

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 (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、正社員に結びついて就職 氷河期世代(35歳~54歳)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	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	就職氷河期世代の 正社員就職件数	フリーターの 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 (受理地ベース)	雇用保険受給者 早期再就職件数	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 フリーター等の件数	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	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）

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拡大防止に配慮し、取組の展開に制約がありましたが、「就職氷河期世代」及び「フリーター等の正社員就職」の目標達成を最重要課題とし、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ことに取り組みました。さらに、正社員求人を中心に就職面接会「ワークチャンス鶴岡 2021 春」を開催するなど、就職意欲の喚起にも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）の取組を実施し、求職者へ、視覚に訴えたよりわかりやすい情報を提供しマッチングに努めました。なお、求人説明会とのセットで実施したケースもありましたが、対象職種について求職者へDMを行い求人説明会への参加を促すことにより、求人内容及び企業理解の場を提供したものであり、職業相談・紹介に結びつけるものとして、回数の増加に努めることとします。

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」「パート求人」及び人材不足業種への対応の強化として「福祉分野求人」等のそれぞれに特化した「ミニ就職面談会」を企画し、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、所重点指標の「就職氷河期世代」と「フリーター等の正社員就職」については目標を達成することができ、「正社員求人」についても、概ね目標を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

新規学校卒業者の早期内定及び地元定着に結びつけるために、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企業への求人要請を行い、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共催しました。

また、各高校と連携を図り「高校学内企業説明会」を主催し、4校において企業延べ80社、生徒延べ211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。

この結果、今年度における県内就職内定率は74.5%となり、昨年を5ポイント上回るすることができました。

(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「ハローワーク鶴岡利用ガイド」(リーフレット)をリニューアルし、全戸配布を行うとともに所内や市役所・スーパー等に配置し広く利用促進をアピールしました。

また、求人申込みを行う企業に対し、求職者から見て理解しやすい求人票の作成アドバイスとして「わかりやくす応募したくなるような求人票を作りましょう!」のチラシを新たに作成し提供を行いました。

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、相談窓口の際に配付を行ったほか、高齢者向けに「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。

なお、60歳以上の求職者が求人検索端末の利用時にも「60歳以上歓迎求人」を検索しやすいように、「Y60」等のキーワードを入力することにより容易に検索できるよう、端末隣に分かりやすく表示しました。

(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

当所の企画である「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、企業毎にデータをアルバム化し他の事業所へ提示することによる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むこととしたところでしたが、新型コロナウイルス感染防止対策により集合によるセミナーが開催しにくくなったことや、システムのない中でセミナーを実施することの理解度への疑問等が課題として浮上しました。そのため、窓口での操作案内リーフレットの配布及び求人検索パソコンを使用しながらの操作方法の案内に切り替えました。

なお、今後は、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、当所の取組みのPRに偏ることがありましたので、事業所からの要望事項等についても聴き取ることや、求人票以上の事業所情報収集や若手職員のスキルアップを見据えての工場見学も併せて行うように努めます。

また、求人・求職者それぞれに、新たなシステムの機能である、「マイページ」の作成についての促進を図り、より効果的・効率的な支援に努めることとします。

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

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 (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付いた就職氷河期世代の不安定就労・無業者の件数	HWの紹介により正社員に結び付いたフリーター等の件数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	2,182	2,244	521	102.9%	186	223	5,479	956
目標	2,540	2,500	665	113.7%	146	202	6,032	1,166
目標達成率	85.9%	89.8%	78.3%	90.5%	127.4%	110.4%	90.8%	82.0%

※ 「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、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、特に人材不足分野の充足に力点を置き、求人の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、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すべく企画していたところ、コロナ禍の影響により、オンラインによる合同企業説明会（WEB）に変更し開催した結果、参加企業16社、7名の就職実績となりました。WEBによる企業説明会は初めての試みでしたが、参加企業からは好評を得ることができ、次年度開催に繋げることにしました。

これとは別に厚生労働省が定める「介護の日」の企画として、10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、山形県ほか関係機関との共催による「2020福祉の仕事フェア in 新庄」を開催しました。現職介護士のトークショーや写真展、介護分野の職業訓練説明会等のほか就職面談会も同時に開催し、133名の来場がありました。就職面談会には16社が参加し、18名の就職が決定しました。また、フェアではその他、福祉専門機関の相談コーナー、障害者福祉施設で製作した商品の販売、福祉用具・介護食・福祉車両の展示など多岐に渡り、総合的に福祉の仕事のPRを行うことができました。

その他、前年度中途からコロナ禍の影響により中断していた求人説明会を再開し、正社員求人を中心に開催したところ、求人者・求職者より好評を得たところです。しかし、コロナ感染拡大の兆候が見られたことから中断を余儀なくされ、3回の開催に留まりました。

「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への丁寧な取り組みを進めました。

取り組みの結果、重点的に努めた充足件数は目標を達成しましたが、コロナ禍により訪問による求人充足支援や、求職者に対するハローワーク来所勧奨を手控えた影響から「就職件数」は目標の99.2%、雇用保険受給者の早期再就職件数は93.6%と目標にはわずかに届きませんでした。また、人材不足分野（建設・福祉・運輸・警備）の就職件数は304名となり、目標の88.4%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

当所では、新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う雇用調整助成金のコロナ特例措置に関わる制度について、担当の統括職業指導官を講師に、全

職員に対し研修を行いました。

(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いることから、同日に、当該求人者の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、再び新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で、中断せざるを得ない状況となりました。
- ② 当所では、昨年からのハローワークシステム刷新を機に所内のレイアウトの見直しを行い、職業相談窓口を全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新型コロナウイルス関連の雇用調整助成金等の業務処理にも効率的なものとなっています。
- ③ 当所では、求人内容を適正に確認するための求人チェッカーを使用し、正確でわかりやすい求人内容を掲載するように努めました。また、ハローワークシステムのダウンロードデータを活用し、高齢者雇用実績のある企業をリスト化することで「60歳以上採用事業所一覧」を作成し、生涯現役支援窓口における職業相談に効果的な活用を図っています。

(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

昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、更なる求人の減少・求職者の増加が懸念されることから、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るので、感染拡大の収束状況を見ながら、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。

(4) その他業務運営についての分析等

求人数、紹介件数、就職件数とも対前年度比で大幅な減少となりました。年度当初から新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、各種セミナーや求人説明会等の開催が制限され、更には、事業所訪問についても例年ベースの実施ができなかったことが大きな要因と思われます。また、雇用保険の失業給付にかかる給付日数の延長等により受給者実人員が増加したことに加え、コロナ禍においての不安感から、雇用保険受給者の就職意欲の低下も多く見られ、マッチングの効果が上がりず紹介件数や就職件数の減少に繋がったと考えられます。

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

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	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	1,439	1,285	337	98.2%	46	2,992	600
目標	1,450	1,250	360	103.8%	90	3,214	652
目標達成率	99.2%	102.8%	93.6%	94.6%	51.1%	93.1%	92.0%

※ 「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）の目標達成を最重点課題とし、達成に向けた以下の取組を行いました。

- ① 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」による「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週間以内のマッチング行動）」を両軸に、主に雇用保険受給者に対する担当者制による個別支援を実施しました。
- ② 雇用保険説明会と同時に行った「初回講習」においては、再就職手当の積極的活用を促すための個別の手当額シミュレーション資料を提供しました。また、初回認定職業相談の際も「再就職手当の利用について」のチラシを配布し、早期再就職のメリットの意識付けによる意欲喚起を行いました。
- ③ 月2回の開催を目的に、「職場見学会&相談会」を実施しました。当所職員も同行することにより職場見学会後の相談会もスムーズに進められ、見学事業所への応募に繋ぐことができました。令和2年度の職場見学会の参加者数は99人、就職件数は23件となりました。取組の結果としては、主要3指標のいずれも年間目標を下回りましたが、就職件数及び充足件数の進捗率は局平均を上回ることができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所管内における有効求職者の半数が50歳以上であることから、掲示板に貼り出す求人票等をB4に拡大し、求人情報の提供を行いました。また、一週間以内に受理した求人をまとめた「新規求人受理一覧」を作成し、庁内や庁外BOXに配架する等、スマホやPC操作に不慣れな求職者に求人情報を伝えるための工夫を施しました。また、「新規求人受理一覧」は雇用保険の認定日の際に受給者全員へ配布し、受給者の就職意欲の喚起を行いました。

また、「再就職手当制度」、「早期再就職のメリット」や「求職者マイページ開設のご案内」などをアピールする「ヤッピー劇場」（パワーポイント）を制作し、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伴い、集団参加で開催した求人者マイページ開設説明会に加え、個別に事業所を対象とした求人者マイページ開設研修会を予約制にて開催しました(1日2社程度)。実際のハローワークシステムを利用しての研修は好評を博し、管内事業所の求人者マイページ開設数の大幅増(求人者マイページ開設率県内上位)に寄与することが出来ました。令和3年9月のシステム刷新追加リリースに備え、引き続き求人、求職双方のマイページ登録者を増やす取組を実施し、さらにマイページを活用した取組を実施する必要があります。

一方で、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構築についても、新型コロナウイルス感染症対策を十二分に講じながら進め、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、業務の推進を図りました。

また、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」を検討する会議を適宜開催し、その場で出たアイデアを「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ました。

前述の「職場見学会&相談会」の企画に際し、当所のホームページや所内掲示チラシに作業風景、従業員からのメッセージを載せる等の工夫を行いました。また実際の製品展示、動画の上映等五感に訴えるディスプレイを行った結果、求職者の就職意欲が喚起され、参加者の増加に伴い、多くの応募実績を得ることができました。

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

前述1(3)記載の事業所を対象とした「求人者マイページ開設研修会」は、事業所に好評を博しただけでなく、中央職業安定監察においても賞揚事項として取り上げられました。

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
実績	887	842	202	111.4%	65	2,615	448
目標	980	922	215	115.6%	48	2,710	506
目標達成率	90.5%	91.3%	94.0%	96.3%	135.4%	96.5%	88.5%

※ 「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

ハローワーク村山 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拡大の影響により離職を余儀なくされた方などを含めた求職者に対し、気持ちにより添ったきめ細やかな職業相談を心がけ、特に「雇用保険受給者の早期再就職」については以下の取り組みを行いました。

- ・求職者担当制による個別支援、認定日全員相談の実施
- ・「再就職手当シミュレーション」リーフレットの職業相談時活用による就職意欲喚起
- ・「早期就職支援コーナー」における予約相談と積極的なマッチングの実施

求人関係では、飲食サービス業を始めほぼ全産業において求人が減少したことから、新型コロナ感染拡大防止を踏まえ、電話等により求人開拓を行いました。

また、2月に村山市との共催による「2021 むらやま就職面談会」開催しました。コロナ禍のため、例年より規模を縮小、参加企業15社として開催しましたが、参加求職者25名、就職件数6件の成果をあげることができ、「直接面接の機会を得られた」と大雪の中参加いただいた事業所からも好評を得ました。

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、以下の研修を実施しました。

- ・「労働基準法関係」について、労働基準監督官を講師として、全職員に対し数回に分けて実施
- ・「雇用調整助成金」について、若手職員を講師とし、講師の人材育成を兼ねて、全職員に対し数回に分けて実施
- ・「職業相談スキルアップ」について、キャリアコンサルタント資格を有する職員を講師として、尾花沢市職員（無料職業紹介事業担当）との共同研修を実施

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

「ハローワークインターネットサービス」の利用促進を図るため、QRコードを入れた「お仕事探し応援カード」を作成し、相談時に配付

しました。同時に、「応募書類作成や面接準備への支援」「予約制による職業相談」「職業訓練」等、各種支援サービスの案内を行いました。

また、就職支援講習会（雇用保険受給手続き者対象）を外部会場で実施することとしたため、ディスプレイ投影による説明（「パワーポイント」による資料を作成）に切り替え、より分かりやすい説明となるよう工夫しました。

（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拡大の影響により、「飲食等サービス業」のみならず、ほぼ全産業において業況が悪化しましたが、年度後半からは、一部ですが好況という事業所も見られ、好不況格差が大きくなっています。雇用調整助成金の活用・迅速支給による「雇用の維持」を最優先として取り組んだことにより、新型コロナの影響による離職者が急増することはありませんでしたが、事業廃止は1件、事業規模縮小等の雇用調整による「再就職援助計画」を届け出た事業所は3件発生しました。

今後は、新型コロナウイルスが雇用には及ぼす影響に注意しながら、以下のとおり考え、取り組んでいきます。

- ・好況な事業所など人材不足分野への労働移動を進める必要があります。そのために、「①職業訓練への誘導、PR活動」「②在籍出向の支援、産業雇用安定助成金の周知」が重要となってくるものと考えます。
- ・ハローワークインターネットサービスが9月にバージョンアップし、「オンライン機能」が強化されることから、求職者・求人者双方への周知を行うとともに、「求人者・求職者マイページ」の開設数増加に取り組み、機能を活用したマッチングを推進していきます。
- ・窓口利用者へのよりきめ細やかな相談及び情報提供のために、良質な求人の確保及び求人票以上の事業所情報収集に努めていきます。

（4）その他業務運営についての分析等

コロナ禍において新規学卒者の県内就職率が増加するなど、若者の地元就職希望は高くなりましたが、少子化による若年者の労働力減少は避けられない状況にあり、当所では山形県の「オールむらやま・わかもの定着推進会議」に参画するなど自治体等との連携を強化しています。併せて、コロナ収束後を見据え、自治体の移住者支援と連携した「U I J ターン事業」にも積極的に取り組んでいく必要があります。

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

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの紹介により 正社員に結びついた氷河期世代 の不安定就労者・無業者の数	正社員求人数	正社員就職件数
実績	1,370	1,167	374	110.7%	56	3,178	673
目標	1,530	1,430	405	116.4%	76	3,852	750
目標達成率	89.5%	81.6%	92.3%	95.1%	73.7%	82.5%	89.7%

※ 「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、就職件数及び求人充足件数の目標達成を特に重要だと捉え業務を進めて参りました。

しかしながら、令和2年3月以降、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、求職者向けの各種説明会や講習会の休止、窓口相談や事業所訪問の自粛を余儀なくされたことから、これまで実施してきた講習会に向けての事前マッチングや、人手不足分野を中心として実施していた職場見学会や求人説明会、事業所を訪問しての求人開拓及び求人充足可能性を高める求人条件緩和や働き方改革の推進等への取組がほとんど出来ない状況でした。

そのような中で、求職者及び求人者への支援方法について見直しを図り、「認定窓口での新規求人一覧表の配布」「人材不足分野求人一覧表の配置」「求職者に対する求人情報提供の強化」を実施しました。

新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いた7月以降は、雇用保険受給者来所日の全員相談と人材不足分野事業所及び大量求人事業所の求人説明会を再開しました。また、9月以降は感染防止対策を徹底したうえで、回数を絞って事業所訪問を再開しました。

1月には、求人意欲の喚起や大量離職予定者、就職氷河期世代不安定就労者等への就職支援やUIJ ターン移住希望者への相談機会の提供を目的として山形県・管内1市4町・産業雇用安定センターと連携し、「ハローワークさがえ就職面談会」を開催しました。感染防止のため、例年よりも事業所数を半減、求職者も原則事前予約制、同時に滞在する者を100人未満とする入場制限をした結果、24事業所、求人数107人（うち正社員79人）、来場求職者111名、面談件数215件、就職決定者数13名（うち正社員11名）となりました。この面接会での面談をきっかけに最終的に参加事業所へ就職した事例もあり、一定の効果があったと考えております。

1月から2月にかけて、業種や職種、求人条件に応じた求職者に分かりやすいテーマを設け、ハローワークの会議室でミニ面談会を9回実施。参加事業所数17事業所、求職者数74名、就職件数12件となりました。

以上のような取り組みを実施しましたが、求人数の大幅な減少が継続したため、就職件数、充足件数ともに目標には届きませんでした。

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及び業務の理解度の向上を図る観点から、「PDCA管理研修」、「職業紹介業務研修」「パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）研修」を開催しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

これまで、シニア歓迎求人票および60歳以上限定求人票を月ごとにファイリングし「シニアワーク求人ファイル」としてシニア層の求職者に閲覧いただいております。

令和2年度からは、それをよりわかりやすいものとするために、シニア層が気にしている「立ち仕事か」「力仕事か」「パソコン仕事が多いか」が一目でわかるシールを求人票に貼付することを始めました。

さらに、障害のある方向けの求人票を就業場所・受理日ごとにファイリングして効率的に求人閲覧いただけるようにしました。

また、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、来所に不安を感じる求職者には、来所せずに求人情報を見ることができる「ハローワークインターネットサービス」の利用を窓口で案内しました。

(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

当所の有効求人倍率は、令和2年3月以降1倍を割っており、11月には0.6倍台にまで低下し、その後徐々に求人数は回復しましたが、1倍を下回った状態が続いています。

就職支援には、良質な求人が欠かせないことから、今後は求人開拓を強化することとします。

事業所訪問や来所勧奨が積極的に実施できる状況ではないため、ハローワークのシステムの「求人者マイページ」機能を活用したオンラインでの求人申し込みの利便性をアピールしつつ求人確保に努めます。

また、新型コロナウイルス感染症の感染の不安から対面相談が減少することも想定されることから、電話やオンラインによる相談にも対応できるように体制整備に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

特になし

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拡大の影響で、寒河江・西村山地域でも多くの事業所が休業を余儀なくされていたことから、雇用調整助成金の迅速な支給を実現するため、課・部門を超えた協力体制整備を図りました。

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	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	1,234	1,211	339	105.7%	86	2,268	558
目標	1,330	1,300	330	121.2%	76	2,922	676
目標達成率	92.8%	93.2%	102.7%	87.2%	113.2%	77.6%	82.5%

※ 「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