

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

求職者数の減少傾向が続き、特に若年層の減少幅が大きくなる一方で65歳以上の高齢者層の占める割合が高くなっていることから、高齢者の応募可能な求人の確保についても取り組むとともに、若年者層やUターン等の非自発的離職者、在職者は正社員希望が多いため、応募可能性の高まる正社員求人の確保についても引き続き取り組みました。また、コロナ禍による収入減等によりダブルワークを希望する者や家計補助的な就労を希望する非正規雇用希望者も多く、求職者の態様に合わせてパート求人の確保にも取り組みました。

前期比で新規求人、新規求職は微減となるも、パート求人の同項目はいずれも微増で推移する中、就職件数の向上の取組としては、来所者の相談窓口誘導、求人担当者制、求職者担当者制などを活用しての求職者への情報提供、緊要度に応じた求人提案、求人条件の緩和を視野に入れた求人提案など相談件数の増加に取り組むことで、紹介件数のアップ、就職件数アップを目指しました。

雇用保険受給者に対しては、所定認定日に前週受付分の求人を一覧表にした「週刊H0T求人情報」に募集中の訓練コース・求人事業所説明会・各種就職支援セミナー等の支援メニューを周知するリーフレット「認定日に御来所の皆様へ」を添付して配布し、併せて初回受給者へは再就職手当試算表の配布により早期再就職の意欲喚起に努めるとともに、求職者担当者制によるマッチングの強化を図りました。なお、緊要度の低い求職者に対しては、求人事業所説明会の参加勧奨や各種就職支援セミナー（対面式又はWEB方式）の受講勧奨や職業訓練の受講案内を行い、就職意欲の喚起に取り組みました。

充足件数向上の取組としては、求人票の記載内容に関して求人者に確認が必要な項目の洗い出し及び求人条件緩和指導に取り組むとともに、求職者にわかりやすい正確な求人条件を伝える求人票作成に取り組みました。新型コロナにより求人が減少した業種や過去1年以内に求人の提出の無い求人事業所については、事業所訪問又は電話による求人開拓に取り組むとともに、一方で人手不足が顕著となっている建設・医療福祉等の業種については、職場見学の実施提案や求人事業所説明会による積極的なマッチング支援や職種別求人担当者制、求職者担当者制による個別支援にも取り組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者向けサービスメニューを見直し、窓口相談を基本とする内容に改め、就職活動のステップに応じた各種の支援サービスを記載し、相談窓口で受けられる支援内容が具体的に伝わるよう改訂を行いました。受給資格者証の裏面に求職者マイページの開設促進の呼びかけを印字し、就職支援のための各種サイトにつながる6種類のQRコード（①HWインターネットサービス②労働局HP掲載の県内安定所別求人情報誌③全国の職業訓練④応募書類の書き方⑤職業解説（job tag）⑥雇用保険You Tube）を印字し、受給者がスマホで容易に検索できるように利便性を図ることで求人者の充足につながると共に、職種転換や技能修得を検討する場合の訓練受講案内、自己理解・職業理解のツール活用、雇用保険制度の基本的な知識の周知にも努めました。

ハローワーク受付票の印刷設定を見直し、来所時の窓口誘導の呼びかけと支援メニューを印字するように見直したほか、ハローワークインターネットサービスの接続が容易になるQRコードシールを受付票に貼付して配布することで検索の利便を図りました。離職票交付時にハローワークインターネットサービスでのオンライン求職登録を案内するリーフレットを離職票に添付して配布し、求職者マイページの開設促進の呼びかけを行いました。オンライン登録者でハローワークからの連絡を可としている方に、オンライン登録の御礼及びハローワーク活用の推奨を記した送付状にサービスメニューや訓練チラシ等を同封して送付し、ハローワーク利用登録者への切り替え勧奨を実施しています。

物作りの職業訓練（施設内訓練）の受講希望者の確保の取組としてポリテクセンター鹿児島と連携してアビリティーコースの訓練コース説明会を実施し、4名が訓練受講につながりました。

水俣所の取組事例を参考に採否通知書に記載されたコメントを収集し、求職者や求人者への助言や窓口相談への誘導、応募書類添削、模擬面接、職業訓練等の各種支援につなげるツールとして活用しています。

高齢者層の就職件数の向上を図るため、高齢者向け求人者の確保と高齢求職者の意欲喚起を図るリーフレットを作成し、事業所には高齢者の就職状況の周知と求職者には窓口利用に積極的でない高齢求職者の意欲喚起を図ることで窓口相談、紹介につなげる取組を行いました。他局の好事例を参考に「ハローワークインターネットサービスで自社の求人票を見てもらうためのポイント」を求人受理時に配布して応募したくなる求人票の作成のツールとして活用しています。

求人者向けサービスメニューを新たに作成して求人開拓のための事業所訪問時に配布し、求人窓口等の所内に掲示して活用している。求人者向けサービスメニューの作成に合わせて求人票の庁舎内掲示を見直し、急募の求人は「急募求人」、条件緩和した求人は「リフレッシュ求人」、子育てとの両立がしやすい求人は「仕事と子育て両立サポート求人」の各展示版に分けて表示して、早期の充足につながるよう取り組みました。

11月から求人者マイページの活用促進のため、紹介期限が月末で切れる求人事業所を毎月リストアップし、マイページ未開設事業所へハローワークシステムを使用した案内文を送付するとともに、FAXや電話で更新の依頼があった事業所には求人票を送るタイミングで所独自

の案内文をFAXし、マイページ利用の案内と次回からはマイページからの求人提出を依頼しました。併せてFAX利用事業所へは令和5年1月末でのFAX利用の取り扱いを廃止する旨のリーフレットを郵送で送付しました。

新規等求人の開拓のため、開拓先事業所の把握に名瀬所の発案した「求人提出無し事業所リスト作成用ソフト」を活用して過去1年以内に求人提出の無い事業所を訪問し、求人開拓に取り組みました。

(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

今後も、ハローワークインターネットサービスの求人情報の提供機能が向上する一方で、ハローワーク窓口への来所求職者の減少が予測されることから、ハローワークを利用していない求職者をターゲットに「求職者マイページの活用」等について、自治体広報誌及びホームページへの長期間の掲載を依頼することを検討しています。ハローワークを利用しない層のハローワークへの誘導策として、ハローワークの実施する支援内容の周知を図るため、管内の3自治体の住民サービス受付窓口に来職者向けサービスメニューと訓練制度案内の3つ折りリーフレットを配架して来所勧奨に取り組むほか、庁舎外に新たに掲示板を年度末までに設置し、各種のポスターや事業内容の周知用宣材を掲示して来所勧奨に取り組めます。

FAXによる求人手続き廃止及び求人者マイページの活用によるオンラインでの求人申込みの増加に伴い求人内容に疑義がある場合、不明瞭、記載不足等が多くなる懸念があることから積極的に電話等により求人者へ連絡を行い、併せて事業所訪問による求人票以上の事業所情報の把握にも取り組めます。

職場見学の実施について提案し、職務内容の理解を深めることでその後の早期離職の防止につなげる取組を実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

鹿児島県地域振興局等の県の出先機関、管内3自治体との連携の推進については、定期的な連携会議の開催や自治体の要望に応じた労働市場情報の提供を引き続き継続し、誘致企業の各種雇用助成金等を活用した人材の確保の支援、雇用に係る支援制度の周知、新規学校卒業者等の地元企業への就職による県内就職の促進及びUIターン就職の促進など、各自治体の実施する合同企業説明会、誘致企業を対象とした懇話会等の各種イベント等に積極的に支援、協力していくこととしています。雇用対策協定締結の南九州市との高校生を対象とした合同企業説明会については、過去2年連続コロナの影響で企業PR動画視聴の形式を取っていましたが、令和4年度から対面式の説明会に戻して実施し、170名の生徒、20社の企業が参加しました。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 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 (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)	就職氷河期世代の 就職件数	就職支援ナビによ る新卒予定者等の 正社員就職件数		
令和4年度実績	1,417	1,254	335	72.9%	97.8%	101	125		
令和4年度目標	1,620	1,429	344	90.0%	90.0%	99	117		
目標達成率	87%	87%	97%			102%	106%		

※ 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