

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

管内では、求人数の減少に加えて求職者数も減少傾向にあることから、以下のような支援を強化しました。 【求職者支援】 ○特に若年者のハローワーク離れが進んでいるため、イベントや就職支援サービス等の周知広報の強化を図る目的で、若年者が日常的に利用しているInstagramを12月1日から開始し、各部門で担当者を設けて定期的に発信しました。 ○鹿屋体育大学の学生向けに、就職支援サービスなどが記載されているクリアファイルの作成に加えて学卒窓口の周知活動のため「就職準備セット」のリーフレットを作成し、鹿屋体育大学内において周知活動に活用するとともに、定期的な相談の際に学生が気軽に相談できるよう専用の相談申込書を作成して活用しました。 ○ハローワークの業務内容や職業相談ブースを多くの求職者に広報するために、就職面接会等の各種イベントなどで活用できる「のぼり旗」を作成し、PRと同時に就職相談の確保に繋げました。 ○スマートフォンでの求職登録入力をサポートするためのリーフレット「スマホで手軽に求職登録できます」を作成して受付に配置することで、特に初めて利用する方のサポートに役立てるとともに、オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替の増加、求職者マイページの登録の促進を図りました。 ○紹介件数向上やミスマッチの防止のため、求職者に事業所を知っていただく機会が得られるメリットがある「応募前職場見学」を求職者へより広く周知するため、「求職者向け応募前職場見学リーフレット」を作成し、応募をためらっている求職者の心理的なハードルを下げられるよう努めました。 【求人者支援】 ○年度当初に、職員・相談員による事業所訪問実施要領に基づき「事業所訪問計画」を策定し、年間を通じて定期的な訪問が実施できるように努めました。 ○求人充足・人材確保等の求人者支援を充実させて、質の高いマッチング業務を実施するために、ポイントを整理し統一した求人条件緩和の提案ができるよう「求人条件緩和提案事例集」を作成し、事業所訪問などの際に役立てました。 ○ハローワークに求人を提出している事業所へ当該事業所ホームページにリンクできるよう求人情報URL（二次元コード）の提供を行い、事業所の求人活動の手助けとなるように取り組みました。 ○人材確保に悩んでいる事業所からのリクエストによる事業所訪問を行うことで、より具体的な充足支援に活かせる場所ですが、その周知及び支援メニューの案内のために「求人充足（採用）支援」リーフレットを作成し、ホームページに掲載して周知するとともに、事業所訪問の際に活用しました。 ○応募前職場見学から就職に繋がるケースが増加していることから、求職者向けのリーフレットを作成し求職者へ周知の強化を図ることにより求人者充足支援を実施しました。 ○「求人支援のご案内」のリーフレットを作成し、窓口で周知するとともに、人材確保に悩んでいる事業所からのリクエストによる事業所訪問を積極的に展開しました。
--

（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

○新規求人数の対前年度減少幅に比べて新規求職者数、紹介件数の減少が大きいため、新規求職者数・紹介件数の増加が課題でした。 令和7年度は、オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替実績が目標を上回ったこともあり、新規求人数の減少に比べて新規求職者数・紹介件数の減少幅は小さくなりましたが、依然として新規求職者数・紹介件数は減少していることから、引き続き求職者マイページ等の利便性を周知して、紹介件数等の増加に努めることとしています。 ○求人充足について、鹿屋所の地域性に応じた対応が十分とは言えない状況で、改善を図る必要がありました。 令和7年度は、年度初めに、求人部門と紹介部門の職員・相談員が連携して事業所訪問する「事業所訪問計画」を策定し、事業所の状況等を丁寧に聞き取って求人充足支援に努めました。加えて、「求人条件緩和提案事例集」を作成し、ポイントを整理した提案ができるようにしつつ、各事業所に応じた充足支援が行えるよう取り組みました。
--

（3）その他の業務運営についての分析等

【求職者支援】 ○訓練希望者に対する受講あっせんの取組として、リーフレットの掲示や配布のほか、毎週「職業訓練説明会」を実施し、各種訓練内容の詳細な説明に努めています。 【求人者支援】 ○求人ミニ説明会は、求人者が直接求職者に企業PRを行える機会であり、求人者からの参加要望も多いことから、計画的に実施するとともに職業紹介部門を通じて求職者へも広く周知することで求人充足支援に取り組んでいます。 【職員の支援力の底上げ】 ○求職者・求人者への効果的な支援が行えるよう、職員・相談員の資質向上のための各種研修（求人支援研修、労働基準行政研修、PDCA研修、職業訓練業務に関する専門研修など）を実施しました。

（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7年度は、新規求職者数・有効求職者数・新規求人数・有効求人数・紹介件数・就職件数・充足数のすべての指標が減少となりました。 求職者数・求人数が減少すると、紹介件数・就職件数・充足数も減少するため、求人数の確保を行うとともに、求職者にハローワークをアピールして窓口利用につなげていくことが、各指標の増加のためには必要と考えています。 【求職者支援】 ○ハローワークの利用促進につながるよう、InstagramやマザーズコーナーLINE公式アカウントで積極的な情報発信に取り組んでいきます。 ○新規求職者数の減少幅に比べて、紹介件数・就職件数・充足数の減少幅が大きいため、求職者のニーズに応じた支援を行うことを徹底していきます。 ○求職者向けに行っているセミナーの内容について構成の見直しを行い、より充実したセミナーとなるようにして求職者支援につなげていきます。 【求人者支援】 ○引き続き計画的な事業所訪問を実施して質の高いマッチング業務に繋げ、求人充足・人材確保等の求人者支援に取り組んでいきます。 ○管内企業の魅力をハローワークに来所した求職者に伝えるため、事業所PRコーナーの新設や既存の求人情報コーナーの内容見直しを行うことで、内容の充実した魅力ある所内掲示とな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 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 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歳以上の就職率					
令和7年度目標	3,203	2,884	38.2%	81.0%	93.0%	1,097	96.9%	87.0%					
令和7年度実績	2,848	2,536	37.4%	85.7%	87.9%	1,036	96.5%	88.9%					
目標達成率	88%	87%	97%			94%	99%	102%					

※ 「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

※ ⑧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。