

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

【求職者支援】

- ・マザーズセミナーを出水所、宮之城所をサテライト会場としたオンライン開催することで、地理的に受講が困難だったハローワークでも受講できるようにしました。また、逆に鹿屋所をホストとしたマザーズセミナー（講師：雇用環境均等室）にも参加できるようにし、職員の負担を増やすことなく受講できる求職者の幅を広げました。
- ・所内セミナーの全体を見直し、求職活動のために開催していた独自の「就職活動セミナー」を廃止し、マザーズセミナー、生涯現役セミナーのみを実施しました。これにより、窓口における応募書類の添削や模擬面接などの業務に注力する体制や求職者担当者制の充実を図ることができました。
- ・求職者マイページについては、令和6年1月のシステム改修を見据えて登録者の増加と情報提供のツールとして定着させることを繰り返し全員で共有し、登録率の向上に務めました。また、求職者マイページを活用しての求人情報提供や面接会・セミナー・訓練の周知にも積極的に取り組みました。
- ・掲示について、職業訓練のコーナー、マザーズのコーナーを拡大し、掲示内容についても相談部門全員に実施したアンケート結果を踏まえ、求職者が興味を持つように改善しました。

【求人者支援】

- ・会社説明会について、求人者・求職者向けのリーフレットを新規に作成し、求人者からの充足相談の際に開催を勧めました。また、周知についても、より求職者の目に留まるように工夫しました。4年度は参加者0人であっても開催していたが、完全予約制と求職者からの事前申し込みがなかった場合は中止することにより、求人者の負担を軽減しました。5年度の実績は、開催61回、参加者199人となりました。（4年度は開催48回、参加者151人）
- ・求人者マイページの推進については、年度当初に部門内でミニ研修を行い、求人者からのマイページや求人作成に関する問い合わせに対応できる職員等を増やすことにより、利用率の向上を図りました。
- ・求人者マイページの利用率の増加に伴い求人者からはハローワークの施策が見えにくくなっていたため、今までの求人者支援策をひとつにまとめて流れとして示せるリーフレットを作成し、求人者支援メニューをわかりやすくしました。
- ・求人閲覧コーナー（「新規求人」「若年者求人」「生涯現役求人」「子育て応援求人」「急募求人」）について、相談部門全体に実施したアンケートを基に検討し、閲覧しやすいものとなりました。
- ・4年度開始の企業PR動画の待合における放映については、薩摩川内市企業連携協議会のDVDに加えて、ハローワーク独自でも募集し追加で放映しました。
- ・大型免許にかかる求人者からの相談、大型免許はあるが経験はない求職者からの相談の双方を踏まえて、大型運転手等に特化した求人情報誌を作成し、地元の自動車学校に定期的に配置することにより潜在求職者の掘り起こしを行いました。

(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

・令和5年度より離島居住者に対する雇用保険業務（資格決定及び失業認定）のオンライン化に伴い業務負担増が見込まれたため、負担軽減のための認定日の設定の見直しを行いました。具体的には週4日（月～木）から週3日（火～木）へ変更し、離島のオンライン手続きを金曜日に設定しました。認定時間については、職業相談部門からの意見で遅出の職員が求職者担当者制を適切に行える体制と初回認定日に早期再就職への支援が確実に行える体制を踏まえ、9時、10時（初回認定日）だったものを9時30分、14時（初回認定日）へ変更しました。併せて全員認定日相談方式も見直し、初回、給付制限明け、支給終了時以外は、求職者の自発的な相談を促すことにより、相談時間の分散化を図り、確実な就職支援サービスができる体制としました。

・地元企業を知る取り組みとして、薩摩川内市企業連携協議会主催による「学校と企業の情報交換会」や薩摩国雇用創造協議会及び北薩地域振興局主催による「合同企業説明会」の開催にあたり相談ブースを設けるなどの連携を図りました。さらに、薩摩川内市企業連携協議会が作成した企業PR動画及び当所で独自に募集した企業動画を編集し、待合席モニターで放映することにより多くの求職者に地元企業を知ってもらう取り組みを行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・職員研修について、今までは本所、出張所単位でそれぞれ企画していたが、オンライン環境が整ったことを機に、体制的に出張所だけでは困難な研修内容についても、本所が企画し、出張所をサテライト会場としてオンライン開催しました。これにより出張所の業務負担を軽減し、同時に出張所を含んだハローワーク川内全体の能力向上につながりました。オンライン研修の内容は「労働基準法の制度理解促進研修」（令和5年11月開催、講師は労働基準監督署）「若年者の就職支援事例検討会」（令和5年12月開催）。

(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

・今年度は薩摩川内市と締結している雇用対策協定について、今までの協議会の内容について市役所の担当部署と協議する機会を複数回持ち、連携事項の再確認を行いました。これを踏まえ、次年度以降はさらなる連携強化を図ることとします。

・オンライン職業相談については離島居住者を中心に実施していましたが、職業相談のツールの一つであることからマザーズコーナーの求職者等をはじめ、利用促進を図ることとします。

・求人充足については、現在求人内容・条件の見直しを中心にした取組となっていました。次年度以降は、事業所の「採用計画」等の詳細を聴取して整理を行いながら、労働市場状況を踏まえ改善できる点がないかといった観点で提案を行い求人者支援を実施することとします。

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	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制 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5年度目標	2,972	2,742	676	90.0%	90.0%	218	95.1%	64						
令和5年度実績	2,757	2,410	696	68.3%	98.6%	186	96.3%	89						
目標達成率	93%	88%	103%			85%	101%	139%						

※ 「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。