

1 総合評価の結果等 令和6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6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

あらゆる業種に人手不足感が高まるなか、当所では充足につながる求人者支援が最重要と判断し、求人充足サービス及び不可分である求職者への就職支援サービスの強化に重点を置いて取り組みました。

- ・業種・職種不問の求人説明会を毎週火・水・木に実施し、加えて人材不足分野である医療・福祉関連事業所の求人説明会、建設・運輸関連の事業所所在地での会社見学会&求人説明会、マザーズ求人説明会、シニア求人説明会を開催しマッチングの機会を設けました。
- ・求人者支援・求職者支援とともに普段ハローワークを利用しない求職者に対しても幅広く参加を促すため、外部会場にて規模の大きな次のイベントを開催しました。

「ハローワーク就職面談会inやまがた」（3所合同）R7.2.10 参加事業所数103 参加求職者数369 面談件数716 就職件数60

「マザーズ就職フェア」R7.1.23 参加事業所数11 参加求職者数110 面談件数234 就職件数12

「福祉のしごとフェア」（3所合同）R6.12.10 参加事業所数75 参加求職者数187 面談件数436 就職件数33

「ふれあい合同面接会」（障害者を対象）（3所合同）R6.9.26 参加事業所数51 参加求職者数154 面談件数391 就職件数34

「ハローワーク就職面接会in天童」R6.9.7 参加事業所数30 参加求職者数133 面談件数261 就職件数18

2 ハローワークへの来所促進

- ・就職支援を目的とした次のセミナーを実施

「ハローワークセミナー」「氷河期支援セミナー」「シニア就労セミナー」「（職業訓練受講勧奨のための）ハロトレセミナー」「ブラザやまがた土曜セミナー」「マザーズ就職支援特別セミナー」「若者支援コーナー就職支援特別セミナー」

- ・求職者の来所動機となり得る複数の求人一覧（紙媒体）を配架

「60歳以上応募歓迎求人一覧表」「介護の仕事 求人一覧表」「看護の仕事 求人一覧表」「保育の仕事 求人一覧表」「建設・警備・運輸関連 求人一覧表」

3 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ハローワーク評価ワーキングチームを若手中心に7グループ編成し、年度当初に基本業務の理解を踏まえた業務推進等を目的に、ハローワーク評価をベースとした管理職経験の再任用職員（ハローワーク評価プロジェクトチームチーフ）による研修を実施しました。

- ・特に経験の浅い職員・相談員に関しては、半年程度の経験に基づくスキルのさらなる向上を目的に、フォローアップ研修（1年目）とステップアップ研修（2年目）を実施しました。

- ・新たな業務及び取組については、職員全体の理解に基づく運用が必要であることから、職員ミーティング・相談員ミーティング等を活用し重点的に研修説明することで、全体の理解促進と的確な運用を図りました。

(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

1 求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

・求人者支援につながる工場見学を強化し、原則4人体制（事業所援助部門、職業紹介部門）で年間67社を訪問しました。毎週開催しているミーティングの際に見学した職員が見学内容を報告することで職員の仕事内容の理解を深めるとともに、工場見学、求人充足会議等を経て訴求力のある求人票へと変更したことで、充足となる成果が上がりました。

・求人票の訴求力を高めるため、求職者目線で理解が高まるような求人票の記載についての助言を実施。特にインターネット表示を意識し「職種欄」「仕事内容欄の始めの3行」を重要視するよう助言。具体的には、リーフレット「仕事内容見直してみませんか?」を作成し、特に「職種欄」「仕事内容欄（最初の3行）」の記載がポイントとなる旨の周知と充足可能性を高めることを目的に事業主に配付しました。また、職員のヒアリング手法の平準化を図るために「求人票作成提案ポイント」マニュアルを策定しました。

2 ユースエール制度の認定促進

ユースエール認定制度は、新規学卒者を含む若年求職者に対して地元の魅力ある企業情報を発信し、人口減少傾向が続く中で、地元定着促進に資する有効な手立てであるため、学卒求人受理説明会等様々な機会を捉え事業所に対する啓発活動を行いました。また、認定要件8項目を満たす企業を簡易に抽出できるツールを開発し、認定が見込まれる事業所に絞って申請を勧奨した結果、令和6年度は新たに5社を認定することができました。なお、当該ツールは、厚生労働省が開催する第7回ハローワーク業務改善コンクールに応募し、最終選考に選定され特別賞を受賞いたしました。

3 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

・求職者マイページの利用割合については、山形労働局の目標は全国平均以上と掲げられていたところですが、当所の令和6年4月の割合は32.8%（山形労働局29.7%、全国平均38.3%）と低調でしたので、令和6年6月を「マイページ開設支援強化月間」と設定し、相談窓口においてマイページの開設勧奨及び開設支援を強化し、令和6年7月の割合は37.6%（山形労働局32.6%、全国平均40.1%）となり、5.1%の増加（全国平均との差も少なくなった）となりました。マイページの活用については、当所が実施する各種イベント周知においても一斉送信機能を活用し周知広報することができました。

・オンライン職業相談については、リーフレットの配架・ホームページ掲載によって周知を図り、相談を担当する職員に対しては、オンラインハローワーク紹介についての研修とオンライン・ハローワークシステムに関する研修及び操作体験を行い、オンライン機能活用に対する職員の意識と知識の向上を図りました。新卒応援ハローワークでは学生や若者を対象にしたオンライン相談を実施できました。

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

・ハローワークの就職支援サービスの周知と利用促進を図るため、本省版リーフレットに求職者マイページの案内を加えたリーフレットを作成し、管内の自治体へ周知協力を依頼しました。また、山形労働局で作成した「山形県内のハローワークでこんな相談もできます」のリーフレットを管内の自治体のほか、山形市内の商業施設へ周知協力を依頼しました。

・プラザやまがたで開催している「土曜セミナー」においては、ハローワークに登録がなく在職中の方も参加できることから、未登録者の参加があり登録に至ったケースもありました。

・ハローワークインターネットサービスを通じてオンライン求職登録した者（オンライン登録者）に対して、毎週月曜日以降、前々週土曜から前週金曜までのオンライン登録者をシステムにて抽出し、ハローワーク来所の利用案内メッセージをマイページ宛てに送信し、ハローワークへ来所しての求職登録となるよう取り組みました。

5 地域の実情に即した雇用対策および就職面接会等の実施

①で列挙しましたイベントのうち、「ハローワーク就職面接会in天童」は、天童市との雇用対策協定に基づき地域事業所の人材確保支援対策として実施し、上記の成果をあげることができました。同じく天童市との共催で、人材不足分野のうち保育・介護分野の人材確保対策として、「天童市保育士就職ガイダンス」（参加事業所数9、参加者数20）、「天童市介護職員就職面談会」（参加事業所数12、参加者数13）を開催し一定の成果をあげることができました。

6 職員の専門性の向上

ハローワーク評価の実施にあたっては、所全体で取組を展開することを基本に据え、所内にプロジェクトチーム（PT）と7グループのワーキングチーム（WT）を設置して目標達成に向けた取組推進を図っています。PTは所長を始めとする幹部職員で構成し、WTは主に若手職員と相談員による各グループ4人体制で構成し、年度当初にWTチーフに対して、基本業務の理解を踏まえたハローワーク評価取組の推進を目的とする研修を、PTチーフである管理職経験者の再任用職員が実施しました。WTは毎月それぞれのグループでミーティングを開催し、担当する業務目標に対する実績の現状認識と目標達成に向けた課題、目標達成のための具体的な方策を協議し、そこで取りまとめられた内容はPTに提案（報告）され、WTによる取組成果の全所展開を図っています。

（3）その他の業務運営についての分析等

1 雇用保険受給者の早期再就職支援の強化

- ・受給者アンケートを見直し改定することで求職者ニーズの的確な把握に努め、必要な支援への誘導を図りました。
- ・40歳未満の若年層雇用保険受給者の早期再就職促進および就職支援の強化を目的に、対象者に対し担当者制を実施。初回認定日まで求人情報を提供することで就職意欲の喚起と本人の就職ニーズの把握に努め、把握した状況に応じたきめ細やかな支援につなげました。
- ・12月と1月に「情報提供強化キャンペーン」を実施。「通常の情報提供件数プラス5件」を目安に積極的情報提供を行うことで求職者の就職意欲喚起を図りました。

2 オンラインサービスの充実

- ・プラザやまがたでは、新卒応援ハローワークで日常的に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）を行っており、マザーズコーナーでは以前からLINEを活用した広報を行ってきております。LINEについては令和6年度よりハローワークやまがたでも開設しました。
- ・LINEの登録者に対して毎月の月初と中旬の2回にわたりイベント情報一覧を配信しています。また、見学会や面談会等のイベントについては個別に配信しており、求職活動の助けになっているとの求職者の声が窓口に寄せられています。配信の際に工夫している点は、イベントの開催案内と併せて、当所ホームページに設置した参加申込フォームをリンクさせることで、参加したいと思ったタイミングで申し込めるようにしているところです。この工夫により、当所の開庁時間以外の時間帯での申込も見受けられ、ハローワーク利用者の利便性の向上につながっています。さらには、事前申込不要の面談会等においても、LINEの配信を見て来場したという求職者も見受けられ、ハローワークの利用者増につながっています。

(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

1 人材不足分野の就職件数

令和6年度実績1,374は目標1,399にわずかに届きませんでした。

建設、運輸、警備分野については、就業を希望する求職者の絶対数が少ない状況が続いているため、会社見学会と求人説明会を事業所所在地で開催したり、職域の理解を深めるためのセミナーを開催することで、求職者の掘り起こしを強化して参ります。介護・福祉分野については、関係団体との連携を継続強化し求人説明会や出張相談会、施設見学会を契機として紹介件数の増加を図るとともに、介護労働講習等を始めとする各種訓練についての情報を積極的に提供し、受講後の就職につなげていきたいと考えます。

2 高齢求職者に対する就職支援

令和6年度の新規求職者数は令和元年度の82%にとどまり年々減少傾向にある中で、60歳以上の新規求職者数は令和元年度を上回り、特に65歳以上については3割程度も増加しています。高年齢層をターゲットとした「シニア就労セミナー」「シニア求人説明会」の通年開催や、高齢者歓迎求人取組等を通して、高齢求職者の就職支援の強化を図っていききたいと考えます。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	わかもの ハロー ワーク等 を利用し て、就職 したフ リーター 等のう ち、正社 員として 就職した 者の割合	公的職業 訓練修了 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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率
令和6年度目標	6,269	6,322	36.2%	90.0%	95.0%	1,399	336	71.0%	274	95.9%	83.4%
令和6年度実績	5,718	6,063	35.9%	87.2%	92.2%	1,374	404	74.3%	287	96.5%	101.3%
目標達成率	91%	95%	99%			98%	120%	104%	104%	100%	121%

※ 「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6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

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んでまいりました。また、管内で大規模な雇用調整が発生した際には、管内自治体とも連携して離職者向けの面接会も実施しました。

企業の魅力発信の取組として、●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103社) ●個別面談会事業[HWに会社がやってくる](86回実施 面談者数263人 就職者数22人) ●ミニ面接会・会社見学会(ミニ面談会4回 会社見学会4回実施 企業数50社 求職者数248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7日) 企業数24社 求職者数44人 就職者数9人 [南陽市就職面接会](11月20日) 企業数30社 求職者数40人 就職者数58人 [適職到来ハローワーク米沢就職面接会](2月7日) 企業数45社 求職者数141人 就職者数31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]開催一覧及び前日受理求人一覧表の配布等の各種取組を行い、再就職の意欲を喚起しました。

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226人) ●応募書類作成セミナー(12回実施 参加者187人) ●面接対策セミナー(12回実施 参加者数126人) ●job-tag体験会(22回実施 参加者数86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、●所の公式LINE本格始動にあたり所内研修を実施、相談窓口担当者が機能等を理解した上で求職者に開設及び利用を勧奨。定期的な情報発信のほかリッチメニューやリンク先設定なども独自に実施し積極的に活用し、●助成金制度の周知を目的にした[月刊誌]発行・メルマガも配信しております。

また、求職者サービス改善として整備したワーキングスペース[個別ブース]や多目的スペースを企業研究や応募書類作成（年間288件の利用）、個別求人事業所面談会等（年間99回）に活用していただいております。

中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、●若手職員の意見を優先した取組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の研修、担当職員による就職困難者支援に係る研修等を実施 ●接遇に係る研修や事例検討会等を開催しております。

（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

人材不足分野の就職促進対策として「介護体験事業」を令和6年10月から開始しました。置賜地区老人福祉施設長連絡協議会及び置賜地区老人保健施設協議会と連携し、介護に興味はあるが経験が無くイメージがわからない求職者に短期間から介護の仕事を体験してもらうことで職業理解を深め、応募へとつなげる取組です。令和6年度末までに15名の参加があり、企業への応募者7名のうち5名が採用につながりました。施設の見学・業務内容を体験した上で応募することにより採用率も高く職場定着にもつながる事業と考えられますので、今後も積極的に周知していくこととしています。

求人者の充足対策として「魅力のある求人票作成のためのチェックリスト」の周知拡大により、わかりやすい求人票の作成を支援したほか、事業所PRシート「会社の履歴書」の作成支援による件数拡大の取組により、企業の魅力をより多くの求職者へ伝えることで、面接会への参加や応募につながりました。

求職者サービスの向上として、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）の周知強化を図ったほか、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」の積極的な周知による定期的な開催により、求職者と企業との出会いの場を提供することができました。job-tag体験会や各種セミナーの継続開催により職業への理解と応募への自信につなげる取組を行ったほか、オンライン相談の周知も行いましたが、オンライン相談の希望が少なかったことから、求職者マイページの登録と電話相談の周知も同時に行い、利便性向上を図っています。

（３）その他の業務運営についての分析等

地元スーパーの閉鎖により大量の離職者が発生した際、各自治体や置賜地区雇用対策協議会の協力によって「雇用保険の集合受理」や「個別面接会の開催」を円滑に開催できたことは、日頃から情報交換を行うなど連携を密にしていたことによるものであります。今後も様々な事案に備え、連携を継続していきます。

地元高校生の就職対策として、置賜地区雇用対策協議会の行事●高校３年生を対象とした就職模擬面接会●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た取組を引き続き行ってまいりました。高卒内定率100%及び県内定着率76.5%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。人口減少問題の対策として、高卒就職者をはじめ、大学等進学者や一般求職者（UIJターン含む）の地元就職促進について、関係機関との一層の連携を行っていくこととします。

物価の高騰により、年金以外の収入を求める高年齢求職者が増加しています。人手不足を背景に企業からの求人は高止まりしていますが、企業が求める人材とのミスマッチが生じているため、なかなか雇用に結びつかない現状となっています。企業への現状認識と理解促進を行い、高年齢求職者の雇用拡大に向けたさらなる取組を行ってまいります。

（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

ハローワーク米沢では公式LINEを開設し、令和７年１月から情報発信を行っています。今後、少子化による人口減少対策として人材確保・地元定着・地元回帰を行うためには、企業の魅力を多くの方から知っていただくことが必要と考え、事業所PRシート「会社の履歴書」をはじめユースエール認定等の企業情報をLINEから発信することとしています。ハローワークに来所される求職者のほか、高校生・大学生をはじめ保護者といった幅広い世代にも周知を行うことにより、将来的なハローワーク利用にもつなげたいと考えています。また、「会社の履歴書」をより多くの企業から作成していただく取組も同時に行ってまいります。

高年齢求職者雇用拡大に向けた取組として、豊富な経験と知識を持つことをPRしながら高年齢者歓迎・限定求人の周知・勧奨を行うほか、公式LINEに高年齢求職者向けの特設ページの開設も検討しています。

未充足求人へのフォローアップとして「会社の履歴書」による事業所情報の発信や就職面接会への積極的な誘導を行ってまいります。

安心してハローワークを利用していただけるよう環境を整備するとともに、これまで以上に職員・非常勤職員の資質向上を目指し、接遇やハローワーク評価におけるPDCAの取組の研修及び求人充足会議や事例検討会を開催し、job-tag体験会や各種セミナーの継続開催など求職者のニーズに則したサービスを展開していきます。

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. 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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	新卒者支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの支 援による 新規卒業 予定者等 （既卒者 含む）の 正社員就 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6年度目標	2,651	2,499	43.7%	90.0%	95.0%	600	219	95.9%
令和6年度実績	2,402	2,208	40.6%	79.4%	94.4%	554	226	96.7%
目標達成率	90%	88%	92%			92%	103%	100%

※ 「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6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

【人材不足分野の就職】

毎年「福祉の仕事面談会」は開催していましたが福祉以外の人材不足分野における取組が不十分でした。令和6年度については建設、警備、運輸の業界についてもミニ面談会を実施。初の試みとして建設業と警備業においてそれぞれ業界セミナーを同時開催。未経験者等にも業界を知ってもらうきっかけとなりました。

【求人充足会議】

以前から求人充足会議は実施していましたが令和6年度の新たな取組として、求人充足会議で検討した内容を踏まえ事業所訪問等による求人内容明確化・求人要件緩和を実施しました。職員が事業所訪問することで職員の職業理解も進み、効果的な能動的マッチングにつながりました。今後も継続して実施予定ですが、充足会議実施後の情報提供や紹介件数など実績の後追いが不十分であったために改善も必要と考えます。

【就職面談会の開催】

2年半ぶりに大規模面談会を実施しました。参加企業の募集に当たっては普段の窓口での求職者ニーズを踏まえ管内の主要企業に対して職員・ナビゲーターで事業所訪問による参加勧奨を行いました。また、事前にPR冊子や面談希望カードを配布するとともに待合室ディスプレイに参加企業のPRスライドを流すなどして周知した結果、前回開催時と比較して大幅な参加者増となりました。その他、ミニ面談会、カイシャ説明会を開催しました。事業所、求職者双方のニーズが高くSNSなどでの情報発信に努めました。

（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5年度において就職件数・充足件数が目標に達しなかったことを踏まえ、次のことに取り組んできました。

【就職件数の目標達成に向けて】

○令和5年度は求職者担当者制の強化により相談・紹介件数が増加しましたが就職に結びつかない状況でした。就職率を向上させるためにはマッチング精度を高めることが重要と考え、（1）に記載の求人充足会議に関する取組を実施しました。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いただけるような情報収集に努めました。

○課題解決支援を実施しておりますが、職員によって問題把握や具体的方策の手法に差が見られるため、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し水平展開することにより、紹介職員が統一した対応ができるよう対策を講じました。

○若年求職者が減少する中、潜在求職者に対して情報発信することによりハローワークに誘導することや、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と思慮し、登録求職者（主に在職者やオンライン登録者）へのダイレクトメールで、酒田所の支援メニューや求人票にない情報等を提供するなど、アフターフォローにも努めました。また、SNSの活用によりイベント等を周知することによって求職者の来所誘導を図りました。さらに、関係機関との連携により人の集まる場所にパンフレットを配架する等、潜在求職者の呼び込みに取り組みました。

○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、所内掲示方法、求人情報誌などを見直して、よりわかりやすい情報提供に努めました。

【求人充足件数の目標達成に向けて】

○充足会議や事業所訪問、求人者担当者制、カイシャ説明会を実施していますが、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かったため、各支援策を連動して実施することでより効果的に支援することができると考えました。そのため、各実施要領を統合し、充足可能性に応じた支援メニューを作成しました。対象求人をリスト化して実施優先順位を決めたうえで支援することで、充足数のアップを図りました。

○令和4、5年度と大規模面談会を開催することができなかったため2年半ぶりに所単独の面談会を開催しました。計画的な実施のためにワーキングチームを結成し、ハローワークの主導で参加企業を選定することで優良求人事業所の確保に努めました。参加企業と連携してPRシートを作成し求職者へ事前に配布した他、求職者マイページなどにより積極的に開催を周知した結果、前回開催時を大幅に上回る参加者を確保することができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

雇用保険受給者について、資格決定後に再就職手当のシミュレーションと一緒に求人票やイベント案内等を送付してハローワークの活用を勧めました。また、給付係と連携し認定日相談を全員に実施しました。求職活動状況を確認しながら求人情報提供などを積極的に行い、就職意欲喚起に努めております。また、求職者担当者制による個別支援を実施したことも目標達成につながっていると考えます。多方面にわたり部門間の連携を密にしながら業務を遂行。マイページの利用促進については雇用保険課と紹介部門で連携し、認定日においてマイページリーフレットを配布しながら説明し、認定日相談にてマイページリーフレット登録をサポートしたことで開設数が増加しました。また、職員の専門性向上を目的として、全職員を対象とした各種助成金の研修を実施しました。

(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

ミニ面談会やカイシャ説明会を令和7年度も継続実施予定です。参加企業のリピーターが多いためある程度固定化されてしまった点に改善が必要と考えます。また、参加者のうち応募につながった割合が低いため、参加者への呼びかけ、応募の後押しも必要と考えます。特に人材不足分野のミニ面談会は参加者が伸び悩んだことから、参加者増加に向けて周知方法等に工夫が必要であると考えます。充足支援の観点から、求人票の情報だけではなく画像情報も収集し求職者に情報提供することを強化して参ります。令和7年度は他局の好事例の積極的に取り入れ、事業所に画像の入力方法を説明するリーフレットを作成予定です。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率
令和6年度目標	2,480	2,447	36.9%	90.0%	95.0%	625	166	83.4%
令和6年度実績	2,318	2,144	39.4%	87.4%	90.7%	535	207	88.6%
目標達成率	93%	87%	106%			85%	124%	106%

※ 「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6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6年度については継続的な人材不足感が高まる中、当所では「人材不足分野の就職促進」、「わかものハローワーク等を利用して、正社員に結びついたフリーター等の割合」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た他、人手不足職種や正社員求人をメインとしたテーマ別面談会を年5回（1回目、5/21に60歳以上イキイキ、2回目、7/24に看護・介護・保育、3回目、9/18に警備・運転・建設、4回目、11/20に福祉の仕事（介護・看護）、5回目、2/19に春から働く）開催し、事業所31社、求職者延べ120人の参加があり11人の就職となりました。

また、従来からの当所の企画である「求人説明会」と「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ことにより、求人事業所の求人条件以外の情報を「見える化」し、求職者に対して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。令和6年度は年間23回開催し、定期的な開催としたことにより、求職者には求職活動のひとつとして定着し、ハローワーク玄関先での事業所PRボードは、来所者に大きな宣伝効果がありました。さらに、説明事業所数は令和5年度は一日3社だったところを1枠増やし4社とし、増加分を人材不足職種の事業所分として参加事業所を募り、積極的に事業所PRを支援しました。当該求人説明会は事業所93社、求職者延べ703人、就職件数25件という成果をあげております。

また、多様な求職者のニーズに応えるため、「60歳以上対象求人」「土日休み求人」「正社員求人」などの求人情報一覧表を作成し、個別に窓口で提供することにより、求人の絞り込みに苦慮する求職者に対し、希望職種の選択肢の幅を広げることにより、就職意欲を喚起する効果もありました。

以上のような取組の結果、所重点指標の「わかもの」及び「マザーズ」については目標を達成することができましたが、「人材不足分野の就職件数」については目標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等のイベント責任者として担当させることにより、他機関との連携や事業所支援の進め方など職員の資質の向上に努めた他、今後増加が見込まれる外国人労働者との職業相談に必要な知識習得のため、「外国人対応研修」を伝達研修として実施し、技能実習・特定技能・育成就労制度等の在留資格に伴う就労制限など外国人雇用対策の知識の向上を図りました。

（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

「我社のGood Point」と「求人説明会」のセット型イベントの取組については、企業情報の見える化と求人者と求職者の接触機会の増加など一定の成果を上げていますが、他方で同一事業所の複数回参加も多いことから、令和6年度については多様な事業所の参加を促す取組の強化を図りました。具体的には、1回あたりの開催事業所数を3社から4社に増加し、増加分1社については「人材不足分野」から事業所を募り、また、1社については他の3社とは区別して、ハローワークで求職者のニーズ等を踏まえて能動的に選定する枠を設けることとしました。結果として令和5年度実績の参加事業所延べ72社、参加求職者延べ532人、就職件数17件を、数字的にも上回ることができたと同時に、求職者ニーズを踏まえた事業所の選定枠を設けたことにより、参加者の増加（前年比：求人者＋29.2%、求職者＋32.1%）が図られ、イベントとしての認知度もUPさせることができました。

また、求職者ニーズに沿った事業所選定を行う際には、ハローワークの求人担当者のみではなく、紹介担当者も交えた求人充足会議等の場を活用し、求職者の動向も把握するように努め、能動的なマッチングにつなげるようにしました。

令和6年度は求人担当と紹介担当がセットとなり、求人充足会議を実施し、計22社に事業所訪問を実施しております。紹介担当が求人充足会議から加わることで、求職者側のニーズを意識した効果的な事業所選定、事業所訪問につなげることができました。

令和5年度4回開催し、求人者サービス、求職者サービスの両面から一定の効果が得られているテーマ別面談会については、回数を増やし、令和6年度に5回実施しております。特に介護・看護等の福祉分野や建設・警備・運輸等の人材不足分野に焦点をあてたテーマ別面談会においては、上述した成果につながっております。

(3) その他の業務運営についての分析等

課題のひとつである求人者支援サービスについて、求人充足会議実施要領と求人担当者制を包括した求人充足サービス推進要領を作成し、求人担当者と紹介担当者が連携して求人充足のための訪問指導等を行う取組を実施しました。

求人充足数は令和6年度目標2,735件に対して、実績2,550件と目標は未達となりましたが、求人担当者と紹介担当者が求人充足に向けて目的を同じくして行う事業所訪問については、求人者へのきめ細かな支援に結びつく取組として一定の効果が得られている部分もあるため、引き続き工夫を加えながら実施していきたいと考えます。

また、オンライン職業相談、オンライン職業紹介については、利用ニーズが高いと思われる「在職中・育児・介護中」などの方々を中心に周知に努めました。特に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の案内送付の際に、オンライン職業相談の案内も同封し利用拡大を図りましたが、オンライン利用は令和5年度に続き低調なものとなりました。令和7年度については、引き続き周知広報に努めるとともに、広報媒体にSNSなども活用し、ハローワーク登録者以外へもアプローチしたいと考えます。

(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

既存の取組である「求人説明会」と「我社のGood Point」（企業によるアピール情報の所内掲示）セット型の取組については、管内事業所、求職者からの認知度が上がっており、取組として定着してきています。他方、求人者の事前資料の準備や当日のイベント時間などから参加を見送ってきた求人者もあり、参加のハードルを下げることで、多様な求人者（農業や小規模な小売店・サービス業・製造業等）の参加も図れるような取組を構築したいと考えます。

令和7年度については、既存の取組とは別に、求人者側がイベントに要する時間を削減し、効率良く参加できるような取組として、事前資料の簡略化や開催時間の短縮（1時間程度）、求職者の参加申込書の簡略化など、極力事前準備なしで参加できるようなフリースタイルの面談会を事業所数を絞った形で開催し、「毎週1イベント」を合い言葉に、既存のセット型求人説明会やテーマ別ミニ面談会と併せ短い間隔でイベントを開催することにより、多様な求職者ニーズにも対応した求人者の充足サービスを展開したいと考えます。

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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	わかもの ハロー ワーク等 を利用し て、就職 したフ リーター 等のう ち、正社 員として 就職した 者の割合	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6年度目標	2,626	2,627	38.4%	90.0%	95.0%	624	71.0%	95.9%
令和6年度実績	2,353	2,378	36.1%	77.0%	95.7%	617	79.5%	98.0%
目標達成率	89%	90%	94%			98%	111%	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

※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6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

当管内は、県内でも特に高齢化と人口減少が進んでいる地域です。そのため、求人充足に向けた求人者サービス・マッチング機会の確保、求職者に対する就職支援の更なる強化及び在職者を含めた潜在求職者の掘り起こしが重要であるとの観点から、①若年者の就職促進と定着、②高年齢者の就職支援、③ハローワークの利用勧奨及び求職者マイページの開設促進、④面接会・求人説明会等求人者への充足支援に重点的に取り組みました。

①・・・若者の採用や育成に積極的で働きやすい事業所を掘り起こし、広く事業主、求職者への周知を図るため、ユースエール認定制度の普及・促進に力を入れました。その結果、令和5年度の認定企業は1事業所でしたが、令和6年度末には6事業所がユースエールの認定を受けました。

②・・・求職者の1／3以上が60歳以上という管内事情に鑑み、働く意欲の高い高年齢者の就職支援を図るため、求人受理時の求人年齢緩和指導を行いつつ、毎月16日に紙媒体による「60歳以上歓迎求人一覧表」を発行し、生涯現役支援窓口はもとより一般相談窓口も含めた窓口全体で就職支援に取り組みました。また、令和6年12月19日には新庄・最上地域シルバー人材センターの協力のもと、6事業所参加による「シニア活躍！お仕事面談会」を開催し、47名が参加、就職者5名の実績となりました。その結果、生涯現役窓口による65才以上の就職率は目標値86.4%に対し96.4%と目標を達成することができました。

③オンライン登録者に対してハローワークのサービスを知ってもらうため、一定期間経過後においてハローワークの利用のない求職者へ電話や郵便で直接働きかけて利用勧奨を行い、ハローワーク利用登録者への切替えを行いました。また、求職者マイページの開設を促進するため、他局（他所）の好事例を積極的に取り入れ、奈良局桜井所の好事例「オススメ！求職者マイページ」、同局大和高田所の好事例「事前のオンライン求職登録」を水平展開しました。その結果、オンライン登録者のハローワーク利用者への切替については目標値186に対して243の切替を行い、目標を達成することができました。

④地元スーパーの突然の閉店等、事業所の閉鎖や廃止が例年になく相次いだため、販売職や福祉・介護、シニア、農産物収穫関連等に絞ったテーマ別ミニ面接会や求人説明会をそれぞれ開催するとともに、山形労働局の外部委託による就職氷河期世代に対する就労相談会・就職面談会事業への協力等、マッチング機会の確保による就職・求人充足支援に取り組みました。令和6年10月10日には企業の人材不足対策を目的として、新庄市役所、新庄商工会議所と共催による大規模就職面接会「きて！みて！きいて！就職面談会2024」を開催し、参加企業36社に対し参加者73名、就職者17名の実績となり、参加企業及び参加者より好評を得ており、共催の関係機関からも事業継続の要望があったところです。また、令和7年1月23日に人材不足業種の建設・運輸・警備業3業種の6事業所参加による業界セミナー一体型の「建設・運輸・警備セミナー・面談会」を開催し、17名の参加に対し2名の就職、令和6年11月19日には「介護デイ」に併せて山形県福祉人材センターとの共催による「福祉のしごとフェアin新庄」（8事業所参加）を開催し、50名の参加に対し7名が就職するなど人材不足業種の未充足支援にも積極的に取り組みました。

そのほか、当所独自に「求人票をみてもらうポイント」を作成し、事業所にアドバイスを行うなど、わかりやすい求人票づくりの支援にも取り組みました。そうした取組により充足数と求人者の満足度は目標値を達成することができました。

(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

○合同面接会やミニ面談会などによるマッチング機会を効果的に実施するためには、求人、求職者ニーズに合った見直しが必要と考え、数年ぶりに高年齢者（シニア）向けミニ面接会を開催したり、事業所廃止による離職者を対象とした特定業種に絞ったミニ面談会を時期を捉えて機動的に開催しました。その結果、就職件数は目標値には僅かに届かなかったものの、前年度実績を上回り、充足数においては前年度実績には僅かに届かなかったものの、目標値は達成することができました。

○充足力アップの取組として、管内求人者4事業所に対する説明会「遠方就業地求人（を中心とした）充足支援セミナー」を開催しました。

○令和5年度より検討していた、求職者から「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、岡山局岡山所の好事例「模擬面接」を取り入れた他、青森局青森所の好事例「求人情報提供アンケート」による紹介に繋がらなかった理由を分析し、マッチング精度の向上の取組を水平展開しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○当所では、毎朝、求人、職業紹介担当職員を構成員とする「求人充足会議」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し、選定求人は非常勤職員も含む職業紹介担当で振り分けて能動的マッチングを実施するとともに、常時5名程度の求職者担当者制による求職者支援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」、「DM（ダイレクトメール）等整理簿」、「求職者担当者制台帳」で進捗状況を管理し、各担当者が自己のマッチング精度の向上を意識して取り組みました。

(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

○若年者の管内事業所への就職促進と定着を進めるため、引き続きユースエール制度の周知を行い、認定の候補となる事業所の掘り起こしに取り組んでいきます。

○求職者にハローワークのサービスを広く知ってもらうため、令和7年度もオンライン求職登録者に対するハローワーク利用勧奨を積極的に行いつつ、ホームページやLINEを活用したハローワーク広報内容の充実、LINE登録者の増加、利用促進を目指します。また、令和6年度から開始した「模擬面接」の周知を積極的に行い、必要とする求職者の支援に繋げてまいります。

○面接会やミニ面接会、求人説明会等のイベントは、マッチング機会の提供による求人充足、求人者サービスの強化にも有効と考えられることから、令和6年度の結果を検証したうえで、「求人充足支援マニュアル」及び当所作成の「求人充足サービス推進実施要領」に基づき、内容や時期を精査して実施します。

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. 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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率
令和6年度目標	1,567	1,290	40.6%	90.0%	95.0%	296	83.4%
令和6年度実績	1,508	1,309	39.3%	92.7%	96.0%	280	96.4%
目標達成率	96%	101%	96%			94%	115%

※ 「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6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

【就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職割合の目標に向けた取組】

●チャレンジ60プロジェクト（就職件数：目標値930件・実績896件）

令和6年4月現在の当所管内有効求職者は、全体の35.6%（281人）が60歳以上であり、シニア層が占める割合が年々増加しています。人材不足の状況が全ての業種に広がりを見せている中で、高齢者を積極的に雇用する求人企業を増やし求職者とのマッチングを図ることで求人充足支援と就職支援の双方を実現する長井所独自のプロジェクトを実施しました。

〈分析〉「まだまだやれる！55歳以上の就職面談会」ではシニア層向けの求人開拓を積極的行った結果、求職者の参加人数は対前年比206.9%増。又、採用人数は対前年比166.7%増となりました。次年度は更なる採用人数の増加を目指しマッチングの強化に努めて参ります。

●充足力診断とペア活による充足支援（充足件数：目標値849件・実績795件）

当所で作成した「充足力診断と充足力に応じたハローワークの支援」に基づき、新規求人を充足力診断票で類型化し、充足力に応じた支援を効果的かつ効率的に実施しました。

〈分析〉充足力診断により求人の充足レベルが数値化され充足力に応じた支援方法を定型化することで、どの職員も一定レベルの支援を行うことができるようになりました。また、職業相談部門と専門援助部門の職員がペアを組んで取り組むことで、求職者と求人者両方の目線から支援を行えるようになりマッチング支援レベルが向上しました。「求人の選定→支援方法の決定→進捗状況の確認」までペアが自主的に実施することで、「充足につなげる」という責任感が生まれ積極的な充足支援にも繋がりました。

●再就職支援コースによる雇用保険受給者の早期再就職支援（早期再就職割合：目標値39.7%・実績37.2%）

求職者の多様なニーズに対応するため、「さっそく就活コース」と「じっくり就活コース」の2つの再就職支援コースを用意し、個々の求職者の希望に応じた支援をチーム支援もしくは求職者担当者制により実施しました。

〈分析〉希望する支援を早い段階で計画的に実施することで、求職者自身の早期再就職に向けた意識改革を行うことができました。求職者担当者制では「じっくり就活コース」→「さっそく就活コース」へ変更を促す取組を行った結果、早期再就職件数は令和7年3月時点で192件となり前年（186件）を上回る結果となりました。令和7年度も引き続き継続して行います。

【自治体との連携の推進に向けた取組】

●地元自治体（小国町）との連携支援

地方から都市部への人口流出が加速する中、地元定着・地元回帰及び移住者支援により労働力を確保し、地元企業の求人充足支援と地元求職者の就職支援を行いました。

〈分析〉「白い森おぐに就活フェア2024」ではチラシデザインを地元「小国高校」へ依頼。完成したチラシは、町役場を通じて全戸配布を行う等、地域全体の積極的な協力のおかげで前年度比400%増の参加人数となりました。また、イベントではオンライン（ZOOM）を活用して現役若手社員が会社説明を行い併せて移住者支援の相談も行う予定でしたが、広報が行き届かず県外からの申し込みはありませんでした。令和7年度は、周知広報を改善して移住者支援についても取組を強化していきたいと考えております。

(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

- 求職者・求人者マイページの利用状況の高まりを利用した積極的な情報発信と効果的な広報について
求職者マイページの一斉送信機能を活用し、充足力の高い求人情報を「みんなが注目！求人メール」をタイトルとして送信しました。また、所独自のジョブマッチングサービスとして、希望条件に近い求人を提供する際はタイトルに「ハローワーク長井 ピタッと求人メール」という共通フレーズを用い、求職者の目に留まりやすくなるようマイページに送信しました。
- 求職公開情報を活用した積極的マッチングや求人開拓の実施について
再就職支援コースの取組の中に求職公開シートの有効活用についての説明を取り入れ、求職者に対し利用勧奨を行いました。求人者からリクエストの依頼があった場合は速やかに求職者に対して情報提供しマッチングに努めました。また、求職者からの個別求人開拓の申し出があった際は職業相談部門と専門援助部門が連携して求人開拓を実施しました。
- 県外ハローワークとも連携した就職面談会の実施について
新潟局新発田所と連携した就職面接会等の開催について検討しましたが実施に至らなかったため、引き続き実施に向けて検討して参ります。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 当所において、次のような傾向であります。
 - ・管内の有効求人倍率は令和6年8月以降連続して、対前年同月比で増加しているため求人充足対策の強化が必要です。
 - ・45歳以上の有効求職者の占める割合は、山形県内で2番目に高いため中高年齢者が応募できる求人の確保が必要です。
 - ・都市部への人口流出が加速する中、少子高齢化も進み各自治体と連携したUIJターン等の支援が早急に必要です。
 - ・雇用保険関係、助成金関係の電子申請の普及率が低調なため各事業所に対する周知が必要です。

(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

- 求人者支援サービス
求人者への支援として、事業所訪問や面接会などのマッチング機会の提供を行ってきましたが、マイページの求人受理が進んだことを踏まえ、これまで以上に求人事業所の魅力を伝えるにはどうすればよいかを、ハローワークが能動的に求人者とともに考え、実行するというコンサルティング的な支援を進めて参ります。
- 広報の強化
ハローワークの就職支援メニューを一人でも多くの求職者に知っていただき、ハローワークを利用していただくことが就職件数、充足件数の増加につながると考え、公式LINEアカウントを活用し、求職活動の進め方や求職活動で生じる困りごとに対するアドバイス等相談窓口の利用につながる内容についても発信し広報の強化を進めて参ります。

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	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	新卒者支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの支 援による 新規卒業 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員就 職件数
令和6年度目標	930	849	39.7%	90.0%	95.0%	181	34
令和6年度実績	896	795	37.2%	88.1%	91.1%	178	35
目標達成率	96%	93%	93%			98%	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

※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6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。

- ・オール北村山就職面談会の実施（事業所62社、参加者339人、就職者33人）

令和5年度まで村山市単独で実施していた就職面談会の規模を管内全域に拡大。自治体と「一体感」を持って周知に取り組み、潜在求職者の確保に成功。参加者が339人（対前年比892.1%増）、就職者数が33人（同1,650%増）となり、新規求職登録者が減少している中で大きな成果を収めることができました。

- ・東根市就職面談会の実施（事業所54社、参加者266人、就職者50人）

当所管内においては、東根市が人口に比例して求人数、求職者数とも7割程度を占めていることを鑑み、東根市単独の就職面談会を初めて開催しました。参加事業所募集に合わせ、所長と市長の連名による案内文書を各事業所へ持参し訪問したり、大手企業が集まる機会を捉え、東根市職員と参加要請をするなどしたこともあり、大手企業が軒並み参加となりました。東根市はLINEを活用し周知するなど工夫して取り組んだ結果、若年者の潜在的求職者の来場に繋げることができました。こうしたそれぞれの強みを活かした取組で大きな効果を得ることができました。また、これまでの当所の課題となっていた求職活動が長期化する高年齢層へのテコ入れとして、「パート横丁」なる地域の小規模事業所の面談ブースを設置して、多くの求職者に参加いただくことに成功しました。

②所重点指標に対する取組

「公的職業訓練の終了3ヶ月後の就職件数」の向上を目指し、以下のことに重点的に取り組みました。

- ・訓練受講者の拡充。

求職者目線のレイアウトへの変更、職業相談窓口で相談から申し込みまでワンストップ化、訓練機関との良好な関係を作ること等に取り組み、これらの取組は厚生労働省が主催する「第7回ハローワーク業務改善コンクール」において特別賞を受賞する運びとなりました。

また、訓練説明会を毎月1回実施し、各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繋げることができました。特に、介護労働講習については応募者10名となり、訓練説明会での案内の効果が大きく反映されました。

（2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・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に記載した就職面談会の実施に際し、事業所向けのオンラインセミナーを実施し（188社参加）、事業所へ雇用情勢や求職者の動向等を伝えることにより、求人要件緩和、魅力ある求人票の提出に繋げることができ、充足数増加の成果となりました。

また、求人部門と紹介部門が同行して事業所訪問を行うなど、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、求人説明会を年間71回開催するなど取り組み、充足件数の目標達成に繋げることができました。

- ・管内自治体との連携

上記①に記載した就職面談会を実施するにあたり、自治体との連携・協力体制を強化するために、各自治体の実務担当者がそれぞれの思いをざっくばらんに話せる機会を設けるために、担当者レベルの意見交換会を初めて実施しました。この意見交換会では活発に意見が交わされ、オール北村山就職面談会開催の礎となりました。

また、未来ある子供たちの地元定着促進を図るために取組として、自治体が開催する中学生や小学生を対象とした、職業体験イベントにも初めて協力するなど、次の事業の展開に繋げることができました。

- ・求職者マイページの利用促進

前年度の求職者のマイページ利用率が県内最下位だったことを受け、マイページ利用者へ毎週1回「就活応援メッセージ」を配信するなどした結果、年間のマイページ開設率の上昇幅が県内トップとなりました。

- ・若年者等に対する周知広報について

若年者のハローワーク利用拡充に向け、令和7年1月よりLINEを開始し各種イベント情報等の周知を実施しました。また、上記①に記載した就職面談会の開催に際しては、必要なSNS周知広報について、自治体及び企業と一体となり実施し、多くの若年求職者の参加に繋げることができました。

- ・人材不足分野への雇用拡充について

介護人材拡充に向け、上記②に記載した職業訓練受講者拡充の取組により、介護労働講習の応募者10名を確保することができました。当該講習修了後は受講者全員が介護分野へ就職しており、新規介護人材の拡充に繋げることができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・農業における労働力不足の解消に向けた対策

当所管内において、人口に比例して求人数、求職者数とも7割程度を占める東根市は、さくらんぼの生産量日本一である一方で、収穫期の労働力不足という課題に直面しております。生産現場では、収穫と出荷のピークとなる6月～7月に多くの人手を必要としており、人手不足により収穫が追いつかない部分はロスせざるを得ず、猛暑に見舞われた場合は収穫適期はさらに短くなります。生産者からはこれまでも人材確保に関する相談が寄せられていることから、さくらんぼ農家への支援に特化した面談会の実施など、自治体等と連携して収穫期の労働力不足という慢性的な課題解消を図るべく対策を講じて参ります。

(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

- ・若年者の地元定着を図るための取り組み

令和6年度に管内全自治体の実務担当所担当者との意見交換会を初めて実施し、各自治体において若年者流出の課題に直面していることがわかりました。今後は、若者の地元定着を図るための取組として、自治体が開催する中学生や小学生を対象とした職業体験イベントに引き続き協力するとともに、ハローワークからも一体的な雇用対策を呼びかけるなど、地域との繋がりを大切にしながら、きめ細やかな支援で地域の発展に貢献して参ります。

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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	公的職業 訓練修了 3 か月後 の就職件 数
令和 6 年度目標	1, 521	1, 314	34. 4%	90. 0%	95. 0%	305	60
令和 6 年度実績	1, 531	1, 330	34. 0%	85. 2%	94. 3%	297	112
目標達成率	100%	101%	98%			97%	186%

※ 「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6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

当所では就職件数、充足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向け取り組みました。特に求人充足サービスの充実については重点的に取り組み、受理した求人は、ハローワークインターネットサービス、ハローワーク寒河江のサイト、LINE、来所者端末、求人情報誌等各種手段により広く求職者へ情報提供するとともに、個別に求職者マイページへの情報提供を行い求人充足に向けた支援を実施しました。加えて、事業所訪問による求人票以上の事業所情報の収集、魅力ある求人票（求人充足可能性を高める求人票）の作成支援、求人条件緩和の助言、就職面談会の開催、定期的な求人説明会の開催、職場見学会の開催等を実施し、きめ細やかな充足支援を実施しました。このうち後者の2つについてはハローワーク庁舎内での周知だけでなく、広く求職登録している求職者の皆様に参加していただくため、LINEによるプッシュ型の周知を行った結果、多くの方に関心をもっていただき参加していただくことができました。しかし、第4四半期には登録する求職者数の減少が見られ、紹介件数、就職件数ともに前年同期を下回る結果となりました。このため、ハローワークの就職支援サービスのより一層の充実とサービスメニューの周知強化によって、より多くの求職者の方にご利用いただくことが課題となっています。

主な実績

- ・ハローワークさがえ就職面談会 2024 参加事業所数22社、参加求職者数97人 就職件数18件
- ・求人説明会 84回開催 参加求職者211人 就職件数80件
- ・事業所見学会 3回開催 参加求職者 17人 就職件数 9 件

（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

前年度の成果を評価し、令和6年度も求人説明会や職場見学会等の求人充足支援の充実を図ってまいりました。ハローワークの限られたマンパワーで最大限に求人充足の効果を高めるよう、事前に事業所訪問等により求人充足に向けた情報収集、求人条件の緩和、求人内容の充実をはじめとした求人充足支援を行い、求める人物像など求人票以上の情報収集に努め、職業相談担当職員との共有を図ってまいりました。そのようにして、求職者ニーズのある求人、充足可能性を高めた求人となった求人を選定し、求人説明会を通年で開催したところ、この取組による就職件数は前年度を上回る結果となりました。このような取組は求人企業のみならずからも高い評価をいただいていることから、令和7年度も重要度を高く設定し継続していくこととしています。

また、多くの求職者の方にハローワークの就職支援サービス内容や魅力ある求人を知っていただくために、LINEによる情報発信にも力を入れました。LINEで入手した情報をもとに求人説明会や職場見学会等のイベントに参加する方も増え周知の効果が現れています。

(3) その他の業務運営についての分析等

【高校生の就職対策】

ハローワークさがえ管内の高等学校卒業者の県内企業就職割合は高く、企業の採用への期待も高くなっています。これは、西村山雇用対策協議会との共催による「進路指導主事と企業との情報交換会」や高校2年生を対象とした「高校生への地元企業説明会」の開催によって生徒やその支援者の地元企業理解が促進されている成果と考えています。

しかし、少子化や進学率の上昇により就職を希望する高校生の数も減少傾向にあり、求人申込をしても応募者が集まりにくい状況もあります。

【高齢者の活躍の場の創出】

生産年齢人口の減少等により、労働供給が制約される中で、ハローワークさがえに求職登録をしている求職者の高齢化も進んでいます。この状況を丁寧に求人事業主に説明し、引き続き高齢者雇用への理解をお願いしていく必要があります。企業にとって、中途採用も含めた採用計画において就職意欲の高いシニア層や短時間就業を希望する方など多様な人材の活用を図っていくことや雇用管理改善の取組を通じた「魅力ある職場」の創出により職場定着を高めることが求人充足を高める上では重要となっています。

【UIJターン事業】

管内5市町自治体の商工労働（移住支援）担当者と雇用対策連絡会議を開催し、UIJターン移住支援に係る取組の情報共有を行うとともに、各自治体が実施している雇用対策・UIJターン移住支援に係る各種資料（パンフレット及びリーフレット）について、ハローワークの対象求職者に対し、適時相談窓口で提供できるよう連携・協力体制の構築を図りました。引き続き各自治体との連携を図り、支援内容の更新等があれば適宜情報を共有し、最新の情報を提供できるようにするなど継続した取組が重要と考えます。

(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6年度後半には、求人数、求職者数ともに前年比で減少し、特に求人数の減少から有効求人倍率の低下が見られましたが、人材不足の状況は多くの業種で続いています。求人充足に向けハローワークが更なる事業主への支援に力を入れて取り組むことが必要です。求人申込の多くは、求人者マイページ経由となっており、求人者がハローワークに来所する機会は大幅に減少していますが、待ちの姿勢ではなく積極的に求人者と接触し支援を行ってまいります。

また、求人充足のためには、より多くの求職者の方にハローワークをご利用いただくことが不可欠です。このため、ハローワークさがえでは、就職支援サービスメニューの充実や職員の資質向上に取り組むとともに、ハローワーク利用求職者の増加を目的に、従来から取り組んでいた「ハローワークさがえご利用ガイド」の地方公共団体の庁舎等への設置に加え、3月には市街地の商業施設等にも設置先を拡大したところです。現在ハローワークを利用していない求職者の方にもハローワークの就職支援メニューを知っていただき、職業相談窓口を利用していただけよう引き続き周知に努めてまいります。あわせて、令和6年度に開設した「ハローワークさがえ公式LINE」を最大限活用し、全所をあげてLINE友だち登録の勧奨を行い、登録者数の拡大を図りながら就職活動に役立つ情報をタイムリーに取得していただき、ハローワークの職業相談窓口をご利用いただけるよう努めてまいります。

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	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	公的職業 訓練修了 3ヶ月後 の就職件 数
令和6年度目標	1,326	1,294	35.9%	90.0%	95.0%	296	49
令和6年度実績	1,238	1,291	36.5%	93.7%	90.4%	276	53
目標達成率	93%	99%	101%			93%	108%

※ 「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。