

# 1 総合評価の結果等

## 令和2年度 各所別就職支援業務報告

# ハローワークやまがた 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

令和2年度における職業紹介関係業務の推進にあたっては、来所者のニーズに応じたきめ細やかな職業相談の実践により、主要指標等の目標達成、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て、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策に十分留意した上で、以下の業務展開を図りました。

- ◎ 就職を考えている方が自宅のパソコンでハローワークインターネットサービスから求人閲覧等が可能になったことから、ハローワーク窓口での相談サービスの利用も含めて、求職者マイページの開設を促進。
  - ◎ 「60歳以上歓迎求人」検索用のフリーワードの設定・周知。
  - ◎ 「在職者のための転職ガイド」を活用した職業相談の実施。
  - ◎ パソコンに不慣れな高齢者のために「60歳以上歓迎求人一覧表」を毎月2回定期発行。
  - ◎ 企業の人材確保と就職促進のために、それぞれの趣旨・目的を設け、以下の就職面接会を新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底した上で、同一労働市場圏の村山所・寒河江所と合同で企画・開催。
    - 医療福祉分野の人材確保と就職促進を図るための「福祉のしごとフェア」 60社、92名参加、就職者12名
    - 障害者の雇用促進を図るための「ふれあい合同面接会」 44社、155名参加、就職者28名
    - 就職氷河期世代の正社員就職を促進するための「ハローワーク就職面談会 in やまがた」 49社、123名参加、就職者17名
- ※ なお、本面談会は経済産業省委託事業とタイアップし、全国に先駆けた「オンライン合同企業説明会 in やまがた」を同時開催。

#### 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、窓口スタッフを中心としたワーキングチームを設置し、若手職員や非常勤職員を積極的に参画させ、人材育成を図りつつ、PDCAサイクルを円滑に廻していく工夫を行いました。

また、山形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」（CAP2020）の取組の徹底を図るため、新規採用1年目・2年目の職員・非常勤職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内容

等について認識の共有を図り、所全体としての取組を構築しました。

新型コロナウイルス感染症による影響を踏まえ、これまで以上に地方自治体及び経済団体等関係機関との連携を強化して、企業情報の共有や雇用調整に係る離職者支援（アシストハローワーク等）の対応など、支援メニューの実施に参画することで、ノウ・ハウの伝承を図った。

さらに、対面での職業相談、職業紹介を希望しない方への対応を視野に入れて、オンライン下で行う職業相談の技法の習得について若手職員による検討・準備を行っています。

## （２）サービス改善・業務改善を図った事項

コロナ禍において、「新しい生活様式」の実践により企業側の人材確保対策や求職者の就職活動に制約があるため、新規大学等卒業予定者に対するオンラインによる職業相談、職業紹介の試行を率先して行いました。

また、コロナ禍において、求人数、求職者数が減少傾向で推移しているものの、依然として一部の業種では人手不足の状況が続いているため、求人者への人材確保支援が重要な課題となっています。対策として求人充足会議の充実を図るとともに、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つながる助言や提案を行いました。

医療・福祉・建設・警備・運輸の人手不足分野における人材確保支援を行うための「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を重点的に取り組み、求人票記載内容以上の情報提供によるマッチング支援などを行いました。

また、就職意欲の高い高齢者層に対する支援として、前述（１）①のとおり「60歳以上歓迎求人の求人一覧表」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も取り組んでいます。

すべての職業訓練受講希望者に対してジョブカードの作成を必須とし、自己理解とキャリアプランの明確化を図ることで、職業訓練受講者の早期就職意識の醸成につながり、今後の早期就職につながるものと期待したい。

## （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

対面で行う就職面接会・ミニ選考会・会社説明会等は、事業効果や効率性の観点から有効であり、新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中、十分な感染拡大防止対策を講じた上で開催し、併せて求人充足と就職促進を図る観点から、オンライン方式による企業説明会等を推進してまいりたい。

さらに、求人充足対策の強化を図るため、求人者・求職者の総合的なニーズを踏まえ、雇用管理改善につながる「魅力ある職場づくり」を推進し、求人者の人材確保を支援してまいります。

また、前述（１）②のオンライン下で行う職業相談の技法の習得を図り、求職者が自宅に居ながら職業相談等が実施できる体制を整備し、利用者サービスの充実を図ってまいりたい。

令和３年９月のハローワークシステム機能追加（オンラインサービス強化）に向けて、求人者マイページの開設促進に取り組んでまいります。

#### （４）その他業務運営についての分析等

令和２年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大と感染拡大防止のための「新しい生活様式」の実践に伴い、管内企業からの新規求人数が前年比２７．１％減少し、新規求職者も同比１１．０％減少の要因等もあり、目標とした就職件数（６，６１１件）に対する実績が５，６３３件となった。令和３年度においては、引き続き新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の徹底を図りながら、求人確保ときめ細やかな職業相談による就職支援サービスの強化を重点にして、目標とする就職件数を確保したい。

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継続し、利用者ニーズ・政策課題に沿った支援を推進してまいりたい。

最後に、管内企業の雇用維持のための雇用調整助成金等の迅速支給及び失業者支援のための雇用保険失業給付の適正支給に努めてまいりたい。

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

特になし。

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<br>(受理地) | 雇用保険受給者<br>早期再就職件数 | 紹介率    | ハローワークの職業紹介によ<br>り、正社員に結びついて就職<br>氷河期世代(35歳~54歳)の<br>不安定就労者・無業者の件数 | マザーズハローワーク事<br>業における担当者制によ<br>る就職支援を受けた重点<br>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<br>での65歳以上の<br>就職件数 |
|-------|-------|---------------|--------------------|--------|--|--|--------|---------|------------------------------|
| 実績    | 5,633 | 5,845         | 1,870              | 119.4% | 298  | 98.2%  | 15,170 | 2,534   | 151                          |
| 目標    | 6,611 | 6,803         | 1,665              | 121.8% | 298  | 93.4%  | 18,107 | 3,145   | 109                          |
| 目標達成率 | 85.2% | 85.9%         | 112.3%             | 98.0%  | 100.0%   | 105.1%   | 83.8%  | 80.6%   | 138.5%                       |

※ 「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

今年度は、「Keep Going」（前進あるのみ）をキャッチフレーズに掲げ、意識の共有化を図りつつ、コロナ禍において「何ができるか」をひとり一人が考えて重点課題に取り組みました。事業所訪問など能動的かつ重点的な業務が制限される状況においても、電話等による求人開拓や求人条件緩和要請を実施することで必要な求人を確保し、求職者ニーズを踏まえた求人情報提供を積極的に展開することで、求人と求職のマッチング可能性を高めました。

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）を行うとともに、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（9分野）を設置し、全員参加型の取組を推進しました。

また、新型コロナウイルス感染防止対策を講じながら開催した大規模就職面接会では、「福祉のしごと就職フェア」（11月13日）が、参加企業19社、参加求職者54人、就職件数21件（就職率38.9%）、「未来くるスイッチ2020就職面接会」（令和3年2月12日）が、参加企業28社、参加求職者119人、就職件数39件（就職率32.8%）という成果をあげ、いずれも前年度を大幅に上回るマッチング効果を発揮することができました。採用担当者の協力を得て面接会参加勧奨動画を作成し、待合室にて放映したことが成果につながったものと考えられます。また、PRブック「おとなのためのおしごと図鑑」を作成し、2月の面接会終了後も企業ガイドとして有効に活用しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の学ぶ場として昨年に引き続き「若者塾」（塾長：所長）を設置しました。運営は、テーマ設定、講師、資料作成などすべてを若手職員自らの手で行いました。これらを通じて、業務の振り返り、新たな気づき等が生まれ、業務に対する積極性が確実に醸成されています。新規採用者や他局からの転入者については、職業紹介事業や雇用保険制度の変遷、地方自治体との連携（地方分権改革）等、日常の業務ではなかなか触れる機会の少ないテーマを取り上げて学習しました。

また、ハローワークシステム活用に関する研修や業務研修など、必要に応じて研修を実施し資質向上に努めました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

各種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、山形労働局ホームページ内の「ハローワーク米沢からのご案内」を定期的に更新しタイムリーな情報提供を実施しました。

## (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

コロナ禍において、ニューノーマルとなり得る業務運営はどのような方法なのかを常に考えさせられた一年となりました。オンライン面接対策のためのセミナー、オンラインでの職業相談や企業説明会の試行的実施、集合形式による各種説明会の代替措置、大規模就職面接会のあり方等について、試行錯誤しながらのチャレンジとなりました。その中では、効果の面からも、継続的に実施できる（実施すべき）業務も見られ、次年度に向けて取組のブラッシュアップを図りながら進めて行きたいと考えています。

また、令和2年1月から更改してスタートしたハローワークの業務システムは、令和3年9月からハローワークインターネットサービス（オンライン）を介しての応募が可能となるなど、さらにリニューアルされていきます。求人者への説明が必須であり、さらに令和4年3月に予定されているリクエスト紹介に備えて、求職者のみなさまの応募機会が拡充しマッチング可能性を高めることができるよう求職情報公開の取組等を順次進めていきます。

さらに、「医療・福祉」分野をはじめ、建設、運輸、警備の4分野に係る人材確保対策、シニア層（生涯現役世代）や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いきます。

## (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若者の地元定着支援の強化が重要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が連携して若者の就職支援を進めてきました。地方への新しい流れを作る取組強化が求められる状況において、人生の選択を考える上で重要な時期となる「高等学校」に着目した地方創生がうたわれ、高校生の地元定着は地域雇用対策の大きなテーマとなっています。そこで、管内の高等学校から協力をいただき高校生就職内定者意識調査を実施し「みんなの声～未来への伝言～」としてとりまとめ地元紙に取り上げていただいたところです。今後は、寄せられた貴重なご意見を踏まえ、雇用・労働分野の施策を担う関係機関が連携し効果的な支援を実施していきます。

## 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

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（緊急雇用安定助成金）の支給要件の大幅な緩和、申請手続きの簡便化を図り、迅速に助成金の支給を行うことで雇用維持を図ってまいりました。今後は、雇用調整助成金の活用促進とあわせて、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、出向という手段を活用した雇用の維持（産業雇用安定助成金）に努めていきます。

## 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<br>(受理地) | 雇用保険受給者<br>早期再就職件数 | 紹介率    | 就職氷河期世代の<br>正社員就職件数 | フリーターの<br>正社員就職件数 | 正社員求人数 | 正社員就職件数 |
|-------|-------|---------------|--------------------|--------|---------------------|-------------------|--------|---------|
| 実績    | 2,422 | 2,276         | 641                | 113.1% | 195                 | 158               | 5,230  | 1,175   |
| 目標    | 2,770 | 2,575         | 807                | 122.9% | 174                 | 232               | 6,146  | 1,332   |
| 目標達成率 | 87.4% | 88.4%         | 79.4%              | 92.0%  | 112.1%              | 68.1%             | 85.1%  | 88.2%   |

※ 「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業務推進の基礎となると判断し、今年度も重点的に取り組みました。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回所長コメントを加え、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、シニア応募歓迎・会社見学可能・正社員求人確保など従来からの基幹的取り組みと併せ、コロナ禍においても堅調な求人募集に対する充足支援（事業所支援）に軸足を置いた取り組みとして、一手間かけることにより早期充足が期待できる求人に対するウィークリー一対面談会、人材不足分野特化型や大量離職者早期再就職を目的とするミニ面談会を開催しました。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指標年間目標値には到達できませんでしたが、正社員求人数及び人材不足分野の就職件数目標達成と正社員就職件数の目標進捗率が県内首位となったことは、当所のこうした取り組みが結実したものと判断しています。

また、雇用保険受給者の早期再就職促進のための取り組みとして、雇用保険受給資格決定後1週間を目処に、再就職手当シミュレーションと職業相談部門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った結果、雇用保険受給者担当者制対象者300名のうち就職者数275名となりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業安定行政に携わる者として必要な知識習得を確実なものとするため、機器更新に伴うハローワークシステム事前研修や、労働基準監督署の監督官を講師として労働基準法の基礎的な知識習得研修を相談員含む全職員を対象に実施しました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

特になし

### (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

今年度は新型コロナウイルス感染予防の観点から、従来からの効果的な事業等について中止や見直しを図る必要がありました。特に長年にわたり当初の業務運営にとって複合的効果をもたらしてきた大規模面接会を中止し、その代替策として、当所会議室を会場に参加企業を絞り込んだウィークリー面談会（ミニ面談会）を定期開催しました。開催の都度問題点の検証を行いブラッシュアップを重ね、参加事業所・求職者双方からの期待に応えることができました。

その一方で、大規模面接会を中止したことで潜在求職者の掘り起こしに苦戦するとともに、求人数に対する紹介率や就職件数の伸び悩みといった課題も浮き彫りとなりました。

令和3年度は、ミニ面談会を軸にしながらもコロナ感染予防対策にも配慮した大規模面接会の再開、また、9月開始予定のオンライン職業紹介においては、求職者向けサービス内容の充実・強化によるオンライン登録者の来所登録者への取り込みを図る等により、これら課題に取り組んでいきます。

### (4) その他業務運営についての分析等

令和2年度は、年度最終月の有効求人倍率が1.57倍と県内ハローワークの中で最も高い倍率となりました。これはコロナ感染拡大下の状況に事業活動が左右されない、あるいは逆に活況を呈する企業もあることが要因ではありますが、加えて企業の成長に不可欠な人材を確保したい、後継者を育成したいという企業側の切実な要望も多く聞いているところです。

令和3年度は、その期待に応えるべく、求人の早期充足サービスを主軸に置きながら、求職者に対するきめ細かなマッチング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 特記事項

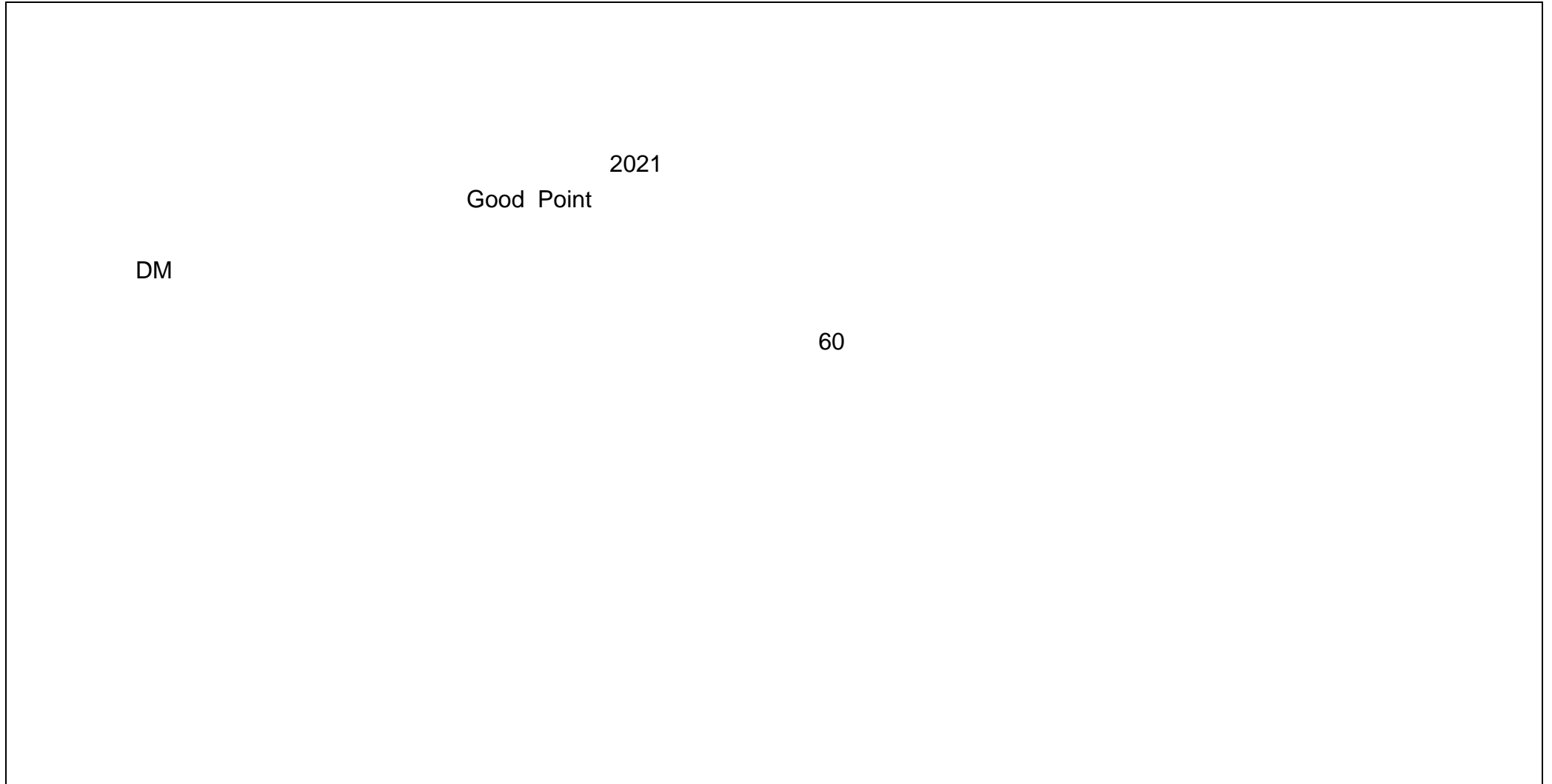
特になし。

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<br>(受理地ベース) | 雇用保険受給者<br>早期再就職件数 | 紹介率    | 生活保護受給者等<br>の就職件数 | ハローワークの紹介により、<br>正社員に結び付いた<br>フリーター等の件数 | 正社員求人数 | 正社員就職件数 | 人材不足分野<br>の就職件数 |
|-------|-------|------------------|--------------------|--------|-------------------|---|--------|---------|-----------------|
| 実績    | 2,234 | 2,192            | 667                | 102.6% | 65                | 212                                     | 6,680  | 1,160   | 671             |
| 目標    | 2,620 | 2,610            | 724                | 112.7% | 55                | 189                                     | 6,463  | 1,218   | 665             |
| 目標達成率 | 85.3% | 84.0%            | 92.1%              | 91.0%  | 118.2%            | 112.2%                                  | 103.4% | 95.2%   | 100.9%          |

※ 「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2年度）



DM

Good Point

2021

60

































