ハローワーク大野　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

当所では主要指標（①就職件数、②充足件数、③雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成のため次の項目を重点的に、取り組みました。

①就職件数

求職者と求人者のマッチングを常日頃から行い、求職者マイページ等による求人情報の提供を積極的に行いました。

また、毎日、求人担当、紹介担当の全員が参加する部門内ミーティングを実施し、求人の補足情報や求人票には表れない情報の共有を行い、マッチング業務に活用しました。

紹介にあたり、仕事理解の支援のため、job tag活用を促すとともに事前に事業所見学をすることを求職者に勧めています。求職者が応募前にjob tagで仕事を理解し、事業所見学を行い、仕事内容や職場の雰囲気を実際に感じることでミスマッチ応募を回避できるという利点があります。

一方、事業所にとっても詳しい仕事内容の説明ができ、短期間での離職を防げるといったメリットがある等、適格な職業紹介につながり、その結果大野所の紹介成功率は55.0％となっています。

なお、応募前に事業所見学が可能な求人には、「事業所見学可能」の表示を求人票に行い、周知を行っています。

職業紹介部門の職員は双方向型、相談員は一方向型による求職者担当制を実施し、求職者の課題に継続的に寄り添った個別支援を実施しました。

②充足件数

求人充足会議の定期的な開催に合わせ、担当者制での事例検討会を同時開催し、求人充足に向けた方策の検討を行うとともに、充足可能性を高める求人条件等の見直しや求人票記載内容の充実の提案を行いました。

求人条件の見直しにより充足の可能性が高まった求人については、庁舎内に求人情報を張り出し、求職者へ積極的に情報提供するなどフォローアップを行いました。

求人情報誌「わくわくワーク」を月２回発行して、市内の公共施設、量販店など１８カ所に配架し、潜在求職者の掘り起こしを行いました。

また、管内の自治体の高齢化率が38％を超えている状況から、６５歳以上でも応募可能な求人を集約した「アクティブシニア求人情報」を作成し、インターネットが不得手な世代に情報提供や掘り起こしを行いました。

職業相談時に聞かれた質疑を基に求職者が知りたい情報を聴取し、特記事項に記入しています。

新規求人及び１年ぶりの求人については、すべてマッチング等のフォローアップの対象とし、入り口掲示板に求人票を掲示するなど充足サービスにつなげました。

③雇用保険受給者の早期再就職

認定日には給付担当者が相談窓口へ確実に誘導し、事前に準備していた求人情報提供するなど職業相談を実施しました。

雇用保険説明会、初回講習会において、再就職手当を活用した早期再就職を促しました。

給付制限によりハローワークに来所しない期間についても、認定日応当日を職業相談日として指定し、事前にマッチングした求人情報を提供するなど早期再就職支援を行いました。

（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

ハローワークインターネットサービスのオンライン機能の活用等が進む中「スマホ」「パソコン」にて二次元コードを用いて簡単に新着求人、フルタイム・パート別、職業別に求人検索が行えるよう「求人情報かんたん職種別検索」を作成するとともに「奥越おしごと説明会」等のイベントの周知を実施するなど求職者・求人者へのサービス改善を行いました。

また、人材不足分野対策として、「奥越おしごと説明会」を開催しました。事業所から求職者へ直接仕事内容の説明や会社のPRができる場として実施し、医療、介護、保育の資格、経験がある求職者への周知はもちろん、潜在求職者へも掘り起こしのため周知を実施しました。

さらに、管内企業の知名度ＵＰの促進を図るため、求職者に向けたデジタルサイネージを活用するため大野商工会議所と連携し、大野市内の企業の技術や製造している製品、仕事の流れや働いている人のインタビュー等を企業情報を流し、雇用保険受給者の認定待ち時間や職業相談の待ち時間に活用するなど周知を行っています。

（３）その他の業務運営についての分析等

当所が管轄する大野市、勝山市は、両市の全域が過疎地域に指定されており人口の減少、高齢化が急速に進んでいる。求職者の高齢化も進み令和６年度の新規求職者の44.8%が55歳以上の者が占めている一方、企業は依然として中高年以外の求職者を希望していることが多く、年齢のミスマッチが続いています。両市とも移住・定住策により若い人を呼び込もうと各種対策を講じていますが、即効性はなく少子・高齢化が進んでいる状況となっています。当所としては、求職者に労働市場の状況と自己の能力に対する理解の促進を図りながら就業ニーズに合った就職支援を行い、求人者には求職者の年齢分布を説明しながら高齢者に合った短時間の切り出し求人や高齢者でも就業可能な仕事の切り分けなど提案などを行い、高齢者の就職支援サービスを実施します。

（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

新規求人、新規求職者が大幅に減少しているため、求人者支援員の積極的な活用や求職者のハローワークへの取り込みや、潜在求職者の掘り起こしが重要となっています。

令和６年度は、未充足求人等に対するフォローアップを行い求人条件緩和や求人票の記載内容の見直しに力を入れた結果、求職者が減少の中、目標を下回ったものの極端な減とはならなかった。今後は、引き続き求人者に対する支援を強化するとともに高年齢者の割合が高いため「高年齢者のミニ面接会」の開催や「アクティブシニア求人情報」の作成等を行っていくことが重要と考えます。

ハローワーク業務のオンライン化に伴いハローワークのホームページの拡充や、求人情報等にイベントの周知ハローワークの利用促進のＰＲを載せるなどして、求職者の掘り起こしを行っていきます。

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	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６年度目標	1,055	844	42.9%	90.0%	95.0%	244	71					
令和６年度実績	931	757	49.3%	89.4%	95.1%	226	85					
目標達成率	88%	89%	114%			92%	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。