

# ハローワーク秋田 就職支援業務報告（令和3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

業務運営方針の最重点事項として、「ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」を掲げ、「ア．雇用の維持・継続に向けた支援」及び「イ．業種・地域・職種を超えた再就職等の促進」を最重点施策として取り組みました。

ア．「雇用の維持・継続に向けた支援」では、新型コロナウイルス感染症の感染防止のための行動制限等の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主、これに伴い休業を余儀なくされた労働者が多数発生していることから、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の迅速な支給に向けて申請書受理後の適切な事務処理に努め、労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主を支援して、労働者の雇用と生活の安定を図りました。

＊令和3年度雇用調整助成金支給決定状況：	雇用調整助成金	3,625件	2,335,236,659円
	緊急雇用安定助成金	1,009件	306,889,600円
	合計	4,634件	2,642,126,259円

イ．「業種・地域・職種を超えた再就職等の促進」では、特にハローワークシステム機能拡大により機能が充実したハローワークインターネットサービスを効率的に活用し、職業紹介業務を充実・強化するとともに、新型コロナウイルス感染防止としてハローワーク庁舎内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を強く働きかけました。

求職者へ効率的に求人情報を提供できるよう「求職者マイページ」の開設を積極的に案内するため、厚生労働省主催のオンライン報告・勉強会の動画や資料を活用し、職業相談部門全職員及び全相談員に対して、11回に分けて伝達研修を実施して意思統一を図り取り組んだところ、年度当初一桁台だった求職者マイページ登録率（有効求職者のうち求職者マイページ利用の割合）は、32%台まで上昇し、効果的に運用できる状況となりました。

求人者に対しては、新型コロナウイルス感染症の影響下、来所せずに効率的に求人申込みを行う方法として「求人者マイページ」の開設を推奨するとともに、利用メリット（選考結果のオンラインによる登録や応募者管理等）の周知に努めました。特に、開設に際して操作方法が不安な事業所へ直接訪問して説明するなどきめ細かな支援に取り組み、新規求人受理件数における求人者マイページからの申

込件数は令和3年9月末の20.9%から令和4年3月末には43%台まで上昇し、効率的に運用できる状況に近づいておりますので、引き続き求人者マイページを利用することのメリットを説明しながら登録数の増加に繋げていきます。

\* 求職者マイページ利用率（令和4年3月末）は、32.8%と全国平均の25.5%を大きく上回りました。

\* オンライン求人受理割合（令和4年3月末）は、43.3%と全国平均の43.8%とほぼ同率となりました。

他に重点的な取組で主なものは以下のとおりとなっています。

ウ. 「きめ細かな就職支援の取組」では、求職者支援メニュー（求人情報や労働市場の情報提供、応募書類の添削指導、個別求人開拓、会社説明会&ミニ面接会等の案内、求職者担当者制による支援など）及び職業情報提供サイト（日本版O-NET、※現 job tag）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援の充実・強化に取り組みました。

\* 対象職員4人が、年間対象者88人（目標80人）を支援して77人が就職し、就職率87.5%（目標70%）となり目標を達成しました。

エ. 「若者の県内就職の促進・職場定着の推進」として、行政機関や関係団体と連携して、管内の学生・生徒に対し在学中の早い段階から秋田の魅力ある企業情報を分かりやすく正確に伝えるとともに、県外学生や県外在住者に対し県内企業の情報提供を行い県内就職促進に取り組み、就職支援ナビゲーター（学卒・若年支援）支援による正社員就職件数が目標を上回る1,365人の実績となりました。

オ. 「求人の量的確保と良質求人確保、充足支援の取組等」では、より多くの充足が見込まれる求人の量的な確保と、正社員求人等の良質求人の確保に向けた働きかけを積極的に行うとともに、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努めた結果、新規求職者が前年度3.5%減少する中で、就職件数（常用）は6,381人となり目標を達成しました。

カ. 求人充足支援においては、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、充足件数（常用）は6,379件となりました。

\* 支援対象求人件数77件の目標に対して、98件と目標を達成しました。

\* 支援対象求人の充足率目標（所充足率以上）の所年間充足率17.7%に対して、28.6%と目標を達成しました。

さらに、未充足求人支援の取組として、求人者をミニ面接会（CoCode 面談会）へ積極的に誘導し、求人者と求職者のマッチング機会を確保した結果、ミニ面接会開催目標を 31 事業所上回る 331 事業所となりました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

### ア. 「基準行政との共同研修「業間研修」の実施

行政経験の浅い職員を対象として、署所間の連携を強化し双方の業務の理解を深めるとともに、事業主サービスの向上につなげることを目的として秋田労働基準監督署・秋田安定所間で業間研修を実施しました。

実施日：令和 3 年 11 月 9 日（対象者：秋田労働基準監督署 1 名）      令和 4 年 1 月 26 日（対象者：安定所 2 名）

### イ. 「若手職員及び相談員基本業務研修」

業務に関する知識を習得し、相談員のスキルアップを図ることを目的として実施しました。講師は、説明技法の向上を図ることも目的の一つと考え、各課・各部門の職員が担当し、受講者は、所内の全相談員及び受講を希望する職員を対象としました。研修期間としては、令和 3 年 8 月 3 日～令和 3 年 12 月 2 日にかけて計 52 回開催し、延べ 610 人が受講しました。研修内容は、①労働関係法令の基礎、②雇用保険受給手続き、③求職者支援制度の概要、④採用に係る助成金—その 1（特定求職者雇用開発助成金）、⑤採用に係る助成金—その 2（トライアル雇用助成金、労働移動支援助成金）、⑥求人票の見方、求人票作成のポイント、⑦求人者マイページの利用のしかた（体験）、⑧求職者マイページの利用のしかた（体験）、⑨不法行為・トラブル対応のルール、⑩「ハローワークシステム刷新」R3.9 追加リリース第 2 弾伝達研修（導入編）、⑪総合案内マニュアルの開設の 11 コースについて実施しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

### ア. 「求人充足会議の充実と応募条件緩和指導の強化」

求人部門と紹介部門のペア制（分野別）による充足会議の開催を「就職氷河期世代担当」「公共職業訓練担当」「求職者支援訓練担当」「医療・介護分野担当」「運輸・警備・建設分野担当」毎に実施しており、求人充足会議で検討した求人合計は 134 件（上半期 68 件、下半期 66 件）となっています。紹介部門・求人部門双方が蓄積している情報を共有しやすくなったことと、就職支援コーディネーター及び求人者支援員をメンバーにすることにより、個別求人開拓など事業所へのアプローチがしやすくなり機動性も高まりました。また、紹介部門職員との同行による事業所訪問や求人条件の緩和指導（提案）等により、リフレッシュ求人は令和 4 年 3 月末現在 849 件 1,368 人となり、うち充足率は 19.2%（充足数 262 人）となりました。

#### イ.「事業所訪問体制の構築」

事業所サービスの向上を図るために、ハローワークが実施している雇用管理業務を簡略化した「雇用管理サービスのご案内」を作成し、11月から、各部門の求人者支援員、事業主支援アドバイザー、就職支援コーディネーター等による「事業所訪問担当者会議」を毎月開催しました。この会議では、ハローワークが発信する最新の情報等や事業所訪問で得た情報の共有を図るとともに研修による雇用管理指導のスキルアップを図りました。管内の主要企業（秋田雇用開発協会会員企業 130 事業所）を四半期に1回程度で定期訪問し、「雇用管理サービスのご案内」を活用してハローワークの事業所サービスに関して周知を行い、事業所の雇用管理に関する現場の声の収集を行いました。

#### ウ.「人材確保対策事業の強化」

人材確保対策コーナー「ミタス」の見直しを行い、人材不足分野の情報発信を充実するとともに、そのための関係機関や業界団体等との連携の強化を図りました。オンラインによる事業所見学会・説明会を介護施設で2事業所開催し、参加者は36名であり、他にも、「介護ロボットの実演・体験会」やポリテクセンター秋田の協力を得て、職業訓練の内容説明を含む「電気工事の体験会」や「ARによる溶接作業体験会」を実施し、人材不足分野へ関心を持ってもらえる情報発信を継続して行いました。

### (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

#### ア.「生活保護受給者等就職支援における自治体との連携」の強化

支援対象者の就職率を向上させるため、月1回程度事例検討会（ケース会議）を実施し、期間満了で支援を終了した者の原因を分析するとともに、就職支援プランの内容についても検証して支援内容を充実させます。また、各福祉事務所の幹部職員に管内の雇用失業情勢及び自立促進事業の実施状況を説明するとともに、支援対象者の送り出しの要請及び意見交換を行うこととします。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により対面での「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」の開催が困難な場合には、オンラインでの開催も検討することとします。

#### イ.「就職氷河期世代正社員就職支援」の強化

ミドル世代応援コーナーの利用者確保と併せチーム支援の対象者を増加させるため、局のSNSやYoutubeを活用した情報発信や、窓口相談でコーナー利用のメリットや支援メニューの説明などに積極的に取り組み、各市町村や関係機関とも連携し、対象者を掘り起こします。また、「グループワーク形式の就職活動支援セミナー」を、上半期と下半期にそれぞれ最低1回は開催する予定です。

#### ウ. 「マザーズコーナーの担当者制による就職支援」の強化

マザーズコーナー利用者拡大を図るため、地方自治体等と連携し、各種イベントで周知活動を行い、マザーズコーナーへ誘導することで対象求職者を確保します。また、イベント参加者に対し、各種情報を提供できるよう取り組みます。さらには、求職者担当者制によりきめ細やかな支援を実施するとともに、来所が難しい場合は積極的な求人提供を行うための求職者マイページ開設に積極的に取り組みます。

併せて、就職率を高めるため、引き続き求職者ニーズの的確な把握と求職者マイページによる素早い情報提供に取り組みます。

更に、「就職支援セミナー」について、就職支援セミナー受講後に保育所入所申請し就職活動を始めるなど、就職意欲喚起に効果があることから、引き続き効果的なセミナーを開催するために、土曜日のセミナー開催など、新規利用者の開拓につながる方法を検討していくこととします。

#### (4) その他業務運営についての分析等

##### 「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」

令和3年9月から開始した「オンライン紹介」や「オンライン自主応募」の利用は低調なため、利用が必要な求職者へサービスが行き届くよう周知を強化するとともに、ハローワーク利用のメリットを適切に説明し、民間求人検索サイトからの直接応募との違いを明確化し、真に支援が必要な求職者をハローワーク登録へ誘導する取組が必要となっています。

また、積極的にSNSを活用した広報により、各種イベントや事業の周知を強化することとしています。

## 2 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 の商業紹介 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	就職支援ナビ ゲーターの支 援による正社 員就職件数	生活保護受 給者等の就 職率	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
令和3年度実績	6,381	6,739	1,549	113.1%	358	19,060	2,887	1,365	161	93.1%	1,675
過去3年度平均	7,182	7,541	1,795	128.0%	313	19,063	3,354	1,252	190	93.0%	1,696
R2年度実績	6,318	6,828	1,592	121.1%	313	19,347	2,833	1,361	165	93.7%	1,740
対 R2 比	100%	98%	97%	93%	114%	98%	101%	100%	97%	99%	96%
R1年度実績	7,443	7,840	2,000	127.6%	—	18,830	3,522	1,284	190	93.1%	1,904
対 R1 比	85%	85%	77%	88%	—	101%	81%	106%	84%	100%	87%
H30 年度実績	7,786	7,955	1,792	135.9%	—	19,013	3,706	1,111	215	93.2%	1,445
対 H30 比	81%	84%	86%	83%	—	100%	77%	122%	74%	99%	115%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク能代 就職支援業務報告（令和3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、大型商業施設や統合高校などの大型建設工事により、作業員の食事・宿泊所としての需要が高まったことから、飲食業や宿泊業への新型コロナウイルス感染症の影響が最小限に抑えられていたため、令和3年4月以降常に1.6倍台となり、7月以降は11月のみ1.99倍となったものの、他は常に2倍台となるなど、求人企業にとっては県内で最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をお願いするとともに、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、求人担当者制の対象とした求人は47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。

また、求人受理担当者が受理した求人の中から応募要件の緩和等により求人充足の可能性が高まるとされる「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により、個々の状況に応じた支援を実施しました。就職氷河期世代正社員就職件数は68件となり、年度当初に設定した目標を達成することはできませんでしたが、今後も重点的に取り組むべき事項であると考えています。

#### ③ 求職者の減少や新型コロナウイルス感染症防止のためハローワークの利用を控えている方への支援に対する取組

当初の管内は秋田県内でも少子高齢化が著しく進行しており、それに伴う労働力人口の減少により求職者が減少しています。また、求職

者として登録していただいている方の中でも、新型コロナウイルス感染症を予防するためにハローワークの利用を控える方が増加しています。

そのため、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の対象者の拡大を図るとともに、求職者の方に対して定期的に希望条件の変更の有無を確認することによる精度の高い求人情報の提供、オンライン上で容易に求人情報の検索や求人への応募が行える求職者マイページの開設を勧奨し、開設を希望する方には窓口で開設完了までの操作説明を行うなどの取り組みに努めた結果、就職件数は1,458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よう求人票の作成・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を確認することで、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できるよう改善を図りました。

また、求職者の減少や求人者が求める資格を所持する求職者が少ないなどの管内状況を踏まえ、他地域に居住する求職者やハローワークを利用していない求職者への企業情報の発信のため、事業所訪問時や事業所への資料等の提供機会を捉え、オンライン上で求職者の目に留まりやすく、また、オンラインでの応募を受け付けることも可能な求人者マイページの開設の勧奨を行いました。

## (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

今年度の就職件数、充足件数の目標は達成しましたが、令和4年3月のハローワーク能代管内の有効求人倍率は2.05倍と県内で唯一2倍を超え、地域の人手不足が深刻な状況にあることから、ハローワークを利用せず就職活動を行う方々に対して、様々な媒体を通じて多様なサービスメニューを分かりやすく伝えるとともに、週間求人情報等の配置場所をスーパーマーケット、ショッピングモール等の商業施設を中心に見直し求人情報を地域に行き渡らせることにより、ハローワークの登録者数を増加させ、適格なマッチングを通じて求人の充足の促進を図ります。また、医療・福祉、建設、運輸、警備業などの人手不足分野の人材確保に向け、利用者の待合スペースに「人材確保対策コーナー」を設置し、業界団体等と連携した画像情報の収集・提供や企業のプレゼンテーションの実施などを通じ、業界の魅力を伝えることにより求職者の方々の関心を高め、応募意欲を喚起する取組に力を入れます。

加えて、管内の人手不足の要因に、県内最低水準の新規高校卒業者の県内就職率(67.6%)があることから、新型コロナウイルス感染症感染防止により、2年連続中止を余儀なくされた新規高校卒業予定者対象の「求人企業情報説明会」の開催や職場体験の実施などを通じ、

地元企業の魅力を伝える機会を提供することにより、地域の企業、関係団体が一体となって若年者の地元就職、地元定住の促進を図ります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

洋上発電設備関係の工事や火力発電所のメンテナンスに伴い、作業員の宿泊や飲食の場としての需要により、現在は宿泊・飲食業へのコロナ禍の影響は最小限に止まっていますが、引き続き、関係機関等とも連携しながら情報収集に努め、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ります。

また、経営の厳しさが増しているとの声はあるものの、年度末時点では、原油高の影響による解雇等の雇用調整は発生していませんが、4月以降は消費者の目に見える形で値上げを行わざるを得ないとする企業が多く、その雇用に対する影響を注視し、必要な支援を行っていく必要があると考えています。

## 2 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	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		
令和3年度実績	1,458	1,378	353	92.0	68	5,033	715		
過去3年度平均	1,609	1,521	445	100.0	84	4,159	728		
R2年度実績	1,439	1,366	396	97.3	84	4,182	665		
対 R2 比	101%	100%	89%	94%	80%	120%	107%		
R1年度実績	1,634	1,551	472	102.0	—	4,093	762		
対 R1 比	89%	88%	74%	90%	—	122%	93%		
H30 年度実績	1,754	1,647	467	101.0	—	4,203	756		
対 H30 比	83%	83%	75%	91%	—	119%	94%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク大館 就職支援業務報告（令和3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組として、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。）と連携して、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拡大防止の観点から、会場が密の状態にならないよう午前と午後に分けるとともに、地区別に開催することとし、7月27日及び7月29日に地元企業延べ43社と高校3年生199人が参加しました。その結果、コロナ禍による影響などにより生徒の地元志向が高まったこともあり、就職希望者227人のうち179人が県内に就職し、県内就職率は78.9%となり前年度と比較して2.8ポイントアップするとともに、過去にないほど県内就職率が高くなりました。
- ・ 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組として、2月14日に大館市等と連携して、地元企業延べ33社と高校生206人の参加による「地元企業説明会」を、地域の新型コロナウイルス感染状況により、対面方式からオンライン方式に変更して開催しました。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組として、11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17事業所と求職者30人が参加し、3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

- ・ 若手職員（採用1年目及び2年目）が所属部署以外の業務を学習・実践することで、行政職員としての資質の向上を図り、将来の業務遂行に資することを目的とした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」を設置していますが、令和3年度には、当該コーナーに新たにモニターを設置して人手不足分野の魅力をPRする動画を放映し、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、添削の際に収集した企業情報を活用して職員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 前日受理した求人と求職者向けの通信欄を設けた「日刊ハローワーク大館通信」を発行し、求職者への有効な情報（会社説明会や就職活動支援セミナー等のイベント情報、職業訓練制度やコースの案内、求職者担当者制による個別支援等のサービスメニュー、応募書類作成の留意点や求人者から寄せられた採用又は不採用の理由等就職活動に役立つ情報等）を日々提供することで、就職促進及びハローワークの窓口利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組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「高卒求人提出説明会」を開催するなど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」の充実と活性化を図っていきます。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、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 機能が拡張された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O-NET」（※現 jobtag）がリニューアルされたことから、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 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が、新規求職者の減少等により就職氷河期世代の正社員就職件数は、目標を5件下回る結果となりました。

② 障害者の就職支援については、障害者雇用への理解の促進を図るとともに、障害者がその能力と適性に応じた職業を通じて社会参加が図られるよう面接機会を確保し、就職の促進を図るため「障害者就職面接会（きらめきワークフェア）」を開催しました。障害者雇用に理解のある14事業所と求職者41人が参加し、10人の就職に結びつきましたが、障害者の就職件数は、目標を5件下回る結果となりました。

## 2 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	障害者の就職件数	
令和3年度実績	2,022	1,930	471	98.0%	120	5,233	923	127	
過去3年度平均	2,269	2,146	524	105.0%	125	5,251	1,099	141	
R2年度実績	2,078	2,011	531	103.3%	125	5,186	998	132	
対 R2 比	97%	95%	88%	94%	96%	102.0%	92%	96%	
R1年度実績	2,253	2,085	488	105.6%	—	5,098	1,102	145	
対 R1 比	90%	92%	96%	92%	—	104.0%	83%	87%	
H30 年度実績	2,477	2,342	553	106.6%	—	5,469	1,197	145	
対 H30 比	82%	82%	85%	91%	—	97%	77%	87%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク大曲 就職支援業務報告（令和3年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、新型コロナウイルス感染症の再拡大と現役世代の減少等により新規求職者が減少する状況下において、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、雇用の維持を最重点事項としつつ、同時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についても、様々な取組を展開しました。

具体的には、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を活用し、新型コロナウイルス感染症の影響により事業縮小を余儀なくされた事業主が実施した休業等に対して、助成金の活用を促し迅速かつ適正な支給により、従業員の雇用の維持を図り、事業主都合による解雇者を抑えつつ、前述のとおり新規求職者の増加が望めない現状において、現に登録している求職者が如何に早期に就職することができるかに着眼し、求職・求人双方のサービス向上に繋げるために、1)「人材確保対策窓口」を設置し、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窓口に案内し、2)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い、3)新たに月2回「60歳以上応募関係求人一覧」を作成し、おおむね55歳以上の方へ配布したほか、4)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を当所の会議室等において開催しました。各分野別開催回数は、介護業16回（18事業所）、建設業3回（1事業所）、警備業15回（2事業所）となり、9人の採用に結び付けることができました。

また、5)求人者支援の充実を図るため、週1回充足会議を行い、a)マッチングによる求人情報の提供、b)求人内容の詳細化、c)求職者情報の提供によるリクエスト、d)求人担当者制による支援、e)来所紹介、求人説明会、f)事業所見学、画像情報収集等の取組により、求人フォローアップとして、57件の充足に結びつけることができました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、ハローワークの職業相談等の業務において、個人技による求職・求人サービスではなく、職員一丸となった求職・求人サービスの向上を図るため、各自が求職者担当者制としている求職者の事例を基に、紹介職員全員で事例検討会を実施し、高いパフォーマンスを生み出し、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

① 新型コロナウイルス感染症の再拡大による社会・経済活動の抑制の影響により、求職活動等の労働市場全体が停滞したことから、新規求職者の減少傾向に拍車がかかり、唯一求職者が増加傾向にある60歳台世代へのアプローチ（ハローワークへの来所・登録）が必要と考え、新たに月2回「60歳以上応募関係求人一覧」を作成し、おおむね55歳以上の方へ配布したほか、正社員求人よりも就業時間に融通が利くパート求人を求める求職者ニーズを考慮し、感染防止のため訪問による求人開拓は極力少なくし、前年同時期に申し込まれた求人の中から求職者ニーズを考慮したうえで、電話による求人開拓及びコロナ禍における事業への影響等の事業所情報の収集を行いました。

その結果、新規求人数は18.1%増加し、正社員求人数は目標5,509件に対し7,026件と目標を上回りました。

② 緊急事態宣言等を受け求職活動が停滞し新規求職者が減少したことにより相談件数、紹介件数が10%以上減少したことから、就職件数伸長のためには紹介成功率の向上が不可欠と考え、求人充足会議における職業紹介窓口及び求人受理職員の的確な求人者・求職者ニーズを捉えるための実践事例検討会を6月より毎週1回実施しました。

③ 令和4年1月上旬及び3月に開催としていた大曲・仙北地域就職面接会・企業説明会及び就職&移住フェア in 東京について、急激な新型コロナのオミクロン株の感染状況を踏まえ中止となりましたが、新型コロナ感染防止対策を十分に施したうえで、当所において人材確保対策として介護の面接会を令和3年11月と令和4年2月に開催しました。（16事業所、20人参加）

## (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

### ① 求人者・求職者双方のニーズを踏まえた求人の総量確保

新型コロナウイルス感染症は労働市場における求人・求職双方に大きな影響を与えているが、有効求人倍率は人口減少に伴う現役世代の減少による新規求職者の減少を受け上昇傾向となっており、このような環境での有効求人倍率上昇は望ましい状況とはいえないことから、求人者・求職者双方のニーズを的確に捉えた業務運営を行い、適材適職（求人者へは人材、求職者へは仕事）を行ううえで、多様化する双方のニーズに応えるため、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、求職者ニーズを踏まえ、新型コロナウイルス感染症防止対策を十分に施したうえで事業所訪問を基本としつつ、必ずしも訪問によらない、電話や求人申込がより正確かつスピーディな求人者マイページの活用勧奨等による求人開拓が必要です。

## ② 的確なマッチングによる就職件数の確保

雇用保険受給者に対しては認定日相談を有効に活用した職業相談・紹介を、一般求職者は混雑緩和のため電話やオンライン相談、求職者マイページの有効活用による職業相談・紹介を、課題解決サービスが必要な求職者には予約相談による相談・支援など、それぞれの層にあった手法による感染防止に配慮したサービスを積極的に展開することが必要と考えます。特に求職者マイページの周知・活用及び予約制相談に積極的に取り組み、求人充足会議を活用した的確なマッチングによる就職件数の確保につなげて参ります。

## (4) その他業務運営についての分析等

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行いましたが、感染状況により対面形式の面接会や企業説明会が中止になったことは非常に残念なことであり、「ウイズコロナ」という意識を地域全体で共有できるよう、徹底した感染対策を施し、実施する必要があると改めて認識しました。

また、雇用調整助成金の迅速・適正な支給のため、昨年引き続き担当部署だけでなく全所体制による審査体制を構築し処理にあたりましたが、従業員の雇用の維持と人材確保という難しいニーズに対応するためには、若者の地元への就職促進及び定着（人口流出抑制）、Aターン就職の促進（人口受入増加）が重要であることから、地元回帰現象が起きている現下を捉え、地元地方自治体等との連携による業務運営が必要不可欠であると改めて認識しました。

## 2 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 (必須指標)	正社員就職件数 (必須指標)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついたフ リターの件数	
令和3年度実績	2,299	2,101	481	95.8%	144	7,026	1,073	181	
過去3年度平均	2,629	2,372	608	107.2%	152	6,083	1,105	338	
R2年度実績	2,283	2,013	600	103.7%	152	5,509	1,015	179	
対 R2 比	100%	104%	80%	92%	94%	127%	105%	101%	
R1年度実績	2,730	2,465	617	107.1%	—	6,372	1,111	422	
対 R1 比	84%	85%	78%	89%	—	110%	96%	42%	
H30 年度実績	2,873	2,638	608	110.7%	—	6,368	1,189	412	
対 H30 比	80%	79%	79%	86%	—	110%	90%	43%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク本荘 就職支援業務報告（令和3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2年度は前年度比5.1%減）にある中、前年度新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した新規求人が、管内主要産業である製造業の好業績を受け増加に転じたことや、医療・福祉、建設、警備分野等の人手不足の状況が継続していることから、求職者の掘り起こし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の利用促進に向け、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を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）に配架するとともに、看護・介護・建設・運転関係の人手不足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しました。また、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と市ケーブルテレビによる周知などの取組を行いました。また、インターネットを通じてハローワークの支援サービスを利用できるオンライン登録者のハローワークへの誘導にも取り組みましたが、コロナ禍の長期化により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傾向もあり、新規求職者が増加せず前年度比4.3%減少となりました。

- ・ 人手不足企業の人材確保のため、利用者の待合スペースに「人材確保対策コーナー」を新設し、人材不足分野業種の魅力を伝える動画や管内企業を紹介するビデオを放映し、多くの利用者の視聴の用に供しました。介護人材の確保対策として「介護施設会社説明会・介護ロボット等体験会」を3社10名の参加の下、同コーナーで初開催し、ロボット等補助器具の導入により職場環境の改善が進む介護業界の現状について、理解の促進を図りました。当日の状況は秋田さきがけ新聞で取り上げられ、広く地域に取組が紹介されました。

また、当所の会議室において「会社説明会&面接会」と個別面談ブースで「ミニ面接会」を70回開催し、参加企業は26社（うち医療・福祉、建設業、警備業合計6社）で、参加求職者は延べ240人となり、9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438人中、327人がハローワークの紹介で就職を果たしました。

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237人で、ハローワークによる紹介就職者は193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

- ・ 職業紹介担当者の専門性の向上を図るため、事例検討会（ケース会議）を開催し、相談スキルの共有を図りました。
- ・ 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、訪問結果を全職員で共有しました。
- ・ 若手職員3名によるプロジェクトチームを結成し、お客様目線に立った所内レイアウト、窓口案内表示、戦略的広報の視点での所内掲示の在り方等を検討させ、レイアウト等を一新し利用しやすい所内環境の整備を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ 戦略的広報の視点で所内掲示の在り方の見直しを図り、系統別に重要かつ最新の情報を集約化することにより、ハローワークの情報発信機能の強化に努めました。
- ・ 求人のオンライン受理の普及に努めることにより、ハローワークまでの移動等、求人者の負担を軽減するとともに、オンライン自主応募やオンライン紹介等の最新のハローワークのサービスを利用できる環境の整備を図りました。
- ・ 1階職業紹介業務フロアについて、紹介窓口までの分かりやすい動線の確保等、利用者目線に立ったレイアウト変更を行ったほか、人手不足分野への対応として人材確保対策コーナーを新たに設置し、医療福祉・建設・運輸等の業種や地元企業の魅力を伝える映像情報を求職者に提供することにより、同分野への関心を高め応募意欲の喚起を図りました。

(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

- ・ 従来の人材不足分野のみならず、管内の基幹産業である製造業の人手不足傾向の強まりを背景に、企業の人材確保支援に課題を抱えていることから、介護等の一部業種に偏りがちであった会社説明会、ミニ面接会を製造業等の企業にも広く利用していただけるよう取組を強化します。また、会社説明会等の開催について、労働局のSNS等を活用して情報発信の強化を図ります。
- ・ 新たなハローワークの支援サービスである、インターネットを通じたオンライン紹介等の利用を促進するためには、利用者のオンライン登録が必要になりますが、登録者の確保が課題となっていることから、オンライン登録者の増加に向け、利用勧奨の取組を強化します。併せて、ハローワークに求職登録を行っていないオンライン登録者に対して、ハローワークの利用を働き掛け、新規求職者の掘り起こしに取り組みます。

- 新規学校卒業者を含む若年者等の職業理解の促進は、適職選択や職場定着に不可欠なことから、「日本版O-NET」(※現 job tag)を活用し、職業紹介担当者の専門性の向上を図り支援の充実を図ります。

#### (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、由利本荘市、にかほ市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説明会の開催、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）就職の促進については、県内就職率が全県一を記録するなど、企業説明会の共同開催等の連携した取組が成果として表れました。こうした連携をさらに強化し、若年者の地元定住や企業の人材確保、働きやすい環境の整備など地域の雇用に関する課題の解決に向け、両市と3月に雇用対策協定を締結し、一層の関係強化の下に地域の雇用対策に取り組むこととしています。

## 2 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 (必須指標)	正社員就職件数 (必須指標)		
令和3年度実績	1,426	1,254	377	88.3%	107	4,944	743		
過去3年度平均	1,626	1,358	467	102.0%	113	4,061	782		
R2年度実績	1,463	1,205	424	98.1%	113	3,898	669		
対 R2 比	97%	104%	88%	90%	94%	126%	111%		
R1年度実績	1,685	1,430	508	101.0%	-	4,234	844		
対 R1 比	84%	87%	74%	87%	-	116%	88%		
H30 年度実績	1,729	1,440	468	107.7%	-	4,052	834		
対 H30 比	82%	87%	80%	86.5%	-	122%	89%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク横手 就職支援業務報告（令和3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

当所管内は、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、コロナ禍による企業活動への影響は色濃く、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高止まりの状況となっており、これらの企業に対する「雇用調整助成金等の迅速支給」を最重点課題として取り組みました。また、コロナ禍でイベント開催等に制約があるなか、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、以下の取組を行いました。

#### ① 求職者担当者制の実施による就職支援

新型コロナウイルス感染拡大により、大規模な就職面接会等が開催できなかったことから、特に就職氷河期世代求職者及び高年齢者を重点対象として支援しました。早期再就職を希望する就職氷河期世代の求職者には、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、窓口での丁寧な応募書類の添削支援等を行い、早期再就職を希望する高年齢求職者には、積極的に開拓した高年齢者歓迎求人の提案等を行うとともに、「セカンドライフセミナー（就職促進セミナー）」等の各種講習の受講勧奨を行い、就職の可能性を高めるよう取り組みました。

#### ② マザーズコーナー利用者に対する支援

コロナ禍の影響により、子ども連れのマザーズコーナー利用者が来所をためらう状況だったため、電話・郵送による積極的な求人提案・職業紹介のほか、就職支援ナビゲーター（子育て支援担当）と保育監視員（保育士）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得ることにより、自分に合った就職活動ができるような支援に取り組みました。

### ③ 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、求職者に対し職種転換も意識してもらいながら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を行いました。また、人材不足業界についての理解を促すためハローワーク内でPR動画を放映し積極的な情報発信を行いました。

以上のような取組を重点的に行ったものの、長引くコロナ禍で就職活動を自粛したり慎重になったりする動きが見られ、新規求職者数が減少したことから、3のマッチング関係業務の成果のとおり、就職件数は1,909件、充足件数は1,939件、雇用保険受給者の早期再就職件数は408件で、過去3年度平均値を上回ることはできませんでした。また、紹介率112.2%、正社員就職件数821件についても同様となった一方、ハローワークの職業紹介により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164件（令和2年度159件）、正社員求人数4,123件は過去3年度平均を上回る結果となりました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染拡大により、大規模な就職面接会等が開催できなかったことから、窓口における求職者担当者制による支援を重点取組と位置づけ、特に就職氷河期世代求職者及び高年齢者を重点対象として支援しました。また、新規求職受付時、認定日相談時、呼び出し相談時等の対面で相談する機会を捉えて、窓口で一緒に求人検索し、該当する求人情報を提供したほか、事前にマッチングした求人も併せて提案する等により、「プラスもう1件」の紹介につなげるよう取り組みました。

### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ハローワーク業務のオンライン化、デジタル化に対応し、Web上の求職者・求人者マイページを活用したサービスを推進するとともに、オンライン登録者のハローワーク利用への誘導、求人検索端末利用者の相談窓口への誘導、さらには相談窓口での充実した支援等、様々なハローワークサービスを有効にご利用いただけるよう、積極的な情報発信に取り組んでいきます。

マッチングの精度、充足率の向上のため、紹介担当者による求人添削を実施し、求人者支援員と連携して事業所に対し職業相談時に得た求職者ニーズ等を伝え提案を行う等の取組を強化し、紹介、就職、充足につなげていきます。

### (4) その他業務運営についての分析等

例年実施している2回の「横手市就職面接会・企業説明会」と「高校2年生向け就職ガイダンス」は、新型コロナウイルス感染拡大か

ら開催直前に中止となったものの、横手市雇用対策協定の事業計画の柱としている若年者と地元企業のマッチングのための事業として、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3年5月25日、11月29日）、「大学等採用情報セミナー」（令和3年5月18日）、「春の合同企業説明会」（令和4年3月25日）は開催することができ、参加者から好評を得て今後につながる事業運営とすることができました。その他所内で行うセミナーやミニ面接会等においても感染防止対策を徹底し、雇用保険説明会は10人程度の少人数制にして回数を増やしているほか、障害者を対象とした面接会も小規模で数日に分けて実施しました。こうした工夫により、引き続きできる限り利用者ニーズに応えられるよう各種支援に取り組んでいきます。

## 2 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		
令和3年度実績	1,909	1,939	408	112.2%	164	4,123	821		
過去3年度平均	2,045	2,094	473	118.0%	159	3,727	916		
R2年度実績	1,876	1,900	414	118.2%	159	3,462	805		
対 R2 比	101%	102%	98%	94%	103%	119%	102%		
R1年度実績	2,067	2,167	502	117.5%		3,802	920		
対 R1 比	92%	89%	81%	95%		108%	89%		
H30 年度実績	2,192	2,216	502	117.4%		3,916	1,022		
対 H30 比	87%	87%	81%	95%		105%	80%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク湯沢 就職支援業務報告（令和3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3年度は、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件数が高止まりとなる中、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ましたが、令和3年7月以降求人倍率が1倍台となり翌月から1.1倍台を連続したため、人手不足感の中未充足求人への支援・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り組みました。

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」に取り組み、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。実績として82件を実施した結果、本来の目的である充足率は36.0%と所全体の充足率19.9%を上回りました。今後は、充足の可能性を高めるための取組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」に取り組み、年間の目標支援対象者数を120人（支援開始者数目標24人×担当5名）としました、その結果支援開始者数245人に対して、152人が就職に結び付く結果となり、その就職率は62.0%と所全体の就職率41.8%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います。

### （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職業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240件（1,200件×紹介率20%）、就職件数120件（紹介件数240件×紹介成功率50%）として取組んだ結果、求人情報提供件数は4,812件、紹介件数は593件、就職件数279件となり、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168件（月2件×12月×担当7名）、紹介件数42件（168件×紹介率25%）、就職件数28件（紹介件数42件×紹介成功率65%）として取り組んだ結果、求人情報提供件数は586件、紹介件数86件、就

職件数 51 件となり、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

令和 4 年度当初から求人倍率の高止まりが見込まれるため、未充足求人者への支援・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り組むこととし、充足の可能性を高めるための取組を意識しつつ、専任職員が常時月 2 件以上の対象求人を受け持ち、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」に引き続き取り組むこととし、支援対象者数は 1 人あたり常時 3 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 12 人で年間 72 人（1 人あたり 12 人×担当 6 名）以上を目標とし、就職率 65%（今年度 60.8%）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、令和 3 年 9 月から求職者はハローワークインターネットサービス上で、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（管外）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り組み、その結果、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、就職氷河期世代限定求人・歓迎求人の増加に取り組んだほか、概ね 35 歳以上 55 歳未満の就職氷河期世代求職者を幅広く把握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、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 37 件に対して 51 件の就職実績を上げることができました。今後は、湯沢市担当課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 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		
令和3年度実績	1,049	846	231	102.8%	51	2,347	458		
過去3年度平均	1,175	914	289	114.0%	37	2,296	581		
R2年度実績	989	793	238	107.7%	37	2,126	464		
対 R2 比	106%	106%	97%	95%	137%	110%	98%		
R1年度実績	1,302	950	323	117.1%	—	2,352	646		
対 R1 比	80%	89%	71%	87%	—	99%	70%		
H30 年度実績	1,233	998	306	118.4%	—	2,411	633		
対 H30 比	85%	84%	75%	86%	—	97%	72%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク鹿角 就職支援業務報告（令和3年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による求人倍率の低下は見られたものの、依然として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り有効求人倍率は高い水準で推移していることから、就職件数と求人充足数の指標の向上を目指して重点的に進めることとし、会社説明会・ミニ面接会や専任の職員が継続して求職者のニーズに寄り添ってきめ細かな支援を行う「求職者担当者制」の充実を図りました。

特に会社説明会・ミニ面接会は新型コロナウイルス感染拡大防止のため参加者を8名までとするなど感染防止対策を徹底したうえで、127回（令和2年度は41回）開催し、参加者は257人（令和2年度は144人）、うち就職者が30人（令和2年度は16人）となりました。参加者からは、「求人票だけでは分からない仕事の流れや内容がよくわかり、参加してよかった」などの評価をいただいています。

求職者担当者制では、担当者が常に5人程度を支援対象者とし、履歴書・職務経歴書の作成指導、求人情報の提供、面接指導など手厚い支援を行いました。結果として支援終了者145人（令和2年度は121人）、うち就職者120人（令和2年度は110人）で就職率は82.8%（令和2年度は90.9%）と通常の求職者の就職率48.4%を大きく超える結果となりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談の窓口で、雇用保険受給者との相談時には受給内容に関する質問が多く雇用保険制度の専門的知識が必要なため、職業相談窓口担当者への雇用保険勉強会を開催し日頃の疑問点等の解消に努めました。

また、ハローワークの様々な業務には、労働基準関連法令に関する基礎知識が必要とされることが多いことから、労働基準監督署の職員を講師に招き労働基準法令関係の勉強会を実施し、適正かつ円滑な業務運営及び資質向上に努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染症拡大により昨年度中止した「高卒地元就職情報交換会」及び高年齢者の面接会を、今年度感染防止対策を徹底した上で開催しました。

特に「高卒地元就職情報交換会」については大勢の生徒が集まることから、感染防止策として、1日2部制の開催とし生徒数を分散するとともに、企業も参加数を絞り更に企業担当者の参加を1名のみとしました。一方で参加希望の企業が多かったことから、所独自の事業所PRシートを参加できなかった企業も含め作成してもらい、求人票とともに参加した生徒に配布し地元企業の理解促進と就職率向上を図りました。

また、高年齢者の合同面接会については、シルバー人材センター連合会との共催で「シニアのお仕事フェア in 鹿角」として「健康で働き続けられる秘訣」の講演とともに開催し、参加企業10社、参加者12人で就職者1人と結果を出すことができました。

### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

① 人材確保のための会社説明会・ミニ面接会については参加を希望する企業も多く、参加した求職者からも大変好評であり、さらに就職に結びつくケースも一定数あることから継続して実施します。今後は、新型コロナウイルス感染症の収束状況を注視しながら、参加人数制限について検討を行います。

② ハローワークシステムの機能が拡張されたことにより、オンライン上での職業紹介が可能となり、新型コロナウイルス感染症に影響されずに業務を進めていくことができることから、求人者・求職者双方にあらゆる機会をとらえオンラインで行うマイページ登録の周知を図り、利用促進に努めます。

### (4) その他業務運営についての分析等

① 少子高齢化による人口減少が続く当所管内は、以前から新規学卒者の県内就職希望率が特に低いことから、新規高卒者等若年労働力の確保が重要課題となっています。このため関係機関と連携し「鹿角地域若年者雇用安定会議」を開催し、事業主団体への「早期求人提出要請」のほか、管内の各高等学校への「地元就職要請」を行うなど一人でも多くの高校生が地元へ就職できるよう意識共有を図りました。その他、「高等学校進路指導者等職場見学会」、「高卒地元就職情報交換会」等各種支援に取り組みました。コロナ禍の影響により、地元企業への就職を検討する機会が増えたことも一因と思われますが、県内就職希望率は過去最高の78.1%となり12月末で内定率100%となりました。

② 鹿角市との雇用対策協定に基づき、若者の地元就職と地元企業の人材確保支援、Aターン就業の促進、女性・高年齢者・就職氷河期世代の就労促進、福祉関係支援対象者への就労支援、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用対策に連携して取り組みました。

特に新型コロナウイルス感染症に伴う雇用対策においては、管内の市・町・各企業団体・金融機関などから構成された「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、国が行う様々な支援制度の活用等について周知を図りました。

## 2 特記事項

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で工場閉鎖となった事業所（従業員 44 名うち管内 41 名）については、工場閉鎖の決定から閉鎖までが約 3 ヶ月間しかなかったため、従業員の動揺・焦燥感を解消するべく工場閉鎖決定の翌週にハローワークの利用方法や雇用保険についての簡易な説明会を開催し、失業に対する不安解消と再就職活動の支援メニューの周知を行い、離職予定者の意識転換を図りました。その後、関連する市・町・年金事務所・産業雇用安定センターと連携し、退職時に必要な様々な手続等をまとめて説明が受けられる「アシストハローワーク」を当該工場で開催し、さらに早期再就職に向けた支援として、職場見学会や所独自の企業 PR シートの提供など積極的な取り組みを行いました。また、離職の翌日にほぼ全員の雇用保険受給の手続きを終了し再就職に向け支援を行った結果、手続き後の 1 ヶ月内で 16 人の早期再就職に結びつけることができました。

### 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		
令和3年度実績	698	600	150	94.2%	37	2,013	318		
過去3年度平均	772	707	174	94.1%	9	1,881	315		
R2年度実績	712	639	152	89.5%	27	1,759	287		
対 R2 比	98%	93%	98%	105%	137%	114%	110%		
R1年度実績	787	750	194	94.1	—	1,966	321		
対 R1 比	88%	80%	77%	100%	—	102%	99%		
H30 年度実績	816	732	175	98.8	—	1,917	336		
対 H30 比	85%	81%	85%	95%	—	105%	94%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。