

令和5年12月11日（月）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課長 西村 吉隆

地方職業安定監察官 佐藤 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4年度評価結果・令和5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4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5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4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）

該当なし

(2) 「良好な成果」（評価類型2）

秋田所、能代所、大曲所、本荘所、湯沢所

(3) 「標準的な成果」（評価類型3）

大館所、横手所、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

#### 2 令和5年度目標設定（別紙2参照）

令和5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、人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより意欲・能力を活かして活躍できる環境整備を支援するため、業務運営方針において重点事項として掲げた下記の取組について、積極的な取組を展開しました。

ア.「雇用の維持・労働移動等に向けた支援」では、人手不足分野における人材確保を支援するため、関係業界団体やポリテクセンター等と連携を図るとともに、各分野の求人情報一覧の発行、職業体験会やミニ面談会（CoCode 面談会）の開催により業界や職業理解を促進しました。また、人手不足分野の人材確保支援を行うために設置した「人材確保対策コーナー（ミタス）」においては、所内待合室のモニターで情報発信を行うとともに、オンライン職場見学会や職業体験会を通じて職業理解の促進を図りました。なお、ミニ面談会の年間参加事業所数は目標数の300事業所を上回る366事業所で、面談会を通じて採用された方は29人でした。

イ.「多様な人材の活躍促進」では、就職氷河期世代の活躍支援の窓口である「ミドル世代応援コーナー」において、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よる個別就職支援を主体とした専門担当者によるチーム支援、専用求人確保、就職支援セミナーの開催などにより、総合的な支援を実施しました。また、65歳以上の再就職重点支援窓口として設置している「生涯現役支援窓口」では、「生涯設計就労プラン」の策定、高年齢者向け就職支援セミナーの開催、「高年齢者歓迎求人」の総量拡大に取り組ましました。

他の重点的な主な取組状況は以下のとおりとなっています。

ウ.「地域の労働力確保対策の推進」として、秋田県の人口減少の大きな要因である高卒、大卒等の就職や進学等による県外転出の動きを抑制し県内就職促進を図るため、地元企業説明会などを通じて、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伝えました。また、県との連携により県外学生や県外在住者に対する県内企業の情報提供や、各種支援事業の周知を図ったほか、県内企業における若手社員の早期離職の防止に向けて「若者交流サロン」を開催しました。

エ.「求人充足・人材確保等求人者支援の充実」では、求職者のニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓や、求人受理時の内容確認、助言、指導を徹底し、求人内容の正確性・明確性の確保を図りました。さらに、事業所との信頼関係の構築のため、求人部門、紹介部門の職員・相談員による積極的な事業所訪問を実施しました。

オ.「オンラインによる各種サービス提供」では、ハローワークシステムの刷新により各種サービスの充実が図られたことから、利用者に対するマイページの開設を積極的に推進しました。特に求人者マイページの普及強化に向けた取組として、職員・相談員に対する OJT や、事業所訪問、電話、来所時の開設勧奨や開設支援、リーフレットの所内掲示による周知を実施しました。

\* 求職者マイページ利用率（令和5年3月）は、39.4%と全国平均の30.8%を上回りました。

\* オンライン求人受理割合（令和5年3月）は、84.5%と全国平均の76.0%を上回りました。

カ. 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主及びこれに伴い休業を余儀なくされた労働者が多数発生したため、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用を図るとともに、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取り組み、雇用維持・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4年度雇用調整助成金等支給決定状況：	雇用調整助成金	2,559件	1,002,266,480円
	緊急雇用安定助成金	624件	137,141,445円
	合計	3,183件	1,139,407,925円

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

### ア.「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業務経験の浅い職員を対象としました。研修は、令和4年6月13日～令和4年11月29日にかけて計88回開催し、延べ547人が受講しました。研修コースは、①オンライン公開講座視聴「メンタルヘルス WOOD」、②オンライン公開講座視聴「職業情報提供サイトの収録情報に関する基礎知識」、③オンライン公開講座視聴「最新しごと探し支援のノウハウ」、④オンライン公開講座視聴「へこたれない仕事探し～希望の就職の実現に向けて～」、⑤総合案内マニュアルの解説、⑥雇用保険受給手続き、⑦雇用保険適用事務及び雇用継続給付、⑧教育訓練給付制度、⑨精神・発達障害者しごとサポーターにつ

いて、⑩雇入れに係る助成金―（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、その他）、⑪求人票の見方、求人票作成のポイント、⑫不法行為・トラブル対応のルール、⑬総合労働相談コーナーの業務、⑭労働法の基礎、⑮若手職員キャリアコンサルティング基礎研修、⑯キャリアコンサルティング研修（ロールプレイ演習）の16コースです。

#### イ。「基準行政、雇用環境均等行政との共同研修「業間研修」

行政経験の浅い職員を対象とする秋田監督署、雇用・環境均等室、秋田安定所間での業間研修を受講することで、相互の業務の理解を深めるとともに署所間の連携を強化し、事業主サービスの向上につなげることを目的として実施しました。

実施日：令和4年11月9日（秋田所：秋田監督署2名、雇用・環境均等室2名を受け入れ）

令和4年12月1日（秋田監督署：秋田所から4名を送り出し）

令和5年1月31日（雇用・環境均等室：秋田所から4名を送り出し）

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

##### ア。「人手不足分野の人材確保対策」

介護関係事業者の求人充足に向けた人材確保支援の一つとして、求人票作成のポイントや各種支援メニューの説明、介護労働安定センター支部長の講義等を内容とする「介護事業所支援セミナー」を12月に開催しました（10事業所参加）。また、令和4年度に策定した「しごと体験会実施要領」に基づいた「警備のおしごと体験セミナー」を2回開催し、受講者が警備業の企業・仕事理解を深めることによりマッチングの推進を図りました。いずれも各業界団体等からも期待される取組となっています。

##### イ。「就職氷河期世代正社員就職支援」

支援対象者をミドル世代応援コーナーへ誘導してチーム支援対象者へ取り込むため、局のSNSやYouTubeを活用した情報発信、相談窓口での支援メニューの周知等を実施しました。また、就職支援メニューの一つとして、就職氷河期世代プラットフォームの委託事業による就職活動支援セミナー、応募書類の講義や参加者によるグループワークを内容とする就職活動支援セミナーを計5回開催しました。

同世代の支援対象者掘り起こしに向けて、管内の自治体訪問を実施しました。管内の潟上市では、令和3年度から地域就職氷河期世代支援事業の取組の一つとして「ひきこもり相談窓口」が設置されていることから、支援対象者の掘り起こしや就職氷河期世代に対する就職支援に向けた市との連携を強化するため、令和4年10月から月1回潟上市役所内に巡回相談コーナーを設置して予約制による職業相談等を実施しています。

#### ウ.「求人者マイページ開設の促進」

求人者マイページの普及強化のため、令和4年11月21日以降、あらゆる機会をとらえ周知に努めました。具体的には、所長や部長が出席した関係機関との連絡会議等において周知を行ったほか、求人部門以外の職員等が事業所訪問を実施する際にも求人者マイページの利用勧奨を行いました。

求人部門の取組としては、窓口、電話等での求人申し込みの際に求人者マイページ利用のメリット等を伝えたほか、入力時のトラブル等の際の連絡先として、ヘルプデスクではなく求人部門に問い合わせるように案内をして、電話による対応が困難なケースが発生した場合は直接事業所に出向いて対応に当たりました。こうした取組の効果もあり、オンライン求人の受理割合は、令和4年11月末は48.8%でしたが、令和5年3月末には84.5%まで高まっています。

#### エ.「秋田新卒応援ハローワークの移転」に伴う支援メニューの充実

ハローワーク秋田は、これまで本所のほか秋田駅近くのハローワークプラザアトリオン、秋田市郊外のハローワークプラザ御所野に分散して業務展開していました。特に新卒応援ハローワークはハローワークプラザ御所野に併設していたため、秋田駅を利用する学生等の利便性が悪かったのですが、令和5年2月1日にハローワークプラザアトリオンに移転・統合したことから、学生等の利便性が格段に向上しました。

なお、今回の移転を機に、学生等に対する支援メニューとして、電話やオンライン相談のほか専用ホームページの開設、LINEの運用開始などの拡充・充実を図っています。

### (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

#### ア.「庁舎外窓口の利用拡大」

秋田市郊外に設置していた新卒応援ハローワークが、令和5年2月、秋田駅前に開設している庁舎外窓口へ移転・統合して本格稼働を開始したことから学生等の利便性及び利用率の向上が見込まれていますが、ホームページやLINEなどを活用した積極的な周知広報活動のほか、学生向けセミナーの拡充などにより、引き続き学生等の取り込みを推進します。

庁舎外窓口の同一フロアに設置しているマザーズコーナーについても、利用拡大に向けて地方自治体の子育てイベント等に同施設のブースを開設して周知活動を行い利用者の誘導を図ります。なお、イベントの開催前には自治体担当者との情報交換を行い、より効果的な方法により周知を実施します。また、管内各市町村の子育て事業担当部署を通じて、管内の児童館等の施設に「マザーズコーナー利用ガイド」を設置し、当該施設の利用者に対する周知を図るほか、担当者制によるきめ細かな就職支援、就職意欲の喚起に効果的なテーマに

よる就職支援セミナー（託児付き含む）の開催、育児等で来所が困難な方への迅速な求人情報提供を行うための求職者マイページ開設勸奨を実施します。

#### イ. 「人手不足分野の人材確保対策」

人手不足分野関連事業所からの参加希望が多いミニ面談会（CoCode 面談会）を最大限活用して、紹介・就職件数の増加を図ります。ミニ面談会は、事業所からの参加予約は早い段階で埋まるものの、1事業所最大6名としている面談希望者が確保できない状態が多く見られるため、窓口及びホームページ等での周知・案内を徹底し、面談会参加から応募へと繋げます。また、参加事業所の業種に偏りがあることから、参加頻度の少ない「運輸・警備・建設業」について、求職者の動向を把握しながら業種別面談会等の開催を検討するほか、求人充足会議を活用して、求人部門と連携した求人充足サービス強化を図ります。

#### ウ. 「職業訓練受講修了者への就職促進」

就職活動日及び指定来所日に合わせて事前にマッチングを行うなど能動的な情報提供を行い、訓練修了後3ヶ月以内の就職促進を図ります。

また、職業訓練に関する相談等があった場合は、必要に応じ求職者担当者制の対象者として職業訓練あつ旋までの支援をするほか、訓練受講後も継続した支援を求める場合については、訓練修了日より1ヶ月以上前でも求職者担当者制の支援対象者として一貫した就職支援に取り組むことにより、訓練修了後3ヶ月以内の就職を実現します。

### (4) その他業務運営についての分析等

#### ア. 「障害者の就職促進」

障害者法定雇用率（従業員が一定数以上の規模の事業所等に義務付けられる従業員に占める障害者の割合）が未達成の事業主に対して行う障害者雇用率達成指導について、令和3年度は訪問による指導を多く実施できなかったことから、令和4年度は障害者を1人も雇用していない「雇用ゼロ企業」を中心に114社に対し訪問による指導を実施しました。訪問の際には障害者職業センターのカウンセラーも同行するなど、採用の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した企業向けチーム支援に取り組み、令和4年度中に新たに24社が障害者雇用率を達成しました。

また、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て就職促進を図った結果、障害者の就職件数は目標の302件を上回る

358 件(男鹿所含む) となりました。

今後は、令和 6 年 4 月・令和 8 年 7 月の障害者雇用率引上げ及び令和 7 年の除外率引下げにより障害者雇用が未達成に転じる可能性のある企業、新たに雇用義務が生じる企業及び不足数の増加が見込まれる企業等を対象に重点的に障害者関係の各種就労支援メニュー等を周知するなど、引き続き障害者の就職促進に取り組むこととしています。

#### イ. 「ハローワークの職業紹介業務運営におけるオンラインサービスの普及」

求職者マイページについては、職業相談窓口利用者に対し求職申込時等様々な機会を捉えて開設によるメリットを説明していますが、今後、各種オンラインサービスを活用した就職支援の取組を促進することを見据えて、相談窓口におけるスマートフォン所有求職者に対する求職者マイページの勧奨など、マイページ開設の一層の普及に向けて力を入れることとしています。また、ハローワーク利用登録者がオンライン自主応募を活用している場合は、ハローワークが実施している就職支援の内容を丁寧に説明して、オンライン自主応募後の窓口利用につながるように取り組みを進めて参ります。

求人者マイページについても、既に 80%以上の高水準の利用率となっていますが、引き続き利用率の維持・向上に向けたマイページ開設後のフォローや未開設の事業所に対する働きかけに取り組めます。

## 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 (受理地)	雇用保険受給 者早期再就職 件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者の 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(35歳～54 歳)の不安定 就労者、無業 者の件数	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	人材不足分野 の就職件数	生涯現役窓口 での65歳以 上の就職件数
令和4年度実績	6,813	7,136	1,371	81.7%	97.0%	358	372	484	95.1%	1,635	167
令和4年度目標	7,071	7,408	1,596	90.0%	90.0%	302	358	316	94.0%	1,747	164
目標達成率	96%	96%	85%			118%	103%	153%	101%	93%	101%

※ 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。

※ 「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4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

- ・管内は有効求人倍率が2倍を超える高水準で推移し、30か月連続で局内1位を記録するなど、深刻な人手不足が地域の喫緊の課題である一方、求職者数が減少傾向にあることを踏まえ、一定数存在すると思われるハローワーク未利用者を掘り起こし、利用者増に伴う紹介件数の向上により、採用が促進される好循環を作り出すために、利用拡大の取組に特に力を注ぎました。具体的には、「ハローワークのサービスメニューや求人情報が地域の隅々まで行き届いているか」の問題意識の下、多様なサービスメニューの周知・広報を、市町広報紙や購読率が高い地元紙等の媒体等を通じて行ったほか、SNSの活用によりセミナーや会社説明会の情報を発信し誘客を図りました。加えて、紙媒体の求人情報の配布場所について、金融機関のATM・大規模小売店舗・総合病院・道の駅・温泉施設等不特定多数が訪れる場所を新たに開拓し、求人情報の地域への浸透を図りました。
- ・地域の深刻な人手不足を和らげるため、人材確保対策コーナーを待合スペースに新設し、管内優良企業や人手不足の業種団体のPR動画等を大型モニターで放映することにより、利用者の関心を高めるとともに応募意欲の喚起を図りました。
- ・深刻な地域の人手不足は、最重点の地域課題であるとの共通認識の下、能代市、秋田県山本地域振興局、能代商工会議所、秋田銀行能代支店等と行政、官民の枠を超えて関係づくりを進めながら、協働で取り組む機運の醸成に努めました。結果、人手不足に関する管内有力企業との懇談会の開催に結びつくなど、広範な地域連携を実現することができました。
- ・求職者の減少により、地域内の求職者だけでは企業の採用ニーズを満たすことが困難になりつつあることから、県外を含む地域外からの採用を促進するため、求人者が自社の魅力等をPRする会社説明会を、複数のハローワークと結びオンラインで開催しました。
- ・高校卒業者の県内就職の割合が、局内最低水準であり、若年者の県内就職、地元定住が地域の最重要課題であることから、管内高校（特別支援学校を含む）と緊密に連携した就職支援を実施したほか、自治体や管内高校、商工会議所等関係機関と連携を深め、地元企業の魅力を伝える求人企業情報説明会、商工団体に対する高卒求人への早期提出要請、早期離職防止に向けた若者交流サロン（異業種交流会）、能代市デュアルシステム事業（実践的な就業体験）などに協働で取り組みました。
- ・新型コロナウイルス感染症が、11月から12月にかけて地域で急拡大し、外出控え等により利用者が減少したことから、来所されない求職者の方々等への求人情報提供などのプッシュ型支援を強化しました。また、コロナ禍の中、長期療養者の就職支援事業で協定を結んだ病院への出入りが制限されたことから、オンラインによる職業相談を実施し、就労支援を行いました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・利用者が希望する求人情報にワンタッチで辿り着けるよう、二次元コードを読み取ることにより容易に求人情報にアクセスできる「ハローワン求人検索」の仕組みを作り、求人検索の簡便化を図りました。二次元コードは、庁舎内のほか、地域内の民間施設等の複数の場所に掲示し、広く地域住民に対して、ハローワークの求人情報の発信強化に取り組みました。
- ・求職者の減少傾向の一因として、生産年齢人口の減少があり、中高年求職者が全体の6割超を占める現状もあることから、若年層に限るなどの年齢制限を設けている求人者に対して、年齢の条件を緩めることにより、応募の間口を広げるよう指導に取り組みました。
- ・学校卒業後3年以内の若者等を中心に、面接や応募書類の作成に不安や課題を抱えている傾向が強いことから、模擬面接の実施を始めとした面接・応募書類対策の充実・強化を図ったほか、3割の若者が学校卒業後、3年以内に離職している状況を踏まえ、異業種交流による仲間づくりと連帯感の醸成による早期離職防止対策として、関係機関との連携の下、若者交流サロンを初めて開催しました。
- ・庁舎は築44年を経過し、建屋や設備、椅子、什器類の劣化・汚損が進んでいることや、庁舎案内看板が立木に囲まれ標柱の機能を果たしていないなど、特に利用経験のない若い世代の求職者の誘客を進めるうえで大きなハンデとなっていたことから、「ハローワークを良くする」をキーワードに、利用環境の整備とサービスの向上を目的としたプロジェクトチーム（PT）を結成し、「利用者に優しく、若者にも来てもらえる」環境づくりに取り組みました。
- ・戦略的広報の一環として、企業動画等の収集・放映など人材確保対策コーナーにおける発信強化を図ったほか、セミナー等イベント告知についてはメニューボード、重点周知項目についてはデジタルサイネージ（電子看板）により利用者に分かりやすく、目に留まりやすい周知・広報に努めました。

## (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

- ・利用者の増加が引き続き課題であることから、ハローワークの求人情報、多様なサービスメニューについての周知の強化を図ります。また、プッシュ型の情報発信により、必要な人に必要な情報が届けられよう情報発信の強化に取り組みます。
- ・未利用者のハローワークへの取り込みには、サービスメニューの充実が欠かせないため、求職者のニーズが高い面接対策（模擬面接）や応募書類作成指導、職業適性検査などについての就職活動支援セミナーの一層の拡充を図るとともに、職員の資質の向上と窓口サービスの均質化に向け、セミナー講師を窓口職員が全員で担当することとします。
- ・広く全職員からサービス改善、業務改善に関する意見を求め、プロジェクトチーム（PT）で検討し改善に繋げることにより、意見提出者やPTメンバーが、所の運営に直接関わっていると意識を持つことになり、職場の活性化が促進されることから、今後もPTのメンバーを入れ替えながら不断のサービス改善に取り組みます。

・採用に至らないまま、そのままの条件で更新される求人の占める割合が大きく、利用者から「いつ来ても同じ求人ばかりで応募したい求人が少ない」との声があるため、ハローワークに求人を申し込んだことがない企業や、相当期間求人を申し込んでいない企業に働きかけ、求人を新たに受理することにより就職を促進します。

・地域課題の若者の地元定住、深刻な働き手不足に対応するため、訴求力の高い学卒求人の作り方に関する事業主説明会を新たに開催します。

・若者交流サロンの開催回数を増やし、若者の早期離職と県外（地域外）流出の防止に取り組みます

#### （４）その他業務運営についての分析等

・令和４年度は、地方自治体の会計年度任用職員の３年に１度の大量公募の年度にあたり、管内市町、広域市町圏組合等において大規模な募集が行われましたが、自治体との良好な関係を背景にハローワークの求人として取り込むことができました。ハローワークインターネットサービスや庁舎内外での求人展示（二次元コードを含む）により、広く地域に求人情報が行き渡り、優秀な人材確保による住民サービスの向上に貢献できたほか、当所の就職件数、充足件数の目標達成にも大きく寄与しました。

## 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	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	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4年度実績	1,767件	1,673件	374件	76.3%	99.0%	53件	167件		
令和4年度目標	1,655件	1,523件	346件	90%以上	90%以上	67件	189件		
目標達成率	106.8%	109.8%	108.1%	—	—	79.1%	88.4%		

※ 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。

※ 「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4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、秋田労働局と大館市が平成29年2月に締結した「雇用対策協定」により、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取り組むこととされていることから、「地方自治体との連携の推進」を所重点項目と位置づけ、雇用対策協定の事業計画に基づき以下の事業に取り組みました。

ア. 秋田県の人口減少の大きな要因である高卒者の就職や進学等による県外転出を抑制し県内への就職の促進を図るため、在学中の早い時期から地元企業に対する理解を深める取り組みとして、高校2年生（進学予定者も含む）を対象とした「地元企業説明会」を開催しました。

また、県との連携による県外学生や県外在住者に対する地元企業の情報提供や、中小規模の事業所が多く職場内に同年代の者がいないことも珍しくない管内企業の現状を鑑み、新卒者の職場での定着と早期離職防止のため、あきた就職活動支援センターとの共催により新卒後数年以内の若手従業員を集めて「若者交流サロン」を開催しました。

イ. 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、「大館市高齢者活躍支援協議会」との連携により、「生涯現役合同企業面談会」を開催しました。なお、面談会には高齢者雇用を理解のある企業19社と求職者42名が参加し、7名の就職に結びついています。

他の重点的な取り組みは以下のとおりです。

ウ. オンラインによる各種サービスの提供のため、求人者マイページの開設促進を積極的に推進しました。

年度当初はオンラインによる求人受理の割合は10%台前半と低迷していましたが、訪問、電話、メール等による事業所への活用の勧奨を推し進め、12月には局内で最初にオンライン求人受理割合が80%以上に達し、年度末には90%台にまで達しました。

ウ. 障害者の就職促進について、「法定雇用率」（従業員が一定数以上の規模の事業主等に義務付けられる従業員に占める障害者の割合）が未達成であったため、前年度に労働局長から是正勧告を受けた機関を対象とした就職説明会を開催しました。この説明会により6名が採用となり、同機関の法定雇用率の未達成を解消することができました。

また、「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。法定雇用率未達成事業所も含めた障害者雇用に理解のある15事業所が参加し、8人の就職に結びついています。

7月には管内の事業所が、県北地区で初めての「もにす認定」（障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度）を受けました。当該事業所の取り組み状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社の参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取り組みが進展することが期待されます。

エ. 人手不足分野の人材確保対策として、令和3年度から職業相談窓口の待合スペースに設置している介護・建設等人手不足感が顕著な業界の情報を提供する「人材確保対策情報コーナー」でモニター放映しているPR動画を、雇用保険の手続き会場でも放映することにより、業界への理解を深めるとともに雇用保険受給者の早期再就職促進に取り組みました。

また、家庭に入っている女性や高齢者のハローワークの利用勧奨に取り組みました。女性については保育施設や子育てサークルへ働きかけを行い、高齢者については「60歳以上歓迎求人一覧」を作成し「人材確保対策情報コーナー」で提供したほか、雇用保険の受給手続きで来所する方全員を紹介窓口で誘導して職業相談を実施しました。また、シルバー人材センターの説明会を実施することにより、高齢者に対する多様な働き方を紹介することにも取り組みました。

その他、パートタイム労働者を募集する事業所と、収入増を求めるパートタイム就労希望者へのサービスとして、求人受理時に「副業可」の確認ができた求人について、「ダブルワーク可能求人」として情報提供を行いました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

業務に関する知識を習得し、スキルアップを図ることを目的として以下の所内研修を実施しました。

- ・ 職業訓練システム研修
- ・ 日本政策金融公庫大館支店に講師派遣を要請して実施した勉強会及び参加できなかった者への伝達研修
- ・ 求人者マイページ操作研修
- ・ 障害者の法定雇用率引上げに伴う伝達研修

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 福祉、建設等人手不足感が顕著な業種について、一元的に各種情報を提供し、求職者に対して応募の検討を促すとともに、事業主サービスの向上を図ることを目的として、待合スペースに設置した「人材確保対策情報コーナー」で、PR動画のモニター放映を行っているほか、就職氷河期世代応援、高齢者情報、職業訓練情報、Aターン情報の各コーナーに求人情報や各種資料を配置し、待ち時間を利用して閲覧できるように整備するなど、発信力を強化し、業界への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、紹介担当者による求人添削を実施しました。求職者の目線に立った求人事業所への条件緩和等に関する提案を行ったほか、添削を通して事業所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 前日受理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」を作成し、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 「庁舎外窓口の利用拡大」

大館市との雇用対策協定により市役所内に設置したハローワークの相談窓口（職の窓口【活 job おおだて】）が、新庁舎への移転後に利用が一時低迷したことに対して、大館市商工担当部局や福祉担当部局と連携を図り、施設の周知や利用勧奨に取り組み、利用率を向上させることができました。

今後も市との連携を一層密にして、【活 job おおだて】が市役所庁舎内に設置されているメリットを活かした利用勧奨を推進します。
  - ② 求職者マイページの登録件数が伸び悩んでいるため、オンライン利用のメリットを丁寧に説明し、活用勧奨を推進します。
- また、求職者に対して、求人票以上の情報提供や適切な支援を行うため、所内研修の実施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、計画的な事業所訪問に積極的に取り組んでいきます。

③ 生徒数の減少や進学率の上昇等により事業所が高校生を採用することが困難な状況が続いていますが、地元就職促進の一環として高校と事業所の双方から評価を得ている高校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。また、新規学卒者の長期的なキャリア形成を見据え、管内の各中学校（14校）と連携し、キャリア教育の一環として職業講話や会社説明会を実施し、在学中の早い時期からの職業意識の啓発と地元企業への意識付けを行っていきます。

④ 求職者ニーズに応じた積極的な求人開拓や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よるきめ細かな支援により早期の再就職促進を図ることとしていますが、福祉・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、同業種に関連する職業訓練へのあっせんや能動的な求人・求職のマッチングを行うことでの求人の早期充足に取り組んでいきます。特に、事業主都合離職者をはじめとする早期に再就職することを望んでいる求職者の情報を積極的に求人企業へ提供し、リクエスト紹介を含む的確なマッチングに努めます。

⑤ 雇用対策協定を締結している大館市と連携し、市の新たな誘致企業の発生や工場の増設などの情報を共有するとともに、企業を交えての求人充足対策を協議し、労働市場の説明、求職者情報の提供、求人条件に係る助言、会社説明会&ミニ面接会等を開催することにより早期の求人充足を図っていきます。

⑥ 求職者に占める高年齢者の比率が高まっている現状を踏まえ、パート就労等多様な就職ニーズに応じた細かなマッチング支援を「60歳以上の方歓迎求人」等の提供等により行うとともに、大館市（高齢者活躍支援協議会）や大館市シルバー人材センター等と連携して新たな職域を検討する機会を設け、採用活動の場を提供するための高年齢者向けの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

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やかな支援に努めた結果、新規求職者が減少している状況にも関わらず、年間目標を11件上回りました。

② 障害者の就職支援については、事業主の障害者雇用への理解の促進を図るとともに、障害者が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事業所との面接機会を確保し就職の促進を図ることを目的とした「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。

法定雇用率未達成事業所も含めた障害者雇用に理解のある15事業所が参加し、8人の就職に結びつきましたが、障害者の就職件数は、年間目標を1件下回る結果となりました。令和6年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられること等を鑑み、今後も事業主の意識啓発を図りながら障害者雇用の推進を図っていきます。

## 2 総合評価 (※)

「標準的な成果」

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の不安定就労者、無業者の件数	障害者の就職件数	生涯現役窓口での65歳以上の就職件数			
令和4年度実績	2,306	2,199	403	87.0%	98.0%	135	126	82			
令和4年度目標	2,425	2,419	464	90.0%	90.0%	124	127	46			
目標達成率	95.1%	90.9%	86.9%	—	—	108.9%	99.2%	178.3%			

※ 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。

※ 「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4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

出生数の減少及び若年者の県外流出による現役世代の減少、新型コロナウイルス感染症による行動制限等の影響により、新規求職者数が令和2年度より令和3年度が5.1%減少したことを受け、令和4年度においては、いかにして就職者を増やし地域の利益（求職者及び求人者双方の利益を追求することによる雇用拡大、地元就職促進）に寄与するかを検討した結果、各自治体等の関係機関、各施設の求人情報コーナーにハローワーク利用案内を掲示するなどの求職者の掘り起こしと同時に、より充実した職業相談による紹介件数及び就職件数への反映に重点を置き、受付窓口でのサービス案内、システム利用者への相談誘導、受付時の窓口利用促進を行うとともに、職業紹介業務の基本の「き」を大切に、求職者・求人者に対してきめ細かい相談や助言・指導を行うことが最重要と考え、窓口担当相談員も含め、個別支援を積極的に実施した結果、新規求職者が前年度より、人口減少が著しい仙北地域で6.6%減少したものの、大曲地域では6.6%増加し大曲所計（大曲所+角館所）で3.5%の増加となりました。

前年度比率【大曲所：新規求職者数4,721人（6.6%増）、紹介件数4,396人（3.5%増）、就職件数2,035人（3.8%増）】

【角館所：新規求職者数1,274人（6.6%減）、紹介件数1,101人（22.5%減）、就職件数611人（6.6%減）】

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。

求職者支援については、求職者からの指名制・予約制による「求職者担当者制」、求人者からのリクエストによる該当求職者への求人情報の提供と事業所の意向を伝えて紹介を行う「リクエスト紹介」、フロアナビ（受付担当者）による庁舎内サービス促進を実施した他、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、就職件数の増加に結び付いたと考えています。（「求職者担当者制」による支援対象者654人（前年比6.2%増）、就職率81.9%、模擬面接33件、応募書類作成指導1,025件）

求人者支援については、「求人企業説明会（ミニ面接会）」と「職場見学会」を計324回（前年度99回増）開催しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、コロナ禍において、業種によってはその影響を受け離職する者、勤務時間の減少等により他の業種への職種転換が必要と史料

される者、人材確保対策分野を中心に人手不足感が継続している求人への有能な人材の充足も継続した課題となっていたことから、職種転換を必要とする者、新たな資格を有しての再就職を検討する者への有効手段である公的職業訓練について、紹介担当職員全員が今より踏み込んだ制度の説明や相談を行えるようことを目的に、スキルアップ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 ハローワークの基本業務である窓口サービスの更なる向上のため、すべての利用者（求職者・求人者）が満足していただくサービスの提供に心がけ、庁舎内においては、フロアナビが積極的に声掛けをして窓口を誘導し、コロナ禍でより重要視した求職者担当者制を継続的に強化し、就職意欲の高い支援対象者を増加させることにより相談・紹介件数の増を図り、目標の達成に取り組みました。なお、まだ来所したことのない、子育てを終えた女性や高齢者へ、市内の大型商業施設などへの求人情報等の資料の設置場所に、ハローワーク利用案内及び秋田労働局 SNS 等周知チラシを新たに設置・周知することにより、新たなハローワーク利用者層の掘り起しをするとともに、各種公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知、活用による人材育成・開発にも努めました。
- ② 地域の誘致企業、人手不足分野の企業等においては人材確保が困難となっており、関係機関を含む行政に対する要望が高くなってきていることから、若年者の地元就職及び定着や就職促進を図るため、学校との連携を密にし、高校2年生を対象とした地元企業説明会の開催や就職支援ナビゲーターによる職業支援セミナー、個別相談により地元企業への正社員就職に加え、若年フリーター等への職種転換やトライアル雇用の推奨、事業所への助成金の活用等により、就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職の目標の達成に取り組みました。
- ③ 求人者支援として、提出求人に該当する求職者を一覧にした「求職者情報」を求人者に提供し、リクエスト紹介を積極的に実施し、紹介件数の増を図るとともに、ミスマッチ解消を図るため「応募前職場見学」を積極的に実施し、提出求人への早期充足と求職者の早期就職に努め、充足件数目標の達成に取り組みました。さらに、デジタル社会の実現により、新型コロナウイルス感染症等による行動制限等の対応、引きこもり等への迅速かつ適正、的確な情報発信のためのツールとしての「求職者マイページ」、「求人者マイページ」の登録促進を契機として、求職・求人条件の見直し提案を積極的に行い、ミスマッチの解消及び人材確保に取り組みました。

## (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

### 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が労働市場に与えた影響は計り知れない面があり、オンラインによる職業相談、ハローワークインターネットサービスにおける求職者・求人者マイページの登録促進など、急速に進むデジタル社会への対応が急務となっていますが、新規求職

者が増加しているものの、デジタル化とは縁遠い高齢者層の割合が高くなっていることを踏まえ、より詳細な求職者ニーズを的確に捉え、求人者へフィードバックする業務運営による適材適職（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、求職者のニーズに沿った正社員求人の確保及び非正規社員（就業時間が短い）を希望する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。求人確保するためには、求人者マイページの活用を基本としつつ、デジタル化に対応していない一定数の企業については、事業所訪問を基本としつつ、必ずしも訪問によらない、電話による求職者ニーズを踏まえた求人開拓も必要となります。

## ② 的確なマッチングによる就職件数の確保

国及び関係機関による各種施策により雇用維持継続が図られたコロナ禍でしたが、雇用保険資格喪失件数、雇用保険受給資格決定件数が増加に転じている状況を踏まえ、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による相談・支援など、それぞれの層にあった手法による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いきます。

## ③ 高齢化する求職者への対応

新型コロナウイルス感染症は労働市場に大きな影響を及ぼし、コロナ禍3年間は減少傾向にあった新規求職者がようやくウィズコロナが浸透した令和4年度に増加に転じた反面、増加傾向にあった新規求人数が物価高騰等による採用抑制のため減少に転じたこの機会を契機として、求職者の約30%以上を占める60歳以上の高齢者に対する就職支援が重要であり、高齢者雇用に理解をいただく事業所及び求人を一覧化し、求職者への情報提供に活用するとともに、求職者担当者制の対象者に60歳以上の求職者を常に複数選定し、積極的に支援します。求人者へは努力義務である70歳までの就業確保措置を既に実践している企業の雇用条件・雇用環境を好事例として提示・周知することにより、求人者・求職者双方のニーズに応じていきます。

## (4) その他業務運営についての分析等

2020年2月に本県において初めて新型コロナウイルス感染者が確認されてから2023年の現在においても継続して新型コロナウイルス感染拡大防止のため、職員のマスク着用・手指消毒徹底、窓口の亚克力板設置などコロナ禍に対応した業務運営を行っていますが、「ウィズコロナ」という意識を念頭に、感染状況により対面形式の面接会や企業説明会を中止することなく、各種業務を遂行できたことは、地域経済・活性化に役立ったと認識しています。

一方、一定数の新型コロナウイルス感染症の影響が続いている企業に対しては、雇用調整助成金の迅速・適正な支給のための審査体制を構築し処理にあたりましたが、雇用保険資格喪失件数、雇用保険受給資格決定件数が増加している状況を踏まえ、急務となっている労働市

場改革に対応するため、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野への労働移動の円滑化」、「多様性の尊重と格差是正」に対応した各種施策を迅速かつ公正・丁寧に業務運営していくことが必要であるとともに、新型コロナウイルス感染症で浮き彫りになった対面型サービスの危うさに対応するため、今後は非対面サービスによる「オンライン相談・紹介、オンライン自主応募」を積極的に取り入れ、地域経済の維持・活性化に必要な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）については、地元地方自治体等との連携による継続した業務運営が必要不可欠です。

## 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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安就労者・無業 者の件数	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	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数	
令和4年度実績	2,646	2,385	485	90.6%	96.8%	223	309	112	
令和4年度目標	2,713	2,453	528	90.0%	90.0%	137	206	48	
目標達成率	97%	97%	91%	-	-	162%	150%	233%	

※ 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。

※ 「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4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4年度の新規求職者数（常用）は、コロナ禍の長期化による影響や、物価等の高騰による先行き不透明な状況が続いていることなどから、積極的な転職活動や安易な離職を控える傾向も一部に見られたものの、在職者を中心に微増しており、4,052人（前年度比9.9%増）となっております。また、新型コロナウイルス感染症の影響等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・介護、建設、運輸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」を重点事項として、以下の取組を行いました。

- ① 企業の人材確保のため、利用者の待合スペースに設置している「人材確保対策コーナー」において、地元商工会と連携し、商工会が制作した企業紹介ビデオを放映し企業の魅力発信に努めました。また、所内において「会社説明会&面接会」を開催しました。参加企業数37社（うち医療・介護、建設、運輸等7社）、参加求職者延べ238人（うち採用内定者38人）となっております。
- ② ハローワークを利用していない求職者を取り込むため、週間求人情報や職種別（建設・看護・介護・運輸等の人材不足分野）求人情報を庁舎外29施設（市関係施設、道の駅、スーパーマーケット、隣県役場等）に配架するとともに、求人情報の余白を活用し、各種イベント情報などの掲載し周知に努めました。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、オンライン登録者が少ないことや、ハローワークからの連絡が不可となっているケースもあり低調な結果となっております。
- ③ 求職者の就職支援のため、求職者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、担当をした48人中、31人が就職を果たしております。
- ④ 他県ハローワークの好事例を積極的に取り入れ、QRコードを活用した各種セミナー・イベント情報等の周知や、職種別求人情報サイトの活用促進など、WEBでの情報発信を強化しました。また、就職意欲を高める所内POP（毎月の紹介就職件数）の作成・掲示なども行い、ハローワークの利用促進に取り組みました。



## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 戦略的広報の視点で、所内掲示の在り方を見直し、系統別に重要かつ最新の情報を集約・掲示しました。また、待ち時間を活用し情報収集していただくために、待合椅子のソーシャルディスタンススペースにリーフレット等を入れたトレイを設置し、ハローワークのサービスメニューを含めた情報発信の強化を図りました。
- ② 自所ホームページに、求人情報が簡単に検索できる「ハロワン求人情報サイト」を開設し、求人情報提供におけるサービス改善を図りました。
- ③ 雇用保険の受給資格者のしおりやハローワーク受付票に、自所のホームページ（ハローワークインターネットサービスの管内求人簡易検索サイト、各種イベント情報サイト及びマイページ開設サイト）へアクセスできる QR コードを貼付し、雇用保険受給者をはじめとする求職者の就職支援に努めました。
- ④ ハローワークの利用促進及び就職意欲喚起のため、毎月の就職件数と、ハローワーク利用の感謝メッセージを記載した A4 版横の POP を作成し掲示しました。なお、掲示場所は利用者（特に雇用保険受給者）の視覚により入り易くなるよう庁舎内階段壁面としました。（職員の達成感にも寄与している様子が感じられます）

## (3) 見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取り組みについて

- ① 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、特定業種に偏りがちになっている「会社説明会&面接会」の拡充を図ります。
- ② 職業紹介業務のオンライン対応が低調であることから、今後更に推進していく必要があります。求人者マイページについては順調に活用が進み、令和5年3月末現在、オンライン求人割合は89.6%となっており、全国平均の70.6%を上回っております。一方、求職者マイページの利用率は16.6%に止まっており、全国平均の30.8%を大きく下回っております。また、オンライン相談も令和4年度において1件と低調であったことから、求職者関係のオンライン対応を強化します。併せて、ハローワークに求職者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かけ、新規求職者の掘り起こしに努めます。
- ③ 企業情報やハローワークメニューなどの情報発信を更に強化する必要があり、ハローワーク本荘のホームページや労働局の X（旧 Twitter）等 SNS を効果的に活用していきます。また、当該 SNS へ誘導するための周知・広報も併せて強化を図ります。

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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結び付いた 就職氷河期世代の 不安定就労者・未 業者の件数	新卒者支援にかか 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4年度実績	1,883	1,723	316(2月末)	77.5%	91.2%	111	296		
令和4年度目標	1,829	1,569	368	90.0%	90.0%	105	283		
目標達成率	102%	109%	85%	—	—	105%	104%		

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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4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、人口減少と著しい少子高齢化から生産年齢人口の減少が進むことが見込まれ、若年者の地元就職促進と多様な人材の確保が課題となっています。新型コロナウイルスの影響を受けながらも人材不足分野業種等からの堅調な求人募集により有効求人倍率が高い水準で推移していたため、ハローワーク業務のオンライン化を推進しながら、感染予防対策を徹底しての事業所訪問や面接会等のイベント事業を再開するなど企業の求人充足支援の強化と、政策課題である就職氷河期世代や増加傾向の高年齢求職者、雇用保険受給者を中心に、一人ひとりの求職者に応じたきめ細やかな支援に取り組みました。

#### ① 就職までの支援を同じ職員がマンツーマンで継続して行う「求職者担当者制」の実施による就職支援

特に雇用保険受給者、就職氷河期世代、高年齢者を重点対象として支援しました。マイページを活用した迅速な情報提供、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、窓口での丁寧な応募書類作成支援等を行い、就職可能性を高めるよう取り組みました。また、企業に働きかけ、「60歳以上歓迎求人」や「就職氷河期世代歓迎求人」の開拓を行い求人の確保に努めました。特に60歳以上歓迎求人は一覧表にして月2回発行し、インターネット利用が不得手な高年齢者層に好評を得ています。

#### ② 人材不足分野の就職促進

業界団体と連携した合同面接会や、人材不足分野の企業を主な対象とした「求人説明会&面接会」を年間24回開催し、業界の状況を含めた企業情報、求人内容を直接企業担当者から聞くことのできる機会を提供しました。この説明会への参加をきっかけに7件の就職に結びつきました。また、人材不足分野業界のPR動画を所内で放映するなど求職者への周知、情報発信に取り組みました。

#### ③ 求人者マイページの開設推進

求人者に対しては、開設手順の全てを説明するのではなく、まずはIDとなるメールアドレスをハローワークに登録していただく案内を行い、段階的かつ丁寧に開設へ誘導したところ、令和5年3月の求人事業所のうち開設事業所の割合は94.5%となりました。

求人者からは、「利便性が向上してよかった」との声も聞こえるようになり、求人の更新案内はメッセージ機能を活用して行うことにより、職員の負担軽減にも繋がっています。

以上のような取組を重点的に行いましたが、新規求職者数は高年齢層を中心に増加した一方、コロナ禍の影響に加え電気料金や燃料・材料費の値上げ等による事業経営の圧迫などから、ほぼ全産業で求人提出の手控えが起り、新規求人数が減少したこともあり、3のマッチング関係業務成果のとおり、充足件数は目標を達成したものの、就職件数と雇用保険受給者の早期再就職件数はあと一步目標に届きませんでした。高年齢層の求職者数増加に伴い、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は目標を大きく上回りましたが、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、これまでの取組の効果による対象者数の減少もあり、前年実績以上を掲げた目標には及ばない結果となりました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

地元企業の情報を提供する事業として、企業、生徒、高校進路担当教諭が参加する「求人情報交換会」を高卒求人が公開された後に開催していましたが、参加生徒数が伸び悩んでいました。そこで、「新規高卒予定者就職情報交換会」として求人公開前の6月に前倒しして開催することにより、参加する生徒数が増加し、応募先を決定するための情報収集に積極的な姿が見られ、企業からも「多くの生徒にPRすることができありがたい」との声をいただきました。

求職者マイページについて、その活用法やメリットを周知し、相談窓口においては求職者マイページの開設完了までの支援を行い、マイページ利用を促進しました。オンラインによる迅速な求人情報提供、マイページに登録した求人検索条件やお気に入りとして保存した求人をもとに窓口相談を行うなど、「ハローワークが気にかけてくれている」と思ってもらえることで窓口利用、ハローワークの利用促進に努めました。

#### (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

求職者マイページを活用したサービスを推進するとともに、初めてハローワークを利用する求職者の方や求人検索端末利用者の方の相談窓口への誘導、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。

求人者マイページからのオンラインによる求人申込み、メッセージ機能を活用した求人更新案内等、オンライン化により事務の効率化が図られた一方で、企業との接触の機会が減少するため、求人者支援員を中心とした企業訪問等による事業主支援の重要度が増すと考えます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

全国で最も高齢化が進んでいる秋田県においては、今後さらなる高年齢求職者の増加が見込まれます。年金の不足分を補うため、健康のため、生きがいを求めて等働く動機はそれぞれ異なり多様ですが、就労意欲の高い高年齢者が増えているため、今後も求職者の希望やニーズに

合った就職・就労支援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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 御者の件数	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数		
令和4年度実績	2,164	2,195	347	70.0%	96.0%	142	79		
令和4年度目標	2,180	2,155	412	90%	90%	166	50		
目標達成率	99.3%	101.9%	84.2%	—	—	85.5%	158.0%		

※ 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。

※ 「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4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4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染者は増加したものの、感染力の低下や感染防止対策が確立されてきたことにより社会経済活動の再開が見られました。新規求人は前年比で11.2%増加し、新規求職者は減少傾向であったものの、やはり新型コロナウイルス感染が落ち着きを見せたことによる求職意欲の高まりから前年比で0.7%の増加となりました。有効求人倍率は、令和4年9月に1.44倍となるなど企業の手不足感と求人意欲の旺盛さがうかがえる1年でした。また、雇用調整助成金の支給申請件数も徐々に減少して来ております。こうした中、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取り組んでまいりました。

求人（者）支援では求人を充足させるための検討会議（求人充足会議）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48件（2か月で2件×担当4名×6月）とし、実績としては145件の求人を支援対象としました。しかし、具体的な充足対策としては求職者への求人情報提供とすることが多く、今後は、充足の可能性を高めるため、求人内容の添削や求人要件緩和等と併せて一層実効性のある充足対策を検討し、取り組んでまいります。

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72人（3か月で3人×担当6名×4月）とし、実績としては支援対象者数206人に対して133人が就職に結び付く結果となり、その就職率は64.6%となり所全体の就職率47.6%を上回っております。同じ職員による一貫した就職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

令和4年度当初から求人倍率は高い水準で推移しており、未充足求人への支援・フォローアップの充実強化を図っていく必要がありました。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」による支援を一層充実させるため、担当職員を前年度の2名から4名に、支援対象件数目標は前年度の24件から48件に改善し、取り組みの推進を図りました。

また、雇用保険受給者の早期再就職の支援の強化のため、「求職者担当者制」における雇用保険受給者の割合、うち給付制限者の割合、早期再就職率目標を、それぞれ前年度よりも引き上げました。

就職氷河期世代の正職員就職支援にあたっては、年間の支援対象者数目標、就職件数目標、うち正社員就職目標、就職氷河期世代限定・歓迎求人への獲得目標件数を明確に定めて取り組みました。

さらに、各指標の目標達成のため、所内での課題認識・進捗状況の共有を図るツールを（エクセルシートを活用）を独自に作成し、計画、取組、結果を担当職員ごとにわかるようにし、管理者の進捗管理を徹底するとともに、目標達成に向けた意識付けを図りました。

### （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

令和4年度当初から求人倍率は高い水準で推移しており、求人充足対策は重要な取り組みと考えます。そのため、「求人充足会議」、「求人担当者制」の充実、それに伴う求人情報の提供、求人内容の添削や求人要件緩和等と併せて、進捗管理を確実に実施し、より一層実効性のある充足対策を検討し取り組んでまいります。

人手不足分野求人へのフォローアップ、紹介件数確保も重要な取り組みです。求職者への求人情報提供のうち一定割合が人手不足分野求人となるよう目標を設定し、当該求人への充足を図ってまいります。また、関係団体と連携し、業界のPR動画の放映やリーフレットの配架等による、「人材対策確保コーナー」の充実に取り組めます。

社会環境に照らし、安定所業務のオンライン化は今後の業務改善の柱と推測されます。オンラインでの求人受理、求職者マイページ利用促進、オンラインでの職業相談、オンライン職業紹介等について、実施体制の確立と利用者に対しオンラインサービスの周知展開を図ってまいります。

### （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地域においては、そもそもの少子高齢化と合わせて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ています。また、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、新規高卒者の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まいります。

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・歓迎求人への獲得推進に取り組んだほか、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への確保を図った結果、目標とした就職件数55件に対して2月末で59件の就職実績を上げることができました。今後も同取り組みを継続するほか、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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	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		
令和4年度実績	1,347	1,053	254	73.8%	91.7%	154	63		
令和4年度目標	1,271	1,093	224	90.0%	90.0%	107	55		
目標達成率	105%	96%	113%	—	—	143%	114%		

※ 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。

※ 「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4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職活動の慎重さや雇用調整助成金等の活用による雇用維持の動きが見られ、一方で社会経済活動の回復への期待感や物価上昇からの世帯の収入増を求め求職活動を始める動きも見られました。また、有効求人数は業種を問わず依然として企業の人手不足による求人数が増加し、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ました。そのため、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・ミニ面接会や求職者担当者制の充実、新規求職者数の増加と開拓に向けた取組を実施しました。

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、年間127回（令和3年度127回）開催し、参加者は258人（令和3年度257人）、うち就職者が13人（令和3年度30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きました。

求職者担当者制では、担当者が常時3人以上を支援対象者とし、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実施しました。結果として、支援終了者173人（令和3年度は145人）、うち就職者142人（令和3年度は120人）で、就職率は82.1%（令和3年度は82.9%）と通常の新規求職者の就職率45.0%を大きく超える結果となりました。

また、新型コロナウイルス感染防止対策、新規求職者数の増加及び開拓の取組みとしまして、ハローワークインターネットサービスの求人をワンタッチで検索できる「ハロワン求人検索」を新たに導入し、秋田労働局ホームページ内の鹿角所コーナー及び鹿角市ホームページに掲載するなど、来所しなくても、いつでも、どこでも有効求人が閲覧できることを積極的に周知しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談・紹介の基本業務を再確認する機会、スキルアップ及び求職者支援サービスの充実を目的として、若手職員及び非常勤職員を対象とした業務研修を実施しました。内容は、求人者支援、求職者支援及び雇用保険受給者支援に必要なと思われる内容として実施しました。

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ていますので、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

- ①新型コロナウイルス感染症拡大防止のため「高卒地元就職情報交換会」を、1日2部制の開催とし、学校単位で生徒数を分散するとともに、参加企業数を絞り込んで開催しました。更に、所独自の事業所PRシートを作成し、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。
- ②来所者が所持している携帯端末で、簡単に有効求人すべてが閲覧できるよう「ハロワン求人検索」を導入し、活用についての周知を実施しました。
- ③求人者の人手不足対策に対する支援として、「人材確保対策コーナー」を設置し、企業のPR動画を求職者に閲覧してもらい、仕事内容の理解を促進させ、応募に繋げる取組を実施しました。企業のPR動画の作成については、鹿角市の人手不足対策事業の一つである補助金制度を合わせて周知し、市との連携した取組としました。
- ④当所の登録者は、高年齢求職者が比較的多いため、60歳以上の求職者へのサービスとして、応募可能な求人一覧表を月2回発行するとともに、所内掲示し、応募に繋げる取組を実施しました。
- ⑤求職者への求人情報提供について、相談時の提供に加え、求職者マイページへの提供を積極的に実施しました。(窓口での提供率56.9%、求職者MPへの提供率22.8%。)

## (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見込めることから継続して実施します。併せて、人材確保対策コーナーの充実(企業PR動画やパンフレット等の収集)を図り、マッチングを促進させます。
- ②求職者マイページ及び求人者マイページのメリットを周知し、積極的な活用を促します。
- ③②と関連し、求職者担当者制の求職者や遠方の求職者に対し、オンライン相談の積極的利用を促します。
- ④令和4年度目標数に対する実績の達成率が100%に届かなかった結果を踏まえまして、今後は求人者と求職者の双方に対する支援を強化することとし、具体的には、求人者に対する応募者が出やすくなるような求人内容とするアドバイスの実施や、求職者に対する求人票に記載の無い事業所情報の提供と、そのための職員による情報収集を積極的に実施します。

## (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、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。また、「高卒予定者地元就職情報交換会」を開催し、生徒と企業への支援に取り組みました。県内就職希望率は62.7%となり3月末で内定率100%となりました。課題として、高卒未充足求人が多く、求人者へのフォローも重要な取組となっています。

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業促進、福祉関係支援対象者への就労支援を連携して取り組みました。今後も鹿角市はもちろん、他の自治体や地域振興局、経済団体との情報共有と、連携した取組が重要だと思っています。

## 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 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 牛紹介により、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	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲー タお支援による新 規卒業予定者等 (既卒者含む)の正 社員就職件数		
令和4年度実績	682件	622件	126件	88.9%	94.9%	26件	78件		
令和4年度目標	783件	655件	171件	90%以上	90%以上	37件	78件		
目標達成率	87.1%	95.0%	73.7%	—	—	70.3%	100.0%		

※ 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。

※ 「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5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・重点項目

別紙2

	主要指標			補助指標	所重点指標										所重点項目	
	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地 ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職件数		満足度(求人者) / 満足度(求職者)	生活保護受給者等 就労自立促進事業 の就職率	障害者の 就職件数 (前年度実績 以上)	新卒者支援に係る 就職支援ナビゲ ーターの支援の夜上 る新規卒業予定者 等(既卒者含む) の正社員就職件 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 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	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	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	オンライン登録 者のハローワー ク利用者への切 替 (局目標75.0%)	新規等求人 の開拓件数 (前年度実績以 上)
局	20,134	19,299	3,879	全所 90%	全所 64.6%	954	2,725	1,054	65.0%	676	95.1%	4,640	325	1,475	2,108	
秋田	7,136	7,410	1,521			326	1,430	336	-	363	95.1%	1,591	195	643	1,007	
男鹿						32	-	30	-	-	-	156	-	22	44	
能代	1,580	1,492	401			84	170	70	-	65	-	419	-	87	123	
大館	2,343	2,197	389			100	250	99	65.0%	60	-	389	65	83	127	
鷹巣						26	-	26	-	-	-	144	-	18	69	
大曲	2,640	2,407	502			83	210	138	65.0%	66	-	492	-	144	172	
角館						19	-	25	-	-	-	144	-	20	61	
本荘	2,059	1,817	348			98	285	114	65.0%	35	-	409	-	90	176	
横手	2,253	2,299	345			93	190	126	65.0%	36	95.1%	435	65	188	151	
湯沢	1,400	1,013	252			73	115	58	-	27	-	293	-	100	137	
鹿角	723	664	121			20	75	32	-	24	-	168	-	80	41	

必須所重点指標 選択所重点指標

※主要指標に係る男鹿、鷹巣、角館出張所分は、それぞれ秋田、大館、大曲の本所に含む