

1 総合評価の結果等 令和4年度 各所別就職支援業務報告



山形労働局職業安定部

ハローワークやまがた 就職支援業務報告（令和4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、求人倍率が高い傾向にあることを受けた人手不足感が続いていたことから、主要指標のうち「就職件数」と「充足数」の目標達成を最重要課題と位置づけ重点的に取り組みました。具体的には、雇用保険受給者の早期再就職促進、事業所訪問の実施、求職者担当者制の実施、就職氷河期世代等に対する多様な就職支援など課題に応じた支援の強化充実によって目標達成を目指しました。
- ・各取組の進捗管理については、課題別に7班のワーキングチーム（WT）を編成し、定期的に取り組むを評価検証しました。検証で見えてきた課題については、改善策を協議・実行し、業務の確実な推進に取り組みました。
- ・相談・紹介を担当する窓口職員の事業所理解・仕事理解のスキルアップが目標達成には重要と考え、求人事業所等への訪問（見学）に積極的に取り組みました。訪問では、求人票以上の情報収集のほか、充足可能性を高めるための助言等を行いました。そして、訪問で得た幅広い情報は、職員ミーティング（MT）で共有し、窓口相談時には求職者の求人内容の理解（事業所理解・仕事理解）向上に活用することで、求人の充足及び正社員就職につながりました。

この取り組みによって、求職者からは求人票の記載内容と窓口職員の説明が分かりやすい、事業所からは応募者の事前理解が進んだなどの声が多く、求人者はもとより来所相談者からも事業所訪問（見学）の継続・拡充を要望されています。

- ・自己理解の促進と職務の棚卸しをメインとした「就職氷河期世代対象セミナー」を定期開催し、必要な指導・助言を実施しました。参加者からは、「自分の魅力を再発見でき、自信をもって就職活動に取り組める」などの評価をいただきました。
- ・企業の人材確保と求職者の就職を支援し、地域経済の活性化を図ることを目的に、同一労働市場圏のハローワーク村山・寒河江との合同で大規模面接会を以下のとおり様態別に開催し、多数の就職決定に結びつけました。

◎就職氷河期世代及びコロナ関連離職者等を就職支援するための「ハローワーク就職面談会 in やまがた」

【実績】企業82社、参加者308名、就職者数52名（目標数35、達成率148.6%）

◎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」

【実績】企業72社、参加者214名、就職者数44名（目標数37、達成率118.9%）

◎障害者の雇用促進を図るための「ふれあい合同面接会」

【実績】企業53社、参加者144名、就職者数29名（目標数30、達成率96.7%）

※「ふれあい合同面接会」は、障害者対象であることから、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため参加求職者入替の2部制で実施。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所における職員の資質向上に向けた主な取組は以下のとおりです。

- ◎①に記載しているHW評価に関するWTを若手職員中心に編成・設置。年度当初に、所長経験のある再任用職員（プロジェクトチーム（PT）チーフ）が事業目的や実施方法に係る研修を実施しました。さらに、定期的にWTチーフとPTチーフが面談しPDCAの助言を行うことで若手職員の資質向上に寄与しました。
- ◎職業相談担当相談員のMTでは、若手職員が当番制で進行を担当しました。その狙いと効果は、説明内容の工夫による業務理解の高まりと相談員とのコミュニケーションスキルの向上に寄与しました。
- ◎今後のオンラインによる業務運営への対処として、担当する職員のスキルアップを期待したマイページの利活用に係る職員研修を実施しました。
- ◎労働基準行政職員による労基法等に関する職員研修を実施しました。職員全体の資質向上による能力向上が期待出来ます。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・企業でのオンラインによる採用活動が広がっていることもあり、就職活動に不安を抱いている学生等が多い状況となっています。そのため、当所新卒応援ハローワークでは、オンラインを活用した就職支援（職業相談、模擬面接、セミナー等）を積極的に行いました。特に、公務員希望の学生を対象にしたセミナーには、多くの公務の職場から人事担当者等の参加を得、学生の理解促進と応募意欲の喚起につながるサービス改善を図りました。その結果、学生や大学等からは、就職活動が円滑に行えるようになった等の評価をいただいています。
- ・求人情報の提供等については、ハローワークサービスのデジタル化推進のために、求人者マイページ及び求職者マイページの開設・利用促進を奨励しています。具体的には以下のとおりです。
 - ① 求職者マイページ利用ガイドをPC版とスマホ版に分けて作成配布したほか、求職者マイページ活用セミナー（PC、スマホの2種）を定期開催。なお、紙媒体での求人情報希望者に対しては一覧表形式により掲示・配架することで、それぞれのニーズへの対応を図りました。

②ハローワーク塩釜の好事例「かんたん求人検索」を基に、当所用にアレンジしたシンプルな求人検索ツールとして当所HPを通じ活用を図っています。専用の周知案内リーフを作成するなどツールのPRに取り組んだところ、利用者からは、複雑な操作設定無くシンプルに求人が検索でき、時間コスト面で効率が良いとの評価をいただいています。

(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

・ハローワークサービスのデジタル化推進のために、マイページの開設数とログイン率の向上を目指して、マイページからの求人情報提供を積極的に推進しています。現状、マイページ開設数は増えたものの、ログイン率は伸びを欠く一面もあることから、今後、さらなる向上を図るため、マイページ開設者、開設希望者を問わず、利用のメリットを十分理解してもらうためのセミナーへの誘導を図るほか、窓口相談等を通じて利用勧奨を継続していくことでログイン率向上を図り、情報提供力を強化します。

(4) その他業務運営についての分析等

・コロナ禍3年目となり、その影響は落ち着きを見せており、企業活動も次第に活発化してきました。そのため、製造業を中心に新規求人数は増加し、求人倍率は高い状況が続いています。その一方で、来所して求職活動する方は減少傾向が続いたことから、来所から相談につなげる取り組みが課題となっています。当所としては、求職者マイページ等を活用して継続した情報提供による来所勧奨フォローアップとあわせて事業所訪問の強化等を行い、就職支援と充足支援に努めます。

2 特記事項

・コロナ禍の影響が次第に薄まりつつある中で、当所では、求人者・求職者双方に寄り添った支援を実施すべく、常に利用者目線に立った業務運営に努めました。特筆すべき成果としては、以下の取り組みを挙げることができます。

◎生涯現役窓口支援では、対象者の把握と対象者に対する支援（セミナーや求人説明会など）を強化したことで、65歳以上の方の就職件数229件と、目標の127件に対し80%増と大幅に上回る実績となりました。

◎職業訓練受講者については、双方向型求職者担当者制による手厚い支援に努めたところ就職決定件数246件と、目標の164件に対し50%増と大幅に上回る実績となりました。

◎職員による事業所訪問は445件と、多くの企業を知ることにつながり、訪問した職員にとっては現場での情報収集（求人票での理解よりも、実際に見て分かる業務内容は多い）によって、職業相談等で活用できるスキルアップにつながりました。

3 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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの紹介により正社員に 結びついた就職氷河期世代の件数	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フリーターの件数	マザーズハローワーク重点支援対象者の就職率
令和4年度実績	6,454	6,726	1,398	66.7%	96.0%	520	325	486	95.2%
令和4年度目標	6,159	6,381	1,350	90%	90%	493	304	450	94.0%
目標達成率	104.8%	105.4%	103.6%	74.1%	106.9%	105.5%	106.9%	108.0%	101.3%

※ 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「オンライン自応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「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4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、人手不足が深刻化する状況にあったことから、求人の魅力発信が重要と考えて、特にミニ面接会の開催や求人チェックリストによる魅力ある求人づくりを重点的に取り組んできました。また、求職者が減少する状況にあつて、ハローワークを利用している雇用保険受給者への相談を重点的に取り組んできました。

ミニ面接会は、人手不足業種やシニア歓迎などテーマを設定してPRに取り組んで計10回開催し、参加企業が36社、参加求職者が69人、就職者28人の成果をあげることができました。面接会への参加は、各事業所にとっては直接求職者へ働きかける機会となり、事業拡充の要望も出されています。

4年度から魅力ある求人づくりを強化するために新たに職員向け及び求人者向け求人チェックリストを作成及び配布する取組を開始しました。この取組については、職員による点検とともに、求人者向けにも自らが魅力の発信を意識した求人票を作成してもらうことを目的にしております。今後は、より魅力的な求人となるよう雇用管理指導とともにチェックリストの改定をしながら取組の強化を図ることとしています。

また、求職者数が減少する中で、雇用保険受給者のマッチング強化に重点的に取り組んできました。認定日に来所した全員への職業相談の実施や給付制限中における来所期間を設定しての働きかけも実施しました。再就職手当のシミュレーションを受給者一人ひとりに説明し、再就職の意欲を喚起しました。

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、若手職員のワーキングチームのリーダーへの起用や若手職員の運営による「若者塾」として、各業務や所長によるハローワークの課題など計7回の研修を実施しました。

そのほか、課題解決支援サービスが求められる中で、傾聴に係る研修や事例検討会を開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人充足の強化を図るために求人充足会議の定期開催やメールを活用して求人条件緩和などの情報を職業相談部門職員と速やかに共有化するなど求人者担当制の見直しを実施しました。求職者マイページや求人者マイページの利便性やHW I SにおけるQRコードなど盛り込むな

ど各種リーフレットの見直し、j o b t a gの利用促進を図るための説明会の開催などに取り組みました。

さらには、2月に所内レイアウトを見直して、ブースを設置してのミニ会社説明会の開催や訓練説明会を開催や、警備等人手不足職種に係る魅力発信等掲示コーナーの設置などサービス改善に取り組みました。

(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

人手不足の深刻化はさらに進んでおり、新たに始めた求人チェックリストについて適宜見直しを図って、求人の魅力発信充実が必要と感じております。また、助成金の活用を働きかけながら、人材育成や事業展開等の取組を働きかけて企業の魅力アップにつながるよう雇用管理指導の強化を図ることとします。

マッチング機能の強化を図るために、テーマ設定や条件緩和の働きかけなどによるミニ面接会やミニ会社説明会の定例開催と充実化を図ることとします。課題解決支援サービスの向上が求められる中、求職者担当制の拡充等を図りこととします。職員の資質向上と課題解決支援策として事例検討会の定期的な開催に取り組むこととします。求職者が減少する中、求職者の開拓や利便性向上を図るためにオンライン相談の実施に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

人手不足が深刻化する中で、雇用対策協議会の場などを利用して自治体や商工会議所等と連携して高校生等地元定着や就職面接会等に取り組んできました。新型コロナが落ち着きを見せる中で、結果として県内定着率が昨年度より低下して又求職者が減少する中で参加者の減少など思うような成果が得られませんでした。また、企業の魅力アップを図るために人材開発支援助成金（人への投資）などの周知を自治体と連携して取り組みましたが、利用実績がまだありません。

今後は、雇用対策協議会や自治体の実施するセミナー等に関して大学等進学者やU I J ターン含めた一般求職者への周知・広報、また、企業のニーズに合った助成金制度の周知、特に人材開発助成金の活用等の周知・広報など、雇用対策協議会や自治体と連携した取組の改善について検討することとします。

また、雇用管理指導や課題解決支援サービスなどこれまで以上に職員の資質向上が求められることから、傾聴やハローワーク評価におけるP D C Aの研修及び事例検討委員会の開催、事業所訪問の若手職員の同行など実施してきました。職員が世代交代の時期にも当たっていることから、これまで以上に資質向上を意識して取組を実施することとします。

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 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワーク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	公的職業訓練の修 了3ヶ月後の就職 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
令和4年度実績	2,680	2,521	615	79.6%	95.7%	197	77	98.3%
令和4年度目標	2,819	2,615	574	90%	90%	169	69	94.0%
目標達成率	95.1%	96.4%	107.1%	88.4%	106.3%	116.6%	116.7%	104.6%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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4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、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。その結果、主要3指標の状況では、就職件数（2,462件・94%達成）、充足件数（2,353人・91%達成）、雇用保険受給者の早期再就職件数（566件・102.9%達成）となり、2指標が目標までは届きませんでした。これまでの手段としてのプロセスは次年度以降に生きてくるものと確信しています。

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いました。今回目標を達成出来たことは、この取り組みの成果と考えます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談技法の向上をはかる観点から、労働研修所の職業指導研修及び労働局主催のキャリアコンサルティング更新講習に合わせて2名の職員を送り出しスキルの向上に努めました。所独自の取り組みでは、12月19、20日の2日間にわたり特に職業紹介部門の職員・相談員を対象とした「キャリアコンサルティング研修」を職業紹介部門の統括職業指導官が講師となって実施し、職員・相談員分け隔てなく求職者支援ができるようスキル向上を図りました。また、雇用環境均等室長を講師として「雇用環境均等室の業務に係る共同研修」を実施し職員の資質の向上に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

今年度は新型コロナウイルス感染症予防の観点から、従来からの効果的な事業等について見直しを図る必要がありました。その中において長年にわたり当所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昨年度に引き続き開催しました。また、大規模面接会の補完機能として企業を絞り込んでウィークリー面談会（ミニ面談会）を定期開催しました（年間で71回）。開催後は都度問題点の検証を行い、求人者・求職者双方にとってよりマッチングしやすいようブラッシュアップを重ねました。

さらに、地域企業の活性化及び地域の発展のために必要な若年労働者を中心とした人材確保が喫緊の課題となっており、ハローワーク単体ではなく、地域の自治体や経済団体などと一緒に、それぞれが実施する就職支援対策を見える化し連携することで就職促進を図る仕組みを確立し、その取り組みの中で、昨年8月から「酒田DEワークプロジェクト」を発足し、10月には公式のSNSを立ち上げ情報発信を行い、就職支援促進を図りました。また、11月と1月に、UIJターン希望者向けのオンラインでの座談会を2回実施、12月にはオンラインによる面談会を実施し、ハローワーク利用者以外の取込みを図るための試みを実施しました。

(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

求職者の減少傾向が強まる中、特に若年潜在求職者の掘り起こしをどのように講じるか、その対策に苦戦を強いられ、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5年度は、各種面接会・説明会の効果的な開催及びオンライン職業相談の本格実施を捉えて、求職者の掘り起こし対策を強化していきたいと考えております。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、有効求人倍率は令和5年1月まで、県平均を上回る高水準で推移しましたが、令和5年2月以降は、県平均を下回り、年度最終月の有効求人倍率は1.39倍と県内ハローワークの中でも5番目となりました。長引く新型コロナウイルス感染症拡大の影響は収まりつつある中で、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5年度は、その期待に応えるべく、求人票には記載がない事業所の情報収集のため、事業所訪問を強化し企業の魅力を発信していくことや求人記載内容の見直しやアピールポイントの記載アドバイスなど魅力的な求人票とするための援助業務を強化し、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 特記事項

特になし

3 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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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 (34～54歳)の不 安定就労者・無業 者の件数	①生活保護受給者 等の就職率・就職 件数	⑧人材不足分野の 就職件数
令和4年度実績	2,462	2,353	566	73.8%	98.9%	152	79.8%	524
令和4年度目標	2,595	2,558	550	90.0%	90.0%	154	63.3%	582
目標達成率	94.9%	91.9%	102.9%	91.8%	109.9%	98.7%	126.1%	90.0%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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4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症の感染拡大防止への配慮のため、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」及び「マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率」の目標達成を最重要課題と位置づけ、求職者担当者制等の基本業務を着実に実施し、マッチングや求人情報の積極的な提供に力を入れ職業相談に結びつけたほか、求人事業主に「トライアル雇用助成金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の各種助成金の周知を図りながら就職支援に取り組みました。また、正社員求人を中心に就職面接会「ワークチャンス鶴岡」をはじめ、「ミニ就職面談会」や「求人説明会」等をこまめに開催するなど、求職者の就職意欲喚起にも積極的に取り組みました。

さらに、上記「求人説明会」と当所の企画である「我社の Good Point」（企業によるアピール情報の所内掲示）をセットで開催する等、企業情報を「見える化」することでの、求職者へのよりわかりやすい情報提供を意識したマッチング支援に努めました。

また、「多様な求職者ニーズ」に応えるための取組みとして「60歳以上対象求人」や人材不足分野への対応の強化とした「福祉分野求人」等、それぞれに特化した上記「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、ホームページやチラシ等により広く開催情報を提供し、普段ハローワークを利用していない方からも参加していただけるように努めました。

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」、「マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率」については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、中長期的な職員の育成を図る観点から、新規採用2年目の職員を就職面接会の責任者として積極的に関わるようにした他、3年目の職員には、雇用保険法の改正に合わせた所内研修責任者として、資料作成から講師まで一通り経験を積ませました。その他、事業所訪問・見学では、若手職員のOJTも兼ねるものとして所長自ら企画し、訪問先事業所への連絡調整、スケジュール管理、訪問記録の作成共有等まで一貫して経験させる等、事業所訪問を行う際の一連の仕組みの理解と行動力の醸成を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの庁舎移転と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、地元のタウン誌(コミュニティ新聞)に折り込みました。また、自所ホームページに同「利用ガイド」を基にしたボタンを新たに配置し、簡単にハローワークの支援メニューを確認できるようにしました。

また、ハローワークインターネットサービスでの求人検索がスムーズとなるように、「求人クイック検索」ボタンも配置し、検索がシンプルにできるよう改善しました。

なお、上記のとおり、インターネットによる検索が一般化してきていることから、これまで紙により印刷していた「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」の各一覧表を整理し、要望の多い「60歳以上歓迎求人」と「UIJターン歓迎求人」の2種類のみ作成することで、これまで印刷に関わっていた人的資源を、本来の職業相談、マッチング支援に振り向けるようにしました。

(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)と「求人説明会」のセット開催については、企業情報の「見える化」と求人と求職の接触機会の確保に貢献しており、応募のきっかけ作りの一つとして一定の効果もあると思われていますが、同一企業の利用が多いことから、更なる利用拡大を図るための周知・強化に取り組めます。

また、「ミニ就職面談会」についても、人手不足の状況下での求人事業所サービス強化を図るうえで、開催回数を増加することも検討課題となっています。

(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、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策及び庁舎移転に関わる作業により、計画通りに実行することができない中において、何とか目標目安を達成することができました。しかし、当初6回予定していた「ミニ就職面談会」が同様の理由により2回の開催にとどまり、就職意欲の喚起やマッチング支援が思うように展開できませんでした。今後も、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事業所訪問・工場見学も併せて実施できるよう努めると共に、人手不足分野等の業種に限定した「ミニ就職面談会」を開催回数が増も含め引き続き追求していきます。

オンラインでの相談、紹介及び自主応募については、当所においての利用件数が少ないことから、件数増のための周知・広報等について引き続き検討していきます。

2 特記事項

特になし

3 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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついたフ リーター等の件数	マザーズハローワ ーク事業における 担当者性による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率
令和4年度実績	2,705	2,687	612	68.8%	95.3%	269	261	96.5%
令和4年度目標	2,796	2,737	513	90.0%	90.0%	226	209	94.0%
目標達成率	96.7%	98.2%	119.2%	76.4%	105.9%	119.0%	124.9%	102.7%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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4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

コロナ禍において様々な不安を抱えている求職者に寄り添ったサービスを提供することが最重要であると考え、当所では、就職件数の目標達成を重点的に進めることとし、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策に十分留意したうえで以下の取り組みを実施しました。

●新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響によりハローワークへの来所を控える方が増加していたことから、求職者マイページの開設を推奨し、本人への連絡もマイページ上で行うなど求職者の安心を担保としたマッチングを積極的に展開しました。また、求人情報を複数種類作成し、希望に見合った情報を提供できるよう、ホームページへの掲載の他、紙ベースでも印刷し庁舎内外に配置することでインターネット環境に無い高齢者等が閉庁時間でも持ち帰ることができるようにしております。

●求職者の中には、コロナ禍において職種転換を図る方やスキルアップを希望される方も多いことから、ハロートレーニングの受講斡旋を積極的に進め、訓練実施機関を一同に集めた「職業訓練説明会」を10月以降定期的で開催しました。参加求職者からは様々な訓練の具体的な内容を直接聞くことができ良かったとの評価をいただいております。

●求職者と求人者のマッチングの機会確保及び企業の人材不足対策を目的に、正社員求人を提出している企業を対象とした就職面接会を、9月に新庄市及び新庄商工会議所と共催で午前と午後の2回に分けて開催しました。2回の合計で参加企業37社、参加求職者57名、就職決定17名の実績となりました。コロナ禍の影響により面接の機会が減少する中、直接面接の場を提供できたことは、参加企業及び参加求職者から好評を得ることができ、共催の新庄市及び新庄商工会議所からも事業継続を要望されております。

●人材不足分野の1つである福祉分野の充足対策のため、厚生労働省が定める「介護の日」の企画として、11月に山形県ほか関係機関との共催による「介護の仕事面談会 in 新庄」を開催しました。面談会には6社が参加し、参加求職者20名のうち5名の就職が決定しました。その他、看護・福祉専門相談機関との相談コーナーを設け、各機関への登録を進めることができました。

●ハローワークへの来所者が減少していることから、来所のきっかけ作りも兼ねて、正社員求人を中心とした「求人説明会」や「60歳以上応募歓迎求人ミニ面談会」を定期的で開催したところ、求人者・求職者より好評を得たところです。

「就職件数」の目標達成については、上記対策の他、求職者担当者制による求人情報の提供や、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たところ、「就職件数」1,569件、「充足数」1,418件と、いずれも目標を達成することができました。雇用保険受給者の早期就職件数は2月末までで243人、目標達成率は84%となっています。

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効果的な業務運営を図る観点から、「職業相談とキャリアコンサルティング」、雇用環境・均等室との連携強化のための「パートタイム・有期雇用労働法」について職員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ハローワークシステムの機能追加に伴いオンラインでの職業紹介等が可能となったことから、求職者・求人者マイページの開設と利用勧奨について重点的に取り組み、小冊子（求職者向けには、「マイページの使い方」、求人者向けには「求人者マイページ操作手順書」）を新たに作成のうえ、当所からの連絡もマイページを介して行うよう努めました。また、コロナ禍により来所を敬遠する方や遠方の学生等来所相談が難しい方に対してはオンラインでの職業相談を積極的に実施し、今後のオンライン紹介に繋がるよう取り組みました。

②小冊子「ハローワークインターネットサービスで自社の求人を見てもらうためのポイント」を作成し求人票をより多く閲覧できるよう取り組みました。

③オンライン化による求人者・求職者双方の利便性の向上を図るため、特に求人者に対し求人者マイページの開設及びオンライン人申込の利勧奨を更に推進し、目標であったオンライン求人申込割合80%以上を、令和5年2月には達成することができました。

④新型コロナウイルス感染症の影響により求職者は減少傾向でしたが、その中で高齢者の占める割合が高まったことから、高齢者雇用に意欲的な企業とのマッチングを進めるため「60歳以上応募歓迎求人ミニ面接会」を定期的を開催しました。生涯現役支援窓口における職業相談の効果的な運営と相まって、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。

(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、各企業には雇用調整助成金等の活用により雇用の維持を図っていただいていることから、離職者の減少及び高齢求職者の増加が顕著となっております。感染拡大での不安感からか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紹介件数や就職件数の減少に繋がったと考えられます。

当所管轄である最上地域の人口減少率は県内で最も高く、若者の地元定着・地元回帰は管内自治体及び事業者団体等における喫緊の課題です。令和4年度の新規高卒の就職希望者は、コロナの影響も徐々に少なくなったことから、前年比で12.3%の増加となりました。自治体等でも様々な対策を講じており、当所においても地元自治体等との共通認識のもと「オールもがみ若者定着推進会議」、「人材育成推進・確保対策協議会」等にも参画し、自治体や事業者団体等と連携しながら早い段階からの地元企業理解・地元意識醸成に取り組んでおります。コロナ禍により地元志向が高まっている状況を好機と捉え、今後も引き続き情報発信を強化しながら積極的に取り組むことといたします。

(4) その他業務運営についての分析等

ウィズコロナでの業務運営を進めるにあたっては、求職者・求人者マイページでのオンライン紹介対象を増加させ、ハローワークシステムの機能強化により可能となったオンライン紹介や求人者からのリクエスト等をはじめとしたオンライン機能を活用していくことが重要となります。そのために、職員個々のスキルアップのための研修を随時行い、時代に沿ったサービスを提供する取り組みを行ってまいります。また、ハローワークインターネットサービスのオンラインのみの利用者には積極的にハローワークへの登録を勧奨し、各種支援サービスを提供することができるように進めます。

デジタル化の推進は、国策として掲げられていることから喫緊の課題と捉えており、マイページ開設促進はもとよりマイページの各種活用方法についての周知・説明を継続して行っていきます。また、雇用保険の電子申請もまだまだ低調なことから電子申請説明会や個別相談会等についても継続して実施することでデジタル化の推進を図っていきます。

管内企業のニーズも多様化してきていることから、事業所訪問を積極的に進め、顔の見える関係の構築、良質な求人の確保及び事業所情報の収集等を行い、求人充足に向けた事業所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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介 により正社員に結び付いた 就職氷河期世代の不安定 就労者・無業者の件数	公的職業訓練修了3か月 後の就職件数
令和4年度実績	1,569	1,418	270	83.5%	98.0%	66	61
令和4年度目標	1,556	1,335	288	90.0%	90.0%	59	45
目標達成率	100.8%	106.2%	93.8%	92.8%	108.9%	111.9%	135.6%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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4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、管内事業所への充足数の増加を最重要と考え、特に主要指標の充足数の目標達成を目指して重点的に進めることとし、積極的な個別事業所見学会の取組や求人者マイページセミナー活用による公開求職情報からのリクエストなどの取組を行いました。

特に個別事業所見学会は22回開催し、平均利用者が5.45人、うち就職者が30人（令和3年度は22人）と、大きな効果があり、例年、西置賜雇用対策協議会と共催している就職面談会も個別事業所見学会を取り入れた「2022企業見学ツアー&面談会」の形式で実施し、実績としてのべ27名の参加者があり、そのうち7名（昨年度6名）が就職しました。

また、4年度から新たに「求職者マイページセミナー」や「初回講習アンケート」により求職情報公開の効果について説明を開始しました。この取組により、約15%の求職者が求職情報公開に応じ、前述した求職情報リクエスト検索の対象者と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図る観点から、以下の研修を実施しました。

7月 求職者マイページセミナー 9月 ジョブカードセミナー（ジョブカード作成担当及川氏の空き時間を利用）

1月 生活保護等自立支援事業セミナー 2月 雇用環境・均等室業務内容セミナー

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

利用者アンケートでは、求職者向けには特に否定的なご意見はありませんでしたが、インフォメーションディスプレイの表示内容についてわかりやすくなるよう改善を行いました。事業所から要望のあった合同面接会の回数を増やして欲しいという要望については、今年度は予算の制約もあったことから、次年度、個別面接会の回数を増やすこととしております。

（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

能動的マッチングを進めるにあたり、求職者からの情報提供が不足しているため、双方向制による求職者担当者制、職務経歴書添削、キャリアコンサルティング等を通じて、より正確な職歴等の情報を相談記録に残していくなどの工夫が必要になると考えております。

求人者サービスの部分では、ユースエール企業をはじめとした管内事業所のPRが充分ではなく、魅力を伝え切れていない部分が多かったため、事業所情報の提供方法の改善が必要になると考えております。

また、年度途中より、毎月1回eラーニングの説明を加えた職業訓練説明会の取組を開始しました。訓練施設までの距離が遠い当所にとっては、この取組によりeラーニング希望者が増加しており、訓練終了者の3ヶ月以内の就職実績が増加することを見込んでいます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度前半は、引き続き新型コロナウイルス感染症による新規求職者数が伸び悩み、紹介件数、就職者数、充足数の各指標も思うようには進みませんでした。

求職者マイページの利用率については、年度当初10%にも満たない県内最下位の状況でしたが、検索条件の保存方法やお気に入り求人活用などをリーフレットにまとめ、積極的な利用促進を図ったことにより、3月末で目標の求職者マイページ利用率20%を達成し、22.5%となりました。求人者マイページ利用率については目標の80%に対し90%台で推移しております。

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 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの紹介により正社員に 結びついた就職氷 河期世代の件数	公的職業訓練の 修了3ヶ月後の就 職件数
令和4年度実績	901	858	200	79.7%	94.6%	46	10
令和4年度目標	995	924	221	90.0%	90.0%	45	13
目標達成率	90.6%	92.9%	90.5%	88.6%	105.1%	102.2%	76.9%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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4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

新型コロナウイルス感染症の影響は徐々に弱まり管内有効求人倍率は1.2～1.3倍前後で推移、人手不足傾向に戻りつつあったことから、主要指標である「就職件数」・「充足件数」の向上を目指し、以下のことに重点的に取り組みました。

・ミニ面接会、求人説明会の積極的な実施

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を徹底したうえ可能な限り開催しました。ミニ面接会（1回1～3社）は、「介護のしごと」「製造正社員」「就労継続支援A型事業所」「建設の仕事」等、人材不足分野、正社員、障害者、高齢者などのテーマを決めて実施を計画しましたが、「就労継続支援A型事業所」（障害者対象）の実施は2回に留まりました。5年度は開催回数を増やせるよう取組を強化します。

求人説明会（1回1社）は、福祉関係、派遣業からの依頼が多く、新型コロナウイルス感染症の感染状況を考慮しながら年間79回開催しました。

・村山市との共催による面接会の実施

村山市内企業の充足支援として、村山市との共催による「むらやま就職面談会」を10月に開催しました。参加企業18社、求職者32名、採用15名となり、就職率46.8%の実績をあげました。

・求人者マイページの利用促進

ハローワークインターネットサービスのオンライン機能追加を受けて求人者マイページの利用促進を強化しました。事業所訪問や窓口でオンラインによる求人受理を積極的に周知した結果、新規求人のオンライン受理割合は80.3%（3月末）となり、前年同期より大幅に上昇しました。

・事業所との信頼関係の構築と継続

オンライン機能が強化され事業所が来所する機会は減少していますが、求人票以上の情報収集、求人条件緩和、障害・高齢者雇用、マイページの利用促進など訪問目的を複数かつ明確にして事業所訪問に取り組み、信頼関係の構築と継続に努めました。

・求人一覧（紙媒体）の活用

高齢者層を中心にインターネットが苦手な利用者も依然存在することから、「60歳以上応募歓迎求人」、「介護・医療・保育分野」、「警備・運輸・建設分野」、「最新求人」の一覧を提供することにより相談窓口への誘導を図りました。

・求人充足会議と連動した求人担当者制

充足会議に諮った求人のほか、開拓求人、能動的マッチングにより早期充足可能性が高い優良求人、紹介依頼のあった求人を担当者制で支援。年間 192 件、対象求人の充足率 32.8%の実績となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

前年度は、主要指標のひとつである「雇用保険受給者早期再就職件数」の実績が伸びず、前々年度比でも大きく減少しました。60歳以上の高齢者が多い、コロナ禍で積極的な就職活動を控える動きがみられた、インターネットサイト上で活動する傾向が多くみられたなどにより、ハローワーク窓口の利用が進まなかったことが要因と考えられます。また、自己就職者の割合も前年度増加傾向で、窓口相談の誘導、支援メニューなどハローワーク利用のメリットの周知・活用を強化する必要性がありました。そのため、令和4年7月から、雇用保険受給資格決定者に対する「雇用保険説明会（給付の説明）」と「初回講習会（就職活動の進め方等）」を分離しそれぞれ別日に開催し、初回講習会の内容をより充実させることで窓口相談への誘導等を強化しました。今年度の雇用保険受給者の早期再就職件数は目標を大きく達成したことから効果があったと捉えています。

(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

国策としてデジタル化の推進が掲げられていることから、ハローワークにおいてもオンラインによる利用を拡充しつつ、窓口におけるきめ細やかな支援を強化していく必要があります。そのために、求人者・求職者マイページの登録と活用をさらに進め、サービスの提供に取り組んでいきます。オンラインから求職者を取り込み、支援が必要な求職者を窓口利用につなげ、きめ細やかな支援で就職に結びつけ、地元就職と定着を進め、地域の発展にも貢献していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

就職件数は概ね順調に推移しましたが、充足件数は苦戦しました。要因として、管内には大手の魅力ある製造業が工業団地を中心に多数存在していますが、学卒者中心の採用となり中途採用を行う企業が少なく、就職者が管外に流れているからと思われます。中途採用を行う企業に対し、働き方改革を含めた魅力ある企業づくりを更に推進していく必要があります。

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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの紹介により正社員に 結びついた就職氷 河期世代の件数	公的職業訓練の修 了後3ヶ月後の就 職件数
令和4年度実績	1,562	1,297	391	80.3%	91.2%	70	47
令和4年度目標	1,543	1,440	286	90.0%	90.0%	87	53
目標達成率	101.2%	90.1%	127.3%	89.2%	101.3%	80.5%	88.7%

※ 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数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成

ハローワークさがえ 就職支援業務報告（令和4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

ハローワークを利用する求人者・求職者のニーズに応じたきめ細やかな支援の実践により、就職件数と充足件数の目標達成にむけ、新型コロナウイルス感染症感染防止に十分留意しながら取り組みました。

特に人手不足感が高まってきたことに対して、求人充足に向けた取組を進めました。具体的には、職業相談担当者と求人担当者によるミーティング（求人充足会議）を毎週開催し、求職者視点での求人条件UPや応募条件緩和の提案を行うとともに、仕事内容や求める人材像について事業所からの情報を共有し、より理解を深めたうえで求職者への積極的な求人提案につなげました。

また、求人者と求職者が直接面談できる場として「ハローワークさがえ就職面談会 2022」を、管内各市町と連携して外部会場で開催（事業所 21 社・求職者 84 人が参加）し、22 人の就職が実現しました。そのほか所内での求人説明会を計 61 回開催し、17 人の就職に結びつきました。求職者からは「事業所から直接詳しい話が聞ける」、事業所からは「直接説明することで求職者のニーズが理解できミスマッチの解消に役立つ」と、求職者・事業所双方から大変好評を得ております。

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、職務経歴書の作成方法、改正育児介護休業法、職業訓練、障害者雇用の現状・支援策など幅広い分野についての研修を、非常勤職員を含む全職員に対し、経験豊富な再任用職員・所長・幹部を主講師として年 6 回実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎待合スペース・玄関・会議室など来所者が利用するすべての場所について、掲示物・椅子の配置・求人票の展示方法などについて見直しを行い、庁舎全体の美化・すっきり化に努め、より気持ちよく利用しやすい環境を整えました。

また、全国のハローワークの取り組みの中から、ハローワークインターネットサービスをより簡単に利用できる「ワンクリック検索」、紹介を受け面接した採用担当者の声をまとめる取組を始めました。

(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

求職者の減少傾向が続いているため、利用者を増やすことを目的に、「ハローワークご利用ガイド」を地域住民の手が届きやすい場所へ配置することについて、自治体等関係機関と連携して進めてまいりたいと考えます。また、引き続き、シニア向け求人ファイルの配架など、高齢化率の高い地域のニーズに応えるためのサービス実施について工夫してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

少子化傾向が進み、若年者を含めた労働力の確保が深刻化している事業所が増えていると感じます。活力ある地域づくりのためにも、新規学卒者の地元企業理解やU I J ターン事業等の就職支援について、自治体や地域の経済団体（雇用対策協議会）と連携しながら進めることが重要と考えています。

2 特記事項

特になし。

3 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

4 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結び付いた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数
令和4年度実績	1,350	1,399	255	95.8%	85.2%	137	45
令和4年度目標	1,405	1,407	308	90.0%	90.0%	128	25
目標達成率	96.1%	99.4%	82.8%	106.4%	94.7%	107.0%	180.0%

※ 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数の合計となっている。

※ 「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