

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
求職者の減少傾向が続く一方で、管内事業所の人手不足感は高まっています。このような状況を踏まえ、充足数の増加に向けた取組を重点的に進めました。
目標達成に向けては、有効求職者に占める高年齢求職者の割合が4割を超えている点に着目し、高年齢者の就職促進に取り組みました。職業紹介部門では、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、高年齢求職者の給付認定時の待ち時間を活用した配付や、見やすい求人票の掲示、年代別就職者数の掲示などを実施しました。これにより、求人者の高年齢者雇用への理解促進を図るとともに、求職者の就職活動意欲の向上につながったものと考えています。
また、求職者担当者制の充実や、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。来所時の情報提供に加え、雇用保険認定日の相談対応では十分な情報提供時間の確保が難しいことや、来所者数が減少していることを踏まえ、求職者マイページを活用したオンラインでの情報提供を積極的に実施しました。
さらに、職員の資質向上を目的とした事業所訪問を実施し、実際の職場環境や業務内容を確認することで、求人内容の見直しや職場見学会の提案を積極的に行いました。加えて、求人者向けの「求人魅力アップセミナー」を開催し、地域の労働市場の現状や効果的な求人票作成のポイントについて説明しました。
あわせて、来所者の待ち時間を活用した事業所PRのため、求人PRシートの収集を積極的に行いました。これにより、事業所の業務内容に対する理解促進や応募前の不安解消につながりました。また、高年齢者応援求人確保にも注力し、リーフレットを活用した求人提出勧奨を積極的に実施したことで、充足数の確保につながったものと考えています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
中長期的な職員育成を図るため、経験豊富な職員によるPDCA管理に関する研修を実施しました。また、職業相談業務には各種労働法令に関する知識が不可欠であることから、労働基準行政職員を講師として招き、実務に即した研修を実施しました。
さらに、相談支援の質の向上を目的として、一般職業紹介業務取扱要領に基づく部門間研修を実施するとともに、労働局主催のキャリアコンサルティング研修へ職員を派遣しました。加えて、他所の優良事例を学ぶため、三所連携安定所である宮崎局都城所及び日南所を訪問し、実地研修を実施しました。これらの取組を通じて、職員の専門性向上と支援力の強化を図りました。

（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

有効求職者に占める高年齢求職者の割合が4割を超えていることから、高年齢求職者の就職意欲喚起に向けた取組を継続して実施しました。
一方で、大隅所管内では紙媒体による求人情報を希望する求職者も一定数存在しており、地域特性を踏まえた対応が必要となっ
ています。
これまで潜在求職者の掘り起こしに向けてデジタル化を推進してきましたが、既存利用者のニーズにも対応するため、紙媒体による情報提供の在り方についても検討を進めています。また、実際に職場見学を希望する求職者が一定数いることから、「応募前職場見学事業所リスト」を作成し、求職者が申し出しやすい環境整備を行いました。
高年齢者の雇用については、若年層の採用や組織の若返りを図りたい事業所との認識の違いも見受けられます。そのため、「求人魅力アップセミナー」を通じて管内の労働市場の状況を説明するとともに、求人条件の緩和を提案するなど、求人者への働きかけを強化しました。
また、求人者向けサービスを分かりやすく周知するため、「求人者向けサービスメニュー」を作成し、事業所が活用しやすい内容となるよう改善を図りました。
さらに、管内市町では少子高齢化が進行していることに加え、高校卒業者の県外流出が続いています。このため、都市部へ流出した地元出身者のUターン就職を促進する観点から、ホームページの充実や魅力的な求人の確保に一層取り組む必要があると考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

ハローワークへの来所者が減少する中、就職緊要度の高い求職者への支援だけでは、各種目標の達成が難しい状況にあります。そのため、就職緊要度が比較的低い求職者に対する支援内容についても整理し、早期就職につながる支援を継続する必要があります。
また、ハローワーク大隅が提供する求職者支援サービスについては、就職活動の各段階で利用できる支援メニューを掲載したリーフレットを作成し、就職意欲の喚起に努めました。
一方、ハローワークへ来所しない求職者へのアプローチについては、求職者マイページを活用した情報発信による来所勧奨を行っていますが、必ずしも来所につながっていない状況があります。来所につながらない場合もありますが、継続的な情報発信は重要であることから、今後もマイページやホームページを活用した広報活動の充実に取り組んでいきます。
さらに、管内市町では人口減少や少子高齢化が進行しており、高校卒業者の県外就職も続いています。このため、都市部へ流出した地元出身求職者の確保に向けて、ホームページの充実やマイページを活用した情報提供による来所勧奨を強化するとともに、模擬面接や応募書類添削など、ハローワークを利用するメリットを積極的に周知していくことが重要であると考えています。
若年求職者の減少傾向に歯止めがかからない状況にあることから、求職者サービスの充実に加え、求人票の魅力向上を目的としたセミナーなど求人者向けサービスをさらに充実させ、求職者の目に留まる魅力的な求人の確保を推進していきます。

（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

求職者マイページのメリットを実感していただけるよう、マイページを活用した情報提供を積極的に実施しています。しかしながら、管内では高齢化の進行に伴い、紙媒体による情報提供を希望する求職者も一定数見受けられます。そのため、所内求人の掲示や郵送による情報提供についても併せて実施しています。
また、潜在求職者へのアプローチを強化するため、ホームページにおけるイベント情報等の掲載内容をさらに充実させ、ハローワーク利用のきっかけづくりにつなげていきたいと考えています。なお、大隅所ホームページの閲覧数は上半期で28,206件となり、前年同期を大きく上回る結果となりました。
求人者に対しては、生産年齢人口の減少という構造的課題に直面する中で、「求人魅力アップセミナー」を実施し、求人内容の充実を支援しています。また、求人者マイページ利用のメリットについて丁寧に説明し、利用促進に取り組んでいます。
しかしながら、当所管内は小規模事業所が多く、対面による支援を希望する事業所も少なくありません。このため、オンラインサービスの推進を基本としながら、必要に応じて窓口対応や個別支援も実施し、利用者ニーズに応じたサービスの提供に努めていきます。

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	1,867	1,618	38.2%	81.0%	93.0%	535	69.6%						
令和7年度実績	1,668	1,533	33.3%	74.0%	93.2%	525	87.8%						
目標達成率	89%	94%	87%			98%	126%						

※ 「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。