

## 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、求職者の減少傾向が続く一方で、人手不足感が強まっていることもあることから、就職件数と充足数の増加に取り組むことが重要と考えました。これらの目標を達成するためには、有効求職者に占める高年齢求職者の割合が4割以上と高い点に注目し、この年齢層の就職促進を図ることといたしました。職業紹介部門においては、60歳以上応募可能求人を取りまとめた「シニア応援求人情報」を月2回発行し、高年齢求職者給付認定時の待ち時間を利用した配付や、見易い求人票の掲示、年代別就職者数の表示を総合受付横に掲示するなどに取り組み、求人者に対しては高年齢者の雇用促進気運の醸成に、求職者に対しては就職活動意欲の喚起に繋がりました。また、求職者担当制の充実及び求職者マイページを活用した求人情報提供の推進にも取り組みました。来所時を中心とした情報提供を行ってまいりましたが、雇用保険給付の認定日相談等に時間を要することや来所者の減少もあることから、求職者マイページを活用したオンラインによる情報提供も併せて行うことといたしました。また、職員の資質向上を兼ねた事業所訪問も行い直接事業所を見学することにより、求人の内容の見直しや職場見学会の提案も積極的に行いました。このことにより、積極的な情報提供を通じて求職者と接触していくことで、来所者増につながるものと考えております。加えて、就職及び求人充足に向けての取り組みとして、求人者向けに、求人「魅力アップ」セミナーを行うことで、地域の労働市場の現状や効果的な求人票の書き方や工夫についての説明も行いました。一方で、安定所における待ち時間を活用した事業所PRのための、所内放映用DVDの収集を積極的に行い、事業所の業務内容の理解促進や応募前の不安払拭に繋げることができました。さらに、高年齢者応援求人への獲得に力を入れ、求人提出を奨励するリーフレットを活用しながら積極的に働きかけを実施したことで、就職件数や充足数につながったと考えております。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、経験豊富な職員からのPDCA管理に関する研修を実施しました。また、ハローワークの職業相談等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政職員の講師派遣を受け研修を実施しました。加えて、効果的な相談支援を目的として、若手職員の部門間研修の実施や労働局実施のキャリアコンサルティング研修に参加させました。また、他所の好事例を伺うことを目的に隣接所、宮崎局へ出向き研修を行いました。

## （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

これまでは、窓口など来所時に行う情報提供に力を入れた一方で、求職者マイページについては、情報提供などのハローワークからのアプローチが少ないことから、求職者マイページ開設のメリットを感じにくくなっていました。このことから、マイページ登録のメリットを感じられるよう、各種情報提供の際にマイページ登録者を積極的に入れるなどにより、メリットを感じられる業務推進が必要であると感じております。そのため、求人情報提供件数のうち、求職者マイページからの求人情報提供割合を上げ、職業紹介につなげることで、更なる潜在求職者等へのアプローチのきっかけとしていきたいと考え実施いたしました。

また、ハローワークのサービスメニューの紹介が、初回の登録時に集中していたことから、イベントのタイミングに合わせた周知ができるよう配布用のサービスメニューやイベントメニューの随時見直しを行いました。次年度以降は、HP等からの情報発信の充実を図ること、さらなる利用につながるよう工夫を行ったことにより、1月から3月の大隅所HPの閲覧数が8,227件と前年を9.2%上回りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

主要指標のうち、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標に対し104%増加の38.7%と目標を達成していますが、就職件数は同86%299件の未達、充足数は同87%238件の未達となりました。これは、管内市町の人口が減少傾向（令和6年4月と令和5年4月で比較すると1.6%の減少）や少子高齢化に加え高校生就職時における県内就職率が66.1%と30%以上が県外へ流出していることが原因の一つと考えています。

よって、都市部に流れた管内出身求職者の確保を目的として、HP等の充実をはじめ、マイページからの情報発信による来所勧奨など、ハローワークへ来所するメリット（模擬面接や応募書類添削等の支援が受けられるなど）を積極的に周知し、求職者の減少を抑えていくことが重要であると考えております。しかしながら、求職者の減少に歯止めが掛かっていないことから、求職者サービスのみならず、求人票の魅力アップを目的としたセミナー等サービスを一層促進し、求職者の目に止まる求人の確保をより一層促進する必要があると考えております。

### (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

有効求職者に対する高年齢求職者の割合が4割以上であることから、高年齢求職者に対する就職意欲喚起及び事業所に対する高年齢者雇用の促進のため、60歳以上の就職先職種別ランキングを、総合受付横に配置したホワイトボードに「ご就職おめでとうございます」と題し表示しています。シニア応援求人情報誌についても、発行回数を月2回を維持し、高年齢求職者給付の認定日における待ち時間対策として、シニア応援求人情報誌を一人一人に手交していることを継続いたします。

管内市町の少子高齢化に加え高校生就職時における県外へ流出していることから、都市部に流れた管内出身求職者の確保を目的として、HP等の充実をはじめ、求職者の目に止まる求人の確保をより一層促進する必要があると考えております。

生活保護受給者等の就職率については、就職支援ナビゲーターが定期的に志布志市ふるさとハローワークに、出張相談を行うことを地方自治体側も含めて周知したことや支援結果を月単位で共有するなど連携内容の見直しを行ったことにより、就職率78.5%と達成率115%の実績に繋がりました。

人材不足分野の就職件数については、527件と達成率92%でした。そもそも人材不足分野を希望する未経験の求職者が少数であり、求職者の開拓に困難を極めました。今後は、求職者が興味を持つ求人作成やマイページによる求人などの情報提供に一層取り組む必要があると考えています。

また、高年齢者の雇用については、社内の若返りを図りたいという事業所の意向との不一致に理解を得る必要があると考えており、事業所に対し管内の状況説明と条件緩和の提案が今後益々必須であると認識しています。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率						
令和6年度目標	2,075	1,808	37.3%	90.0%	90.0%	573	68.0%						
令和6年度実績	1,776	1,570	38.7%	79.2%	98.0%	527	78.5%						
目標達成率	85%	86%	103%			91%	115%						

※ 「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。