

報道関係者 各位

令和7年11月12日

【照会先】

広島労働局職業安定部職業安定課

課長 細木 誠

課長補佐 武田 真典

(電話) 082 (502) 7831

令和6年度のハローワークのマッチング機能に 関する業務の総合評価の結果等について

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度からハローワークのマッチング機能に関する業務を評価し、改善に取り組んでいます。

このたび、広島労働局（局長：宮原 ^{ミヤハラ} 真太郎 ^{シンタロウ}）において、令和6年度の本取組に係る管内ハローワークの総合評価の結果等をまとめましたので、公表します。

これらの結果を踏まえ、ハローワークのマッチング機能の更なる強化を図るとともに、利用者の皆様のニーズに応じた適切なハローワークサービスの提供に取り組んで参ります。

【総合評価の結果等】

◇ 管内ハローワークの11所（出張所は本所に含む。）（※）について、各ハローワークが実施した各種取組の結果、業務改善の実施状況、総合評価の結果及びマッチング関係業務の成果をハローワークごとに別添「就職支援業務報告」のとおりまとめました。

（※）広島、広島西条、呉、尾道、福山、三原、三次、可部、府中、広島東及び廿日市の本所。

◇ 総合評価の結果として、

令和6年度、局内11所においては、9所が「良好な成果」、2所が「標準的な成果」という結果でした。

今後、総合評価の結果を踏まえ、広島労働局及びハローワークでは、引き続き業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組んでまいります。

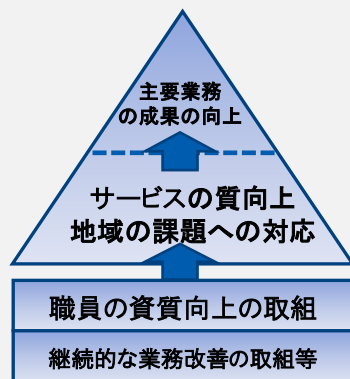
（注）出張所の目標及び実績等は、本所（竹原は広島西条、安芸高田及び庄原は三次、大竹は廿日市）に含まれています。

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **（1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する**補助指標**
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
（【別紙1】参照）



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

ハローワーク広島 就職支援業務報告（令和6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各指標に対する取り組み

主要指標である就職件数、充足数及び雇用保険受給者の早期再就職割合に加え、若者のハローワーク離れや認知度等により求職者の減少が目立つ、「わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した割合」、「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」及び増加する高年齢求職者の支援の充実を目指し、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」に特に重点を置いて取り組みました。

具体的には、サービス強化のために、求職者担当者制（外庁施設含む）の拡充や求人充足会議の刷新、事業所訪問の在り方の見直し、さらには各種イベントの実施内容等に至るまで、大幅な見直しを行いました。

業務の見直しを行う過程では、大規模所ならではの「セクション主義に陥りやすい」という欠点を意識した結果、特に連携が重要な職業相談部門と求人部門間においては、求人充足会議や事業所訪問の運営、各種イベント企画・実施において、スキーム化、確実かつ迅速な情報の共有、さらには地域情勢・企業ニーズ等に合ったスピード感のある対応（広島地域において人手不足が深刻なホテル業界や広島で大きな注目を集めた新・広島駅ビルに向けたイベントの実施等）が実現し、所内の動きも目に見えて活発化しました。

わかものハローワークにおいては、新規求職者の開拓等を目指し、大阪わかものハローワークが実施している「わかものバーチャルセミナー」を活用したコラボセミナーを開始し、わかものハローワークにおける支援サービスの周知に努めました。

加えて、自己アピールを不得手とする若者等をターゲットとした「アピ活倶楽部」（自己理解、コミュニケーショントレーニング、自己アピールロープレ等）も開始し、充実したメニューと目に見える効果（受講後まもなく、応募や採用につながる事例が複数出ている）等から、口コミによる受講希望者が増加している状況です。

また、マザーズハローワークにおいては、令和5年度から開始したアウトリーチ事業にも積極的に取り組み、実施先の開拓にも力を入れました。

併せて、子供の長期休み（夏及び冬）の時期に子育て中の求職者の来所が減少する傾向を踏まえ、令和6年度から年間を通じて子供とともに来所しようと思えるようなイベント（夏祭り及び正月遊び等を絡めた就職相談会）を実施しています。

さらには、マザーズハローワークを令和6年12月23日に現在の場所に移転し、一体的実施施設「しごとプラザマザーズひろしま」と

して広島県と合同でオープニングセレモニーを行うとともに、記念イベント（就職相談会）を開催し、オープン当日はテレビ局2社及び新聞社1社が取材に訪れただけでなく、移転後にも複数のマスコミ及び雑誌社等の取材が相次ぎましたが、周知及び求職者獲得のためその全てに積極的に対応しました。

高年齢求職者に対する支援においては、体力等に自信があり、就労意欲が高い求職者が増加している中で、令和5年度に定員8名・隔月開催で開始した「シニア就職サポートセミナー」（高年齢求職者を取り巻く雇用情勢、久しぶりの就職活動の進め方等）が募集後すぐにキャンセル待ちが生じる状況となり、令和6年度において定員30名・毎月開催に拡充しました。

地方圏においては特に、高年齢者の受け皿となる業種・職種に限られる中で、シルバー人材センター及び産業雇用安定センターにも当セミナーでのPR時間を設け、できる限り多くの情報発信・ワンストップサービスを提供しています。

結果的に、主要指標においては、就職件数及び充足数の目標値達成はできませんでしたが、前年度と比較し、両指標共に目標達成率がアップ（就職件数：+2%、充足数：+3%）しています。

なお、「わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合」及び「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」については、共に目標値を達成しました。

②職員等の意識改革

ハローワーク（外庁施設を含む）の利用促進を図るため、職員・相談員等の意識改革が最重要課題と考え、年度当初に、総合評価制度が始まった経緯から、PDCAをはじめとし、ハローワークが置かれている厳しい現状やその中で為すべきこと等について、専門官までの全職員及び相談員を対象とした業務研修を実施しました。

その後、日々の業務の取組においても、専門性の高いサービス及びハローワークの強みである寄り添い型の手厚い支援を意識した上で、客観的な成果となる「各指標の数値」の意識を事ある毎に投げかけ、目に見える形で示してきました。

（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各種イベント等の見直し

各種イベント、セミナー等を実施するにあたって、（就職活動実績目的ではない）真に就職を検討している求職者が参加したいイベントを企画・実施するため、内容の見直しや廃止、ニーズに合わせて定員の増員や回数を増やすなど、各種セミナーの精査を行いました。

②事業所訪問の大幅な見直し

求人部門、事業所サービス部門及び職業相談関係部門が実施する事業所訪問について、訪問先の選定から訪問時の対応、訪問後のフィードバックやフォローアップなど、提案する支援策の充実も図った上で、事業所訪問の在り方を見直しました。

その上で関係職員を招集し、改訂内容を説明し、実施に踏み切りました。

フィードバックの在り方の一つとして、訪問職員による「ハローワーク職員が訪問してきました」を毎回作成することとし、職業相談スペースの掲示方法を一新した上で、条件緩和求人等と併せて、求職者に向け効果的な周知に取り組んでいます。

③マザーズハローワークにおける求人者を巻き込んだイベントの実施

求職者向けのセミナーとしては、就職支援セミナーからマネープランセミナーに至るまで多種多様な取組を実施していますが、求人者を巻き込んだイベントの開催が不十分であったため、令和7年度からは「子育てに配慮のある求人」等をターゲットとした説明会及び面接会の開催を強化することとします。

(3) その他の業務運営についての分析等

就職活動もネット社会の比重が高まる現在、ハローワーク利用者が激減しています。

「現代のハローワーク」が行っている専門的かつ幅広いメニューを知らない求職者や、そもそもハローワークを知らない若者求職者の開拓を目的に、当所においては全国でも例のない、3つの外庁施設を含む所全体によるアウトリーチイベントを実施しました。

賑わう商業施設での開催や、地元広島東洋カープの元選手の起用等工夫を凝らし、所が一丸となって取り組みました。

開催当日も予想以上の来訪者数となり、翌日には、初めて利用するという求職者が来所、入電があるなど、その効果は大きかったと感じています。

併せて、イベントの企画・開催において、部署を越えて携わった若手を含む職員の意識改革や士気向上にも大いに効果がありました。

アウトリーチと実際の所内におけるサービスの質の向上は両輪であることも、職員らに教示できる機会にもなりました。

令和7年度以降も当面継続していく予定です。

(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

①求人者マイページの利用率が90%を越える中、求職者マイページの開設率は50%弱で推移しています。

リクエスト機能の活性化、求職者担当者制の充実を図る上で、求職者マイページ開設の大幅な向上は必至です。

当所が令和5年度に打ち出した「マイペ51」の取組について、次年度には目標達成した上で(51%以上)、更なる高い目標設定を行い、

達成を目指すため、取組内容を一新したいと考えています。

②今年度、各種イベントの見直しを行ったものの、十分に「求人・求職のマッチング」に結びつけられていない現状があります。

次年度はイベントのマッチング精度・魅力度アップのため、求人部門との更なる連携や求人者募集や実施場所、周知等の工夫も行い、求人者にも満足いただけるようなマッチングイベントを企画していきます。

③雇用保険受給者の取り込みについて、求職活動実績のための相談が大幅に増加する中で、特に「真にハローワークの支援を求める求職者」に対する充実した相談、支援が十分できていない状況です。

雇用保険給付課との更なる連携、専門的に支援できる外庁施設への誘導等を含め、待ち時間に必要以上に追われることのない相談の仕組み化を図っていきます。

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)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	一体的実施事業（生保型）における就職決定者数 520人 ※支援対象者数760人
令和6年度目標	6,381	9,526	30.4%	90.0%	95.0%	1,356	531	758	71.0%	477	95.9%	83.4%	520
令和6年度実績	5,967	9,070	32.3%	71.7%	95.8%	1,332	534	721	76.7%	411	96.4%	90.4%	370
目標達成率	93%	95%	106%			98%	100%	95%	108%	86%	100%	108%	71%

※「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。

ハローワーク広島西条 就職支援業務報告（令和6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

求職者に対する支援については、相手の立場に立った親身な対応により求職者との信頼関係の構築を図り、きめ細かな職業相談によって求職者ニーズを的確に把握してサービスの提供を心掛けるとともに、求職活動に対して何らかの課題が見られる場合には、一緒に解決方法を検討するなど、求職者に寄り添った支援に取り組みました。特に、選任の担当者が一貫して職業相談を行う「求職者担当者制」においては、一人ひとりのニーズに応じた適職相談、求人情報提供、応募書類の作成支援、面接対策などを積極的に取り組みました。

また、何らかの事情で来所できない求職者にも当所のサービスを利用してもらえるよう、マザーズコーナーにおいてオンラインによる職業相談を積極的に実施しました。

求人者に対する支援については、専任の担当者が一貫して求人の充足支援を行う「求人者担当者制」と連動した「求人充足会議」によるメリハリをつけた支援に取り組むとともに、求職者の視点で求人内容をより分かりやすくすることや早期充足する求人の特徴の説明、記載内容の提案等を行うことより、充足に結びつきやすい求人票の作成、早期充足支援に取り組みました。

また、求職者が参加する事業所説明会やお仕事セミナーの開催を推進し、求人とのマッチングに繋がる取組を強化しました。

さらには、事業所訪問により事業所が求める人物像などの聞き取りや実際に求人票に記載されている仕事内容を見学するなど、求人票に表れない事業所情報の収集にも積極的に取り組みました。事業所訪問後は、所内で情報を共有し、求職者に対してこれまで以上に具体的な提案が行えるよう取り組むとともに、収集した事業所情報を所内掲示することで求職者への積極的なPRにも取り組みました。

雇用保険受給者に対する支援については、就職支援セミナーや早期再就職を目指すためのセミナーを開催し、今後の就職活動の進め方や応募書類の準備、面接対策などの支援を行いました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員に対して、個人情報保護、行政文書管理、待遇、職業相談技法向上、労働法令（雇用環境・均等関係）に関する研修を実施し、行政に対する信頼性の向上及び職員の資質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

人材確保に苦慮されている求人者への充足支援が課題だったことから、求職者の視点で求人票をより分かりやすくする提案や早期充足する求人の特徴の説明や記載内容の提案等を行い、充足に結びつきやすい求人票の作成支援に取り組みました。

また、応募者が少ない求人等を含む求人の充足を目的とした求人者向けセミナー（ハイブリット形式）の開催や求職者が参加する事業所説明会や職業セミナーの開催を推進し、求人者と求職者のマッチングにつながる取組を強化しました。求人者向けセミナーでは、「定期的な開催をしてほしい、求人票の表現の一部を見直したい」など、好意的な意見を多数いただきました。

(3) その他の業務運営についての分析等

所重点指標である人材不足分野就職件数及び就職氷河期世代のハローワーク紹介による正社員就職件数について、目標達成には至りませんでした。

人材不足分野の就職件数の目標を達成するためには、求職者への積極的な求人票の提供や「求人者担当者制」と連動した「求人充足会議」の改善によるマッチングの強化等が重要と考えており、取組を進めていきます。

就職氷河期世代のハローワーク紹介による正社員就職件数の目標を達成するためには、求職者担当者制による相談支援の充実を図るとともに、求職者のニーズに合った求人の確保が重要のためと考えており、求職者担当者制による個別支援に併せて集団支援を行うなど相談支援の充実を図るとともに、求職者のニーズに応じた求人や就職の選択肢が広がるような求人の確保に積極的に取り組みます。

(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

就職件数、充足数について目標を達成できなかったことから、求職者数及び求人件数の増加及びマッチングにつながる取組の強化が重要であるためと考えており、具体的には、窓口職員の相談スキルの向上や求職者担当者制による就職支援の推進、求人者担当者制と連動した求人充足会議による早期充足支援の推進、LINE やホームページによる当所のサービス内容やイベント、職業訓練等の広報・情報発信の強化、求職者マイページを活用した積極的な情報提供、事業所訪問による事業所情報の収集及びその周知、応募者拡充のための求人票作成支援、事業所説明会の実施回数の増加等に取り組めます。

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)	人材不足分野の就職件数	ハローワークの紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労・無業者の件数	マザーズハローワーク事業における担当者による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
令和6年度 目標	2,596	2,394	34.0%	90.0%	95.0%	715	354	95.9%
令和6年度 実績	2,530	2,342	35.1%	79.2%	90.2%	665	317	96.4%
目標達成率	97%	97%	103%			93%	89%	104%

※「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。

ハローワークくれ 就職支援業務報告（令和6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

主要指標である「就職件数」、「充足数」及び「雇用保険受給者の早期再就職割合」及び所重点指標の3項目の目標達成に向けて、求職者支援及び求人者支援を重点的に取り組みました。

新規求職者の取り込みについては、令和6年度から、江田島市民及び江田島市内の企業の労働、雇用面における活性化を図ることを目的として、江田島市民を対象とした就労意欲、人材の掘り起こし（子育て、介護中の方、高齢の方、障害のある方、就職氷河期世代の方など）を行うとともに江田島市内の企業における人手不足の解消をめざし、江田島市と連携して月1回、江田島市向け出張ハローワークをアウトリーチ支援として実施しました。（実績：11回開催（求職者向け9回、求人者向け2回）、参加人数：113名）

菓子製造・リゾート事業運営会社による令和6年9月のホテル等のオープンに向けて、企業説明会や企業説明会・面接会を6月から8月にかけて当所会議室で計3回開催するなど、充足支援を実施しました。

人材不足分野では、介護分野については、昨年度に引き続き8月に「介護職未経験者セミナー」を呉高等技術専門校で実施（参加者26名）、保育分野については、当所、呉市及び呉私立保育協議会の三者による「保育士就職応援フェア」を12月13日に実施（参加保育園：8保育園、参加求職者：15名）しました。

マザーズコーナーにおいて、オンラインセミナーの定期実施（年12回）と、来所困難な方へのオンライン相談の周知及び実施（実施：18件）に取り組みました。また、多数の子育て中の方が利用される施設に出張してのアウトリーチ支援を年3回実施（計46名参加）しました。

当所における高年齢者の求職者の割合が増加していることから、高年齢者向け就職相談会「シニア世代応援！ミニ就職フェア」2月26日に開催しました。（参加事業所：4社、参加求職者：26名）

雇用保険受給者に向けた支援については、再就職の実現に向けた早期就職応援セミナーを開催するとともに、雇用保険給付認定日において認定手続き後、必ず職業相談を実施し、今後の就職活動の進め方、応募書類の作成支援、面接対策などの就職支援に取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

各課・部門の若手職員によるプロジェクトチームにおいて、当所ホームページ、LINE の内容や当所の業務運営における提案、検討及び改善に向けた意見交換の場となる会議を毎月開催し、提案内容を反映させることで各職員の業務運営における「当事者意識」の醸成を図り、業務へのモチベーションの向上や業務改善に取り組みました。

職員に対する研修については、年間を通して計画的に実施しました。

そのうち、業務の知識向上のために、所内のプロジェクトチーム発案の他課・部門の業務内容、制度及び取組などを共有するため、所内業務研修を実施しました。また、労働局、労働基準監督署職員の講師を依頼し「需給調整関係業務研修」、「労働基準法関係研修」を実施し、知識向上に努めました。

(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

求人充足の効果的な支援に向けて、事業所見学会を2回開催（参加者：計18名）し、求人者支援の強化に取り組みました。

また、プロジェクトチーム提案により、ハローワークくれホームページの掲載内容の改修、月間イベントカレンダーを作成し、求職者及び求人者に対する支援実施について周知・広報の強化に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

呉市においては、人口減少が深刻化しており、また、当所における新規求職者数や当所管内の雇用保険被保険者数においても減少傾向となっています。

今後、呉駅周辺地域総合開発事業、呉市総合スポーツセンター売却による半導体製造装置メーカーの進出予定や日本製鉄(株)瀬戸内製鉄所呉地区跡地利用などによる新たな雇用創出も見込まれています。

ハローワークとして呉市及び江田島市における産業の動向や雇用情勢に機敏に反応し、求職者の就職支援、求人者への充足支援などについて、呉市及び江田島市の自治体等と連携し、地域雇用の活性化に向けて取り組んでいきます。

(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

主要指標である「就職件数」、「充足数」及び「雇用保険受給者の早期再就職割合」についての目標が達成できなかったことから、目標達成に向けて求職者支援及び求人者支援の更なる充実・強化が必要と考えています。

①当所会議室で開催している事業所説明会は、1対1の個別相談方式のため、参加者が少ない状況が続いており、より求職者が参加しやす

い方法などを含めて開催内容・方法を検討し、効果的な内容で開催することにより就職支援・充足支援に取り組んでいきます。

②求人・求職充足会議の既存の3チームから4チームに変更し、事業所訪問や事業所見学会の開催の機会を増加するなど就職支援、充足支援の充実に取り組んでいきます。

③当所の相談窓口の新たな利用者を取り込むため、ハローワークの支援・サービスメニュー（応募書類の作成方法・添削支援、模擬面接などの面接対策や就職活動に役立つ各種セミナーの開催など）について、より効果的な周知・広報となる方法を検討し、整備・拡充していきます。

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)	人材不足分野の就職件数	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	その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング
令和6年度 目標	2,867	2,458	33.9%	90.0%	95.0%	737	95.9%	123
令和6年度 実績	2,575	2,190	32.9%	74.5%	96.8%	643	96.5%	140
目標達成率	89%	89%	97%			87%	100%	113%

※「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。

ハローワーク尾道 就職支援業務報告（令和6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

主要指標である「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職割合」及び重点指標である「人材不足分野（医療・介護・保育、建設、警備、運輸）の就職件数」の目標達成を重点的に取り組みました。

「就職件数」に係る取組では、相談窓口の利用促進や迅速で効率的な求職者支援を行うことを心掛け、LINEを活用したイベント情報の発信を増やしたほか、求職者マイページの開設率向上に取り組みました。この取組により、求人情報を迅速、かつ、より多くの求職者に提供できるようになり、利用者のハローワークインターネットサービスの利便性を向上させることができました。

その他、尾道市ふるさと就職促進協議会との共催による「シニア世代就職面接会」、「子育て応援就職面接会」の開催回数を増やすとともに、新たに因島1日出張相談日に合わせて因島地域でも開催する等、内容を見直した結果、当面接会の参加者、就職者数が増加しました。

「充足数」に係る取組では、求人者支援を強化するため、充足求人を分析し応募条件の違いによる採用のし易さを示したリーフレット「求人票Brushup」やシニア世代の採用傾向を分析した「シニア世代の採用を検討してみませんか」等を新たに作成し、SNSやハローワーク尾道ホームページ等を活用した情報発信等により、応募者の目に留まる魅力ある求人票の作成支援を実施しました。

また、ハローワーク尾道ホームページのレイアウト構成を見直し、面接会の参加企業受付情報や、お役立ち情報コーナーでの充足支援サービスの周知等を図りました。

なお、これらの取組と並行し、求人者への対面でのアプローチを重視して、計画的に事業所訪問を行い、求人条件緩和（ピックアップ求人コーナーへの掲載）の助言、今年度から新たに取り組んでいる事業所PRポスターの作成・掲載依頼等、効果的な充足支援を実施しました。

「雇用保険受給者の早期再就職割合」及び「人材不足分野の就職件数」に係る取組では、求職者アンケートの内容を見直し、人材不足分野職種を希望、もしくは検討職種としている求職者を確実に把握する内容に改める等、早期再就職を希望する求職者を積極的に担当制による個別支援対象者とし、早い段階で求人情報提供を行う等の支援強化を図りました。

これら取組の結果として、「就職件数」、「充足数」及び「人材不足分野の就職件数」については目標を達成できませんでしたが、「雇用

保険受給者の早期再就職割合」は目標を達成し、また、新規求人数、有効求人数、紹介件数、相談件数は前年度実績を上回りました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、年間を通じて計画的に職員研修を実施しました。

P D C A管理に係る研修は、目的や課題、成果を共有することでマッチングを高める効果が期待できるため、年度当初に全職員を対象として実施しました。

また、若手職員を講師として、「雇用保険」、「職業訓練」、「高年齢者雇用、障害者雇用（障害者雇用率含む）」に係る業務研修を実施したほか、所属長による「個人情報保護」、「行政暴力防止対策」に係る研修等を実施し、職員の資質向上を図ることでハローワークサービスの向上に努めました。

（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

①ハローワークの利用促進のため、外部講師を招いて新たな就職応援セミナー「税金と社会保険について」を開催しました。

尾道市の広報を活用し、ハローワーク利用者以外の求職者も含め周知を行い、多様な働き方を希望する幅広い年齢層の参加につながり、ハローワークを利用していただく新たな機会とすることができました。

また、新たに高年齢者向けの「シニア対象就活サポートセミナー」を企画する等、増加する高年齢求職者への支援を強化し、相談窓口の利用促進を図りました。

その他、庁舎入口にピックアップ求人の掲載コーナーを設け、「シニア世代応援求人」や条件が見直された求人等を優先的にP Rし、かつ、求人票を配付（持ち帰り可能）することで、相談窓口を利用しやすくなるよう工夫を講じました。

②ハローワーク利用者満足度調査（求人者）の結果を踏まえ、求人充足支援の強化に取り組みました。

事業主向けL I N E「ハローワーク尾道 forbiz」や求人者マイページを通じた支援内容の情報発信を充実させるとともに、会社面接会や説明会について、開催回数を増やし、新たに因島地域でも開催する等、マッチングの機会を増やしました。

また、求人部門と職業相談部門の職員がペアとなって事業所訪問を行い、求人開拓や求人充足支援内容、求職者の動向等を直接説明することで、求人者との信頼関係構築に努めました。

③人材不足分野に係る求人者支援のため、介護労働安定センターの協力を得て、「応募したくなる求人票作成」、「介護福祉の人材確保と定

着のヒント」等をテーマとした当所主催による「人材確保定着セミナー」を開催しました。

本セミナーには複数の事業所にご参加いただき、参加事業所からは求人内容の見直しや事業所PR情報を公開いただく等、具体的な求人充足対策につながりました。

なお、これらの求人者支援に取り組んだ結果、今年度における求人者満足度は向上しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①雇用保険受給資格決定件数が対前年度比約11%減少しましたが、一方で、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標を達成しており、早期就職を希望する新規求職者への就職支援を強化することが全体の就職件数の増加につながると分析しています。

②人材不足分野職種（業種）を希望（検討）している求職者の把握に努め支援を行いましたが、人材不足分野の就職件数は年間を通して低調に推移しました。

当所は、人材不足分野に係る紹介成功率が高く、介護・看護職においては特に高い傾向があることから、引き続き人材不足分野へ就職を希望（検討）する求職者への面接会等イベント情報の発信強化と人材不足分野の求人者への支援を両輪で進める必要があると分析しています。

③障害者の就職件数は、障害者合同面接会の開催やチーム支援を進めた結果、前年度実績を上回り目標を達成することができました。

今後の法定雇用率の引き上げを見据え、雇用率未達成企業等の障害者雇用を一層推進する必要があると考えています。

(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

①求職者の相談窓口利用や紹介件数を増やすため、各種セミナー内容のブラッシュアップ、会社説明会・介護の職場相談会等の実施後の個別のフォローアップを行い、さらなるマッチングの強化を図ります。

②事業所訪問や求人者セミナーの開催により求人者支援を強化し、応募者にとって魅力ある求人を増やし、就職件数、充足数の増加を図ります。

また、職場見学の受け入れや会社説明会等への参加を積極的にアプローチし、マッチング促進を図ります。

③早期再就職希望者の確実な把握と担当者制による個別支援を積極的に推進し、早期からの求人情報提供の実施、相談時におけるフォローアップを強化します。

④障害者雇用を一層推進するため、地域において、新たな障害者合同面接会を開催する等、マッチング促進を図ります。

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)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数
令和6年度 目標	1,768	1,677	37.7%	90.0%	95.0%	471	68.1%	95
令和6年度 実績	1,668	1,601	40.5%	89.4%	88.4%	434	73.5%	118
目標達成率	94%	95%	107%			92%	107%	124%

※「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。

ハローワーク福山 就職支援業務報告（令和6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

就職件数の目標達成がそれ以外の目標達成にもつながるものと考え、就職につながることを意識した職業紹介を行うため、ハローワークを利用することのメリットを実感してもらうことによって職業相談窓口へ立ち寄ってもらえるような職業相談を心がけました。そのほかにも、来所促進策として SNS 等を通じた職業訓練や各種イベント等に関する情報発信、積極的な求人情報の提供を行いました。

求職者マイページの利用促進に積極的に取り組み、令和6年度末時点で有効求職者に占める求職者マイページ利用者の割合は 51.5%に達し、求人情報の提供等のサービスが迅速に行えるようになりました。

ハローワーク活用ナビなどの独自セミナーを定期的で開催しており、ハローワークのサービスメニューや利用方法の説明と併せて求職者マイページの活用方法についても説明を行っています。

求人充足に関しては、求人の充足力に不安を持っている事業所に対して、「より魅力的な求人票をつくるために」と題したセミナーを開催しました。

障害者の就職件数については、職業紹介担当部門内の連携のほか、障害者雇用率達成指導担当部門との連携によって、目標を大幅に上回る就職件数となりました。

マザーズコーナーにおける支援については、利用促進のための PR 動画を制作し、ホームページ等で公開しました。また、子育て中などの理由で来所が困難な方を中心に、オンライン職業相談を積極的に実施し、年間で 148 件、行いました。

人材不足分野に関する充足対策については、「介護就職デイ」や「トラック運送の就職フェス」といった未経験の方も対象に含めたイベントの開催や応募に直結したミニ面接会等の開催に積極的に取り組みました。

高齢者雇用対策については、シニア向け求人情報誌の定期発行を開始し、専門の窓口を設けて求職者の方の状況に応じて、事業所に対して積極的に応募条件の緩和などの依頼を行うなどした結果、就職につながる割合が高まり、65 歳以上の就職率の目標 83.4%に対して 84.0%という結果になりました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員を対象に、ハローワーク内の未経験の職種について、若手職員同士をペアにして短期間、お互いの業務を教え合う形式での研修を実施することによって能力の向上を図りました。

業務の改善、活性化を目的とした意見交換の場として、中堅以下の職員で構成する業務検討会議（通称 GOGO 会）を定期的に行うことによって、業務運営についての各職員の当事者意識の醸成と意欲の向上に努めました。

（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

令和５年度の課題を受けて、特に就職件数の目標達成率の改善が他のマッチング関係業務にも影響するものと考え、紹介成功率が比較的高い水準を維持していたことから、職業紹介件数の増加によって目標達成に繋がるよう、取り組みました。その結果、令和５年度の就職件数の目標達成率は 87.2%でしたが、令和６年度は 93.3%まで上昇しました。令和７年においてもさらにマッチングをきめ細かく行っていく予定です。

また、求人者については、依然として人手不足感が強いと、求人担当部署や人材確保コーナーを中心に各種のイベントを開催し、集客方法についても未経験者が参加しやすいものにするなどの取り組みを実施しました。充足数についての目標達成率については、令和５年度の 89.8%から令和６年度は 93.9%に上昇しています。

就職件数及び充足数以外の項目についても、障害者の就職件数が目標を上回るなど、丁寧な対応と積極的な関与ができた分野については一定の改善がみられました。一方で新卒者の正社員就職件数など、利用者数の少なかった項目については、目標を達成できず、利用促進の段階から改善していく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

職業相談窓口が混雑する時間帯や、繁忙時には、丁寧な職業相談と待ち時間の短縮とのバランスについて、メリハリのある対応が十分でなかったと感じています。

技術革新の成果を取り入れて効率化を図るとともに、職業相談業務、求人受理業務に従事する職員のみならず、雇用保険給付業務などに従事する職員についても、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職率などの向上に資することを常日頃意識しておく必要があると考えております。

新規求職申込件数、有効求職者数ともに前年度と比較して横ばいで推移しており、求職者数が減少する状況にはなっていないため、相談のために来所する求職者の方に、いかに的確な情報を提供できるかが重要であると考えています。同時に若年求職者が利用しなくなる

ようなサービスも充実させていく必要があります、単に効率化だけを求めるのではなく、応募書類に関する相談や面接練習などの応募前の支援に加え、本人の適性にあった求人への紹介による定着まで考えた支援が必要であると考えています。

また、新規求人数は▲7.1%、有効求人数は▲5.6%、令和5年度と比較して減少しており、求人者に対するフォローをより一層強化していきます。

(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

求人受理担当者と職業相談担当者の連携を強化し、双方の担当者が求人者・求職者の情報について把握ができる体制を作ることによって、マッチング力を強化していきます。

オンライン職業相談について、職業相談業務に従事する職員全員が対応可能となるように、予約システムをはじめとする機器の取り扱いに習熟に向けた研修を実施したうえで取り組んでいきます。

職業相談の件数については多いものの、職業紹介に結びついていない実態があることから、適切な情報を必要な時期に提供できるように、職業相談業務担当者の能力向上を図っていきます。

求人者に対しては、求職者に求人募集の魅力が伝わるように助言を行うとともに、事業所訪問等の機会に求職者目線で事業所情報の収集に努めていきます。

認定日に実施している職業相談については、早期再就職に向けた内容となるように、求人情報の提供と求職活動に有益なセミナーや職業訓練等の情報を積極的に提供していきます。

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）	人材不足分野の 就職件数	障害者の就職 件数	新卒者支援に係る就職 支援ナビゲーターの支援 による新規卒業予定者（既卒者含む）の正 社員就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた 就職氷河期世代（35歳～56歳）の 不安定就労者・無業者の件数	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度 目標	4,651	5,642	33.9%	90.0%	95.0%	1,339	353	503	660	95.9%	83.4%
令和6年度 実績	4,341	5,298	35.8%	69.3%	91.5%	1,359	390	468	645	98.4%	84.0%
目標達成率	93%	93%	105%			101%	110%	93%	97%	102%	100%

※「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。

ハローワーク三原 就職支援業務報告（令和6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

【主要指標及び所重点指標の目標達成】

雇用のセーフティネットとしての機能を高めることを目指し各指標の目標達成に向け、求職者に対する伴走型の就職支援及び求人者に対する求人充足支援を重点的に取り組みました。

求職者については、課題解決型支援サービスの提供を柱とした伴走型の就職支援に注力しました。具体的には、傾聴を重視した丁寧な対応によりの確なニーズの把握を行ったうえでの「自己・仕事理解の促進」、「適職診断」、「条件に合った求人情報や実習、職業訓練等各種情報のご案内」等能動的な支援サービスの提供に努めました。加えて、早期の就職、正社員への就職を希望される方や求職活動において何らかの課題を抱えられている方には、一貫した支援を実施し安心して相談を受けていただける「求職者担当者制」の活用をお勧めしました。また、雇用保険受給者は離職から間がなく不安を感じられている方も多く見受けられることから、失業認定日に実施している全員相談を通じての積極的な情報提供に加え、「求職者担当者制」活用への勧奨にも努めました。

求人者については、マイページ活用の普及によりオンラインでの求人申し込みが増えることで直接お話を伺える機会が激減する中、職員による事業所訪問や地方自治体及び地元経済団体等との共催による各種ガイダンスを中心に、直接お会いできるあらゆる機会を通じて的確なニーズの把握、人材確保のための助言や支援制度等情報提供に努めました。その一環として、求職者や求人者動向及び各種統計を分析した資料を活用して、「応募したくなる求人票の作り方」、「応募者増加のための記載内容の工夫」、「高齢者や障害者の能力を正當に評価いただくことで幅広く人材を確保いただく」等、人材確保のためのアドバイスや、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な企業への「ユースエール認定制度」の活用促進、氷河期世代の不安定雇用・無業者を対象とした職場実習・体験事業の周知等に注力しました。さらには、「雇用対策異業種交流会『絆』」等地方自治体や地元経済団体等との連携による各種ガイダンスを通じて、「多様な人材の活用」についての助言や当所および地方自治体の支援サービスの情報発信を積極的に行いました。

結果、主要3指標のうち「就職件数」は目標に届きませんでしたが、「充足数」と「雇用保険受給者の早期再就職割合」は目標を上回りました。また、所重点2指標のうち「人材不足分野の就職件数」は目標に届きませんでしたが、「生活保護受給者等の就職率」は目標を上回りました。

【中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み】

求職者に対する伴走型の就職支援及び求人者に対する求人充足支援等質の高い支援サービスを提供するにあたり、継続した職員のスキル習得・向上が不可欠であるため、昨年度に引き続き、業務担当者を講師として業務に即した職員研修に取り組みました。保有する知識の水平展開を行うとともに、相談力を向上させることを目的とした接遇、法令遵守、個人情報保護、労働基準法、マッチング総合評価、就職困難者等分野別職業相談等に関する研修を実施しました。

(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

【潜在的な求職者の掘り起こし】

地域の人口減少や高齢化が進む中、潜在的な求職者をハローワークへ誘導する対策も必要と考えており、三原市の協力により住民票の転入届を提出した全世帯に対し、当所の利用案内リーフレットを配付しています。加えて、三原市内を運行する路線バスの車体へ広告を設置しています。

また、令和6年度からは、ユースエール認定企業の紹介やイベントカレンダーの掲載等、ホームページやLINE公式アカウントを活用した情報発信にも努めています。

【求人者の意識改革の促進】

若年だけでなく中年層も減少している地域の実情を踏まえ、高齢者、障害者や就業経験の浅さから就職活動や就労で躓いた若者等多様な人材の能力を正当に評価し、人材確保につなげていただくようと、事業所訪問等を通じて訴えてきました。加えて、求人者に対する意識改革、多様な人材の活用に関する理解の促進及び事業所相互の連携による諸問題の解消の機会を提供することを目的とし、「雇用対策異業種交流会『絆』」を三原市との共催により開催しました。参加いただいた事業所17社に意見交換・交流の場を提供し、三原市の施策である企業支援制度の案内、及び「新たな人手不足時代に対応した人材確保」をテーマとした講演を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【就職困難者への支援】

近年は、障害者等専門相談窓口だけでなく、一般相談窓口においても、健康面や生活環境に不安を抱える多様な就職困難者の相談が増えてきているため、求職者に寄り添った伴走型の支援である求職者担当者制による職業相談に注力しています。そのための支援スキル向上を目的として、「就職困難者にかかる支援研修」を実施しました。

【地方自治体との連携強化】

三原市とは、雇用対策協定を締結しており、6月に雇用対策運営協議会を開催しました。三原市とは、この運営協議会を始め、定期的かつ

頻繁に意見交換や情報共有の場を設けており、地域における雇用労働施策や男女共同参画を中心とした多岐にわたる分野において連携を図っています。

【若年者支援の強化】

学生及び既卒3年以内の新規求職申込者数は、対前年度比で29.9%と大幅に増加しています。若年者のハローワーク離れが叫ばれている中、時流であるSNSの活用等で一度は就職活動を完結したが就職先で壁にぶつかった、又は何らかの理由で就職活動を中断した若年者が、対面での相談を柱とした課題解決型支援サービスの利用を希望して当所を訪れるケースが多くみられます。現状、この広がりには口コミによるところが主で、課題を抱えながらも当所の支援サービスを知らない若年者が一定数存在すると推測されます。若年層への支援強化のためには、支援策の充実に努めるだけでなく、その周知・広報において、地方自治体等関係機関や当所ホームページ・LINE公式アカウント等SNSを通じての強化が重要となります。

(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

地域の人口が減少及び高齢化する中でも、主要3指標において一定の結果は残せたことから、引き続き次年度も、新規求職者・求人者の確保やきめ細やかでより丁寧な求職者・求人者支援に取り組んでいきます。求職者については、求職者担当者制支援の質・量の向上が重要であり、有効求職者の約6割を45歳以上の中高年齢者が占めていることから、前述の若年者支援の強化に加えて氷河期世代を含む中高年層(ミドルシニア)に対するさらなる就職支援に取り組んでいきます。人材不足分野を中心に中高年層(ミドルシニア)を積極的に雇用する見込みのある求人者の確保に努めることや、求職者個々のニーズを踏まえた伴走型のきめ細やかな支援を展開することが一層重要となるため、

所内でのみ掲示している「事業所訪問において収集した情報」等を当所ホームページに掲載して広く周知する等、SNSを活用した各種情報の発信強化を図り、潜在的な求職者の掘り起こしに取り組んでいきます。

2 特記事項

IT技術が進歩する中で、PCやスマホの中だけで就職活動が成立するようになりました。一方で、仮想空間ではない現実の仕事の場では、実際に見たり、触れたりの体験をしてみなければわからないことも多くあります。もし、就職活動で迷いや課題が生じたときは、ハローワークをぜひご利用ください。求職者や求人者の方からいただいた多くの有用な情報を提供し、様々な支援策をご提案することで課題解決に向けて皆様を全力でサポートいたします。なお、相談窓口に直接お越しになれない方等も含め多くの方に利用いただくため、オンライン相談や施設の改善・整備にも努めております。

3 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

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)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率
令和6年度 目標	1,275	1002	37.1%	90.0%	95.0%	377	68.1%
令和6年度 実績	1,247	1011	39.1%	82.2%	95.1%	370	72.7%
目標達成率	97%	100%	105%			98%	106%

※「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。

ハローワーク三次 就職支援業務報告（令和6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

求人・求職のマッチングに取り組む上で、主要3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合）のうち、「就職件数」の目標達成を重点的課題として位置づけ、各種取組を実施しました。

目標を達成するため、就職が決まるまで一貫した支援を行う「求職者担当者制」による求人情報提供、応募書類添削、面接対策に加え、雇用保険受給者に対する失業認定日の「全員相談」、初回認定日に再就職手当額のシミュレーションを提示するなど、個々の求職ニーズに応じた個別支援を強化しました。

人材不足分野（医療・福祉や介護）の人材確保を図るため、関係機関と連携し、福祉・介護の就職面接会を実施したほか、施設のパネル展を開催するなど、当該業務の魅力発信に積極的に取り組みました。

また、企業説明会については、SNS（LINE）を活用した情報発信を積極的に行い、窓口での参加勧奨と並行して実施することで、参加者数の確保に注力しました。説明会では、事業所から各業界の詳細かつ専門的な説明が提供され、求職者の仕事理解の促進に取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介部門の職員を中心に、PDCAサイクルを含む職業相談業務研修、求人充足支援の専門性を高める研修、および就職支援にかかる事例検討会を実施しました。加えて、職業相談担当者と雇用保険担当者の部門間ローテーション研修を実施し、各部門の業務理解を深め、多角的な視点を持つ職員の育成を促しました。

若手職員に対しては、事業所訪問への同行を通じて事業所の生の声を体感させました。これにより、現場感覚を養うとともに、行政全体に視野を広げる機会を提供することで、職員のモチベーションの向上を図りました。

また、法令に関する知識習得とコンプライアンス意識の向上に貢献し、職員の資質向上を目的とし、労働基準監督署の職員を講師として招き、労働基準法に関する研修会を開催しました。

（2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

求職者満足度に比べ低調であった求人者満足度の向上のため、求人者支援に重点を置いて各種取組を進めました。事業所訪問による情報収集・蓄積、求人充足のための助言指導、および企業説明会や面接会の開催など、各種イベントを積極的に実施することで求人充足サービスの強化を図り、これが求人者満足度の向上に繋がりました。

また、若年層を中心に利用者が減少傾向にあるため、情報アクセスの利便性向上に取り組みました。ウェブサイトにおいて、求人情報をより簡便に検索・閲覧できるよう内容を刷新・充実させました。その結果、前年度比でアクセス数が増加し、ハローワークの効果的なPRと効率的な情報提供を実現しました。

並行して、広報ツールとしてのSNS（LINE）を積極的に活用し、イベント情報、求人情報、職業訓練情報などの各種情報を継続的に発信しました。これにより、ハローワーク利用者のさらなる拡大を図りました。

（３）その他の業務運営についての分析等

さらなるマッチング促進のため、求職者担当者制による求職者のニーズに沿ったきめ細やかな職業相談を積極的に実施しました。

また、オンライン求職登録者も含めハローワークのサービス内容について積極的な周知を図るとともに、求職者マイページの開設・利用勧奨を行いました。

ハローワークの業務が増加・複雑化する一方で、各種業務を効果的・効率的に実施するため「ハローワーク三次業務簡素化プロジェクト」により、業務簡素化やサービス向上に関する取組を職員・相談員から募り、実現可能なものから順次改善を図りました。

（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

マンツーマン支援（求職者担当者制の実施）を強化するため、現在、求職者マイページ経由で求人情報や各種イベント情報を発信していますが、この求職者マイページをより活用できる方法を検討します。これにより、求職者がよりスムーズに必要な情報にアクセスできる、利便性の高いサービス提供を目指します。

管内企業の求人数が減少傾向にあるため、事業所訪問の強化や、求人者に対するきめ細やかなアドバイス等、求人者サービスを充実させます。これにより、求人の質向上だけでなく、求人数の増加にも取り組みます。特に、当所が中山間地域に位置し高年齢層の求職者が多いという特性を踏まえ、高年齢者向けの求人の充実を図ります。

管内の地方自治体と連携して開催している地元の雇用促進（UIJ ターン）のための面接会について、参加者は前年度から増加したものの、大きなインパクトのある数字には至っていません。次年度は、広報活動の強化や窓口での積極的な参加勧奨を通じて、参加者数の増加を図ります。同時に、県北の雇用対策の充実のため、自治体や経済団体との連携を一層強化します。これらの各種取組を通じて、地域の皆様に「ハローワークを利用してよかった」と満足していただけるサービスの実現を目指します。

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)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
令和6年度 目標	1790	1633	39.3%	90.0%	95.0%	401	121	52
令和6年度 実績	1672	1491	39.3%	83.3%	92.5%	431	147	61
目標達成率	93%	91%	100%			107%	121%	117%

※「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。

ハローワーク可部 就職支援業務報告（令和6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

今年度は「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」の3つの主要指標に重点を置き各種取組を展開しました。結果として、目標を上回った指標は「雇用保険受給者の早期就職支援割合」のみとなったものの、いずれの指標も目標達成率では前年度を大きく上回りました。

①求職者に対する支援

求職者担当者制による課題解決支援サービスを含めたきめ細かな相談支援を強化するとともに、「生涯現役を目指す概ね60歳以上の方」「再就職のためのスキルアップや職種転換を考えている方」、「自分に向いた仕事や世の中にどんな仕事があるか分からない方」等様々な求職者の状況やニーズを踏まえ新たな各種セミナーを実施しました。

また、雇用保険受給者の早期再就職に向け、雇用保険説明会で配布する再就職手当のリーフレットをよりわかりやすく改訂するとともに、初回認定日には、職業相談担当職員が受給資格者一人ひとりの再就職シミュレーションによる丁寧な説明を通じて早期再就職を積極的に後押しする取組を実施しました。

②求人者に対する支援

求人担当者制の強化を図り、人材確保に苦慮されている求人者ニーズの的確な把握と求職者の状況（希望条件や傾向）に係る情報提供や、求人条件緩和の働きかけ及び充足に結びつきやすい求人票作成支援に取り組みました。なお、求人票作成のポイント・文例集の作成及び配布や、「魅力ある求人票の書き方セミナー」等、求人者支援ツールの充実にも努めました。

また、計画的な事業所訪問により、求人内容以上の事業所情報の積極的な収集・把握に努め、持ち帰った情報はマッチングにつながるよう共有を図るとともに、画像情報を含む事業所情報の所内掲示や持ち帰り用求人票の配架等を行うことで、求職者の目に留まりやすい工夫も行いました。

③管内自治体との連携による求人・求職者支援

当所管内自治体との連携により、中山間地域の魅力を発信し、管内事業所への就職や移住・定住の足がかりとなるようなオンラインセミナー・事業所説明会を実施しました。県内7所のハローワークと連携し、サテライト会場としてつなぐことで、予想を上回る参加があり、その後の紹介及び採用につながりました。

(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

①更なる利便性の向上及び潜在求職者の掘り起こし

当局ホームページ内の当所の情報ページを拡充（サービスメニューガイド、イベントカレンダー、混雑予想カレンダー及び事業所説明会一覧等を掲載）するとともに、当該ページの二次元コードの積極的周知に努めました。

また、10月には当所のイメージキャラクター（かべハロくん）を定め、当所が作成する印刷物やホームページ等に掲載することで、より地域の方に親しみやすさを感じてもらい、来所や各種イベントの集客率向上を図りました。

②高年齢求職者へのサービス向上

当所は高年齢求職者の割合が高い特徴があり、こうした年齢層へのサービス強化を図る必要があった点について、庁舎入口掲示板への高年齢者の採用意欲が高い求人票のわかりやすい掲示、待合に設置の高年齢者用求人ファイル増設及び高年齢者が就職しやすい職種等の条件データをわかりやすくリーフレットにまとめて配架する等、オンライン化を進展させつつ、紙媒体による情報発信の充実も図りました。

なお、所内レイアウトの一部変更により、待ち時間の環境改善にも努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①求人者・求職者利用者満足度

前年度の結果を踏まえ、各担当者制の強化をはじめ、求人者・求職者への支援を実施した結果、各利用者満足度は求人者が17.0ポイント改善し86.7%、求職者が0.5ポイント改善し92.9%という結果となりました。結果の改善は見られるものの目標値には達しておらず、より実効性の高いマッチング支援により、さらに求人者・求職者からの信頼に応える必要があると考えます。

②障害者の就職件数

就職意欲のある障害者の就職実現に向けて、担当者が求職者一人ひとり綿密な職業相談を実施し、また、所内で障害者求人事業所を対象とした事業所説明会を開催する等した結果、就職件数172件、目標達成率106.2%となりました。今後も、障害者雇用率の引き上げ等が予定されている中で、障害者の雇用を目指す事業所への支援と連動した求職者支援をさらに強化していく必要があります。

(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

①人材不足分野の支援強化

人材確保対策の重要性を認識し、求職者向け事業所説明会の開催にあたっては、周知広報や窓口からの相談誘導を積極的に行い、また、

事業所向けとしては、関係機関と連携し「人材確保定着セミナー」を実施しましたが、結果として人材不足分野の就職件数は 665 件、目標達成率は 92.2%に終わりました。

こうした結果について、事業所説明会の参加事業所数や参加求職者数は増加したものの、説明会参加後の応募が低調であったことも原因の一つと考えられることから、さらに求人者・求職者の具体的な声を積極的に聞き、常にイベントや職業相談の充実に反映していきます。

②一体的実施事業（生保型）の実施状況の改善

生活保護世帯数が相対的に少ない管内自治体において、就労可能な支援候補者の送り出しがいつそう厳しい状況となっており、支援対象者数が伸びないことから、一体的実施事業における就職決定者数は 98 人、目標達成率 79.7%と低調な結果を招いています。

新年度の早期段階で、自治体の新任担当者に対する効果的な研修を実施するとともに、ハローワークの就職支援ナビゲーターは常にスキル向上に努め支援力の底上げを図ります。また、連携会議の場だけでなく、日々、自治体担当者とコミュニケーションを図り、信頼関係に基づいた連携体制を構築することで、支援候補者の掘り起こしを進め、事業における就職決定者数の増加に努めていきます。

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）	人材不足分野 の就職件数	障害者の就職件数	その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標（一体的実施事業（生保型）における就職決定者数）
令和6年度 目標	2,304	1,207	33.6%	90.0%	95.0%	721	162	123
令和6年度 実績	2,110	1,167	34.5%	86.7%	92.9%	665	172	98
目標達成率	91%	96%	102%			92%	106%	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。

ハローワーク府中 就職支援業務報告（令和6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

民間企業でいうところの売上や利益にあたる、ハローワークの最も基本的な役割についての目標、主要指標（就職件数、充足数、早期再就職割合）の達成を最重点として取り組みました。

就職件数については、前年度から行ってきた職業相談時のプラスサービスによる求人情報の提供、運転手求人に限った情報誌である「るっく LOOK 運転手求人 ONLY」の自動車学校への配架を行うとともに、月ごとの目標達成状況とその分析結果について所内バックヤードに貼り出すことで共有し、全員が目標達成に対する意識を持って業務を進めるよう取り組みました。

充足数については、求人者に適切な充足サービスを行うため、求人票を充足可能性により分類した「求人票評価基準一覧」により、訪問による求人情報の収集、事業所 PR シートの作成、求人票の条件緩和を行ったほか、「応募率アップミーティング」として求職者アンケートを基にした求人者に対する現状把握、要件緩和のセミナーを実施しました。

雇用保険受給者の早期再就職割合については、アンケートによる的確な緊要度の把握に加え、求職申込時、認定日における職業相談において、全員にプラスサービスを実施したほか、個別に再就職手当のシミュレーションを作成し、初回認定日に雇用保険窓口で、丁寧な背詰めを行い、再就職意欲の喚起を行いました。

結果的には、就職件数及び雇用保険受給者の早期再就職割合については目標を達成し、充足数についても達成率 99%とすることができました。

（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

令和5年度利用者満足度調査（求人者）の「面接会の実施」、「事業所訪問による相談」に係る満足度が低かったため、今年度においては、会社説明会の開催曜日を、失業認定日である火・木曜の午前中に実施することとしました。また、月に3件以上の職員による事業所訪問を行う事で、求人票に表れない情報収集を行うとともに顔の見える関係作りを目指しました。会社説明会については、令和6年度に61回実施できたものの、事業所訪問については31件に止まり、訪問時の窓口体制に課題が残りました。

また、充足サービスに関しては、令和5年度の情報提供件数（管内求人）が548件（1日当たり2件）と低調であったため、今年度は大幅に目標を増やして、年間2,880件の目標を立て、計画的な情報提供に取り組みました。その結果、2,843件の情報提供を実施し、それを

きっかけとした応募が情報提供件数の約 22%に達するなど、大きく改善しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

ユースエール企業の認定については、事業所訪問の都度、求人者へ案内を行い、今年度新たに 1 社の認定を受けることができました。これを受けて、LINE への掲載やマスコミにも情報提供を行い、企業への支援を図りました。

(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

各職員が、年間業務目標を達成するための方策について、これまでの課題を踏まえた具体的な実施計画を作成し、職員間で共有するとともに、相談員に対しては、ポンチ図によりひとりずつ説明を行い、認識を深めるよう取り組みました。

なお、事業所訪問については、訪問時の窓口体制の確保が課題となり、目標とする件数の達成に至りませんでした。しかし、事業所訪問による事業所情報の収集や、求人者との顔の見える関係作りは重要であることから、所内体制の確保に工夫をしつつ、目標を達成できるよう取り組んでいきます。また、訪問の際は職業相談窓口の職員が中心となり、事業所の様子や業務内容を実際に見て理解することで、窓口相談に活かせるよう取り組んでいきます。

2 特記事項

充足サービスとして行った「応募率アップミーティング」は、会場の都合上、5 社の参加となりましたが、単に求職者アンケートに基づく求人条件の見直しだけでなく、求職者に企業の魅力を伝えられる求人票となるよう、意見交換を行いました。自社の求人に関し、ハローワーク以外の他の企業から直接的に意見を聞く機会ほとんどなく、参加した企業担当者から好評であったため、次年度は回数を増やして実施することとしています。

3 総合評価（※）

良好な評価

※ 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)	人材不足分野の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
令和6年度 目標	1,045	585	37.1 (%)	90.0 (%)	95.0 (%)	285	96
令和6年度 実績	1,072	584	37.4	81.7	93.1	292	115
目標達成率	102%	99%	100%			102%	120%

※「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。

ハローワーク広島東 就職支援業務報告（令和6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

各指標の目標達成に向け、特に減少傾向である若年求職者に対する利用勧奨を意識し、広島労働局 HP 内の当所ページのリニューアル、LINE による各種イベント情報の発信強化、より親しみやすいハローワークを目指したイメージキャラクター「はろっぴい」の制定等に取り組むとともに、令和7年3月オープンの新広島駅ビル「ミナモア」にかかる合同就職面接会を開催するなどの取組を推進しました。

また、地域のホテル業界の人手不足対策として、ハローワーク広島との合同による「ホテル業合同説明会」を2週連続で相互開催しました。

人材確保サポートコーナーにおいては、年間を通じ説明会、相談会及び面接会等の各種イベントを開催しマッチング促進を図るとともに、大規模イベントとして、令和6年11月に「介護・医療・保育総合就職フェア」、令和7年2月に「業界別魅力発信セミナー&事業所説明会」を開催しました。

また、介護、福祉分野の人材確保に向け、初めての取組として、令和7年2月に事業主を対象とした「人材確保定着セミナー」を開催しました。

障害者雇用に関する取組としては、障害者雇用率の段階的な引き上げを踏まえ、管内主要企業であるマツダ及び JR 西日本による選考会を、所内でそれぞれ複数回開催しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談技法の向上を目指し、求職者担当者制の対象職員及び非常勤職員全員参加による「事例検討会」を計6回実施しました。

また、若手職員の育成及びマッチング能力の向上のため、部門間研修を実施しました。

なお、上記を含む当所における取組及び業務の進捗状況については、毎月発行している所内メールマガジン「Re:East Wind」により、職員及び非常員職員と共有し意識の醸成を図っています。

（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

求職者担当者制について、より実効性の高い仕組みとなるよう具体的な支援経過が分かる名簿へと見直しました。これにより、管理者に

よる進捗状況の確認及び支援が滞っている場合等における助言、指導が行いやすくなりました。

また、令和7年2月に実施したレイアウト変更により新たに設置した個別相談ブースを活用し、オンライン職業相談及び模擬面接等の面接対策支援を充実させました。

求人充足支援の強化として、未充足求人について求人票の評価基準を定め、それに応じた支援に取り組みました。

さらに、今年度は事業所訪問の強化を図り、対象職員のみならず、求人者支援員その他非常勤職員も可能な限り訪問に同行しました。訪問により収集した情報については訪問記録票として取りまとめるとともに所内共有し、特に有益な情報等については職業相談時の求職者への積極的な情報提供に取り組みました。

令和7年1月時点で有効中の求人がある全ての事業所に対し、所内で実施する会社説明会・面接会の参加勧奨、中途採用者採用時賃金等の統計情報の案内及び当所HPのURLを添付したメッセージを求人者マイページにより発信し、支援メニューの周知を図りました。

所内レイアウトについて、特に求職者からは所内の案内表示等が分かりにくいという声が多かったことから、入口フロアを中心に利用者目線を意識したリーフレット等の掲示方法等の見直しを行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者について、若年者層は減少している反面、高齢者層は増加しています。今後は、高齢求職者を意識した業務運営が求められるところであり、高齢者を歓迎する求人の積極的な開拓等、高齢者雇用に向けた求人者に対する意識向上に努めていきます。

また、特に医療・介護・保育分野においては、求人者が民間人材紹介会社に支払う紹介手数料についての負担感が強いとの声が多く、ハローワークの機能強化が求められていることから、失業認定日に来所する求職者をターゲットとした取組を拡充させるなど、ハローワークの特徴を活かした効果的な業務運営に努めていきます。

(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

就職件数及び充足数が目標達成できなかったため、業務の改善に取り組みます。

目標達成のためには紹介件数の増加が不可欠であり、より魅力のある求人の受理及び求職者への積極的な情報提供に努めていきます。

求職者が応募したくなるような魅力ある求人を獲得するため、事業所訪問等による求人者との関係構築を推進し、求人要件緩和指導及び各種支援メニューの周知を強化していきます。受理した求人については、職業相談窓口や求職者マイページを通じた求職者への情報提供を行うこと、求職者の反応やニーズ等を積極的に把握し求人者へフィードバックすることにより、マッチング強化へとつなげていきます。そのためには求人部門と職業相談部門との連携強化が必要であり、両部門による新たな業務連携チームを結成し、効率的な業務運営を

行います。

また、求人メディアの普及に伴いハローワークに来所する若年者層は減少していますが、不採用または短期間での転職を繰り返すなど、ハローワークによる支援が効果的な求職者も一定数いると考えられます。特にこういった層に対し、ハローワークが行う各種サービスを周知し利用を促すため、ホームページ及びLINEの更なる改修及び積極的な周知広報に取り組んでいきます。

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)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件数	一体的実施事業 (生保型)における就職決定者数
令和6年度目標	3134	4993	31.7%	90.0	95.0	900	346	195	246
令和6年度実績	2894	4636	32.0%	73.1	90.1	818	311	202	232
目標達成率	92%	92%	100%			90%	89%	103%	94%

※「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。

ハローワーク廿日市 就職支援業務報告（令和6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

【自治体・経済団体と連携した取組について】

令和6年6月に労働施策総合推進法に基づき広島労働局と廿日市市が雇用対策協定を締結し、雇用対策協定に基づく事業計画により以下の事業を実施しました。

- ①主要産業である観光業界の人手不足の解消及び雇用改善に取り組んでいる事業主を支援するため「宮島就職ガイダンス」を開催しました。
- ②子育て世代の就職支援を行うためマザーズコーナー出張相談、マザーズセミナーを開催しました。
- ③多様な人材の雇用理解を促すため「高齢者雇用促進セミナー」「障害者雇用促進セミナー」を開催しました。
- ④事業主支援として廿日市商工会議所が開催する「廿日市市異業種交流会」に参加し、管内の求職者動向、求人充足を念頭に置いた求人票の作成ポイント、雇用開発助成金を活用した雇用促進・能力開発について説明を行いました。

【各指標に対する取組について】

就職件数向上のため求職者担当者制による個別支援を重点的に実施しました。また、当所を活用した効果的な求職活動を知ってもらうため独自の就職支援セミナーである「知っ得セミナー」を定期的に開催しました。

充足件数向上のため求人部門・職業相談部門職員による事業所訪問を実施し、求人票記載以上の事業所情報や職業情報を入手に努めました。訪問内容は「〇〇会社に行ってきたシリーズ」と題して人事担当者のインタビュー記事や仕事内容・作業風景を写真撮影した内容をレポートにまとめ、企業理解・職業理解を深めてもらい職業紹介に繋がるように求職者へ情報発信を行いました。

【中長期的な職員の資質の向上に向けた取組について】

職業相談時の接遇・相談技法の向上、求職者対応のレベルアップを図るため職員の習熟度別に応じた「キャリアコンサルティング研修」と「職業相談技能向上研修」を実施しました。

(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

【情報発信の強化 オンラインセミナーの実施】

新規求職者の減少傾向が続いておりハローワーク離れが進んでいることから、窓口利用を促すため潜在的な求職者や求職登録者向けに求職者支援メニューの情報発信強化が必要と感じています。このため、利用者目線に立ちホームページトップ画面とLINE リッチメニューを視認性を高め、ワンクリックで求人検索が出来るよう改修しました。また、子育て世代や遠方地に居住して来所が困難な方を対象にしたオンラインセミナーを実施しました。参加者アンケートでは実施方法や講義内容に好評価を頂きました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【求職者満足度調査結果について】

「求職者マイページの解説・利用方法の案内」に関する項目の満足度について、全国は92.8%に対して当所は90.6%と全国を下回る結果となりました。求職者個々に新規求職申込時や職業相談時に「求職者マイページ」に関する説明に時間取られることが要因の一つと考えられます。このため、利用者の満足度の向上に繋がるよう「求職者マイページ開設・活用ミニセミナー」を新たに開始しました。

(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

【紹介指標改善の取組】

令和5年度と比較し就職件数は8.4%、充足件数は8.6%減少していることから、改善に向けた取組として求職者が重視する優先順位の高い求人条件を把握するため求職者アンケートを実施しました。その結果を求人者にフィードバックし、求職者が応募したくなる魅力ある求人票の作成アドバイスを行うとともにマッチング支援を行い紹介指標の改善に努めました。

また、アウトリーチ支援として子育て世代の居住者が多い大野地区に於いて、廿日市市多世代活動交流センター「まるくる大野」を利用したマザーズコーナー出張相談を定期的に開催しました。

2 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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)	人材不足分野の就職件数	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	公的職業訓練修了後3か月後の就職件数
令和6年度 目標	2,350	1,200	35.8%	90.0%	95.0%	699	95.9%	60
令和6年度 実績	2,094	1,085	38.5%	83.9%	94.2%	683	97.7%	59
目標達成率	89%	90%	107%			97%	101%	98%

※「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。