



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

令和2年11月27日（金）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課長 松岡 勇人

地方職業安定監察官 須藤 学

（電話）018-883-0007

報道関係者 各位

ハローワークの総合評価結果及び目標設定について

－ 令和元年度評価結果・令和2年度目標設定 －

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善を拡充し、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、評価結果等に基づく全国的な業務改善を実施しています。

このため、平成27年度から全国のハローワークを労働市場の状況や業務量により11のグループに分け、年度当初に数値目標を設定したうえで、業務の成果や質の向上、継続的な業務改善を図ることを目的に「ハローワークのマッチング機能に関する総合評価」を実施しています。

今般、令和元年度における県内ハローワークの評価結果が決定しましたので、下記のとおり公表いたします。併せて、令和2年度における同取組の目標設定についても、公表いたします。

なお、秋田労働局では、今年度も継続的な業務改善に取り組み、求人者・求職者サービスの向上に努めてまいります。

記

1 令和元年度ハローワーク別評価結果（別紙1参照）

(1) 「非常に良好な成果」（評価類型1）

鹿角所

(2) 「良好な成果」（評価類型2）

秋田所、大曲所、本荘所、横手所、湯沢所

(3) 「標準的な成果」（評価類型3）

能代所、大館所

(4) 「成果向上のため計画的な取り組みが必要」（評価類型4）

該当所なし

2 令和2年度目標設定（別紙2参照）

令和2年度ハローワークのマッチング機能に関する総合評価の目標数値

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、景気の緩やかな回復と生産年齢人口の減少等により新規求職者が減少しており、求人企業の人材確保は求人倍率等の数字以上に深刻な状況にあることから、特に人材不足が深刻な福祉・建設・運輸・警備各分野の人材確保支援を最重点事項とし、様々な取組を展開しました。具体的には、「人材確保対策コーナー」（愛称：ミタス）に、福祉・建設・運輸・警備各分野への就職を希望する求職者を当該コーナーに案内し、求職者に対し専任の職員が継続して再就職のためのきめ細かなサービスを行う「求職者担当者制」による就職支援を行ったほか、求人者と求職者とのマッチング機会を確保するため、面談会や会社説明会及び業界団体と連携した合同就職面接会（同じ業種の求人者が複数参加）を当所の個別面談ブースや会議室等を利用して頻繁かつ柔軟に開催しました。

新たな取組として、介護ロボットや補助器具を導入し職場環境の改善を目指している事業所の説明会及び面談会を開催し、介護の現状をより具体的に知っていただくため介護ロボットや補助器具の体験会を同時開催するとともに、介護業界の職場環境改善の底上げを目的に介護補助器具等未導入事業所も参加していただき、介護分野の総合的なマッチング支援を行いました。また、トラック運転手を募集している事業所の合同就職面接会の開催時に、運輸業界の職場環境改善の底上げを目的として、荷物運搬時の身体への負担軽減を図るための補助器具（パワーアシストスーツ）の説明及び体験会も同時開催し、参加事業所及び求職者が体験して補助器具の活用方法等メリットについて理解を深めていただきました。

各分野別開催回数は、介護業 145 回（145 事業所）、建設業 7 回（7 事業所）、運輸業 41 回（56 事業所）、警備業 4 回（4 事業所）、となり、44 人の採用に結び付けることができました。

このような取組により、特に重点とした人材不足分野の就職件数は 1,904 件となり、目標とした 1,816 件を 88 件上回りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、ハローワークの職業相談等の業務において、労働基準関係法令に関する基礎知識が必要とされる場合が多いことから、労働基準監督署の職員を講師に招き、労働基準関係法令研修を実施し、業務の適正かつ円滑な運営に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 求人者から、応募者が全く無い又は応募者が少ないという声が多く聞かれるようになってきている状況であるため、求人者に対し専任の職員が継続して人材確保のためのきめ細かなサービスを行う「求人担当者制」による充足支援に積極的に取り組みました。求人担当者制では、求職者のニーズ等の情報提供や、充足に際してどの項目の見直しが有効かを分析して働き方改革の関連項目と絡めた資料を作成し、求人条件の見直しの提案とともに求職者から見て魅力ある求人票作成の提案を行い、応募者の増加に向けた支援を行いました。見直された求人については「リフレッシュ求人」として、所内への掲示や職業相談窓口で求職者に提供しました。求人担当者制による支援対象求人件数は61件となり、21件を充足させることができました。

また、求職者に求人企業の魅力をアピールするため、求人企業のホームページにアクセスしやすいようにQRコードを印刷した「企業アルバム」を作成し、また、求人者と求職者とのミスマッチを解消するため、応募前に職場見学を可能とさせていただくよう求人者に働きかけを行うとともに、「応募前職場見学可能求人情報一覧」を作成し、所内への掲示や職業相談窓口で求職者に提供しました。

- ・ 求人者と求職者とのマッチング機会を確保するため、当所の個別面談用ブースを利用した面談会や、会議室等を利用した会社説明会・合同就職面接会を開催していますが、個別面談用ブースを利用した面談会は午前午後とも開催することによって、開催回数の拡大を図り、業界団体等との連携により積極的に開催し、311回開催して参加事業所数は326事業所となり、72人の採用に結び付けることができました。
- ・ 求職者に対する業界理解の深化や魅力発信を目的に、所内レイアウトを変更して「人材不足分野の魅力等を発信するコーナー」を開設し、福祉・建設・運輸・警備各分野の業界や企業における人材確保や職場定着のために取り組んでいる好事例等イメージアップにつながる資料の掲示のほか、大型モニターを設置し業界や企業をイメージできるPR動画の放映、及び資格取得や知識・技能習得のための各種講習会・職業訓練コース等支援制度のパンフレットを配置しました。また、ミニイベントスペースとしても活用することとし、「クロス貼り」体験を行い、建設分野への誘導を図りました。
- ・ 1月から、利用者が使用できるパソコンの求人検索方法等が大きく変わったため、フロアナビを常時配置して検索方法やシステム利用及び窓口利用のメリットの説明を行ったほか、検索方法等についてのセミナー「新・求人情報検索システムの活用について」を開催し、利用者サービスの向上に努めました。

(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

- ・ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進む中で、求人企業の人材不足の解消が最重要課題であることから、①求人担当と職業紹介担当が連携して求人担当者制に取り組むこととし、求人条件の見直し等充足支援のための分析資料を持参して積極的に事業所訪問を実施します。②面談会や会社説明会等の参加事業所の求人に対するマッチングを推進することとし、求職者に対する求人情報の提供を積極的に行い、応募を希望しない求職者がいる場合には、その理由や希望条件の詳細を確認して求人者にフィードバックするなど更なるフ

フォローアップに努めます。③「人材確保対策コーナー」における求職者担当者制による就職支援や求人情報の提供による職業紹介では、人材不足が深刻な各分野の仕事の実態及び魅力を伝えることや免許資格の取得方法及び職業訓練コース等の情報提供、求人担当者制による充足支援や求職者情報の提供によるリクエスト紹介では、求職者の希望条件等ニーズの情報提供及びニーズを踏まえた充足に向けたコンサルティングの実施など、求人担当と職業紹介担当との連携により、当該コーナーの一層の充実に取り組みます。また、関係機関や関係団体と連携し、就職面接会や会社説明会及び職場見学会等を開催し、求人者と求職者とのマッチング機会を確保するほか、働き方改革を通じた人材確保や雇用管理のためのセミナーを開催するなど、人材確保支援を強化します。

- ・ 雇用保険受給者の早期再就職の促進を図るため、失業認定日に職業相談窓口で、失業給付基本手当や再就職手当の支給額をシミュレーションする「雇用保険支給予定表」を活用し、併せて「早期再就職ステップUP支援セミナー」の受講を勧めて早期再就職の意識啓発を行うとともに、マッチングによる求人の提案や各種求人情報一覧の提供を積極的に行います。

また、求職者担当者制による支援対象者を中心に、予約制による職業相談を推進することとし、計画的かつ十分な時間確保により求職者ニーズに応じたきめ細かな就職支援に努めます。

- ・ 令和2年2月に開設した「ミドル世代応援コーナー」（就職氷河期世代支援窓口）での支援対象者の中には、様々な課題を抱えている者が多いと考えられることから、その一人ひとりが置かれている状況や課題などに対応するため、関係機関との連携を含め正社員就職に向けた様々な支援メニューの活用により就職支援及び就職後の定着支援を推進します。

また、求人担当と職業紹介担当が連携し、事業主に対する求職者の希望条件等ニーズの情報提供や各種助成制度の活用提案等により、就職氷河期世代対象の「限定求人」及び「歓迎求人」の総量を確保します。

- ・ 令和2年度中に、障害者法定雇用率が2.2%から2.3%（民間企業の場合）に引き上げとなり雇用義務の対象となる企業の範囲が拡大することを見据えて、障害者雇用ゼロ人事業所、障害者雇用率未達成事業所等の重点的な訪問などによる障害者雇用率達成指導のほか、障害者就職面接会や障害者雇用支援セミナーを開催するなど障害者雇用の理解の促進を図るとともに、秋田障害者職業センター、ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等関係機関と連携し、障害者の就職促進を図ります。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・ 生活保護受給者等の就職促進のため、管内自治体と連携し、自治体への巡回相談、秋田市役所に開設した常設窓口の活用、求職者担当者制による就職支援に取り組んだ結果、支援対象者数は296人で、就職件数は190件となり目標値（176件）を14件上回りました。
- ・ 障害者の雇用促進については、きめ細やかな職業相談や障害者雇用率未達成企業を意識した職業紹介に努めたことに加え、障害者雇用数が不足している公的機関に強く働きかけた結果、障害者の就職件数は353件となり目標値（255件）を98件上回りました。
- ・ 子育て女性等の就職促進のため、関係機関や自治体との連携により、ハローワークプラザアトリオンに開設されているマザーズコー

ナーの周知や、子育て女性に対する就職支援セミナーを託児付きで開催したほか、求職者担当者制による就職支援に取り組んだ結果、重点支援対象者数は406人で、就職件数は378件、就職率は93.1%となり目標値(92.7%)を0.4ポイント上回りました。

- ・ 高年齢者の就職促進のため、高年齢者就職面接会を当所の会議室で1回開催し、5事業所、89人の求職者が参加、5人の採用に結び付けることができたほか、高年齢者就職面接会を秋田県シルバー人材センター連合会と共催によりホテルを会場として1回開催し、13事業所、56人の求職者が参加、3人の採用に結び付けることができました。

また、高年齢者向け就職活動支援セミナーを開催したほか、当所に開設した「生涯現役支援窓口(高年齢者のための就職相談窓口)」の利用を促し高年齢者の就業経験や就業ニーズに応じた就職支援に取り組んだ結果、65歳以上の支援対象者数は239人で、就職件数は157件となり目標値(119件)を38件上回りました。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険 受給者の 早期再就 職件数	求人に対す る紹介率	求職者に対 する紹介率	正社員 求人数	正社員 就職件数	生活保護 受給者等 の就職件 数	障害者の 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	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 件数
実績	7,443	7,840	2,000	46.7%	57.7%	18,830	3,522	190	353	93.1%	1,904	157
目標	7,350	7,470	1,768	47.1%	59.4%	20,080	3,567	176	255	92.7%	1,816	119
目標達成率	101%	104%	113%	99%	97%	93%	98%	107%	138%	100%	104%	131%

※ 「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

ハローワーク能代 就職支援業務報告（令和元年度）

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 求人者の人材確保支援に対する取組

当所の常用の有効求人倍率は、平成 29 年 6 月以降連続 33 か月 1.50 倍以上の高水準を維持しており、県内でも求人事業所にとって人材確保が厳しい地域となっています。このため、いただいた求人を充足させるための「求人充足会議」の開催と求人充足のための検討内容の充実を図りました。会議では求人担当が選定した「イチオシ求人」について、紹介担当にイチオシの理由や売りのポイントなどを説明し、ダイレクトメールや相談窓口での求人情報の提供を強化し早期充足に取り組みました。また、事業所見学を兼ねた求人事業所説明会を開催するなど、求人票以上の情報を提供し、求人の充足を支援するといったことにも取り組むなどした結果、当所の求人紹介率は全国平均よりも 1.35 P 高い 39.2% になり、前年同期に比べて 2.36 P アップしました。

② 雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組

当所では、以前から求職者の方の就職促進に向けたセミナーを開催していたもののマンネリ化が否めなかったため、改めて再就職に役立つセミナーとなるよう内容の見直しを図るとともに、参加の申し込みを予約制にして事前に参加者を把握することで、個々の参加者のニーズに合わせた求人情報を提供することにしました。こうした取組により、令和元年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は 45.0% と県内 8 所中 3 番目に高い割合となり、早期再就職数も 472 人となり、前年度に比べて 82 人増加しました。

③ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では令和元年 10 月 29 日に、能代厚生医療センターと長期療養者の就職支援に関する協定を締結しましたが、支援の実効が上がるよう双方の職員が講師となり研修を開催しました。併せて、生活保護受給者の就労支援を効果的に進めるため、能代市福祉課とも連携し双方の職員が講師となった研修を開催し、関係機関の職員がネットワークを活かした支援を効果的に行えるよう取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、常用の有効求人倍率が高止まりしている状況を踏まえ、求職者の方が知りたい情報が盛り込まれ、かつ紹介窓口で適切な助言が行える求人票の作成と受理に取り組みました。一例として、年齢・経験・免許資格が全て不問でありながら書類選考を行う事業所については、どのような視点・基準で書類選考を行うのか確認することで、紹介窓口を利用される求職者の方に対し、これまで以上に具体的な情報提供や助言が出来るよう改善を図りました。

また、当所を会場にした求職者の方の就職促進に向けたセミナーについては出席を予約制にしたことで、「満席で座れない」「駐車場に車が止められない」といった改善要望にお応えすることが出来るようになりました。

(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

求人事業所の人材確保支援対策の一環として取り組んだ求人者への「求職者情報の提供」については、求職者情報の公開を可とする求職者の方が予想以上に少なく、提供対象者の確保に時間がかかった結果、求人事業所に提供出来た情報件数等が少なくなっていました。求職者の方に対して求職者情報を公開することのメリット等を十分説明し、提供可とする対象者を安定的に確保することで求人事業所への情報提供機会を増やし、リクエストしていただくことで、求人者と求職者の面談機会が増えるよう改善を図ることとします。

また、当所で定期的に行っている「会社説明会&ミニ面接会」の開催についても参加事業所に事前に求職者情報を提供のうえリクエストのあった求職者の方に参加を促すほか、子育てしながらでも働きやすい、高齢者歓迎といったターゲットを明確にした事業所に参加していただく取組を開始する予定です。この取組により、求人者・求職者双方によるマッチング機会の増大と求職者の方の当所の利用促進の効果を見込みます。

(4) その他業務運営についての分析等

① 当所管内でも広がっている外国人材の受入に関して、令和2年1月に「外国人雇用管理セミナー」を開催しました。講師の労働基準監督官からは、受入済み事業所で見られた改善が必要な事例の説明をしていただき、もう1名の講師である外国人技能実習生の受入監理団体代表者からは、受入にあたっての生活面を含めた留意点等の説明をしていただいたところ、今後受入を検討している出席事業所との間で、活発な質疑応答が見られたことから、令和2年度においても山本地域振興局並びに能代市とも連携し、同様のセミナーを開催する予定です。

② 当所における障害者の雇用率は、2.59%と県内トップを維持していますが、法定雇用率の未達成事業所割合が高いといった課題を抱えており、この課題の解消に向けて当所、能代支援学校、障害者就業・生活支援センターの3機関が連携しシンポジウムを開催しました。会場を能代支援学校としたことで、生徒に対する職業教育の様子を人事担当者に直接見ていただくことも出来て効果的なものとなりました。

③ 新規学校卒業予定者等の若年求職者に対して支援を行う「学卒ジョブサポーター」による、事業所訪問による正社員求人の確保のほか、若年求職者に対する求人情報の提供、応募書類の添削指導、面接時の注意事項等のアドバイスなどを積極的に実施するよう努めました。こうした取り組みの結果、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数は242人となり、前年度に比べて149人増加しました。

2 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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

これまで、管内自治体等に対しては、所長が個別訪問により管内の景況等雇用情報の説明を行うとともに、意見交換を行っていましたが、関係機関が一堂に会し、効率的に情報共有、各種施策を推し進めることを目的に令和元年6月に「能代山本地域雇用対策連絡会議」を開催し、以降定期的に行い、各機関とのより緊密な関係を構築しました。その中で能代市とは関係各課を含めて施策の摺り合わせを行い、若年求職者、UIJターン者のほか高年齢者、福祉関係支援対象者等多様な人材の就労促進や人材確保等地域課題を事業計画として掲げた雇用対策協定を令和2年2月19日に締結しました。

また、締結に先駆けて、能代市との共催による「のしろお仕事フェア」を2月16日に開催し、当所と能代市との相互連携により、より多くの事業所や求職者への参加勧奨に努めた結果、参加した求職者は108名と昨年度の3倍超となりました。なお、お仕事フェアについては、参加者アンケートを基に課題等を検証し、令和2年度もより効果的なフェアの開催を目指します。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサポ ーターの支援に よる正社員就職				
実績	1,634	1,551	472	39.2%	62.8%	242				
目標	1,660	1,553	414	36.9%	61.5%	150				
目標達成率	98%	99%	114%	106%	102%	161%				

※ 「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

ハローワーク大館 就職支援業務報告（令和元年度）

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

秋田労働局と大館市は「雇用対策協定」を締結しており、大館市の経済の活性化と市民の暮らしの向上を図ることを目的として、雇用に関する課題に連携して取り組むこととしていることから、当所では所重点項目として「地方自治体との連携の推進」の目標達成が最重要と考え、「雇用対策協定」の事業計画に基づき、以下の事業について取り組みました。

- ・ 新規高卒予定者の地元就職促進の取り組みとして、7月23日に大館市及び秋田県北秋田地域振興局（以下「大館市等」という。）と連携して、地元企業71社と高校3年生192人の参加による「求人求職情報交換会」を開催しました。その結果、就職希望者267人のうち174人が県内に就職しました（県内就職率65.2%）。
- ・ 高校2年生（進学予定者を含む）の地元企業に対する理解を深める取り組みとして、2月3日と2月17日に大館市等と連携して、地元企業延べ74社と高校生768人の参加による「地元企業説明会」を開催しました。併せて、地元企業の魅力や仕事に対する誇りをテーマとして、企業経営者による基調講演を実施しました。
- ・ 福祉関係支援対象者への就労支援の取り組みとして、8月7～8日に大館市が行う「児童扶養手当現況届特設会場」において、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の出前相談を行いました。その結果、2人が相談と登録をし、就労支援の情報提供等を行いました。また、生活保護受給者の就職支援は大館市との密接な連携と情報交換により、年間の就職目標件数47件を大きく上回る76件（達成率161.7%）となりました。
- ・ 大館・北秋地域においては、これまで雇用対策に係るネットワークが無かったため、年度当初に行政機関、経済団体及び関係機関等に呼びかけ、14機関による「大館・北秋地域雇用対策連絡会議」を立ち上げました。2ヶ月ごとの開催とし、学卒連携事業、雇用統計、事業所新設廃止情報、各機関の実施事業等について情報交換を行い、高校へも各機関の予定事業を伝えるなど有効に活用しています。

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・相談員の育成を図る観点から、次の所内研修を行いました。

- ・ 若手職員を講師として、9月19～20日に「ハローワークシステム刷新伝達研修」（※今年度に導入された新たな職業紹介関係シス

テムのこと、以下、「新システム」という。)を行い、教える立場としての資質の向上、職員・相談員の新システムに対する理解の習熟にも寄与しました。

- ・ 著しく増加傾向にある精神・発達障害者の相談等に対応するため、5月、9月、12月に所内で開催した精神・発達障害者雇用トータルサポーターによる「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を職員にも受講させ、障害の特性、就労に際しての必要な配慮等の知識を共有しました。
- ・ 採用後2年目の若手職員（給付係）に対し、OJTにより1月29日、2月3、12、13日に求人・求職票の作成の仕方、地元企業説明会の見学、雇用対策連絡会議のオブザーバー参加等を行い、ハローワークの基本業務の一部について体験することで、理解を深め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

- ① 少子・高齢化が進展し労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かし年齢に関わりなく働くことができるよう就職支援の取り組みとして、11月21日に「生涯現役合同企業面談会」を開催しました。この面談会は大館市が国から受託した「生涯現役促進地域連携事業」で設立した「大館市高齢者活躍支援協議会」の事業として、当所及びシルバー人材センターが連携して開催したもので、高齢者雇用に理解のある20事業所と求職者28人が参加し、9人が就職することができました。
- ② 在学中の早い時期から就職に関する理解と地元企業の理解を深めてもらうとともに、ふるさとへの愛着の醸成と将来の進路選択の幅を広げてもらうことを目的として、6月26日と6月28日に大館市等と連携して「中学生向け企業博覧会」を開催し、2日間で838人の生徒が参加しました。
- ③ 高卒求人の提出予定企業51社の参加により、5月23日と5月27日に高校生や保護者等の目に留まるような魅力ある求人票の書き方や、求人票提出の留意点等について説明し、早期の求人票提出を呼びかける「高卒求人票作成セミナー」を開催しました。
- ④ 求人充足件数の目標達成割合が低い数値となっていたことから、更なるマッチングの強化を主としたサービスの一環として、当所独自の求職者アンケートを基に求人要件の緩和を促す事業所向けリーフレットを作成し、求人事業所に提供しました。
- ⑤ 人手不足対策のため外国人雇用を検討している企業に対し、受入れ方法に係る情報を提供するため、1月に既に外国人を雇用している管内企業32社を対象に「外国人労働者雇用管理アンケート」を行い、その集計結果を企業や関係機関に広く情報提供しました。

(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

- ① 大館市等との連携により多くの高卒求人を早期に確保し、就職希望者の全員が内定した一方で、未充足求人も多く求人者サービスの

取り組みが今後一層重要であると考えています。特に、高卒求人票の受理と公開にあたり、社会経験のない高校生が仕事をイメージしやすく、応募意欲を高められる求人票とするよう求人事業所を支援するとともに、求人票は高校生及びその家族が応募を検討する際の有効かつ重要なツールであることの働きかけを行います。

- ② 生徒数の減少や進学率の上昇等により、高卒求人票の完全充足は困難な状況ではありますが、地元就職促進の一環として高校と企業から好評の「高校2年生を対象とした地元企業説明会」を今後も継続して開催します。
- ③ 受理した求人は受動的に求職者からの応募を待つばかりでなく、能動的に充足に向けた取組を行う必要があります。また、求人受理後のフォローアップは、ハローワークのサービスの信頼性を維持・確保するためにも重要です。このため、受理した求人票の充足計画の検討と早期充足への対応として「求人充足会議」の内容を見直し活性化します。具体的には、紹介担当者や求人担当者各々の充足に向けたアイデアを適宜取り入れて行うものとします。その一つとして、求人担当部門職員と紹介部門職員がペアを組んで求人担当者制に取り組むこととし、1ペアが常時2件以上の対象求人を受け持ち支援することとします。
- ④ 新型コロナウイルス感染症の影響で、今後、事業主都合離職者の増加が見込まれるため、求職者担当者制によるきめ細かな相談により、早期再就職に結びつける支援を行っていきます。具体的には、介護・運輸・建設等の業種は依然として人手不足の状況が続いているため、早期の再就職を希望する求職者の情報を求人企業へ提供するリクエスト紹介、職業訓練による未経験業種への職種転換支援など、就職に結び付けていきます。
- ⑤ 新システムを有効に機能させるためには、ハローワークインターネットサービスを介したハローワークの利用件数を増加させる必要があることから、あらゆる機会を捉えて新システムのメリットを広く周知し、求職者と求人事業所のマイページの登録件数を増やします。併せて、新システムにより求人票以上の情報提供や適切な支援の必要性が高まることから、職員の専門性の向上や事業所との信頼関係の構築（顔が見える関係づくり）を念頭に、積極的な事業所訪問を行います。
- ⑥ 「外国人労働者雇用管理アンケート」の結果を踏まえ、今後、新型コロナウイルス感染症の状況とその影響による労働市場の変化を注視しつつ、必要に応じ外国人雇用希望企業とその監理団体等の情報交換会を開催します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ① 大館市との一体的実施事業施設である「職の窓口【活 job おおだて】」の令和元年度の利用者数は、新たな看板の設置や周知の工夫等により、前年度より増加（1,155人→1,268人）しています。今後は市役所新庁舎完成後（令和3年5月）の業務運営やレイアウト等も考慮しつつ、利用者サービスの更なる向上と利用者数の増加につなげていきます。
- ② 生活保護受給者の就職支援については、大館市福祉課と支援対象者に関する情報をこまめに共有し、支援者の生活面に配慮した丁寧

な職業相談に努めたほか、上記の「職の窓口【活 job おおだて】」においても、大館市福祉課を訪問した支援者の目に留まるよう、毎日同福祉課に対して新規求人情報を提供する等のサービスに努めました。その結果、生活保護受給者等就職件数は、目標を大きく上回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 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			求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護 受給者等 就職件数	学卒ジョブ サポーター 支援による 正社員 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数
実績	2,253	2,085	488			35.9%	61.5%	78	269	5,098	1,102
目標	2,350	2,230	476			36.0%	62.5%	47	260	5,530	1,075
目標達成率	95%	93%	102%			99%	98%	165%	103%	92%	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

ハローワーク大曲 就職支援業務報告（令和元年度）

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 新規求職者の減少が続く、人手不足分野を中心に人材確保が難しくなる中、求人を充足させるためには、ハローワークのマッチング機能の強化を図るとともに、ハローワークを利用しない層への利用勧奨を行う必要がありました。このため、当所のサービス内容や求人情報提供を従来の5か所から集客力のある商業施設6か所をプラスし、計11か所で来所利用等周知した結果、新規求職者の減少幅を縮小することができました。
- ② 上記の来所利用勧奨に加え、求職者がより簡単に希望職種等を選択しやすいように、求職者の希望が多い、又は人手不足が続いている4つの職種群（事務、製造、介護、雑役）と、「土日休日・日勤のみ」の求人一覧表を新たに作成し利用者サービスの充実を図りました。
- ③ 求職者支援については、担当者制、指名制、予約制、リクエスト紹介の実施のほか、求人検索性パソコンに不慣れな利用者に対し検索方法の丁寧な説明を行い、「サービスの向上を図りました。併せて、模擬面接、職業適性検査、履歴書・職務経歴書の添削指導等の利用を積極的にPRした結果、就職件数増に結び付いたと考えています。（模擬面接52件、応募書類作成指導810件）
- ④ 「求人企業説明会（ミニ面接会）」と「職場見学会」を計225回開催したほか、関係機関と共同で大曲仙北地域では初めて合同就職面接会を2回（令和2年1月12日、令和2年2月17日）開催しました。このほか、昨年度に締結した大仙市雇用対策協定に基づく就職面接会や新たに大仙市が厚生労働省から委託を受けた地域雇用活性化推進事業に基づき、Aターンに係る面接会（令和2年1月12日）を集客力のある日曜日に開催したことにより多くの求職者（102人）が集まりました。

なお、令和2年3月8日（日）東京都で開催予定であった「就職&移A住フェア in 東京」については、新型コロナウイルスの感染拡大防止の措置のため中止しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 本県は人口減少率が全国で一番高く、地元活性化のためには新卒者の県内就職促進とAターン就職により人口減少に歯止めをかけるための取組が地域の重要政策となっています。

このため、若年者対策として、高校への定期的な巡回相談の実施や地元就職促進のため経済団体、高校、行政が一体的に意見交換する「若者雇用サミット」を開催し、高卒者の管内就職と県外進学者へのAターン就職を促すための機運の醸成を図りました。

- ② Aターン業務は、大仙市移住促進無料職業紹介所や地域雇用活性化促進事業との連携による各種合同面接会の開催により、Aターン登録者数、就職者数とも前年度実績を上回りました。
- ③ 人手不足業種である「介護」に関しては11月に介護フェアを開催し、10社、17人参加で2人の就職、また、「建設」に関しては、2月17日の合同面接会に建設業の特設コーナーを設け、6社参加しました。
- ④ 訓練関係では、各種公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知と受講後の就職支援を行った結果、58人の就職目標に対し74人が就職するなど着実に成果が現れています。

(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

- ① 求職者支援は、増加する60歳以上の高齢者や女性の常用パート希望者に対応した、「土日休日」、「9時～17時の日勤のみ」など対象者を特化した求人情報一覧表を作成・掲示・配付するほか、希望職種として求職者が多い「一般事務」や人材不足が続いている「介護」、「製造」、「労務・清掃」の「職種別求人一覧表」も作成し、これまでのマッチングによる求人情報と併せて提供します。
- ② 求人充足向上、人手不足対策として、これまで単発で開催していた企業説明会の他に、業種別・態様別として「建設業」、「介護・福祉」、「観光・宿泊」、「高齢者・未経験者歓迎」、「パートさん募集」等に特化した「企業説明会・面談会」を開催します。また、「一般・Aターン者、学卒未内定者」等を対象とした「一般求職者合同就職面接会」を開催します。
- ③ 求人企画部門職員と紹介部門職員がペアを組んで求人担当者制に取り組むこととし、求人充足サービスを充実させます。また、Aターン対策として、首都圏において、関係機関と連携した「Aターン就職・移住相談会」を日曜日に開催したいと考えています。
- ④ 障害者雇用の促進については、障害者雇用率未達成・雇用実績なしの企業に対して、大曲支援学校と連携した「障害者雇用促進セミナー」を同校で開催することにより、障害者雇用に関する理解を深め、障害者雇用の促進を図ることとします。

(4) その他業務運についての分析等

- ① ハローワークの紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数は、目標を大きく上回りました。これは、求職受理時に職歴等から支援が必要なフリーター等を的確に把握し、求職者担当制による支援、応募書類の作成指導、模擬面接の実施、マッチングによる求人情報の提供等きめ細やかな支援を行った結果であると分析しています。

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 特記事項

雇用対策協定に基づく関係機関との各種連携事業に関しては、合同面接会等の集客が必要なイベントが多いことから、新型コロナウイルス感染症感染防止対策を考慮しつつ対応していきます。

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	求人に対する 紹介率	求職者に対する 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フリー ター等の件数	公的職業訓練 終了3か月後の 就職件数	正社員求人数	正社員 就職件数	
実績	2,730	2,465	567	33.8%	63.7%	396	74	6,372	1,111	
目標	2,574	2,299	515	35.2%	65.8%	270	58	5,800	1,080	
目標達成率	106.1%	107.2%	110.1%	96.0%	96.8%	146.7%	127.6%	109.9%	102.9%	

※ 「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

ハローワーク本荘 就職支援業務報告（令和元年度）

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、新規求職者が減少傾向（平成 30 年度は前年度比 4.7%減少）にある一方、新規求人は増加傾向（平成 30 年度は前年度比 1.4%増加）にあり、有効求人倍率は1倍を超えて推移しており労働力不足が顕著となっていることから、就職活動を行っているもののハローワークに登録していない求職者のハローワーク利用促進と人手不足企業への人材確保支援を重点事項とし、以下の取組を行いました。

- ・ ハローワークを利用していない求職者をハローワークに誘導するため、週刊求人情報にハローワークの就職支援サービスメニューや就職面接会等のイベント情報も掲載しハローワーク庁舎外 32 か所（市関係施設、道の駅、スーパーマーケット等）に配架、看護・介護・建設・運転関係の職種別求人情報一覧を毎月発行しスーパーマーケットに配架、「合同就職面接会」のチラシを市広報誌に同封し全戸配布、週刊求人情報と就職活動支援セミナー予定表の市ホームページへの掲載及び市ケーブルテレビセンターでの放映による周知などの取組を行った結果、新規求職者の前年度比減少幅は 1.9%に圧縮できました。

- ・ 人手不足企業の人材確保のため、「合同就職面接会」を地方自治体等関係機関と連携のうね大規模イベント施設において2回開催し、2回合わせて参加企業は 149 社で、参加求職者は 129 人となり、22 人の採用に結び付けることができました。参加企業のうち、特に人手不足が深刻な医療・福祉が 27 社、建設業が 20 社、運輸業が 4 社、警備業が 7 社となりました。

また、当所の会議室において 「会社説明会&面接会」を 22 回開催し、参加企業は 25 社（うち医療・福祉、建設業、運輸業、警備業合計 10 社）で、参加求職者は 222 人となり、14 人の採用に結び付けることができました。

- ・ 求職者の就職促進のため、求職者のニーズや課題に応じたきめ細かな支援を専任の職員がマンツーマンで行う「求職者担当者制」に積極的に取り組み、支援対象者は 534 人で、支援対象者のうちハローワークによる紹介就職者は 432 人となりました。

また、求職者担当者制の取組では、支援対象者のうち雇用保険受給者は 252 人で、ハローワークによる紹介就職者は 222 人となったほか、雇用保険受給者の早期の再就職を促すため、失業認定日に来所した雇用保険受給者全員に対する職業相談を実施し、マッチングによる求人情報の提供や就職活動支援セミナーへの誘導に積極的に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 職業相談の専門性の向上を図るため、キャリア・コンサルタント資格取得を目指した研修に職員1人が参加しました。
- ・ 事業所情報を収集し職業相談の充実を図るため、紹介部門及び企画開発部門の全職員が事業所訪問を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 求人充足会議構成員の企画開発部門職員と紹介部門職員がペアを組み、求人者に対する人材確保のためのきめ細かな支援を行う「求人担当者制」に取り組み、求人者の人材ニーズに関する情報や求職者の希望条件に関する情報を十分に活用し、マッチングによる求人情報の提供、求人内容や条件緩和の提案、会社説明会や就職面接会への誘導等を行い、求人者サービスの充実を図りました。
- ・ 求人提出時や提出後一定期間経過後の求人について、求職者の希望条件等ニーズを踏まえ、求職者から見て魅力的な求人票作りの提案や非正規雇用求人から正社員求人への転換を勧奨する等、求人者に対する充足支援を積極的に行いました。
- ・ 「合同就職面接会」の開催に当たり、参集企業について前年度は正社員募集企業のみを対象としていましたが、増加傾向にある高年齢求職者等の多様なニーズに対応するため、パート等募集企業も含め広く対象とし、求人者と求職者とのマッチング機会の拡大を図りました。
- ・ 当所の1階フロアに設置している求人情報検索用パソコンの求人検索方法（操作方法等）が令和2年1月から大きく変わったため、パソコンを設置しているフロアに、求人の検索方法から求人情報の印刷方法までアドバイスする職員「求人検索マイコーチ」を常時配置し、個別にパソコンの活用方法や職業相談窓口を利用するメリットの説明を行い、利用者サービスの向上に努めました。

(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

- ・ 求人者サービスである人材確保支援について、①求人充足会議の実施要領を見直し、企画開発部門と紹介部門が一体となって、受理後2週間経過後未紹介となっている求人を重点に支援方法を検討し、未紹介求人の解消を図ります。②企画開発部門職員と紹介部門職員のペアによる「求人担当者制」に取り組み、求人者ニーズ及び求職者ニーズの情報共有により、求人者及び求職者に対する効果的なアプローチを行い求人の充足を図るとともに、求人充足会議と絡め早期充足に向けたフォローアップを行います。
- ・ 求職者サービスである就職促進支援について、①「求職者担当者制」による支援対象者に、就職氷河期世代で就職活動プロセスに課題を抱える者を対象とし、一人ひとりの課題に応じて、正社員就職の実現に向けたきめ細かな支援を行います。また、仕事・職業理解の支援が必要な者に対しては、職業情報提供サイト「日本版ONE-T」も活用し支援内容の充実を図ります。②事業主に対する求職者ニーズの提供や各種助成制度の活用提案等により、就職氷河期世代対象の「限定求人」及び「歓迎求人」を確保します。

(4) その他業務運営についての分析等

- 地方自治体との連携において、県地域振興局、2市役所と年間を通じて連携を密にしており、その要望に応じた企業の説明会や面接会の開催、地域経済団体に対する新規学校卒業者用求人への早期提出要請や障害者の雇用拡大要請を行うなど、新規学校卒業者を含む求職者の地元就職及び地元企業の人材確保を支援するイベントに積極的に取り組みました。

特に、新規学校卒業者の県内（地元）就職の促進に係る取組については、高校生対象の「高卒求人情報説明会（3年生対象）」、「進学予定者対象企業説明会（3年生対象）」、「高校生就職活動サポートセミナー（2年生対象）」の開催のほか、中学3年生に対し、幅広い業種の地元企業が直接ふれあえる機会を提供し、仕事の内容や地域との関わりを知り、地域で働くことの意義を考えることで将来の進路選択の一助となる効果の創出を目的とした「中学生と管内企業のふれあいPR事業」を実施しました。

- 学卒ジョブサポーター（新規学校卒業者を含む若年者の正社員就職を支援する職員）が、企業訪問による正社員求人の確保、学校訪問による未内定生徒に対する職業指導、若年者に対する求職者担当者制による就職支援のほか、上記イベント開催後の学校との連携による就職支援など、若年者の正社員就職の促進に向けた取組を積極的に実施した結果、学卒ジョブサポーター支援の正社員就職件数は、目標を大きく上回ることができました。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサ ポーター支 援の正社員 就職件数	正社員 求人数	正社員 就職件数				
実績	1,685	1,430	508	37.8%	60.3%	403	4,234	844				
目標	1,700	1,395	412	38.4%	62.2%	260	4,050	816				
目標達成率	99%	102%	123%	98%	96%	155%	104%	103%				

※ 「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

ハローワーク横手 就職支援業務報告（令和元年度）

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

当所管内横手市の総人口は、令和2年3月末現在 88,192 人で10年前（平成21年3月末現在）と比較して13.0%（13,148人）減少しており、年少人口、生産年齢人口が減少する一方、老年人口が8.6%増加する等、少子高齢化の進展が著しい状況にあります。他方、企業からの求人数は、年度前半高水準で推移し、労働力の確保が喫緊の課題と捉え、次の取組を実施いたしました。年度後半には、米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、求人数が前年比で大きな減少に転じたことから、雇用調整を考慮する企業への支援についても併せて対応いたしました。

① ハローワーク利用者の増加に向けた取組

求人情報提供コーナーへの利用勧奨リーフレットの掲示をはじめ、横手市のホームページを活用して、求人情報や各種イベントの広告を掲載するとともに、来所相談者への懇切丁寧な対応を心掛けることにより、口伝えによる利用者の増加も意識した取組を展開いたしました。結果、新規求職者数は、前年度の2.7%減から0.02%増に転じました。

② 職業相談・各種支援の充実

受付窓口におけるハローワークサービスの案内、求人検索端末利用者への相談窓口誘導、館内アナウンスによる窓口利用を推進し、窓口相談では、求職者個々の就職活動に応じた支援を意識し、急いで就職先を探している方を中心に、一人の職員が継続的に担当し支援していく求職者担当者制による求人情報の提供、個別の職業相談など、その都度必要な支援を利用者に寄り添って展開して、職業紹介につなげてまいりました。

③ 求人者支援

求人数の増加により、募集人員の一部しか採用できない、応募者そのものがないなど、求人充足が困難な事業所が人手不足となり、企業経営そのものへの影響が大きくなっていることから、紹介部門職員が求人内容を求職者目線に立って添削し、求人者支援担当職員と同行して求人事業所を訪問の上、魅力ある求人の提案を行う等により、応募者の増加につなげてまいりました。

④ 高年齢者の就職支援

高年齢者の人口割合の上昇に伴い、高年齢求職者も増加し、有効求職者数に占める高年齢求職者の割合は28.3%（令和2年3月末時点）となっており、高年齢者の活用がより重要となっていることから、定年又は継続雇用終了者の就職促進に向けたセミナーを毎月開催いたしました。当該セミナーでは、受講者同士のグループディスカッションを取り入れるなど工夫したことにより、同世代の同じような境遇の方々の再就職意欲の喚起に一定の効果がみられ、高年齢者の就職割合も上昇いたしました。

こうした重点的な取組を行った結果、就職件数は2,067件（目標達成率102.8%）、充足件数は2,167件（目標達成率103.7%）、雇用保険受給者の早期再就職件数（雇用保険受給可能日数を2/3以上残して就職した件数）は502件（目標達成率120.4%）となり、令和元年度の主要3指標の目標を達成いたしました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人・求職者サービスの更なる強化を図るため、面談時における接遇はもとより、各種支援体制を見直し、職員・相談員の更なる質の向上に努め、来所者の立場にたって支援の充実を図りながら、次の取組を実施いたしました。また、9月に全職員に対し業務改善アンケートを実施し、業務の推進に役立つ事案については早期に改善いたしました。

- ・ 雇用保険受給手続で来所された方に対し、希望職種に沿ってマッチングを行い、求人情報を提供し、早期の再就職を促しました。
- ・ 認定日の受給者アンケートにおいて、応募実績のない方の理由確認と就職意欲の喚起を図りました。
- ・ 求職者担当者制（上記(1)②参照）の対象者として、60歳以上の者を全職員が2人以上取り込み、高年齢者の就職支援に取り組みました。
- ・ 高年齢者就職支援セミナー（上記(1)④参照）を開催し、就職意欲の喚起を促し、就職割合の上昇に結びつけました。
- ・ 求人者に提供する求職者情報を「公開可」とする求職者が増加するよう、新規求職登録時に積極的な勧奨を行うことで、その増加につなげました。

（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

年度後半の米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症の影響から、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所に対して、雇用調整助成金等各種支援施策の活用による雇用維持に向けて強力に取り組むとともに、引き続き人材不足の事業所に対しては、求人充足サービスの徹底を行ってまいります。また、新型コロナウイルス感染拡大防止の取組に伴う来所求職者の減少については、通信紹介等による応募の促進を図るとともに、システム利用が不得手な高年齢者については、来所時に丁寧で適切な窓口対応を図り、就職意欲の喚起に努め、地域の雇用につながるあらゆる対策を自治体と連携して行ってまいります。

（4）その他業務運営についての分析等

平成30年2月14日に横手市と「横手市雇用対策協定」を締結し、人口減少問題に対応するための人材確保対策として、若年者の地元就職促進、女性の活躍促進、生涯現役社会に向けた高年齢者の就労支援に係る取組を積極的に展開してまいりました。本年度の取組として、新規学卒者の地元就職促進の部分では、大卒等採用情報セミナーを開催し、大卒採用による若年者雇用のメリット等について企業に提案し好評を得ることができました。また、女性の活躍促進部分では、子育てパパママ等就職面接会を開催し、多くの女性の就職につながりました。さらに、生涯現役社会に向けた高年齢者の就労支援部分では、横手市が「生涯現役促進地域連携事業」を展開しており、就職ガイダンスの講師派遣など当所が積極的に関わり、高年齢者の就職支援に取り組みました。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	正社員 求人数	正社員 就職件数	学卒ジョブサポーター の支援による正社員 就職件数
実績	2,067	2,167	502	43.8%	64.5%	3,802	920	151
目標	2,010	2,090	417	41.2%	65.6%	3,930	835	120
目標達成率	102%	103%	120%	106%	98%	96%	110%	125%

※ 「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

ハローワーク湯沢 就職支援業務報告（令和元年度）

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

当所では近年、求人数が増加（平成 29 年度から平成 30 年度にかけて 9.1%増）している一方、求職者数は減少（同 7.1%減）基調が続いており、令和元年度も緩やかな景気回復を受けて同様の情勢で推移し、業種によって人材確保は困難な状況で人手不足感の強い労働市場となることが見込まれることから、前年度に引き続き求人者への支援・フォローアップの充実強化を図ること、また、求職者へのきめ細かな就職支援が最も重要と考えて取組みました。

具体的には、求人者支援では、求人を充足させるための検討会議（充足会議）により、1 件の求人に対し専任職員を定め充足までフォローアップする「求人担当者制」に取組み、年間の目標支援対象求人数を 24 件（月 2 件×12 月）としました。結果 25 件実施しましたが、本来の目的であります充足率は 16.0%と求人全体の充足率 22.3%を上回ることができず、今後は充足の可能性を高めるための取組みが必要として、求人内容の見直し提案や、求人要件緩和等を重点に実施することとしました。また、求職者支援では、就職までの支援を同じ職員がマンツーマンで継続的に行う「求職者担当者制」に取組み、年間の目標支援対象者数を 240 人（常時 4 人×12 月×担当 5 名）としました。その結果 329 人実施し、うち 214 人が就職に結び付く結果となり、その就職率は 65.0%と求職者全体の就職率 47.1%を上回るなど、同じ職員による一貫した支援サービスは求職者の方からも高い評価をいただいております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の育成を図る観点から、労働局主催の「外国人業務担当者研修」受講者と、「ハローワークシステム刷新に係る研修」受講者による、全職員に対して伝達研修を実施したほか、所内各担当職員による「雇用保険業務一部改正に係る研修」、「障害者業務の理解と知識を深めるための研修」を全職員に対して実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

就職を希望する方々へ紹介する機会を増やすため求人情報の提供を積極的に行っていますが、応募（紹介）まで至らないケースが多くあることから、求人情報提供後の紹介率を高めるため、相談過程での求職条件の的確な把握と情報共有に取り組みました。その結果、求人者への条件緩和の依頼など求職者ニーズ等を求人者に伝える機会も増加しました。年間の数値目標として求人情報提供件数を1,200件（月20件×12月×担当5名）、紹介件数180件（1,200件×紹介率15%）、就職件数72件（紹介件数180件×紹介成功率40%）として取組んだ結果、求人情報提供件数は1,811件、紹介件数351件と提供後の紹介率は19.4%となり、前年度実績13.3%から向上しました。また、就職件数も145件で紹介成功率41.3%と、すべての目標を達成することが出来ました。

また、人手不足と高齢者の就職ニーズに対応するため、「高齢者の応募を歓迎する求人」を確保し情報の提供を行いました。具体的には、事業所訪問等により60歳以上の応募を歓迎する求人を獲得し、月2回の求人情報の発行等の求人情報提供を行いました。結果、65歳以上の紹介件数は対前年度比34.5%増加し、就職件数は対前年度比30.4%増加しました。

(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

企業（事業所）においては求人を提出しても応募者がなく経営にも影響を及ぼしているため、人手不足対策として求人者への支援を一層図っていく必要があります。このため、専任職員を定め求人充足までフォローアップする「求人担当者制」による支援に引き続き取組むこととし、充足の可能性を高めるための取組みとして、具体的には、求人条件に合致する求職者に対し、積極的に電話やダイレクトメールによる求人情報の提供を実施するほか、求人票の記載内容（仕事内容、労働時間、休日等）を点検し、求職者が応募しやすい求人条件に改善することを提案するなど、月2件以上の求人を受け持ち充足の向上を図っていきます。加えて、地方自治体や金融機関を招集した連絡会議を年2回以上開催し、関係機関と連携のもと働き方改革推進を踏まえて地域の雇用対策に取り組んでいきます。

求職者については、条件相違によるミスマッチのため応募（紹介）に至らず、結果として就職（求人充足）に結び付いていない現状にあります。このため、就職までの支援を同じ職員がマンツーマンで継続的に行う「求職者担当者制」に引き続き取組むこととし、担当者が常時4名以上の求職者を受け持ち、今年度向上した求人情報提供後の紹介率19.4%を更に高め20%以上の紹介率を目標に就職の促進を図っていきます。

また、求職者の半数以上の方が、自身の希望職種や有資格情報などの求職条件を求人者に提供して構わないとの意向（簡易な公開可求職者情報）があることから、令和2年度も引き続き、積極的にこれらの情報を求人者へ提供していくこととし、求職者情報を提供した求人者のリクエストに基づく紹介件数の増加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

- ① 秋田県内の中でも新規学卒者の県外等への流出が多い当地域においては、新規高卒者等若年労働力の確保が最重要課題となっています。このため、県雄勝地域振興局及び市町村と連携して、湯沢商工会議所等経営団体に対する新規学卒求人の早期提出要請を実施しました。併せて学卒ジョブサポーターによる個別の就職支援に取り組み、県内就職希望者の就職内定率は100%となりました。今後も、関係機関と連携して新規学卒等若年者の雇用対策に取り組んでいきます。
- ② 障害者の就職を促進するために、県の支援学校や障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等の関係機関と連携してきめ細かな支援に取り組んだ結果、目標とした就職件数60件に対して65件の就職実績を上げることができました。今後も、関係機関と連携して障害者の雇用対策に取り組んでいきます。
- ③ 生活保護受給者等の就職を促進するために、就職支援ナビゲーターによる福祉事務所への巡回相談実施（月1回）及び社会福祉協議会の支援調整会議出席（月1回）し、県及び市の福祉事務所からの支援対象者の円滑な送り出し、担当者制による就職支援を行った結果、目標とした就職件数47件に対して80件の就職実績を上げることができました。今後も、関係機関と連携して生活保護受給者等の雇用対策に取り組んでいきます。
- ④ 正社員就職を促進するために、「求職者担当者制」において正社員就職を意識した個別支援（求人情報の提供、履歴書の作成指導、各種セミナーの受講勧奨、職業紹介）を実施したほか、求人・求職のマッチングによる正社員就職を意識した求人情報提供を積極的に取り組んだ結果、目標とした正社員就職件数510件に対して646件の就職実績を上げることができました。今後も正社員就職を促進するための各種支援に取り組んでいきます。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	生活保護受給 者等の就職件 数	正社員 求人数	正社員 就職件数		
実績	1,302	950	323	38.6%	63.7%	80	2,352	646		
目標	1,160	910	270	39.8%	64.5%	47	2,460	510		
目標達成率	112.2%	104.4%	119.6%	97.0%	98.8%	170.2%	95.6%	126.7%		

※ 「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

ハローワーク鹿角 就職支援業務報告（令和元年度）

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

当所管内においては、企業の人手不足による求人数が増加する一方で、解雇に伴う新規求職者の減少などによって有効求人倍率は高止まりとなったことから、就職件数と求人充足件数の目標達成を最重要課題と捉え、特に未充足求人事業所を対象とする会社説明会・ミニ面接会の実施に積極的に取り組み、延べ52回開催し参加者は296名のうち就職者は18名となりました。

また、少子高齢化を背景に求職者に占める高齢者の割合が平成30年度では36.9%と高いことから、「60歳以上応募歓迎求人」の周知のほか高年齢者に特化した面接会を開催するなど高年齢者に係る求人求職のマッチングに取り組みました。面接会では参加事業所12社、参加者33名うち就職7名となりました。

これらの取り組みの結果、令和元年度の実績は就職件数が目標750人に対し787人、求人充足件数が目標675人に対し750人といずれも目標を達成しました。

雇用保険受給者の早期再就職については、専任の職員が継続して担当し支援を行う求職者担当者制を、早期再就職の意欲が高い方々を中心に積極的に取り入れ、職業相談の過程で必要とされた履歴書や職務経歴書の作成支援、面接指導のほか求人情報の提供などきめ細やかな就職支援を行うとともに、受給者ごとに作成した資料を使い早期再就職のメリットについても説明を行った結果、早期再就職件数は目標を大きく上回ることができました。

新規学卒者の就職対策については、地元自治体のニーズも高いことから、学卒ジョブサポーターによる職業の適性を診断するキャリアインサイトを活用した職業相談や職業講話等の支援を積極的に行うなど重点的に取り組んだ結果、正社員就職が87件となり目標の70件以上を達成しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

外国人労働者が増加を続けている中、「特定技能」を有する新たな外国人材の受け入れが開始されたことから、関連する知識等を習得する「外国人雇用管理セミナー」を所内研修として実施し、職員の適正な雇用管理や雇い入れ等に係るスキルアップを図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

人手不足の状況が続く中、求職者に占める割合が高い高齢者に対し、専任の職員が継続してきめ細やかな就職支援を行う求職者担当者制による支援対象者に常時1名以上を対象とすることとし、「60歳以上応募歓迎求人」の提供など積極的な個別支援を実施しました。その結果支援修了者11名のうち9名が就職し、就職率は81.8%となりました。

また、職業相談窓口を担当する職員が積極的に求人事業所を訪問することにより、直接求人者のニーズを把握し、より正確な求人情報を求職者に提供し、一方で、求職者のニーズを求人者へ伝えることにより求人条件緩和をおこない、求人充足に結び付ける取り組みをしました。

(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

少子高齢化を背景とする人手不足は今後も続くと思われることから、職員による事業所訪問や求職者担当者制を強化し、高齢者や就職氷河期世代の求職情報を求人者に提供するとともに、求職者の態様に応じた求人条件の緩和や雇用管理の改善提案を行うことにより、求人求職のマッチングを図ります。

特に人手不足分野の事業所を対象とする会社説明会・ミニ面接会については、引き続き開催回数を確保しつつ、求職者の参加数増加のため職業相談時の周知徹底等の対策を図りながら、マッチング強化に取り組み応募者の増加につなげます。

また、人手不足対策として令和2年3月に鹿角市と連携して開催予定としていた、介護・福祉分野の就職面接会については時期を改めて実施し、人材確保支援に取り組みます。

令和2年3月卒の高校生については3月末時点で就職内定率100%となっておりますが、県内就職率は65.2%となっており秋田労働局目標の70%に到達しなかったことから、関係機関と連携し管内企業の魅力を知ってもらうよう企業説明会や高卒者地元就職情報交換会を開催し情報提供に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

秋田労働局と鹿角市において締結している雇用対策協定に基づき、鹿角市と連携し若者の地元就職への支援や、地元就職希望者及び正社員転換・処遇改善・職場定着を図る企業に対する支援など各種対策に取り組みました。

新型コロナウイルスに係る対策を検討するため、鹿角市、小坂町、かづの商工会、秋田県鹿角地域振興局、その他の金融機関等の関係団体で構成する「鹿角地域新型コロナウイルス感染症にかかる経済・雇用対策会議」を3月に設置し、関係機関の情報交換のほか令和2年度には国や県の助成金をカバーする支援策を検討するなどの連携した対策を行うこととしました。

2 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	求人に対する 紹介率	求職者に対する 紹介率	学卒ジョブサポ ーターの支援に よる正社員就職 件数	正社員求人数	正社員就職件 数		
実績	787	750	194	30.5%	61.8%	88	1,966	321		
目標	750	675	137	30.3%	61.4%	70	1,965	295		
目標達成率	104%	111%	141%	100%	100%	125%	100%	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

令和2年度 ハローワーク評価 所別主要指標・補助指標・所重点指標

別紙2

	就職件数 (常用)	充足件数 (常用、受理地 ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職件数	紹介率	生活保護 受給者等の 就職件数	障害者の 就職件数	就職支援ナビ(旧 学卒ジョブサポー ター)の支援によ る正社員就職件数	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	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	正社員求人人数	正社員就職件数	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 の就職件数
局	18,726	17,935	4,621	115.8%	576	913	2,634	940	1,924	638	93.4%	44,299	8,503	4,729	211
秋田	6,870	7,304	1,886	129.5%	173	353	1,334	450	849	315	93.4%	17,370	3,085	1,650	146
男鹿				104.7%	-	-	-	15	35	-	-	1,065	317	177	-
能代	1,529	1,455	443	102.0%	60	57	170	55	100	71	-	4,143	722	434	-
大館	2,115	2,007	421	109.1%	54	135	270	70	140	58	-	3,665	743	396	34
鷹巣				97.3%	-	-	-	15	35	-	-	1,405	279	152	-
大曲	2,669	2,254	529	108.0%	74	90	250	80	200	61	-	3,906	746	467	-
角館				103.8%	-	-	-	15	35	-	-	1,370	281	162	-
本荘	1,555	1,329	433	101.0%	67	79	300	90	180	45	-	3,718	776	425	-
横手	2,010	2,032	466	117.5%	57	92	130	90	200	40	93.4%	3,601	792	416	31
湯沢	1,240	874	298	117.1%	57	65	110	30	100	28	-	2,260	482	267	-
鹿角	738	680	145	94.1%	34	42	70	30	50	20	-	1,796	280	183	-

必須所重点指標

選択所重点指標

※令和2年度の総合評価の結果については、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して参考扱いとする。

※生活保護受給者等の就職件数は、各所目標値のほか秋田市の一体型目標値が別途外数である。