

# ハローワーク大野 就職支援業務報告（令和3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

当所では主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）について次のとおり重点的に取り組みました。

##### ○ 就職件数

毎日、13時から行う求人、紹介担当の全員が参加する部門内ミーティングにおいて、求人の補足情報や求人票には表れない情報を共有しマッチング業務に活用しました。

また、求職者担当者制により求職者の課題に寄り添った個別支援を実施するとともに、事業所へ紹介する際、事前に事業所見学を実施することにより、求人・求職双方にメリットがある適格な紹介を行うことができました。

##### ○ 充足件数

求人充足会議を毎週月曜日に開催し、求人充足に向けた方策の検討を行うとともに、充足の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。

##### ○ 雇用保険受給者の早期再就職件数

雇用保険受給者に対しては、ハローワークの支援内容を説明するとともに、認定日に合わせて事前にマッチングした求人情報を提供する等早期再就職を促進しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の資質の向上を図るため、雇用調整助成金等の助成金制度、職業訓練制度及び個人情報保護等に関する研修等、業務に必要不可欠な事項について計画的に研修を実施しました。

また、日々窓口で起こっている小さな事象を逃さず、適宜、OJTを中心とした即効性のある研修を行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策として、事業所との接触を減らす必要があったため、事業所に対しハローワークインターネ

ットサービスを通じた求人者マイページの登録を推奨するとともに、求人者支援員によるパソコン操作のサポートを併せて実施したことにより、令和4年3月の求人者マイページからの求人申込割合が86.9%となりました。

また、採用面接に不安を抱える求職者を支援するため、事業所に対し採用選考に関するアンケートを実施し、面接で聞く質問や面接で重視しているポイント、更には採用理由等を面接対策の資料として取りまとめ、求職者に提供することで、採用の可能性向上を図りました。

### (3) その他業務運営についての分析等

当所が管轄する大野市、勝山市は総務省の過疎地域に指定される等人口の減少・高齢化が急速に進んでおり、令和3年度の新規求職者の2割が65歳以上の者が占めている一方、事業所側は依然として40代まで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していますが、即効性がないため、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、事業所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勤務の求人の提案等を行い、高齢者の就職支援サービスを実施していきます。

## 2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	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	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	976	811	245	99.1%	74	2,282	418		
過去3年度平均	1,039	831	323	111.0%	49	2,448	492		
R2年度実績	900	744	284	100.1%	151.0%	2,157	421		
対 R2 比	108.0%	109.0%	86.0%	99.0%		105.0%	99.0%		
R1年度実績	1,080	864	339	112.3%		2,623	504		
対 R1 比	90.0%	93.0%	72.0%	88.0%		86.0%	82.0%		
H30 年度実績	1,136	885	347	120.1%		2,563	552		
対 H30 比	85.0%	91.0%	70.0%	82.0%		89.0%	75.0%		

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。