

## 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、人材不足分野の就職件数と雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、所内に人材不足分野のPRコーナーを新設しました。また、雇用保険受給者に対して、事業所ミニ説明会への参加や応募前職場見学を積極的に勧め、早期応募を呼びかけました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員のキャリアコンサルティング能力の向上を図る観点から、統括職業指導官によるキャリアコンサルティング研修を前期・後期それぞれ1回ずつ実施しました。加えて、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、川内労働基準監督署に講師依頼して「労働基準法の制度理解促進研修会」を実施しました。

## (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

### ① 応募前職場見学

求人部門において事業所への協力依頼を積極的に実施している結果、見学可能事業所は増加しました。見学可能事業所を探す場合、以前は事業所一覧表を掲示するのみで非常に探しづらかったため、二次元コード付きのリーフレットを作成して、現在有効中の求人がある見学可能事業所をコードを読み取ることで簡単に検索できるようなシステムに変更しました。

### ② 事業所ミニ説明会

令和6年7月より「事業所説明会」から「事業所ミニ説明会」に名称を変更しました。それに伴い、玄関ロビーに専用コーナーを設けました。また、完全予約制を撤廃し、事業所毎のリーフレットも当所で作成することを止め事業所自身に任せることとしました。当所の求人部門の業務簡素化・経費節減にも繋がっています。各事業所が工夫を凝らしたリーフレットを作成しているため、求職者に関心を持ってもらいやすいものとなり手に取る求職者が増えました。また、予約が不要になりハードルが下がったことで、気軽に参加する求職者が増えました。

### ③ 生涯現役世代への情報発信

60歳以上歓迎求人を掲示するコーナーをリニューアルし、見やすいレイアウトになるよう工夫しました。また、月1回発行の60歳以上歓迎求人情報誌も引き続き発行していますが、設置場所を分かりやすいところに変更したところ、利用部数が大幅に増加しました。また、川内所と合同で「シニア向け求職活動セミナー」を実施しました。ホスト会場の川内所とオンラインで繋ぎサテライト会場として運営したところ、定員10名全て埋まるほど盛況でした。

### ④ 就職支援セミナー

鹿児島労働局主催のセミナーだけではなく、キャッチワーク鹿児島・川内所とのサテライト開催を実施しました。当所の就職支援ナビゲーター2名による所独自セミナーも新たに取り入れました。また、前年度は就職支援セミナーの周知が不十分だったため、周知の方法として年間カレンダーを新たに作成し配布しました。先々に多様なセミナーがあることが分かるため、自身の就職活動計画にも取り入れやすいと求職者から好評で受講者が増えています。

### ⑤ オンラインサービスの普及・定着

求人者マイページの導入は求人部門の丁寧な説明により導入が進んでおり、オンライン利用率は80%以上です。求職者マイページについては、登録者を増やすため、登録を促すリーフレットをリニューアルしました。文字ばかりの説明から、実際のスマホ画面を載せることで分かりやすくなり、登録者が徐々に増えてきました。また、登録したのみで終わることのないよう、その後のフォローとして活用BOOKを作成し配布しています。求人情報提供なども原則マイページを利用するよう徹底しています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

今年度は、公的職業訓練修了3か月後の就職件数については目標を達成しました。公的職業訓練の受講者の方には、訓練から就職への意識付けを考慮した職業相談及び求人情報の提供等による再就職支援を行っています。次年度も、様々な機会を通じて公的職業訓練（ハロートレーニング）の案内を行い、多くの方に公的職業訓練を受講していただくように努めるとともに、受講者の方へのきめ細かな再就職支援に努めます。

### (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

- ・オンライン相談が少ないため、新システムを活用したオンライン相談の利用拡大を進めます。
- ・高年齢者の求職者が増えていますが、求職者マイページの活用が進まないため、今年度より開始した、就職支援ナビゲーターによる「求職者マイページ活用セミナー」の開催回数を増やし、開催の都度内容の見直しも行いながら内容を充実させます。
- ・人材不足分野の業界は常に求人が出ている状態で、応募者は少ないです。当該業界の魅力発信も支援の一つとし、PRコーナーの充実を図ります。
- ・各窓口における相談スキルにばらつきがあるため、より実践的なキャリアコンサルティング研修を実施し、スキルの底上げを図ります。

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	公的職業 訓練修了3 か月後の 就職件数						
令和6年度目標	1,856	1,636	37.3%	90.0%	90.0%	537	41						
令和6年度実績	1,652	1,538	38.7%	80.2%	91.2%	478	41						
目標達成率	89%	94%	104%			89%	100%						

※ 「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。