人に対する求職者の感想・意見等を、求人担当へタイムリーにフィードバックできる仕組みを工夫することによって求人者に対するコンサルティング的な助言・指導のできる体制の構築を目指すとともに、令和２年度に企画段階であった「採用力向上に資する事業主向けセミナー」についても、コロナ禍の状況の推移を勘案しながら商工団体と連携した開催を模索します。
　なお、求人担当の求人開拓等の事業所訪問の際に紹介担当職員を同行させ、管内事業所の事業及び職務内容に対する理解を深めると同時に、求職者のみならず求人者支援の観点を持つという意識付けを図ることにより、地域の総合的雇用サービス機関であるハローワーク職員としての資質向上を図ります。
　加えて、令和３年度は他局からの人事異動者で若い職員を多く受け入れたことから、その感性の柔軟さや他局での取組みを取り入れるべく、各部門の統括官に対して定例会（幹部会）において「今、業務で当たり前にやっていることが、目的に照らしてみて今もベストなのか、変えたほうがよいことはないのか、実は既に必要のない無駄なことを漫然と続けていないか、それを続けるメリット・デメリットと、止めるメリット・デメリットを比較してみること。無駄を削ぐことによって取組みをさらにブラッシュアップできないか考えること」、「これからの業務改善の観点には、無駄を省き余裕ある働き方ができる仕組みに変えていくことによるワークライフバランスの向上も視野に入れる

こと」を指示し、各部門内において若い職員から自由な提案できる環境を整えるために、まずは中間管理職の意識付けに取組んでいるところです。

（４）その他業務運営についての分析等

令和２年度はコロナ禍の中、大きく影響を受けている製造業、卸売業、小売業、飲食業、サービス業の雇用維持支援が最重要課題の一つであり、また感染拡大防止の観点における地域のマインド的なものを勘案しつつ自粛したイベント等も数多くありましたが、ウィズ・コロナ時代の到来に当たって、当所の基本的スタンスを『コロナ禍の中だからできない、ではなくコロナ禍の中でもできることを探す、どうすればできるかを皆で考える』と定め、全職員・相談員に意識付けを図り業務を推進してきました。

なお、従前より当所が重要視している管内市町村並びに商工団体等との連携についても、各地域の課題やニーズを的確に把握しながら、市町村からの提案を待つのではなく、当方から課題解決に効果的と思われる取組みを提案する積極的連携を更に推進します。

また、国の機関である強みを最大限に活かし、同一労働市場圏内にある県外のハローワーク安来、ハローワーク松江とも引き続き連携を維持・強化し、県の枠を超えた事業の推進を図ってまいります。

２　総合評価（※）

良好な結果

※　　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	HW 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	3,542	3,667	1,276	93.9%	339	10,925	1,661	337	90
目標	3,920	3,990	1,264	90.4%	226	12,953	1,653	402	85
目標達成率	90%	91%	100%	103%	150%	84%	100%	83%	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