

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、人手不足感が高まっているにも関わらず求人が減少していることを課題としてとらえ、求人の確保とともにハローワーク離れを止めるために就職件数及び充足数の増加を図ることが重要と考えました。まず、求人更新時期においてハローワークからメールで事業所へ求人更新をお願いすることや、事業所訪問による求人開拓によって求人確保を図りました。また、就職件数及び充足数の増加を図るためには、求職者のスマートフォンへおすすめ求人の情報をハローワークから提供することができる求職者マイページの登録促進が有効と考え、雇用保険失業給付を受給される方への案内リーフレットの中に、求職者マイページの登録方法を記載したチラシを挟み込むとともに、窓口においても求職者マイページ利用のメリットについての案内を行い、必要に応じて求職登録とマイページ開設を同時に行う伴走型支援も実施した結果、徳之島分室においては求職者マイページ登録率が改善傾向にある一方、ハローワーク名瀬においては効果が現れていないため、引き続き求職者マイページ登録率改善の取り組みを行っていく必要があると考えています。

・求人者マイページの導入以降、事業所とハローワークが接触できる機会が減少しているため事業所訪問に取り組み、訪問した際には求人充足を図ることを意識した求人票以上の情報収集に取り組みました。

・少子高齢化が進む地域性の中、シニア歓迎求人の開拓、求職者への情報提供、応募前職場見学の積極的な活用勧奨など、高齢求職者の就職支援に取り組んだ結果、55歳以上の方の就職件数は月平均42件となり前年度比2%の増加となりました。

（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

・雇用保険受給資格決定手続きをされる方へのリーフレットに記載された情報の量が多く必要な情報が求職者に伝わりにくかったことから、重要な内容のみをピックアップの上、窓口で説明が可能かつ求職者に確実に伝わるA4両面コンパクトサイズのチラシを作成しました。さらに、雇用保険受給資格決定手続きの際に長時間お待たせしないために、担当者以外の職員も受給資格決定手続きの応援ができるように研修を行い、待ち時間の短縮を図りました。

・求人公開から3週間を経過しても1件も紹介ができていない求人に対しては求人者マイページ機能を活用し、求人の要件緩和や職場見学可能を明示するよう勧奨するメッセージを送信し、事業所とハローワークが接触するきっかけ作りに取り組みました。

・事業所訪問により得られた情報を事務室内に設けた「突撃！となりの事業所さん！コーナー」に掲示し、求職者に伝わるよう工夫しました。

・事業所ミニ説明会を求人者サービスメニューに盛り込み、事業所訪問の際や当所ホームページへの掲載により周知を図り開催を勧奨した結果、令和7年度は15回の会社説明会を開催しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

・就職件数及び充足数の改善には職員の支援力の底上げが必要と考え、ハローワーク伊集院及びハローワーク加世田所と合同で、オンラインによる応募書類添削及び面接対策の支援ができるようになることを目標とした職業紹介ロールプレイング研修を実施しました。

・事業所で求人を担当されていた方が異動になり求人者マイページの操作方法が分からなくなったことをきっかけにハローワークへの求人提出が途切れるケースが散見されるため、ホームページの中に求人を更新する際の簡易な操作方法等の案内を掲載し周知を図るとともに、必要があれば事業所を訪問して操作方法の説明を行いました。

・事務室内の掲示物やホームページの情報が多すぎて重要な情報が必要な方に伝わりにくい状況にあったため、伝えたい内容を必要最小限にして見やすく必要な情報が伝わるように掲示物やホームページの改善に取り組みました。

・雇用保険受給者の早期再就職を図ることが必要と考え、早期再就職した場合に支給される再就職手当を受給することによるメリット及び失業期間が長期になった場合のデメリットを解説したパンフレットをより分かりやすくなるよう見直しをして早期再就職の意欲喚起に取り組みました。

（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

・人材不足の状況にありながら令和7年度新規求人数が前年度比12.5%減になったことを課題ととらえており、求人の確保及び求人者支援に取り組むことが必要と考えています。そのため、積極的に事業所を訪問し求人を確保するとともに、魅力ある求人票の作成支援、求人条件緩和、事業所ミニ説明会及び応募前職場見学開催の提案を行い、また、求人充足を図るため、求職者には求職者マイページ開設の促進及び求職情報公開の勧奨を行い、求職者マイページによる積極的な求人情報提供、オンライン職業相談の活用促進に取り組み、就職件数及び充足数の改善を図りたいと考えます。

・当所では高齢求職者の割合が全体の約1/3を占めるとともに就労意欲も高いことからシニア歓迎求人の確保に努めるとともに、生涯現役窓口を中心に積極的に「生涯現役求人情報誌」を手交して応募を勧奨し求人充足にも取り組みたいと考えます。

・求人者への支援としてセミナーを開催し、求職者のニーズや求職者の興味を引く求人票の作成方法、助成金の活用方法などの説明に取り組みたいと考えます。

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	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	1,547	1,508	38.2%	81.0%	93.0%	419	87.0%						
令和7年度実績	1,479	1,429	27.4%	83.2%	89.7%	374	94.2%						
目標達成率	95%	94%	71%			89%	108%						

※ 「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。