

1 総合評価の結果等

令和5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5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、前年度からの人手不足感が続いていたことを受け、主要指標のうち「充足数」の目標達成を最重要課題と位置付け、事業所訪問機会の活用を含めた充足促進に有効な各種支援の充実強化に取り組みました。

特に、事業所訪問で事業所を知り、さらに担当者を知り情報交換することは、当所が目指す充足数目標の達成には重要な取り組みと考え、職員目で職場環境を含めた作業内容を直接見学することで求人票以上の情報収集に努めたほか、充足可能性を高めるための求人票記載内容の見直し助言などを積極的に推進しました。

このような取り組みの結果、求人票記載内容が充実したことで、求職者の事業所理解・仕事理解が向上し、求人充足および就職につながりました。

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」を昨年度同様定期開催し、必要な助言・指導を実施しました。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、各種大規模面接会を、項目（3）の1に記載のとおり開催しています。5年度においては、新たな取り組みとして地域雇用情勢に着目した製造業特化型の面談会を下記のとおり開催しました。

◎製造業の人出不足企業に対する充足支援を図るための「ハローワークものづくり企業面談会」

【実績】R5.10.16実施、20社、87名参加、就職件数15件（就職目標15件、達成率100%）

各種取組の進捗管理については、課題別ワーキングチーム（WT）を7班編成し、PDCA管理手法により定期的に取り組を評価検証しました。さらに、検証から見えてきた課題に対する見直し改善策を協議し、利用者サービスの向上を目指した業務改善を実施しました。

②オンラインの活用等による各種事業サービスの改善実施

●学卒求人申込説明会（オンラインイベント「新規学校卒業者求人申込説明会」）

説明会の会場確保や当日の企業参加者の負担等の軽減を図ることを目的に、公正採用選考の制度周知と合わせオンライン説明会（ZOOM）として開催し、「時間コストのカットになった」、「複数人での参加が可能であることから、公正採用選考を含めハローワークに対する社内の理解が促進された」などと評価する声がありました。

【実績】R5. 5. 17, 18, 19実施（3日間）、トータルアクセス数342社

●求人票作成セミナー（オンラインイベント「目からウロコ！事業主向け求人票作成セミナー」）

求人票記載内容のアピール度をアップするポイントを重点的に説明することで、充足可能性を高めることに結び付くよう、独自作成資料を活用したオンラインセミナー（ZOOM）として開催し、「まさに目からうろこが落ちるように大事なアピールポイントが理解できた」と評価する声がありました。

また、説明資料をWeb からダウンロード可能としたことから、当日参加できなかった企業に対しても幅広い周知につなげることができ、最終目的である求人充足につながることが期待されます。

【実績】R6. 3. 12実施、当日アクセス数61社（事前申込77社）、講師：ハローワークやまがたの求人担当職員

●マザーズ就職支援セミナー（オンラインイベント「マザーズ就職支援特別オンラインセミナー」）

就職に必要なコミュニケーション能力の理解と向上を目指しオンラインセミナー（ZOOM）として開催し、「苦手なコミュニケーションについて、改めて学ぶいい機会となった」「オンライン参加できてよかった、講師の先生の話で心が癒された」などと評価する声がありました。

【実績】R5. 9. 21実施、参加者11名、講師：コーチング研修企業の代表

●わかもの就職支援セミナー（対面イベント「知らないと損する！？労働条件の基本」）

働くうえで知っておきたい労働法について、法の専門家である社会保険労務士がわかりやすく講演し、「職場で起こりうる事例をもとにした内容で、これからの就職に役立つ内容だった」などと評価する声がありました。

【実績】R5. 10. 26実施、参加者37名、講師：社会保険労務士

③中長期的な職員の資質向上に向けた主要な取組

●前記①に記載しているハローワーク評価WTは若手職員中心に編成。年度の初めには、所長経験のある再任用職員（プロジェクトチームチーフ（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。また、定期的にPTチーフとWTチーフによる取組進捗状況等に関する報告と検証を行い、利用者視点を意識した業務改善に取り組みました。

●職員・非常勤職員を対象として職業訓練実施施設「ポリテクセンター」を訪問し、施設内訓練実施状況の視察と合わせ訓練制度の説明を受けました。参加した職員は職業訓練関係業務の理解促進を図ることができ、窓口相談等における適切な説明につなげることができました。

●採用後1・2年目の職員・非常勤職員を対象とした当所独自の業務研修として、「フォローアップ研修（対象：採用1年目）」と「ステップアップ研修（対象：採用2年目）」を実施し、ハローワークの業務全体の理解を基礎としたスキルアップに努めました。【研修講師：各部門の管理者】

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

1 ハローワークサービスのデジタル化推進

①マイページの開設数とログイン率の向上を目指して、6月を「マイページ推進強化月間」と定め、普及促進を図るとともに、サービス改善策として、求人情報の提供をマイページ送信スタイルをメインに据え推進しています。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、マイページ開設者並びに開設希望者に利用のメリットを十分理解してもらうために、窓口相談等を通じて利用勧奨を強化しています。

②各種面談会の開催にあたり、企業からの参加申し込み、申し込み企業に対する情報の提供、応募者の結果報告については、WEBおよび求人者マイページを活用しました。この成果として、企業負担の軽減と適切な情報管理を図ることができました。一方、求職者の方に対しては求職者マイページを活用して面談会開催案内を提供し、ハローワークへの来所の有無を問わず面談会参加者の確保に努めた結果、各面談会では昨年度以上の参加者数となりました。

また、参加企業名簿の当所ホームページへの掲載にあたっては、名簿の企業名と企業のホームページをリンク設定し、参加希望者が希望企業に関する情報を事前に確認できるようにしました。利用者からは、「このリンクによって企業理解が進み、効率的な企業選択につながった」との評価を受けました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1 大規模面接会

企業の人材確保と求職者の早期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、目的別の大規模面接会を以下のとおり開催し、多数の就職決定・求人充足に結びつけることができました。

①就職氷河期世代および高年齢者等の就職支援を図るための「ハローワーク就職面談会inやまがた2024」

【実績】R6.2.8実施、107社、473名参加、就職件数59件（就職目標52件、達成率113.5%）

②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2023」

【実績】R5.11.14実施、70社、236名参加、就職件数36件（就職目標37件、達成率97.3%）

③障害者の雇用促進を図るための「2023ふれあい合同面接会」

【実績】R5.9.26実施、53社、113名参加、就職件数29件（就職目標30件、達成率96.7%）

2 オンライン就職支援

企業でのオンラインによる採用活動が拡大傾向にあることを受け、オンラインでの就職活動に不安を抱えている学生等が多い状況が見られることから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）を前年度同様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の参加を得ることができ、学生の理解促進と応募意欲の喚起につながるセミナーとなり、「公務職場の理解が増し、就職活動が円滑に行えるようになった」等の評価をいただきました。

3 求人情報提供サービス

紙媒体での求人情報の提供を希望する利用者に対しては、一覧表形式により作成した情報資料を所内等に配架することで、地域のニーズに応じて多角的な方策を実施しました。また、個人の求人検索希望条件を二次元コード化するツールとして「マイQR」を作成し、希望者に提供いたしました。このツールは、個人の各種希望を反映した二次元コードを窓口で印刷提供し、それをスマホでスキャンする操作のみで、希望条件にマッチした求人の閲覧が可能となるものです。

このツールには複雑な設定操作が一切無いことから、PCやスマホによる条件設定操作に不安がある方に限らず、日常的に短時間で簡便に検索したい方にとっても、「手軽に効率良く検索できる」との評価をいただいています。

4 生涯現役支援窓口

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191件と、目標の156件を22.4%上回る実績となりました。

5 職業訓練受講者

双方向型求職者担当者制による手厚い支援に努めたことで、就職決定件数275件と、目標の212件を29.7%上回る実績となりました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

1 令和5年度の取り組みから見えてきた課題

- ①成果のあった求人充足支援をさらに充実するための業務改善
- ②マイページの活用を含むオンラインサービスをさらに推進するための業務改善

2 課題を踏まえ特に重点的に取り組む事項

- ①求人充足に重点を置いた求人者サービスと求人充足フォローアップとあわせた事業所訪問の強化
- ②求職者に対するマイページの活用を含む就職支援の更なる強化とオンライン相談の推進
- ③地域の実情に即した雇用対策および効果的な就職面接会等の実施
- ④ハローワークを利用しない在職者を含めた潜在求職者へのハローワークサービスの周知と利用促進
- ⑤職員の専門性の向上

◎課題に対しては、所内PT/WTによる協議等によって取り組むべき改善を見極めながら推進するものとします。また、その方向性は事業所・求職者双方の満足度を高めることが重要であるということを念頭に置いた仕組みと考えています。

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	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件数	障害者の就職件数	ハローワークの紹介による正社員 就職件数	公的職業訓練修了3か 月後の就職 件数	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	生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和5年度目標	6,303	6,399	1,485	90.0%	90.0%	475	325	861	212	95.1%	156
令和5年度実績	6,132	6,498	1,489	74.0%	95.2%	562	336	863	275	97.0%	191
目標達成率	97.3%	101.5%	100.3%			118.3%	103.4%	100.2%	129.7%	102.0%	122.4%

※ 「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

※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。

ハローワーク米沢 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、幅広い業種に人手不足が見られたことから、求人事業所の充足支援をテーマに取り組みを行ってまいりました。
企業の魅力発信の取り組みとして

- 企業の魅力を伝える「事業所PRシート[会社の履歴書]」の作成(所内貼り出しと求職者への提供54社)
- 個別面談会事業[HWに会社がやってくる](57回実施 面談者数148人 就職者数14人)
- ミニ面接会・会社見学会(ミニ面談会4回 会社見学会3回実施 企業数17社 求職者数85人 就職者数12人)
- 大規模面接会の開催([福祉のしごとフェア](11月9日) 企業数23社 求職者数51人 就職者数4人 [南陽市就職面接会](11月22日) 企業数28社 求職者数57人 就職者数9人 [適職到来ハローワーク米沢就職面接会](2月16日) 企業数43社 求職者数224人 就職者数42人)

●魅力のある求人票作成のためのチェックリストを作成・配布を行い、求人票以上の企業情報が得られて面接会への参加や応募につながられたなどの声をいただいております。

雇用保険受給者のマッチング強化として（1）認定日に来所した全員との職業相談を実施（2）再就職手当の個別シミュレーションの継続実施（3）職業訓練の情報提供、[HWに会社がやってくる]開催一覧および前日受理求人一覧表の配布を行い、再就職の意欲を喚起しました。

②ハローワークへの来所促進

求職者の来所促進として

- マザーズコーナー案内リーフレット(塗り絵付)の作成・子育て支援施設への配架
- 労働法や応募書類作成にかかるビデオセミナー(12回実施 参加者数320人)
- 応募書類作成セミナー(12回実施 参加者数128人)
- 面接対策セミナー(12回実施 参加者数80人)
- job-tag体験会(24回実施 参加者数79人)を実施し、多数の参加と多くの好評をいただきました。

ハローワークの情報発信として

- 助成金制度の周知を目的にした[月刊誌]発行・メルマガ配信
 - 企業向け支援のパッケージイベント[事業主サポートプログラム]の開催を行いました。
- また、求職者サービス改善として、ワーキングスペース[個別ブース]や多目的スペースを設置し、企業研究や応募書類作成、個別求人事業所面談会等に活用していただいています。

③中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 若手職員の意見を優先した取り組みを行うことによる意欲醸成
- [若者塾]として、若手職員向けに所長によるハローワークの現状と課題や若手職員による各業務について計6回の研修を実施
- 接遇に係る研修や事例検討会等の開催。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

1 求人の充足対策としての魅力発信

前年度の課題に挙げた求人の魅力発信の充実に向け、前述のとおり

●事業所PRシート[会社の履歴書]の作成

●魅力のある求人票作成のためのチェックリストを作成・配布に取り組み、求人票以上の企業情報を提供できたことにより、面接会への参加や応募につながりました。

大規模面接会の開催時期を2月に変更し、60歳以上が応募できる求人・未経験者が応募できる正社員求人を行っている事業所に限定したことや企業の採用担当者をゲストで招いた「シニア就活セミナー」「面接対策セミナー」を併設開催しました。結果、参加求職者が224人と昨年の3倍となったところです。

2 求職者サービスの向上

求職者サービス改善のため、所内レイアウトの変更を行い、求人検索・企業研究、応募書類作成・添削、模擬面接とワンストップを目的としたワーキングスペース（個別ブース）を設置したほか、多目的スペースの設置により個別求人事業所面談会「ハローワークに会社がやってくる」を週2回のペースで行うことができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1 地元高校生の就職対策

置賜地区雇用対策協議会の行事には必ず参加することとし、高校3年生を対象とした就職模擬面接会や2年生を対象とした企業説明会「就職実現セミナー」、1年生を対象とした職業体験「WAKU WAKU WORK」、高校等と地元企業との情報交換会「学校と企業との懇談会」等、地元定着や就職に対する意識の向上のための事業について連携して取り組んでまいりました。少子化による卒業生の減少および就職希望者が減少する中で、高卒内定率100%および県内定着率76.1%が実現され、地域の期待に応える結果になったとのではと評価しています。

今後、人口が減少していく中で、高卒就職者をはじめ、大学等進学者や一般求職者（U I J ターン含む）の地元就職促進の取り組みは不可欠であり、関係機関との一層の連携を行っていくこととします。

2. 研修等資質向上

事業所への雇用管理指導や求職者への課題解決支援サービスなど、これまで以上に職員・非常勤職員の資質向上が求められることから、接遇やハローワーク評価におけるP D C Aの取組の研修及び事例検討会の開催、事業所訪問へ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た取り組みが必要だと考えています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求職者の増加と求人数の減少により有効求人倍率は下降していますが、幅広い業種での人手不足という状況は変わっておらず、依然として高校生をはじめとする新卒者の採用意欲は高いことを確認しています。管内人口も3年で7000人減少し、30年後には半減するという試算もあるなど深刻な状況となっていて、U I J ターンを含め1人でも多くの地元就職を促進することは最重要課題であります。企業からの更なる魅力発信と若い世代に地元企業を良く知ってもらうことが必要であるため、「魅力のある求人票作成のためのチェックリスト」の周知拡大を図るほか、「事業所PRシート [会社の履歴書]」の件数拡大と求職者への提供拡充を図ることとします。

職員の資質向上と課題解決支援策として求人充足会議および事例検討会の定期的な開催に取り組むこととし、「jobtag体験会」や各種セミナーの継続開催を行うほか、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。

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	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 代の件数	公的職業訓練 修了3か月後 の就職件数	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
令和5年度目標	2,807	2,612	641	90.0%	90.0%	188	81	95%
令和5年度実績	2,706	2,486	716	76.0%	99.0%	188	86	97%
目標達成率	96.4%	95.2%	111.7%			100.0%	106.2%	101.8%

※ 「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

※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。

ハローワーク酒田 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

○令和4年度の主要3指標は、就職件数及び充足件数が目標に達しなかったことから、これらの目標達成を最重要と考え重点的に取り組みました。充足件数の目標達成では、

【充足会議の充実】求人・求職担当が連携して3チームを結成し、事前に紹介部門に求人票を配布することで求職者を選定してもらい、求人求職間のミスマッチの問題点などを確認してから充足会議に臨むことで、求人条件の緩和や求職者への積極的なマッチング支援につながりました。

【事業所訪問による情報収集等の充実】事業所訪問については、求人部門が中心となっていましたが、若手職員と紹介担当職員等も一緒に訪問することとし、紹介部門の職員によるマッチング支援がさらに厚みを増して情報提供できるようになりました。

【カイシャ説明会の実施強化】毎週火曜日に所内にて午前・午後で計4社程度カイシャ説明会を実施して、求職者に対して積極的に参加等を促した結果、昨年度の倍以上の実施件数となりました。

【人手不足分野求人のミニ面談会の実施、高年齢者の応募歓迎求人のミニ面談会の実施】人手不足分野の面談会においては、事前に求職者への情報提供、SNSを利用した情報発信、所内で気軽に面談できるなどのメリットを積極的にアピールして求職者の参加を促しました。また高年齢求職者が多く登録していることから、求人事業所に対し高年齢者応募歓迎について求人票に記載を依頼し、該当事業所を中心に面談会を実施して、求職者の応募促進を図りました。

○就職件数の目標達成については、

【求職者担当制のマッチング支援、課題解決支援の強化】紹介担当職員の支援担当者数を増やし、積極的な求職者支援と求職者に寄り添った相談による課題解決に取り組みました。

○所重点指標においては、中高年齢求職者が多く登録していることから、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数を達成目標とし、鹿児島局の好事例を使って、採用された職種のランキングを作成し登録者・相談者に配布就職意欲の喚起を行ったことで、目標を大幅達成することにつながりました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・若手職員の育成に向け、プロジェクト会議におけるワーキンググループを若手中心に配置し、意見を交わしあう場を構築しました。また、事業所訪問については、どの事業所を選定するか、求人情報にない情報収集のための質問内容など訪問前のミーティングにて若手職員から積極的に意見等を出し合うこととしています。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

昨年度よりハローワークを利用していない潜在的な求職者特に若年求職者の取り込み等は重要な課題となっており、ハローワークだけでは支援が不十分であり、関係機関との連携により支援強化が必要となっております。

○求職登録した方へのサービス支援

・求職登録した方の受付票にハローワーク酒田ホームページ、ハローワークインターネットサービスにアクセスできる二次元コードシールを貼って、来所せずともすぐ情報収集できるよう工夫しました。

○ハローワークに来所を促す取り組み

・窓口を利用していない来所者も含め、「ハローワーク酒田ガイド」を所内及び管内主要機関（スーパー等）に配架し、利用方法や二次元コード（SNSで情報発信しているものを含む）を掲載し、ハローワーク利用を促しました。

○職員の業務改善

・ハローワーク登録者には、なかなかハローワークを利用できない在職者も増えていることから、オンラインによる職業相談を積極的に実施するため、職員向け「オンライン職業相談マニュアル」を作成して求職者への支援を整えているが、まだ利用者の普及についてはこれからと考えています。

(3) その他の業務運営についての分析等

昨年度、職員の退職等により所内人的体制が不十分となり大規模の面談会の中止や、関係機関との連携など積極的な実施に至りませんでした。

ハローワークを利用する求職者、求人者に対する支援はもとより、ハローワークを利用していない潜在的な求職者特に若年求職者の取り込み等は重要な課題となっており、継続して求職者の確保について関係機関等の連携を強化していきます。

次年度は、その点を重要視して就職件数や充足件数の目標達成に取り組んでいきたいと考えています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

就職件数、充足件数のそれぞれの課題、次年度取り組んでいく内容は以下のとおりです。

【就職件数の目標達成にかかる課題】

(1) 求職者担当者制の強化が図られ、相談・紹介件数も伸びているが就職につながっていないため、マッチングの精度を高めることが重要。

(2) 課題解決支援を実施しているが、職員によって求職者からの情報収集や支援内容がまちまちであるため、好事例等の水平展開が必要。

(3) 求職者は増加しているものの、若年登録者が少ないこと、在職者への支援、オンライン登録者への支援が低調であるため、若年求職者等の潜在求職者の取り込みや登録後に安定所を利用していない求職者への支援強化が必要。

【就職件数の目標達成のため次年度以降取り組んでいく内容】

(1) については、紹介担当者が計画的に求人事業所訪問を行い、求職者が求める情報、求人票にない情報（従業員の声等）の収集・提供を行うことで求職者に興味を持ってもらえるようにする。

(2) については、事例検討会による職員のスキル向上や他所の好事例等を収集することにより、紹介職員が統一した対応ができるようにする。

(3) については、登録求職者（在職者やオンライン登録者）へのDMで、酒田所の支援メニューや求人票にない情報や従業員の声を提供するなど、アフターフォローにも努め、来所がない求職者に対しては、SNSを活用し、安定所への来所勧奨を内容とする情報発信が必要。また、関係機関との連携により潜在求職者の取り込みについて対策を強化。

○その他、求職者が望んでいる情報提供ができていないかに注目して、所内掲示方法、求人情報誌などを見直しよりわかりやすい情報提供に変えていくため、所内PTのWTにて所内の情報発信の改善を図ります。

【充足件数の目標達成にかかる課題】

(1) 充足会議や事業所訪問、求人者担当者制、カイシャ説明会それぞれ選定方法や実施時期等統一性がなく、十分な充足支援になっていない。今後は、それぞれの支援を関連付けて実施する必要あり。

(2) 大規模面接会が実施できなかったため、今年度は所単独での開催を実現したい。

【充足件数の目標達成のため次年度以降取り組んでいく内容】

(1) については、それぞれに実施要領があるが、充足力の高い求人への支援、低い求人への支援などを考慮し、実施要領を統合して状況に応じた支援メニューを作成する。また充足可能性に応じた求人事業所をリスト化して実施優先順位をつけて支援メニューを計画的に実施し、充足数のアップにつなげる。

(2) については、年度当初から計画的に実施に係るWTを実施し、人材不足分野や地域を代表するような、ハローワークが主導する企業の参加に向け、早期から企業訪問と情報収集を行うとともに、求職者へも早い段階での情報提供を行う。

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. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数 (一般)	充足数 (一般、受理地 ベース)	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 河期世代の件数	生活保護受給者 等の就職率	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
令和5年度目標	2,622	2,562	595	90.0%	90.0%	142	64.6%	71
令和5年度実績	2,520	2,363	599	77.8%	93.3%	215	67.0%	101
目標達成率	96.1%	92.2%	100.7%			151.4%	103.7%	142.3%

※ 「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

※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。

ハローワーク鶴岡 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、「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、正社員求人をメインとした就職面談ための会「ワークチャンス鶴岡2023」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、企業の情報を「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」に応えるための取り組みとして「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「フリーター等の正社員就職率」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」については目標を達成することができましたが、「就職氷河期世代の正社員就職件数」については、対象者への支援は実施したものの、対象となる求職者の減少から当初目標としていた数値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を図る観点から、経験の少ない若手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、会議等の場でも自身の担当業務の進捗状況や今後の予想等を発表させるといった経験を積ませることで、プレゼンテーションや対外的な対応能力の醸成を図る取り組みを進めました。その他、事業所訪問では、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) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

令和4年度に引き続き、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）を地元のタウン誌に折り込みました。また、求人者支援サービスの取り組みとして、求人申し込みされた事業所に訪問の際は、求人担当、職業紹介が組となって可能な限り見学を行うなど、求人票以上の情報収集を行い所内で情報共有し、求職者へ生きた情報として提供を行いました。

また、ハローワークインターネットサービス等のオンラインサービスが主流となってきていることから、求人者・求職者共にマイページの開設を進め、おすすめ求人のダイレクトメールやイベント等の開催連絡もマイページを介して実施するなど業務のデジタル化を進めました。

マイページ開設については、開設するメリットや開設方法等を丁寧に説明のうえ勧めており、その効果もあって、求人者マイページからの求人申し込み率は90%を超えており、事業所の求人申し込み手続きの負担軽減に繋がっております。

その他、各種リーフレットやガイドブックの内容を見直し、より分かりやすく親しみやすいものに改訂することで、ハローワークのサービスメニューを気軽に利用してもらえるように心がけております。加えて、紙媒体で発行してほしいとの要望が多かった「60歳以上歓迎求人」と「UIJターン歓迎求人」の2種類の求人一覧票を作成しており、一覧で見ることの安心感と見比べることができる便利さデジタル化の対応に不慣れな高齢者等の方にも喜ばれております。

令和4年度から、特に力を入れて取り組んできた「我社のGood Point」と求人説明会をセット開催とすることで、①求職者が興味のある事業所から直接情報を得ることができる機会の提供に貢献し、②事業所からは応募が少ないのは「会社を知らないから」という課題に応え、会社を大いに宣伝できる機会とし、③ハローワークの利用拡大も図ることができた。求職者、事業所、安定所の3者の願いが同時に叶う機会となりました。

令和5年度は、コロナも収まり求職者の動きも出てきて、ハローワーク利用拡大に向けて集客力のある企画として、大きく宣伝効果を図ってきました。今年度は、面接会の初めに、会社側からアピールタイムとして、求める人材像や会社の未来の姿などをより具体的にイメージしやすいように工夫を求めるとともに、掲示物のポスターや福利厚生等についてのPRを会社側に作成してもらうことで、ハローワーク利用者の目を引くようになり、来所者増加の効果が表れました。

(3) その他の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が第5類に移行後も多少影響が残ることもあり、計画通りに実行することができないケースもありましたが、何とか目標目安を達成することができました。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、求人者支援サービスの充実を引き続き追求していきます。

また、オンラインでの相談、紹介及び自主応募について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。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

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と、会社の事業概要の宣伝広報の一つとして一定の効果もあり、来年度も積極的に開催するように計画しています。また、次年度からは参加事業所数を増やし、面談機会の拡充とサービス展開を図る予定です。そのためにも、同一企業の複数利用が多いことから、ハローワーク側で能動的に参加企業を選定するなど、利用拡大を図るための周知・強化に積極的に取り組みます。

定期開催してきたことにより、人手不足事業所（求人を出したが応募者が少ない）には好評を得ており連携強化につながった、継続開催していることにより求職者には浸透してきており着実に周知が広がっている、事業所からは開催日に次の予約をしたい声も出てきております。しかし、求職者がマンネリ化を感じないように、今年度は求職者が「注目している会社」を中心に、事業所訪問を行い、ハローワークが能動的かつ積極的に事業所を選択し参加を呼び掛けて開催する予定です。開催事業所数を3社→4社に1社増やし、そのうちの1社は、ハローワークが選定した注目している会社とすることで、集客力を高める工夫を図っていきます。

また、「ミニ就職面談会」は、求人倍率が県内で一番高い当地域の人手不足感が高く、複数会社を集めた面接会は有効的であり、求人事業所へのサービス強化を図る効果が期待できことから、小規模な面談会の開催数を増やす予定です。さらに、人材不足分野に特化した面談会やテーマを決め（高齢者や障害者、子育て応援向け求人等）開催する等、求人状況に応じたものを計画していきます。また、所全体としてハローワーク評価に取り組んでいきます。

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. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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 河期世代の件数	わかものハロー ワークを利用し て正社員として 就職したものの 割合	マザーズハロー ワーク事業にお ける重点支援助 対象者の就職率
令和5年度目標	2,784	2,735	546	90.0%	90.0%	264	65.0%	95.1%
令和5年度実績	2,514	2,550	542	78.0%	94.9%	237	79.6%	97.2%
目標達成率	90.3%	93.2%	99.3%			89.8%	122.5%	102.2%

※ 「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

※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。

ハローワーク新庄 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取り組み

あらゆる業種において人手不足感が高まる中、当所では求人充足数の目標達成が最重要と考え、求人充足サービス及び求職者への就職支援サービス強化に重点を置いて取り組みました。

・10月に新庄市と新庄商工会議所と共催で、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とした就職面接会を開催しました。午前、午後の部合わせて参加企業40社、参加求職者91名、就職者26名の実績となりました。企業の採用意欲が高まる中、直接面接できる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ており、共催の新庄市、商工会議所からも事業継続を要望されています。

・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、シニア歓迎、子育て応援、ものづくり、などテーマ別の面談会を開催。4回開催で参加企業15社、参加者61名、就職者8名の実績となりました。参加者からは「とても気さくに面談できました」「仕事の内容が分かってよかった」など好評でした。

また、人材不足分野の一つである福祉分野については、「介護デイ」に合わせて11月に面談会を実施。山形県福祉人材センターと共催にて実施しており、当日は参加企業6社、参加者18名就職者7名の実績となりました。求職者アンケートでは「求人票でわからない部分が聞いて良かったです」といった回答がありました。

・毎朝充足会議を開催し、新規求人の情報を共有しながらマッチング対象求人を選定、選定した求人は紹介担当者に振り分けて能動的マッチングを実施してきました。マッチングの状況は「求人担当者制名簿」や「DM整理簿」で進捗状況を管理し、各担当者が自己のマッチング精度を高めるよう意識して取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み

当所では若手職員を中心にワーキングチームを創設し、他所の好事例の水平展開に取り組んできました。その他、若手職員を対象とした「職業相談とキャリアコンサルティング研修」を実施しました。また、業務遂行スキルの平準化のために「職業相談業務の手引き」を作成し、相談窓口職員に配布しました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度はコロナ禍において求職者の就職活動が鈍化していることが課題の一つとなっていましたが、令和5年度になり新型コロナが5類移行されたことに伴い求職者の活動も活発になってきました。この機会を好機と捉え、「マッチングセレクション55」という取組のもと、紹介担当窓口職員が常時、求職者5人、求人5件を担当してマッチングによる積極的な情報提供を行いました。その他の求職者についても個々のニーズに寄り添った丁寧な対応を心掛けつつ就職意欲の喚起に努めました。また、人口減少が著しい最上地域において、若者の地元定着・地元回帰を促すために各自治体との連携を図ってきました。「オールもがみ若者定借推進会議」「人材育成推進・確保対策協議会」等に参画し、高校2年生を対象とした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。地元企業の魅力を発信するためにユースエール認定制度も積極的に周知しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

今年度の所重点指標に選択していた「公的職業訓練修了者の就職件数」については、訓練受講者が当初の見込みよりも少なく、受講者の年齢層も高くなったことから就職者数が目標を下回る結果となりました。今後も職業訓練説明会の開催により訓練制度の周知に取り組むとともに、引き続き受講修了者の再就職を支援していきます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

令和5年度は合同面接会、ミニ面談会、求人説明会、出張面談会など、マッチング機会の確保に重点を置いてきましたが目標の参加者数に届かなかったため、アンケートの分析結果に基づき実施内容の見直しを行い、周知方法も改善し参加者が増加するように改善を図っていきます。

また、年々ハローワーク利用者が減少しておりますが、潜在求職者に対してハローワークの支援内容を周知するリーフレットを作成しハローワークの知名度を高めるよう取り組みます。そして来所した求職者に「また利用したい」と思ってもらえるようなサービスを展開していくために、これまでのきめ細やかな相談に加え、「模擬面接」などの新しい取り組みも検討します。

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	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 河期世代の件数	公的職業訓練修 了3か月後の就 職件数
令和5年度目標	1,567	1,338	292	90.0%	90.0%	71	58
令和5年度実績	1,498	1,325	343	87.8%	98.1%	68	45
目標達成率	95.6%	99.0%	117.5%			95.8%	77.6%

※ 「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

※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。

ハローワーク長井 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数の目標達成を最重要と考え、特に増加傾向にある在職中求職者の紹介数を増やしていくことを進めてきました。在職者の場合は、初回相談に十分な時間をかけ、求職情報の収集や求職者マイページへの登録提案を積極的に行い、メッセージ送信や郵送による提案型求人紹介を継続して行えるよう取り組みました。

特にオンラインハローワーク紹介については、利便性を訴えるリーフレットを独自に作成し、次回以降も継続してハローワーク利用をしてもらえる仕組みを整えることで、今年度のオンラインハローワーク紹介での紹介数は21件、求職者マイページ利用者割合は40.4%（3月末現在）となっており、山形県内では一番の割合となりました。

また、55歳以上の求職者の割合も高いことから、60歳以上が応募できる求人を積極的に確保するとともに、高齢者向け面談会を今年度新たに独自開催し、採用者は5名となりました。参加した事業所からの継続開催の要望があります。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業情報提供サイト「job-tag」の適職診断後の相談が、求職者との信頼関係構築において重要と考え、職員に対して「job-tag適職診断を活用した求職者ニーズの把握と自己理解・職業理解にかかる支援のための研修」を実施しました。そのほか、積極的な模擬面接、応募書類の添削を実施するよう呼びかけ、求職者ニーズに応えられる体制づくりに取り組みました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度の課題として挙げた詳細な求職希望条件の聴取については、実行できた部分が少なく引き続き課題となります。リクエストを考えている事業所からも求職公開情報を見てもどう判断していいかわからない部分が多いといった意見も聞かれており、求人充足サービスの観点からも引き続き改善が必要な部分と思われます。職業相談の窓口で修正できる部分にも時間的に難しいことから、求職情報公開の利点を説明しつつ、求職者MPを利用した修正を求職者に求めるなどの対応も考えていく必要があります。

事業所のPR不足については、80社分ある「事業所PRシート」を統一的な今年度新たなフォーマットに変更中です。事業所画像情報としても取り込み、他のハローワークでもPRシートを見られるように工夫しております。

また、訓練修了者の3か月以内就職件数については、積極的に職業訓練説明会（オンライン併用）をしたことによりeラーニングを含め28人が3か月以内の就職となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、有効求職者が昨年度よりも多い状況で推移しましたが、年齢別にみると若年者層の利用が減り、45歳以上の求職者の割合が増加しており、この年代層が応募できる求人の確保が就職者数・充足数に大きな影響を与えました。事業所に対する業務の切り分けを呼びかけるとともに、60歳以上応募可能求人を検索しやすいように求人票に統一的な文言の記載および配布物のリニューアルを図りました。

また、若年者層には在職中応募もしやすいように求職者マイページ及びオンラインハローワーク紹介の積極的活用を呼び掛けるとともに、応募書類の添削指導や模擬面接の実施などハローワークサービスの積極的提案を通じて来所を呼び掛けました。また、オリジナルの「事業所PRシート」についてはネットには公表されていない情報を窓口で配付することとして来所を促しました。

年度途中より、求職者の個別事業所見学について見学後の応募の可否と応募しない場合の理由の報告を1週間以内にお願ひすることで、見学後の応募不調原因の取得を行うとともに、紹介状発行のための来所をオンラインハローワーク紹介を活用することで不要とするなど利便性向上を図りました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

今年度実施した移住者にかかる事業所アンケートの中で、事業所からの求職者への積極的アプローチできる仕組みを希望している声があることから、求職公開情報を活用した積極的マッチングや求人開拓などをすすめ、求人者サービスの向上が必要と考えています。また、県外のハローワークとも連携した就職面談会の開催やオンラインを活用した就職面談会など労働力の確保のための施策を検討する必要がありますと考えます。

また、求職者・求人者マイページの利用状況が高まっていることを利用し、積極的な情報発信と効果的な広報方法について所PT内で協議しながら、マッチング機能の充実を図っていきます。

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. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	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 河期世代の件数	人材不足分野の 就職件数
令和5年度目標	995	927	218	90.0%	90.0%	44	163
令和5年度実績	917	809	186	87.3%	94.6%	40	179
目標達成率	92.2%	87.3%	85.3%			90.9%	109.8%

※ 「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

※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。

ハローワーク村山 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① 各指標に対する取組
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。
- ・求人説明会の積極的な実施
求人説明会（1回1社）は、人材不足分野に重点を置くなど目的を明確にして取り組み、年間92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。参加企業20社、求職者38名、採用3名となりました。
 - ・事業所との信頼関係の構築
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の訪問目的を複数かつ明確に設定して事業所訪問に取り組み、信頼関係の構築に努めました。
 - ・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が依然存在することから、「60歳以上歓迎求人」、「介護・医療・福祉分野」、「警備・運輸・建設分野」、「有効求人」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した結果、年間255件、対象求人の充足率は37.6%となりました。
 - ・ハローワーク利用のメリットの周知・活用の強化
雇用保険受給資格決定者に対する「雇用保険説明会」と「初回講習会」を分離開催し、初回講習会の内容をより充実させることで支援メニューの周知等を強化し、窓口相談への誘導を図りました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・求人充足の取り組み

前年度は主要指標「充足件数」が目標未達成だったことから、上記(1)に記載した求人充足会議と連動した求人担当者制に取り組むとともに、求人説明会の実施方法を見直しました。具体的には、前年度までは事業所からの申し出に沿って、特に制限せず開催希望日に実施していましたが、人材不足分野等への対応ができないほか、業種・職種への偏りがあるなどの課題があったことから、当所主導で開催事業所を選定する方法に変更しました。さらに、エントランスに専用パンフレットスタンドを設置し求人説明会コーナーを作りチラシを配架することで周知を強化するとともに、職業紹介部門と連携して求職者の参加勧奨に取り組みました。その結果、充足数は8月以降6か月連続で前年同期比増を記録し、充足率は前年度より上昇しました。

・就職氷河期世代の就職支援

就職氷河期世代の就職件数についても、前年度目標が未達成だったことから、課題解決サービスを徹底し、求職者担当者制の双方型支援の積極的実施や、早期再就職支援コーナーにおける能動的な支援に取り組みました。

・訓練受講者の拡充

訓練修了3か月後の就職件数についても、前年度目標が未達成だったことから、訓練受講者の拡充に取り組みました。具体的には、今年度、雇用保険説明会と就職支援講習会(初回講習)を分離開催することにより訓練の説明に時間をかけ、訓練への応募から就職までのプロセスを丁寧に説明しました。さらに月1回の訓練説明会を実施し、ポリテクセンター、職業能力開発専門校、訓練実施施設の担当者から、今後開催予定の訓練内容を案内していただくことで、応募者・受講者の大幅な増加につながりました。訓練受講者の増加によって、就職件数の目標も達成いたしました。特に、介護労働講習については応募者9名となり、訓練説明会での案内の効果が大きく反映しました。

・オンラインサービスの利用促進

マイページについては、求人者・求職者ともに開設時に窓口にてログインまでの支援を行い、オンラインの有効な活用を促しました。求人者マイページについてのオンライン利用率88.8%と目標を達成いたしました。一方、求職者マイページについては、当所の求職者の4割近くを60歳以上の求職者が占めており、ネットの利用が不得手な方が多いこと等から、ログイン支援の利用までに至らなかったと推測しております。この点に対しては、新規登録時の受付段階で、「オンライン登録」へ確実に誘導できるような支援を行うなど、引き続き活用促進に努めてまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

・充足件数の現状と対策

前年同様ではあるが、充足件数に伸び悩みが生じている要因として、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るが、学卒中心の採用となり中途採用を行う企業は少なく、就職者は管外の求人企業に流れているものと推測されます。この点に対しては、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させていく必要があります。

・ユースエール認定企業の増加

令和4年度末で認定企業1社から、令和5年度中に4社認定企業となり、5社に増加しました。認定企業については、庁舎内の特設コーナーやホームページに掲載、面談会も優先して参加促進した結果、認知度が高まり、応募者の増加と求人充足につながっております。認定通知書交付式には、自治体・商工会からも出席いただくことで、ユースエール認定制度を知ってもらう機会となり、広報誌等への認定企業の掲載協力を得ることができました。実例が生まれたことで、ユースエール認定事業の周知・案内が伝わりやすくなり、関心や認知度が高まっております。

・関係機関や近隣所等との連携

今年後期には多数離職が3件発生し、うち2件は80名を越える人数のため、所内課、部門が連携し体制を整えてアシストハローワークと集合受付で対応しました。なお、アシストハローワークについては産業雇用安定センターと協力し、集合受付については、局安定部、山形・寒河江両所から応援いただきました。このような場面では、迅速で正確な情報収集、関係機関や近隣所等の情報共有、体制の準備が重要であり、小規模所の限られた人数では制約もあることから、状況によっては外部からの応援要請が必要となるので、地域の企業はもとより関係機関等との良好な関係の構築・維持の重要性を再認識したところです。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

・若年者等に対する周知広報

自治体及び企業と意見交換を行ったところ、自治体では若年者の流出、企業では若年者の人材不足と、それぞれが若年者を取り巻く多様な課題に直面していることがわかりました。そのため、必要な周知広報について、自治体及び企業と一体となり実施することで、若年求職者をハローワーク窓口利用につなげていきます。その上で、窓口相談によるきめ細やかな支援で就職に結びつけ、地元就職と定着を推進し、地域の発展に貢献してまいります。

・オンライン利用の拡充

求職者マイページ利用割合が県内で最下位にあることから、基本通達に掲げられた取り組みを確実に実施し、求職者マイページの登録と活用に取り組み、オンラインによる利用を拡充し、求職者のきめ細やかな支援を強化してまいります。

・人材不足分野の雇用拡充

各関係機関と連携し、体験型セミナーなど人材不足分野それぞれの職業の魅力に直に触れる機会を設け、業界の魅力を発信し、雇用拡充に結びつく人材確保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	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 代の件数	公的職業訓練 修了3か月後 の就職件数
令和5年度目標	1,553	1,437	353	90.0%	90.0%	61	56
令和5年度実績	1,601	1,309	357	72.6%	94.8%	176	85
目標達成率	103.1%	91.1%	101.1%			288.5%	151.8%

※ 「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

※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。

ハローワーク寒河江 就職支援業務報告（令和5年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

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・雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成にむけ取り組みました。

特に人手不足感が高まっているため、求職者支援を担当する職業相談窓口スタッフを毎週開催する「求人充足会議」に同席させ、求職者目線での求人条件UP・応募条件緩和についての提案を行い、また、求人事業所の仕事内容・求める人材像をより理解し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外部会場での「ハローワークさがえ就職面談会2023」を管内各市町と連携して開催し、事業所21社・求職者101人が参加して、20人の就職が実現しました。そのほか、求人説明会を所内で84回開催し65人の就職が実現できました。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でき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業相談スキルアップ・接遇・労働保険など幅広い分野について年間を通じて計8回、非常勤職員を含んだ全職員に対して、経験豊富な所長・再任用職員・統括による研修を実施しました。

（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度から力を入れて取り組んでいる庁舎全体の美化・すっきり化の仕上げとして、各企業ファイルの更新を各企業に依頼し行いました。併せてファイルの配置場所を求職者待合スペースすぐ横に移動したところ、より多くの求職者に手に取っていただけるようになりました。合わせて、高齢求職者でパソコン操作が不得手の方向けに60歳以上応募歓迎求人・60歳以上限定求人を「シニアワーク」としてクリアファイルに入れて掲示し、ニーズに応じております。

また、求人説明会会場を2階会議室から1階会議室に移動したことにより、参加企業・参加求職者への職員の対応がスムーズにできるようになり好評を得ております。さらに、ハローワーク利用求職者の掘り起こしを図るため、管内各市町の協力を得て「ハローワークご利用ガイド」を管内各市町庁舎、関連施設、道の駅等目立つよう専用ケースに入れて配置しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

少子化傾向が進み、若年者も含めた労働力の確保がますます深刻化している事業所が多い。活力ある地域づくりのためにも、自治体や雇用対策協議会と連携しながら、新規学卒者の地元企業の理解、U I J ターン事業も含めた就職支援を進めることが重要と考えています。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求人充足率の向上に向け事業主への支援に力を入れて取り組むことが必要と考えます。
今年度、11月の就職面談会開催にあたり、申し込み多数で当日の参加を断った事業所を中心にした求人説明会を12月12日～14日にスペシャルウィークと称して、集中開催したところ、事業所10社求職者39人が参加し、就職者10人（うち正社員5人）と求職者の参加も多く事業所から好評を得たことから、継続していきたい取組となりました。

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	充足数	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 河期世代の件数	公的職業訓練修 了3か月後の就 職件数
令和5年度目標	1,398	1,404	303	90.0%	90.0%	133	39
令和5年度実績	1,439	1,370	310	90.2%	95.8%	94	46
目標達成率	102.9%	97.6%	102.3%			70.7%	117.9%

※ 「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

※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。