

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3指標（就職件数、充足件数、雇用保険の早期再就職件数）の目標達成を最重要と位置づけ、求職者・求人者及び雇用保険受給者に対し以下の取組を実施しました。

○「就職件数」

就職件数については、ひとりでも多くの求職者が納得できる就職を実現できるよう、求職者一人ひとりの態様・ニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施してきました。具体的には求職者担当者制による個別支援により、求職者の自己理解、職業理解、職務の棚卸し、履歴書・職務経歴書の作成支援、面接対策等、求職者に必要とされている支援を的確に実施しました。

安定した就職を目指すため、非正規で就労を希望する者に対しては、資料により正社員と非正規のメリット・デメリットが見える化し、正社員としての就職意欲喚起を図りました。一方で、求人者に対しては、求人開拓、求人申込時に早期充足には正社員としての労働条件の良い求人者の提出を積極的に促し、また、既存求人に対しては、求職者が応募したいと思う求人条件とするための求人条件緩和に向けた指導を積極的に行うことにより、良質求人者の確保に取り組みました。

当所の実情として、女性や中高年齢者の割合が高く、比較的短時間の仕事を希望している求職者も多いことから、これらの求職者が希望するパート等の比較的短時間の求人者を確保するための求人開拓を始め、既存求人については、勤務時間や仕事内容の切り出し等、労働条件緩和交渉にも積極的に取り組み、地域の実情に対応した就職支援に積極的に取り組みました。

○「充足件数」

求人者の充足については、早期の人材確保が企業における円滑な事業運営に必要不可欠であることを職員・相談員ひとり一人が認識し、できるだけ早く求人者が充足できるよう、「求人担当者制」及び「充足会議」により、積極的に求人充足に向けた支援に取り組んで参りました。

紹介担当者においては、短期集中的に応募者を確保するため、比較的条件が良い求人条件で、ハローワークによる積極的な情報提供により、充足の可能性が高まる未充足求人者を「短期集中型支援対象求人」と銘打って、求職者に対しダイレクトメールや窓口での情報提供を行うことにより応募者確保に取り組みました。

そのほか、特に求人充足が深刻な課題となっている、いわゆる「人材不足分野」と言われる「医療・福祉分野」の業種については、「企業

説明会」による求職者に対する企業理解の機会提供、「事業所PRボード」による求職者への企業アピールを積極的に行い、求職者に対して人材不足分野求人への応募意欲喚起を行いました。

○「雇用保険受給者の早期再就職件数」

雇用保険受給者については、ひとり一人の就職の緊要度を把握したうえで、失業認定日における職業相談を全員に実施し、早期再就職のメリットをアピールし、早期再就職への意欲喚起を図りました。また、早期再就職を希望している緊要度の高い雇用保険受給者に対しては、積極的に個別支援対象者として求職者担当者制による早期再就職支援に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の中長期的な人材育成を図る観点から、職員・相談員を対象に、経験豊富な短時間再任用職員を講師として、ハローワーク業務に必要とされる各種労働関係法令及び助成金等、専門知識向上に向けた研修を実施しました。また、今後のハローワークにおける職業紹介業務につきましても、課題解決型の就職支援が重要になっていることから、キャリアコンサルティング技能検定資格保持者から紹介担当者に対する相談スキル向上に向けたアドバイスを随時実施しているほか、本省版キャリアコン検定応援メルマガを所内全員で共有することにより、問題把握、キャリアの棚卸し、自己理解の促進、問題解決などの課題解決型の相談プロセスの基礎を理解することに併せ、キャリアコンサルティングによる相談技法が効果的なマッチングツールであることを意識させ、資格取得に向けた意欲喚起にもつなげました。また、資格取得を目指す職員・相談員の実技試験対策として、ロールプレイ研修を実施するにあたり、資格保持者をロールプレイのクライアント役となり、キャリアコンサルタントとしての見地からフィードバックさせることで、講師の育成にも努めて参りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○求人事業所の企業PR機会の提供サービス

早期の求人充足及び有効求人の質向上、求人充足サービスの一環として、所内においては求人事業所の会社説明会を実施しました。この説明会により、求職者にとっては職業理解及び企業理解が促進され、また、求人者にとっては、直接、求職者が求人選択の際に何に重きを置いて就職活動しているのかを知り得る貴重な機会となりました。この取組により、求人者と求職者間の雇用のミスマッチの解消に繋がるよう努めました。また、企業説明会実施にあたっては、「就活応援カレンダー」（事業所説明会等のイベントを記載したカレンダー）を作成し、庁舎内に掲示のうえ求職者に対して周知することにより、多くの求職者の参加につながりました。

○求職者に対する柔軟な求人情報の提供サービス

当所独自の求人情報誌「求メール」を毎月2回発行し、求職者に対し幅広く提供しました。閉庁日に求職者が手軽に求人情報を収集できるよう、庁舎玄関外側にも求人情報誌提供台を設置しました。

○求人条件緩和求人の積極的な求職者への情報提供サービス

求職者ニーズを踏まえ、求人条件緩和を図った求人については、求職者から目に留まるよう、ホット求人コーナー内に「条件UP」と表記し、質の良い求人となったことを積極的アピールすることにより、求職者に対し積極的に情報提供しました。また、これら条件緩和された求人については、職業紹介時において積極的に求職者に対し情報提供しており、求人者からのニーズに応えました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

令和3年度の管内の雇用情勢は、有効求人倍率が1.09倍となり、求人数が求職者数を若干上回っているものの、求職者の希望する職種や労働条件に一致しないことで、求人がなかなか充足しない状況が続いており、いくつかの業種においては人手不足が顕在化しています。このような中、令和4年度は求人・求職マッチング支援に積極的に取り組んでいきます。具体的には、求職者ニーズに合った職業紹介を進めるとともに、求職者担当者制による求職者ひとり一人の状況に対応した伴走型の就職支援を実施していきます。また、求人担当者制や求人事業所の所内説明会をはじめとした求人充足支援サービスの充実・強化を図ります。さらに、求人者へは求人充足促進に向けた求人緩和等について積極的に働きかけ、求職者へは積極的な求人情報の提供を行い、能動的な求人・求職のマッチングを推進し、これまで以上のきめ細やかな就職支援サービスの提供に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

○当所の管轄地域が鹿児島県の中心地である鹿児島市に隣接しており、比較的容易に通勤できる距離となっていることから、紹介就職者の約4割が管外事業所へ就職する状況にありました。今後は求職者に対して管内事業所へ目を向けてもらうよう、待合室内に管内事業所ごとの会社案内や事業所訪問時に得られた情報をファイリング化し配架した「管内事業所情報コーナー」から地元企業をPRするほか、求人票についても応募者が興味をもてるよう内容の充実を図り、また、フロア内の求職者の目につく場所に掲示するなど、管内求人魅力を求職者にアピールしたうえで、引き続き、求職者に対し管内企業への応募意欲の喚起を図っていく必要があると考えています。

○少子・高齢化、若年者の県外流出の影響もあり、管内の求職者は減少傾向で推移しています。その一方で、求職者に占める45歳以上の中高年齢者の割合が過半数を超えており、比較的、軽作業を希望する求職者が多くなっています。しかし、求人については比較的体力を要する職種が多く、仕事を探しても応募したいと思う求人が見つからないという声も聞かれることから、当所においては、求職者ニーズを踏まえた求人の開拓の強化に積極的に取り組み、併せて、既存の求人に対しては、求人条件緩和の要請を積極的に行っていく必要があると考えています。また、求職者に対しては、個別支援による職務経験の棚卸から見えてくる「自己理解」、「職業理解」の推進に力を入れ、また、就職にあたり経験や資格・技能が不足している求職者に対しては、公共職業訓練や求職者支援訓練などの職業訓練への誘導を積極的に行い、就

職に必要とされる「資格・技能」の習得につなげたうえで、応募できる求人の選択肢を増やしていけるよう取り組んでいく必要があると考えています。

○有効求人倍率は1倍を超え、求人数が求職者数を若干上回っている状況ではありますが、県内ハローワークの中では最も低い求人倍率となっています。このようなことから、当所としては、今後も「求人の質の向上」を図る取組に併せ、引き続き「求人の量の確保」についても積極的に取り組む必要があると考えています。

○オンラインでの求職登録や求人者への応募など自主的に就職活動ができる状況である一方で、就職がなかなか決まらない方については、積極的にハローワーク窓口支援に取り込んでいく必要があります。また、これらの求職者については、就職活動を進めていくうえで、何らかの阻害要因を抱えていることが多いことから、今後においては、ハローワークにおける求職者ひとり一人の状況に応じた「伴走型」の就職支援の実施が重要となってきます。職員・相談員、一人ひとりが就職支援プロセス等のキャリアコンサルティング等の専門知識を習得し、マッチングスキルの向上を図ったうえで、就職支援サービスを迅速かつ的確に実施できるようにする必要がありますと考えています。

2 特記事項

新型コロナウイルス感染症（※以下、「新型コロナ」と表記）の感染拡大の長期化により、管内の雇用情勢についても大きく変化しています。求職者は、新型コロナの影響による企業の厳しい経営状況下での採用活動の縮小を察知し、これまでのように、より良い条件の業種や職種への転職に向けた動きが鈍くなり、自発的・非自発的離職者が共に減少した結果、管内の求職者が予想以上に大幅に減少したことで、ほとんどの目標指標で当初の目標値を下回る厳しい結果となりました。また、マッチング向上を図るための能動的取組である当所独自の各種就職支援セミナーや企業説明会、自治体と連携した就職支援イベント等についても中止や延期を余儀なくされ、また、求職者ニーズを踏まえた求人開拓や求人条件緩和交渉についても、企業側の新型コロナに対する今後の見通しに慎重な姿勢が見受けられたことが影響し、事業所側に予想以上にアプローチしにくい状況もありました。

令和4年度においても、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は続くことが予想されますが、地域の状況、経済の動きに注視しながら、ポスト・コロナの中で、少しずつ、これまでの能動的な取組を再開させ、地域における就職支援機関としてのハローワークの機能を最大限に発揮していきたいと考えています。

3 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 | 1,230 | 980 | 445 | 85.6% | 59 | 3,306 | 608 | | |
| 過去3年度平均 | 1,551 | 1,288 | 531 | 91.0% | 105 | 3,463 | 779 | | |
| R2年度実績 | 1,313 | 1,117 | 513 | 81.8% | 105 | 3,171 | 650 | | |
| 対 R2 比 | 93% | 87% | 86% | 104% | 56% | 104% | 93% | | |
| R1年度実績 | 1,612 | 1,353 | 576 | 94.2% | - | 3,679 | 852 | | |
| 対 R1 比 | 76% | 72% | 77% | 90% | - | 89% | 71% | | |
| H30 年度実績 | 1,728 | 1,395 | 503 | 97.7% | - | 3,538 | 834 | | |
| 対 H30 比 | 71% | 70% | 88% | 87% | - | 93% | 72% | | |

※ 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。