

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

当所では、求職者数・求人数ともに減少傾向が続いている状況を踏まえ、令和7年度におきましては、管内求人への充足に向けた取り組みの強化、とりわけ人材不足分野の求人充足と、求人者および求職者マイページの利用拡大を重点的に進めることとしました。

人材不足分野（建設・警備、運転手、看護、介護、保育・幼稚園教諭）を対象に月2回（10日・25日）、各職種40部の求人情報誌を作成し、窓口配布及び加世田所のホームページに掲載して情報提供を行うこととしました。また求人情報誌に2次元コード導入したことにより、求職者からの問い合わせが増加するなど情報アクセスの向上が見られました。さらに令和7年10月から職種別求人情報誌を庁舎外の情報誌BOXにも配架し在職者など時間外に来庁する利用者への情報提供を強化いたしました。

医療・福祉関連職種の応募が期待される求職者等に対しましては、応募前職場見学の積極的な活用を当所のホームページ等で周知するとともに、県ナースセンターおよび県社会福祉協議会が実施する出張相談への誘導を行い応募意欲の向上を図りました。

応募前職場見学の円滑な運営を図るため、受け入れ事業所のリストを作成し、所内掲示、ホームページ掲載、窓口配布を実施いたしました。これにより、有資格者の就職意欲の喚起や、希望職種未内定者への案内に活用し、「心理的ハードルを下げる」ことで紹介につなげる効果が期待できました。

人材不足分野の求職者に対しましては、マイページを活用した求人情報の提供やホームページ内の「人材不足分野の求人簡単検索のサイト」機能の利用を奨励しオンラインによる情報取得の利便性向上に努めました。

人材不足分野の求人企業説明会につきましては、
令和6年度：16回開催、参加5名、採用1名
令和7年度：20回開催、参加8人、採用0名
となり、参加者・採用者ともに低調な状況でございました。この状況を踏まえ、求人充足支援等で事業所訪問を行う際には、求人票の見直しや事業所PRシートの活用を促し、応募可能性を高める条件緩和の提案も含めて事業所支援に努めました。

（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

減少傾向が続く求人を「量的に確保」するため、求人更新時期に合わせて、求人者マイページのメッセージ機能を活用し、求人提出のお願いを送付する取組を実施しております。これにより求人提出の時期的なずれが是正され、求人数の安定的な確保につながっており、事業所からも好評を得ています。

求人者の満足度向上を図るため、求人受理後のフォローとして受理後3週間が経過しても紹介に至らなかった求人については、求人者マイページのメッセージ機能を通じて、ハローワーク加世田ホームページ内の求人充足サービスのURLを送付し、当所が提供している求人充足支援サービスの案内を行っております。

事業所訪問につきましては「事業所訪問マニュアル」及び「求人条件緩和提案事例集」を作成することにより、誰が訪問を担当しても同じ水準で対応できる体制を整えております。訪問時には求人充足を意識した求人受理や条件緩和の提案ができるよう努めております。訪問後は事業所訪問記録票により求人条件緩和に関する情報収集や提案内容等を所長まで含む職業紹介部門全員で決裁をし、必要に応じて指示やアドバイスを行っております。比較的規模が大きい事業所については、関係構築を目的として所長同行による事業所訪問を実施し、管内の雇用情勢の説明や求人者サービスメニューの案内、求人開拓・求人者支援を行っております。

また「出張ハローワーク」として求人提出事業所から求人充足に関する相談があった際には、当所職員が事業所を訪問し、応募者の目に留まりやすい求人票の作成方法や、求人条件緩和の指導、管内の雇用情勢の説明を行うサービスを開始し、求人者サービスの充実を図っております。

求職者マイページの登録率が他所と比較して低いことが課題となっているため、離職票交付時に添付するマイページ案内リーフレットの見直しを行いました。さらに11月からはマイページ開設のメリットをPRする通信紹介リーフレットを新たに作成し、窓口において積極的に開設勧奨を行っております。また新規求職受付時には、スマートフォン所持者について原則としてマイページ登録をお願いし、相談窓口や雇用保険受給説明会においてもマイページのメリットの説明をすることで登録数の改善に取り組んでおります。登録した求職者にはマッチングによる求人情報の提供や各種セミナー・面接会等の案内を実施しております。

さらに、職業訓練受講者に対しても求職者マイページのメリットを説明し登録を勧奨していますが、高年齢の求職者が多く、求職者マイページに抵抗感を持つ方も多いため引き続き取組を強化している状況です。

（3）その他の業務運営についての分析等

地域に密着した雇用支援機関としての役割を果たすため、鹿児島県地域振興局等の県の出先機関、管内3自治体との連携を継続して推進してまいりました。定期的な連携会議を開催し、地域の雇用課題や支援ニーズを共有するとともに、自治体からの要望に応じて労働市場情報を提供いたしました。これにより、地域の雇用情勢を踏まえた施策の検討や、行政間の協働体制の強化につながりました。

誘致企業に対しては、各種雇用助成金等の活用を促し、人材確保を支援いたしました。あわせて雇用に関する支援制度の周知を行い、企業が利用可能な制度を把握しやすくなるよう努めました。

新規学校卒業者等の地元企業への就職促進や、U・Iターン就職の支援に取り組み、各自治体が実施する合同企業説明会などの各種イベントに参加し就職支援制度の案内や相談対応を行うことで、若年者の県内就職促進に貢献するとともに、地域に密着したハローワークとしての認知度向上につながりました。

（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

新規求職者と新規求人がともに増加し、就職件数と充足件数が連動して増加する好循環を生み出すため、求職者・求人者双方の満足度向上に取り組んでまいりました。

求人者に対しては、ハローワークを利用してよかったと感じていただけるよう、求人充足支援の充実を図っております。特に人材不足分野の事業所を中心に、事業所PRシートの作成を進め、庁舎内への掲示や求職者への窓口提供を検討することで事業所の魅力発信を強化する取り組みを進めているものの、実効性の高い支援策として定着させるためには更なる工夫が求められています。求人者向けの求人充足支援をさらに充実させるため、事業所PRシートの活用を本格化し、庁舎内掲示や窓口での情報提供を通じて、事業所の魅力発信を強化いたします。

人材不足分野の求人者を中心に求人企業説明会の利用促進に向けて、実施方法や運営の改善を検討し相談しやすい環境作りに努めています。しかし参加者や採用実績が伸び悩んでおり、さらに内容・運営方法を見直し、参加しやすく採用につながりやすい説明会となるよう改善を進めます。

事業所訪問を充実させるために「出張サービス」の周知方法を検討し、事業所側が相談しやすい環境作りに努めておりますが、認知度が十分ではないため、周知方法を工夫し事業所側が気軽に相談できる体制を整備することで、訪問支援の利用促進を図ります。

求職者支援においては、ハローワーク離れが深刻化している中で、求職者マイページの登録率が局内でも低い状況にあるため、特に高齢者でも理解しやすい開設支援を強化し、登録促進に取り組んでおります。操作への抵抗感が強い高齢者でも理解しやすい説明方法を導入し、開設支援を強化することで登録率の向上を目指します。

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	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和7年度目標	1,292	1,098	38.2%	81.0%	93.0%	375	69.7%						
令和7年度実績	1,242	1,115	37.6%	76.9%	92.0%	424	81.0%						
目標達成率	96%	101%	98%			113%	116%						

※ 「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。