

別添3:「令和3年度ハローワークの取組事例」

千葉・千葉南拡大充足会議（管轄を超え、所々間で連携し、就職件数・充足件数UPを図る）

取組項目

- ・就職件数
- ・充足件数

★ここがポイント！★

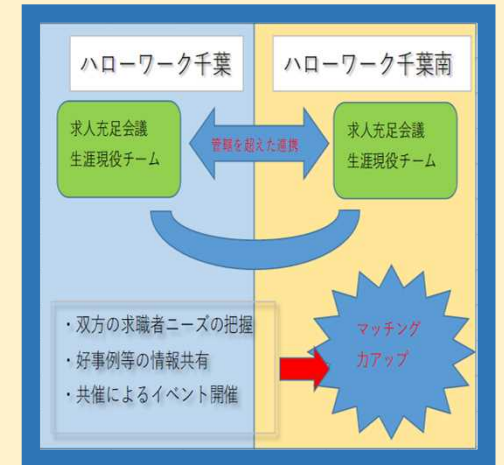
- ・南所管轄の求職者の約30%は千葉所管内に就職していることから、所を跨いだ充足会議を行い、他管轄の求職者ニーズを基にした求人条件のUPを行い、マッチング機能の向上を図る。
- ・求人開拓等の好事例の共有、面接会を始めとした、各種イベントの開催。

《 こんなハローワークにお薦めします 》

- 管轄外の求職者の応募により多くの求人が充足するHW
- 求職者の多くが管轄外の事業所に就職するHW

取組内容

当所及び千葉南所の求人充足会議は、「生涯現役」「氷河期世代」「訓練」「女性」などのHWが取り組むべき各テーマごとに、職業相談部門及び求人部門から担当者を選出し、それぞれのチームとして、現状の分析、求職者ニーズの把握及びチーム内での情報共有、求人開拓、雇用管理改善を行い、マッチング機能の向上を図ってきましたが、通勤経路等の地域的な状況から、当所管内事業所への応募の多くは、千葉南所管轄の求職者であり、千葉南所の求職者ニーズを的確に把握し、求人受理に反映することによって、よりマッチング機能の向上が図れると考えました。令和3年7月より、まず千葉及び千葉南所の「生涯現役」チームから始めることとしましたが、コロナ禍以降60歳以上専用求人確保に苦慮しているため、まずは他所の好事例についての情報共有から行うこととし、状況により面接会等のイベントを開催したいと考える。



取組の効果

- ・求職者ニーズを基に、応募しやすい求人票の作成
- ・好事例の共有
- ・所を超えて交流することにより一体感を醸成

利用者・職員の声

- ・他所の求職ニーズの把握ができ、求人開拓に生かしたい
- ・求職者セミナー、面接会等連携して行っていきたい
- ・Y60求人確保についての情報共有ができた

「見える化」による、高齢求職者の就職に対する意識改革

取組項目

生涯現役支援等の就職数（所重点指標）

取組内容

【課題・目標】

重点支援者のうち、65歳以上の就職数の増加を目標としていたが、高齢求職者から「自分にできる仕事はどういったものがあるかわからない」や「希望職種の人材が年齢の関係で応募できないかも」といった声が、職業相談中に多く上がっていた。また、今年度4月以降の高齢者歓迎求人開拓数は減少傾向にあった。高齢者歓迎求人一覧を相談窓口を持ってこられ、紹介、就職につながることもあったことから、高齢者歓迎求人の開拓も課題となっていた。

【求職者に対するアプローチ】

過去2年間の統計を基に、シニア層（65歳以上）が実際に採用された職種をグラフ化したものを資料にまとめ、7月1日から講習会や相談窓口で高齢求職者に提供し、求人傾向や実態を求職者に理解いただくことにより就職数の増加を図った。資料のグラフで使用した数値は、過去2年間のうちに生涯現役コースを利用して採用に至った求職者の情報を採用職種毎にリスト化し、算出したものを使用。1件ずつ手作業で「採用時の年齢」「性別」「事業所名」「事業所番号」「職種」「求人番号」「就業場所」「勤務形態」を確認の上リスト化したことで、相当な時間を費やすこととなった。だが、リストを作成したことで、過去の採用実績から採用される可能性がある会社の求人をピンポイントで求職者に提供することができるようになり、実際、就職につながることもあった。

【求人者に対するアプローチ】

資料作成時に使用したリストを基に、求人受理時や更新時、開拓時に効率的な働きかけを行うことができるようになり、結果、高齢者歓迎求人開拓の効率化につながった。

取組の効果

【効果】

- 生涯現役支援窓口の重点支援者（65歳以上）において、7月の紹介件数は前月と比較して7件の減少となったが、就職数は3件（6月紹介のうち、6月27日までに採用を確認できた件数）から倍増の6件（7月紹介のうち、7月27日までに採用を確認できた件数）となった。7月の採用率（7月紹介のうち、7月27日までに採用を確認できた件数／7月の紹介件数）は6月（6月紹介のうち、6月27日までに採用を確認できた件数／6月の紹介件数）から10.1ポイント（7.5%→17.6%）の増加となり、効果が現れていると考える。
- 高齢者歓迎求人（Y60）の開拓においても、リストの活用により4月2件、5月1件から6月は4件に増加。

★ここがポイント！★

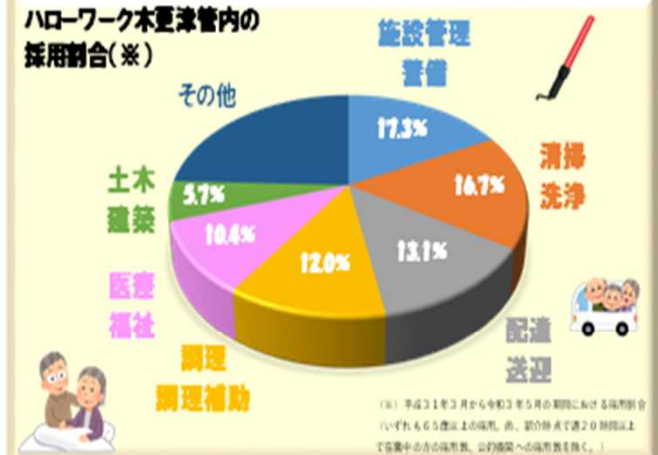
- ・ 高齢求職者の職種や就職に対する意識を変えるきっかけに
- ・ 高齢者歓迎求人開拓のツールとして

≪ こんなハローワークにお勧めします ≫

- 高齢求職者の就職促進を図りたいハローワーク

シニア世代が採用されている職種とは

下のグラフは、過去2年程の間に採用された65歳以上の方が、どの職種に採用されたのかを割合で示したものです。是非、再就職にお役立てください！



利用者・職員の声

- ・ こういうのが知りたかった、助かる。（71歳 男性 その後、施設管理の求人に応募され採用）
- ・ 講習会で資料を使って説明した際、一番注目を感じた。（生涯現役支援窓口担当職員）
- ・ リストを元に開拓できると思う。（求人者支援相談員）
- ・ 高齢の生活保護受給者が多いので、是非活用したい。（木更津市役所社会福祉課支援員 実際に資料30部を提供）

職種	特徴
① 施設管理・警備	資格や経験がなくても始めやすい。フルタイムの求人が多いため、長時間仕事をした方におすすめ。ただし、警備は立ち仕事であることが多く、また施設管理、警備のいずれも長時間勤務は体力を要する。
② 清掃・洗淨	資格や経験がなくても始めやすい。清掃はパートの求人が多いため、体力に自信がない方でも経験なし。ただし、食器洗淨は、食器の移動に多少力が必要のため、力仕事に苦手な方は注意。
③ 配達・送迎	経験がなくても始めやすい。ドライバーの送迎は、普通免許さえあれば応募できる求人が多い。ただし、ハイエースの運転を求められることが多い。配達は、荷物の積卸しや移動などの力仕事を覚える必要があるため、力仕事に苦手な方は注意。
④ 調理・調理補助	調理資格や経験を求められることはあるが、なくても応募できる求人が多い。ただし、調理補助の多くは食器洗いも含まれているため、食器を移動させるなどの力仕事に苦手な方は注意。
⑤ 医療・福祉	介護関係は、資格や経験がなくても始めやすい。介護職は人手不足のため、採用されやすい傾向にある。ただし、利用者の身体を移動させるなど体力・筋力が必要とする場面あり。また、利用者の移動介助に苦手意識がある方も注意。医療関係は、資格・経験が求められる。
⑥ 土木・建築	経験や資格があれば可能性あり。造園や土木作業、施工管理、電気工事の経験が多い。ただし、現場作業は体力を要する。

就職件数アップのための各種チラシを作成

取組項目

就職件数（常用）、雇
用保険受給者の早期再
就職件数
（必須指標）

★ここがポイント！★

- ・感謝を伝える形で作成することにより、利用者に“私もがんばろう”という意識啓発を行うとともに、職員・相談員がデータの情報共有を図れる。
- ・雇用保険受給手続き関係の各種チラシを配布・配架することで窓口の滞留を軽減する。

« こんなハローワークにお勧めします »

- 給付の窓口が利用者からの質問で滞留するハローワーク。
- 就職件数のアップに力をいれるハローワーク。

取組内容

・毎月の就職件数を「ご就職おめでとうございます」という利用者への感謝を伝える掲示物として作成し所内数力所に掲示することで、利用者への意識啓発を行うとともに、職員・相談員がデータの情報共有を図る。

・雇用保険受給関係のチラシを作成（「再就職手当の支給要件について」等7種類）し配布することで、早期再就職への意識付けを行うとともに、給付の窓口は質問が集中し業務が滞留しやすいため、質問が多い内容に係るチラシを作成し、配布・配架することで、受給者の理解の促進と窓口混雑の軽減を図れた。

（新型コロナ感染防止のため、現在雇用保険説明会が開催できない状況の中でのツールとしても有用である）

ご就職おめでとうございます

いつもハローワークをご利用いただきまして
ありがとうございます

6月にハローワーク成田の紹介で就職された方は

256名

でした

就職された皆様のご活躍を
お祈り申し上げます

取組の効果

・令和3年6月の対前年同月比で就職件数が42.3%、就職率が5.3ポイント、充足率が4.4ポイント上昇した。

利用者・職員の声

- ・求職者より、「本当にこんなに就職してるの？」と驚かれた。
- ・相談員よりデータを可視化してくれてありがたいとの声。