

令和6年12月24日（火）

【照会先】

秋田労働局職業安定部職業安定課

課長 丹 悟

地方職業安定監察官 信太 浩信

（電話）018-883-0006

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5年度評価結果・令和6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5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6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5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、大館所、大曲所、本荘所、横手所、湯沢所、鹿角所

(3) 「標準的な成果」（評価類型3）

該当なし

(4) 「成果向上のため計画的な取り組みが必要」（評価類型4）

該当なし

#### 2 令和6年度目標設定（別紙2参照）

令和6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) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

## ① 各指標に対する取組

## ア「人手不足分野における人材確保支援」

人材確保重点支援分野を対象に企業の人材確保支援を一体的に行うために設置している「人材確保対策コーナー」（愛称『ミタス』）では、各分野の業務内容、必要な資格、キャリアアップの流れ、関連機関・施設等の情報提供のほか、所内のモニターで業界団体や企業から提供された動画等による情報発信を行うとともに、業界団体などの関係機関と緊密な連携を図り、再就職支援セミナーや合同就職面接会等の開催、未充足求人へのフォローアップ、潜在求職者の開拓等による人材確保対策を積極的に推進しました。

## イ「高年齢者の就労促進」

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、働く意欲のある高年齢者が培った知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍できる生涯現役社会を実現するため、職業生活の再設計に係る相談や支援を実施し、特に就職が困難な高年齢求職者に対する就労支援チームによる就職支援を行いました。そのほか、高年齢者向け就職活動支援セミナーや高年齢者を対象とした就職面接会を開催し、マッチング機会の確保・拡大に取り組んだ結果、「生涯現役支援窓口」の就職件数が前年度を上回るなど就労促進が図られました。

また、インターネット上で求人者サービスが利用可能な求人者マイページの開設増加に伴い、求人手続きで来所した各事業所の業況等に関する情報収集の機会が減少していることから、事業所訪問の際には、高齢者雇用の状況確認と合わせて、求人提出事業所に対する求人票への「60歳以上応募歓迎求人」の記載を勧奨することにより、高年齢者向けの求人確保にも取り組みました。

## ウ「新規卒者等への就職支援（地域の労働力確保対策の推進）」

秋田県の高卒、大卒等の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県内の企業情報を分かりやすく伝えました。また、高校3年時には県との連携により進学予定者も「こっちゃけ（県サイト）」に登録することで、県外に進学する生徒に対しても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、県内企業に就職した若手社員の早期離職防止に向けた「若者交流サロン」を開催しました。秋田新卒応援ハローワークにおける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、SNS（LINE）の運用開始などの拡充・充実を図り、積極的な周知を行いました。令和6年3月末現在新規高卒者の就職内定者に占める県内就職割合は78.1%、同様に新規大卒者の県内就職割合は43.5%とそれぞれ前年度を下回りました。新型コロナウイルス感染症が5類へ移行したことに伴い、県外就職希望者が増加したことが主な要因と分析していますが、様々なツールによる周知の結果、LINE登録者やオンライン相談は増加傾向にあるため、次年度も引き続き新卒応援ハローワークの支援メニューの周知に努めます。雇用・環境均等室で研修実施（当所から4名送り出し）

## 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「所内基本業務研修」を実施しました。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、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5年6月～令和5年11月にかけて計58回開催し、延べ383人が受講しました。なお、令和5年度の研修テーマは「①オンライン公開講座視聴「メンタルヘルスWOO P研修」②オンライン公開講座視聴「職業情報提供サイト（日本版O-NET/Job tag）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雇用保険受給手続き⑥雇用保険適用事務及び雇用継続給付について⑦教育訓練給付金制度について⑧精神・発達障害者しごとサポーターについて⑨雇入れに係る助成金について（特開金、トライアル、その他）⑩求人事業所サービスについて⑪不法行為・トラブル対応のルール⑫総合労働相談コーナーの業務について⑬労働法の基礎について⑭若手職員キャリアコンサルティング基礎研修⑮キャリアコンサルティング研修～ロープレ演習～⑯年収の壁・支援強化パッケージについて」の16種類です。

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に、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、秋田労働基準監督署、雇用・環境均等室、当所間で業間研修を実施しました。

- ・令和5年11月20日：秋田監督署で研修実施（当所から7名送り出し）
- ・令和5年12月21日：当所で研修実施（秋田監督署から3名、雇用・環境均等室から1名受け入れ）
- ・令和6年2月7日：雇用・環境均等室で研修実施（当所から4名送り出し）

## （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

### ①「求人者支援の充実・強化」

求職者ニーズの高い職種・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。事業所との信頼関係の構築のため、求人担当と紹介担当の職員・相談員（ペア制）による積極的な事業所訪問を実施し、魅力ある求人票作成のため求人記載内容の見直し提案や条件緩和指導、求職者の希望条件などの情報を提供しました。特に人材不足感が顕著な「医療・介護、運輸・警備・建設分野」を中心に、求人部門と紹介部門のペア制（職員、就職支援コーディネーター、就職支援ナビゲーター、求人者支援員）による充足会議を原則毎週開催したほか、増加傾向となっている高齢層を対象とした求人充足を促進するため、「求人充足会議」のグループに「生涯現役担当」を新たに加えて充足強化を図っています。

求人充足会議で取り扱った求人件数215件、求人数353人に対して、求職者への求人提供件数595件 - うち紹介件数196件 - うち充足件数55件 - 求人充足率は15.6%と、所全体の求人充足率18.9%に及ばない結果となりましたが、求人充足会議で検討した求人のうち45事業所を訪問した際には、紹介担当者から求職者の生の声を伝えただけでなく、求人条件緩和提案や求人票以上の情報収集を実施するなど、事業所との関係構築が図られたことは効果として挙げられます。

### ②「障害者雇用対策の推進」

障害者就職面接会（年2回実施）や障害者雇用支援セミナーの開催などにより、障害者雇用の理解促進を図りました。また、様々な業務について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の関係機関と連携して就職促進を図った結果、就職者数は前年度を上回りました。今後は、令和6年4月・令和8年7月の障害者法定雇用率引き上げ及び令和7年の除外率引き下げにより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（令和6年4月43社の予定）及び不足数の増加が見込まれる企業等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必要があります。

このため、令和6年61報告の結果により障害者法定雇用率未達成企業を新規に把握した場合は、迅速に関係機関等と連携を図りながら指導を行います。

障害者法定雇用率未達成企業（特に障害者雇用ゼロ企業を中心）に対する訪問指導については、障害者職業センターとの同行訪問に固執し計画どおりの訪問ができなかったため、訪問計画作成時に障害者職業センターに情報共有を行い事業所訪問計画を優先させる体制を構築します。また、障害者法定雇用率の引き上げにより未達成企業の増加が予想されるため、障害者専用求人の開拓（業務の切り出し等の提案）、職場実習による障害者雇用の理解促進など関係機関との連携をより密にして、障害者が担う業務の選定等の支援を積極的に行います。

### ③「職業紹介業務運営におけるオンラインサービスの普及・定着」

令和6年1月からオンライン登録者に対する求職者マイページを通じたメッセージ送信が可能となるなど、オンラインによる各種サービスの充実が図られたことを受け、これらの機能を活用した情報発信を効果的に実施するため、相談窓口の利用者に対してマイページの開設勧奨を重点的に実施しました。求人者からは、求人者マイページ開設や初回利用後の2回目以降の操作方法に関する問い合わせが多くなっていますが、マイページが浸透するには様々な問い合わせに対して丁寧な対応を行うことが重要であることから、ケースに応じて訪問による操作方法の補足説明も行っています。既に80%以上の高水準の利用率となっていますが、利用率の維持向上に向けた求人者マイページ開設後の操作方法等のフォローや未開設の事業所に対する働きかけに継続して取り組む必要があります。

求職者マイページについては、これまでも求職申込時等窓口利用者に対して様々な機会を捉えてマイページ開設のメリットを説明しているところですが、今後、各種オンラインサービスを活用した支援に取り組むことを見据えて、職業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開設勧奨に積極的に取り組むなど、開設の促進を図る必要があります。

\*オンライン求人受理割合（令和6年3月）は、92.1%と全国平均の84.1%を上回っています。

\*求職者マイページ利用率（令和6年3月）は、44.7%と全国平均の37.9%を上回っています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ①「SNS等を活用した積極的な広報」

秋田労働局HP、職業安定部公式X及びインスタグラムへの様々な投稿により、在職求職者を含め幅広い求職者に対してハローワーク秋田で実施している支援内容の周知を行い、相談窓口への取り込みを図りました。なお、各イベントなどで、来所者に対して来所のきっかけなどを把握するためのアンケート調査などによるSNSの効果検証ができていないため、次年度もSNS等を活用した積極的な広報活動を行うとともに、その効果検証を実施する予定です。

### ②「job tag（職業情報提供サイト）活用のためのプロジェクトチームの運用」

当所では、在職求職者を含め幅広い求職者へ職業情報、職業能力、職場情報などを提供できるjob tagの活用方法等について検討するため、各部門のメンバーで構成されるプロジェクトチームを設置しました。職業相談や求人者への採用支援などハローワークでの活用方法等について検討しましたが、具体的な手法等について意見集約に至らなかったため、次年度も定期的にプロジェクトチームを開催し、所内で共通した対応が可能となるよう引き続き検討します。

③「マザーズコーナーの利用者確保」

本県は人口減少に伴う少子化による出生率が28年連続で全国最下位であること等、マザーズコーナー利用者の減少が見込まれるため、マザーズコーナーの利用者確保に向けて周知を強化しました。厚生労働省及び秋田労働局HPによる広範囲による広報や出張相談による新規求職者の確保に加え、LINEによるスポット的な情報提供によるリピーター確保により、利用者の増加が図られました。

④「求職活動支援セミナーから相談窓口への誘導」

求職活動支援セミナー受講後の相談窓口利用者の増加を図るため、「ミニ会社説明会」を求職活動支援セミナーの1コマとして組み入れ、毎月作成するセミナー実施予定表(チラシ)に「ミニ会社説明会」の参加予定事業所を掲載するなど求職者に対する周知を一括して実施したことにより、セミナー受講から相談窓口への誘導率が19.6%と目標を9.6%上回るなどの成果につながりました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①「求人者支援の充実・強化」

分野別のグループで開催している「求人充足会議」において、充足可能性基準に照らし選定した求人の要件緩和提案を行いマッチングによる情報提供を実施していますが、その後のフォローアップが各グループで統一されていなかったため、「ミニ会社面接会」への参加勧奨や応募前職場見学の受入提案、ペア制での事業所訪問による求人票以上の情報収集、マッチングを容易に実施するための求職者コード入力 of 徹底などを実施し、一連のフォロー内容を求人者にフィードバックすることにより関係構築を図ります。

②「人手不足分野等のマッチング機会の確保」

当所の「ミニ会社説明会」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たことから、求職者が気軽に参加できるように、1開催の参加企業数を原則3社、内容としては前半を会社説明会(PRタイム)、後半を個別面談の時間として令和6年1月から運用を開始した結果、1開催当たりの参加者は増加傾向となっています。今後は、人手不足分野関連事業所の求人充足促進に向けて活用を図ります。また、これまで参加頻度の少ない「運輸・警備・建設業」についても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します。さらに、窓口及びHP等での周知・案内を徹底し、参加者の取り込みへ繋がります。

③「職業訓練受講修了者の就職促進」

職業訓練受講者の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斡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、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で、訓練修了後3ヶ月以内の就職を実現します。

④「ハローワーク(庁舎外窓口含む)の利用者確保」

新卒応援ハローワークは、令和5年2月に秋田駅前にあるハローワークプラザトリオンに移転・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。学生等の就職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、SNS(LINE)の運用開始などの拡充・充実を図っていますが、今後も学生向けセミナーの拡充などにより、学生等の取り込みを推進します。

新卒応援ハローワークと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。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、当該施設の周知を図るほか、求職者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勧奨を実施します。

また、オンラインによる求職登録者が増加傾向にある中、オンライン登録者に対しハローワークの相談窓口利用を働きかけるため「オンライン登録者に対するハローワークサービス案内実施要領（令和4年6月8日制定、令和6年1月9日改定）」に基づき、求職者マイページを通じたメッセージ送信によるハローワークのサービス内容の情報発信を行います。送信するメッセージには秋田労働局HP内の「ハローワーク秋田のサービスメニューについて」及び厚生労働省HP内の「はじめまして！私たちはハローワークです。」のリンクも添付し、オンライン登録者からハローワーク利用登録者への切替を勧奨します。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	②障害者 の就職件 数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑦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	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職件数		
令和5年度目標	7,136	7,410	1,521	90.0%	90.0%	366	358	363	95.1%	1,747	195		
令和5年度実績	6,763	7,079	1,494	85.9%	95.8%	332	354	410	98.6%	1,728	212		
目標達成率	94%	95%	98%			90%	98%	112%	103%	98%	108%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク能代 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① 管内は求人倍率が高水準で推移しており、12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、少子高齢化を背景に求職者の6割以上が45歳以上であることを踏まえ、一定数存在すると思われる若者を中心としたハローワーク未利用者の掘り起こし、利用者増による紹介件数の向上、求人充足の促進の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、若者に親和性が高いSNSであるLINEによる情報発信を11月から開始し、ハローワークのサービスメニュー、各種イベント、おすすめの求人等の多様な情報を公式キャラクター「ハローわんくん」のイラストをまじえた親しみやすい内容で発信した結果、登録者数が4か月で500人を突破し、アンケート等の結果からはLINEの情報をきっかけとして来所する者の増加がうかがえる状況にあります。また、「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、紙媒体の求人情報の配布場所について、大規模店舗、総合病院、道の駅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ったほか、昨年度からの取組である二次元コードを活用した簡易な検索システムの普及促進を図り、求人の露出度の向上に努めました。
- ② 地域の深刻な人手不足の緩和に向け設置した「人材不足対策コーナー」の内容の充実を図るため、管内優良企業等からPR動画の提供を受け、大型モニターで放映することにより、未経験職種等への関心を高めるとともに応募意欲の喚起を図りました。また、今年度の新たな取組として職業選択に課題を抱える求職者を主な対象に「職を知ろうセミナー」を10月から開始し、毎回人手不足分野を中心とした3業種の企業担当者からの、業界の特長、働きがい等に関する熱のこもったプレゼンテーションを通じ未経験業種・職種への理解促進を図りました。
- ③ 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同で取り組む機運の醸成に力を注ぎました。特に、地域の人口減少、少子高齢化の大きな要因として若年女性の県外流出があり、その対策として「女性活躍」と「仕事と家庭の両立支援」の推進が重要との認識の下、地域にない「くるみん」「えるぼし」認定企業の輩出に向け、秋田県山本地域振興局と連携して取組を推進しました。
- ④ 住宅建材国内トップメーカーの企業誘致により大量かつ良質な雇用の場が創出されたにも関わらず、企業認知度の低さ等が隘路になり、求人の充足が進まなかったことから前年度に引き続き、他ハローワークからの職業紹介の促進を目的に、県内ハローワークをオンラインで結んだ会社説明会を開催し、充足支援に取り組みました。
- ⑤ 高卒者の県内就職率が、局内最低水準で若年者の県内就職、地元定住が地域の最重要課題であることから、管内高校（特別支援学校含む）と緊密に連携した就職支援を実施したほか、秋田県山本地域振興局、能代市、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企業情報説明会、商工団体に対する求人早期提出要請、早期離職防止に向けた若者交流サロン、能代市デュアルシステム事業（実践的な就業体験）などに協同して取り組みました。

⑥ 障害者の実雇用率や法定雇用率達成企業の割合は、全国や秋田県平均を上回るものの、障害者の雇用実績がなく「何から手を付けていいのか分からない企業」が複数みられることや、6年4月からの段階的な法定雇用率の引き上げに備え、一層の障害者の雇用促進が求められることから、「障害者雇用支援セミナー」を初開催し、障害者雇用の意義や採用準備段階から就職後の定着までの一貫した支援の提供等について説明し、障害者雇用への理解促進を図るとともに、具体的な雇用に向けたきっかけづくりを行いました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ① 若者を中心とした「ハローワーク離れ」の課題に対し、積極的な周知・広報により利用者増加を目指す取組を昨年度に引き続き強化しました。具体的には、11月からプッシュ型のSNSとして定着しているLINEによる情報発信を開始し、知りたい情報に確実に触れられるよう発信の強化に取り組みました。
- ② 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ことから、求職者のニーズが高い面接対策（模擬面接を含む）、応募書類作成指導、職業適性検査などについてのセミナーの拡充を図りました。また、講師を窓口スタッフが交代で担当することにより資質の向上と窓口サービスの均質化を併せて図りました。
- ③ 広く所員からサービス改善、業務改善に関する意見を求め、PTで検討し改善を図りました。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当事者意識を持つことにより職場の活性化に繋がりました。
- ④ 応募者が少ないなどの理由により不調に終わった求人が同内容で繰り返し提出されるケースが多いことから、求職者から求人が変わり映えせず応募したい求人が少ないとの声があったため、ハローワーク利用歴のない企業や相当期間、求人提出がない事業主の求人を開拓し、就職促進を図りました。また、求職者アンケートをまとめた説得力のある求人条件見直しの指導用資料「お仕事探し中の方130人に聞きました」を作成し、求職者ニーズを求人者に伝え求人条件の見直しや求人票の詳細記入を働きかけました。また、このアンケートにおける求職者の声を受けて求人内容の見直し等がなされた求人について「ハローワーク能代からのおススメ情報」として一覧表にし、LINEにより直接求職者へPRを行ったほか、ホームページにも掲載し、求人充足に結び付けました。
- ⑤ 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、既卒3年を含む高卒者の地元就職、学卒求人充足による人手不足の緩和を目的に、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した。
- ⑥ 若者の早期離職防止に向けた異業種交流会「若者交流サロン」を、能代市、秋田県山本地域振興局、能代雇用開発協会と連携のう え、ゲームの要素を組み入れ実施し、職場における孤立感の解消や仲間づくりの促進を図りました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・令和4年度は、地方公共団体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、200件を超える就職、充足が実績に反映されましたが、令和5年度に関しては例年並みの就職、充足件数でした。

#### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ① 求職者マイページの普及に課題があることから、職業紹介業務のオンライン化の進展に備え、求職者マイページの利用率の向上とオンライン職業相談の一層の推進を図ります。
- ② 求職者から求人票以上の詳細な情報を求められ、そのニーズに的確に応えることがハローワークの評価を上げ利用促進にも繋がることから、事業所訪問を基本にした管内企業情報の収集と共有、求職者へのフィードバックに重点を置き取り組みます。
- ③ ハローワークにどのような求人が提出されているかを広く周知することにより求人充足の促進を図るため、紙媒体の求人情報の展示場所を新たに開拓するほか、二次元コードを活用した簡易な求人検索システムの普及促進とLINEによる求人情報等の発信を一層強化します。
- ④ 希望職種を絞り切れない求職者が一定数存在することから、適職選択や職業理解を促進し安定した就職に繋げるためjob tag（職業情報提供サイト）の活用促進に向けたセミナーを新たに開催します。併せて、未経験の業界や職種への転換を促すため、人手不足分野を主体に業種や求人企業について理解を深める「職を知ろうセミナー」の一層の充実を図ります。
- ⑤ 人手不足分野、特に地域に必要不可欠な「介護」、「建設」、「運輸」の求人充足を促進するため、人材確保対策コーナーの展示内容の充実を図ります。
- ⑥ 来所が予定されている利用者への支援の更なる充実に向け、相談予定日前の求人情報の提供や相談来所時の求人提案、応募勧奨に従来以上に取り組めます。
- ⑦ 職業紹介担当スタッフのスキルアップに向け、隣接所等とのWEBミーティングを開催し、好事例の共有等を通じてサービスの質向上を図ります。
- ⑧ 求職者のニーズや求人に対する要望、求人者が望む採用者像等についての紹介部門と求人部門間の連携を一層密にし共有することにより、求人者が求める人材を採用できるよう取り組みます。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	②障害者 の就職件 数						
令和5年度目標	1,580	1,492	401	90.0%	90.0%	70	84						
令和5年度実績	1,579	1,515	366	88.6%	99.0%	81	89						
目標達成率	99%	101%	91%			115%	105%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク大館 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① 地方自治体等との連携の推進  
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就職への促進を図るため、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2会場で開催しました。地元企業延べ51社と高校生490名が参加し、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た企業経営者による基調講演も行いました。
- イ 新規高卒予定者の地元就職促進の取組として毎年開催している「求人求職情報交換会」を2会場で開催しました。地元企業延べ82社、高校3年生174名が参加し、個別面談を通して企業側の採用ニーズ等と生徒側の希望ニーズ等の情報交換を行いました。
- ウ 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に理解のある12事業所と求職者26名が参加し、4名の就職に結びついています。
- ② 障害者の就職支援について、令和6年4月以降、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」）が段階的に引き上げられること等から、事業所訪問等による障害者雇用への理解の促進を図るとともに、「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。雇用率未達成事業所も含めた障害者雇用に理解のある16事業所と求職者46人が参加し、13人の就職に結びついています。
- なお、当所に登録している障害者には、様々な要因によりすぐには働くことができない方が増加しているため、今働いている障害者数を減少させないための取り組みとして、事業所訪問等による会社への定着の支援に重点を置いて取り組みました。結果、支援件数は525件と前年度よりも140件増加しました。
- 11月には管内の事業所が県内の土木工事業初となる「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。一般的に安全面への不安から障害者雇用に踏み切れないことの多い工事業における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、障害者雇用の取り組みが進展することが期待されます。
- ③ 人手不足分野の人材確保対策として、紹介部門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た人手不足分野の魅力をPRする動画を雇用保険の認定会場でも放映することにより、業界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される方全員を紹介窓口へ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の紹介を行いました。
- パートタイム求人の充足と収入増を求めるパートタイム就労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) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ① 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。そのため、新規高卒者を対象とした求人には採用に至らないものも多く、特に新規高卒者を対象とした求人の受理と公開に当たり、分かりやすい仕事内容の記載等、社会経験のない高校生が仕事をイメージしやすく、応募意欲を高める求人票づくりが課題となっていることから、求人事業所に対して分かりやすい求人票づくりを支援するための「高卒求人提出説明会」を3回開催し、定員40社のところ39社の参加がありました。
- ② 新規高卒予定者の地元就職促進の取組として毎年開催している「求人求職情報交換会」について、毎年参加希望企業が増加していることから、会場の広さを拡充して開催したことにより、参加事業所数は昨年度よりも35社の増加となりました。
- ③ 大館市との雇用対策協定により設置した一体型施設（職の窓口【活jobおおだて】）の紹介就職率が一時低迷したことに伴い、4年9月に就職率の向上等のために策定した改善計画に基づく取組を継続して実施し、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んだ結果、紹介就職率を向上させることができました。
- ④ 求職者マイページの利用が低迷していたため、窓口での開設勧奨に加えて毎月1回のペースで「求職者マイページ開設セミナー」を開催しました。また、開設した求職者には、求職者マイページの機能を活用した求人情報の提供を積極的に行いました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ① 大館市との雇用対策協定により設置した一体型施設（職の窓口【活jobおおだて】）については、紹介就職率が向上した一方、窓口利用者や就職件数が前年度比で減少したため、引き続き福祉部等からの支援対象者の円滑な誘導など大館市商工担当部局や福祉担当部局と連携を密にし、【活jobおおだて】が市庁舎内に常設されている利便性を最大限に活かした取り組みを展開していきます。
- 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やかな支援に努めた結果、年間目標を31件上回ることができました。
- ③ 障害者の就職支援については、事業所訪問等による障害者雇用への理解の促進を図るとともに、「障害者就職面接会（きらめきワークフェア）」を開催し13人の就職に結びつけることができましたが、障害者の就職件数は、年間目標を16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を推進していきます。

#### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ① 求職者マイページの利用率向上については、窓口での開設勧奨に加えて毎月1回のペースで「求職者マイページ開設セミナー」を開催し、また、開設していただいた方へは、求職者マイページの機能を活用した求人情報の提供を積極的に行いました。利用割合目標を達成することはできなかったものの、利用率は向上しているため、今後も引き続き積極的な利用勧奨に努めていきます。
- ② 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企業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。
- ③ 求職者ニーズに応じた積極的な求人開拓や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・建設等の業種によって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して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。
- ④ 有効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に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高年齢者向けの面接会を開催します。
- ⑤ ハローワークを利用していただける方が増加するよう、普段ハローワークを利用していない求職者の方へも情報が届くよう、秋田労働局と連携してSNSを有効活用し、各種セミナー、会社説明会等のイベントを積極的に周知していきます。

## 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)	④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	②障害者の就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上就職件数					
令和5年度目標	2,343	2,197	389	90.0%	90.0%	125	126	65					
令和5年度実績	2,182	2,066	456	83.8%	100.0%	156	110	94					
目標達成率	93%	94%	117%			124%	87%	144%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク大曲 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

出生数の減少及び若年者の県外流出等による現役世代の人口減少に歯止めがかからない状況に大きな変動はない中、新規求職者が減少傾向で推移していることを受け、令和5年度においては、人手不足に対応した人材確保（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）という地域課題を検討した結果、各自治体等の関係機関や商業施設等に設置している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して求職者の掘り起こしを行うと同時に、より充実した職業相談を行い紹介件数及び就職件数へ反映させることを引き続き重点に置き、受付窓口での窓口利用を促進するためのサービス案内やシステム利用者の相談窓口誘導を行いました。また、「職業紹介業務・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・指導を行うことを最重要と考え、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、新規求職者は前年度より大曲所で1.0%減少、角館所で1.2%減少、大曲所計（大曲所+角館所）で1.0%減少しましたが、紹介件数は前年度より、大曲所で2.3%増加、角館所で1.0%増加、大曲所計（大曲所+角館所）で2.0%増加しました。

前年度比率【大曲所：新規求職者数4,676人（1.0%減）、紹介件数4,497人（2.3%増）、就職件数1,996人（1.9%減）】

【角館所：新規求職者数1,259人（1.2%減）、紹介件数1,112人（1.0%増）、就職件数538人（11.9%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するため、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、担当者制、指名制、予約制、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を実施したほか、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、紹介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633人（前年比3.9%減）就職率86.5%、職業適性検査49人、応募書類作成指導981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303回（前年度21回減）開催しました。また、管内自治体と連携し、自治体とハローワーク職員が同行して企業を訪問する「安心してください、ハローワーク職員も一緒ですよ」と銘打った職場見学会を3回開催しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、物価高騰による経費の増加や賃金上昇に伴う人件費増加等の影響を受けて離職した者が増加傾向にあることや、他の職種への転換が必要と思料される者への支援が課題となっていたことから、紹介担当職員全員が今より踏み込んだ訓練制度の説明や相談を行えるようにすることを目的に、職業訓練スキルアップ研修を実施しました。

また、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充足対策が継続した課題となっていたことから、充足会議の充実を図るため求人者サービスに関するベテラン職員が会議に同席しスーパーバイズを行いました。

若手職員の育成を図るため、事業所訪問のノウハウ、情報発信の在り方、雇用保険受給者の早期再就職促進等をテーマに「若手職員研修」を企画し実施しました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ① 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（受付担当者）が積極的に声掛けをして相談窓口へ誘導し、コロナ禍より重要視してきた求職者からの指名制・予約制による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・紹介件数の増加を図り、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等に向けて、市内の大型商業施設等に設置している求人情報コーナーへハローワーク利用案内及び秋田労働局SNS等周知チラシを設置して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行いました。また、各種公的職業訓練の周知広報を強化し、訓練受講を促進することによる人材育成・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人材確保対策の要望が増加していることから、大仙市との雇用対策協定に基づき同市と連携のうね市誘致企業への職場見学会を2回実施しました。  
また、若年者の地元就職の促進及び職場定着を図るため、高等学校との連携を密にし、高校2・3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の開催、個別相談により地元企業への正社員就職の促進を行ったほか、管内自治体と連携し年度ごとの輪番制で「若者交流サロン」（令和5年度は美郷町）を実施しました。さらに、若年フリーター等に対してトライアル雇用制度を活用した正社員化の提案、事業所への助成金を活用した就職氷河期世代（35歳～54歳）の正社員就職の提案等を行い目標の達成に取り組みました。
- ③ 求人者支援として、提出求人に関連する求職者を一覧にした「求職者情報」を求人者に提供し、求人者からのリクエストによる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」を積極的に実施し紹介件数の増加を図るとともに、ミスマッチ解消を図るため「応募前職場見学」を積極的に実施し求人の早期充足と求職者の早期就職に努め、就職・充足件数の目標の達成に取り組みました。さらに、デジタル社会を実現し、今後の新型コロナウイルス感染症等に準じた行動制限等への対応や引きこもりの方等への迅速かつ的確な情報発信のためのツールとして、「求職者マイページ」及び「求人者マイページ」の登録促進を行いました。  
また、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) その他の業務運営についての分析等

- ① 大仙市との雇用対策協定に基づく事業運営については、各種事業計画の中でも特に地域の喫緊の課題である「若者の地元就職と地元企業の人材確保支援」に力を入れて取り組みました。令和5年度の新たな取り組みとして、当初の事業計画には掲載していなかったものの市の新たな誘致企業への人材確保が課題となり、新たな取り組みとして職場見学会を実施したところ企業とハローワーク及び市との信頼関係が構築できるなどの効果が得られたため、市との連携事業として令和6年度の事業計画に盛り込むこととなりました。今後も引き続き、地域の雇用ニーズに応じた事業を展開していきます。
- ② 障害者の就職支援については、障害者法定雇用率が令和6年4月から段階的に引き上げられることを見通し、ハローワークと県、市町、管内支援学校が連携して地域の経済団体に障害者雇用の拡大を要請したほか、ハローワークによる未達成企業への指導を強化しました。また、障害者に対しては障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携してきめ細かな支援を実施したことにより、障害者の就職件数は前年度の102件から121件と大幅に増加しました。

#### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

##### ① 求人者・求職者双方のニーズを踏まえた求人量の確保

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、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人者・求職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、デジタル化への対応が難しい高齢者層の求職者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（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、高齢者でも応募可能な正社員求人と求人者、求職者双方の希望を考慮したパート求人の総量の確保が必要となっています。また、求人を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事業所に対しては、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等による求人開拓が必要です。また、求人開拓にあたっては、求職者のニーズや希望条件を踏まえた求人条件緩和指導を丁寧に行っていくことが重要となります。

##### ② 的確なマッチングによる就職件数の確保

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・紹介を実施し、一般求職者に対して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・紹介を実施し、課題解決サービスが必要な求職者には予約による相談・支援を実施するなど、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られます。特に、充足会議を活用した的確なマッチングにより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

新規求職者が減少傾向で推移している中で、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、高齢者雇用に理解がある事業所及び求人を一覧化して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を行います。また、求人者に対しては、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・雇用環境等を好事例としてすることにより、求人者・求職者双方のニーズに応えていきます。

## 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)	④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	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新卒卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数					
令和5年度目標	2,640	2,407	502	90.0%	90.0%	163	210	66					
令和5年度実績	2,534	2,246	532	82.3%	96.3%	180	291	71					
目標達成率	95%	93%	105%			110%	138%	107%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク本荘 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所における令和5年度の新規求職者数（全数）は、物価の高騰による暮らしの先行き不安感などから、積極的な転職活動や安易な離職を控える傾向がうかがわれ、3,896人（前年度比8.2%減）となっております。また、新規求人数については、海外情勢の不安定化や原材料の高騰などの影響により、採用計画を見直す企業も散見され、8,240人（前年度比17.2%減）となりましたが、依然として医療・介護、建設、運輸分野等の人手不足の状況が続いていることから、「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、玄関ホールに設置している「人材確保対策コーナー」において、デジタルサイネージを活用し、企業が作成したPRシート（約80社分）を放映するとともに、庁内の待合室に設置したモニターで、地元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、人材不足分野の事業所を中心に、事業所訪問の際に会社（施設）案内やお客様向けのパンフレット等の収集を行い「人材確保対策コーナー」に配置して閲覧・持ち帰りできるようにするなど、より詳細な企業情報の提供に努めております。

さらに、所内において「会社説明会&面談会」を開催しました。開催回数は194回となり、参加求職者数延べ220人（うち採用内定者19人）となっております。なお、医療・介護、建設、運輸等人材不足分野の事業所は11社参加しました。

② ハローワークを利用していない求職者への働きかけとして、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26施設（市関係施設、道の駅、スーパーマーケット、隣県役場等）に備え付けするとともに、週間求人情報の余白を活用し、各種イベント情報などを掲載し周知に努めました。

また、年末年始の帰省に合わせ、由利本荘市及びにかほ市の全戸配布の広報誌（1月1日号）に「ハローワーク本荘によるオンライン職業相談の利用案内（HPの二次元コード付き）」記事を掲載しハローワークの利用促進に努めました。

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、求職者マイページを活用した迅速な情報提供、応募書類の作成支援など、就職実現のための一貫した支援を行いました。

また、新卒者の約3割が就職後3年以内に離職している状況を踏まえ、孤立感の解消や悩みごとの共有、仲間づくりの支援による早期離職防止対策として、関係機関との連携の下、「地域おこし協力隊」の協力もいただきながら、異業種交流による「若者交流サロン」を初めて開催しました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

人材不足分野をはじめとする求人充足が大きな課題となっていることから、以下の業務改善等の取組を行いました。

- ① 求職者に対し郵便等で求人情報を提供する際に、オーダーシートを同封し「応募を検討したいが、条件が微妙に合わない」などといったニーズを把握し、事業所に対し求人条件の見直しを働きかけ、求人充足に繋げる取組を行いました。
- ② ハローワーク本荘のホームページに開設している、求人情報が簡単に検索できる「ハロワン求人情報サイト」について、従来の職種別に加え、求人条件が見直しされたリフレッシュ求人のコーナーを新設するなどの拡充を図り、求人情報提供におけるサービス改善を図りました。
- ③ ハローワークの更なる利用促進のため、求職者マイページの開設促進やオンライン相談の普及に努めました。
- ④ 職業相談及び事業所相談を担当する全職員を対象に、求職者の就職活動や企業の採用活動などを更に支援するため、厚生労働省が運営する総合的な職業情報の提供サイトである「job tag」に関する研修を実施し、職員の専門性向上に努めました。
- ⑤ より多くの方にハローワークを利用していただくとともに就職に向けた意欲を高めていただけるように、毎月の就職者数とハローワーク利用の感謝メッセージを庁舎内に掲示しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・由利本荘市、にかほ市それぞれと雇用対策協定を締結し、連携して事業を実施しています。また両市のほか、商工会、地域振興局等と定期的に連絡会議を開催するなど緊密に連携を図り様々な取組を実施しており、イベントの開催や広報を展開する上で地域一体となった取組が進められることが強みとなっております。

・由利本荘市、にかほ市の商工担当課、地域振興局長を定期的に訪問し、雇用情勢の説明、管内企業に関する動向等について情報交換を行っております。また、管内金融機関との間においても雇用情勢や景況感について情報交換を行っており、関係機関と日常的に情報共有することで良好な関係が構築され、地元企業への支援策などの周知、利用促進等にもつながる取組となっております。

・新規高卒者の求人について、令和5年11月時点で未充足の事業所のうち「既卒者の応募を受け付けない」等の要件があった47事業所に、応募者確保、充足のための提案として求人条件見直しのお願いに関する文書を送付し、約7割の事業所に見直しに応じていただき、見直し後の求人を既卒者等に情報提供しました。

#### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- 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&面談会」の更なる拡充を図ります。また、求職者のみなさんに未経験の業界や職種への応募を選択肢に含めてもらえるよう、業界研究と職種理解を組み合わせたセミナーを開催してまいります。
- 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。特に求職者マイページの利用率は30.1%に止まっており、全国平均の37.9%を大きく下回っている現状にあります。オンライン相談も活用が進んでいる状況とは言えないことから、通信紹介を含め求職者の利便性を考慮した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、ハローワークを利用していただけよう働きかけを行ってまいります。
- ③ 企業情報やハローワークサービスメニューなどの情報発信を更に強化する必要があると考えております。ハローワーク本荘のホームページや労働局のX（旧Twitter）等のSNSを効果的に活用するほか、ハローワーク本荘独自のLINEにも取り組むこととします。また、当該SNSのご案内の周知・広報も併せて強化してまいります。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数						
令和5年度目標	2,059	1,817	348	90.0%	90.0%	114	285						
令和5年度実績	1,730	1,565	419	87.8%	95.9%	137	277						
目標達成率	84%	86%	120%			120%	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

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク横手 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所管内は、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展しており、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。人材不足分野業種等からの堅調な求人募集がある一方で、他業種では受注減、物価上昇、資金繰り等様々な影響による求人を手控えする事業所もあり、有効求人倍率は全県の数値より低い状況が続いています。そのような中、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実施する等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、増加傾向にある高年齢求職者の再就職支援、雇用保険受給者の早期再就職支援等、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 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。主な支援内容としては求職者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」「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

自治体や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20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5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

求人者に対する利用勧奨に継続的に取り組みましたが、特にハローワークへの求人申込みが低調な事業所に対し利用勧奨を行ったことにより、令和5年度下期は求人者マイページを利用した求人の割合が96%前後で推移したほか、新規の求人開拓にもつながりました。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

求人者マイページからのオンラインによる求人申し込み、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事業所訪問等による事業主支援が重要と考え、積極的に取り組みました。また訪問の際には紹介部門員も同行して作業内容や環境、雰囲気等収集した事業所情報を共有し、求職者への情報提供や職業紹介につなげる等、職員の専門性の向上を意識し取り組みました。

### (3) その他の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。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

働く意欲の高い60歳以上の人財が多い状況を、円グラフでわかり易く示したリーフレットを作成し事業所への周知・説明をしながら、引き続き条件緩和や60歳以上応募歓迎求人確保に努め、60歳以上応募歓迎求人情報誌の作成、配布と募集先への紹介及び求職者ニーズに合わせた支援を行っていきます。

高校生の県内就職率は6割台を維持していますが、生徒数の減少と進学率の高まりから実数は100人を割っております。地域社会の維持・活性化に若年労働力は不可欠であり、いわゆる進学校へも働きかけ、進学希望者にも高校在学中から地元企業を意識させるよう自治体と連携して取り組みます。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数						
令和5年度目標	2,253	2,299	345	90.0%	90.0%	126	65						
令和5年度実績	2,271	2,322	401	73.9%	96.0%	177	85						
目標達成率	100%	101%	116%			140%	130%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク湯沢 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① 令和5年度は、原材料、光熱費、燃料費等の高騰、物価上昇による売り上げ低下、円安による経営悪化などにより、求人を控える動きがみられ、また、働き方改革や賃上げ機運に順応するため、社内の労働条件や賃金体系の見直しに着手したことで、一時的に新規採用を保留する事業所も多くあり、新規求人は前年比で20.6%の減少となりました。一方新規求職者は、物価の高騰や低賃金のため転職を希望する者や、家計を補助するため新たに就業を希望する者などが多くみられ、前年比で6.0%の増加となりました。有効求人倍率は、11月までは1倍台で推移していましたが、12月以降1倍台を割り、3月は0.78倍にまで落ち込んだところです。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て取り組んでまいりました。
- ② 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、担当職員1人当たり常時2件の求人を担当とすることを目標として、実績としては127件の求人を支援対象としました。また、求人条件の緩和指導や求職者とのマッチングに資するため、求人担当と紹介担当のペアによる事業所訪問に積極的に取り組み、延べ41事業所を訪問しました。今後も、事業所訪問による求人充足支援を中心に、実効性のある充足対策を展開してまいります。
- ③ 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（3か月で5人×担当6名×4月）とし、実績としては支援対象者数249人に対して139人が就職に結び付く結果となり、その就職率は55.8%となり所全体の就職率45.86%を上回っております。同一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）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ① 令和4年度は求人倍率が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。そのため、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」については、令和5年度当初2名体制であったものを10月以降は4名体制とし体制強化を図りました。また、7月以降は求人条件の緩和指導や求職者とのマッチングに資するため、求人担当と紹介担当のペアによる事業所訪問に積極的に取り組んでまいりました。
- ② 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課題であり、求職者への求人情報提供のうち月10件を人手不足分野求人とするよう取り組みました。また、地元建設業協会からPR動画を入手し放映するなどし、所内の「人材対策確保コーナー」の充実に努めました。

③ 安定所業務のオンライン化は今後の業務改善の柱との認識しており、オンライン求人、求職者マイページの利用促進に継続して取り組んでおります。オンライン職業相談については、職員向け「オンライン職業相談マニュアル」を作成し、それに基づく研修を実施し相談体制を構築し、12月には実際にオンライン職業相談を実施するに至っております。

### (3) その他の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、少子高齢化に伴う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、秋田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。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、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いきます。

② 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確保を図った結果、目標とした就職件数58件に対して63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。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

① 令和5年度は新規求人数が減少し新規求職者数が微増したことで、有効求人倍率が12月以降1倍を割り込む等、労働環境に停滞感が見られたところです。このことから、「求人充足会議」「求人担当者制」の充実、それに伴う事業所訪問、求職者への求人情報の提供、求人内容の添削や求人要件緩和等実効性のある充足対策を継続するとともに、一方、求人の量の確保にも注力する必要があると考えます。新規の求人開拓、長く求人申し込みのない事業所へのアプローチ等に取り組み、求人数の確保を図ってまいります。

② 雇用保険受給者の早期再就職件数においては、年間目標の252件に対し、2月までの実績は213件（進捗率84.5%）にとどまりました。雇用保険受給者に対する個別の就職支援を強化し、再就職意欲の喚起、早期再就職のメリットを説明した資料等の見直し、雇用保険受給者に対する就職セミナーの新設等に取り組み、早期再就職の促進に努めてまいります。

③ 人手不足分野求人へのフォローアップ、紹介件数確保も、引き続き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設定し（2件/月×担当7人）、当該求人の充足を図ります。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り「人材対策確保コーナー」が充実したものになるよう取り組んでまいります。

④ 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しております。オンライン求人割合、求職者マイページ利用割合は比較的順調な数字であり、これまでの水準の維持に努め、オンライン職業相談やオンライン職業紹介等についても利用者のニーズに的確に対応できるように周知を継続してまいります。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	④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	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新卒卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数						
令和5年度目標	1,400	1,013	252	90.0%	90.0%	58	115						
令和5年度実績	1,372	1,113	230	82.0%	94.4%	63	124						
目標達成率	98%	109%	91%			108%	107%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク鹿角 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○地方自治体等との連携の推進及び新卒者等若年労働力の地元就職促進

秋田労働局と鹿角市が平成30年2月に「雇用対策協定」を締結し、鹿角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していることから、ハローワーク鹿角では、「地方自治体との連携の推進」を所重点項目と位置づけています。また、マッチング関係業務では地域における若年労働者の確保の観点から、「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」を所重点指標に定め、雇用対策協定の事業計画に基づき以下の事業を特に重点的に取り組みました。

- ① 新規高卒予定者の地元就職促進の取組として毎年開催している「高卒者地元就職情報交換会」を7月27日に開催しました。地元企業延べ41社、高校3年生180名あまりの参加を確保し、個別面談を通して企業側の採用ニーズ等と生徒側の希望ニーズ等の情報交換を行いました。このような取組が奏功し、年度内での管内高等学校卒業者の就職内定率100%を達成しました。
- ② 高校2年生（進学予定者も含む）の地元企業に対する理解を深める取組として「地元企業説明会」を2月9日に開催しました。地元企業延べ25社と高校生165名が参加しました。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。
- ③ 高校3年生を対象に管内高等学校を訪問のうえ、「サテライト・ハローワーク」を7月3日及び同5日に開催し、就職支援ナビゲーターによる職業講話、job-tag研修による職業理解の促進、ハローワークインターネットサービスのワンタッチ検索機能の説明のほか、管内事業所理解等の機会を設けました。

#### ○職員の専門性の向上

職業相談の経験の浅い若手職員が学卒業業務、障害者業務に従事していることを受け、労働大学校への職業指導Ⅱ専門研修に2名の職員を送り出すとともに、所内でのjob-tag研修や障害者業務等の伝達研修、事例検討・ケース会議の実施により専門性の向上を図りました。

## (2) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

### ① 人手不足対策に対する取組

所内の待合スペースに、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」（以下「コーナー」）を令和4年度に設置し、今年度も人手不足分野の魅力をPRする動画の放映及び事業所訪問時等の機会を捉えて動画提供の依頼等を積極的に行い、業界の理解を深めることに努めました。また、来所者端末の増設に伴い所内のレイアウト変更を行い、待合スペースに座った利用者にコーナーの内容がより目に留まりやすくなるように工夫を凝らしました。

さらに、求職者の確保のため、利用者の割合の増加傾向が続く高齢者については「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、高齢求職者給付の認定日には受給者全員を紹介窓口に誘導して職業相談を実施しました。

### ② 求人者・求職者マイページの積極的な開設促進

求人者マイページは、事業所訪問時等の機会に積極的に開設のメリットを説明する等の取組で年間利用率80%を維持したほか、1年を超えて久しぶりに求人を申し込む事業所も大幅に増加しました。一方、求職者マイページも同様に求職者に対して新規求職登録時や、マイページ開設セミナー等の機会を捉えメリットを説明し、積極的な開設の取組を行ったものの年度末での利用割合は26.2%と振るいませんでした。オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替の件数は所重点項目の目標数に達しているだけに、煩雑なパソコン・スマホ等の操作を嫌う傾向があるものの、全体における割合が増加し続けている高齢求職者を中心により粘り強く開設のメリットを働きかける必要があるとみています。

### ③ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

前年度は、コロナ禍等の影響を受けた離職者が事業所の雇用調整助成金等の活用で減少したことを受け、雇用保険受給資格決定件数も大幅に減少しました。それに伴い、マッチング関係業務の主要指標に定められた雇用保険受給者早期再就職件数の目標数に対して73.7%の達成率に止まったため、今年度は、当所のマッチング能力を改めて示すためにも、雇用保険受給者に対する求職者担当者制相談の徹底した取組を行いました。結果、1月末で目標数に達し、局内トップの達成率となりました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ① 人手不足対策、求人者へのサービスの一環として年度途中で局職業安定課の指示で「求人者プロジェクトチーム」を立ち上げ、月2

回を目途に求人充足会議を行い、早期充足のため積極的な事業所への条件緩和指導、事業所訪問等の取り組みを行ったものの、結果として充足会議に諮った求人の充足率が所全体の充足率を大きく下回りました。充足会議に諮る求人の選択等、充足可能性基準を中心とした会議のあり方を再検討する必要があります。

### 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やかな支援に努めたものの、当該世代の新規求職者の減少の要因等もあり、年間目標の就職件数の達成に至りませんでした。

### ③ マッチング業務の所重点指標とはしていないものの、障害者の就職支援については、障害者法定雇用率が令和6年度から2.5%に引き上げになることを見据えて調査対象事業所を中心に訪問等で周知するとともに、障害者就業・生活支援センター等障害者就労支援機関との連携等で雇用への理解の促進を図りました。結果、より多くの応募機会を確保したこと等が奏功し、障害者の就職件数は、前年度の20件から37件へと大幅な増加となりました。引き続き、法定雇用率が段階的に引き上げられること等を鑑み、事業主の意識啓発を図りながら障害者雇用を推進します。

#### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ① (2)の①及び(3)の①(関連) 受理求人への充足に向けた能動的な取組と求人受理後のフォローアップのため、適宜、「充足可能性基準」の見直しを検討し、「求人充足会議」の充実・活性化により受理求人の早期充足を図ります。開催に際しては、従来の方式にとられることなく、紹介担当者、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。併せて、引き続き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、求人者サービスの充実及び求人充足の向上を図り、求人者の満足度の向上を推し進めます。また、6年3月に本省から提供された「求人充足支援マニュアルver1.0」を十分に活用して手法の理解に努めます。
- ② (2)の②(関連) 求人者マイページはPDCAの目標値とするオンライン利用率80%超を維持していますが、求職者マイページの利用割合が利用環境が整っていない等の理由から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、求職者へ理解を求めて利用の拡大を図ります。併せて、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、職員の専門性を向上させるための所内研修の実施、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を積極的に取り組みます。また、job-tag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。
- ③ 生徒数減少や進学率上昇等から、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(5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います。
- ④ 求職者ニーズに応じた積極的な求人開拓や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ますが、介護・看護・建設・運輸・警備等の業種によって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により求人の早期充足に取り組みます。特に、事業主都合離職者をはじめとして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確かなマッチングにより紹介件数を増やす取組も行います。
- ⑤ 充足対策の取組として、雇用対策協定を締結している鹿角市と連携し、毎月の情報交換の場を継続し、市の新たな誘致企業の発生、または工場を増設するなどの情報を共有するとともに、企業を交えての充足対策を協議し、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&ミニ面接会等を行うことにより早期充足を図ります。
- ⑥ 有効求職者に占める高年齢者の比率が高まる現状を踏まえ、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」等の提供等により引き続き行うとともに、鹿角地域シルバー人材センター、産業雇用安定センター秋田事務所等と連携して、有効な求職活動に資するため高年齢者向けのセミナーを開催し、就職促進を図ります。
- ⑦ 労働局に対して積極的にSNSを発信し、各種セミナー、会社説明会等の積極的な周知を図るとともに、来所者に対してはデジタルサイネージ等を有効活用してハローワークの取組の発信を強力に推し進めます。

## 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	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)	④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	③新卒者支 援に係る就 職支援ナビ ゲーターの 支援による 新卒卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数						
令和5年度目標	723	664	121	90.0%	90.0%	32	75						
令和5年度実績	700	623	158	73.7%	94.1%	26	94						
目標達成率	96%	93%	130%			81%	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

※ 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。

令和6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 早期再就職割合		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 (35歳~56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 就職率	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%)
局	19,289	18,449	36.0	全所 90%/95%	68.1%	947	2,592	1,114	71.0%	732	95.9%	4,908	83.4%	1,564	0
秋田	7,002	7,216	32.7		68.1%	329	1,362	327	-	428	95.9%	1,717	83.4%	577	
男鹿					68.1%	25	-	21	-	-	-	165	-	16	
能代	1,535	1,474	40.0		68.1%	89	153	73	-	50	-	423	-	84	
大館	2,240	2,100	39.7		68.1%	91	238	112	71.0%	59	-	402	83.4%	85	
鷹巣					68.1%	19	-	29	-	-	-	153	-	22	
大曲	2,495	2,260	37.6		68.1%	95	205	152	71.0%	74	-	507	-	148	
角館					68.1%	26	-	32	-	-	-	147	-	16	
本荘	1,853	1,639	36.2		68.1%	99	270	123	71.0%	37	-	421	-	222	
横手	2,175	2,197	37.8		68.1%	74	185	159	71.0%	44	95.9%	485	83.4%	257	
湯沢	1,329	960	35.8		68.1%	63	105	57	-	25	-	344	-	69	
鹿角	660	603	43.6		68.1%	37	74	29	-	15	-	144	-	68	

朱書きは前年度からの変更部分

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。