

令和3年12月2日（木）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課長 片岡 浩成

地方職業安定監察官 高橋 修

（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（参考扱い）について

### － 令和2年度評価結果 －

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2年度における県内各ハローワークの評価結果（参考扱い）が決定しましたので、下記のとおり公表いたします。

なお、令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要となります。

秋田労働局では、今後において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2年度ハローワーク別評価結果（別紙参照）

(1) 「非常に良好な成果」（評価類型1）

該当所なし

(2) 「良好な成果」（評価類型2）

大館所、大曲所、本荘所、横手所

(3) 「標準的な成果」（評価類型3）

秋田所、能代所、湯沢所、鹿角所

(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

# ハローワーク秋田 就職支援業務報告（令和2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、少子高齢化の急速な進展、労働力人口の減少や高齢者比率の上昇などにより、地域経済の低迷や地域社会の活力の低下が懸念される中、新規求職者の減少が続いていることなどから、有効求人倍率は年間を通じて1倍を超えており、人手不足が顕在化しております。

こうしたことから、「人材確保支援の総合的な推進」を最重点事項として、求人担当者制の実施など充足支援サービスを充実させるための取組を強化しました。

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み、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た積極的な事業所訪問や、対象求人の情報提供などに取り組んだ結果、支援対象求人件数目標年間77件に対して78件、充足率は所充足率（17.8%）以上の目標に対して、30.4%となり、いずれも目標達成しました。

また、求職者の興味・関心を高めるため、「人材確保対策コーナー（愛称『ミタス』）」に設置した企業PR（CM）コーナーでの動画による情報発信や、情報掲示や情報資料を備え付けた当該コーナーへ誘導するとともに、「求職者担当者制」による支援対象者の積極的な就職支援に取り組んだほか、分野別のミニ面接会（CoCode 面談会）を積極的に開催して、求人者と求職者のマッチング機会を確保しました。

今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、4月と5月はミニ面接会を開催できなかったことに加え、求人者や求職者が開催・参加に消極的となる等の影響も受けましたが、人材不足分野におけるミニ面接会の開催は、目標200事業所に対して204事業所となり、17人の採用に結びつけることができました。

しかしながら、人材不足分野の就職件数は1,740件となり、目標とした1,827件を87件下回り目標達成率が95.2%となりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

頼られる職業相談窓口を目指し、ハローワークの職業指導能力を向上させるため、応募書類作成指導に関する研修を実施して的確な指導や支援が行えるようにしました。また、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、例年実施している労働基準関係法令研修に加え、労働基準監督署の職員との情報交換など業間研修を実施

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

- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職支援においては、高年齢者就労総合支援チームによる就職支援に取り組み、支援対象者を絞り込みチーム支援を実施したことから、支援対象者数は248人で年間目標を40人上回るとともに、支援対象者就職率は71.8%となり目標の70%以上を上回りました。

また、認定日を活用した就職支援に取り組み、就職意欲を喚起するリーフレットを作成し認定日に配布して窓口誘導を促すとともに、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から中止していた高年齢者向けセミナーを、8月から認定日である金曜日に合わせて月2回の頻度（計12回の開催）で再開し、就職意欲喚起および窓口利用誘導を行いました。

更に、高年齢者就職面接会については、シルバー人材センター連合会との共催により1回開催して目標を達成するとともに、参加事業所数は14事業所（目標10事業所）、就職件数3件（目標2件）、いずれも目標を達成しました。

上記の取組により、生涯現役窓口での65歳以上の就職件数は178件で年間目標を32件上回り、年間目標達成率は121.9%となりました。

- 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計画したものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により求職者の応募活動が低調だったことから、就職件数は目標を大きく下回りました。一方で、対象求人の確保に関しては、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、年間目標30件に対して、217件を受理しました。

今年度の就職件数は低調であったものの、就職氷河期世代の貴重な受け皿となる求人を開拓できたことから、今後の就職支援に活か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

- 雇用保険受給者の早期再就職、人材不足分野、就職氷河期世代、マザーズの担当者制による就職支援などでは、計画的かつ十分な時間確保により支援の充実を図るため、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とともに、次回相談時・支援サービス等を記載する「就職支援カード」を求職者に配布し、能動的かつ計画的な支援を促進します。また、定期的に就職支援に係る好事例の収集及びフィードバックを行い、ノウハウの共有により支援を充実させることでサービスの質を向上させます。ジ

ョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、ハロトレデュアル訓練受講者を中心に支援対象者として選定し支援を実施します。

- ・ 「求人情報の積極的な提供」を行う上で、受給資格決定時、認定日相談時における能動的なマッチングによる情報提供と輪番制による求人情報提供を継続します。また、求人情報提供後のフォローアップ方法がより紹介につながるものとするため、認定日前等マッチングによる求人情報提供に係る案内文書について、リフレーミング技法を活用する内容のものを使用するとともに、応募可否等の要因を窓口での相談時等に確実に把握し、求職票及び求職管理情報の内容の充実に努めることで、マッチング精度を高めて紹介率を向上させます。併せて、求人情報の提供は即時性のある求職者マイページを有効活用できるようマイページの開設を強力に推進します。
- ・ 人材不足分野を中心に、「会社説明会・ミニ面談会・合同就職面接会の開催」では、参加事業所が固定化しつつあり、業種・職種も偏りが見られるため、求人部門と連携し新規参加事業所を開拓し増加させます。また、開催案内をホームページやハローワークインターネットサービスのイベント情報への掲載を行うなど周知についても工夫し、参加者と就職件数の増加へ繋がります。
- ・ 求人充足支援サービスを強化するため、求人充足会議の充実と応募条件緩和指導の強化に取り組むこととし、求人充足会議のあり方を改め、ペア制による求人担当と紹介担当が一体となった充足支援を実施することにより、求職者のニーズを反映した応募条件の緩和指導を行うとともに、ミスマッチを解消して充足率向上へ繋がります。
- ・ 効果的な求職者支援に取り組むため、求職活動支援セミナーへの的確に誘導し、求職者ニーズ等を考慮しながら就職意欲の喚起や早期再就職につながるセミナーを新規に開講するなど、より有効的なセミナーを実施します。また、就職活動において課題がある求職者に対し職員から能動的に受講が必要とされるセミナーを案内し、受講を勧奨するとともに、就職支援に係る窓口でのサービスの詳細や窓口利用のメリットを説明し、セミナー受講の窓口相談率を向上させます。
- ・ 雇用保険受給者の早期再就職を図るため、「効果的な認定日相談を実施する」こととし、初回認定日相談時に「雇用保険支給予定表」とともに「就職活動のステップとスケジュール」を配布し、ステップごとの支援メニューを丁寧に説明して早期の就職活動を促します。取組が低調だった「認定日前求人情報の提供」については、紹介窓口を担当する職員、就職支援ナビゲーターを輪番で担当させ確実に取り組めるよう管理し、マッチングによる求人情報の提供を積極的に行い求人情報提供件数の向上に取り組めます。
- ・ 「就職氷河期世代に対する支援チームによる就職支援」では、支援対象者は一定数確保が見込まれることから、その中で真に支援が必要な支援対象者を選定し、その支援対象者のニーズに応じた支援を実施するとともに、セミナー、面接会及び職場実習・体験の事業を活用しながら就職率を向上させます。また、支援対象者として選定した者の中には社会的な生活全般に困難を抱えているなど就職支援の前段階として社会的支援が必要と思われる場合、サポートステーション秋田や社会福祉協議会と連携し職業準備性を高めることで就職率向上に繋がります。

また、グループワーク形式での就職意欲を喚起する就職活動支援セミナーの開催は、定期的かつ継続実施することが効果的であるた

め、年間を通じて複数回実施します。また、開催案内をホームページ等で広く周知し参加者を増加させます。

併せて、【就職氷河期世代「限定求人」「歓迎求人」の確保】では、目標を上回る求人を確保したものの、人材不足分野の業種に偏りがあることから、他業種への制度周知及び各種助成金制度の活用提案等も積極的に行うとともに、「限定求人」「歓迎求人」を中心に、就職氷河期世代面接会を開催します。

#### (4) その他業務運営についての分析等

- 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むうえで、求職者担当者制の支援担当者等に対する求人情報提供取り組んだ結果、求人情報提供件数の年間目標 1,800 件に対して、1,812 件の実績と、その紹介率 10.1%は目標 10%以上上回りました。

上記の取組により、重点支援対象者の就職率は 93.7%となり目標値 (93.4%) を 0.3 ポイント上回りました。

- 障害者法定雇用率が 2.2%から 2.3%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、令和 3 年 4 月より前に障害者雇用ゼロ人事業所、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、障害者職業センター、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、障害者の就職促進に取り組みました。

上記の取組により、障害者の就職件数は、目標の 353 件を 106 件上回り、459 件となりました。

#### (5) 総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用失業情勢の急激な変化等）

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により年度前半は全国に緊急事態宣言が発令され、三密を回避するため、各種セミナーや説明会などの中止や開催規模の縮小、窓口における職業相談などに制限を受けたことなどにより、目標を達成できない項目が増加しました。

## 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 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業者 の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	生活保護 受給者等 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	6,318	6,828	1,592	121.1%	313	19,347	2,833	165	93.7%	1,740	178
目標	6,870	7,304	1,886	127.6%	465	18,435	3,402	173	93.4%	1,827	146
目標達成率	91%	93%	84%	94%	67%	104%	83%	95%	100%	95%	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

# ハローワーク能代 就職支援業務報告（令和2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 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、新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた令和2年4月、5月は1.2倍台となり前年同月に比較して大きく低下したものの、その後、急速に上昇し令和3年3月には1.72倍となるなど、求人企業にとっては県内でも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担当者制を実施しました。個々の職員ではなく、求人受理担当者・紹介担当者が相互にペアを組んで実施することとし、求人企業に対しては募集条件緩和や求職者の方が知りたい情報の提供のお願い、求職者の方に対してはダイレクトメールや相談窓口での求人情報の提供の強化に取り組みました。結果、担当者制の対象とした求人の募集人数に対する採用者の割合は31.8%となり、年度当初に設定した目標を達成することができました。

また、求人受理担当者が受理した求人の中から「イチオシ求人」を選定し、この求人を「イチオシ」とした理由等を紹介担当者に伝えることにより、ダイレクトメールや相談窓口での求人情報の提供の強化に取り組みました。

#### ② 就職氷河期世代の方に対する正規雇用への支援に対する取組

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより、正規雇用労働者としての就業が困難になっている方の正規雇用労働者としての就職への支援に取り組みました。

職業相談窓口で支援対象となる方を確実に把握すること及びリスト化を徹底し、同じ紹介担当者が就職まで一貫して支援を行う求職者担当者制を執ることにより、個々の状況に応じた支援を実施した結果、就職氷河期世代正社員就職件数は84件となり、年度当初に設定した目標を達成することができました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

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企業については、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。

(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

少子化の影響等により民間への就職希望者数が前年と比べて33人減となった高校生の就職状況は、全員が就職に至り、うち県内への就職者数は105人と前年と同数となりました。地元企業に対する理解を深めるために毎年開催していた職場体験や企業と生徒との間の情報交換会などの行事が感染防止のために開催することができなかつたため、秋田県山本地域振興局などの関係機関と連携を図り、企業に対してPRシートの作成による情報発信への働きかけなどに努めた結果、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により県外への就職を敬遠する傾向と相まって、管内企業への就職率を前年比13.1ポイント増の55.6%とすることができました。今後は、感染防止を図りながらの職場体験や企業と生徒との間の情報交換会の開催や、地元企業へ就職したことに対する良い評価が後輩に伝わり、少子高齢化の進展が著しい管内でこの傾向が継続するよう、一層の職場定着支援や職場環境整備の働きかけに取り組む必要があると考えています。

(4) その他業務運営についての分析等

統合高校や大型商業施設などの大規模建設工事により、作業員の宿泊や食事場所としての需要が高まったことから、宿泊・飲食業への新型コロナウイルス感染症の影響は限定的となっていますが、工事の終期により従業員の休業や解雇などの雇用調整の動きが高まることが懸念されています。関係機関等とも連携しながら企業の雇用調整の動きへの情報収集に努め、企業が実施した休業への助成金制度の周知や利用の勧奨により、雇用の維持・継続への支援を引き続き行っていく必要があると考えています。

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 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	1,439	1,366	396	97.3%	84	4,182	665		
目標	1,529	1,455	443	102.0%	55	4,143	722		
目標達成率	94%	93%	89%	95%	152%	100%	92%		

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

秋田労働局と大館市が平成29年2月に「雇用対策協定」を締結し、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、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、毎年開催している「求人求職情報交換会」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、学校別に開催することとし、7月28日及び7月30日に地元企業延べ18社と高校3年生86人が参加しました。その結果、就職希望者226人のうち172人が県内に就職し、県内就職率は76.1%となり前年度と比較して10.9ポイントアップしました。
- ・ 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日及び2月15日に大館市等と連携して、地元企業延べ64社と高校生714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（地元就職促進フォーラム）を開催しました。
- ・ 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、2月18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19事業所と求職者48人が参加し、4人の就職に結びつきました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 求人者や求職者に対する相談業務における専門性の向上及びサービスの向上を図るため、雇用の維持に関する助成制度や新たな雇用に関する助成制度の理解を深めるための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 介護・建設等人手不足感が顕著な業界について、求職者が興味を示すように、一元的に各種情報を提供し、応募の検討を促すとともに、求人充足サービスの向上を図ることを目的として、待合スペースに「人材確保対策情報コーナー」を設置しました。人手不足分野に関する各種情報を展開することで、業界理解の深化と応募意欲の喚起を図りました。
- ② 求職者に分かりやすく知りたい情報が記載されている魅力ある求人票となるよう、紹介部門内で新規求人票を回覧する際、紹介部門員による求人添削を実施しました。求職者目線で求人企業への条件緩和等に関する提案を行ったほか、添削を通じて企業と接触することで、個々の求人充足サービスのスキルアップを図りました。
- ③ 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、実施を見合わせていた給付制限（自己都合等の退職理由により2～3か月間は失業給付を受けることができない。）の対象となる雇用保険受給者に対する給付制限期間中の呼出相談について、感染状況を踏まえ再開しました。再開にあたっては、会社説明会等の各種イベント情報や職業訓練情報等タイムリーな情報を掲載した相談日指定リーフレットを作成し配付することで、ハローワークの各種サービスメニューの周知徹底及び活用促進を図りました。

## (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

- 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、未充足求人も多いことから、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企業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。併せて、新規学卒者の長期的なキャリア形成を見据え、管内の中学校と連携し、キャリア教育の一環として「職業講話」や「お仕事博覧会」を実施し、在学中の早い時期からの職業意識の啓発を行います。
- 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はなく、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、求人担当職員と紹介担当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、今後も事業主都合離職者の増加が見込まれることから、求職者ニーズに応じた求人確保や専任の職員がマンツーマンで行う求職者担当者制によるきめ細かな職業相談により、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・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、就職に結びつけていきます。
- ⑤ 今後、機能の拡張が予定されている職業紹介関係システム（以下、「システム」という。）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システムのメリットを広く周知し、求職者と求人企業のマイページの開設件数を増やします。併せて、システム機能の拡張に伴い、ハローワークに来所する求職者に対しては、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企業との信頼関係の構築（顔が見える関係づくり）を念頭に、積極的な企業訪問を行います。また、職業情報提供サイト「日本版ONE T」のサイト改修が行われたことから、サイトの周知のほか、求職者の自己理解や職業理解に関する支援等サービスの充実に向けた活用を図ります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

- ① 生活保護受給者等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、支援対象者の生活面に配慮した丁寧な職業相談に努めたほか、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】」においても、大館市福祉課を訪問した支援対象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 23 件上回ることができました。
- ② 就職氷河期世代の就職支援については、求職者担当者制により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に努めました。その結果、就職氷河期世代の正社員就職件数は、目標を 40 件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	紹介率	生活保護 受給者等 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	正社員 求人数	正社員 就職件数		
実績	2,078	2,011	531	103.3%	77	125	5,186	998		
目標	2,115	2,007	421	105.6%	54	85	5,070	1,022		
目標達成率	98%	100%	126%	97%	142%	147%	102%	97%		

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

当所における有効求人倍率は、平成28年9月以降1倍台を維持しており、令和元年12月には1.78倍、令和元年としては1.47倍の高水準となり人手不足が表面化しました。また、業種による人手不足感のばらつきや職種間のアンバランスによるミスマッチが生じており、その解消に向けた取組が求められました。

このことから、令和2年度における取組の重点をハローワークの取組成果を端的に示す指標である就職件数、求人充足件数を伸長することとし、そのため求職者に対する更なる個別支援の強化と求人者に対する充足支援の更なる強化を講じ、職業相談件数、紹介件数の確保を意識し取り組むこととしました。

#### ① 就職件数・求人充足件数の伸長の基本的取組

##### ア 求職者に対する更なる個別支援の強化

求職者に対する就職支援として、就職活動のプロセスにおいて課題を抱える方、もう一押しの就職支援を必要とする方を対象とした求職者担当者制による支援を行いました。支援メニューとして、求人・求職のマッチングによる求人情報の提供、履歴書・職務経歴書の応募書類の作成支援、面接対策のための模擬面接等を積極的に実施しました。

また、雇用保険受給者の早期再就職促進のため、認定日の全員相談の実施や再就職手当の活用による早期再就職のメリットを周知することにより、早期再就職の促進を図りました。

##### イ 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人者に対する充足支援として、求人受理時に、求職者ニーズ情報の提供、求人票作成に係る助言を行うとともに、非正規求人に対しては正社員求人転換の働きかけを行い、求職者が応募しやすい求人とするための取組を実施しました。また、受理後未充足となった求人に対しては、求人担当者だけでなく紹介担当者も含めた求人票の見直し（求人充足会議、紹介担当者による求人添削）を行い、魅せる求人票とするべく求人者に対し求人要件の緩和要請を行いました。

#### ウ 人手不足分野等における人材確保等の推進

介護・看護・保育、建設、警備、運輸の人手不足分野については、求人・求職のマッチングによる求人情報の提供のほか、ミニ面接会開催や介護・福祉業界に特化したミニ面接会の複数開催（介護ウィーク）を開催しました。また、介護・福祉分野の人材育成のための職業訓練への受講生のあっせんを積極的に行いました。

#### エ その他

令和3年2月28日には、求職者支援、求人者の未充足支援として、新型コロナウイルス感染防止対策を十分に施したうえで、大曲・仙北地域就職面接会・企業説明会を開催しました。（33事業所、49人参加）

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

#### ① 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う対応

##### ア 求人の確保

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、製造業、宿泊・観光業、小売業、飲食・サービス業等の求人が大幅に減少したため、感染防止のため訪問ではなく電話による求人開拓及び事業所情報の収集を実施しました。

##### イ 求人・求職のマッチング精度の向上

全国的な緊急事態宣言による外出自粛を受け、就職活動が鈍化し職業相談件数・紹介件数が減少したことから、就職件数を確保するには減少した紹介件数の中でも紹介成功率を向上させる必要があったため、職業相談窓口職員のマッチング能力向上のための職員研修を実施しました。

##### ウ 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を施した上での業務運営

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、来所者へのマスク着用・手指消毒要請、窓口の亚克力板設置、就職セミナーの人数制限（一時中止）、雇用保険説明会の人数制限・時間短縮等の新型コロナ禍に対応した業務運営を実施しました。

### （3）取組の結果

就職件数は目標 2,669 件に対し 2,283 件（達成率 85%）、充足件数は目標 2,254 件に対し 2,013 件（達成率 89%）となり、当初目標を達成できませんでした。原因としては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け新規求人数が前年度比較し 19.1%減少したこと、新規求職者は横ばいであったものの緊急事態宣言等により積極的な求職活動を展開できなかったこと等により、紹介件数を確保できず、そ

の結果が就職件数に反映したものと考えています。

一方で、雇用保険早期再就職件数は、目標 529 件に対し 600 件（達成率 113%）と就職件数が減少の状況下にあつて目標をクリアできました。また、正社員求人についても、目標 5, 276 件に対し 5, 509 件（達成率 104%）と目標をクリアできていますが、今後は求職者ニーズに沿った求人の確保が課題と考えます。

(4) 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 求人数の総量的確保

有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染前に比べ下降したとはいえ 1 倍台前半を確保していますが、多様化する求職者のニーズに応えるためには、求職者のニーズに沿った正社員求人の確保及び正社員を希望しない層のための求人を含めた求人の総量の確保が必要と考えます。求人を確保するためには事業所訪問による求人開拓が第一となりますが、新型コロナウイルス感染症防止の観点から必ずしも訪問によらない、電話・FAX・メール等による求人の確保も進めていく必要があると考えます。

② 紹介件数の増加による就職件数の確保

雇用保険の認定のために定期的にハローワークを利用する方については、来所の機会を捉えて職業相談・職業紹介を、その他の方には混雑緩和のため電話等を活用した職業相談・紹介を、応募書類の作成指導・面接対策支援の必要な方には予約制による相談・支援を実施するなど、それぞれのステージにあったサービスをタイムリーに提供することが必要と考えます。

(5) その他業務運営についての分析等

就職氷河期世代の就職件数については、求職時申込時の求職条件の確認を確実にし、就職氷河期世代支援対象者であることを的確に把握したうえで、求職者担当者制の支援対象者として積極的に支援を行い、目標 95 件に 152 件（達成率 160%）となった。

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 給者の早期 再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数	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	
実績	2, 283	2, 013	600	103.7%	152	5,509	1,015	179	
目標	2, 669	2, 254	529	107.1%	95	5,276	1,027	235	
目標達成率	85%	89%	113%	96%	160%	104%	98%	76%	

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、新規求職者が減少傾向（令和元年度は前年度比 1.9%減少）にあるほか、新型コロナウイルス感染症の影響により新規求人も減少傾向（令和元年度は前年度比 1.4%減少）にあり、依然として、医療・福祉、建設、警備をはじめとした多くの業種において、人手不足の状況が続いていることから、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」の案内を市広報誌に掲載、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いました。新型コロナウイルス感染症の影響により新規求人が減少するなど、景気の先行きが不透明な状況が続いていることから、積極的な転職活動や安易な離職を控えるようになったこともあり、新規求職者が増加せず前年度比 5.1%減少となりました。

- ・ 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え大規模イベント施設において、新型コロナウイルス感染防止対策を講じて 1 回開催し、参加企業は 58 社で、参加求職者は 47 人となり、26 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 15 社、建設業が 9 社、警備業が 3 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 7 回開催し、参加企業は 4 社（うち医療・福祉 1 社、建設業 0、警備業 0、合計 1 社）で、参加求職者は 31 人となり、6 人の採用に結び付けることができたほか、今年度新たに、当所の個別面談ブースを活用して「ミニ面談会」を 18 回開催し、参加企業は 7 社（うち医療・福祉 2 社、建設業 0、警備業 0、合計 2 社）で、参加求職者は 19 人となり、3 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 476 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 328 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 250 人で、ハローワークによる紹介就職者は 180 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

- ・ 求人者や求職者に対する相談業務における専門性の向上及びサービスの向上を図るため、雇用に関する助成制度の理解を深める研修を実施しました。
- ・ 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、求人内容の見直しの提案、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、求人者に対する支援を積極的に行いました。
- ・ 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支援に取り組みました。

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、7月に開催予定であった高校生対象の「高卒求人情報説明会（3年生対象）」を新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止したことから、地元求人企業の魅力を生徒に伝えるため、高卒求人提出全事業所に対し、「事業所PRシート」の提出を働きかけ、58事業所のPRシートを冊子にとりまとめて各校の県内就職希望生徒等に配付したほか、新型コロナウイルス感染防止対策を講じて「高校生就職活動サポートセミナー（2年生対象）」を開催し、企業52社、生徒335人が参加しました。また、中学2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。

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	ハローワークの 職業紹介によ り、正社員に結 びついた就職 氷河期世代の 不安定就労者・ 無業者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数					
実績	1,463	1,205	424	98.1%	113	3,898	669					
目標	1,555	1,329	433	101.0%	90	3,718	776					
目標達成率	94%	90%	97%	97%	125%	104%	86%					

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

当所管内横手市の総人口は、令和3年3月末現在86,718人で、10年前（平成22年3月末現在）と比較して13.5%（13,535人）の減少となり、年少人口が25.4%、生産年齢人口が23.5%の大幅な減少となる一方、老年人口が9.9%増加する等、少子高齢化の進展が著しく、若年者の地元就職促進や多様な人材の確保が課題となっています。このような中、新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響は色濃く、対人型の宿泊・飲食サービス業をはじめ、運輸業、製造業等の求人が大幅に減少したほか、事業継続や従業員の雇用維持に関する企業からの相談が多く寄せられたことから、これら企業に対する「雇用調整助成金等の迅速支給」を最重点課題に組んでまいりました。また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、就職促進に即効性のある就職面接会等各種催しの開催を年度前半見合わせたことから、より支援を必要とする求職者や、引き続き人材不足となっている企業に対しては、懇切・丁寧な支援を心掛けることにより、ハローワークに対する満足度を低下させることのないよう、以下の取組を行ってまいりました。

#### ① 新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者のうち、特に正社員での早期再就職を希望する者に対して、1人の職員が一貫した就職支援を行っていく「求職者担当制」を実施し、電話・郵送による積極的な求人提案を行ったほか、窓口において職員と一緒に求人情報を検索する等のきめ細かな相談対応を励行することにより、就職可能性を高めるよう取り組んでまいりました。

#### ② マザーズコーナー利用者に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、お子様連れのマザーズコーナー利用者が来所をためらう状況となったため、電話・郵送による積極的な求人提案・職業紹介を行ったほか、就職支援ナビゲーター（子育て支援担当）と保育監視員が日々の求職者担当制の時間割を組み、来所いただいても密とならぬよう十分配慮しながら積極的な就職支援にあたってまいりました。また、マザーズコーナー利用者を対象とした「女性のための就職活動支援講座」を開催し、求人票の詳しい見方やお金・扶養に関する基本的知識を付与する等により、就職可能性を高めるよう取り組んでまいりました。

#### ③ 就職氷河期世代求職者に対する支援

政策課題である就職氷河期世代求職者（30代半ばから50代半ばに至る不安定な就労状況にある者及び長期にわたり無業状態にある者）の就職促進に向け、対象となる者の確実な把握とともに、特に正社員での早期再就職を希望する者に対して求職者担当制を実施し、必要とされるスキル習得のための各種セミナーのあっせんや、窓口における応募書類の添削支援を丁寧に実施する等により、就職可能性を高めるよう取り組んでまいりました。

#### ④ 高年齢求職者に対する支援

当所の有効求職者数に占める60歳以上の者の割合（令和3年3月末時点）は28.1%まで上昇しており、今後さらに高年齢者の活用を進めるべく、特に早期再就職を希望する60歳以上の者に対して、紹介部門の窓口担当者全員で求職者担当制を実施（常時2人以上担当）し、開拓した高年齢者歓迎求人の提案等を積極的に行ってまいりました。また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催を見合わせていた「セカンドライフセミナー（就職促進セミナー）」を年度後半から再開するとともに、「横手市シルバー人材センター」、「高年齢者くらしのサポートセンター」（横手市）が実施する各種講習等の周知を積極的に行う等により、就職可能性を高めるよう取り組んでまいりました。

#### ⑤ 人手不足が続く企業への支援

一部職種において人手不足が続いており、求人企業から「応募者が全くない。」、または「応募者が少ない。」との声も聞かれたため、それら求人を積極的に求人情報に掲載したほか、希望職種が異なる求職者であっても、他の希望条件が合致する場合等は積極的な求人提案を行う等により、プラスもう1件の職業紹介につなげる取組（+1紹介）を行ってまいりました。

#### ⑥ ハローワークサービスのさらなる利用促進

受付窓口におけるハローワークサービスの案内や求人検索端末利用者の相談窓口への誘導を徹底する等、様々なハローワークサービスをさらに有効にご利用いただくよう促すとともに、システム刷新に伴うweb上の求職者・求人者マイページの活用も併せて、積極的に呼びかけてまいりました。

以上のような取組を重点的に行ってまいりましたが、長期化する新型コロナウイルス感染症の企業活動への影響は予想以上に大きく、就職件数は1,876件（目標達成率93.3%）、充足件数は1,900件（目標達成率93.5%）、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414件（88.8%）と、令和2年度主要3指標の目標を達成するには至りませんでした。一方、重点的に取り組んだ「マザーズコーナー重点支援対象者の就職率」は96.6%（目標達成率103.4%）、「正社員就職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」は159件（目標達成率176.7%）、「生涯現役窓口での65歳以上の就職件数」は42件（目標達成率135.5%）と、令和2年度目標を達成するとともに、「正社員就職件数」についても805件（目標達成率101.6%）と、併せて目標達成いたしました。そのほか、ハローワーク利用者の満足度やフォローアップ状況を測る指標となる「新規求職者数に対する紹介率」は118.2%、「同就職率」は41.3%、「新規求人数に対する充足率」は26.6%となり、秋田労働局全体における同数値をそれぞれ2.4P、2.9P、7.2P上回りました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

最重点課題である企業に対する「雇用調整助成金等の迅速支給」には、当所の人的資源を重点的に投入して対応いたしました。また、前年度の改善事項で効果が見られた以下の取組を継続的に実施いたしました。

- ・ 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を確認し、就職意欲の喚起に取り組みました。
- ・ 求職者担当者制の対象者として、60歳以上の者を紹介部門の窓口担当者全員が2人以上取り込み、就職支援に取り組みました。  
(再掲)
- ・ 高齢者に対する「セカンドライフセミナー」を開催し、就職意欲の喚起に取り組みました。(再掲)

(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

コロナ禍の影響が長期化し、雇用維持等の対応に追われる企業がある一方、引き続き、人手不足となっている企業も見られたことから、雇用調整助成金等の迅速支給による企業の雇用維持・継続に向けた支援の徹底とともに、求人充足支援も併せて丁寧を実施してまいります。また、管内企業の動向を注視しつつ的確な求人確保を進めるとともに、お預かりした求人は丁寧にマッチングして求職者に幅広く情報提供する等、+1紹介をベースに紹介件数を増加させる取組を継続して進めてまいります。

なお、地域住民の方に安心してご利用いただけるハローワークを目指して、引き続き、庁舎内外における新型コロナウイルス感染防止対策を徹底してまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

年度前半、就職面接会等各種催しの開催を見合わせたことについて、管内各高等学校をはじめ各方面から開催を強く希望するとの声を多くいただいたため、横手市及び秋田県平鹿地域振興局と協議・連携し、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で、「高等学校進路指導担当者管内企業バスツアー」(令和2年11月26日)、「横手市就職面接会」(令和3年1月27日)、「高校2年生向け就職ガイダンス」(令和3年2月18日)、「春の大卒合同企業説明会」(令和3年3月29日)の開催に至り、参加者から好評を得ることができました。引き続き、「横手市雇用対策協定」(平成30年2月14日締結)に基づく「若年者の就職促進」、「女性の活躍促進」、「生涯現役社会に向けた高齢者の就労支援」等の取組に地域連携して取り組んでまいります。

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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職業紹介 により正社員に結び付い た就職氷河期世代の不安 定就労者・無業者の件数	正社員 求人数	正社員 就職件数		
実績	1,876	1,900	414	118.2%	159	3,462	805		
目標	2,010	2,032	466	117.5%	90	3,601	792		
目標達成率	93%	93%	88%	100%	176%	96%	101%		

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ①各指標に対する取組

令和2年度は、年度当初から新型コロナウイルス感染症拡大の影響により休業せざるを得ない事業所から雇用調整助成金の利用に係る相談が増加したため、更なる求人数の減少・求職者数の増加及び求人倍率の下降が懸念されたことから、貴重な求人者への支援・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による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件数を24件（月2件×12月）としました。結果21件の実施に留まりましたが、本来の目的である充足率は66.7%と所全体の充足率21.5%を上回りました。今後は、支援対象求人数の目標を達成するとともに充足の可能性を高めるための取組みとして求人内容の添削提案や、求人要件緩和等を重点に実施することといたしました。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262人に対し、141人が就職に結び付く結果となり、その就職率は53.8%と所全体の就職率40.1%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皆様からも高い評価をいただいております。

### （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いため、求人情報提供後の紹介率を高める必要があるため、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240件（1,200件×紹介率20%）、就職件数108件（紹介件数240件×紹介成功率45%）として取組んだ結果、求人情報提供件数は1,567件、紹介件数は302件で提供後の紹介率は19.3%となり、前年度実績19.4%とほぼ同率となりました。また、就職件数も140件で紹介成功率46.4%と、ほぼすべての目標を達成することが出来ました。

また、人手不足分野（福祉、建設、運輸、警備）求人への紹介件数を確保するため、人手不足分野求人を求職者に対しダイレクトメールにより求人情報提供を行いました。年間の数値目標として求人情報提供件数を120件（月2件×12月×担当5名）、紹介件数36件（120件×紹介率30%）、就職件数16件（紹介件数36件×紹介成功率42%）として取組んだ結果、求人情報提供件数は228件（対前年比26.0%増

加)、紹介件数 49 件（対前年比 14.0%増加）、就職件数 30 件（対前年比 7.1%増加）となり、すべての目標を達成することが出来ました。

### (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

令和 3 年度当初から、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い休業せざるを得ない事業所から雇用調整助成金の支給申請が継続していることから、更なる求人数の減少・求職者数の増加及び求人倍率の下降が見込まれるため、貴重な求人者への支援・フォローアップの充実強化を図っていく必要があります。このため、専任職員による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を意識しつつ、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、支援対象者は職員 1 人あたり常時 4 人程度を担当し、年間の支援開始者数の目安は 1 人あたり 24 人で年間 120 人（1 人あたり 24 人×担当 5 名）以上を目標とし、就職率 55%（今年度 53.8%）、うち正社員就職率 60%（今年度 59.6%）を目標に就職の促進を図っていきます。

また、職業紹介のオンライン化として、ハローワークインターネットサービス上で、令和 2 年 1 月から求人者は求人申込及び直接ほしい人材（求職者）検索が可能となり求職者は求職申込（仮登録）が可能となっているほか、令和 3 年 9 月から求職者は求職申込（本登録）が可能となり求職情報を公開する求職者は直接求人に応募することが可能となっていることから、求人者・求職者双方へ職業紹介のオンライン化について周知し利用勧奨を図っていきます。

### (4) その他業務運営についての分析等

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、就職支援ナビゲーターによる個別の就職支援に取組み、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。

就職氷河期世代等の正規雇用を促進するために、35 歳以上 55 歳未満の求職者に対し求職者担当者制及び特定求職者雇用開発助成金を併用した正規雇用就職を促進し、人手不足分野等への就職氷河期世代限定求人の提出勧奨や個別求人開拓等により求人の確保を図った結果、目標とした就職件数 30 件に対して 37 件の就職実績を上げることができました。今後は、湯沢市と連携し就職氷河期世代支援に係る市町村プラットフォームの早期設置促進に向けた支援と設置後の関係機関連携によるチーム支援及び個別支援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	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結び付いた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	989	793	238	107.7%	37	2,126	464		
目標	1,240	874	298	117.1%	30	2,260	482		
目標達成率	79%	90%	79%	91%	123%	94%	96%		

※ 「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2年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

令和元年度末からの新型コロナウイルス感染症の影響により求人倍率の低下は見られたものの、令和2年3月の有効求人倍率は1.65倍と非常に高い水準で推移していたことから、人材不足を解消させるためにも就職件数と求人充足件数の目標達成と新規高卒者の就職支援が最重要と考え、以下の取り組みを行いました。

#### ① 求人者支援の取り組み

人手不足企業の人材確保のため、未充足求人事業所を中心とした会社説明会・ミニ面接会を開催しました。新型コロナウイルス感染拡大防止のため年度当初は実施できませんでしたが、8月から参加人数を制限するなどの感染予防対策を徹底したうえで再開しました。事業所へも積極的に働きかけを行うなど取り組んだ結果、年間の目標としていた20回開催に対して41回開催することができました。また、参加人数を制限したにもかかわらず参加者は144名となり、そのうち就職者は16名となりました。

#### ② 求職者支援の取り組み

求職者の就職促進については、少子高齢化を背景に高年齢者の求職登録割合（令和元年度41.0%）が非常に高いことから、高年齢者が活躍できる求人の確保とともに「60歳以上応募歓迎求人」の周知のほか、専任の職員が継続して求職者ニーズに寄り添ったきめ細かな支援を行う「求職者担当者制」を、高年齢者も対象として取り組むなどの就職支援を図りました。

#### ③ 新規高卒者支援の取り組み

地元自治体のニーズも高い新規高卒者の就職対策については、事業主団体への正社員採用枠拡大と早期求人提出の要請を行ったほか、学卒・若者を専門に支援する就職支援ナビゲーターにより、職業適正診断システムの「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取り組みました。その結果、正社員での就職件数が84件となりました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 求人充足対策として、事業所・求人PRシートを活用し、より多くの情報を求職者に提供して応募の動機とすることを目的に、当該シートの登録数を増やす取り組みとして、事業所・求人PRシートについてのリーフレットを作成したうえで、事業所へ配布するとともに登録のメリットを説明した結果、目標である12事業所の登録をすることができました。

② 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員への就職促進を図るため、求職者担当者制による支援を実施するなどの取り組みを実施しました。その結果、正社員就職者は27名となりました

(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

① 新型コロナウイルス感染症の収束とともに、少子高齢化を背景とする人材不足は再燃すると思われることから、ポストコロナを見据えた職員による事業所訪問や求職者担当者制を強化し、特別な配慮が必要な高齢者や就職氷河期世代等を含めた求職情報を求人者に提供するとともに、求職者のニーズ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って、就職件数を増やす取り組みをします。

② 人材確保が難しい業種の求人提出事業所を対象とする会社説明会・ミニ面接会については、事業主へ積極的な働きかけによる参加を募り、求職者については職業相談時などあらゆる機会をとらえ周知を図って参加者を増やし就職に結びつけて、求人の充足に努めます。

③ コロナ禍の影響で令和2年度に実施できなかった、高卒者地元就職情報交換会、高齢者の面接会、介護・福祉分野の就職面接会などについて、コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で実施し、求人者と求職者のマッチング機会を増やし就職に結びつけていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

① 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、鹿角市と連携した若者の地元就職の人材確保への支援や、Aターン就業の促進、女性・高齢者・就職氷河期世代の就業促進、福祉関係支援対象者への就労支援などの各種対策について、市と連携を図り取り組みました。

② 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による雇用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」に参画し、国による各種支援対策について説明を行い制度の周知と活用促進を依頼するとともに、県や市町による各種支援策の情報を把握し、これを事業主へ周知するなど連携を図りました。

## 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	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正社 員に睦びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
実績	712	639	152%	89.5%	27	1,759	287		
目標	738	680	145%	94.1%	30	1,796	280		
目標達成率	96%	93%	104%	95%	90%	97%	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