

## 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

## ① 各指標に対する取組

当所では、主要指標の目標達成を最重要と考え、目標達成に向けた取組を実施しました。

今年度は、前年度と比較して新規求職者が減少しているにも関わらず、有効求職者が増加していたため、求職活動の長期化している状況が窺えました。要因は、若年求職者の減少・高齢求職者の増加、高齢求職者の厳しい就職状況などが考えられます。また、紹介件数・就職件数についても減少していたため、求職者に対して窓口で積極的な紹介を勧めるとともに、求人とのミスマッチについては、求人条件緩和などにも留意して丁寧な対応を行いました。自己理解・職業理解を含めた履歴書・職務経歴書の作成指導、模擬面接による面接対策など個別支援の実施などにも取り組みました。管内労働市場の状況などを全職員で情報共有して状況に応じた窓口対応などを行いました。

今年度に入って、新型コロナウイルス感染症の第5類引き下げに伴い、各種支援策が終了する中、燃料費高騰・物価上昇などにより景気の先行きが不透明で、前年度と比較して新規求人・有効求人ともに減少しました。とくに当所管内の主要産業である製造業において求人数が大幅に減少して充足数も減少することとなりました。事業所に対して魅力ある求人票作成などについて説明を行う「応募活性化セミナー」への参加を勧める取組や求人内容について事業所が、直接、求職者へ説明ができる機会を設けるため「求人ミニ説明会」を霧島わかものハローワークでも行うなど、事業所へのサービス向上を図りました。

新型コロナウイルス感染症の影響で中断していた雇用保険説明会を9月から再開して、雇用保険受給資格者に対して、早期再就職のメリットをアピールするとともに早期再就職ができなかった場合のデメリットも説明して、早期再就職への意欲喚起を行いました。また、求人検索などに便利な求職者マイページの登録についてもWEBCASを活用して、求職者や担当者の負担を軽減して求職者マイページの登録を促進しました。雇用保険受給資格決定時に行っている「就職活動に関するアンケート」の質問項目を追加して見直しを行い、アンケート結果について求職者の特性に留意する職業相談などの取組を行いました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、幹部職員だけで情報共有されがちなPDCAに関する研修を、職業紹介部門・求人事業所援助部門の職員・相談員を対象に実施して、職員・相談員が一丸となって、目標を意識した業務を行うよう組織として共通の認識を持つことを説明しました。また、オンライン職業相談の求職者ニーズに対応するため、オンライン職業相談の具体的な実施方法などについて、職業紹介部門の職員・相談員を対象に研修を実施しました。加えて、障害者雇用についての理解を深めるため、職業紹介部門の職員・相談員を対象に精神障害者雇用トータルサポーターによる精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施しました。なお、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座については、オンラインで開催して他所の職員も受講しました。

## (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

### 求職者マイページ登録についての取組

当所では、昨年度から求人者マイページの登録率と比較して求職者マイページの登録率が、あまり伸びていない状況であったため、WEBCASを活用してID（メールアドレス）などを求職者が入力することにより、窓口での入力時間の短縮及び誤入力の防止を図りました。また、窓口を担当する職員・相談員で情報を共有して取り組んだ結果、登録率が20.7%（令和5年4月）から36.5%（令和6年3月）まで上昇しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、当所管内の主要産業である半導体関連製造業の求人が大幅に減少したことなどから、新規求人・有効求人ともに減少して、求職者にとっては非常に厳しい管内労働市場となり、就職件数・充足数ともに目標を大きく下回る結果となりました。今後は、求職者サービスだけではなく、事業所訪問・求人ミニ説明会・応募活性化セミナーなどの内容のさらなる充実を図り、求人者サービスの向上にも取り組むこととします。

## (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

### オンライン職業相談・職業紹介に対する取組

今後、オンラインによる職業相談・職業紹介については、ハローワークの主要なサービスとなることが予想されます。当所では、求職者からオンライン相談の要望があった際に、対応できるようにオンライン職業相談に関する研修を行いました。とくに霧島市わかものハローワークに関しては、若年者に特化した支援を行っていることを踏まえて、オンライン相談の環境整備を行いました。また、職業訓練施設に相談して訓練受講中の求職者に対してオンライン職業相談を行う取組を進めています。

### 高齢求職者に対する取組

高齢求職者の増加に対応するため、生涯現役支援窓口を中心に高齢者への個別就職支援に取り組んでいく必要があります。また、事業所に対しても応募活性化セミナーなどを通して、特に能力に個人差が大きい高齢者の特性を事業所に説明して、年齢制限などの条件緩和を含めて、高齢者雇用についての理解を得られるよう取り組んでいきます。

## 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

## 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)	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結び付い た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑦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	⑨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	6,211	5,341	1,495	90.0%	90.0%	400	225	95.1%	130				
令和5年度実績	5,271	4,459	1,545	89.3%	94.7%	534	227	98.0%	196				
目標達成率	85%	83%	103%			134%	101%	103%	151%				

※ 「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。