

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

当所においては、令和4年度は新型コロナウイルス感染症の影響により求職活動を控える動きにより、新規求職者数の減少傾向が続き、一方で、世界規模の半導体不足による電子部品関連製造業、アフターコロナを見据えた需要が活発化している建設業、慢性的な人手不足が顕著な医療・福祉など、堅調に求人が増加している状況でした。このような状況を踏まえ、就職件数・充足件数の目標達成を目指し、以下の事項について重点的に取り組みました。

求人者向けとしましては、1日1社の「会社説明会」をコロナ感染防止に配慮しながら少人数制で実施しました。求職者の動きが鈍い職種もありましたが、直接求職者に説明できる数少ないPR機会として、事業所からは好意的な取組との評価を受けております。また、求職者側からは直接人事担当者から企業概況や採用したい人物像などを確認でき、ミスマッチを軽減するための機会となっています。

求人者の求人提出の利便性向上や求人受理等の迅速化を進めるために、求人者マイページ開設とオンライン求人受理の推進に取り組みました。求人更新事業所を主体に周知リーフの郵送や電話・窓口・訪問でのオンライン手続きへの移行要請を行いました。

また、求人事業所の概要や作業内容等を求職者が理解しやすいように、薩摩川内市企業連携協議会が作成したPR動画を提供いただき1月から所内周知用モニターにて放映を行い、3月には、川内所として、その他の市内企業にもPR動画の提供を呼びかけました。

求職者支援としましては、新規求職者が減少する中、確実に相談・紹介・就職の流れをつくるために、まずは雇用保険受給者に対する初回相談時に就職緊要度や求職者ニーズの把握を行い、職種別求人担当者制による適格求人の情報提供を確実に実施しました。特別な支援の必要がある求職者に対しては、求職者担当者制による支援を実施し、応募書類の添削や模擬面接による助言、スキル不足や応募を躊躇する場合は訓練等への誘導等も行いました。

コロナ感染リスクが継続している状況において、来所不要のオンラインを活用した支援をすすめ、遠隔地に居住するなどHW利用が厳しい求職者に対しては、オンライン求職登録やオンライン紹介の周知・活用を勧めるよう取り組みました。特にマイページ開設においては、操作に支障がある求職者に対して職員等が説明・指導が容易にできるマニュアルを作成してオンライン化の促進に努めました。

HWの利用が困難な離島の求人・求職者に対するマッチング支援手段として、11月から毎月1回島内勤務の求人情報データを市役所各4支所等にメールし、各支所で島内住民に情報提供してもらい労働需給のマッチング促進を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上のため、職員全員向けに9月に「雇用保険の制度改正についての研修」、11月に「外国人雇用管理セミナーの伝達研修」、1月に監督署と連携し「働き方改革関係法令研修」を実施しました。また、4月には初めて統括職業指導官になった職員に対して「PDCAに関する研修」を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

職員等全員参画によるサービス等改善の機運を醸成するため、10月に全員から提案を募り多数の改善案の提出がありました。検討会の結果、実施できた主な改善事項として、雇用保険の認定開始時間を9時から9時半へ繰り下げ、9時45分から勤務の非常勤職員を指名する求職者の相談要望に応えられるようにしました。(開始時期は令和5年度から)

また、職業相談部門の求職者の待ち時間対策として、職員用受付番号シートに受付時間を記入して、長引く際の声かけなどの対応を行いました。特に、担当者制の場合など特定の職員に相談待ち求職者が重なった場合などは他の職員で対応が可能かの確認をすることとしており、雇用保険部門においても同様の対応を取り入れております。

(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5年度の離島居住者のオンライン失業認定等の開始を見据えて、職員等の業務負担軽減のために、窓口での認定日を週4日から3日に集中化して実施することしました。同時に認定後の認定日相談についても集中化を行い、認定日相談のない曜日を求人求職のマッチングや担当者制による個別支援及び求職支援セミナーなどの支援に充てるなど効率的な運用を行っていきます。

地元企業を知る機会としての「学校と企業の情報交換会」や「企業合同説明会」を地元自治体や関連団体との一層の連携を行い、地域の活性化に取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

「オンライン紹介」や「オンライン自主応募」などのシステム環境は整ってきてはおりますが、十分に活用されていない状況であり、まずは、窓口職員がオンライン相談に必要なITスキルを身につけるための集合研修やOJT研修に取り組んだうえで、離島や遠隔地居住等の求職者の利用促進を図る必要があると考えております。

川内労働基準監督署が毎月発行する「川内監督署だより」(北薩地域の事業所約900社に配布)の「ハローワークコーナー」の紙面を令和5年度も引き続き活用して、取り組む事業やイベント、法改正等の旬な情報を事業所に積極的な周知・広報することにより、魅力的な求人確保や事業推進に努めていくこととします。

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

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	マザーズハローワ ーク事業における 担当者性による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
令和4年度実績	2,834	2,583	637	86.1%	97.8%	221	96.0%	100
令和4年度目標	2,873	2,846	617	90.0%	90%	260	94.1%	84
目標達成率	98%	90%	103%			85%	102%	119%

※ 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。

※ 「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