

1 総合評価の結果等

令和元年度 各所別就職支援業務報告



山形労働局職業安定部

ハローワーク山形 就職支援業務報告（令和元年度）

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、昨年度に続き、主要三指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）、特に「就職件数」の数値目標達成を最重要課題に掲げ重点的に取り組むこととし、紹介件数・情報提供件数の増加を図るため、各職員に共通目標（1人1日：紹介件数3件以上、情報提供件数4件以上）を設定し、職員自らに進捗管理を実施させた上で、日々の取扱状況を各担当統括官に毎日報告（所定用紙を設定）する体制を構築しました。

また、所内のハローワーク評価に係るプロジェクトチーム（以下、「PT」という。）による毎月の進捗管理、各指標における四半期ごとのPDCA管理を徹底し、課題や問題点の早期把握に努めるとともに、課題等に対しては速やかに取組みの見直しを行いました。

さらに、指標ごとにPTの作業班として設置しているワーキングチーム（以下、「WT」という。）により、毎月のスモールPDCAを実施し取組みに反映させました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、毎年度当初に、全体PT（所長、各部長等管理職員）、WT（職員・相談員各2人組）を設置し、戦略会議を行っています。中長期的な職員の育成を図る観点から、WTに若手職員や相談員を積極的に参画させ、PDCAサイクルを廻していく工夫を行いました。

また、山形労働局内で独自に策定した「職業紹介関係業務の充実・強化及び雇用管理指導援助業務の積極的な実施について」（CAP2019）の内容の徹底を図るため、新規採用1年目・2年目の職員・相談員を対象に研修を実施し、職業紹介業務における基本スタンスと取組の方向性等について認識の共有を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人数の高止まりや求職者の減少傾向により人手不足の状況が続く中、求人に対する人材確保支援が重要な課題となっていることから、求人充足会議の充実を図るとともに、事業所訪問を積極的に実施し、求人条件の緩和や雇用管理改善（魅力ある職場づくり）、働き方改革の推進に繋がる助言や提案を行いました。

平成30年度から人手不足分野における人材確保支援を行うため新たに設置した「人材確保・就職支援コーナー（人材確保対策コーナー）」

では、支援の対象となる求職者の開拓（確保）を行うとともに、求人者ニーズや人材の過不足状況を把握するための事業所訪問に重点的に取り組み、求人票以上の情報提供ツールとして、事業所に対して「一人前プラン（入社後のキャリア形成、キャリアプランをイメージ図化し興味・関心を持ってもらうための資料）」の作成を依頼し、求職者に提供する独自の取り組みを実施しました。

また、就職意欲の高い高齢者層に対する支援として「60歳以上応募歓迎求人一覧表」を作成・提供することで、相談窓口へ積極的に誘導することに取り組みました。

さらに、来所者に相談窓口を利用させていただくため、求人情報提供端末ブースへの支援メニュー貼付や管内各自治体への「ハローワーク支援メニュー」の配置依頼により、相談窓口利用のメリットについて周知し、相談窓口利用者の増加を目指しました。

（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

就職面接会、ミニ選考会、会社説明会を実施しましたが、参加した求職者と希望条件のミスマッチにより就職件数の増加に繋がりませんでした。今後は、求職者ニーズに基づく参加事業所の選定など、より実効性のある取組となるよう工夫しながら実施していきます。

また、令和2年1月から刷新されたハローワークシステムの機能（求人者・求職者マイページなど）を十分に活用した取組も実施していきます。

（4）その他業務運営についての分析等

有効求人倍率は高水準で推移している中であって、目標に対する達成状況、取組の成果は合格点と考えていますが、求人者・求職者から信頼されるハローワークであることが常に求められており、ハローワーク評価の対象とされていない取組を含め、より地域に根差したハローワークであることを目指します。

人手不足が深刻化する中で、雇用管理改善、働き方改革等の推進を通じ、地域の雇用環境の改善や就業環境の底上げが求められており、自治体等との連携を図り、利用者ニーズ・政策課題に沿った支援を推進します。特に、人材不足分野の求人充足支援サービスが引き続き重要であり、より効果的に実施するため、事業所訪問を積極的に実施し事業所ニーズを把握するとともに、求人票以上の情報収集に努め、併せて、求職者ニーズを的確に把握し、きめ細かな相談や課題解決のサービスの充実を図ることがマッチング機能の効果と質の向上に繋がるとの観点から、更に推進していきます。

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 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する紹介率	障害者の就職 件数	ハローワーク の紹介により 正社員に結び ついたフリータ 一等の件数	マザーズHW 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 求人件数	正社員 就職件数	人材不足分 野の就職 件数	生涯現役窓 口での 65 歳 以上の就職 件数
実績	7,072	7,380	1,874	42.0%	55.0%	382	740	94.9%	19,666	3,395	1,631	85
目標	6,883	7,039	1,625	42.3%	55.7%	340	665	92.7%	20,561	3,429	1,459	75
目標達成率	102%	104%	115%	99%	98%	112%	111%	102%	95%	99%	111%	113%

※ 「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

ハローワーク米沢 就職支援業務報告（令和元年度）

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、「働き方改革」を着実に進めるため、正社員就職の向上をめざし、良質求人確保（正社員求人の開拓）、求人に対する充足支援の取組を強化してきました。具体的には、求人充足を図るための作戦会議となる「求人充足会議」の開催、求人説明会やミニ面接会、ダイレクトメールやダイレクトテレフォンによる求人情報の提供など、求人と求職のマッチングスピードを重視しました。また、求人票以上の求人情報を確保し職業相談窓口で提供すべく、職員による事業所訪問を強化（年間387件は県内最高）しました。

重点として取り組んだ就職面接会は、ハローワーク・求人者・求職者それぞれが、未来に待つミラクル（奇跡）のためにスイッチを押し、こう（日々刻々と変化する雇用環境等に対応していくため何かを切替えて行こう）というコンセプトのもと、「未来くるスイッチ 2019（ミラクルスイッチ）」をキャッチフレーズに、誘致企業や福祉・建設等の人材不足分野を対象とした求人説明会、人員整理に伴う大量離職者を対象としたミニ面接会、異業種からの転職応援セミナー、シニアセミナーなど、地方自治体及び商工会議所・商工会をはじめとする関係機関と連携し延べ17回実施しました。その結果、参加求職者704名、求人数686件、就職件数163件とこれまで以上に大きな効果が見られ、関係機関からは事業継続とともに、さらなる拡充を要望されています。加えて、求職者のニーズを踏まえ、「我が社のスイッチ 我が社の転換点」、「私のスイッチ オンモードとオフモード」と題した企業PRブックを作成し、企業・従業員からのメッセージ、平均勤続年数等を紹介したことが参加者から高い評価をいただきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は、若手職員が多く配属されているのが大きな特徴です。今年度は、こうした若手職員が自主的に学ぶ場として「若者塾」を設置しました。「若者塾」では、自ら課題を選定し、職業紹介事業の変遷、地方分権改革（地方自治体との連携）、労働者派遣事業など、日常の業務ではなかなか触れる機会の少ないテーマについて学習し、今、ハローワークが何をすべきか、何ができるか、自分の仕事にどう活かせるかという議論を勝発に行いました。

各種取組の進捗管理については、PDCAサイクルによる目標管理の手法を活用して事業評価（効果検証）を実施するとともに、課・部門を超えたチームからなる課題ごとのワーキングチームを設置し、人材育成も意識しながら取組の改善・工夫を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

様々なリーフレットやパンフレットを整理し、目的ごとの配架、ポスター貼付スペースの確保、広報媒体の整備を実施しました。その結果、必要な情報を的確に提供できる環境が確保できたため、引き続き、必要な情報をタイムリーに提供できるよう取組を進めていきます。

また、山形労働局のホームページ内の「ハローワークからのご案内」を定期的に更新し情報提供をタイムリーに行いました。

(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

「働き方改革を着実に進め、若者をはじめとするすべての労働者が希望を持ち安心して働くことのできる環境整備」が求められています。これを実現するためには、職場環境や待遇改善等による「魅力ある職場づくり」が極めて重要であり、このことが、人材の定着・確保につながります。そのため当所では、これまで以上に事業所訪問を強化し、企業のニーズ等を把握しながら雇用管理改善について指導・援助できる体制を構築していきます。

また、令和2年1月6日からは、ハローワークの業務システムを刷新しハローワークインターネットサービスの充実・強化を図り、求職者・求人者ともにマイページの創設など、オンラインサービスの提供によりハローワークを活用した職業紹介の利便性が向上いたしました。当所では、これに先駆け、11月に求人者説明会を開催（700社を超える事業所が参加）し、オンラインでの求人受理等を順次進めているところです。今後は、これを機に、ハローワークのきめ細やかな対面サービスの強化など、求人・求職のマッチング可能性を高める取組を強化していきます。

さらに、建設・福祉・運輸・警備の4分野に係る人材確保対策、シニア層への支援（生涯現役世代への支援）、就職氷河期世代への支援等を重点として取組を強化してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

基礎自治体、商工団体等のみなさまから、UIJ ターンの取組強化、地元定着支援の強化との意見をいただき、置賜地区雇用対策協議会をベースに関係機関の更なる連携強化をはかるため「情報共有会議」を設置することといたしました。関係機関が主体的に取り組む施策をそれぞれが支援・協力することで、さらなる効果を発揮できるよう引き続き推進体制の検討を実施します。

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 特記事項

新型コロナウイルス感染症拡大の影響から雇用調整助成金の利用が爆発的に増加しました。当所では令和2年2月から予約相談を実施しており、引き続き周知・広報とともに申請手続きの簡便化を図り、助成金活用による雇用維持を図ってまいります。
 なお、これにより令和2年3月以降の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の伸びが減退しました。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	ハローワークの紹介により正社員に 結びついたフリーター 一等の件数	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	3,011	2,782	907	48.8%	59.3%	431	6,113	1,511	656
目標	2,823	2,646	790	46.5%	58.4%	387	7,090	1,438	586
目標達成率	106%	105%	114%	104%	101%	111%	86%	105%	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

ハローワーク酒田 就職支援業務報告（令和元年度）

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3指標のうち、リアルタイムで進捗管理が可能な就職件数と充足件数の目標達成に向けた取り組みが、所の業務推進の基礎となると判断し重点的な取り組みを行いました。進捗管理は、毎週担当統括官がコメントを付して所内回覧することに加え、月1回は所長コメントを加えることで、進捗状況の共有化と取り組むべき課題の明確化を図りました。能動的マッチングの強化、求職者・求人者担当制への継続的取り組み、シニア歓迎求人・会社見学可能求人・正社員求人等の確保などの基幹的な取り組みと、人手不足感が広がるなか、充足支援（事業所支援）に軸足を置いた取り組みとして、参加企業を市町村単位に限定し通勤を考慮したミニ面接会、求人説明会を開催した結果、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の主要3指標のすべての項目で年間目標を達成できたことは、当所の取り組みの成果が表れたものと判断しています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業安定行政に携わる者として必要な知識を確実なものとするため、労働基準監督署の監督官を講師として「労働基準法のポイント」の研修を実施し、全職員が受講しました。また、業務に対する理解を深めた上、自らの伝達力向上を目的として、中堅職員を講師とした所内研修を実施しました。日常業務の中では、互いの研鑽を積むために、応募書類の点検や面接対策の事例の共有化を図りました。さらに、所内の活性化を図るとともに、当所の取り組みが持続的なものとなるように、業務運営を検討する会議については毎月開催し、中堅・若手職員の意見を引き出すようにしました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給資格決定後1週間をめぐり、再就職手当シミュレーションを送付する取り組みを、初めて年間を通して実施しました。求職者担当制と連動した取り組みとして、職業相談部門の担当者がマッチングした求人票や求人説明会等イベント案内を同封し、早期再就職の更なる意欲喚起を行いました。雇用保険受給者の担当者制対象者366名のうち就職者数255名の実績となり、雇用保険受給者の早期再就職件数目標達成の原動力となりました。

(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

- ① 自治体と連携したバスツアーを行いました。なかなか参加者を就職に結びつけることが困難な結果となりました。令和2年度は新型コロナウイルス感染予防対策も考慮する必要があり、バスツアーに代わり参加企業を市町村単位に限定するミニ面接会の拡充を模索してまいります。
- ② 応募書類作成、面接対策の予約制による個別支援を週2回程度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

令和元年度は、新規求人数が高止まりする状況でスタートしましたが、後半は米中貿易摩擦の影響、年度末には新型コロナウイルスの影響で新規求人数の減少傾向が鮮明になってきており、3月の有効求人倍率は1.60倍と高水準ではありますが、前年同月比で0.13ポイント低下しています。一方人手不足が顕著な医療・福祉分野の求人は引き続き増加傾向にあります。このため、令和2年度は、昨年度に引き続いての充足に向けた事業所支援に加え、求職者に対しては、個別求人開拓等も視野に入れたきめ細やかな支援を行ってまいります。

2 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受給者等 の就職件数	ハローワークの紹介により、正社員に 結び付いたフリータ 一等の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,801	2,790	812	36.0%	59.1%	93	394	7,155	1,338
目標	2,692	2,640	700	36.7%	60.7%	53	324	7,116	1,319
目標達成率	104%	105%	116%	98%	97%	175%	121%	100%	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

ハローワーク鶴岡 就職支援業務報告（令和元年度）

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「正社員就職件数」及び「フリーター等の正社員就職」の目標達成を最重要とし、求人情報を積極的に求職者に提供を行い職業相談に結びつけるとともに、「正社員強化月間キャンペーン」を設け、正社員求人を中心に就職面接会「ワークチャンス庄内鶴岡会場」を開催するなど、正社員求人の確保及び職業紹介に積極的に取り組みました。

さらに、当所の企画である「我社の Good Point」（企業によるアピール情報の所内掲示）と「求人説明会」をセットで実施し、マッチングに努めました。

また、「多様な求職者のニーズ」に応えることへの取り組みとして、「60歳以上対象求人」「子育て応援求人」「販売サービス求人」「福祉分野求人」及び人材不足業種への対応の強化として「警備・建設・運輸等求人」等のそれぞれに特化した「ミニ就職面談会」を実施し、実施にあたっては、求職者への窓口での周知とともに広く開催情報の提供を行いマッチング支援に努めました。

以上のような取組の結果、主要指標の各目標については達成することができました。

② 地方自治体との連携による取組

新規学校卒業者の地元定着が大きな課題となっており、鶴岡市や山形県並びに鶴岡地区雇用対策協議会と連携して求人要請を行い、さらに、企業と生徒を結びつける企業説明会のイベントを開催しました。

また、当所においては各高校と連携を図り「高校学内企業説明会」を企画開催したところ、5校において企業延べ110社、生徒延べ225名の参加があり、地元企業の理解を深める機会を提供しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの業務内容の周知を図るため「ハローワーク支援メニューリーフレット」をリニューアルし、所内及び市役所・スーパー等への配置並びに全戸配布を行い広くアピールを行いました。

また、雇用保険の受給手続きをされた方で再就職が決まった方から、「就職活動のポイント」をアンケート方式で聴き取りし、取り纏めたものを現在求職活動を行っている雇用保険受給者へリーフレットにして提供を行いました。

さらに、求職者の要望を踏まえ、「事前見学歓迎求人」「60歳以上歓迎求人」「正社員求人」「45歳以下募集求人」「UIJ ターン歓迎求人」の一覧表を月1～2回のペースで作成し、相談の際に配付を行ったほか、高年齢者向けに「60歳以上歓迎求人」を掲示板に貼り出しを行い情報提供の強化に努めました。

(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

当所企画である「我社の Good Point」(企業による写真等アピール情報)の利用拡大を図るために、企業毎にアルバム化し掲載利用拡大に取り組めます。

また、ハローワークにおける求人検索システムが刷新されたことから、新システムについての「検索、操作方法」等の求職者向けセミナーの開催に取り組めます。合わせて、一般求職者向け「就職支援講習会」の開催を企画し、ハローワークにおける支援メニューの周知に努めて参ります。

さらに、ハローワーク鶴岡のホームページにおいて、求人・求職者へのタイムリーな情報の提供に努めて参ります。

(4) その他業務運営についての分析等

事業所訪問については、テーマを持ち計画的に実施しておりますが、企業情報・求人情報の収集に力点を置いてしまい、事業所からの要望事項等についてもより多く聴き取るように努めます。

就職支援の取組み(情報提供及び相談のフォロー等)の強化及び取組進捗状況の見える化を構築して取り組みました。

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 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	ハローワークの紹介により正社員に 結びついたフリータ 一等の件数	マザーズHW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
実績	2,765	2,674	735	44.1%	60.8%	496	99.7%	6,439	1,292
目標	2,611	2,588	646	42.1%	64.4%	307	92.7%	7,092	1,261
目標達成率	105%	103%	113%	104%	94%	161%	107%	90%	102%

※ 「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

ハローワーク新庄 就職支援業務報告（令和元年度）

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3指標、特に充足件数の目標達成を最重要と考え重点的に進めることとした。特に人材不足分野の充足に力点を置き、求人の方正社員化の要請を行いました。

また、正社員求人を提出している企業を対象に、11月と2月に新庄市及び新庄商工会議所と共催で就職面接会を開催し、それぞれ23社及び17社の企業が参加し、5名及び6名の就職実績となりました。これとは別に厚生労働省が定める「介護の日」のある11月に、人材不足分野の1つである福祉分野の充足対策のため山形県と共催で「福祉の仕事フェア」を開催しました。福祉の仕事フェアの就職面接会には8社が参加し、8名の就職が決定しました。また、フェアは面接会にとどまらず福祉専門機関の相談コーナー、障害者福祉施設で制作した商品の販売、福祉用具・介護食・福祉車両の展示など多岐にわたり、総合的に福祉の仕事のPRを行うことができました。

そのほか毎週月曜日に開催している求人説明会については、もうひと押しすれば充足できそうな求人を中心に開催し、求人者・求職者より好評を得ております。

「就職件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成については、上記充足対策の他、求職者担当者制による支援、認定日全員相談、認定日前マッチングなどの日常業務に取り組んだ結果、主要3指標はすべて目標を達成することができました。また、人材不足分野（建設・福祉・運輸・警備）の就職件数は414名となり、進捗率132.7%は県内トップの値を記録しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談担当職員に対し、キャリアコンサルティングやカウンセリング技法のほか、求人事業所における業務内容や仕事内容（職務分析）について注目し、その理解を深めるために、職業相談部門の統括職業指導官を講師に研修を行いました。また中長期的な職員の育成を図る観点から、若手・中堅職員に対し、所長を講師に「雇用管理指導援助業務」の研修を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 当所では毎週月曜日に求人説明会を開催しておりますが、参加者の中にはその後個別面談を希望される方もおり、2月より同日にミニ面接会も実施することとしました。ミニ面接会は求人者・求職者双方に好評であり、多数の参加をいただくことができましたが、間もなく新型コロナ

ナウウイルス感染症拡大の影響で、中断せざるを得なかったことは残念なことでした。

② 当所では1月からのハローワークシステム刷新に伴って所内のレイアウト変更を行い、職業相談窓口をすべて対面式から側面式に変更（相談カウンターと事務机を分離）した結果、窓口業務とデスクワークの両立がしやすくなり、個人情報の保護や、その後のコロナウイルス関連の雇用調整助成金等の効率的な業務処理にも寄与しています。

（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拡大の影響により、短期的には求人の減少・求職者の増加傾向にあると思われ、求人確保と就職支援対策は当面の課題であると考えます。また、中長期的には人材不足による人材確保が困難な状況が続くものと思われ、当所では、感染拡大の収束状況を見ながら、昨年度に引き続き、求人の充足に向けた事業所支援に加え、求職者に対しては、個別求人開拓等も視野に入れたきめ細やかな支援を行ってまいります。

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 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	公共職業訓練修了 3ヶ月後の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,702	1,439	394	44.0%	63.1%	48	3,079	658
目標	1,500	1,335	361	44.1%	66.2%	47	3,695	717
目標達成率	113%	107%	109%	99%	95%	102%	83%	91%

※ 「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

ハローワーク長井 就職支援業務報告（令和元年度）

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

○ 各指標に対する取組

当所では、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）の雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を最重点に、達成に向けた取組の強化を図りました。

求人者と求職者双方へのサポートとして、所独自のマッチング支援策の「仁速マッチングプロジェクト」として「スピードマッチング（一週間以内のマッチング行動）」及び「個別サポート（早期就職、早期充足対策として、雇用保険の初回認定日或いは求人充足会議後から4週間のマッチング行動）」を両軸に雇用保険受給者を中心とした、担当者による個別支援として、給付制限が経過するまでフォローを行う取組を実施しました。

雇用保険受給者に対する雇用保険説明会と分離して再就職支援についての説明を行う「初回講習」を開催しました。その場で、再就職手当の活用についての個別シミュレーション資料を提供し、その後の初回認定日にも「再就職手当の利用について」のチラシを新たに配布し、早期再就職のメリットと意欲喚起を行いました。

「職場見学会&相談会」「ミニ面接会」を月2回の開催を目途に企画実施しました。本年度は、就職意欲の高いシニア層への対応として、60歳以上応募可能求人の職場見学会、ミニ面接会を新たに実施しました。

こうした取組の結果、雇用保険の受給者の紹介件数、就職件数の伸びに繋がり、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成はもとより、主要3指標のいずれも年間目標を上回る実績を達成しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

雇用保険受給者の早期再就職意欲の喚起と人材不足分野（福祉、建設、警備、運輸）の充足支援として、雇用保険受給者に対する初回講習の場を活用したセット型求人説明会を新たに開始しました。「PR道場」と銘打ったチラシを作成し、事前周知を行った結果、雇用保険受給者以外の求職者の参加にも繋がりました。

再就職手当の制度や早期再就職のメリットなどをアピールする「ヤッピー劇場」というコントタッチの“いい話”を創作し待合室のインフォメーションディスプレイで放映し好評を得ております。

(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

1月のハローワークシステムの刷新に伴い、事業所を対象とした求人者マイページ登録のための説明会を企画案内したものの、新型コロナの影響により、実施できませんでした。引き続きオンラインによる求人、求職の情報提供を進めるため、個別に求人者、求職者に登録案内を行いマイページ登録者を増やす必要があると考えております。

また、従来から計画的に実施してきた事業所訪問による顔の見える関係も、新型コロナウイルス感染症対策を十二分に講じながら企業ニーズの把握と情報提供に努めてい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

職業紹介の各指標の年間目標値を定め、業務推進の戦略会議である「所内PT（プロジェクトチーム）会議」を毎月開催し、進捗管理及び現状分析による改善策等を協議し、業務の推進を図っています。

その前段で職員（相談員）スタッフの意見のボトムアップと「業務のカイゼン」を検討する会議を毎月開催し、その場が出たアイデアを「所内PT会議」に反映し、各種イベント企画等の改善に繋げる取組を実施しています。

前述の「会社見学会&相談会」の企画に際し、周知用チラシに作業風景や、従業員からのメッセージを載せる等の工夫により、参加意欲を喚起することが出来、参加者の増加につながりました。

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 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	ハローワークの紹介により、正社員に 結びついたフリーター 一等の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,071	1,022	256	41.0%	62.9%	146	2,939	607
目標	1,015	950	212	40.4%	65.9%	94	3,229	544
目標達成率	105%	107%	120%	101%	95%	155%	91%	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

ハローワーク村山 就職支援業務報告（令和元年度）

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、人手不足が深刻化している事業所への人材確保が最重要課題ととらえ、「充足件数」の目標達成について重点的に取り組みました。具体的には、村山市と「就職面談会 in むらやま」を共催し、参加事業所 20 社、参加求職者 60 人、就職件数 6 件の成果をあげることができ、村山市からは事業継続を要望されております。また、月 1 回ミニ面接会を開催したほか、計画的な事業所訪問による情報収集等を行いました。「事業所訪問マニュアル」を策定し、訪問事業所の選定や、結果報告、収集した資料の一元的な管理など、情報の共有にも努めました。さらに、事業所訪問の際には、「魅力ある職場づくり」を推進するため「各種助成金パンフレット」を持参し、積極的な活用を勧めました。その結果、事業所訪問件数は昨年度に比べ大きく増加し、充足件数は目標を達成しましたが、世界経済情勢の影響により、製造業の求人減少、特に正社員求人の減少などから管内事業所への充足は厳しいものとなりました。

また、「雇用保険受給者の早期再就職」について、求職者担当制による個別支援、認定日全員相談、認定日前マッチング、給付制限中のマッチング及び相談勧奨に取り組みました。「早期就職支援コーナー」を設置し、雇用保険受給者へ PR したところ、予約相談と積極的なマッチングにより 183 件の紹介就職に結びつけることができました。

結果として、「就職件数」・「充足件数」・「雇用保険受給者の早期再就職件数」の主要 3 指標は数値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

当所では、中長期的な職員の資質向上を目的に、「労働基準法関係研修」を労働基準監督署と共同で実施し、「助成金研修」「職業相談スキルの向上研修」については、無料職業紹介事業を行っている尾花沢市と共同研修を実施しました。また、若手職員を講師として伝達研修を実施するなど人材育成に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

人材確保を図るため、雇用保険受給者の「就職支援講習会」を活用し、求人説明会をセットにして開催しました。講習会に参加する求職者は年齢、希望職種等もまとまりがないため、求人者には「受講者だけでなく家族友人にも会社の魅力を伝える機会」と活用を呼び掛けました。

令和 2 年 3 月に、ハローワークシステム刷新に伴いレイアウト変更を行いました。受付窓口を来所者にわかりやすく大きくしたほか、待合

室を広げるなどの改善を行いました。また、システム刷新の概要等について事業主への広報、求職者への案内等、工夫を凝らし実施しました。

(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

世界の経済情勢の影響等により、製造業を中心に求人減少が続いていたところ、新型コロナウイルス感染拡大により経済情勢が一気に悪化しました。これまでの人手不足から雇用調整助成金の利用増加、求職者・雇用保険受給者の増加、求人減少が見込まれております。今後、新型コロナウイルス感染拡大が終息したのちには「求人開拓」が最重要課題となってくると思われますが、「求人者マイページ」の登録を進め、良質な求人確保と求人条件緩和指導のために事業所訪問を強化していくこととします。

また、求職者は増加すると思われますが、気持ちに寄り添ったよりきめ細やかな相談に努めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

経済情勢の悪化により求人減少・求職者の増加が起こったとしても、中長期的には少子化による労働力減少は避けられないため、若年者の地元定着は今後も対策を講じていく必要があります。管内自治体や山形県の「オールむらやま わかもの定着推進会議」に参画するなど連携を強化し、「UIJターン事業」に積極的に取り組んでまいります。

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 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	求人に対する 紹介率	求職に対する 紹介率	生活保護受給者等 の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,691	1,493	485	41.4%	56.9%	55	3,816	838
目標	1,582	1,490	386	42.1%	60.5%	35	4,413	818
目標達成率	106%	100%	125%	98%	94%	157%	86%	102%

※ 「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

ハローワークさがえ 就職支援業務報告（令和元年度）

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

当所の有効求人倍率は、平成 28 年 12 月以降 1 倍台で推移し、多くの業種に人手不足がみられることから、就職支援と併せて人材確保支援を強化し「就職件数」「求人充足件数」の目標達成を図るため、求人・求職に対する能動的マッチングを強化し、求人検索パソコン利用者への相談窓口への誘導とニーズに寄り添った具体的な求人情報「正社員求人」「土日休日求人」「シニア歓迎求人」等の提供、潜在的求職者の掘り起しのために「就職面談会」「ミニ面接会」「求人説明会」「事業所見学会」を開催しました。

また、1 月 6 日のハローワークシステム刷新を周知するため「ハローワークガイド」を刷新し、管内自治体の協力のもと、各種お知らせコーナーに「ハローワークのご案内」を新たに配置し周知を行いました。

一方、企業の採用、定着を促進・支援するため、求人充足可能性を高める求人条件緩和や「働き方改革」の取り組みの周知により「魅力ある職場づくり」を通じた定着支援を実施しました。

その結果、「就職件数（常用）」は 1,385 件の目標に対し、1,518 件（対目標比 109.6%）と目標を達成することが出来ました。また、「充足件数（常用）」は、1,370 件の目標に対し、1,496 件（対目標比 109.2%）と目標を達成することが出来ました。

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・中堅職員を、業務目標達成を目指すプロジェクトチームの一員に加え、幹部職員と共に P D C A サイクルを廻し、分析、課題、対応を図り資質向上に向けた取組を実施しました。資質向上研修では、4 月改正の「労働時間の上限規制を始め「働き方改革」の事業所周知を図るため雇用環境・均等行政との共同研修を実施しました。

また、業務上の知識と企業情報の収集・蓄積（事業所に訪問しての画像情報の収集および企業アルバムの作成・更新）及び職員の資質向上と業務運営に生かすために事業所訪問を積極的に展開しました。

結果、271 件事業所を訪問し、職員 1 人当たりの目標訪問件数も達成できました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者ニーズに対応し、高齢者の応募機会を確保するため「シニア求人面談会」、休日重視の求職者向け「土日祝日休日求人ミニ面接会」、

正社員希望者を支援するため「正社員求人ミニ面接会」を開催しました。

- ・人材不足分野の介護・医療・保育・運輸分野において、「施設・企業見学会」を実施しました。
- ・日々の職業相談での希望ニーズによる求人開拓（訪問開拓、電話開拓）、求人条件緩和による求人・求職マッチングを実施しました。
- ・地元企業の魅力を知ってもらう取り組みとして、「高校2年生を対象とした企業説明会」を開催し、初めてカラー画像を掲載した企業説明資料（保存版）を作成し、生徒、企業、教員、自治体等に配付しました。
- ・ハローワークの活用をより周知するため、新たに「ハローワークガイド」の情報量を2倍にし、管内自治体の案内コーナーにも配置しました。

（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

所内で求人情報検索するパソコンがタッチペンからマウス・キーボード入力に仕様変更になり、パソコン操作を苦手とする利用者のサポートのため、所内に案内役の「フロアコンシェルジュ」を配置するとともに、窓口での情報提供を含めて、サービス改善に努めて参ります。

（4）その他業務運営についての分析等

特に春先の繁忙期の利用者の待ち時間解消を図るため、「求人者マイページ」「求職者マイページ」「事業所の各種届出・申請手続きの電子申請」の利用促進を進めてまいります。

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 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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受給者 等の就職件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,518	1,496	329	43.9%	60.7%	39	2,986	682
目標	1,385	1,370	355	44.8%	60.1%	34	3,294	745
目標達成率	109%	109%	92%	97%	100%	114%	90%	91%

※ 「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