

### 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、求人の低迷、就職件数の低下が顕著に見られたことから、求人者サービスの強化および求職者サービス支援の強化として、次の取り組みを重点的に行いました。

- ・求人者サービスの強化として、今年度から求人事業所援助部門と職業紹介部門の職員が同行して事業所訪問を積極的行いました。（R6年度実績36社訪問）
- ・求人ミニ説明会の開催。（R6年度実績103回）
- ・ネオ！応募活性化セミナーやHWISの事業所番号指定の求人情報URL（2次元コード含む）の提供、新たな求人者向けリーフレットの作成などを行い、求人の充実に向けて様々な取組を行いました。
- ・就職支援サービスの強化としては、模擬面接の周知強化や応募前職場見学の勧奨に取り組み、よりきめ細やかな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

模擬面接において、職業紹介経験の豊富な再任用短時間職員を主担当とし、副担当を輪番で行い、応募書類の添削や面接指導のノウハウ強化、併せて研修なども行い職員の専門性向上を図りました。（令和6年度模擬面接実施回数110回、就職率73.6%）

#### （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

ハローワークの利用促進及び就職促進のため、次のサービス改善・業務改善に取り組みました。

##### ・求職者マイページの利用促進

原則全ての求職者に対して求職者マイページ開設のメリットの説明を行い、求職者マイページ開設勧奨を行いました。窓口で求職者マイページ開設のサポートを行うなどし、利用申込者には「スマホ用マイページ利用ガイド」を手交しました。令和6年6月からは、「スマホで求職登録！」を作成し、紙媒体ではなくオンラインによる求職申込みを促進しています。※求職者マイページ登録状況46.8%（令和7年3月末現在）

##### ・模擬面接の周知強化

職業相談窓口での応募書類添削取組と併せて、就職率（充足率）の向上を図るため、客観視することで気づけない癖や課題の把握、模擬面接体験者の採用状況等を説明し、積極的な利用勧奨を行いました。（令和6年度模擬面接実施回数110回、就職率73.6%）

##### ・応募前職場見学

求人内容を検討中や応募を躊躇っている方などへ応募前職場見学の勧奨に取り組みました。（令和6年度職場見学実施件数899件）

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内主要産業である製造業の新規求人数（一般）が、令和5年度1,198人に対して、令和6年度は1,055人と11.9%減少しており、今後の回復は不透明な状況であります。

当所では製造業を人材不足分野に指定して人材マッチングコーナーで職業相談・職業紹介を行い、合同企業説明会を霧島市・始良市でそれぞれ開催して、主要産業である製造業のマッチングに取り組んでいます。さらに、紹介状を交付したすべての求職者に模擬面接の案内実施、複数紹介の積極的勧奨などの個別支援及び応募前職場見学の強化を行い就職件数・充足数の向上を図っています。

所における目標や取組について職員・相談員が共通認識を持つことが重要であることから、毎月、幹部会議を開催して、目標や取組などについて確認を行い、必要な取組について指示を行い、幹部職員から各課・各部門の職員・相談員に対し、共通認識を持って取り組むよう指示しています。なお、職員・相談員が気づいた点については、いつでも提案できるよう周知しています。

### (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

令和6年度同様、厳しい状況が続くと見込まれることから、前年度強化を開始した求人充足に重点を置いた求人者サービス強化、および職業紹介件数が減少している傾向を踏まえた求職者サービス支援の強化に取り組むこととしており、7年度は新たに以下サービスを行うことを考えています。

#### 1. 求人充足支援取組の更なる強化

- ・応募活性化セミナーにおいては、若年層の意識項目を新たに追加。若年求職者の意識を理解していただいたうえでの求人票作成の助言に取り組むことを計画しています。
- ・企業PR動画の収集を強化し、当所の公式Youtubeチャンネル（令和7年4月開設）に集約して事業所の魅力発信に取り組みます。
- ・充足支援を求めている事業所へ直接訪問を行い、対象事業所に係る悩み事に応じたサポートに取り組みます。

#### 2. 職業紹介件数及び紹介成功率の向上

- ・職員の専門性向上のため事例検討会や各種研修を行い、求職者の意欲喚起、応募意欲を促進する対応スキル習得に取り組みます。
- ・応募前職場見学や模擬面接、応募書類添削についても引き続き取組を強化することとします。

## 2. 特記事項

求人充足支援取組として実施している「ネオ！応募活性化セミナー」については、厚生労働省業務改善コンクールにおいて「特別賞（事業所支援賞）」を令和6年11月に受賞しました。全国的な人手不足感から求人事業所支援への模範となる取組として評価を受けました。

## 3. 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	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	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 職率				
令和6年度目標	5,659	5,071	37.3%	90.0%	90.0%	1,805	69.9%	96.2%	83.4%				
令和6年度実績	4,888	4,257	38.9%	89.4%	94.8%	1,715	70.6%	97.2%	87.0%				
目標達成率	86%	83%	104%			95%	101%	101%	104%				

※ 「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。