愛媛労働局

**Press Release**

愛 媛 労 働 局 発 表
令和８年１１月１２日（木）

【照会先】
愛媛労働局職業安定部職業安定課
課　　長　　中 村 義 生
地方職業安定監察官　　須 合　 久
課長補佐　　阿 部 慎 司
電　話　089-943-5221

報道関係者　各位

## 令和７年度におけるハローワークのマッチング機能に関する業務実績等を公表します

厚生労働省では、雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を行っています。

この度、愛媛労働局（局長　丹羽 啓達）は、令和７年度の管下８箇所のハローワークごとのマッチング業務の実績、各種取組の結果及び業務改善の実施状況等を取りまとめましたので、「就職支援業務報告」により公表します。

# ハローワーク松山　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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

当所では、就職件数、充足数の目標達成を特に重点的に進めることとし、面接会や会社説明会の開催によるマッチングの向上に努めました。

○面接会の開催

年間を通じて若者と企業のマッチングを図る正社員就職面接会（参加企業46社、参加者452名、就職14名）を開催しました。また、人材不足分野（医療・福祉・介護・保育・警備・建設・運輸）を対象とした人材確保対策コーナーの就職面接会（参加企業67社、参加者526名、就職63名）では、面接終了後に参加者全員と職業相談を実施し、応募を躊躇する参加求職者に対し、事業所見学の提案を行うなど積極的なマッッチング支援に努めました。令和６年度から従来の就職面接会よりもより気軽に事業所の話を聞ける機会として医療・福祉・介護分野を対象にした「プチ相談会」を実施していましたが、令和７年度からは警備・建設・運輸分野においても拡大し「ミニ説明会」として実施しました。就職面接会、プチ相談会、ミニ説明会では、求職者向け周知用ポスターを作成し、就職した場合の日常的な就労場面や休憩時間の過ごし方、福利厚生等に焦点を当てるなど働く具体的なイメージを持てるよう工夫した仕様の取り組みを行いました。また、警備業５社の合同面接会「警備就職フェスティバル」では、参加者36名、就職６名と求人・求職者双方から好評を得ることができたことから、次年度では建設業の合同面接会を計画しています。

○事業主団体と連携した合同会社説明会の開催（６月・12月開催）

松山市役所の斡旋で、愛媛県中小企業家同友会の理事会においてハローワークが高年齢者雇用促進についての講話をした事が契機となり、愛媛県中小企業家同友会と共催による合同会社説明会を開催しました。同友会に加盟する企業が抱える人材不足の課題に対し、求職者との直接の交流機会を提供することで、企業の求人充足支援と雇用の促進に貢献することができました。また、求職者には幅広い就職機会を提供するため、ＳＮＳの活用による情報の発信やマイページ登録者に対し、開催案内の周知を積極的に行いました。

②　中長期的な職員の資質向上に向けた取組

毎月、スタッフミーティングを行い、現在の課題や重点的な取組を全員が理解した上で、PDCAサイクルを展開していく工夫をしています。また、労働基準法の研修会やベテラン職員を講師とした研修会を行い、求人受理や職業相談におけるスキルの向上に取り組みました。

（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

○求人充足サービスの充実

人手不足下で求人充足率の低迷が続いており、ハローワークに対して人材の紹介を期待する声が高まっていることから、魅力的な求人票作成に向けての条件緩和、求人内容充実の助言や企業のアピールポイント発見のための事業所訪問を積極的に行いました。また、訪問先事業所の事業所情報を広く求職者に知ってもらうために、事業の特徴・魅力、採用担当者や先輩職員からのメッセージ、休日・休暇等の福利厚生、資格取得・研修制度を記載した「事業所ＰＲシート」の作成に取り組みました。

令和７年度においても、充足支援を意識した参集型セミナーをあらゆる機会を通して実施し、最新の労働市場の動向や応募が増える求人条件緩和等の助言を行いました。また、地元の有力企業が参加する令和７年度企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員研修会（９月10日）において、参集型セミナーの開催周知を行うなど求人者サービスメニューの案内を積極的に行いました。

○人材不足分野の求人充足支援

人材不足分野（医療・福祉・介護・保育・警備・建設・運輸）の求人充足支援として、求職者との同行による事業所見学会を実施し、求職者に会社の現場を見てもらうことにより、仕事理解や働くイメージを具体的に持つこととなり、マッチングの機会が高まり充足支援に繋がりました。また、職員が同行することで新たな事業所の魅力を再発見することができ、部門内で共有し就職支援に努めました。

○新規求職者の確保

若い世代を中心とした新規求職者の減少傾向が続いていることから、ネット世代とされる若年求職者の掘り起こしを行うため、愛媛労働局職業安定部公式インスタグラムの活用継続の他、若手職員を中心とした「ＬＩＮＥ開設チーム」を設置し、開設に向けた取組を実施しました。令和７年11月から公開し、ＬＩＮＥによる求職者へのイベント情報等の発信を能動的に実施した結果、開設100日で1,000人を超え、その後も順調に登録者が増加しています。（令和８年８月末現在：3,100人）

## （３）その他の業務運営についての分析等

○子育て応援求人の発行
　ハローワークプラザでは、子育て中の求職活動を支援するため、安定就労を希望している子育て中の求職者が応募しやすい条件（①就業時間９時～16時②土日祝日完全週休２日③残業なし）の求人確保に努めています。また、「子育て応援求人情報誌」を作成し、子育て中の求職者に情報提供を行っています。
○ＡＩ実証事業に係る取組
　求職者と求人者をマッチングさせるハローワークの機能向上を高めるため、求職者・求人者双方の支援を行う上で、デジタル技術（ＡＩ）や保有するデータの活用により、おすすめ求人の提案、求人条件緩和策の提示など実証実験を通し、利用効果のフィードバックを行い、実業務における有用性や課題などの意見を共有しています。

## （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

○求人充足サービスの充実
　令和７年度利用者満足度調査（求人者）において、迅速な求人確認、受理、公開において満足度が低調であったことから、求人受理、公開までのスピードアップと正確な求人の受理に重点をおき、求人者サービスの向上及び維持に努めてまいります。
○人材不足分野の求人充足支援
　特に医療・介護・保育の３分野については、深刻な人材不足によるハローワークに対する期待が非常に大きいことから、アウトリーチによる求人充足支援を強化し、事業所訪問による事業所の情報、魅力、課題の収集を行うとともに、求人条件緩和指導や雇用管理指導援助業務の実施により、より積極的に求人の充足支援に努めてまいります。
○高齢者対策
　求職者に占める高齢者の増加が顕著となっていることから、シニア向け就職支援セミナー、職場見学会・面接会の開催や高齢者活用による人材不足解消を周知する企業向けセミナーの開催を企画し、就職支援を実施してまいります。

## 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 | ②障害者の就職件数 | ⑤フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率 | ⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率 | 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 | 6,817 | 7305 | 32.7% | 81.0% | 93.0% | 2,232 | 649 | 50.8% | 72.6% | 96.9% | 87.0% | | |
| 令和７年度実績 | 5,963 | 6466 | 29.9% | 80.4% | 91.2% | 1,913 | 665 | 77.1% | 73.2% | 98.3% | 89.5% | | |
| 目標達成率 | 87.0% | 88.0% | 91.0% | | | 85.0% | 102.0% | 151.0% | 100.0% | 101.0% | 102.0% | | |

※ 「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。

# ハローワーク今治　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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

●各指標に対する取組
　当所では、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の指標の目標達成を最重要と捉え、次の項目について重点的に取り組みました。

①積極的な職業紹介、面接対策の支援強化
　求職者へ積極的な紹介を行い就職へ繋げるため、求職者の特性・ニーズの適切な把握、それに応じた職業相談を行うとともに、窓口やＬＩＮＥ等のＳＮＳを活用し、積極的に求人情報の提供、合同就職面接会・ミニ面接会の実施、履歴書・職務経歴書の添削アドバイス、セミナー案内など複数のサービスを提案・勧奨し、紹介件数の増加につなげるよう努めました。また、応募に踏み切れない求職者に対して、ハローワーク職員が同行する職場見学を勧奨したり、紹介が少しでも就職に繋がるように、当所が独自で作成した面接時のポイントをまとめたリーフレットを活用してアドバイスなどを行いました。
②求人充足支援強化
　求人者との関係を強化するため、職業相談部門と求人部門が連携して正規職員による事業所訪問の機会を積極的に拡充しました。訪問により、求人条件や職場環境、求める人物像を詳細に把握し、その内容を全職員が共有するとともに、当所フロアーに事業所のＰＲコーナーを設置し、求職者に対して求人票以上の事業所情報の提供を積極的に行いました。あわせて求人条件緩和コーナーを設け、賃金や労働時間、資格、経験等を見直した求人票を掲示し、応募拡大と充足に繋げる取組を行いました。

### （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

①ＳＮＳを活用した情報提供の強化
　ハローワークを利用している求職者及びハローワークを利用していない若年求職者に対して、来所前から就職支援サービスを知り、ハローワークを身近に感じ気軽に活用できるよう、手軽に情報を受け取れる公式ＬＩＮＥを令和７年１２月に開設し、求人情報、イベント案内、支援メニュー等の情報を定期的に配信しています。イベント参加者に、参加したきっかけを聞くとＬＩＮＥに案内があったとの回答もあり、一定の効果が見られています。
②求人者支援の強化
　求人者に対する支援を強化するため、ハローワークを利用している求職者の現状や求人内容の質的改善、助成金活用促進を目的として参集型セミナーを令和８年２月に開催しました。参集型セミナーでは、求職者が求人票を見る際に重視する項目や応募に繋がりやすい記載方法、仕事の内容の分かりやすい伝え方に加え、職場の雰囲気や人材育成、働きやすさといった事業所の強みを効果的にＰＲすることの重要性について説明を行いました。また、実際の求人票を例に改善点を示したことで、自社求人の改善に直結できる内容としました。
③若年者を対象とした職場見学の強化
　若年者向けの支援を強化することを目的に、ハローワーク職員が求職者（概ね３５歳程度）に同行し、実際の職場環境や業務内容を確認できる職場見学を今年度開始しました。職員が間に入ることで、職場見学に参加しやすくなり、また、仕事内容や労働条件についての疑問や不安をその場で解消し、求職者・事業所双方の相互理解を深め、より適切なマッチングの実現を目指し取組みました。

## （３）その他の業務運営についての分析等

今年度、所の重点指標である人材不足分野の就職件数については、求人・求職の積極的なマッチングにより求人充足支援に取り組んだ結果、630名（目標587名）、生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率については、市や社会福祉協議会との支援体制を整備し情報共有を図るなど連携した取組により82.7%（目標69.6%）、フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率については、担当者制によるきめ細かい支援の充実を図り、83.3%（目標50.8%）となり、目標を達成しました。

## （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

今年度、新規求職者は増加した一方で、紹介件数・就職件数は前年を下回る結果となり、就職件数、充足数の目標達成には至りませんでした。その背景として、高齢求職者の割合が高まっており希望条件と求人条件のミスマッチが生じていること、また在職中の求職者の増加により情報収集にとどまるケースが多かったことが考えられています。今後、求職者の属性や就業希望を的確に把握した上で、きめ細やかな職業相談や求人開拓を一層強化するなど、紹介件数の増加に繋がる対策及び職業相談窓口担当者の相談スキルの向上を図り、相談件数・紹介件数の増加につながるよう、以下の内容について、取り組んでまいります。

①求職者には積極的に求人情報や各種支援サービスの案内を行い来所勧奨を行うとともに、窓口及び就職支援セミナーを活用した履歴書の作成・面接の対策の支援強化を行い、紹介・就職件数の向上を図ります。また、求人事業所に対しては計画的に事業所訪問を行うことで事業所のニーズを直接把握し、参集型セミナーを開催することで、より多くの事業所に効果的な求人票の作成の仕方や事業所ＰＲの方法等を伝え充足支援の強化を行ってまいります。
②人材不足分野に対し、事業所への積極的な求人開拓、募集中の求人の要件緩和、また、参集型セミナーの開催やハローワーク職員が同行する職場見学会等を実施することで、求人・求職者双方の理解を深める取組を強化し、マッチング精度を高め、紹介件数及び就職件数の着実な増加に繋げていきます。
③求職者マイページ開設率（目標５０％）を高めるため、職業相談部門において、求職者マイページ利用のメリットを説明する際に、公式ＬＩＮＥをあわせて登録することで使いやすくなることを積極的に周知し、ＬＩＮＥ・求職者マイページを活用した情報提供を重点的に進めていきます。
④現場のチカラなど他所の好事例や先進的な取組を参考に自所の体制に応じて実施可能な取組については積極的に導入し、支援内容の充実と業務の質の向上を図っていきます。
⑤接遇やキャリアコンサルティングに関する専門知識・技能の向上に継続的に努め、職員一人ひとりの対応力や課題解決力を高めることで、求人者・求職者それぞれのニーズに的確に応じた支援を実施し、サービス全体の質の向上と満足度の向上に繋げていきます。

## 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 | ⑤フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和７年度目標 | 2,140 | 1950 | 36.7% | 81.0% | 93.0% | 587 | 69.6% | 50.8 | | | | | |
| 令和７年度実績 | 1,949 | 1802 | 33.6% | 84.9% | 90.1% | 630 | 82.7% | 69.3 | | | | | |
| 目標達成率 | 91% | 92% | 91% | | | 107% | 118% | 136% | | | | | |

※ 「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。

# ハローワーク八幡浜　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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　雇用保険受給者の早期再就職支援
　初回認定日における相談の質を高めるため、来所時間帯を午後に移し、十分な相談時間を確保した。また、事前準備として求人提供の担当者を指名し、必ず初回認定日に求人情報を提供できる体制を整備した。その結果、初回段階で具体的な求人提案ができるケースが増え、早期に再就職できる環境を作ることができた。
②　若年層の早期離職者への個別支援
　若年層は職務経験が少なく応募書類や面接に不安を抱えるケースが多かったことから、履歴書の添削や面接練習など、個々の状況に応じた個別支援を実施した。これにより、応募への心理的ハードルが軽減し、早期の応募につながる結果が見られた。
③　公式LINEアカウントの本格運用
　前年度後半に開設した公式LINEアカウントについて、今年度は本格的な情報発信を開始した。面接説明会の案内に加え、就職支援セミナーや公共職業訓練など幅広い情報を定期的に提供した結果、登録者は年度当初の約３倍に増加し、若年層から高年齢層まで多様な求職者に情報を届けられるようになった。
④　求人者満足度向上の取組
　求人者マイページの普及により求人者と直接対面する機会が少なくなっていることから、ここ数年低下している求人者の満足度を向上させるため、定期的な事業所訪問に取り組んだ。これにより、求人者の採用活動における課題や求める人材を聴取しながら、管内労働市場の動向資料や求人者支援メニュー等のリーフレットを配布し、多様な人材の活用や求職者ニーズなど、幅広く情報を提供することで、満足度が前年度の74.6%から83.0%と向上した。

### （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

　前年度は充足会議等における部門間連携が不十分であったことから、今年度は事業所情報や求職者情報の共有を強化し、情報の質と量の向上を図った。人材不足分野では、介護・保育事業所を訪問し、業務内容や採用要件、職場環境などを詳細に聴取するとともに、求職者の動向や特性を説明し、双方のニーズを明確化した。その結果、相談時に提供できる情報が増え、マッチング精度の向上につながった。また、介護ビデオ上映会で使用していた動画が求職者にとって現場実態をイメージしにくく、訴求力が弱い内容であったため、管内の介護事業所の協力を得て、新たに生の現場を撮影し動画を作成した。その動画を上映会で使用することで、職業理解が深まり、介護職への関心を高めることができた。

　前年度は求人者満足度の調査結果が２年連続で低下したことから、求人者と顔を合わす「見える化」を推進し、ニーズ等を聴取しながら、様々な支援・提案により紹介や充足につなげるため、これまで実施してきた求人充足会議について、職業相談部門・求人部門の連携による、分野別のチーム化、事業所訪問の必須化など、実効性の高い実施要領に見直した。その結果、求人者からの生の声を踏まえた支援につながり、満足度が前年度の74.6%から83.0%と向上させることができた。

## （３）その他の業務運営についての分析等

地方では、近年、少子高齢化、若者の流出等による生産年齢人口の減少が著しく、管内地域においても人手不足がますます深刻化している中、人材獲得競争の激化による採用難により求人者から充足支援が求められているが、充足数は795人で達成率92.4％と低調な結果に終わった。次年度は、事業所訪問等のアウトリーチ支援を強化し目標を達成するよう取り組んでいく。

## （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

今年度は、西予市ふるさとハローワークの利用者減少、一般窓口での就職困難者の増加、求人充足支援のミスマッチなどが課題として明らかになった。次年度は以下の方向性でサービス改善を進める。

①　利用者増加に向けた認知度向上・利用勧奨の強化

西予市ふるさとハローワークの利用者は年々減少しており、積極的な利用促進が求められる。次年度は、ハローワーク公式ホームページでの周知や、LINEを活用したメッセージ配信など、能動的な情報発信を強化し、利用勧奨を図る。

②　相談支援の質向上と相談員スキルの底上げ

就職困難者が増えていることから、相談支援の質向上が必要となる。次年度は、定期的に事例検討会を実施し、部門全体で意見交換をし対応策を検討するほか、西予市での事業所訪問時にはふるさとハローワークの相談員を同行させることで、求人への理解を深め、相談能力の向上につなげる。

③　人材不足分野への対応強化

次年度は、介護ビデオ上映会の更なる活用や、ヘルパー科職業訓練の周知強化など、職業理解を促進させる取組を行い、就職促進を図る。

④　求人充足会議・事業所訪問の強化

求職者への情報提供後の反応をうまく求人者へフィードバックできなかったことや、求人条件の緩和や見直しの提案がうまくいかなかったことなどが要因と考えられることから、次年度は、求人充足会議において自所での成功事例や他局の好事例等を共有し、それを踏まえた建設的な検討を図り、効果的な充足支援につなげる。

## 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

## ４．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 | ②障害者の就職件数 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和７年度目標 | 1,000 | 890 | 31.1% | 81.0% | 93.0% | 247 | 102 | | | | | | |
| 令和７年度実績 | 906 | 795 | 28.6% | 83.0% | 91.4% | 210 | 81 | | | | | | |
| 目標達成率 | 90% | 89% | 91% | | | 85% | 79% | | | | | | |

※ 「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。

# ハローワーク宇和島　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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

○求職者アンケートの結果に基づき、求職者が求人票を見るときにどこを重視しているのか、求人票に詳しく記載して欲しいこと等の求人充足支援の参考となるリーフレットを作成し、事業所訪問等の際に求人者に求職者の動向を分かり易く説明を行った。

○管内における生産年齢人口減少、進学・就職を契機とした若者の管外・県外への流出の影響により求職者の高齢化が著しく進んでいる状況の中で、高年齢者向けの求人を掲示する専用のスペースを所内に確保し、高齢者に特化した就職支援を実施するとともに、「55歳以上対象の面接会」の開催や「シニア歓迎求人情報誌」を月２回発行を継続して行った。

○求人充足率を向上させるため、求人票記載内容のうち求職者に関心があると思われる情報部分をPOP化することによりアピールを行い、より多くの求職者の注意を引くような取組を継続して行った。

○受給資格決定後、間もない雇用保険受給者に対して、早期に求人情報をDM等で提供することにより、HWの積極的な支援をアピールするとともに就職意欲を喚起し、早期再就職の促進を図る取組みを継続して行った。

○求職者マイページの開設を勧奨するために、他局安定所のリーフレットをTTPし、積極的に相談窓口、雇用保険説明会等で配布し、開設のメリットを広く周知することに努めた。

### （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

○職業相談・紹介等の経験が浅い若手の職員、中途採用職員が多いことから、地域の求人情報に精通している就職支援ナビゲーター等を活用し、積極的に事業所訪問に同行させた。結果として、求人票でしか分からなかった情報を多く入手することが出来て、職業相談・紹介のスキルアップに繋がった。

○ハローワークの認知度の低下による求職者数の減少を受けて、リーフレット「ハローワークってどんなことをしているの？」を作成し、庁内に配架、離職票１・２に添付等を実施し、ハローワークのサービスメニューの充実をアピールし求職者の取り込みに努めた。

○紙媒体での求人情報の提供を主に実施していたため、他所と比較して求職者マイページの利用率が低かったが、ミニ会社説明会・面接会等の開催においては、積極的に求人者マイページ、求職者マイページを活用し、速やかな情報提供に努めた。また、宇和島所のホームページ・ＬＩＮＥを開設し、面接会等の周知を積極的に行った。

## （３）その他の業務運営についての分析等

○少子高齢化に伴う管内の生産年齢人口の減少、若年者の管外への転出等の影響により新規求職者が3135人と前年同期比で▲229人減少（▲6.8%）したため、就職件数が1250人と前年同期比で▲161人減少（▲11.4%）するに至った。求職者の高齢化が進んでおり、求人部門においては、高年齢者が応募できる求人の積極的な開拓、既存求人の見直しや条件緩和の提案行い、また、紹介窓口において、求職者のニーズなどを丁寧に聴き取り、マッチングに力を入れるなど更なる取組を進める必要があると思われる。

## （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

○若手職員が職業紹介係として配置されるなど職業相談・職業紹介の経験が浅い職員の割合が増加している中で求人・求職のマッチングに苦労している場面も見受けられた。統括職業指導官、就職支援ナビゲーター等の経験豊富な職員との事業所訪問、事例検討会等を実施することによって若手職員の資質向上に努める必要があると思われる。

　また、職業相談部門と求人・雇用開発部門の一層の連携により職業訓練修了生の早期再就職等の支援を実施し、求人充足率の向上に繋げる必要があると思われる。

## 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 | 1,450 | 1250 | 36.2% | 81.0% | 93.0% | 453 | 87.0% |
| 令和７年度実績 | 1,250 | 1150 | 30.5% | 71.2% | 96.1% | 419 | 88.0% |
| 目標達成率 | 86% | 92% | 84% | | | 92% | 101% |

※ 「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。

# ハローワーク新居浜　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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主要指標に対する取組み

人手不足の状況が続いている中、求人充足支援及び求職者に対する就職支援の強化に取組みました。充足支援、就職件数の目標達成に重点的に取組むこととし、魅力ある求人の公開に努めるため、事業所訪問などにより情報収集や求人者に記載内容の充実を提案しました。

また、求人をよりPRし、人材確保に繋げるために「求人PRパック」を積極的に周知し、求職者への情報発信を行うイベント等を企画しました。

求職者に対しては、求職者担当者制による個別支援を行い、情報提供の強化、応募書類の添削、模擬面接、所独自の就職支援セミナーの開催に取組みました。また、東予地域のハローワーク3所が合同で３市の行政機関や経済団体と連携して、「おしごとフェスタTO-YO3市」を開催し、在学中の学生の保護者や家族なども対象に、幅広く参加者を募り企業の人材確保と求職者への就職支援に取組みました。

また、フルタイムかパートを選択する求職者が増加していることから、年収の壁、将来の年金や保障をテーマにした求職者向けセミナー「働き方とお金の話」を開催しました。ファイナンシャルプランナーを講師とし、今の自分に必要な働き方を選択する視点を学んでいただくことで、就職活動を後押ししました。

### （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

①求人者に対する支援の強化

人材確保に苦慮している求人者に求人支援サービスを利用していただくために、「事業所向けセミナー」を開催し求職者のニーズや「求人PRパック」等の周知を行い利用勧奨を行いました。求職活動中の求職者にアンケートを依頼し求職者の生の声を伝えるなど工夫しました。特に事業所見学会については、会社の雰囲気を知る上で有効であるため充足会議で選定した求人事業所の中から毎月実施した結果、求人充足に繋がる事業所もあり、求人者の満足度調査においても高い評価を得ることが出来ました。

また、事業所訪問により、求人票以上の情報や画像情報を収集し、その内容をわかりやすく「事業所訪問便り」「お仕事紹介」としてまとめたシートを所内に掲示するとともに、職業相談窓口で提供することにより求人充足に繋げています。

②職員の専門性向上等

窓口職員の専門性を高めるために、担当以外の業務についても基本的な制度については、職員全員で熟知し就職活動に必要な情報提供を各相談窓口で均一に行えるよう、各部門の担当から業務改善の意見を出してもらい、手順の見直しや役割分担なども検討の上、所内で業務基礎研修を行い職員全体のスキルアップを図りました。

## （３）その他の業務運営についての分析等

①　マザーズハローワーク事業

マザーズハローワークコーナーにおいては、早期再就職を支援するため、希望する求職者条件の的確な把握に努めるとともに、マッチングの可能性が高い求人については、コード入力を徹底することにより、提供可能な求人の確保に取り組みました。また、ハローワーク新居浜公式LINEでトーク画面に「子」と入力するだけで、ハローワークインターネットサービスの「子育て応援求人」を簡単に検索出来る仕組みを導入し、子育て中の求職者の利便性の向上を図りました。

また、前年度求職者から好評だった「マザーズ就職応援セミナー」は年６回開催しました。対象者が知りたい情報を得られるよう、応募書類作成、面接対策、年収の壁などの就職活動に役立つセミナー及び保育園入園、子育て制度に関するセミナーなど、毎回異なるテーマで実施し、参加者がハローワークを通じて積極的な就職活動が行われるよう支援しました。

②　生活保護受給者の就職支援

生活保護受給者等の就職支援については、市福祉部生活福祉課、こども未来課及び社会福祉協議会担当者と支援体制を整備し、支援内容等の情報共有を図るなど連携を強化し取り組みました。

## （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

①　ハローワーク認知度向上への取組み

求職者が減少している中で、求人者・求職者双方に対し、ハローワークの利用促進を図る事が重要となっています。そのため、ハローワークの認知度向上に向けた情報発信の強化に取り組みます。具体的には、LINE、ホームページ、労働局のInstagramなどのSNSを積極的に活用し、各種サービスやイベント等の効果的な発進に努めます。特に、LINEによる情報発信は、手軽で高い周知効果が期待出来ることから、友達登録者数の拡大に向けた取り組みを強化し、より多くの方へ情報が届くよう広報活動を推進します。

②　オンラインサービスの利用拡大

求人者・求職者へのサービスと利便性向上を図るため、オンラインサービスの利用促進に取り組みます。求人者マイページ利用率は向上している一方で、求職者マイページ利用率は伸び悩んでいることから、LINE等活用し、求職者マイページの積極的に開設勧奨を実施します。また、マイページの利便性や利用メリットについて積極的に周知するとともに、登録者がその効果を実感出来るよう、メッセージ機能を活用した求人情報の提供や、各種面接会、セミナー、事業所見学会等の案内を充実させ、利用率向上とサービスの拡充を図ります。

③　求人充足支援の強化

事業所訪問等で得た情報を職業相談部門・求人・雇用開発部門で共有し、相談から職業紹介に繋がるよう相談窓口での求人情報提供に加え、「プッシュ型の求人情報提供」を積極的に行います。また、求人情報提供後、求職者へのフォローアップにより職業紹介に結びつかなかった要因やニーズを把握し、的確な求人情報提供に努めると共に、求人者へもフィードバックを行い、求人条件緩和指導等により求人充足支援を強化します。

## 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 | 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 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和７年度目標 | 1,710 | 1720 | 36.6% | 81.0% | 93.0% | 444 | 69.6% | 96.9% | | | | | |
| 令和７年度実績 | 1,542 | 1710 | 31.5% | 88.0% | 93.3% | 419 | 102.0% | 100% | | | | | |
| 目標達成率 | 90% | 99% | 86% | | | 94% | 146% | 103% | | | | | |

※ 「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。

# ハローワーク西条　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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、人材不足分野の就職件数の目標達成を最重要と考え、特に介護職への就職を重点的に進めることとし、求職者に対して介護職の職業理解を深めてもらうため、介護事業者による施設介護や訪問介護など実際の業務内容違いなどを含め介護業務についての説明会を毎月１回実施した。また、介護事業所によるミニ面接会も毎月開催し、年間52回実施するも、人材不足分野への就職件数291件で2025年度目標の358件を18.7%下回る結果となった。2026年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」に集中的に取り組むことにより、求職者に対して人材不足分野の職業理解を深めること、ミニ面接会等を実施してマッチングを図ることにより就職件数の目標を達成できるよう取組を実施する。

求人者支援の取り組みとしてTTPを積極的に展開した。一つは「事業所訪問マニュアル」を作成し、①企業の情報収集　②目下の労働市場情報等の提供　③求人条件の緩和、求人の記載内容の充実のための提案　④雇用管理改善　を実施した。二つ目は、徳島局「ハロワ活用セミナー」資料をベースに求人事業所向け参集型セミナーを令和７年６月、９月、12月、３月に実施し、求人票作成のポイントについて説明を行った。

### （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

今年度は、充足件数の向上を目指し、求人者支援のサービス拡充に努めた。当所で活用できると判断した６つの好事例をTTPすることにより求人者支援員が行う支援サービス周知リーフを作成し、求人者支援員のサービスの見える化と充実をはかり、求人者サービスの増進と、事業所PRシートを作成し、求職者に対して、管内企業の情報提供を行い求職者サービスの増進を図った。また、求人内容の充実のためのポイントなどをまとめたガイド、求職者に実施したアンケートの結果を事業所に提供し求人要件の緩和を図ることで魅力ある求人となるよう働きかけた。

## （３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度は、新規求人が令和６年度と比して多くの産業で減少となった。特に卸売業・小売業（▲340）、サービス業（▲61）、教育・学習支援業（▲59）、運輸業・郵便業（▲51）などで減少数が大きく、全産業計で▲403（令和６年度比）となった。要因としては、物価高騰による原材料費等の上昇及び中小企業への価格転嫁が進まない状況や大幅な最低賃金の上昇による人件費の増大などが影響しているものと思われる。今後は、新規求人開拓に重点的な取り組みを実施することとし、次年度は新規求人受理数を５%以上増を目指すこととする。また、令和７年度は求職者マイページ開設の増に向けてLINEの開設などへの取り組みにも重点を置き実施しており、少しずつではあるが着実に開設率が上昇した。次年度においても引き続き求職者マイページの開設率増に取り組み、開設率を50%以上を目指すこととする。

## （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、新規求職者数及び新規求人数ともに目標達成できなかったことに伴って、紹介件数、就職件数、充足件数も目標達成できなかったため、次年度は以下を重点的に取り組む。

新規求職者数、紹介件数、就職件数については、新規求職者の登録時に、希望している就職条件の詳細な把握に努め、併せて求職者マイページの開設を促し、求職者マイページ開設者への支援メニューの説明を徹底し、求職者へ的確かつ迅速な求人情報の提供等を充実させ紹介に繋げていくことで、新規求職職者数、紹介件数、就職件数の増加とともに、目標の達成を目指し取り組む。

また、毎月の事業所訪問等の件数を増やすとともに、引き続き定期的に求人者セミナーを実施し、令和７年度に作成・追加した求人者支援メニュー等を丁寧に説明することで求職者の目にとまりやすく応募しやすい求人票の作成支援・求人条件緩和指導により、新規求人数、充足件数の増加とともに、目標の達成を目指し取り組む。

## 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 | ⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和７年度目標 | 1,420 | 1,120 | 36.3% | 81.0% | 93.0% | 358 | 72.6% | | | | | | |
| 令和７年度実績 | 1,340 | 1,012 | 33.1% | 76.4% | 98.1% | 291 | 78.3% | | | | | | |
| 目標達成率 | 94% | 90% | 91.0% | | | 81% | 107% | | | | | | |

※ 「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。

# ハローワーク四国中央　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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求職者に向けた支援
　求職受理時に実施する再就職希望アンケートや職業相談時に受給者のニーズや課題を把握し、緊要度が高い者は積極的に求職者担当者制の支援対象者に取り込み、応募書類の添削指導、窓口来所時や求職者マイページによる情報提供等の支援を実施しました。緊要度が低い者に対しても、就職支援セミナーや個別会社説明会（ミニ面接会）への参加勧奨、再就職手当等を含むメリットの説明など、早期再就職の意欲を喚起し紹介に繋げる支援に取り組みました。求職担当者制においては、支援対象者数296人（年間目標200人）のうち、紹介件数297件、就職件数223件、紹介成功率75.1%と成果を上げることができました。

②求人者支援の充実
　求人担当者制による求人充足支援として、求人充足会議において充足可能性が高まると思われる求人を選定のうえ求人担当と紹介担当が連携して充足支援に取り組むこととしており、求人充足会議を年22回開催、132件実施、38件の求人充足がありました。また、個別会社説明会（ミニ面接会）を57回開催し、情報提供や参加勧奨を行った結果、95人が参加し10件の就職につながりました。引き続き、求人・雇用開発部門と職業相談部門の情報共有や連携のうえ、求人充足会議については求人選定方法等の見直しのうえ充足支援を強化し、個別会社説明会（ミニ面接会）の求人・求職者への参加勧奨に努めます。

③地方自治体・関係機関との連携
　毎年、四国中央市と共催で合同就職面接会を実施しています。（令和8年1月21日実施。参加企業数16社、参加求職者41人、参加延べ数84件（説明のみ55件、応募29件）、採用9件）
　７年度は年度当初に管内事業所の大量離職に対して、労働局、県、市、地元経済団体、産業雇用安定センター、産業技術専門校などと情報共有を密にとり、雇用保険の「集団説明会」への産業技術専門校や市担当の参加や、市の協力のもと「製紙業界経験者対象合同就職面接会」の開催（令和7年5月26日、27日実施。参加企業数29社、参加求職者38人、紹介件数60件、採用21件）など、地方自治体・関係機関と連携、協力のもと就職支援を行いました。
　また、安定行政と基準行政の関連する施策を円滑かつ効果的に推進することを目的として、令和7年12月3日に西条所、新居浜署所との連絡会議を開催しました。

## （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

「高年齢求職者の就職支援」
高年齢者の雇用確保に意欲的な企業等の求人情報を毎月２回「シニア世代応援求人一覧表」として作成し、所内掲示や相談時の情報提供を行っています。パートのみを対象にしていましたが、高年齢求職者はまだまだ就職意欲が高いことから令和７年６月からはパートとフルタイムの求人を扱うこととし、情報の充実を図りました。しかしながら高年齢者の就職活動においては、シニア歓迎求人や応募可としている求人であっても、本人と企業の意向のミスマッチや本人の状況等も相まって就職に結びつきにくい傾向があります。

「求人者向けセミナーの開催」
多様な人材の活用、働きやすく定着しやすい職場づくり、また人材活用による人手不足対策を目的として、求人・雇用開発部門統括と働き方推進センターから講師を迎えて「シニアの雇用と活用についての求人者向けセミナー」を開催しました。４事業所６人が参加し、うち１社からシニア活用について相談があり、事業所訪問のうえシニア向け求人の切り出しと充足につながりました。

「障害者担当窓口支援」
個々の障害求職者の希望や能力等に応じたきめ細やかな職業相談を実施しました。就労・生活支援センターや愛媛障害者職業センターをはじめ関係機関と密に連携し、就職支援を実施しています。

「大量離職への対応」
パルプ・紙・紙加工品業における大手事業所等の大量離職に対して、地方自治体や地元経済団体、関係機関等と連携を取りながら、円滑な求職申込と雇用保険受給手続きのため、離職予定者向け「事前説明会」や雇用保険の「集団受付会」、「集団説明会」を開催しました。また求職者向けアンケート等を元に求職者のニーズの把握に努め情報提供やセミナー参加勧奨、５月に「製紙業界経験者対象合同就職面接会」を開催するなど、早期の再就職に向けた支援を実施しました。

## （３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度は年度前半に、当所管内の主要産業であるパルプ・紙・紙加工品業の大手事業所及び関連事業所において業績不振による大量離職があり、当所では地方自治体や地元経済団体、関係機関等と連携を図りながら、在職中から離職予定者向けの「事前説明会」や離職後には雇用保険の「集団受付会」、「集団説明会」を開催し、市の協力を受けて５月には離職者に向けた「製紙業界経験者対象合同就職面接会」を開催するなど、円滑な求職申込および雇用保険受給手続きと早期の再就職に向けた支援を実施しました。また、近隣所（新居浜所、香川局観音寺所、徳島局三好所）と求職者の状況等を情報共有するとともに、職業相談や情報提供を積極的に行いました。その結果、７年度末時点で当所の求職申込者のうち72.6％が再就職（紹介就職42.4％、自己就職30.2％）しました。若年層を中心に早期の再就職が進んだ一方で、高年齢者では経験者でも再就職に時間がかかる傾向があり、再就職した者の中には待遇等の違いから再離職する者もいました。

## （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年度年度前半に大量離職者があったため一時的に新規求職者数、紹介件数、就職件数、充足数が増えたものの、年度を通じてみると前年度比で同程度か若干プラスでしたが、これを大量離職の影響を除いて考えると大幅に減少しているといえます。新規求職者のうち高年齢求職者の割合は増加傾向にあり、多様な人材活用や人材不足対策の観点から、益々の高年齢者の就職・充足支援が必要です。また新規求人数は目標、前年度比とも下回り、求人要件緩和と合わせて、求人数の確保も課題です。

①求職者に対する能動的マッチングの強化

求職者担当者制については一定の効果がみられることから継続のうえ、さらに求職申込時のアンケートや窓口相談においてきめ細かな求職者の態様やニーズの把握のうえ、それに基づいた求人情報提供と提供後のフォローアップ、セミナーや個別会社説明会（ミニ面接会）への参加勧奨など、ハローワークから積極的に働きかける形の支援が必要と考えます。またハローワークの利用促進のため、求職者マイページやＬＩＮＥなどを活用した情報提供の推進に取り組みます。

②人材確保に向けた求人者支援

充足支援では、事業所訪問等による情報収集や信頼関係強化と、求職者ニーズを踏まえた条件緩和指導や魅力ある求人票記載の提案、求人数の確保に努めます。また人材確保においては当所の新規求職者の約４割を占める高年齢求職者の活用が肝要であり、高年齢者の採用への事業所の理解促進と求人条件緩和を含めたシニア向け求人の確保に取組みます。事業所、求職者ともに個別会社説明会（ミニ面接会）への参加や事前見学などを勧奨し、求職者と事業所の接触・相互理解の機会を増やしてミスマッチを減らし、紹介や就職へつなげるよう取り組みます。

③人材不足分野の就職支援

事業所訪問や求人受理などを通じて把握した情報を求人・雇用開発部門と職業相談部門で共有するとともに、個別会社説明会（ミニ面接会）を通じて人材不足分野の事業所への参加勧奨を行います。また人材不足分野においてはその業界で就職を希望する求職者の確保が課題であるため、経験者や有資格者に加え、未経験者や希望職種未定などの幅広い求職者にも選択肢に入れてもらえるよう、業界や各事業所の魅力を伝え、求人票記載の見直し、個別会社説明会や事前見学の参加勧奨などに取り組みます。

上記取組の効果的な実施ために、各部門の就職・充足支援に加え、部門間における情報共有、連携を強化します。

## 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 | 1,430 | 1420 | 42.4% | 81.0% | 93.0% | 257 | 69.6% | | | | | | |
| 令和７年度実績 | 1,412 | 1390 | 39.3% | 80.3% | 89.1% | 301 | 103.2% | | | | | | |
| 目標達成率 | 98% | 97% | 92% | | | 117% | 148% | | | | | | |

※ 「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。

# ハローワーク大洲　就職支援業務報告（令和７年度）

## 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

●就職件数、充足数の向上に向けた取り組み
・ハローワークの利用促進
　愛媛労働局のＨＰにハローワーク大洲のページやハローワーク大洲ＬＩＮＥを開設し、求人情報、各種イベント情報、旬な情報等を掲載し、求職者・求人者へハローワークの支援内容の周知を行った。求職者マイページ等を活用し、積極的に求人情報等の提供を行った。
・就職説明会や職場見学会の開催
　求人者と求職者の出会いの場として、就職説明会を開催し、マッチングに努めた。
　就職説明会（参加企業（延べ）36社、参加者66名、就職9名）
　異業種合同企業説明会（2回、参加企業11社、参加者55名、就職3名）
　介護デイ就職説明会（1回、参加企業6社、参加者9名、就職0名）
　職場見学会（2回、見学先企業2社、参加者6名、就職0名）

・ハローワーク内での求人情報の掲示方法見直し
　リフレッシュ求人、急募、シニア応援求人、ピックアップ求人をハローワーク内に無造作に掲示するだけでなく、求職者に見ていただけるようポップアップし、写真やアピールポイント等を表示することとした。

・求人者向けセミナーの開催
　ハローワーク管内の雇用失業情勢や求職者の状況等を理解した上で、採用条件等を検討し、どのようにすれば求職者の目にとまる求人票の作成ができるかについてアドバイスを行った。

（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

●若年者の労働力人口が減る中、企業にとっては新卒者の獲得が重要になっているが、定期的に新卒者を獲得できている事業所とそうでない事業所とに差が見られる。また、例年行っていた高校内ガイダンスも学校が主導となってやるのではなく、民間に委託し参画料を事業所から取るようになった学校もあるので、参画料を払えない地元の企業は益々人材の確保が難しくなっている。そのような状況を踏まえ、地元企業の魅力を知ってもらい、早期の離職を防ぐためにも、高校と良好な関係を構築し、就職ガイダンスや企業説明会を開催していきたい。
●人手不足分野・就職世代を含む中高年層の求職者を対象とした求職者担当者制を双方向性、一方向性で実施し、個々のニーズに合った就職支援を行う。
●個別会社説明会（ミニ面接会）を開催することにより、能動的なマッチングの推進と地元企業の労働力確保及び人材不足分野における人材確保支援の強化を図る。

（３）その他の業務運営についての分析等

●人手不足分野の中でも、特に人手不足が深刻な、医療・福祉・保育の３分野について、マッチング強化のための集中的な充足支援（事業所訪問、会社説明会、見学会等）を行っていく。

（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

●求人充足数に関して、充足数を上げるためにも応募しやすいパート求人の獲得や求職者のニーズに応じた求人開拓を強化していきたい。また、昨年度からの取り組みである参集型セミナーを定期開催とし、求人充足サービスの充実を図る。
●人手不足分野の求職者を対象とした求職者担当者を双方向型、一方向型で実施し、個々のニーズに合った就職支援を行う。
●個別会社説明会（ミニ面接会）を開催することにより、能動的なマッチングの推進と地元企業の労働力確保及び人材不足分野における人材確保支援の強化を図る。

## 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 | ④ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 令和７年度目標 | 980 | 860 | 42% | 81.0% | 93.0% | 250 | 45 | | | | | | |
| 令和７年度実績 | 904 | 763 | 36% | 80.4% | 91.5% | 262 | 64 | | | | | | |
| 目標達成率 | 92% | 88% | 85% | | | 104% | 142% | | | | | | |

※ 「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。