

ハローワーク秋田 就職支援業務報告（令和6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

ア 「人手不足分野における人材確保支援」

人材確保の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、各分野の主な業務内容、必要な免許・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、ディスプレイで業界団体等から提供された動画放映による情報発信を行いました。

また、関係機関との緊密な連携の下、再就職支援セミナーや事業所見学会、ミニ会社説明会での個別面談や合同就職面談会等を実施、応募がない求人のフォローアップ、人手不足分野への就職を検討している求職者への支援等による人材確保対策を積極的に推進しました。

イ 「就職氷河期世代の就職支援」

就職氷河期世代の就職活動等を支援するため「ミドル世代応援コーナー（就職氷河期世代支援窓口）」において、担当者制による個別支援のほか、応募書類の添削・面接指導、セミナーや就職面接会、事業所見学会への参加勧奨、就職氷河期世代専用・歓迎求人の確保、就職後の定着支援などに取り組んだ結果、就職件数が前年度を上回るなど就職促進が図られました。

ウ 「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・拡大に積極的に取り組みました。

エ 「新規学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、大卒者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県内の企業情報を分かりやすく伝えました。また、県外に進学予定の者に対して、秋田県との連携により「こっちゃけ（秋田県就活情報サイト）」への登録を勧め、県外への進学後でも県内企業や各種支援事業の情報提供を可能とし、将来の県内就職に向けた意識の醸成を図ることとしたほか、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。

また、高卒求人を提出する事業所に対して、「高卒求人作成セミナー」をオンラインで開催し、分かりやすく魅力ある求人票づくりを支援しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ア 「若手職員等基本業務研修」

業務に関する知識を習得し、窓口職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。説明技法の向上を図ることも目的の一つと考え、各課・各部門の職員が講師を担当したほか、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6年7月～令和6年11月にかけて計36回開催し、延べ301人が受講しました。

イ 「基準行政、雇用環境均等行政との共同研修（業間研修）」

労働行政相互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、行政経験の浅い職員を対象に、秋田労働基準監督署、雇用・環境均等室、ハローワーク秋田間で業間研修を年6回実施しました。

(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 人手不足分野に係る取組

人手不足分野をはじめとする事業所のマッチング支援に向けた取組として個別面談会を開催していますが、1回当たりの参加事業所が少ないため多くの情報が得られないといった意見が寄せられたことや事業所の参加希望ニーズを踏まえ、1回当たりの参加上限事業所数を3社から4社に変更しました。また、参加企業情報の周知について、ホームページやSNSを活用して情報発信するなどの改善を行ったことで参加者が増加したほか、個別面談から紹介につながる者を増加させることができました。

② 求人者支援の充実・強化に係る取組

求人者支援の取組として、求人充足のための支援方策等を検討する求人充足会議の開催や事業所訪問による情報収集などを行っていますが、人手不足分野を含む求人充足の更なる向上を目指す必要があることから、充足会議において検討した求人条件緩和や見直し内容の積極的な提案、求人担当と紹介担当のペアによる事業所訪問における求職者の動向に関する情報提供、事業所が求める人物像の把握等に基づくマッチング強化に取り組みました。

また、職業相談窓口で得た求職者ニーズの情報を求人者に提案し、「魅力ある求人にブラッシュアップ」することで、応募につながる求人票の作成支援を行いました。

③ 「マザーズコーナーの周知及び利用促進」

マザーズコーナー秋田では、子育て応援イベント「子育て応援団すこやかあきた」や、秋田市が実施する「なでしこ就労支援事業」の参加者等に対してマザーズコーナーを周知したり秋田所管内の児童館等の施設に「マザーズコーナー利用ガイド」を設置するなど、周知を強化したことで利用者の増加が図られました。

また、利用者がより実用的に求職活動に活用できるよう、新たな支援メニュー「ハロワン求人検索（LINE版）」の運用を開始しました。「ハロワン求人検索（LINE版）」は、LINEの機能を活用することによりハローワーク秋田マザーズコーナー公式LINEから直接ハローワークインターネットサービスにアクセスが可能となったほか、求人検索が容易になったことで、LINE登録者数の増加が図られました。

（LINE登録者数が、ハロワン求人検索（LINE版）運用開始時点と比較して65.1%増加）

(3) その他の業務運営についての分析等

① job tag（職業情報提供サイト）活用のための取組

求職者の就職活動や求人者の採用活動の支援に役立つjob tag（職業情報提供サイト）の有効的活用方法を検討することを目的に、前年度設置した所内プロジェクトチームの検討内容を基に改善を行い、求職者及び求人者支援に携わる職員、相談員の知識習得を図り、求職者に対する応募書類の作成指導、面接練習、職業訓練への受講勧奨や求人者に対する求人票作成支援等に活用したことで、紹介につながる者を増加させました。

② 「サービス誘導の仕組み化」

総合案内に、主な相談内容（「求人票の内容を確認したい」など）を記載した「相談カード」を配置することにより、利用者の相談内容が明確化され、相談窓口ではニーズに沿った説明ができるようになったほか、相談時間の短縮にもつながりました。

③ 「就職活動支援セミナーへの的確な誘導」

求職者が就職活動や求人応募の際に抱える諸課題に対する支援を行うため、求職者のニーズを踏まえた就職活動支援セミナーへの的確な誘導を行うとともに、セミナー受講者には「相談希望カード」を配付し、セミナー終了後に相談窓口へ誘導し、早期再就職に結びつける相談支援を実施しました。

④ 「ハローワークの利用者確保」

ハローワーク秋田の利用促進を図るため秋田所公式LINEを開設し、ハローワークサービスメニュー、就職活動支援セミナー、面接会などのイベント情報や職業訓練開催情報など積極的に周知しました。

また、ハローワークの相談窓口利用を働きかけるため、求職者マイページを通じて就職支援サービス内容の情報発信を定期的に行いました。

(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「人材不足分野の就職促進及びマッチング機会の確保」

人手不足分野のマッチングは引き続き重要な取り組みであるため、「人材確保対策コーナー」の充実を図り、関係機関と連携して就職面接会等を開催し潜在的求職者の掘り起こしを図るとともに、人手不足分野を希望する求職者や勤務経験、資格を有する求職者を把握した場合は、人材確保対策コーナーへ誘導し、個別支援を積極的に行い就職件数の増加を図ります。

また、求人者に対するミニ会社説明会や就職面接会への参加勧奨を継続するとともに、開催についてホームページやSNS等で広く周知を行い、参加者を確保した上でマッチングを図ります。

②「求人充足に向けた取組の強化」

分野別のグループで開催している「求人充足会議」において選定した求人者に対し、充足可能性基準に照らし選定した求人の条件緩和提案を行うとともに、その結果に基づく一連のフォロー内容をフィードバックすることにより関係構築を図ります。

また、求人者に対し、「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を行うとともに、ペア制での事業所訪問による求人票以上の情報収集を行い、求人票に反映させることによって応募しやすい求人票を作成するなど、求人充足に向けた取組を強化します。

③「職業訓練受講修了者の就職促進」

訓練受講者の早期就職に向けては、訓練受講前の段階から訓練受講中、訓練修了後まで一貫した就職支援を行うことが重要であるため、訓練受講者の状況を的確に把握し、就職活動日及び指定来所日などのハローワーク来所日に合わせて事前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。

④「障害者雇用率達成指導の訪問による実施」

令和7年の障害者雇用状況報告の結果に基づき、雇用率未達成企業、特に障害者雇用が0人の企業に対しては、ハローワークと関係機関が連携して事業所訪問指導を行うこととします。

また、事業所訪問の際は、職域拡大及び職務開発支援としてリファレンスサービスの提供のほか、求人内容について職種の切り出しの提案を行うなど、積極的な支援を実施します。

2. 特記事項

特になし

3. 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

4. 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 職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	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・ 無業者の 就職件数	⑥公的職 業訓練修 了3ヶ月 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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和6年度目標	7,002	7,216	32.7%	90.0%	95.0%	1,882	354	348	428	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	6,145	6,531	33.1%	83.1%	93.8%	1,737	391	408	330	96.1%	88.7%		
目標達成率	87%	90%	101%			92%	110%	117%	77%	100%	106%		

※ 「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6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

- ・当所管内は求人倍率が高水準で推移しており、深刻な人手不足対策が地域の喫緊の課題となっています。また、求職者の年齢構成も、少子高齢化を背景に高齢者の割合が増加傾向にあり、若者を中心としたハローワーク離れの課題に対応するため、積極的な周知・広報を展開することにより、利用者の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、プッシュ型のSNSとして定着しているLINEによる情報発信に力を入れ、SNS世代を中心にハローワークサービスの周知や利用勧奨に努めました。
- ・求人者への充足支援と求職者への職業選択支援のため「会社説明会」を積極的に企画調整し、年間143回開催しました。また、「職を知ろうセミナー」も定期開催し、人手不足分野も含めた求人充足対策に努めました。
- ・データベースに登録された好事例の取組5件を水平展開として取り入れ、ハローワークサービスメニューの周知、就職成功率のアップ、事業所情報の発信、採用活動の支援に努めました。
- ・雇用保険受給資格者の早期マッチングのため初回講習への来所時の求人情報提供を継続的行ったことは、紹介件数の増加に繋がったと分析しています。
- ・求職者アンケート結果をまとめた求人条件緩和（見直し）指導用の資料「お仕事探し中の方130人に聞きました」を積極的に活用し、条件緩和・条件アップの必要性について理解を求めるとともに、条件緩和等が図られた求人については、LINEやHPを活用した個別PR及び求人担当者制の対象として、充足に結び付けました。
- ・事業所が自社PRできる機会をの提供するため、「会社PRシート」の取組を新たに開始しましたが、周知不足からかシートの作成を希望する事業所はありませんでした。
- ・新たな取組として12月に「事業主向け 人材確保セミナー」を実施しました。参加申込みが多く会議室の都合から2日に分けて開催し、計29社31人が参加しました。アンケート結果も好評であったため、引き続き定期開催する予定です。

（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

- ・職業紹介業務のオンライン化の進展を見据え、求職者マイページの利用率の向上のため、様々な広報物での周知の他、窓口で丁寧に説明しマイページ開設の支援を行いました。
- ・求人者への充足支援と求職者への職業選択支援の充実ため「会社説明会」を積極的に企画調整し、また「職を知ろうセミナー」も定期開催し人手不足分野も含め求人充足対策の充実を図りました。
- ・求人票記載内容以上の詳細情報を求める求職者ニーズに応えられるよう、ペアによる事業所訪問を積極的に実施し、事業所情報の収集と共有、求職者へのフィードバックに努めました。
- ・二次元コード等を活用した簡易な求人検索システムの普及促進を図るため、LINEのリッチメニュー機能を拡充し、求職者のハローワークインターネットサービスを活用した求人検索の利便性を向上させました。また、LINEの友だち登録者数も1,000人を超え、情報発信数に制限が生じたことから契約を見直し、必要な情報発信の環境確保を行いました。
- ・「介護」、「建設」、「運輸」等のいわゆる人材不足分野における求人充足を促進するため、所内に設置している人材確保対策コーナー（ミニミタス）内に事業主が持ち込んだ事業所情報誌等の配架スペースを確保して事業主に対して積極的な活用を促すとともに、定期的な各分野ごとの求人一覧表の作成・配置を継続して行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・人口減少と少子高齢化に伴い介護人材不足が続いていることから、実際の介護現場を事前に見学することで、ミスマッチの解消や介護現場に対する理解の促進に繋げることを目的として、「能代地区介護サービス事業所 認証事業所見学会」を秋田県との共催で初めて実施しました。管内求職者7名が参加し、レクレーションや施設内のサービス、老人ホームの各部屋を見学しながら、管理者から業務についての説明を受けました。地元新聞紙にも取り上げられたことにより一定の広報効果もあったものと考えられます。また、参加者のアンケート結果も良好であり、全員が「同様の見学会があればまた参加したい」と回答していることから、継続した取組として検討します。

(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

・事業所訪問で得た求人票記載内容以上の情報は、窓口で求職者へフィードバックするだけでなく、求人票に記載可能な情報は追加記載することで求人票の充実化を図り、より多くの求職者に興味を持ってもらうよう改善してまいります。

・SNSでハローワークサービスの周知、利用勧奨を図っているものの求職者の減少傾向が継続している現状を踏まえ、既に求職登録を行っている利用者から相談窓口を利用してもらえよう各種サービス内容に対する信頼を得ることが重要と考えます。応募書類や面接対策などの支援を実施するため、これまで窓口職員の資質向上と均質化を図ってきましたが、サービスの質のばらつきは解消されていないため、職員・相談員に対して1on1による振り返りを行い、それぞれの不得手な支援サービスを洗い出し、更なる資質向上と均質化を図ります。

・新たに開始した「会社PRシート」については、周知不足や事業主の認知度の低さ等により希望する事業主がいなかったことから、継続して活用推進を重点的に行います。また、条件アップ等がなされた求人の個別PRについても、管内事業所への周知を強化します。

2. 特記事項

・特にありません。

3. 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

4. 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 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	⑧人材不足 分野の就職 件数	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						
令和6年度目標	1,535	1474	40.0%	90.0%	95.0%	423	73						
令和6年度実績	1,478	1354	37.7%	77.6%	93.7%	395	109						
目標達成率	96%	91%	94%			93%	149%						

※ 「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6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、ハローワーク大館として「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91社と高校生403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若手従業員による講演も行いました。

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81社と高校3年生115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 大館市が「地域雇用活性化推進事業」（厚生労働省が、雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域などが地域の特性を生かして「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための取り組みを支援する事業）に令和6年10月から採択地域となったことから、事業委託を受けた「大館市地域雇用活性化推進協議会」と連携し、同協議会が実施する事業所向け、求職者向けセミナーやイベントの周知広報を行いました。また、工場の閉鎖により11月末に発生した大量離職者の早期再就職の支援のため、同協議会と連携し「就職面接会」を開催しました。

今後も同協議会との連携により、「「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図る」という事業の目的の実現を図っていきます。

② 障害者の就職支援

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17事業所と求職者40人が参加し、10人の就職に結びつきました。

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、現在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、令和5年度から重点を置いている事業所訪問等による会社への定着の支援に引き続き取り組みました。

③ 人手不足分野の人材確保対策

介護・建設等人手不足感が顕著な業界の情報を提供するため、令和5年度より紹介部門の待合スペースに「人材確保対策情報コーナー」を設置しており、更に効果的な情報提供のため、デジタルサイネージを活用して人手不足分野の魅力をPRする動画を放映するとともに、雇用保険の認定会場でも放映し、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、求職者の確保のため、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ました。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」で提供するとともに、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にも取り組みました。

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、求人事業所の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、昨年度を15社上回る54社の参加がありました。
- ② 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、紹介就職率は引き続き向上しています。また、新たな取り組みとして市民課との連携により、大館市への転入手続きを行った方に市役所が渡す資料に利用勧奨リーフレットを加えてもらいました。転入手続きを行った方のみではなく、ご家族の方へも【活jobおおだて】を知ってもらえる効果も期待しています。
- ③ 求職者マイページの利用者は、窓口での開設勧奨に加えて、昨年度から毎月1回のペースで開催している「求職者マイページ開設セミナー」の効果により徐々に増加していますが、当所の求職者の多くを占める中高年齢層の利用が低迷しているため、1月からは毎月1回のペースで中高年齢者を対象とした開設セミナーも追加開催しています。このセミナーは説明だけではなく、職員が補助を行いながら参加者に実際の開設までを行ってもらおうカリキュラムとし、その結果13人の参加者全員に開設を行っていただくことができました。

(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、市民課との連携を密にし、【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 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、日頃のきめ細かな就職支援や「障害者就職面接会（きらめきワークフェア）」を通じた10人の就職実績により、障害者の就職件数は年間目標を上回ることができました。
しかし、未だに法定雇用率を達成していない事業所が33社あることや令和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。
- ③ ハローワーク及び【活jobおおだて】の利用について、大館市広報により周知するため、ハローワーク大館ホームページ内容等の掲載依頼を行いました。
また、3月には公式LINEを開設して、ハローワークを利用したことがない若年層、在職者等潜在求職者等に対しSNS等を活用した積極的な情報発信を行っており、今後もハローワーク利用に結びつけるよう周知・広報を強化します。

(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 事業所が高校生を採用することが困難な状況が続いてますが、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。
- ② 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但福祉・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。
- ③ 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（大館市地域雇用活性化推進協議会）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。
- ④ 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。
また、新たに開設したハローワーク大館独自のLINEを活用して、積極的な情報の発信を行っていきます。

2. 特記事項

特になし。

3. 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

4. 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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	障害者の 就職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率					
令和6年度目標	2,240	2,100	39.7%	90.0%	95.0%	555	110	83.4%					
令和6年度実績	2,205	2,036	37.0%	80.9%	93.3%	511	123	110.4%					
目標達成率	98%	96%	93%			92%	111%	132%					

※ 「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6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

当所管内は農山村地域が多いという地理的特徴もあり、少子高齢化の進展と若年層の県外流出等により生産年齢人口の減少が続いていることから、若年者の地元就職促進と高齢者や障害者といった多様な人材の活躍を促進していくことに取り組みました。また、管内企業の求人動向は、人材不足分野から堅調な求人募集がある一方で、他の業種では原材料費や人件費の高騰等により求人募集を控える企業も見られるようになったことから、人材不足分野を中心とした求人者に対する充足サービスの強化と、新規求人数が減少傾向で推移する中であって求職者のニーズに合った求人の確保に取り組みました。

①高卒者の県内就職促進

管内には高等学校が10校（2分校含む）あり、高卒者の県内就職促進が地域の労働力確保に大きく貢献することから、管内高校と緊密に連携した就職支援を実施したほか、秋田県仙北地域振興局・管内市町と連携して商工団体に対する求人早期提出要請の実施、高校3年生を対象とした求人説明会、高校2年生・中学生を対象とした企業説明会、若者の早期離職防止を目的とした若者交流サロンの開催などに共同で取り組みました。また、高校生に対する職業講話や就職ガイダンスを積極的に実施し、職業意識の形成を支援しました。

②多様な人材の活躍促進

新規求職者の約35%を占める60歳以上の方の就職を促進するため、60歳以上応募歓迎求人の量的確保に取り組みました。また、60歳以上でも十分に就職が可能であることをPRする「まだまだ現役世代の皆さんを応援します！」のチラシを高年齢求職者に配付し就職意欲を喚起したほか、パソコンによる求人検索が苦手な方向けに「60歳以上応募歓迎求人情報誌」を定期発行しました。また、障害者の就職促進については、県南地域のハローワークが合同で就職相談会を開催したほか、大曲支援学校と連携して障害者雇用促進セミナーを開催しました。

③人材不足分野の充足サービス

人材不足分野の事業所を主な対象として「求人企業説明会&面接会」を通年開催し、求職者が企業担当者から直接業界の状況や求人情報の詳細を聞くことができる機会を提供しました（延べ参加事業所数：100社）。

④求職者ニーズに応じた求人の確保

求人充足会議で紹介部門から提案された求職者ニーズを基に、事業所訪問等による求人開拓や求人条件緩和の提案、求職者にわかりやすい魅力的な求人票作成の働きかけを積極的に行いました。併せて紹介担当職員の事業所訪問を実施し、実際の職場環境や仕事内容の理解を深めることにより、マッチング技能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オンライン職業相談、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化への対応が急務となっていますが、求人者マイページの開設操作に不安があったり、事業所の担当者異動の際に引継ぎがうまくいかず求人申し込みが中断される事業所があったことから、事業所訪問によるサポートやリーフレットの作成・配付により事業所の求人担当者の引継ぎがスムーズに進むよう支援しました。また、求職者マイページの開設については、迅速な求人情報等を提供する大切なツールであることから開設操作に不安がある方には窓口で操作完了までサポートしました。
- ②求職者自身が職業・適性についての理解が進み適職の選択が容易になることを目的に、job tag（職業情報提供サイト）の活用セミナーを新たに定期開催しました。
- ③求職者が、経験がない職種等であっても不安を払拭し応募を検討できるようにすることを目的に、応募前職場見学の実施を積極的に提案しました（応募前職場見学実施延数：328件）。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年12月に製造業の4事業所から倒産等により約90名の離職者が発生しましたが、自治体との雇用対策協定に基づく面接会や取引先金融機関とハローワーク・自治体が連携して面接会を開催するなどして再就職を支援しました。その結果、早期に再就職を希望する方は概ね2か月以内に就職が内定し、当所の就職件数の増加や、雇用保険受給者早期再就職割合を引き上げる要因の一つにもなりました。再就職支援を振り返ると、事前に離職者の発生を届出した事業所と届出なく突然閉鎖した事業所があり、同時期の離職でありながら求職活動を円滑に開始できたか否かといった点に大きな差が生じています。このことから、事業所に対して雇用変動に係る届出の周知を強化する必要があると考えます。また、雇用変動の情報については自治体や商工団体がいち早く情報を把握する場合もあることから、これらの関係機関との日頃の情報交換の重要性もあらためて認識しました。

(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令和6年度の障害者の就職件数は143件で、前年度比18.2%の増加となりましたが、一方で障害者雇用率未達成の企業数は、障害者雇用率引き上げ等により19社増加しました。令和8年7月の障害者雇用率引き上げも控えていることから、障害者の職業適性と就業ニーズに配慮しつつ、地域全体での共生社会実現に向けて障害者雇用率未達成企業の解消に取り組みます。

②令和6年度の新規求職者数は6,034人で前年度比1.7%増加しましたが、トレンドとしては少子高齢化の進展を背景に減少していくことが見込まれます。一方で、人材不足分野を中心に人手不足は当面の間続くと思われ、地域の労働力需要を満たしていくためにはハローワークの新たな利用者を増やす必要があります。このため、普段ハローワークを利用していない方へもハローワークサービスメニュー等が届くよう、秋田労働局と連携してSNSを有効活用し各種情報を発信するとともに、LINEを活用した情報発信にも取り組みます。

③令和6年度の就職件数は、2,526件で前年度比0.3%の微減にとどまりましたが、人材不足分野の就職件数は577件で前年度比5.4%減少と就職件数の減少幅に比して大きく減少しました。人材不足分野への求人充足対策は地域経済界からの期待が大きいことから、「求人企業説明会&面接会」の充実や人材不足分野へ就職を希望する方への求職者担当者制によるきめ細かな支援に取り組みます。

④職業訓練受講あっせん者数は減少傾向で推移していますが、職業訓練の受講は安定就労の経験が少ない方への支援や人材不足分野への職種転換等において効果的なツールであることから、職業訓練セミナーや相談窓口での適切な情報提供により受講を勧奨するとともに、受講者に対しては求職者担当者制によりきめ細かな支援を行い、訓練修了後3か月以内に就職できるよう取り組みます。

2. 特記事項

特になし。

3. 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

4. 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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	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6年度目標	2,495	2260	37.6%	90.0%	95.0%	654	205	74					
令和6年度実績	2,526	2243	42.8%	86.1%	91.0%	577	321	55					
目標達成率	101%	99%	113%			88%	156%	74%					

※ 「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6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

当所管内においては、少子高齢化による労働力人口の減少を背景に、建設、医療・介護、運輸業等の人材不足分野のほか、管内の主要産業である製造業においても人手不足の状況が続いており、管内企業の労働力確保が重要な課題となっています。そのため、「求職者の掘り起こしと地元企業の人材確保支援」を重点事項として、以下の取組を行いました。

① ハローワークを利用していない求職者にも利用していただくため、週刊求人情報の庁舎外設置場所を2カ所増設し、ハローワークサービスメニューの周知を強化しました。求人情報設置場所は、庁舎外24施設（市関係施設、道の駅、スーパーマーケット、金融機関等）となり、人材不足分野の職種別求人情報も含めて設置し、併せてハローワーク本荘ホームページの二次元コードを掲載し情報発信を行いました。ホームページには管内求人情報を簡単に検索できる「ハロワン求人検索」のほか、ハローワークサービスメニュー、各種セミナー等の情報を掲載して、サイトに簡単にアクセスできる二次元コードの普及を図り、スマートフォンへの登録の仕方を周知し閲覧数増加に努めました。また、SNSの活用として、若者をはじめ多くの方に利用されているLINEによるプッシュ型の情報発信を行うこととし、9月から「ハローワーク本荘公式LINE」を開始しました。登録者数は3月末で428名となり、就職に役立つ情報等を発信し、ハローワークの利用促進、利用者増加に努めました。

② 求職者の就職支援のため、求職者それぞれ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ました。求人情報提供、応募書類の作成指導、面接指導等の一貫した支援を行い、職員が担当した支援対象者75人中、33人がハローワークの紹介により就職を果たしました。また、積極的なマッチングによる情報提供に取り組み、延べ2,173件の情報提供を行いました。情報提供と併せて、求人条件の緩和を依頼できることを周知し、求職者の希望をオーダーシートとして整理して求人事業所に伝え、求人条件緩和により紹介につなげる取組を行いました。オーダーシートによる求人条件緩和依頼件数は53件で、うち43件が条件緩和され16件の就職につなげることができました。

③ 求人者支援として、求人充足会議を定期的に開催し、未充足求人の解消を図りました。対象とした求人については、応募に至らない要因を検討したうえで求人・紹介担当職員がペアで事業所訪問し、求職者ニーズを伝え求人条件緩和依頼や求人票の記載内容充実等、訴求力のある求人内容となるよう助言を行いました。併せて、求人票以上の情報を収集し職員への情報共有により職業相談に役立てるようにしました。また、求人条件緩和や求人条件の向上が図られた求人票は、変更箇所を分かりやすく表示し「リフレッシュ求人」としてPRし、応募につながるよう取り組みました。

そのほか、所内で「会社説明会・ミニ面談会」を開催し、開催回数は206回、参加求職者（業種問わず）延べ217人、採用内定者30人となりました。さらに、11月12日に関係機関との連携のもと「由利地域合同企業説明会」を開催し、参加企業73社、求職者数79人、面談総数112件、採用内定者数は15人となりました。同日、介護就職デ이를兼ねて実施し、参加企業の協力を得て介護支援補助器具を展示し、介護職へ興味・関心を持ってもらう取組を行いました。人材不足分野事業所は30社、うち介護事業所は11社参加し4人の内定につながりました。

④ 若者の地元就職、職場定着促進のため、新規高校卒業予定者が職業に関する理解を深め幅広い職業選択ができるよう、関係機関と連携して「高卒企業情報説明会」を例年よりも1ヶ月早めて6月に開催しました。高校新卒者の就職内定・決定率は3月末で100%となり、県内就職割合は84.4%と前年度を上回る結果となりました。また、就職後の新卒者等を対象に異業種交流による仲間づくりと連帯感を醸成することを目的に「若者交流サロン」を開催するなど、早期離職防止と定着支援の取組を行っております。

そのほか、福祉事務所と連携して生活保護受給者等就労自立促進事業を実施しました。専任の就職支援ナビゲーターが中心となって、巡回相談やきめ細かな支援を行い、支援対象者62人のうち49人を就職につなげることができました。

(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 人材不足分野の人材確保支援として、希望職種未定の求職者の異業種への就職を推進するため、異業種合同説明会「おしごと発見！セミナー」を開始しました。人材不足分野を含む3社による業界の魅力や事業所情報の発信により、未経験の業界や職種に関心を持ってもらい応募につながるよう取り組みました。
- ② 求人者支援として、求職者目線で訴求力のある求人票を作成することで求人充足を促進するため、求人事業所を対象とした「求人票作成セミナー」を開始しました。グループワーク方式により、パソコンやスマートフォンでの実際の求人検索画面を見ていただきながら、「職種」欄や「仕事の内容」欄を中心に説明し、随時、求人事業所からの質問等に答え、求人票がより充実した内容となるポイントなどをアドバイスしました。さらに企業情報発信のため、庁舎内の掲示スペースを活用した「企業PRシート」の展示を開始しました。
- ③ オンラインでの効率的な求人検索とスピーディな求人情報提供による就職促進のため、求職者自身のスマホで求職者マイページの開設を支援するセミナーを開催するなど、求職者マイページの開設、活用促進に努めました。
一方で、システムによる求人検索を不得手とする求職者への支援も必要であることから、希望職種に応じた10種類の職種別求人一覧を作成し、窓口相談の際に個別に提供し気になる求人があれば詳細を説明するなど応募につながるよう取り組みました。また、65歳以上の求職者給付金受給者に対して、認定時間の設定を変更し相談時間を確保しやすくしたうえで、認定日に「60歳以上歓迎求人一覧」を提供し、待ち時間の有効活用を図るとともに、認定後の職業相談をご案内しました。
- ④ ハローワーク本荘におけるサービス向上の取組として、業務改善や庁舎、職場環境の改善等について職員・相談員が日々気づいたことを提案できるよう「ハローワークサービス改善提案シート」を設置しました。提案の内容を受けて定期的に検討会を開催しサービスの向上に取り組んでいます。今後も、ハローワークを利用する方によりよいサービスが提供できるよう努めてまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 由利本荘市、にかほ市の両市と雇用対策協定を締結しており、若年者の地元就職、地元企業の人材確保支援をはじめとした各種連携事業を展開しています。両市と商工会、地域振興局等をメンバーとする連絡会議を定期的に開催し、緊密に連携を図りながら各種事業運営に取り組んでおり、また、両市商工担当課及び地域振興局を適宜訪問し雇用情勢の説明と管内企業の動向等について情報交換を行っております。地域の関係機関が一体となって雇用対策に取り組むことで、より効果的な事業展開ができていると実感しております。
- ② 秋田銀行本荘支店長を原則毎月訪問し、雇用情勢の説明と情報交換を行っています。当所の説明内容や施策等に関する資料については秋田銀行本荘エリア支店長会議において各支店長に共有いただいております。助成金制度や労働局の施策に関する情報を地元企業に周知いただくようお願いしております。
- ③ 管内の建設業協会や自動車整備の業界団体と連携し、人材確保につながる取組を行いました。建設業協会の協力のもと、異業種合同説明会「おしごと発見！セミナー」での説明のほか、労働者の定着支援として雇用管理改善コンサルタントとともに会員企業の相談に対応しました。自動車整備業界においては、事業主、労働者の高齢化と人材確保が深刻な課題となっていることから、要請を受けて会員企業の研修で雇用管理改善等の重要性について説明を行いました。
管内企業の人材確保支援について、関係機関、業界団体等との良好な関係の構築と、より一層の連携が重要であると考えております。

(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 新規求職者数の減少は、少子高齢化のほか、特に若い世代の就職活動の多様化によりハローワークの各種サービス内容の周知が行き届いていないことが一因とも考えられるため、令和6年度は週刊求人情報設置場所での二次元コードによる情報発信や公式LINEによるプッシュ型の情報発信を行ってまいりましたが、より多くの方にハローワークのサービス内容を知っていただけるよう、引き続き情報発信を行うとともに、ホームページ掲載内容、LINE投稿内容の充実に努めます。
- ② 依然として企業の人手不足の状況が継続しており、未充足求人に係る充足支援の取組を強化する必要があることから、求人者向けハローワークサービスメニューの充実と周知、事業所訪問による未充足求人のフォロー等、さらなる求人者支援に取り組めます。
- ③ 障害者や高齢者、生活保護受給者、長期療養者など多様な人材の活用に関して、事業所への働きかけ、求職者ニーズに応じた積極的な求人開拓、求人条件緩和依頼による就職促進と求人充足支援に取り組めます。
- ④ 利用者の利便性を考慮したオンライン化に対応し、求人者マイページ、求職者マイページの普及、活用促進に努めるとともに、オンライン職業相談が有効と考えられる求職者に積極的に利用を推奨するなど、オンラインサービスの活用を図ります。併せて、オンラインの活用が難しい求人者への求人申込の支援や、システムの利用が不得手な求職者に対する求人情報提供、就職支援にも取り組んでまいります。

2. 特記事項

特になし。

3. 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

4. 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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和6年度目標	1,853	1639	36.2%	90.0%	95.0%	421	68.1%						
令和6年度実績	1,472	1287	36.3%	81.1%	93.2%	369	79.0%						
目標達成率	79%	78%	100%			87%	116%						

※ 「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6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による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。受注減、物価上昇、資金繰り等様々な影響により求人を手控える事業所もあり、有効求人倍率は全県の数値を下回っています。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、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、人材不足分野、高年齢者を重点対象として支援に取り組みました。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訓練のあっせん、応募書類作成支援等、個々のニーズに応じた丁寧な支援を行い、早期就職に結びつく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、求人を一覧表にした求人情報誌を月2回発行しており、インターネット利用が不得手な高年齢者層から好評を得ています。

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27回開催し、業界の状況を含めた企業情報や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として5件の就職に結びついたほか、職場見学や職業訓練を受講して資格取得後に就職を目指す等、関心を持たれたり、意欲喚起に繋がった方もおります。また、人材不足分野業界のPR動画を所内で放映するなど、求職者への周知や情報発信にも取り組みました。

③ 求人に対する応募前職場見学の取り組み推進

応募につなげるため、求人者に対しては、書面だけでは伝わりにくい具体的な仕事内容や職場の雰囲気や、直接伝え理解してもらえる応募前職場見学の受入れを推奨するとともに、受入れ可能な場合は求人票へ「応募前職場見学可能求人」の記載を徹底して行いました。また、求職者に対しても思っていた仕事と違っていただけで早期離職することを防止する観点から応募前職場見学で仕事内容や職場環境等を確認することを推奨し、その後の就職・定着につながるよう取り組みました。最近は職場見学可能求人を中心に探す方や関心を示す方も多くなったと感じています。

(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

求人者マイページからの求人申し込み、メッセージ機能を活用した求人更新案内や雇用管理セミナー開催案内等、オンライン化による事務の効率化が図られる一方で、企業との接触の機会が減少することによるコミュニケーション不足を防ぐため、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応募前見学の勧奨、具体的な作業内容を説明して職業紹介につなげる等、求人者支援とともに職員の専門性の向上も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

管内の年齢別人口（年少人口、生産年齢人口、高齢人口の実数及び割合）の推移から、今後は、高年齢求職者のさらなる増加、特に70歳以上の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求職者が増えているため、今後も個々の希望や多様な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、高齢労働力の現状と活用を事業所へ周知・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の確保に努め、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3年ぶりに70%台となりましたが、生徒数の減少と進学率の高まりから実数は116人にとどまっています。地域社会の維持・活性化には若年労働力が重要不可欠であり、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、引き続き自治体と連携して取り組みます。

2. 特記事項

特になし。

3. 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

4. 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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	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 就職率						
令和6年度目標	2,175	2,197	37.8%	90.0%	95.0%	485	83.4%						
令和6年度実績	2,030	2,099	41.5%	78.6%	92.9%	504	100.0%						
目標達成率	93%	95%	109%			103%	119%						

※ 「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6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

令和6年度については、物価高騰を理由により高収入を求める在職中の方や、年金の受給額では生計が厳しいとした高齢者の方、建設業や運輸業における時間外労働の上限規制による労働時間の減少により賃金が低下したとして転職希望する在職者の方のほか、小規模事業所の倒産や閉店等による事業主都合による離職者がみられたものの、求職者全体としては減少傾向であり、新規求職者数は前年比で11.0%の減少となりました。

求人については、新規求人数が前年比で10.4%の減少であり、理由としては、原材料費等の高騰や人件費の上昇などによる先行き不安を背景に求人提出を手控える動きがみられたほか、人手不足による事業活動への影響は深刻化しており、介護施設などにおいては人材不足による施設閉鎖などの事業縮小の動きがみられること、介護業や本部が県外にある小売業を中心に民間ビジネスサイトの利用が進んでいること、製造業で雇用調整助成金の申請を検討する事業所があったことなどがあげられます。

こうした中、求人確保に向けて、しばらく求人提出のなかった事業所に対しての求人者マイページと郵送による求人提出の案内や事業所訪問による求人開拓に力を入れて取り組みました。

また、年度当初に充足会議の要領を大幅に改正しマッチング強化を図ったほか、初めての試みとしてハローワーク職員が同行する求職者の「職場見学」を3回実施し、20名（うち紹介就職2名、学生採用内定1名）が参加しました。この事業については、雇用対策協定を締結している湯沢市より送迎用バスを手配いただいております。令和7年度も共同で実施することとしております。

事業所支援では、求人を充足させるために積極的に求職者に対して情報提供を実施し、特に下期は取組の目標値1,260件を大きく上回る1,958件の情報提供を実施した結果、紹介件数301件（取組目標値189件）、就職件数156件（成功率51.8%）に繋がりました。

そのほか、求職者が応募前に職場の様子や仕事内容を確認できる応募前職場見学可能求人の確保に努め、湯沢所全体の年間充足率22.8%に対し、応募前職場見学可能求人に係る充足率は27.0%となっており、取組の成果がみられたところです。

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

令和5年度は、年度当初から有効求人倍率が低かったことから、良質求人とともに量的な求人の確保を意識して取り組みましたが、官公庁の会計年度任用職員の大幅減少や、景気動向による求人数の減少などの影響を受け、絶対数の確保には至りませんでした。

そのため、令和6年度は充足力の強化に取り組み、毎週水曜日の午後、毎回3件程度の求人について充足検討を行いました。

また、令和5年度に秋田労働局が立ち上げた求人者支援プロジェクトチームに基づき、求人担当者と職業紹介担当者のペアによる事業所訪問を充足会議後積極的に実施し、事業所が必要としている人材像の確認を行い、その上で労働条件の緩和、求人票の記載内容の変更のほか、充足につながりやすい提案や求人票に表れない情報収集を行いました。

そのほか、外部の週刊求人情報配置先を3か所増やし、求職者の掘り起こしと情報提供の強化を行ったほか、SNSを活用して潜在求職者の掘り起こしやハローワークサービス支援の情報発信を行うことを目的とした「SNS等を活用した広報実施要領」を策定し、所内に「SNS広報企画推進チーム」を立ち上げ、ハローワークの利用促進を図りました。その結果、秋田労働局職業安定部Xに33件、Instagramに24件の投稿・掲載することが出来ました。

これらの取組の他にHPのメンテナンスや配布物への各種二次元コードの貼付、及び広報活動の効果検証等を行い効果的な事業展開に努めました。なお、8月に所の広報ツールとしてハローワーク湯沢公式LINEを開設しております。

(3) その他の業務運営についての分析等

秋田県内の中で新規学卒者の県外等への流出割合が高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であり、県地域振興局及び市町村と連携して、湯沢商工会議所等経済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%となったところです。今後も、関係機関と連携を図り、新規学卒等若年者の雇用対策に取り組むこととしております。

湯沢市との雇用対策協定では、Aターン面接会「ゆざわde働こう！湯沢市企業説明会」を8月19日に開催しました。それに併せ8月21日に「職員同行の職場見学会」（湯沢市内工業団地の2社他）を実施し（他日程で同様の見学会は3回実施）、「職員同行の職場見学会」の参加求職者は合計20人（うち紹介就職2人、学生採用内定1人）であったことから、ハローワーク職員同行によるバスツアー形式の開催は有効であったと考えております。

来所求職者が減少する中、雇用保険受給者は確実な来所が見込まれることから、「失業給付認定日来所予定者に対する事前マッチング実施要領」に基づき、認定日の1週間前までに郵送・マイページを活用した求人情報提供しており、失業給付の認定来所時には検討の状況、応募の有無、希望しない理由などを記録することにより就職支援に活用しております。

そのほか、月1回定例開催の「早期再就職セミナー」内で横手労働基準監督署による労働基準法の基礎に関するセミナーを初めて開催したほか、関係機関との連携による若年者の職場定着のための「若者サロン」や、事業所の人材不足を支援するための「外国人材受入セミナー」など、対象者別に多彩なセミナー等を開催しました。

(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

令和6年度は、新規求人数及び新規求職者数ともに大幅に減少し年間の有効求人倍率も1倍を割り込んだことから、令和7年度においては過疎等雇用改善地域の指定を受けるなど、労働市場に停滞感が見られるところです。

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、求人情報提供、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一方、求人の総量確保にも注力する必要がある、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参ります。

雇用保険受給者の早期再就職件数については、受給資格決定件数が前年比13.9%減少、受給者実人員も5.2%の減少となる中、令和6年度の実績は218件（前年比5.2%減少）と伸び悩みました。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。

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あると考えており、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6人）、当該求人の充足を図ることとしております。

また、関係団体と連携し、業界のPR動画の放映や、パネル展示、リーフレットの配架等による「人材確保対策コーナー」の充実に取り組むことを予定しております。

このほか、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考えており、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状況であることから、同水準の維持、向上に努め、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いくこととしております。

2. 特記事項

特にありません。

3. 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

4. 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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	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						
令和6年度目標	1,329	960	35.8%	90.0%	95.0%	344	105						
令和6年度実績	1,116	840	35.9%	89.1%	91.0%	300	141						
目標達成率	83%	87%	100%			87%	134%						

※ 「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6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26日に開催いたしました。地元企業延べ40社、高校3年生42名の参加を確保し、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%を達成いたしました。

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4日に開催いたしました。地元企業延べ26社と高校生74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て、企業経営者による基調講演も開催いたしました。

2. 医療・福祉分野等人手不足分野職種のマッチング向上のための取組強化

令和6年10月の医療・福祉分野のマッチングのための取組強化の指示を受けて、充足会議において可能な限り当該分野求人を対象として取り扱うよう努めるとともに、求職者担当者制相談においては、積極的に当該分野職種を希望する求職者を対象として取り込み、週1回以上の求職者マイページ等による情報提供を行いました。また、介護施設等を中心とした医療・福祉分野事業所の訪問を窓口職員・相談員全員が行い、事業所の理解を深め情報を共有するとともに、高年齢者層の活用についても勧奨いたしました。その結果、当所における令和6年度の人材不足分野の就職件数は目標の144件を上回る151件となり、目標達成率は秋田労働局内トップとなりました。特に看護・介護・保育の3職種においては年度末の合計就職件数が68件と昨年度末時点の56件を21.4%上回り、労働局から示された1割以上増加という目標値を大きく上回りました。また、介護・看護については、老人保健施設の閉鎖（規模は20人程度）がありましたが、アシスト・ハローワーク開催や産業雇用安定センター秋田事務所との連携による同業種事業所への早期就職支援の効果が反映されたものとみています。

3. 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て、労働局主催のキャリア・コンサルティング資格取得研修に1名の職員を送り出すとともに、所内での事例検討・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. 求人者・求職者マイページの積極的な開設促進

オンライン求人受理割合及び有効求職者マイページ利用率が令和5年度末の時点でいずれも労働局内の最低値であったため、年間を通じて開設勧奨を推し進めました。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効果で年間利用率は90%を維持しました。また、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い、上半期は好調を維持したものの、高齢者が季節労働者として相当数求職登録を行う冬期間の利用率が振るわず、年度末での利用割合は31.3%と局平均値(41.0%)を下回りました。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・スマホ等の操作を忌避しがちで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ころです。

2. 鹿角所公式LINEの開設

(上記1と関連して)求職者マイページの開設を推し進めるとともに、令和6年12月には所としてのLINEを開設し、セミナー予定表、ハローワークインターネットサービスの求人検索がワンタッチで行える「ハロワン求人検索」、job tag等を簡便に利用できるサービスの提供に取り組みました。

3. 高年齢者層への就職支援

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きめ細かなマッチングによって「60歳以上の方歓迎求人」等の提供等を行うとともに、鹿角地域シルバー人材センター及び産業雇用安定センター秋田事務所等と連携して、有効な就職活動に資するため高年齢者向けのセミナーを2回開催いたしました。また、高齢求職者給付の認定日(毎週水曜日)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たほか、同認定日には毎回鹿角地域シルバー人材センターとの連携による相談コーナーを開設し、高年齢者の就職支援に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1. 令和6年度の利用者満足度調査の回答方法は、ペーパーからオンラインに変更となりましたが、求人者調査・求職者調査ともに満足度がそれぞれの目標値である90%、95%を労働局内で唯一上回りました。特に求人者調査は昨年度は満足度が80%未満の数値となっていました。今年度は大幅に改善して93.0%となり、当所における求人者支援サービス全般が一定の評価を得られたものと受け止めています。併せて、自所分に係る自由記載欄の整理・分析を行い、改善要望があったすべての内容について対処方針を定めて、所内掲示を行い周知しています。

2. 就職氷河期世代の就職支援については、求職者担当者制相談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ことや、就職氷河期世代対象求人の確保の取り組みが奏功し、目標の就職件数に達しました。

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今年度から2.5%に引き上げになったことを受けて、前年度から引き続い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。しかし、令和6年度の障害者雇用状況報告においては、障害者雇用率が局内で最下位の2.27%となったことを受けて、例年同様関係団体への障害者雇用の要請を行いました。当所としても更なる雇用指導の拡充に努め、障害者雇用の促進を図ります。

(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7年3月に本省から提供された改訂版求人充足支援マニュアルにより、引き続き「求人充足会議」の充実・活性化により受雇求人の早期充足を図るとともに、開催に際しては、従来の方式にとらわれることなく、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いたします。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ます。
2. 令和6年度は20人を超える解雇事案があった影響等で受給資格決定件数が昨年度と比較し4%弱増加しました。そうした中で、介護・看護等専門職離職者については産業雇用安定センター秋田事務所等と連携して早期再就職の取り組んだものの、雇用保険受給者の早期再就職割合は昨年度の45.1%から36.6%に低下しました。今後は、求職者担当者制による就職支援とともに、令和6年度の途中で改定した「求職活動アンケート」を有効活用して雇用保険受給者のニーズを的確に把握したサービスの提供に努めて早期再就職の促進を図ります。
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いたします。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の理解促進を図ります。
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相談によるきめ細かな支援により、早期再就職の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めます。特に、事業主都合離職者をはじめとして早期再就職を希望して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適確なマッチングにより紹介件数の増加に取り組めます。
5. （4に関連して）人手不足分野業種を中心に所内での会社説明会・相談会を開催していますが、やや特定の業種・事業所への偏りが見られており、就職件数も低調であることから、積極的な周知を推し進めて拡充を図ります。
6. 充足対策の一環として、雇用対策協定を締結している鹿角市との毎月の情報交換を継続し、誘致企業の発生、または工場増設などの情報を早期に共有するとともに、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&ミニ面接会等により早期充足を図ります。
7. SNSによる情報発信に努め、各種セミナーや会社説明会等を積極的に周知するとともに、令和6年12月に開設した所公式LINEや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周知を推進します。

2. 特記事項

・特になし

3. 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

4. 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 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	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						
令和6年度目標	660	603	43.6%	90.0%	95.0%	144	74						
令和6年度実績	646	567	36.6%	93.0%	98.6%	151	75						
目標達成率	97%	94%	83%			104%	101%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 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。