

## 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

- ・求職者マイページ登録については、取り込み易い新規求職登録時において、まずは求人検索パソコンや求職者のスマートフォンを使用して必須項目のみを登録する誘導を徹底することにより、求職者マイページ開設に結びつくようようにしてきました。さらに、「現場のチカラ」に掲載されていた「求職者マイページの利用方法（福井局・福井所：令和6年4月～）」や「スマホ用マイページ活用ブック（出水所：令和6年12月～）」を順次導入し、来所者の状況に応じた柔軟な対応を行いながら少しずつではあるが登録者を増やしてきました。併せて、窓口にお呼びする前の受付段階でもリーフレットを使用しながら確実に説明するなど強化を図りました。
- ・毎月（遅くとも25日くらい迄に）共働支援のメールを使用し、マイページ経由の求人更新提出を依頼するも、求人提出がされないままの事業所が一定数あることが判明しました。その対策として、メールに加え電話（翌月の中旬以降）での更新依頼の取組をはじめたところ、操作に慣れない求人者から電話を掛けたタイミングで直接求人依頼を受けることが多くなってしまい、求人受理を優先させてしまった結果、割合が下がる状況が続いていました。ただし、当所管内のマイページ開設率は91.4%と他所とあまり差がないことから、マイページ開設後の操作に慣れない求人者が多いと認識しました。そこで、事業所訪問などにより、操作フォローを行って来ました。併せて、令和6年9月に改めて他安定所が実施している求人者マイページからの求人申込み手順書や活用リーフレットなどを共有し、見直しを行いました。そして、目標を達成するために10月より見直した手順書等を活用し、事業所へ丁寧に求人者マイページを利用した求人提出について説明、フォローを行いました。
- ・潜在求職者の掘り起こしのため、自治体や各関係機関の協力を得て、「介護施設採用ガイダンス（令和6年10月11日）」、「市民文化祭（令和6年10月22～24日）」や「まなびフェスタ（12月20日）」など各種イベント会場にハローワークのブースを設け、利用案内のチラシを来場者へ配布等を行い、周知に努めました。また、当所のホームページの「求人情報」をより使用し易くするために表示の変更を行い、シンプルな操作で各市町村毎の検索ができるように改善しました。

## (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

・求人担当者制によるきめ細やかな支援、具体的には曜日担当者制により、求人受理後、早期のマッチングによる求職者への情報提供等を実施しました。さらに、情報提供後、紹介に結びつかなかった場合、どのような理由で応募しなかったのか、確認してきました。内容次第では、要件緩和依頼を事業所訪問や電話連絡等により実施し、充足に繋がる求人票の作成に努めました。

・求人公開から3週間経過後、全く紹介が無い求人者に対して、求人者マイページ機能を使用し、「要件緩和（要件緩和を行った求人票を所内掲示することの周知を含む）」「職場見学可能の明示」など紹介に結びつくような提案を毎週送信し、充足に努めました。

・求人充足検討会議や未充足検討会議を繁忙期を除いた期間は定期的開催し、後もう一押しすれば充足可能な求人を確実に充足させていくように努めてきました。また、事業所訪問により得られた情報は、希望に応じて、事業所紹介として「突撃！となりの事業所さん！のコーナー」を作成のうえ、来所スペースに掲示し、求職者へ分かり易く、情報発信を行いました。なお、当該サービス内容はホームページや事業所訪問を中心に周知を図りました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・宿泊業、飲食サービス業や人材不足分野の医療、福祉などを中心にほぼ全ての職種が慢性的な人手不足となっております。離島という地域的な要素もあり、人口減少に伴い若い世代を中心に求職者が減少している背景があります。そのようななか、当所は、所重点指標の中で、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」を選択し、下記取組を中心に行っております。特に、少子高齢化による過疎化の進行が国や県の平均より高い奄美群島地域では、潜在求職者の掘り起こしと同様に「高齢者の有効活用」も重要な課題です。

・求人検索パソコンに不慣れな求職者も多く、求人票や求人情報誌の文字が小さくて読みづらい、高齢のため応募しても採用されにくいとの声が寄せられたことから、シニア歓迎求人確保に努めながら、A3版の高齢者向けの「シニアきゅうじん」を作成し、待合室へ配架しております。高齢者はもちろん中高年の方々から見易くかつ応募し易い求人となったと好評で求職者サービスの改善につながっております。

・雇用保険部門と連携して高年齢求職者給付金の認定日には生涯現役支援窓口を中心に職業相談を行うとともに、担当者は事前にマッチングした求人票を準備して就職促進を図っております。

・生涯現役支援窓口担当と求人担当が連携をとり、求人者へ理解を求めながら「シニア応援求人」の確保、年齢の要件緩和の提案を実施しております。

・パートを希望している高齢者も多いことから、求人者に対しフルタイムの応募者がいない場合、パート求人への転換やフルタイムとパートの併用求人への提案を行いながら求人確保や充足にも努めております。

・60歳以上の求職者の声をアンケートし、求職者に刺さるワード（求人票への記載ワード）の案内を所内掲示やホームページへの掲載により行っております。

#### (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

- ・今年度後半から求人者マイページの利用率向上と求人数の確保を両立させる「しくみ」が定着しつつあるので、次年度は目標達成のため、紹介部門全員が無理なく訪問できるような事業所訪問の実施計画（4、5月と翌年3月以外で実施）を見直し、求人充足、求人者マイページの利用率向上とや求人開拓などを目的としつつ、確実に実行されるように進捗管理をしっかりと行っていきます。
- ・今年度より、求人票を受理する際、職場見学が可能かどうか確認していくよう指示してきました。つきましては、当所管内求人事業所は、特別な事情がない限り、職場見学可能となるよう次年度以降、その確認作業をさらに徹底していきます。
- ・令和6年度における「雇用保険受給者の就職経路状況」に占める「就職以外割合」が県下でワースト1であったため、就職支援ナビゲーター（キャリアコンサルタント資格取得者）によるセミナーを計画（最低月1回）しているところです。内容は、求人票の見方、サービス案内やメニューの活用方法の周知、さらにどのようなケースの場合に活用するかのご案内、就職意欲の喚起などを主なテーマとして考えており、それに伴う資料の準備等（他局もしくは他所の内容の活用も含めて）を行っております。
- ・今年度も頻繁に指示してきたが、求人情報提供を通じて、求職者の反応を得て、必要な求条件の緩和や求職者の希望条件等の緩和の働きかけにつなげることを紹介部門全員に意識させることを次年度も徹底させていきます。つきましては、単に求人情報を一方向的に提供し、そこで終わることがないように併せて指示しております。なお、そこで得た求人条件の緩和の材料は、前述の事業所訪問にもつなげていきます。
- ・求人者に対して、どのような記載方法を検討していけば（例：正社員求人はパートでの働き方が可能かどうか、副業が可能かどうか、定年年齢以上の応募が可能かどうか、職種により夜勤ができない方の応募が可能かどうか、夜勤の回数が相談できるかどうかなど）充足につながる求人となるか、その内容をまとめたものを作成し（他局もしくは他所の内容の活用も含めて）、事業所訪問等での提案、ホームページへの掲載、求人更新の連絡メールへの添付等で周知を図っていきます。
- ・今年度はホームページにおける支援内容の周知が不十分であったため、当所がどのような支援が出来ていて、どのような支援が出来ていなかったかを整理していき、ホームページ等を活用した潜在求職者の掘り起こしと求人者支援の周知徹底に取り組んでいきます。
- ・既存のサービス案内やメニューの見直しも併せて行い、管内自治体や関係機関のホームページへの掲載や当所ホームページへのリンク等を整理しながら依頼し、さらなる潜在求職者の掘り起こしにつなげるようにしていきます。

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)	人材不足 分野の就 職件数	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	1,576	1,513	37.3%	90.0%	95.0%	441	83.6%						
令和6年度実績	1,591	1,523	37.2%	77.0%	88.7%	370	94.7%						
目標達成率	100%	100%	99%			83%	113%						

※ 「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。