



兵庫労働局発表
令和8年2月27日(金)

【照会先】
職業安定部職業安定課
職業安定課長 和田 顕也
地方職業安定監察官 箸方 律子
(電話)078(367)0792

報道関係者 各位

ハローワークのマッチング機能に関する 評価結果及び数値目標の公表について

兵庫労働局（局長 金成 真一）は、利用者である国民の皆様に対する業務の透明性の向上を図り、ハローワークに対する信頼を向上させる観点から、マッチング機能に関する令和6年度の実績及び令和7年度の目標値を、別紙の通り公表することとしました。

令和7年度の目標を上回るよう、利用者の方々の期待に沿う一層の業務改善に取り組んで参ります。

- **ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価結果（令和6年度）〈総括表〉**
兵庫県下14のハローワークのマッチング機能に係る総合評価を記載し、一覧にしています。
- **令和6年度の実績及び令和7年度の目標**
兵庫県下14のハローワークの所長が業務運営の総括を行い、今後の取組等についてコメントしたものに なります。また、各指標に係る令和7年度の目標値及び取組の概要を記載しています。
- **ハローワーク総合評価（ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組）の概要**
ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合的に評価する制度を説明しています。
- **兵庫労働局における目標及び結果**
ハローワークの各指標に係る兵庫労働局の令和6年度の目標・結果及び令和7年度の目標になります。

ハローワークのマッチング機能に関する
令和6年度の評価結果及び令和7年度の目標
(報告)

兵庫労働局職業安定部

目 次

1. ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価結果（令和6年度）〈総括表〉
2. ハローワーク別「就職支援業務報告（令和6年度）」及び「目標設定及び取組概要（令和7年度）」

（参考）

1. ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（ハローワーク総合評価）の概要
2. ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標達成状況（令和6年度）
3. 兵庫労働局における目標及び結果（令和6年度）並びに目標（令和7年度）

ハローワークのマッチング機能に関する業務（令和6年度）の

評価結果〈総括表〉

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についての評価を行い、その結果等を踏まえて継続的な業務改善を図るとともに、利用者にわかりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的に実施しています。

この評価を踏まえて、今後も継続的な業務改善に取り組む、マッチング機能の向上につなげてまいります。

各ハローワークの評価は、次の通りです。

令和6年度の総合評価

ハローワークの名称	令和6年度
1 神戸	標準的な成果
2 灘	良好な成果
3 尼崎	良好な成果
4 西宮	標準的な成果
5 姫路	良好な成果
6 加古川	標準的な成果
7 伊丹	標準的な成果
8 明石	標準的な成果
9 豊岡	良好な成果
10 西脇	標準的な成果
11 洲本	良好な成果
12 柏原	標準的な成果
13 西神	標準的な成果
14 龍野	標準的な成果

* 「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、及び「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階で評価を実施。

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

ハローワーク神戸は、「利用しやすいハローワーク」「頼りになるハローワーク」を目指して、より多くの方に満足していただけるよう努めてきました。

傾聴を基本とした一人ひとりの状況に合わせた丁寧な相談を行い、信頼関係の構築に務めるとともに、求職者の状況・ニーズを踏まえてマッチする求人を提案することで就職につながる支援を強化しました。

特に、シニア世代の方への就職・就労支援や雇用保険を受けている方への早期就職支援、LINEを使った情報発信に取り組むとともに、求人部門と相談部門の連携を強めることで、企業と求職者のマッチングをよりスムーズにしました。

また、企業向けには、令和6年度から実施することとなった、地元企業の人材確保を支援する新しい取り組み「課題解決型支援モデル事業」において、地元の製造業や卸売・小売、飲食・宿泊業などに対して、SNSを活用した魅力発信や、個別の求人に合わせたオーダーメイド型の提案、面接会・見学会の開催などを通じて、必要な人材の確保を支援しました。

さらに、「職業相談エリアの見直し」と「課題解決型支援モデル事業」の2つの事業を実施することで所内すべての部署が連携を強化し、より効率的で質の高いサービスの提供を目指しました。

新卒者向けには、地元企業を知ってもらうための「ジョブトラベル」という業界研究セミナーを開催。20社が参加し、学生からも好評を得ました。今後は、県や市の教育委員会、東京事務所とも連携し、地元への就職・転職を希望する者への支援（UIJターン）を広げていく予定です。

（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

職業相談部門においては、職業相談後の事務処理をスピードアップし、次の求職者を迎え入れる準備を早く整えるよう意識しました。

庁舎2階の一般職業相談エリアにおいては、来所者が少ない時間帯に予約相談枠を設定したことで、待ち時間を大幅に減少させることに繋がりました。

また、3階の雇用保険受給者の職業相談エリアにおいても、待ち時間なしで職業相談ができる予約相談枠を設定し、オンライン予約システムを導入することで利便性の向上を図りました。

求人部門においては、求人者マイページの普及とともに受理から求人公開までの日数が長期化していたことから、作業工程の洗い出しや担当業務の見直し、チェック作業の効率化、個々の業務量の見える化等を実施することで大幅に公開までの期間を短縮し、求人者へのサービス改善へとつなげました。

(3) その他の業務運営についての分析等

シニア層の支援については、所内に「生涯現役支援窓口」を設置し、個々の求職者のニーズに応じた丁寧かつ的確な就職・就労支援を行うとともに、シルバー人材センターと連携して、センター職員が所内において定期的に登録会を開催することで、多様なニーズに対応しました。

また、神戸市と連携したシニア就職面接会を神戸市内の2会場（中央区、兵庫区）で開催したほか、シニア層も対象とした「パート就職面接会」を開催、就職支援に取り組みました。

さらに、SNS等を活用したハローワークのサービス周知に取り組み、今年度より公式LINEアカウントを導入。求人説明会、就職面接会等のイベント、職業訓練等の制度案内に活用しているほか、調べたい情報をLINEからスムーズにホームページの該当部分にリンクさせるなど、使いやすさ・見やすさにも工夫をしたところです。

(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

今後も、より多くの方に「頼れるハローワーク」と感じていただけるよう、次のような取り組みを進めていきます。

- 職業相談エリアにおいては、応募書類の添削支援や面接対策の支援などのサービス提供の充実強化に取り組むことで、求職者に寄り添った個別支援をさらに充実させます。また求職者の状況を的確に把握し、求人事業所の情報を職員間で効率的に共有することで、より良いマッチングを目指します。
- 事業所情報の収集においては、多くの職員が事業所を訪問することで、実際の現場を知り、担当者の話を直に聞くなどの体験を増やし、職業相談スキルの向上へと繋げていきます。
- ハローワークの支援サービス内容をより分かりやすくPRすることに努め、より多くの利用者の獲得に取り組んでいきます。
- 利用者の方への丁寧な対応の徹底や、求職者の状態に応じた的確なサービスの提供が、口コミによる一番のPR効果であると実感しているところではありますが、今後はこうした信頼を得る取り組みに加え、更により多くの方に情報を届けられるように、SNS等を活用した情報発信の工夫に取り組めます。

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	②障害者 の就職件 数	③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 等(既卒 者含む)の 正社員就 職件数	④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	⑤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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率
令和6年度目標	6,845	7613	27.8%	90.0%	95.0%	1,756	68.1%	977	1,623	977	71.0%	622	83.4%
令和6年度実績	6,596	7321	31.1%	75.2%	93.9%	1,581	67.9%	998	1,240	923	78.8%	621	92.2%
目標達成率	96%	96%	111%			90%	99%	102%	76%	94%	110%	99%	110%

※ 「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。

ハローワーク神戸 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理 地ベース)	雇用保険受給 者の早期再就 職割合	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給 者等自立支援 事業の就職率	障害者の 就職件数	新卒者等支援 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	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・無業者の 正社員就職件 数	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	公的職業訓練 の修了3か月 後の就職率	人材不足分野 の就職件数	生涯現役支援 窓口での65 歳以上の就職 率
目標	6,735	7,370	29.7%	81%、93%	69.6%	998	62.2%	977	50.8%	74.0%	1,730	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> 求職者の課題を的確に把握することにより、「課題解決支援サービス」に重点を置いた求職者担当者制による支援の実施 求職者ニーズに合わせたオンライン職業相談等による支援の実施 リレサク等の推進による紹介成功率の向上
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 早期充足を目指すための求人部門と職業相談部門との迅速な情報共有と連携の強化 求人担当者制により事業所単位での担当者制を設定し求人充足に向けたフォローアップを実行 求人充足会議の活性化、機能強化、班別会議、ペア支援による充足支援 学校と連携し、オンラインを活用した事業所周知を強化(学卒) 訪問による事業所情報の収集及び teams 等を用いた所内共有

	<ul style="list-style-type: none"> ・管理選考、ミニ面接会の開催 ・事業所 PR の実施 (PRシート、展示、動画放映、雇用保険説明会での PR 等)
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者の態様に応じた、必要な支援サービスの提供 ・雇用保険受給資格決定段階からの早期再就職の意欲喚起及び早い段階からの就職支援の実施 ・「課題解決支援サービス」に重点を置いた求職者担当者制による支援の実施
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・マイページからの求人登録時には求人内容の充実及び要件緩和を意識し積極的に関わりをもつとともに、事業所が求める支援をその都度見極め、提案することでサービスの向上に努める。 ・窓口での登録時には有効な求人内容の書き方等のアドバイスのほか、マイページの案内、各種助成金の案内など求人者が必要な情報を適切に提供し、求人者サービスを向上させる。 ・管内主要産業に係る求人企業に対する各種人材確保コンサルティングの実施 ・求職者のニーズ及び課題に合った支援メニューの提案、実施
生活保護受給者等自立支援事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者に対する就労支援について、福祉事務所、神戸市ひとり親家庭等就業・自立支援センター等との連携を強化 ・福祉事務所担当者及び就職支援ナビゲーターとの連携を密にし、「生活保護受給者等就労支援チーム」を設置の上、よりきめ細やかな就労支援に積極的に取り組む。 <p>(三田)</p> <p>神戸市北区北神区役所への毎週火曜日(1日最大5人)の巡回相談を行うとともに、三田市との連携を強化する。</p>
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・兵庫障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等就労支援機関との「求職者チーム支援」の実施。 ・精神・発達障害者雇用サポーター(企業支援分)が雇用指導官と共に、雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業を訪問し、求人受理から定着支援までを行う「企業向けチーム支援」の実施。 ・精神・発達障害者雇用サポーターによる個別支援、就職支援プログラム、職場実習、定着支援等の実施。
新卒者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	<p>[新卒応援 HW]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内大学のキャリアセンター等との就職支援に係る連携強化の実施 ・新卒応援 HW の周知広報及び利用促進の実施 ・担当者制によるきめ細やかな個別相談の実施 <p>[高等学校]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等学校の訪問等による未内定生徒の状況把握・情報交換実施。 ・生徒・保護者・教諭を対象とした講話や面接指導等の各種イベントの実施。

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・無業者の正社員就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者に対して、求職者担当制による支援及びチーム支援の実施 ・支援対象者に対する課題解決支援サービスの実施 ・正社員就職に向けたイベントの開催
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	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者に対して、求職者担当者制による丁寧な支援の実施 ・フリーター等に対する安定所の支援メニューの周知
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による受講斡旋から就職までの一貫した支援の実施 ・職業訓練施設説明会、個別相談会の積極的な周知による訓練受講の誘導 ・訓練校通学中のオンライン職業相談等によるサービスの充実 ・人材不足分野の訓練受講者に対して、人材支援総合コーナーと連携した就職支援の実施
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求人事業所に対する充足支援の実施 ・求人事業所の情報収集に努め、経験者及び有資格者への情報提供、マッチングを行う ・未経験者に対する業界の興味を発信するイベントの実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者に対する安定所の支援メニューの周知 ・支援対象者に対する課題解決支援サービスの実施 ・神戸市との連携による就職面接会及び求職者支援セミナー等の実施

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、職業紹介業務におけるマッチング能力の向上を図ることが重要と考え、特に就職件数を向上させることを目指して、求職者担当者制による課題解決支援サービスの提供や求人充足会議の充実による職業紹介部門と求人・企画部門の連携を強化し、求職者ニーズに合った求人開拓などの取組を行いました。また、雇用保険受給者の早期再就職件数の向上を図るため、早期再就職の意欲喚起、就職支援プログラムの活用等の取組を積極的に行いました。

その他、正社員就職の促進、人手不足分野への斡旋強化、就労意欲の高いミドル・シニア層の早期就職支援などについては、より多くのマッチング機会の提供を図るため、各種就職面接会等を積極的に開催しました。

- ・求人・企画部門と職業相談部門の各担当者が週に1回マッチング会議を開催。求人サイドからは事業所訪問等により収集した求人票記載内容以上の事業所情報や求人内容等の情報を提供し、求職サイドからは現状の求職者の動向やニーズ等を提供して、部門間で情報を共有しつつ「ピックアップ求人」を選定し、求人充足に向けた支援策の検討を行いました。また、ピックアップした求人が十分に繋がらなかった場合は、事業所に対してフォローアップも行いました。
- ・適切な機会をとらまえて求職者担当者制へ繋げる取り組みの強化を図りながら、求職者の希望条件や課題を把握し、随時応募状況等を確認しながら紹介成功率を意識するよう努めました。
- ・いつでもどこでも簡単にハローワーク求人が検索できる「あなた専用のQRコード」を新規求職者を中心に作成、手交し、ハローワーク求人の利用拡大を図りました。
- ・シニア世代の求職者の早期再就職支援として、地方自治体と連携してシニア地域別就職面接会を年2回（10月、1月）開催しました。
- ・人材不足分野への就職意欲を喚起するため、福祉人材センターと連携し、福祉のお仕事出張相談会を月1回、1日4回実施しました。また、ナースセンターと連携し、看護のお仕事出張相談会を月1回、1日3回実施しました。
- ・雇用保険受給者へ早期再就職を喚起するため、「早期再就職のすすめセミナー」を実施しました。
- ・関係機関との連携としましては、神戸市シルバー人材センターとの連携により、同センターによる個別相談会を月2回実施しました。

【中長期的な職員の資質向上に向けた取組】

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、各課・部門の若手～中堅職員で構成する『ブラッシュアップ灘』を設置し、PDC Aサイクルによる目標管理の徹底を図り、目標達成のための取組やハローワークサービスの向上のための業務改善等について毎月検討を行い、業務に反映することとしています。

また、所内全職員を対象とした各種研修を実施することにより、幅広い知識を活用した質の高い支援サービスの提供を図りました。

(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

- ・ 求人者マイページを開設していない事業所又は利用していない事業所に対して、利用方法や利用するメリットを丁寧に説明した結果、令和7年3月末現在のオンライン利用率は92%となり、前年の91%を上回りました。
- ・ 求人者支援員が事業所訪問する際は、求職者対応している他部門の職員とできるだけ同行訪問を行い、訪問事業所に対して求職者ニーズや管内の労働市場の説明をし、事業所サービスを心掛けました。
- ・ マッチング会議でピックアップした求人については、システムのチャット機能を活用し、求人・企画部門と職業相談部門の職員・非常勤職員への確実な共有を図るとともに、担当者以外からの意見を集約する取組も実施しました。
- ・ 1階フロア出口向かいにホワイトボードを設置し、面接会等の行事案内掲示に手書きコメントを付し、目立ちやすくするなど周知方法を工夫することにより、利用者の目に留まりやすくなり、周知・広報を効率的に行えるようになりました。
- ・ 所内自己検索パソコンやスマホ等での検索が苦手な利用者向けに「あなた専用のQRコード」を作成、手交することにより、多くの方が簡単にハローワーク求人を検索できるようになり、窓口での検索作業時間が減少したことなどから、相談内容の充実を図ることができました。
- ・ マイページ開設を促すリーフレットを作成し、特に新規求職者や求職者担当者制の対象者に対して、開設を勧奨しました。また、マイページに情報提供したときは、求職者に電話等により連絡し、内容を確認してもらい、送付したままにならないようにするとともに、確認事項を踏まえて、さらに精度を高めた情報提供ができるようにしています。
- ・ オンライン相談について、周知・広報を強化したことにより利用者が増加しました。
- ・ 窓口対応を行う職員に対して「履歴書・職務経歴書」の作成支援についての研修会を開催し、経験の浅い職員・職業相談員でも自信をもって窓口でアドバイスができるよう努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所における令和6年度の相談件数は66,400件で対前年度比8.0%減少、紹介件数は19,286件で同4.7%減少し、就職件数も3,398件で同5.1%減少しました。紹介成功率は令和6年度が17.6%となり、令和5年度の17.8%と比べ、ほぼ横ばいとなっています。求職者の来所人数が減少しており、来所を促す方策を検討していきます。就職件数が伸びていないのは、相談件数が減少傾向にあること、また窓口相談時に紹介に至らないことが多いと考えられる。今後は職員のさらなるマッチング能力向上のための取組を行い、質の高いサービスの提供を目指し、紹介件数の底上げを目指します。

令和6年度の新規求人数は36,792件で対前年度比7.1%減少しました。良質な求人の確保のため、事業所支援サービスの充実を図るとともに、求人への応募者を増やすため、提出された求人票の条件緩和等のアップデートや内容のわかりやすい求人票に変えていくブラッシュアップを行い、充足件数アップを目指します。

(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

来所者が減少する中、ハローワークの支援サービスや各種情報を必要とする方へお届けするためにデジタル化の推進を図り、来所に依らないハローワークサービスの提供に引き続き注力します。

- ・オンライン相談、オンライン紹介、オンラインセミナー等を積極的に取り入れていくこととしており、利用者の利便性等に配慮したサービスの拡充を図ります。
- ・ハローワーク利用者が減少しており、新規求職者や再来所された求職者への相談・紹介件数を増やす取組みを検討していきます。
- ・マザーズハローワーク三宮、三宮わかものハローワークでは、ホームページやユーチューブのほか、SNS（LINE、Instagram、Twitter）を積極的に活用し、情報発信を引き続き強化します。

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)	②障害者の就職件数	③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等 (既卒者含む) の正社員就職件数	④ハローワークの職業紹介により、正規雇用についた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者件数	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑧人材不足分野の就職件数	⑨生涯現役窓口での65歳以上の就職率		
令和6年度目標	3,654	3,593	1,286	90.0%	95.0%	362	117	528	282	751	83.4%		
令和6年度実績	3,398	3,245	1,334	88.2%	88.4%	366	122	346	301	717	98.9%		
目標達成率	93.0%	90.3%	103.7%			101.1%	104.3%	65.5%	106.7%	95.5%	98.9%		

※ 「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者の充足数の合計となっている。

ハローワーク灘 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 就職件数	新卒者等支援に 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	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・無業者の正 社員就職件数	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職率	人材不足分野の 就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職率
目標	3,508	3,399	29.9%	81%、93%	366	62.2%	528	74.0%	737	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	①求職者担当者制による就職支援。②就職支援セミナー実施。③「あなた専用のQRコード」を用いた手軽な求人検索による就職意欲喚起。④能動的マッチングの取組からプラスワン・プラスツーサービスの実施。⑤職業相談、紹介件数等アウトプット指標による進捗管理の徹底等。
充足件数(一般、受理地ベース)	①本所職業相談部門及び三宮職業相談部門との多元的な連携②求人票をより詳しく、わかりやすくブラッシュアップ ③求職者ニーズの高い職種の求人開拓・確保
雇用保険受給者の早期再就職割合	①資格決定時、認定日相談等機会を捉えて、就職活動状況確認と支援メニューを案内し、就職意欲を喚起。②早期再就職を促すセミナー実施。③早期再就職支援コーナー担当ナビによるセミナーによりコーナー利用勧奨。④就職支援プログラムに沿った担当者制の実施。

満足度(求人者)(求職者)	①満足度(求人者)現在、8割がマイページ経由の求人受理となっていることから、電話や訪問による求人のブラッシュアップ(詳細化、明確化)をはかり、満足度の向上を目指す。
障害者の就職件数	①雇用指導官との連携による未達成事業所への達成指導の実施。②未達成事業所や障害者雇用に意欲的な事業所等の就職面接会を神戸、明石地域のハローワークと連携して9月に開催。さらに、事業所サービスのさらなる強化を図るため、積極的に管理選考を実施する。
新卒者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	①新卒者及び既卒 3 年以内の求職者に対する担当者制による就職支援。②大学等との連携の強化による就職支援。③学卒求人の確保と求人内容確認の徹底。
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・無業者の正社員就職件数	①対象求職者に、キャリアチャレンジ応援コーナーへの積極的な誘導を図る。②近隣所との合同による就職面接会や事業所説明会などの機会を利用した事業所との出会いの場の創出。③現在登録中の求職者についても本事業の対象者に該当する者についての見直しを実施する。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	①本所及び三宮分室において職業訓練受講者に対する職業相談・求人情報提供を積極的に行い、就職意欲の向上を図る。②職業訓練受講中から担当者制での就職支援を実施。③訓練校説明会の実施。
人材不足分野の就職件数	①介護・看護・保育・建設・警備・運輸分野を希望する求職者に対して、求職者担当者制による就職支援の実施。②対象職種の人事業所訪問により収集した情報を担当者で共有し、面接会実施等のマッチング支援に活用。③関係機関と連携したセミナー等による就職意欲喚起。
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	①生涯現役窓口における求職者担当者制の実施。②65歳以上の応募可能な求人の随時提示により応募勧奨。③「生涯現役セミナー」「ミドル・シニア等の就職面接会」の実施。

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、主要指標の目標達成を最重要事項と位置付け、「紹介件数の増加」及び「月間目標の達成状況の共有化」を図ることが重要な取り組みと考え、日々月間目標の進捗管理状況とコメントを所内掲示することで職員と情報共有を図り、職員とのヒアリング等により紹介目標件数の意識を持ち、相談窓口等においては、当所のVisionである「すべてはお客様のために」を信条とした利用者サービス向上に取り組みました。マッチング関係業務の成果としては、各項目を概ね目標達成する結果となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を目的として、ハローワークの基本業務に係る各種研修を実施し、職業相談窓口職員は、定期的に事例検討会を実施し、専門性及び資質向上に努めました。また、将来を担う若手職員の専門的知識及び行政サービスの向上を図るため、職場内交流研修の実施やキャリアコンサルティング研修へ送り出し、職業相談技法及び資質向上に努めました。

③ 地方自治体及び他局のハローワーク等との連携

尼崎市は「ものづくりの町」であり、ものづくり業界での人手不足が顕著であることから、尼崎市及びハローワーク梅田と共催し、「あま・にしよど ものづくり就職フェア in尼崎」を開催しました。また、大阪局と隣接している立地を活かし、ハローワーク大阪西とも「食の就職フェア」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

- 求職者マイページ開設が促進されたことにより、新規求人申込及び求人転用の際のオンラインによる求人申込が増加し、求人公開まで数日を要するため、事業所担当者制を導入し、原則3日以内での求人公開に努めました。
- 所独自の取組として、企業が求める人材像や事業所担当者の声などの事業所情報を収集し、求職者にPRできるように企業PRシート「求人票PLUS ONE」を作成し、所内展示をするとともに、1社ずつ就職面接会を実施しました。
- 均一した質の高い就職支援セミナーを実施するため、内容や配付資料等を講師全員で検討し、高レベルの就職支援セミナーを定期的で開催し、利用者のサービスの向上を図ることが出来ました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 人材支援総合コーナーでは、令和6年11月に尼崎市及び福祉人材センターと連携し、「介護おしごと就職フェア」を実施しました。また、保育分野では、保育デイとして尼崎市及び保育園と連携し「保育セミナー&座談会」を実施するなど、人手不足分野での仕事理解を深める取組及び定期的なミニ就職面接会を開催し、就職へと繋げました。今後は、各業種分野別に就職支援セミナー等を実施し、人手不足分野での就職支援に努めます。
- 雇用保険受給者の再就職支援は、職業相談部門の窓口職員が雇用保険給付課にて雇用保険受給資格者証返却時に、職業相談窓口利用への積極的な声かけを行い、職業相談部門の窓口まで誘導する取組を継続的に実施し、早期再就職支援へと繋ぐことができました。また、マザーズハローワーク尼崎は、雇用保険説明会内での利用周知と説明会終了後に子供と一緒に来所している求職者等に窓口利用やオンライン相談等を積極的に声かけを行い、利用促進を図っています。

(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

- ものづくり業界での人手不足感から、大阪局内ハローワーク、尼崎市及び関係経済団体との連携を図り、一人でも多く地元企業への就職者の増加を目指し、面接会等に積極的に取り組んでいきます。また、ハローワーク尼崎においても、他のハローワークと同様に高齢者の利用が多いことから、高齢者を対象とした面接会等を定期的 to 実施し、さらには、中高年層やマザーズハローワーク尼崎等と連携し、幅広い年齢層を対象とした面接会等を実施に努めて参ります。
- 就職支援セミナーは定期的 to 開催し求職者から好評を得ているところです。現在は集客型開催であり定員以上の受講希望者があることから、さらにオンラインセミナーを実施し、求職者サービスの向上に努めて参ります。

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	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 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 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		
令和6年度目標	3,494	3,364	30.3%	90.0%	95.0%	859	68.1%	577	325	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,428	3,369	33.8%	77.8%	93.6%	914	70.8%	550	333	99.7%	89.8%		
目標達成率	98%	100%	111%			106%	103%	95%	102%	103%	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。

ハローワーク尼崎 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者 等自立促進事業 の就職率	障害者の 就職件数	新卒者等支援に 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	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	人材不足分野の 就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
目標	3,463	3,360	31.8%	81%、93%	69.6%	550	62.2%	96.9%	844	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人検索機利用等の来所者への職業相談利用の促進 ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・面接会、管理選考の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人者担当制による充足支援の実施 ・未充足求人のフォローアップ ・求人充足会議の充実
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・職業相談窓口への誘導 ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・再就職手当の積極的な活用促進
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務検討委員会「Link」を通じた利用者満足度向上の取組

生活保護受給者等自立促進事業の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治体との連携による重点支援対象者の送り込みと個別支援の実施
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・支援機関との連携による就職支援 ・雇用率未達成事業所への援助、指導による雇用促進 ・面接会、管理選考の実施
新卒者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	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援 ・合同面接会、ミニ面接会・就職相談会の開催 ・就職支援ナビゲーターによる正社員求人の開拓・大学との連携
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	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・関係機関への巡回相談の実施 ・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・業界団体への働きかけの強化と連携 ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・ミニ面接会、事業所見学会等の開催
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・関係機関への巡回相談の実施 ・ミニ面接会、就職支援セミナー等の開催

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、主要目標のうち就職件数の目標達成を最重要課題と考え、紹介件数を増やす取り組みを実施しました。

○紹介件数を増やす取り組みとして

①職員の積極的な事業所訪問により、求人票に記載されていない情報を収集に努め、所内で情報共有して求職者への個別支援に繋ぐ取り組みや求職者マイページを活用したスピード感のある求人情報提供を行うとともに、窓口においても積極的に求人を提案するよう努めました。

②ハローワーク利用促進を目的とした求職者のニーズに沿ったオンラインセミナーや就職面接会を積極的に開催しました。オンラインセミナーには延べ5,900人を超える参加者がありましたが、ハローワークへの来所者数が減少する要因にもなっていると思われまます。就職面接会は年間41回開催し、参加事業所169社、参加者480名、就職者76名の実績となっています。特に、人手不足分野の求人者支援には力を入れ、求職者に仕事理解と興味を持っていただくセミナーの開催や、的確な管理選考やミニ面接会といった求職者との出会いの場を積極的に設定しました。

また、求人者支援の取り組みとしては、充足件数の目標達成のために、求人充足の可能性が高い求人については、システムのチャット機能を利用し、職業相談部門への迅速な情報提供及び的確な求職者への情報提供により、速やかな求人充足を目指しました。

結果的には、新規求職者数は、前年度に比べ3.3%の減少、紹介件数は6.7%の減少となり、目標達成率は、就職件数は90.4%、充足数は85.9%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

令和6年度のオンラインセミナーについては、令和5年度に新たな求職者開拓を目的として86回開催と数多く実施したものの、窓口利用者の増加には至らなかったことから、開催回数を半数以下の42回として、対面型のイベントに力をいれて取り組む方針としましたが、オンラインセミナー参加者は令和5年度より増加する結果となりました。

コロナ禍においては、オンラインセミナーやオンライン会社説明会は一定有効な手段でありましたが、結果的に来所利用者減少の要因にもつながっていると考えられることから、今年度もオンラインセミナーの回数をさらに見直すことや、求職者マイページの機能を最大限活用し、まずは、ハローワークへの来所者数を増加させるための取り組みを進めていきます。

また、充足数についても目標を下回ったことから、求職者の需要の高い阪急今津線各駅から徒歩15分以内の事業所の求人を直ぐに検索できるよう、求人票に設定コードを入力するように改善しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

ハローワーク西宮の求職者の特徴として、約6割の求職者が、大阪、神戸方面への就職を希望しています。理由としては、管内地域は大阪と神戸の中間地点に位置しており、賃金面において管内求人よりも大阪地域の方が水準が全体的に高いことがあげられます。

また、他所と比較すると、パートタイム求人の比率が高く、また有効求人倍率が非常に低いため選択肢が少ないということも要因であることから、良質な求人、魅力的な求人の確保に取り組みに努めます。

その一方で当所求人の約65%が人材不足分野求人であることから、充足数の目標達成についても課題であり、求人部門と人材支援総合コーナーが連携して、求職者ニーズを踏まえた求人確保およびマッチング機会の創出に取り組みます。

(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

西宮所の特徴は雇用保険受給者が多い求職者型のハローワークであり、認定日来所時の紹介件数を増やすための取り組みに努めます。具体的には、認定日の来所時間を分散化し、認定時や職業相談時の待ち時間を短縮することで必要な職業相談の時間を確保します。

また、認定時の待ち時間を利用し、ハローワークインターネットサービスの簡単求人検索の利用を促し、認定日の紹介件数を増やす取り組みを図ります。待ち時間を減らすために、新規求職者の就職の意欲喚起及見極めをすることにより、メリハリのある職業相談を実施します。

さらに60歳以上の求職者が年々増加していることから、求人内容から高齢者が就業可能であると窓口で判断できる求人があれば、事業所に対して「60歳以上歓迎」等の表示を働きかけ、高齢者の応募可能性が高まるように工夫します。

そのほか、自治体と連携して「ワークサポート宝塚」「しごとサポートウェブにしきた」の利用者を増加させる取り組みを強化します。手厚い個別支援により就職者数を増加させ、利用者の満足度向上を図ることで、宝塚市、西宮市との一体的実施施設として、地域における国が運営する労働力需給調整機関としての存在価値を高めます。

求人者支援の観点からは、製造業を中心に求人部門・職業相談部門・専門援助職員全員が事業所見学を伴う事業所訪問を実施し、実際の仕事内容を見学することで確認・理解を深めることにより、求人内容の充実及び記載できない採用イメージや雰囲気把握し、所内全体で情報共有することでマッチング数の向上に努めます。

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)	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 予定者等 の正社員 就職件数	公的職業 訓練終了 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	人材不足 分野の就 職件数	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	3,874	3376	30.9%	90.0%	95.0%	465	389	395	95.9%	936	83.4%		
令和6年度実績	3,502	2900	31.9%	74.5%	91.9%	490	390	408	97.0%	864	91.8%		
目標達成率	90%	85%	103%			105%	100%	103%	101%	92%	110%		

※ 「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。

ハローワーク西宮 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	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の支援による 新規卒業予定者等(既卒者含む) の正社員就職件数	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職率	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	人材不足分野の 就職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職率
目標	3,705	3,097	31.3%	81%、93%	490	62.2%	74.0%	96.9%	920	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> 求職者担当者制による職業相談の実施 面接会の実施 求職者への積極的な職業紹介及び求人情報の提供
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> 職員による事業所訪問の実施 広域における求人充足会議を活用した早期マッチングの強化 求人票記載内容以上の情報を管理情報へ集積
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 認定日職業相談の実施 就職支援プログラムに係る担当者制による就職支援の実施 再就職シュミレーションを活用した就職意欲喚起 早期再就職支援セミナーの開催 認定日に合わせた会社説明会の開催

満足度(求人者)(求職者)	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人充足に向けた適切なアドバイスの実施 ・担当者制による丁寧な対応 <p>(求職者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合受付及び窓口における丁寧な対応 ・担当者制による職業相談の充実及び登録求職者への積極的な情報提供
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就職面接会の実施 ・関係機関との連携によるチーム支援の実施 ・個別求人開拓の実施
新卒者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	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等との連携による支援対象者の確保 ・担当者制による個別支援の実施 ・就職相談会等の実施 ・大学に出向いての出張相談の実施
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講中からの求人情報提供及び職業相談の実施 ・訓練修了者に対する担当者制による職業相談の実施
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	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者制による個別支援の実施 ・オンライン相談による支援対象者の取り込み ・自治体との連携による就職支援セミナー等の実施
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者制による個別支援の実施 ・面接会、事業所見学会等の実施 ・有資格者及び職業訓練修了(予定)者に対する情報提供 ・関係業界団体等との連携強化、業界周知に係るセミナー実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア向け求人開拓の実施 ・65歳以上応募可能求人のリストアップ及び情報提供 ・高齢者を対象とした就職支援セミナー及び面接会の実施

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、充足数、雇用保険受給者の早期再就職の主要指標を軸に、補助指標として6つの項目を所重点指標として選択。各指標については目標件数・値を設定し、PDCAにて進捗管理を実施した。特に、主要指標のうち就職件数については、紹介成功率から毎月の紹介目標件数を定め、各月の目標就職件数と就職件数の実績を職員の目につく場所に掲示し、目標達成を意識させることで進捗管理を行った。また、能動的マッチングである求職者担当者制支援や地域の支援機関や自治体、大学等との連携を積極的に行ったこと、ミニ選考会、事業所説明会や各種セミナーを多数企画し開催するなど、創意工夫の結果により所重点指標の目標は全て達成できた。

2 職員の資質向上のための研修

中長期的な職員の資質向上に向けた取り組みとして、従前から「ワンチーム姫路研修計画」を策定し、新規採用者研修や業間研修等各研修を実施してきたが、令和6年度も同様に研修を実施した。またこれに加え、労働政策研修機構が作成したオンライン公開講座を活用した職業相談技法の向上研修や、姫路労働基準監督署監督官による窓口等対応に必要な労働関係法令の研修、所長による「ハローワークのマッチング機能について」を題目にPDCAに関する講義を実施し、各研修等を通じて延べ612人の受講により、職員・非常勤職員の資質向上に取り組んだ。

3 雇用保険受給者向け就職促進セミナー

就職支援部門における専門ナビゲーター、専門コーディネーターによる「転職スタートアップセミナー」を求職者ニーズを踏まえた魅力あるセミナーとするため、昨年度に引き続き豊岡所での取り組みである応募書類添削セミナー「リレサク」セミナーを水平展開し、セミナーの質向上に取り組んだ。また、セミナー受講者を個別支援対象者とするよう積極的に誘導を実施した。

4 マイページの利用勧奨

ハローワークシステムの機能を活用して職業相談の手法の多様化を図るため、新規求職登録時の待ち時間を利用してマイページの事前開設を促進した。マイページを活用していち早くダイレクトに求職者に求人情報やイベント情報の提供を積極的に行うことで、新たな利用者の開拓に取り組んだ。

5 求人充足促進の取組

求人応募のきっかけとして、求職者に幅広く企業を知ってもらうため、企業PR動画を職業相談部門や給付課の待合にてデジタルサイネージで放映を実施した。また、求職者の意識アンケートを実施し、その結果を求人者へ提供することで、求職者が重視している項目の見える化に努め、求人条件の緩和等の見直し提案を図った。

6 オンライン活用の推進

ハローワークに来所しなくても職業相談を実施できる取組としてオンライン相談の活用を学卒部門、マザーズコーナー、就職氷河期世代専門窓口や長期療養者支援窓口等ニーズのある窓口で周知を積極的に行い、活用を推進した。

(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 雇用保険受給者の早期再就職の実績向上

(1) 能動的マッチングである求職者担当制を実施するにあたって、姫路所独自の「令和6年度求職者担当者制度実施要領」を作成し、実施担当者1人あたり常時10名（双方向型5名、片方向型5名以上）かつ毎月新規求職者6人以上とし、うち雇用保険受給者の割合を50%以上を目標とし支援した。就職率については支援対象者の50%以上を目標とするとした。目標管理にあたっては、支援者をリスト化することで進捗状況を管理し、困難事案についてはその都度ケース会議を開催し、担当統括官が中心となって問題の解決にあたり、事案の振り返りを共有することで職位全体の職業相談技法の向上を図った。

(2) ハローワークステーションでの雇用保険早期再就職支援対象者等利用者確保のため、昨年度に引き続き「ハローワークステーションパワーアップ大作戦」を実施した。姫路本所と離れた場所にあることから認知度が低く利用が低調であったステーションでの手厚い個別支援を認知させ、西播磨地域における就職支援サービス機関として存在価値を高めるため、ステーション担当者が本所職業相談部門窓口での巡回相談を行い、来所者に個別支援の案内周知を図ることで利用者獲得を目指した。また、雇用保険説明会においてもサービス内容を説明し、利用勧奨を行った。一方で本所職業相談部門は送り込みの強化を図った。

2 求人充足についての取組

姫路地域は求人数が年々増加しており求人紹介率が局平均を下回っている状況であるため、求人充足会議における対象求人や検討事項を担当者以外の職員にも共有化を図り、求人充足への意識付けを行うことで充足促進に取り組んでいる。令和6年度からは、ハローワークシステムの「teams」のチャット機能を活用して求人情報等を職員間で共有し、求人部門及び職業紹介部門全員が繋がり意見を出し合う仕組みを導入し、求人充足促進の改善を図った。

3 ハローワーク姫路の周知広報改善

(1) ハローワーク姫路のホームページの現状のレイアウトでは、東館・西館・ステーションといった場所毎のメニューボタンを押下しないと内容が確認出来ない仕様となっており、また新着広報やトピックスといった周知方法がないなどの課題があった。そのため、令和5年度に「各種イベント情報やお知らせ等を見やすく掲載」「各種様子をダウンロードできるようにする」「かんたん求人検索の表示」等のホームページ刷新を行い、またハローワーク姫路のイメージアップを図り、利用者に親しみを感じていただけるよう所独自のイメージキャラクターを制定し、昨年度に引き続き周知広報を図った。

(2) ホームページに「かんたん求人検索」機能追加に加え、利用促進のため周知に努めたが、検索が苦手な層や新規求職者獲得のため更なる取組が必要となり、新たにハローワーク姫路公式LINEアカウントを開設するなど、SNSを利用した周知活動を展開した。SNSは若年者の利用率が高く、若年者のハローワーク利用を促進するだけでなく、求人検索が苦手な高齢者層もLINEから「かんたん求人検索」の利用について高評価を得ている。

(3) その他の業務運営についての分析等

1 高年齢求職者に対する支援強化

姫路所の求職者の特徴として、地元への就職を希望する者が多く、また、求人倍率は神戸地域及び阪神地域の安定所に比べ著しく高い。求職者は他所と同様に高年齢者の来所者が多く、一部求職者用の端末での求人検索システム刷新に馴染めない者がいるため、高年齢求職者への対応を検討する必要性を感じているところである。「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職」促進のため、生涯現役支援窓口においてシニアセミナーを月1回以上開催し、応募書類の作成支援や面接対策を行い、2週間ごとにシニア向け求人情報の作成・情報提供を行うなど就職支援に努めた。

2 オンライン相談の推進

現状、オンラインの活用は学卒部門、就職氷河期世代支援窓口における模擬面接での活用が主である。オンライン相談については、子育て中の母親の割合が高く、他は安定所から遠方の求職者、長期療養中の求職者がいるが実績は多くない。求職者に対しては、新規求職申込時に説明はしているがニーズは高くない。そのため、オンライン相談については若者、子育て中の求職者、安定所から遠方の求職者、長期療養中の求職者に対して重点的に周知を図った。また、オンラインによる模擬面接については、卒業予定者を含む若者、就職氷河期世代の求職者ニーズはあり、積極的に周知・実施し、マザーズコーナーの利用者確保のためにもオンラインによる模擬面接を推進した。模擬面接の体験を通じてオンライン相談に繋げることによりオンラインの利用を図った。

(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) 雇用保険受給者の早期再就職を実現するため、職業相談部門、就職支援部門及び雇用保険給付課の職員で構成する検討会を実施し、受給者を円滑に早期再就職支援を担当するコーナーへ誘導する枠組みを構築し、早期再就職支援対象者の確保と支援対象者の再就職実現を図り、「雇用保険受給者の早期再就職率」の目標達成を目指す。

(2) 人材不足分野の就職件数については人材支援総合コーナーにおいてミニ面接会及びセミナー等就職に向けた支援を積極的に実施した。令和7年度は「人材不足分野の就職」促進のため、引き続き不足分野ごとの求人情報誌を月2回発行することで情報提供を行い、ミニ面接会を積極的に開催、また、担当者によるきめ細やかな個別支援に努める。さらにコロナ禍で実施できていなかった「事業所見学」及び「業界による仕事紹介セミナー」を実施し、各業界の魅力を発信することでジョブチェンジに繋げ人手不足の解消を図るとともに所重点指標の就職件数の目標達成を目指す。

(3) 早期に求人充足を図るため求人部門及び職業相談部門、就職支援部門で求人充足会議を毎週木曜日に実施している。内容が情報交換にとどまらず、求職者情報の共有を行いマッチングが向上できるよう建設的な充足会議としていくため、統括職業指導官をアドバイザーとして不定期に参加させる。

(4) 引き続き新規求職者等の就職意欲の喚起及び見極めを行い、メリハリのある職業相談の充実化と相談窓口での待ち時間の解消が急務である。

(5) ワークライフバランスを意識した働き方改革は今後も検討を続け、更なる業務の簡素・合理化に取り組む。

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	④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	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③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 等(既卒 者含む)の 正社員就 職件数	⑥公的職 業訓練終 了3ヶ月後 の就職件 数		
令和6年度目標	5,683	6,096	29.2%	90.0%	95.0%	1,547	832	68.1%	462	724	377		
令和6年度実績	5,344	5,914	31.0%	71.6%	97.1%	1,564	928	71.9%	568	784	391		
目標達成率	94%	97%	106%			101%	111%	105%	122%	108%	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。

ハローワーク姫路 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の 早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者 等自立支援事業 の就職率	障害者の 就職件数	新卒者等支援に 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	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・無業者の正 社員就職件数	公的職業訓練の 修了3か月後の 就職率	人材不足分野の 就職件数
目標	5,541	6,007	31.0%	81%、93%	69.6%	568	62.2%	836	74.0%	1,521

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	紹介成功率から毎月の紹介目標件数を定め、日々の紹介件数を意識した進捗管理を行う。また、能動的なマッチングを行うために担当者制による個別支援を職員等に取り組みせ、進捗管理を適切に行い目標の達成を目指す。
充足件数(一般、受理地ベース)	事業所見学やミニ管理選考等により事業所の周知を図り紹介件数を伸ばすことで目標の達成を目指す。また充足に向けたアプローチを積極的に行い目標達成を目指す。
雇用保険受給者の早期再就職割合	求職者に早期再就職のメリットを雇用保険失業手続きの初期段階から説明し、積極的に担当者制にて意欲喚起を行い目標の達成を目指す。
満足度(求人者)(求職者)	ハローワーク利用者が求める質の高いサービスを提供するため、求職者に対しては手厚い個別支援や各種セミナーを展開することにより、また求人者に対しては、事業所訪問や充足のためのアクションを通して地域における就職支援サービス機関として存在感を示すことにより利用者からの満足度の向上を目指す。

生活保護受給者等自立支援事業の就職率	自治体担当者との連携を密にしたワークサポート活用を通じて、就労支援要請のあった対象者に対し適切な支援を行い、目標の達成を目指す。
障害者の就職件数	関係機関と連携を行い、障害者の個々に条件に沿ったきめ細やかな支援を行い就職に尽力し、目標の達成を目指す。
新卒者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	西播磨地域の教育機関に働きかけ、未就職者についてハローワーク利用を促し、課題解決支援を行う能動的なマッチングである担当者制を活用し目標の達成を目指す。
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・無業者の正社員就職件数	対象者について能動的なマッチングを行うため担当者制による個別支援を職員等に取り組みせる。また、サポステ等の支援機関との連携を行うとともに、訓練制度も活用し、ニーズに沿った支援を行い目標の達成を目指す。
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	訓練コースへの送り込み時点から就職を意識したナビによる個別支援を展開し、受講中の定期的な職業相談と、修了後3ヶ月以内の就職を目標とした支援実施により目標の達成を目指す。
人材不足分野の就職件数	事業所情報の収集や有益な情報提供等とミニ選考会、事業所見学等の開催により、積極的に求職者に人材不足分野での応募を促す事により、人手不足分野の人材不足解消を目指す。

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、充足数、雇用保険受給者の早期再就職の3つの主要指標を軸に、補助指標として次の(1)から(4)の4つの項目を所重点指標として選択。いずれも求人者及び求職者ニーズを適確に把握した上で能動的マッチングを行い、求人者並びに求職者の満足度向上を目指しました。

(1) 「人材不足分野の就職件数」

人材支援総合コーナーにおいて、求人者に対しては求人条件や採用条件に関する助言、指導を実施し、求職者に対しては担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介及び就職支援セミナーを実施しました。

また、関係機関や地域の業界団体との連携強化を図り、仕事体験セミナー、業界ガイダンス、事業所見学会及び就職面接会の開催等、マッチング機能の推進を図るための取組を行いましたが、興味を持っていただいても求人条件の相違などから応募に至らないケースも多く、人手不足分野の目標就職件数1,015件に対して、900件となりました。（達成率88.7%）

(2) 「障害者の就職件数」

事業主が抱える課題やニーズを把握した上で、障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができるように、ハローワーク加古川を中心に、地域の障害者就業・生活支援センターや特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所などの関係機関とも連携して支援チームを結成しました。見学や実習など、求職者並びに求人者への総合的な支援を通じて雇用を推進したことにより、目標値341件に対して実績値370件となりました。（達成率108.5%）

なお、採用後の定着支援についても、ハローワーク加古川が中心となり、出身支援機関とも情報共有を図り、支援制度を使用し確実に行っています。

(3) 「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等（既卒者含む）の正社員就職件数」

就職未内定や就職活動に問題を抱える学生及び学校卒業後3年以内の既卒者に対し、抱える問題解消に向けたきめ細やかな窓口相談を実施し、求職者ごとの問題点を把握し、自己理解や仕事理解のために必要な情報提供や助言、応募書類の添削及び実践的な模擬面接を実施しました。

また、窓口相談利用者の増加に向け、管外の大学も含めて訪問し、学生に対してハローワーク加古川の周知及び利用勧奨を行ったほか、地元企業とのマッチングを図るため、7月に「JOBフェアin播磨」、10月に「高校生のJobフェアin播磨」、3月に「東播磨企業魅力発見フェア」を開催するなどの取組を行った結果、目標値335件に対し、実績数403件（達成率120.2%）となりました。

なお、就職した者については、就職後の困りごとなどがないか、近況を確認する文書を送付し、フォローアップを行っています。

未就職にもかかわらず、相談過程で来所しなくなった求職者に対しては、電話連絡や求職者マイページにメッセージや希望職種の求人の情報提供を行い、来所勧奨を行っています。

(4) 「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」

年齢に関係なく意欲と能力のある高齢者が働き続けられるよう、「生涯現役支援窓口」で再就職を目指す60歳以上の求職者、特に65歳以上の求職者に重点を置きながら就職支援を行いました。シニア世代の労働市場や雇用環境、就職活動の進め方についてセミナーを11回開催し、延べ179名の参加がありました。

また、60歳以上の求職者が応募しやすい求人情報誌を作成し、情報提供に努めるとともに、シルバー人材センターとの共催でシニア就職面接会を開催し、事業所21社、求職者75人が参加し、就職件数は17件となりました。これらの取組の結果、65歳以上の就職率の目標値83.4%に対して95.9%の実績を挙げ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

1 雇用保険受給者の早期再就職の実績向上

雇用保険受給者の早期再就職の実績向上のため、給付制限中の来所勧奨や情報提供等、早期再就職に向けた働きかけを行いました。

また、雇用保険給付課、職業相談部門及び求人・企画情報部門が連携して再就職支援セミナーを開催しました。このセミナーでは、参加者に対して、職業相談部門の職員からは、ハローワーク加古川が行っている早期再就職支援の概要を説明するとともに、雇用保険給付課の職員からは、再就職手当の支給に関して、再就職プランを元に具体的な説明を行い、セミナー後半では事業所の採用担当者を招き、就職活動に役立つ講演を実施しました。

2 地域に根付いた寄り添うハローワークとしてのサービスの充実

(1) 地域での存在感を高めるためには、求人充足数の向上を図る必要性があると考えています。そのため求人受理にあたっては、求職者目線に立ち、初めて求人票を見る方が疑問に思う点はないか、もっと知りたい情報はないか、誤解が生じる又は不明な表現はないか等を意識することを強化しました。併せて、仕事内容や事業所の雰囲気可視化するため、職場見学会を開催し、事業所の働く現場を実際に求職者に見てもらい、体感してもらうというを行いました。

(2) ハローワーク加古川を利用して良かったと思っただけのよう、笑顔でお迎えし、笑顔でお帰りいただくという方針で、ハローワークの利用目的を把握することで、的確な情報提供や職業紹介を実施し、応募に至らなかった場合には、希望条件に近い求人情報の提供、面接会の案内及びセミナー等の情報提供など、プラスワンサービスを心がけました。

3 新卒者を始めとする若年者等の充足支援

管内の新規高等学校卒業予定者の求人倍率が3倍を超えるなど、新卒者を始めとする若年者の就職環境は「売り手市場」となる中、多くの企業は労働力不足による人手不足感が増し、特に次代を担う若年労働者の確保は最重要課題となっています。このような状況を鑑みて、若年者が魅力を感じる求人票の作成提案、事業所情報の発信などを積極的に実施し、事業所が満足感を得られるようなサービスの提供に努めました。

また、進学や就職で地元を離れた学生等が再び地元に戻り地元企業への就職を検討することができるよう、地元企業情報の発信を行うとともに、企業説明会についてもより多くの学生が参加できるように実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1 自治体との連携をさらに強化

雇用対策協定を締結している加古川市と高砂市のそれぞれが抱える現状と課題には、当所の特徴と一致するところがあり、新卒者や既卒者等の若年者や高齢者の就職支援、障害者の就労支援、また人材不足分野への人材確保並びに女性の活躍推進等に向けて引き続き、連携を図っていきます。

既卒者・ミドルシニア世代・U I J ターン希望者等の一般求職者を対象とした両市と共催による面接会、高齢者や障害者を対象とした面接会、マザーズコーナーが行う「加古川市男女共同参画センター」、「高砂市男女共同参画センター」への出張相談など、令和6年度の施策において取り組んできましたが、地域に役立ちたいとの立場でより効果的な面接会ができるよう検証しながら実施していくことが重要であると考えています。

それ以外の自治体との連携にかかる取組として、播磨町及び播磨町商工会と共催で就職面接会&説明会を実施し、75名が参加、39件の紹介、4名が採用となり、次年度以降にもつながる取組とすることができました。

2 利用者満足度を高めるための検証

(1) 利用者満足度を高めていけるよう、利用者目線で十分なサービスができているかを検証するとともに、利用者ニーズに的確に対応できるサービスを提供するため、他所の取組のオンライン報告・勉強会への参加、キャリアコンサルティング研修への送り出しなど行い、職員の専門性の向上に努める必要があると考えています。

(2) 求職者に選ばれる求人票の開拓を積極的に行い、ミニ面接会や事業所見学相談会などマッチングの機会を増加させるとともに、求職者に対してハローワークの窓口利用のメリットを周知し、早期再就職を促進することが必要があると考えています。

(3) 窓口利用者は高年齢の方も増加しており、高年齢者が応募可能な求人票の獲得を目指すことが必要があると考えています。

(4) 運輸、建設、警備、福祉分野の求人者においては、人材の確保が難しい状況にあり、積極的に「人材支援総合コーナー」や「生涯現役支援窓口」を活用した就職支援に取り組むことが必要があると考えています。

(5) 地域の雇用に関する課題に 대응していくため、管内自治体や経済・事業主団体等との連携を深めて、効果的な人材確保、就職支援に努めていくことが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 人手不足に対する事業主支援

人材不足分野を中心とした事業主支援として、求職者がこれまでに検討していなかった分野への就職を視野に入れた活動を促すとともに、事業所の採用担当者との相互理解を図る機会を作っていきます。

2 更なる自治体との連携強化

播磨町及び播磨町商工会と共催で就職面接会&説明会が盛況であったことから、加古川市、高砂市、稲美町とも何らかの形で共催による事業を行い、地域におけるハローワークの存在感を高めるための取組を実施していきます。

3 障害者雇用推進業務における課題とさらなる業務改善について

今後、障害者の雇用率が上昇し、未達成事業所が増加する可能性があるため、それを見据え、事業所向けセミナーや見学会の開催及び個別の訪問指導を強化していきます。さらに求人の内容をよりわかりやすいものにするすることで、障害を有する求職者を適確に紹介できるよう取り組みます。

また、地域の支援機関との連携をさらに強化する必要性を感じており、その一環として「加古川市自立支援協議会しごと部会」において、ワールドカフェ風事業所意見交換会に参加し、就労継続支援A型・B型支援事業所のサービス管理責任者と顔の見える関係を構築し、連携を強化したいと考えています。

4 新卒者のミスマッチによる早期離職の防止

新規学卒者の3年以内離職率が30%を超える高水準で推移する中、ミスマッチや仕事理解の不足による早期離職は、学生・生徒のみならず、採用した企業にとっても人材確保の観点から非常に影響が大きいと見られ、可能な限り早い段階での自己理解や仕事理解のためのセミナーや、Jobtagを活用した職業興味検査や職業価値観検査の実施など、職業意識形成支援を重点的に実施することで、早期離職の未然防止を図ることにより、企業並びに求職者の満足度を上げる取組を実施していきます。

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)	③人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	③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 者等(既 卒者含 む)の正 社員就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率				
令和6年度目標	3,688	2,802	26.9%	90.0%	95.0%	1,015	341	335	83.4%				
令和6年度実績	3,244	2,644	29.3%	82.8%	89.0%	900	370	405	95.9%				
目標達成率	87.0%	94.0%	108.0%			88.0%	108.0%	120.0%	114.0%				

※ 「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。

ハローワーク加古川 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 （一般）	充足件数 （一般、受理地ベース）	雇用保険受給者の早 期再就職割合	満足度 （求人者） （求職者）	障害者の 就職件数	新卒者等支援に係る 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	人材不足分野の就職 件数	生涯現役支援窓口で の65歳以上の就職率
目標	3,482	2,713	27.1%	81%、93%	370	62.2%	997	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数（一般）	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による職業相談の実施 ・ミニ面接会、管理選考会の実施 ・求職者への積極的な情報提供等の実施
充足件数（一般、受理地ベース）	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議によるマッチングの強化 ・充足の可能性を見極めた求人条件緩和の指導 ・求人票に掲載されない事業所情報等を職員間で共有
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職手当シミュレーションを活用した就職意欲の喚起 ・認定日に対応した管理選考会や事業所説明会等の計画、実施 ・早期再就職の利点や有効性を理解する効果的な初回講習や就職支援セミナーの開催
満足度（求人者）（求職者）	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス向上に向けた職員の専門性の向上。 ・若手職員を中心とした業務検討会で検討した改善内容の実施。 ・求人者・求職者ともに担当者制によるきめこ細やかなサービスの提供。

<p>障害者の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者合同就職面接会の開催 ・就労移行支援事業所等関係機関との連携によるチーム支援 ・雇用率未達成事業所等に対するチーム支援による就職者数の増加 ・求職者ニーズに沿った個人求人開拓の推進 ・発達、精神雇用サポーターを活用した求職者・求人者への支援
<p>新卒者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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管内を含む近隣大学との連携による支援対象者の確保 ・一般職業相談窓口からの支援対象者の取り込み ・求職者担当制による職業相談及び個別支援の実施 ・新卒、既卒3年以内求職者を対象としたセミナー及び面接会の開催
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者に対する就職支援サービスと事業所に対する充足支援サービスに向けたガイダンス、面接会の実施 ・支援対象者に対する情報提供、ナースセンター社協等関係機関との密な連絡、個別相談会の開催
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役支援窓口での応募書類の添削、模擬面接の実施等、高齢求職者の就労に向けた効果的な支援 ・求人部門担当者と連携し、求職者ニーズに合った高齢者向け求人の確保及び情報誌の発行 ・シニア就職支援セミナー、事業主向け高齢セミナー、就職面接会の開催

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、主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）及び補助指標（求人者・求職者満足度）を中心として、所重点指標の中から必須項目である人材不足分野の就職件数を含め4項目（ア～エ）を選定し、いずれも求職者・求人者ニーズを的確に把握した上での能動的支援によるマッチングの強化を図りました。

ア 障害者の就職件数

求職者及び求人者のニーズを把握、必要な対策を検討し、事業所見学やトライアル雇用の積極的な利用勧奨を行いました。また、法定雇用率未達成企業を中心に、障害者雇用の理解をより一層深めてもらうため、障害者職業センターや特別支援学校、就労移行支援事業所等の関係機関や障害者雇用が進んでいる事業所等と連携し、見学や実習を通じて雇用を推進するとともに、就職面接会等も積極的に実施したことにより、目標値289件に対し、315件の実績となりました。（達成率108%）

イ 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

訓練受講希望者については、月4回程度実施している「ハロトレセミナー」への参加を促し、職業訓練及びその後の就職について理解を深めていただき、訓練受講へと繋げました。また、訓練受講者の早期再就職に当たっては、訓練受講中から一貫した就職支援を行うことが重要であるため、特に受講指示者については、「応募実績申告書」により現状を的確に把握し、きめ細やかな就職支援を行うとともに、求職者支援訓練では、訓練受講期間中から指定来所日を活用した担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施したことにより、目標値248件に対し、262件の実績となりました。（達成率105%）

ウ 人材不足分野の就職件数

人手不足が特に顕著である医療・福祉・保育・警備・建設・運輸の分野については、人材支援総合コーナーで求職者対しきめ細やかな就職支援を行うとともに、事業所見学会の開催や事業所訪問レポートを作成、求職者へ周知することで各業界に対する理解促進に努めました。また、各種セミナー、就職面接会を定期的に開催することでマッチングを図り、目標達成に向けて取り組みを進めましたが、目標値780件に対し、718件の実績となり、目標達成には至りませんでした。今後は、目標達成に向け事業所及び求職者へのアプローチを更に強化し、マッチングの向上に努めて参ります。（達成率92%）

エ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

60歳以上の再就職を希望する求職者に対し、生涯現役支援窓口においてきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、シニア向け求人情報誌の作成や、また高齢者就職支援セミナーを開催し、重点的な就職支援を実施した結果、目標値83.4%に対し、実績値89.8%となりました。

② 若手職員の中長期的な資質向上に向けた取組

特に若手職員を中心に中長期的な育成を図る観点から、課・部門間交流研修を実施し、自身が経験したことの無い業務について、座学のみならず窓口や事務処理等を経験してもらい、知識の習得を図りました。

また、主に当所のサービス向上や職員の専門性向上に資する内容を幅広く議論してもらうことを目的とした「業務改善推進会議」を立ち上げ、令和6年度は当会議で議論された内容を元に、サービス向上の観点から、一部レイアウトの変更を行いました。

(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

①ハローワーク伊丹は伊丹市・川西市・川辺郡猪名川町を管轄としており、特に利便性の面でお仕事探しでの利用を躊躇する求職者に対し、当所の出先機関である川西しごと・サポートセンターの活用促進が課題と認識しておりましたが、周知用リーフレットの刷新や窓口での積極的な誘導に加え、川西しごと・サポートセンターにおける利用勧奨を充実させた結果、職業紹介や就職件数が年度途中から改善されており、一定の効果が認められているところです。

②特に令和5年度においては、求人数が減少しており、その理由の一つとして、求人者マイページのオンライン利用を積極的に促進した結果、求人の更更新手続きがスムーズに行われなかったことが考えられたため、令和6年2月より、事業所への状況確認や、暫く求人を提出していない事業所への求人提出勧奨に努めています。また、初めて求人を提出される事業所については、できる限り事業所を訪問し、状況を詳細に確認するとともに、分かりやすい求人の記載方法についても積極的にアドバイスを行っており、その結果として、令和6年度においては、前年度に比べ求人数や充足数が増加しており、一定の効果が認められているところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

①当所管内の伊丹市及び川西市とはそれぞれ雇用対策協定を締結しており、年度毎に事業計画を策定し、ハローワーク・各市との役割分担を決め、定期的に協議会を開催することでそれぞれの進捗状況を確認しております。また、それぞれの事業に加え、市と共催で就職面接会を実施するなどしており、地域の雇用対策の充実を図りました。

②当所の求人の特徴として、「福祉関連職業」の求人が多く、概ね全体の3割以上を占めていることもあり、従来から福祉関連求人の充足には力を入れており、各種取組の充実を図っておりますが、「HOT!ジョブミーティング」と銘打った会社説明会&相談・面接会のより一層の充実に努めました。また、例年11月に伊丹市において、10社程度を集めて介護関係のフェア（面接会）を実施しておりますが、未経験者でも応募できる求人もあることから、令和6年度においては、伊丹市から「伊丹市介護コンシェルジュ」を招聘した「はじめての介護お仕事セミナー」及び「介護体験セミナー」をフェア開催の3週間～1ヶ月程度前に実施し、少しでも多くの求職者にフェアへ参加してもらえよう対策を講じました。

(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就職支援ナビゲーターの支援対象以外の求職者の方を対象として求職者担当者制による支援を行うとともに、事例検討会や勉強会及び職員による事業所訪問についてもより積極的に行うことにより、マッチングの向上に努めて参ります。

②ハローワークの利用者が減少傾向にある中、求職登録をされた方に対しては、ハローワークを就職活動のツールのトップに持ってきてもらうよう、早い段階から求人情報の提供を行う等積極的なアプローチを図ります。なお、情報提供に当たっては、マイページの活用が中心となるものの、手軽に活用できるLINEの登録をより積極的に促していきます。また、オンラインを活用した職業相談やセミナー等についても、今後のニーズは高まることが想定されることから、今まで以上に内容の充実にも努めて参ります。

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)	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	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	2,573	1668	28.2%	90.0%	95.0%	780	289	248	83.0	/	/	/	/
令和6年度実績	2,365	1579	29.8%	74.3%	91.9%	718	315	262	90.0	/	/	/	/
目標達成率	91%	94%	105%	/	/	92%	108%	105%	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。

ハローワーク伊丹 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の就職件数	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	人材不足分野の就職 件数	生涯現役支援窓口で の65歳以上の就職 率
目標	2,483	1,620	28.9%	81%、93%	315	96.9%	766	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人検索機利用者等の来所者への職業相談窓口利用の促進 ・求職者担当者制によるきめ細やかな個別支援の実施 ・合同就職面接会、ミニ面接会、管理選考会の実施(紹介件数の増加) ・ハローワークの利用について SNS(LINE・インスタ・HP)による効果的な発信
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人者担当制による求人票作成から充足までのフォローアップの実施 ・未充足求人に対する求人充足会議の充実により、未充足求人の要因を分析し、把握した求職者のニーズ等を求人者にフィードバックする(求人紹介率の向上) ・職員の事業所訪問により、事業所のニーズを的確に捉え、必要に応じた求人票作成・求人充足等の支援を行う
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職シミュレーションを活用した早期再就職意欲の喚起 ・求職者担当者制による個別支援の実施 ・初回認定日における全員相談及び給付制限中の指定来所相談の実施 ・早期再就職支援ナビへの積極的な誘導と登録による支援対象者の就職率の向上

満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者及び求人者に対する懇切丁寧な対応に努め、分かりやすい説明内容、適切な言葉使いなどを職員全員に徹底する
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援機関との連携したチーム支援の実施による職場定着指導 ・障害者を対象としたミニ面接会、管理選考会の実施 ・就労移行支援事業所、障害者福祉施設と連携した求職者の掘り起こし
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	<ul style="list-style-type: none"> ・就職を希望する子育て女性等のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介の実施 ・関係機関等と連携したセミナー(オンラインセミナー含む)の開催、巡回相談の実施
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・HOT ジョブミーティングの定期的な開催や自治体等と連携した介護就職面接会の開催、その他ミニ面接会、管理選考会、見学会の実施 ・有資格求職者に対する求職公開の働きかけの実施 ・人材支援総合コーナーにおいて、有資格者・未経験からのキャリアチェンジの掘り起こしを行い、応募意欲の喚起を図る ・建設業に興味を持つ未経験者の受け入れ、育成及び雇用管理にかかる事業所の理解促進 ・上記取り組みの SNS(LINE・インスタ・HP)による効果的な発信
生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者の選定を行い、きめ細やかな職業相談、職業紹介の実施 ・シルバー人材センターや自治体と連携した高齢者向けのセミナー及び面接会の実施

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

【職業相談】

利用者ひとり一人に対して丁寧な対応を心がけ、満足度を向上させることで次回の来所につなげました。求職者担当者制を実施し、担当職員との信頼関係を構築することで相談内容が深まり、適職へ斡旋することで就職件数の増加を期待しました。また、セミナーや面接会等を積極的に実施しました。

具体的には、以下の取組を実施しました。

- ・オンラインのニーズを踏まえ、雇用保険説明会をオンラインと対面式の両方で実施
- ・認定日全員相談を実施し早期再就職への意欲喚起と早期就職支援コーナーへの誘導を実施
- ・明石市(市民生活局(マザーズ事業)、福祉局・こども局(生活保護事業))と連携し、マザーズコーナーやワークサポートあかしにおいてセミナーを実施

【求人】

3ヶ月以上求人の提出がない事業所について求人の再提出の依頼を行い、求人数の増加になるよう重点的に取り組みました。また、求人開拓等で事業所訪問を行う際は、求人者マイページの活用が80%を超えていることから、マイページからの連絡を基本としつつも、電話による充足支援の他、数年求人が出ていなかった事業所へ訪問のうえ、マイページ操作を含む充足支援を実施しました。

（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

【職業相談】

前年度の課題を受けて、以下の取組を実施しました。

- ・求職者ニーズを踏まえ、雇用保険説明会・初回講習会は引き続きハイブリッドで実施
- ・オンライン化を推進し、他所のオンラインをつないだ就職説明会を実施
- ・求職者マイページの利用とハローワークインターネットサービスの活用法をテーマに動画を作成し、求職者への周知と職員への研修を実施
- ・人材確保分野における就職ガイダンスを多分野にわたり、積極的に実施
- ・マザーズセミナーをハローワーク庁舎外で実施し、ハローワークへの誘導、周知広報を実施
- ・シニア及び氷河期世代面接会を実施
- ・二次元コードによる求人検索やかんたん検索など、ハローワークインターネットサービスの利用促進を実施
- ・求職者マイページの利用方法が分からない求職者が多いため、LINEに求職者マイページを含め、その他サービスメニューへのリンクを固定化させることで利用しやすくし、LINE登録を積極的に周知、利用促進を実施

【求人】

事業所訪問時の資料を見直し、ハローワークインターネットサービスに掲載されている資料「応募したくなる求人へ」を基に魅力的な求人票の書き方の支援や管理選考(週1回)により充足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

【職業相談】

・様々な取組を実施しましたが、短期的には結果に結び付いていない部分もあります。これらの取組を継続しつつ、ブラッシュアップを行い、中長期的な実績の向上を目指します。

- ・オンラインのイベントと対面型のイベントとメリハリをつけて実施します。
- ・ハローワーク内だけではなく、出張によるイベントなどで新たな利用者の獲得を図ります。

【求人】

求職者のニーズに合わせた求人の開拓や、支援により充足が見込まれる求人者への充足支援と、職業相談部門への情報提供や面接会開催の両輪で支援を実施します。

(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

【職業相談】

雇用保険受給者の早期再就職支援を強化するため、早期就職支援コーナーへの積極的な取り込み、再就職支援セミナーの展開、求職者担当者制の取組み強化を充実させます。また、ハローワーク利用周知の取組みとして、ハローワークサービスを発信するためLINE等のSNSの活用を進めオンライン化を促進させます。更に、子育て世代の人口増という管内の特徴を踏まえ、明石市と連携した子育て世代の就職支援を積極的に展開いたします。

【求人】

求人の総量確保に努めつつも、明石所を利用する求職者とのマッチングを意識した求人開拓、求人要件緩和などの質的向上を目指します。また、積極的に事業所訪問により職場の環境や、詳細な仕事内容などの情報を収集し、求人票以上の企業の魅力を求職者に発信すると共に、これら情報を近隣のハローワークとも共有し、管内求人の一層の充足率向上を図ります。

【専門援助部門】

雇用指導業務については、雇用指導官と専門援助部門との一層の連携により、定期的な情報共有、事業所訪問を行い、障害者雇用率未達成事業所への指導と支援を実施します。

また、支援機関についても、長期的な視点にたった関係構築に努めてまいります。

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	①生活保 護受給者 等の就職 率	⑥公的職 業訓練終 了3か月 後の就職 件数	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6年度目標	3,351	2525	28.5%	90.0%	95.0%	869	68.1%	335	95.9%				
令和6年度実績	2,915	2280	29.3%	79.4%	88.2%	775	96.6%	301	98.0%				
目標達成率	86%	90%	102%			89%	141%	89%	102%				

※ 「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。

ハローワーク明石 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	新卒者等支援に係る 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	公的職業訓練の修了 3か月後の就職率	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	人材不足分野の就職 件数
目標	3,160	2,373	28.7%	81%、93%	62.2%	74.0%	96.9%	855

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の就職目標件数を職員及び非常勤職員に意識させ、毎日の個人の業務日報により進捗管理する。 ・求職者担当者制(職員10名/月、就職支援ナビ10名/月、コーディネーター5名/月)の進捗管理を行う。
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の充実、未充足求人のフォロー等によりコンサルティングサービスの充実を図る。 ・求人票の記載内容のルール徹底と内容の充実を図る。 ・工業団地を含めた管内経済団体や個別企業への訪問により、事業所の求人ニーズを細かく把握のうえ、紹介に反映させる。
雇用保険受給者の早期再就職割合	雇用保険受給手続き後の早い段階(資格決定時、初回講習会、初回認定相談)で、再就職手当を含め早期就職のメリットを意識させた職業相談を実施する。
満足度(求人者)(求職者)	・ハローワークで出来るサービスを再度確認し、求人者・求職者に対する懇切丁寧な対応に努め、求人者・求職者サービスを向上させる。
新卒者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	<ul style="list-style-type: none"> ・学校との連携による求職者ニーズの把握や出張相談の実施。 ・窓口における担当者制によるきめ細やかな就職支援の実施。

<p>公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練校との連携強化の実施。 ・担当者制による就職支援日等における相談の充実、求人情報の提供等により就職意欲喚起を促す。
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者制によるきめ細やかな就職支援の実施。 ・求職者ニーズに則した就職支援セミナーの実施。
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足分野に特化したミニ面接会や事業所相談会、見学会の実施。 ・担当者制によるきめ細やかな職業相談の実施。

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

令和6年度の平均有効求人倍率は1.25倍となり、対前年度比で▲0.04ポイントとなっていますが、求職者は減少傾向にあり人手不足が顕著となっています。そうしたなか、求人者・求職者に対する以下の取組を実施しました。

- ・全雇用保険受給者を対象にした資格決定から1ヶ月以内のZoomを活用したオンラインによる早期再就職セミナーを開催し、早期再就職への意欲喚起を早い段階で実施。早期再就職率40.8%（令和7年2月現在）
- ・自治体と連携したハローワークマザーズコーナーによる「働きたいママのための出張相談」を駅前の商業施設にて毎月1回定期開催。
- ・オンライン相談推進のため、自治体と連携し周知・広報を実施。
- ・求人充足サービスの強化、求職者への情報提供強化を目的として事業所紹介動画を待合席にて放映。視覚から求職者へのアプローチを実施。
- ・「求人を見直してみませんか？～選ばれる求人票にするには～」と題して企業に対しハローワークが求人充足支援セミナーを実施。

（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

- ・豊岡所ではHP利用促進のため、希望勤務地をより簡易的に検索できる「かんたん検索シリーズ」を設置。今年度についても、HPの支援メニュー内容を更新し、求職者マイページへ遷移できるタブの活用、WEBCASによる事業所アンケートの実施、本省作成のチャットボットページへのリンクなど利用しやすいHPとし、より一層の周知・促進を図っています。HPのアクセス数も令和6年3月時点6,008件→令和7年3月時点8,335件となり、兵庫局内第2位のアクセス数となっています。
- ・履歴書・応募書類の添削及び作成支援を強化するため「リレサプロジェクト」を実施。面接対策と併せて課題解決支援サービスを積極的に実施。
- ・人材不足分野である建設業における労働環境・条件イメージ、キャリアパスの不透明性など、多数重なり合う業界のイメージを払拭を目的とした「建設業お仕事見学会・体験会」を実施。
- ・求職者担当者制の支援実施要領を策定し、支援対象者の選定条件および支援メニューを明確化しました。また、実施体制については、職員に加え、就職支援ナビゲーターや職業相談員など全員で取り組んでいます。各職員が要領に沿った統一的な取組により、担当者制を意識した業務を行うことにつながっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・ 求人への充足に向け「魅せる求人票」の作成の支援、求人条件見直し等の提案、求人票に記載のない事業所情報を収集と提供等充足対策を重視した業務運営を強力に進めるため、「求人充足強化対策実施要領」を作成し、求人票の完全記入を徹底するとともに、求職者から見て分かりやすく、より詳しく、また求人内容の長所を引き出し、求職者にアピールできるものとなるよう、求人申込書の記入・表現方法に関する支援を行うことに努めています。
- ・ 事業所に対して、ハローワークインターネットサービスにおいて、事業所指定により求人検索を行うURLを提供し、求人事業所のホームページ等で利用する「ハローワークインターネットサービスを活用した求人充足支援サービス」を実施。求人事業所のHP、自治体のHPの企業紹介にハローワークインターネットサービスの個別の事業所を指定し、求人検索を行うURLを貼り付け、リンクさせることで、HP閲覧者にリアルタイムの求人情報の提供を可能としました。また、HP上の求人管理については、HWに対して行う手続きのみで、求人取消し、条件変更の際、HPの更新等の処理が不要であり、求人者マイページを開設すればさらに省力化できるため、未開設事業所へ提案することで、マイページ開設促進に努めました。
- ・ 県立芸術文化観光専門職大学のキャリアセンターを利用する学生に対し、ハローワークから大学に出張相談を行い、キャリア形成の支援を行うため出張相談を行いました。

(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

- ・ 但馬地域においても高齢化が進む中で、建設業における求人充足を図るため、窓口で聴取した建設業に関する求職者の雇用に関する声を、職業紹介担当者から事業所の求人に対して共有、助言を行い、業界として雇用管理の改善のきっかけづくりにしてもらい、より一層の求人充足に努めて行く予定です。
- ・ 雇用対策に係る共通課題をもつ自治体と新たに雇用対策協定の締結も検討しながら、既に締結をしている自治体については取組のブラッシュアップを継続し連携を行っていきます。
- ・ 減少傾向が続いている求職者確保のため、潜在求職者の掘起こしが課題と考えている。特に子育て世代の就職支援は地域における重要な課題と考えています。
- ・ 課題解決支援を行うなかで、職業相談技法の向上は必須であり、所内で独自の研修を積極的に実施します。また、履歴書・職務経歴書の添削「リレサク」を活用し、ハローワークへの来所のハードルを低くし、課題解決型支援を促進し就職者数の増加を図ります。
- ・ 求人者マイページの利用が促進される一方、特に管内が広範囲のため企業への訪問が十分に行えていない状況が続いているため、次年度の求人充足会議においては、求職者目線から見た応募しやすい求人票の作成を目的とし、求人充足会議に合わせて求人担当者と職業紹介担当者が事業所を訪問し、事業主に求人内容の見直しに向けた提案書を作成のうえ助言し、紹介件数を伸ばし求人充足の促進を図っていく予定です。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 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6年度目標	2,978	2742	37.7%	90.0%	95.0%	647	177.0%	83.4					
令和6年度実績	2,798	2669	40.2%	82.7%	92.6%	664	167.0%	98.8					
目標達成率	93%	97%	106%			102%	94%	118%					

※ 「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。

ハローワーク豊岡 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	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	人材不足分野の就職件 数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率
目標	2,904	2,708	38.4%	81%、93%	96.9%	635	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	●職業紹介基本業務の確実な推進 求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求職者ニーズに合った的確な相談・紹介を実施する。
充足件数(一般、受理地ベース)	●積極的・能動的マッチングの推進 求人・求職双方のニーズを把握・反映させるため、求人充足会議の活性化とマッチングの強化、事業所情報収集を行う。
雇用保険受給者の早期再就職割合	●就職支援プログラムの推進 受給資格決定時に早期再就職のメリット等周知を強化。早期再就職セミナーを充実させ意欲喚起を図る。
満足度(求人者)(求職者)	●利用者目線に立ったハローワークサービスの提供 ハローワークサービス憲章に則った支援を実施し、職員の専門性及びサービスの向上を図る。求人充足会議の充実を図り、改善項目を整理したうえで事業所訪問を行い、求人票の見直し提案等支援サービスを実施する。
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	●支援対象者へのマンツーマン支援 自治体との連携強化を図りつつ、子育てと両立しやすい求人の確保及びニーズに合った情報提供、オンライン相談を実施する。

人材不足分野の就職件数	<p>●面接会等支援強化</p> <p>ミニ面接会や事業所見学会等マッチング機会の増加を図り、潜在求職者の掘り起こしや紹介数増加に繋げる。</p>
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<p>●マッチング機会の提供強化</p> <p>面接会や事業主セミナー等高齢者の就職促進を図るためマッチング機会の提供を強化する。また、シルバー人材センターとの連携により、シルバー登録者で20時間以上の就労を希望する場合、適切な就労のあっせんを行う。</p>

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

当所では利用者から信頼され、需給調整機関として地域に必要とされるため、主要指標である「就職件数」の目標達成が重要であると考えました。

主たる取組として、一つ目は管内の地方公共団体と連携し、就職面接会や人手不足分野であり特に地域ニーズの高い保育分野の企業説明会の共同開催、二つ目は個々の求職者のニーズに応じた「求職者担当制」による個別支援、三つ目は求人者に対する応募につながる求人票作成の助言、求人説明会・面接会・企業見学会等を実施しました。

その結果は、以下のとおりです。

- ア 地方公共団体と連携して実施した就職面接会等の開催 開催件数7回 参加人数149人 就職件数35件
- イ 求職者担当制による個別支援の実施 対象者数585人 就職件数279件

2 管内自治体と連携した地域課題に対する取組

管内企業の共通の課題である人手不足、とりわけ企業が最も求めている若年者については、原則、求職者担当制として支援を行い、求人部門と連携して個別求人開拓を行うなど求人者のニーズと求職者のニーズをマッチさせる取組を実施しました。その結果、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数は83件となりました。

また、各自治体と連携して実施した主な取組は以下のとおりです。

- ア【西脇市・多可町】西脇・多可オープンファクトリーに参加
北播磨のものづくりに興味のある方をハローワークがキャッチし、地元企業に繋ぐことを目的に出張相談窓口を開設
職業相談27人 地元求人情報提供144人
- イ【加西市】雇用対策協定に基づき、年4回実施している「ミニ面接会」のうち1回を「子育て応援面接会」として実施
企業2社 求職者10人参加
- ウ【加東市】働き方改革支援セミナーの実施 16社
- エ【小野市】障害者面接会の実施 企業6社 求職者14人参加

(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 スマホを活用した求人情報の提供

ハローワークの利用者だけでなく、利用されたことがない方も含めて、地元企業の魅力を知ってもらう取組として、スマホで読み取るだけの簡単な操作で地元の最新求人が閲覧できる二次元コードを作成しました。この二次元コードは管内自治体の協力により市報に掲載され、その結果、管内に居住する方々が自宅で最新の地元の求人情報を得られるようになりました。

また、12月からはLINEによる最新求人情報や企業見学会・面接会などのイベント情報の発信を開始し、「友だち」の登録は1,400人を超えています。

上記の取組により、以前より作成していた求人情報紙を廃止し、ペーパーレス化を図っているところです。

2 求人担当者制による充足支援

求人者の採用ニーズや就業環境を把握したうえで、適格紹介を行うため「求人担当制」による求人充足支援を実施しました。具体的には求職者にわかりやすく、応募につながりやすい魅力的な求人とするための助言、事業所訪問により求人票に記載されていない情報の収集・提供、面接会や企業見学会の提案などによるマッチング支援を行い求人充足に結び付けました。

- ア 所内で実施したミニ面接・説明会 開催件数47回 参加者数132人
- イ 企業見学会 開催件数8回 参加者数23人

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年4月の西脇所管内有効求人倍率は0.94倍で前月の1.00倍から0.06ポイント減となり、管内の有効求人倍率が1倍を下回ったのは令和3年5月の0.96倍以来(2年10ヵ月ぶり)となりました。

これについては、円安による原材料価格の高騰や物価高の影響を受け、一部の業種において求人募集を控える動きによる新規求人数の減少と、求職者は定年退職者やより良い環境・条件での就職を希望する自己都合退職者が増加し、新規求職者数が大きく増加したことが主な原因と考えられます。

求人数減少の状況については、世間一般では、「景気が良くなっている」、「人材確保が難しい」、「人手不足の状況が続いている」といった声が聞かれるなか逆行しているようにも感じられますが、一方で、「賃上げや原材料費の高騰等によるコスト増から求人が出せない」、「人に替わって省力化や省人化により対応している」という声も聞かれるところです。

(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

令和6年度は上記の状況を全職員が認識し、事業所訪問や窓口・電話により事業所から求人減少の理由等を詳細に聴き取り管内の雇用情勢について、より詳しい状況を把握したところです。また、求職者増に対しては、積極的なマッチングによる能動的な職業紹介、求職者ニーズに基づく求人開拓を積極的に実施したところです。

令和7年度は、生産年齢人口の減少等による労働供給が制約される状況下で、企業の人手不足の状況を解消するために、求人充足に重点を置いたサービスを強化します。具体的には、事業主支援アドバイザー2名を求人窓口に配置し、企業からの求人受理を行うとともに、助成金を活用した求人充足に向けたコンサルティング及び求人開拓を行います。求人者支援員2名については、昨年度と同様に積極的に事業所訪問を行い、担当者として責任を持った求人充足支援を行います。また、求人担当と職業紹介担当の職員が定期的に会議を開催し、連携して求人充足に努めます。

ハローワーク利用者の高齢化が進んでいるため、企業に対して管内の雇用情勢及び高年齢者就業確保措置等の制度を説明するとともに、助成金の活用を促しながら高齢者が応募しやすい求人を増やします。

転職入職者のハローワークの入職経路のシェアや利用者が減少していることから、ハローワークが行うサービスメニューを見直すとともに、より広く周知することにより利用促進を図り、地域の企業や求職者に貢献する必要があります。このため、地域メディア(新聞社)や自治体と連携したイベントの実施やSNS等を活用した積極的な広報を行います。

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	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 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員 就職件数					
令和6年度目標	2,237	1,887	29.6%	90.0%	95.0%	429	176	90					
令和6年度実績	2,064	1,715	33.2%	79.9%	86.9%	414	195	83					
目標達成率	92%	90%	112%			96%	110%	92%					

※ 「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。

ハローワーク西脇 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の 就職件数	人材不足分野の就職件 数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率
目標	2,173	1798	30.0%	81%、93%	195	421	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ○求職者担当者制による就職支援の実施 ○職業紹介件数の増加 ○オンラインを活用した職業相談、職業紹介等の推進 ○地方公共団体等と連携した面接会等の取組
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ○充足見込みに応じた求人者サービスの提供 ○求人担当者制による求人充足支援 ○職員による充足支援のための事業所訪問の強化 ○求人充足会議の効果的かつ計画的な実施
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ○認定日全員相談の実施 ○雇用保険課と連携した早期再就職支援対象者の選定 ○再就職手当を活用した意欲喚起
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ○求人担当者制による求人充足サービスの提供 ○所内案内表示の見直し ○環境美化、接遇の向上

<p>障害者の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○法定雇用率未達成企業への雇用指導と援助 ○地域の就労支援機関と連携したチーム支援の実施 ○障害特性や求職者ニーズに応じた求人確保と充足支援 ○もにす認定制度の周知
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○求人担当者制による求人充足支援の実施 ○事業所訪問による情報収集と事業所情報の公開 ○地方自治体や事業主団体と連携した業界セミナーや見学会等による未経験者の取り込み
<p>生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○障害現役支援窓口による求職者チーム支援 ○60歳以上応募可能な求人誌による求人情報提供 ○シニア世代のニーズが高い職種の求人確保 ○地方自治体、シルバー人材センター等と連携した面接会の実施

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

年度当初から前年度比で新規求職者が減少したことが影響し、就職件数・充足件数が落ち込んでいたため、『リピーター獲得！Plus Oneサービス』とした基本業務の徹底によるサービスの向上及び利用者の増加に取り組みました。

また、人手不足感が強く出ていることから、求人充足支援サービスの更なる充実のための取組を開始しました。

- 雇用保険失業認定における全員相談時のアプローチをより深め、窓口での積極的な求人の提案、雇用保険受給者への積極的な求職者担当者制の勧奨、求職申込時の支援メニュー説明のマニュアル化、雇用保険受給資格決定時における給付担当者からの早期再就職のメリット説明の徹底などについて研修を行い、意思統一のうえ実施しました。求職者減少の中でも、雇用保険受給者の早期再就職割合、件数は前年度を超えるものとなっています。
- 淡路島島外への若年者の流出が問題となっているため、企業の若年者人材確保のモデルとして、現在、淡路島島内の企業では認定がなかったユースエール認定企業制度を積極的に周知し、島内初めてのユースエール企業を認定しました。また、障害者雇用に関する「もにす認定企業」も確保し、働きやすい企業として積極的にアピールを行っています。
- 管内事業所の魅力発信のため、新たに、「つながるシート（事業所PRシート）」の取組を開始しました。所内掲示や所のホームページでの周知などを強化しました。
- 当所管轄の3市（淡路市、南あわじ市、洲本市）との淡路地域雇用対策協定に基づき、関係自治体と連携し、「しごと博in淡路島」（若年者向け企業説明会）、「シニア面接会」などを開催しました。

（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

課題としていた求人者支援サービスの充実に対しては、前年度より開始した「つながるボード（所内掲示板）を活用した取組の充実に加え、「つながるシート」を活用し、「求人票以上の」事業所の魅力発信に力を入れました。これらの取組全体を通じて、新型コロナウイルス感染症の影響及び、求人者マイページ利用促進により、希薄となっていた管内事業所への積極的な事業所訪問に繋げて関係の再構築を図ったことから、利用満足度調査の満足度向上に繋がりました。

このような情報発信は他の事業所の目にも触れることから、「当社にも訪問してもらいたい」「掲示をしてほしい」などの事業所からの申し出があり、ハローワークの取組のPRにもなっている面や、事業所の固定化が課題であったミニ面接会への新規参加事業所の増加などの効果も得られました。

(3) その他の業務運営についての分析等

正規職員・非常勤職員にかかわらず、部門を問わず、全員が問題意識を持って創意工夫しながら業務を推進していくため、人材育成に力を入れました。PDCA管理に関する研修、キャリアコンサルタント資格所持者による事例検討会の実施や、新たな取り組みを始めるにあたり、方向性を提案・説明したうえで若手職員をリーダーに据え、業務の在り方や考え方のノウハウをベテラン職員がサポートすることで、取組を通じて職員の育成を図ることができるような工夫をしました。

令和7年度においても、新規採用者を含め経験の浅い若手職員が多いため、実践的で業務に役立つ内容の研修やミーティング、ベテラン職員による日常的なアドバイスや事例検討などを行うこととしています。

(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

- シニア層の求職者が増加傾向であるため、事業所へ多様な人材活用やワークシェアリングの提案を行い、シニア層の方が応募できる求人の増加を目指すとともに、シニア層を対象としたミニ面接会等も積極的に開催していきます。
- 課題解決支援サービスの提供を強化し、課題を抱えている求職者に対してはリレサク（応募書類の添削指導）や、job tagを活用した職業理解や自己理解を進めて就職促進を図ります。
- ハローワークを利用していない潜在求職者や利用中の求職者に対し、ハローワークのサービスを知ってもらうためにLINEの活用を積極的に進めます。また、ハローワーク洲本のホームページについても、閲覧者の目線を重視した内容の改修を図ります。
- 他局、他所で行っている取組の中で、当所においても活用できる取組については、積極的に取り入れます。また、当所で以前は行っていた取組（事業所見学会、模擬面接等）を、再構築して実施していきます。
- 事業所に対しては、条件緩和、求人票の記載内容の充実提案や支援メニュー等の周知を行い、充足促進を図るとともに、事業所訪問等を通じて顔の見える関係性を構築していきます。

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)	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	③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 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数					
令和6年度目標	1,357	1290	28.8%	90.0%	90.0%	286	68.1%	68					
令和6年度実績	1,202	1096	34.2%	92.4%	91.6%	256	70.9%	70					
目標達成率	88%	84%	118%			89%	104%	102%					

※ 「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。

ハローワーク洲本 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	生活保護受給者等自立 支援事業の就職率	新卒者等支援に係る就 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	人材不足分野の就職件 数
目標	1,272	1,168	31.9%	81%、93%	69.6%	62.2%	282

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者担当者制による能動的支援の実施 ・ 求人票以上の事業所情報の提供（事業所訪問） ・ ミニ相談・面接会、シニア面接会の開催 ・ 積極的求人提案型紹介の実施
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人受理時におけるコンサルタントサービスの実施 ・ つながるボードの活用促進 ・ ミニ面接会/事業所セミナー等の開催 ・ 求人担当者制による支援 ・ 事業所訪問による顔の見える関係性の構築
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定前職業相談時における求職者担当者制への取り込み ・ 再就職手当のシミュレーションの実施 ・ セミナー、講習会等による早期再就職の喚起

<p>満足度(求人者)(求職者)</p>	<p>(求人者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人者担当者制による事業所との信頼関係の構築 ・ 未充足事業所に対して条件緩和を含む求人票充実記載の提案等の実施 ・ 求人者のニーズに沿ったミニ面接会、セミナー等の開催 <p>(求職者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者担当者制による能動的支援の実施 ・ L I N E、マイページを活用したイベント情報、ニーズに沿った求人情報の提供
<p>生活保護受給者等自立支援事業の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治体（全3市）との連携による巡回相談等の就職支援 ・ 求職者担当者制による能動的支援の実施
<p>新卒者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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当者制による個別支援 ・ 高校進路指導部、大学キャリアセンターと連携した支援の実施 ・ 近隣大学及び大阪局・京都局等の新卒、若者 HW と連携した支援の実施
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミニ相談・面接会等の実施 ・ 求職者に対して職業理解（jobtag の活用を含む）の推進

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

○関係機関との連携事業

丹波地域人材確保運営協議会の事業として、高校生を対象とした管内企業の企業説明会を4/24と5/10に実施したほか、管内（丹波市、丹波篠山市）高校と企業との就職情報交換会を5/29に実施しました。

丹波市との雇用対策協定に基づく一体的実施事業であるワークサポートたんばを起点に、一般求職者等を対象とした出張職業相談として氷上地区は毎週木曜日、青垣地区は月1回第3金曜日に実施、市内6か所の子育て学習センターを拠点とした仕事と子育ての両立を支援するための相談などを実施しました。関係団体や自治体については今後も引き続き連携に努めることとしています。

○就職面接会や会社説明会の実施

年間実施数：106回、参加者数：330名、就職数：68名（令和5年度は実施数：52回、参加者数：208名、就職数：38名）

丹波市などと連携し7/12に製造業の面接会を実施しました。38名の参加で3名が採用されました。8/24には社会福祉法人の就職面接会を実施しました。43名の参加で11名が採用されました。

マンスリーイベントとして所内で毎月4社合同の会社説明会を実施。毎回「製造業の正社員を目指す方」や「子育てとの両立を目指す方」などテーマを設定し、対象求職者の切り口を変えることで訴求力を高めるようにしています。年間216名参加、43名が採用となり大きな成果を上げています。

マンスリー合同会社説明会は、求職者・求人者双方に大きなメリットがあるものと分析しています。求職者にとっては面接でなく説明会のため参加への敷居が低くなるほか、複数の企業の説明が聞けることで効率の良い就職活動が可能となります。求人者にとっても一度にたくさんの求職者にアピールできるほか、地元での企業名周知の効果もあるとのことで、今後も継続していくこととしています。

○ユースエール、もにす等の認定制度活用による地域貢献

令和5年度にユースエール認定、もにす認定をダブル取得した兵庫パルプ工業株式会社については、認定企業への優先的な紹介により新卒を含む若年者7名の採用につながりました。

管内の山南合成化学株式会社に対し認定制度のメリットを働きかけた結果、令和6年度にユースエール認定を取得。6/28には同社で認定書の交付を実施、新聞各社への記事掲載などメディアに大きく取り上げられました。

令和7年度についてもユースエール1社以上、もにす1社以上の取得目標を掲げ、認定制度のメリット周知に努めることとしています。

(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

○求人開拓ローラー作戦について

前年度と比べて新規求人数が12.7%の減少となり、まずは求人者の実情を把握、分析し、必要な求人確保に向けた対策を講じるため、求人者へのアプローチと求人開拓を実施。5・6月の求人開拓で27社にアプローチし、9社から新たに求人を受理。また、年間を通じて安定課から示されている前年度比求人数が▲5人以上の事業所リストに基づき、電話による求人開拓を実施。6年度新規求人数は、前年度比3.2%増加しました。

○若手職員を中心とした業務検証会議

前年度の課題としてHPのかんたん検索機能やイベント情報など、ハローワークのサービスを地域にもっと知ってもらうための情報発信にかかるコンテンツや枠組みの改善が喫緊の課題と考え、若手職員を中心とした業務検証会議において、①所内表示のさらなる改修、②HPのさらなる改修、③Lineアカウントの活用、④情報発信にかかる周知活動、⑤雇用保険説明会での求人者アピールコーナーについて実施しました。成果として兵庫局内初となるLine公式アカウントを令和6年10月28日に開設し、現時点においては1,000人を超える登録者がいます。

○各業務担当による職員研修の実施

職員ヒアリングで見えてきた課題として若手職員の育成があると考え、雇用保険業務における各所の取組や手法について、令和6年7月8日～12日まで三田出張所に1名、8月16日～20日まで尼崎所に1名、業務研修を実施。また、職員間の情報共有不足も見られたため、令和7年1月に職業相談部門業務研修（ZOOMの使用法・jobtagの使用法・VPI（職業興味検査）の活用など）を実施。職員間の連携強化に努めることとしています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○所全般の現状分析

当管内は高齢化や若年者の域外流出等による人口減少によって地域社会の衰退が危惧されており、自治体では人口減少対策が喫緊の課題となっていますが、一方で民間の需給調整事業者が少ないためハローワークに対する期待も大きいと分析しています。

○管内地域の雇用にかかるハブ拠点としての役割について

・労働市場圏としても離職後、再び管内で就職される方が多く、ハローワークでの就職率も高いため、認定日のタイミングに合わせて会社説明会を実施し、窓口から誘導することで就職に結びつけるといった、能動的なマッチングが有効と考えています。
・地域は昔ながらのコミュニティが維持されており、自治体や地元新聞社などの影響が大きいため、イベントごとにプレスリリースやSNSを活用するなど地方ならではの発信を大事にしていくこととしています。

(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

○事業所訪問について

令和6年度は令和5年度に引き続き求人者の満足度を上げるため、充足に直結する課題解決の提案などの目的をもってマンスリー合同会社説明会を毎月のテーマごとにこちらから事業所に提案をかけることで、訪問目的がしっかりとでき、事業所からも高評価を得ています。

令和7年度についても引き続き、マンスリーイベントをはじめとして、高齢指導や助成金周知などに併せた事業所訪問を実施し、求人者満足度の向上に努めることとしています。

○求人者支援について

令和6年度のマンスリー合同会社説明会等において、一定の事業所からは高評価を得ているが、一方で全くハローワークからの紹介がなく、何の音沙汰もないと思っている事業所があり、令和7年度においては、求人票の見直しなどによりアプローチし、長期的なスパンでそのような事業所がないようにアプローチしていくこととしています。

○その他、令和7年度に取り組むべきサービス改善・業務改善

・新たなオンライン活用：ZOOMでのハイブリッド会社説明会や、雇用保険説明会でのZOOMによる求人者アピールコーナーの実施など検討しています。

・Lineアカウントの利用勧奨および周知：2次元コードを入れた名刺サイズのPRカードの商業施設などへの配架などを実施していきます。

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)	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 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員就 職件数	人材不足 分野の就 職件数						
令和6年度目標	1,418	1275	33.1%	90.0%	95.0%	90	295						
令和6年度実績	1,352	1243	31.5%	77.7%	98.1%	125	323						
目標達成率	95%	97%	95%			138%	109%						

※ 「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。

ハローワーク柏原 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	新卒者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	人材不足分野の就職件数
目標	1,391	1,255	34.5%	81%、93%	62.2%	289

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項目	取組概要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による個別支援の実施 ・求職者ニーズにマッチした求人情報提供などの能動的マッチングの実施 ・合同面接相談会、面接相談会、事業所見学会の実施 ・求職者支援メニュー（応募書類作成支援、模擬面接、職業適性検査）の利用勧奨 ・HW 利用勧奨のための HP・LINE による各種イベント、セミナーの発信
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人充足会議の充実によるマッチング機能強化 ・求人充足サービス強化のためのコンサルティングサービスの実施 ・合同面接相談会、面接相談会、事業所見学会の実施 ・求職者に向けた求人事業所 PR の場の提供（ミニ事業所紹介） ・事業所訪問による新規求人開拓と求人票作成支援
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・緊要度の的確な把握によるきめ細やかな職業相談の実施 ・求職者ニーズにマッチした的確な求人情報の提供 ・求職者担当制による個別支援の実施
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・丁寧な接遇、親切な対応と求人者及び求職者ニーズにマッチした支援を行うことを徹底する。

<p>新卒者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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当制による個別支援の実施 ・求職者ニーズにマッチした求人情報提供などの能動的マッチングの実施 ・求職者支援メニュー（応募書類作成支援、模擬面接、職業適性検査）の利用勧奨 ・HW 利用勧奨のための HP・LINE による各種イベント、セミナーの発信
<p>人材不足分野の就職件数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・合同面接相談会などの面接会や事業所見学会の実施 ・人材不足分野に興味を持つ求職者への求人情報の提供 ・求人充足会議の充実によるマッチング機能強化 ・求人充足サービス強化のためのコンサルティングサービスの実施 ・合同面接相談会、面接相談会、事業所見学会の実施 ・求職者に向けた求人事業所 PR の場の提供（ミニ事業所紹介）

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 令和6年度の重点取組
 - （1）地域における就職支援サービス機関としての役割を果たすことを最重要課題として手厚い個別支援を行うため、職員1人あたり月5人の新規支援者の確保し、支援期間は3ヶ月以内とし、サービス低下を招くことのないよう最大支援者担当数は20人までとして実施しました。
 - （2）ハローワーク西神が開催する1～2社のミニ面接会は三木市以外を当所の会議室、三木市利用者については、利便性を考慮して雇用対策協定を結んでいる三木市と合同でサンライフ三木の1室を無償でお借りしてミニ面接会、また、三木市で20社を集めて行う面接会は公民館などを無償でお借りして三木市と合同で実施しました。リーフレットやポスターも費用を抑えるために手作り、HPや求職者マイページを中心とした周知・広報を行い、可能な限り低コストで実施しました。
- 2 各指標に対する取組
 - （1）人材不足分野のミニ面接会（管理選考）を積極的に実施しました。
 - （2）公的職業訓練の受講希望者を確保のため、雇用保険初回説明会、訓練施設による訓練説明会等を積極的に実施。受講者は重点支援対象者として担当制を実施しました。
 - （3）65歳以上の生涯現役支援対象者の確保し、担当制を実施しました。
- 3 職員の資質向上に向けた取組
 - （1）業務間研修（庶務課、雇用保険課、職業相談部門、専門援助・求人部門への体験型職員研修）を実施し、若手職員の資質向上に努めました。
 - （2）専門研修（ワークライフバランス、ひとり親家庭の母等）を実施し、職員の専門知識向上に努めました。
 - （3）知識・経験豊富な定年延長職員を講師として、職業相談事例研修会を開催。職員の職業紹介技法の向上に努めました。
 - （4）労働基準監督官が講師となり労働法研修を実施。職員としての総合力の向上に努めました。
 - （5）障害者に対する理解を職員がより深めることを目的として手話協力員にご協力いただき、「手話教室」を開催、多くの職員が障害者に対する意識改善が図られました。

（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 西神所では、就職支援機関としてのサービスを充実させるために次のことを取組ました。
 - （1）個別支援のための担当制の実施。
 - （2）雇用保険受給者に対する認定日の来所者全員への職業相談の実施。
 - （3）就職支援ナビゲーターによる就職活動支援セミナーの実施（6～2月までに20コースを設定）。
 - （4）就職支援ナビゲーターによる模擬面接の実施。
 - （5）事業主支援アドバイザーが行う助成金講座（キャリアアップ助成金活用術など）の実施。
 - （6）ワークサポート支援対象者である生活保護受給者の就職率の改善を図るため、神戸市西区役所玉津支所への巡回相談を実施。
 - （7）ハローワークの利用促進のために機会あるごとに大学等に訪問し、学校卒業後に就職を希望する学生等へハローワークの利用促進を図ることを目的に出張相談、模擬面接会、登録会を実施。
 - （8）高年齢者の就職面接会、ミニ面接会、管理選考の実施。
 - （9）人材不足分野の就職面接会、ミニ面接会、管理選考の実施。
 - （10）ハローワークの業務関連のQRコードを掲載した、リーフレットを作成し、各種支援サービスの周知を実施。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 1 西神所では業務運営の中で利用者の利便性を追求するため、次の取組に注力しました。
 - (1) 雇用保険関係窓口の待ち時間が長いという苦情を真摯に受け止め、所内で検討を繰り返し、令和5年9月より職業相談から雇用保険失業給付の認定の事務処理を一連の動作として行う体制を導入して待ち時間の解消に取り組み、令和6年度についても引き続き待ち時間の解消に取り組み、業務の効率化や見直しを図り、前年度以上の待ち時間の短縮に取り組みました。
 - (2) 雇用保険適用関係では電子申請手続きが未導入の事業所に利便性を説明し、電子申請の促進を行いました。
 - (3) 求人者マイページを未導入の事業所に利便性を説明し、登録促進を行いました。
 - (4) 求職者マイページを未導入の利用者に利便性を説明し、登録促進を行いました。
 - (5) コロナ禍で稀薄となっていた事業所との関係改善のため、事業所訪問及び新規求人開拓を強化し、顔の見える関係を構築することに取り組みました。

(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

ハローワーク全体としては、積極的にシステム刷新を推し進めて行き、将来はAIによる求人者と求職者とのマッチングが期待されています。

また、一方では、ハローワークへの期待度や依存度が高い求職者に対しては職員による個別支援が期待されており、これからのハローワークの紹介手法はこの2極化が根幹となると予測されます。

求職者の緊要度等から選定した支援対象求職者、若しくは、ハローワークへの依存度が高い求職者が求めている「質の高い求職者支援サービスを提供」するための担当制、いわゆる求職者に寄り添ったきめ細やかな求職者支援を行うことが必要であると考えており、手厚い個別支援を展開することにより、地域における就職支援サービス機関として、利用者本人に対して、あるいは対外的にもハローワーク西神の存在感を示すことを職員のひとりひとりが認識した上、各々の業務を推進していくことが重要であると考え、サービス向上に努めて行く所存です。

1 若者も利用しやすいハローワーク

求職者の約6割は雇用保険受給者以外。良かった、また利用したいと思ってもらえるように満足度が高いサービスの向上を図ることが重要であると考えています。

特に、若者を中心としたハローワーク離れが顕著に表れており、若者が利用したいと思えるハローワークを目指し、サービスメニューの拡充を模索しているところです。

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	公的職業 訓練修了 3ヶ月後 の就職件 数	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	2,042	1415	26.2%	90.0%	95.0%	480	160	83.4%					
令和6年度実績	2,044	1356	26.0%	86.3%	97.0%	507	126	95.9%					
目標達成率	100%	95%	99%			105%	78%	114%					

※ 「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。

ハローワーク西神 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	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	人材不足分野の就職件 数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率
目標	2,038	1,373	27.0%	81%、93%	96.9%	472	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報提供件数を月 4,600 件（昨年度以上）を目指す。 ・マッチングを意識した職業相談の質を高め、就職成功率を向上させる。 ・求職者担当制による個別支援の促進。
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・管内事業所による相談会、面接会、管理選考、ミニ面接会について内容をブラッシュアップし開催する。 ・管内三木市の事業所による相談会、面接会、管理選考、ミニ面接会は、利用者の利便性を考慮し、三木市ふるさと HW での実施を継続し、内容についてブラッシュアップし開催。 ・求人者担当制による個別支援の実施。
雇用保険受給者の早期再就職件割合	<ul style="list-style-type: none"> ・認定日に来所した受給者の全員相談による就職意欲の喚起。 ・資格決定時に再就職手当のリーフレットを活用した就職意欲の喚起。さらにアンケートによるニーズ、緊要度の的確な把握。 ・就職支援セミナー、模擬面接等の開催、履歴書添削等の再就職に繋がるメニューの適切な案内・周知。
満足度(求人者)(求職者)	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者が求める質の高いサービスを提供をするため、職員のひとりひとりが十分に認識した上で各々の知識向上に裏付けられた職務を推進し、求職者及び求人者からの満足度の向上を目指す。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・重点支援対象者の確保 ・子供が幼く来所することに躊躇している重点支援対象者に対し、電話及びオンライン相談によるHW利用方法を提案。
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・対象求職者の確保。 ・管理選考、ミニ面接会、支援セミナーの開催。 ・希望職種を決めかねている求職者を人材不足分野へ誘導。
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳以上の求職者が応募できる求人の確保。 ・担当制による個別支援の実施。 ・希望職種での就職が決まらない対象者を人材不足分野へ誘導。

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

（龍野）

雇用保険受給者の早期就職支援として、マッチング機会を確保するため求人情報の提供に取り組んだ。求職者マイページを開設している雇用保険受給者に対しては、初回認定日までに適格求人を選定し、マイページ経由で求人情報の提供を行った。また、求職者マイページを開設していない雇用保険受給者に対しては、郵送にて求人情報の提供を行い、求職者マイページ開設の勧奨に努めた。さらに、初回認定日には、職員が情報提供した求人に対する本人の意思を確認し、応募を希望しない場合は、その内容を相談記録に記載。必要に応じて、求職票の希望条件を変更するなどの対応を行った。雇用保険受給者に対して早期に情報提供を行うことで早期再就職が見込め、併せて求職票の求職条件を最新の状態にすることで、その後の情報提供がよりの確に行えるという効果があり、求職条件に基づいたオーダーメイドの求人情報の提供を行った。

また、労働局から割り当てられたLINEを活用し、ハローワークインターネットサービス、job tag、訓練情報、応募書類の作り方等をリッチメニューに設定し、再就職支援講座やミニ相談会・面接会に係る情報等、利用者にあった情報をプッシュ型で発信した。さらに、「リレサク」への誘導に努め、職業相談のプロセスに組み入れ、自己効力感を高め、アピール力の高い応募書類を作成することにより紹介成功率の向上を目指した。

（相生）

再就職に向けてのセミナーやミニ面接会に取り組んでいる。女性職員による女性のためのセミナーにも取り組んでおり、受講者から好評を得ている。

就活セミナーは13回開催し、232名が受講者。うち保険受給者216名。参加者アンケートによると、「よく解った」「だいたい解った」の計が100%と、「解りやすい内容に」という目標を達成した。また、「個々の求職者の具体事例」「求人票の読み解き方」「面接の模擬演技」が好評で、参加者のうち36名に対して計80回の応募書類の添削指導実施につながった。また、女性セミナーも4回開催、計53名が参加。ミニ面接会も20回開催し、合計で参加者30名、紹介件数5件、就職件数5件の実績となった。

（赤穂）

未充足フォロー及びマッチング強化のため、集合による企業説明会を年間28回開催、計174人が参加、令和5年度（4回開催、15人参加）と比べ大幅に回数を増やした。11月以降は、マッチング率を上げるため、集合による説明後に個別相談会&面接会を企業に提案し、10回開催、72人が参加した。周知については窓口、HP、所内掲示、郵送、マイページを利用した情報提供に加え、雇用保険初回講習時にも早期再就職の意欲喚起とともに周知と参加勧奨を行った。

（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

（龍野）

求職者に対する就職支援サービスとして、所独自の再就職支援講座を開催した。兵庫労働局主催の就職支援セミナーの会場は龍野所管内では開催されておらず、最も近隣の開催が姫路開催であったことから、当所の求職者の利便性を考え、当所独自の開催を企画した。具体的には、4人の就職支援ナビゲーター（早期再就職・職業訓練・学卒・就労支援）及び統括官が、当所で独自に作成したテキストを活用し、5人の輪番制で実施した。それぞれのセミナーを所長が聴講し、その感想や改善点を研修会の形でフィードバックするなど、改善の取組を行ったことで就職支援ナビゲーターのスキルアップにもつながった。再就職支援講座は35回開催し、366人の参加があった。

（相生）

セミナーの、手法や運営方法について、本所・出張所間で共有を図ることができた。また、出張所長が自らの経験を生かして、受理求人票のチェックを行い、求人担当者にアドバイスを行った。それを受けて求人担当者から事業所に対して、記載内容の適確なアドバイスに生かせることができ、求人票の内容をより一層わかりやすいものとすることができた。資格決定時、及び認定日の来所時には全員相談することで、きめ細かなニーズを把握し、求人情報等の情報提供に活用することが出来た。

（赤穂）

求職者支援サービスとして、職業相談時に、退職に至った経緯や今後の働き方の希望、不採用の記録のある求職者に対し原因等の聴取を丁寧に行い、能動的に履歴書・職務経歴書の書き方や添削を行い、再就職につなげるようにしている。月1回行っていた就職支援セミナーを後半は月2回開催し、就職への意欲喚起を行った。日々の新着求人を部門内で回覧し、求職者に対して最新の求人情報の提供を行った。

(3) その他の業務運営についての分析等

(龍野)

求人充足会議については、求人担当者が推薦する「イチオシ求人」を中心に選定。職業相談担当者が求職者ニーズ・動向等について説明、共有し、それを元に事業主に条件緩和等について働きかけ、応募につながる求人票となるよう努めている。また、求人充足会議で対象求人を選定し、求人票の記載内容の充実や条件緩和等を実施してもなお充足に至らない求人事業所に対して、所内での事業所説明会・ミニ面接会・事業所見学会等の開催を提案するなどフォローアップに努めた。

また、キャリアコンサルティング技法の向上に資するため、求人充足会議に併せてケース会議・事例検討会を実施し、業務経験を振り返る機会を設け、課題解決支援サービスが必要な求職者に係る支援策の検討や困難事例の共有等を実施している。

(相生)

就活セミナーと女性セミナーは、いずれも受講者のうち何人就職させることができたかなどの確認が不十分あるいは確認はしているものの部門内での情報共有が十分ではなかった。今後は、しっかりと効果検証をしたうえで、部門内での共有を図りたい。

ミニ面接会については、令和6年度に開催したものについて、求人ごとの求人数、応募者数、就職者数の一覧表作成など、部門内での情報共有が十分ではなかったことから改善を図りたい。また、参加勧奨の案内に事業所の画像情報を入れることができないか、前向きに検討する。

受理求人の一部を庁舎内で掲示しているが、求人票と併せて求人事業所の画像情報も並べて掲示できるものから行った。

(赤穂)

求職者向けの就職支援セミナーを15回開催、計195人が受講した。令和5年度(20回開催、計72名が受講)に比べ大幅に受講者が増えた。要因として、HP、所内掲示の他、雇用保険初回講習時に早期再就職の意欲喚起とともに応募にいたるまでの準備の重要性を伝え参加勧奨を行ったこと、窓口での積極的な周知・誘導があげられる。セミナー受講後のアンケートも好評であり、窓口利用につながっている。

(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

(龍野)

求職者に高齢者の割合が高いことから、求人充足数に影響を与える高齢者支援策が重要と考える。生涯現役支援窓口を中心に、丁寧できめ細やかな職業相談・職業紹介業務を行うとともに、シニア再就職支援講座の実施、高齢者ミニ面接会の開催等、求人者支援員を含むチーム支援を実施した。シニア再就職支援講座は、11回開催し114人の参加があった。これまで姫路所と共同で開催していたシニア就職相談会を今年度は単独で実施し、8事業所の求人に対して、51人の求職者が来所し、相談件数53件、紹介件数20件、採用件数7件であった。

また、安定所を利用していない若年求職者への働きかけを図るため、雇用対策協定を締結している自治体の公式SNSでの広報に協力してもらう等の取組を検討中。

(相生)

求人者マイページの浸透により、利用は着実に伸びている一方で、事業所との関係が希薄になることが懸念されていたことから、マイページ開設事業所に対して画像情報の収集も目的の一つとして、事業所訪問を今後も引き続き、積極的に実行する。一定期間経過後に情報のアップデートを目標として再訪問することで、リアルな情報を把握し、顔の見える関係の継続を目指す。

(赤穂)

未充足フォローとマッチング強化のため、求人者と求職者の出会いの場を積極的に提供していく。昨年度に引き続き、企業説明会、個別相談会をセットで行っていく。また、周知を強化するため、ライン・SNSでの発信や、雇用保険初回講習会開催時に事業所担当者に直接PRする時間を設ける等を検討している。

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)	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 予定者等 の正社員 就職件数					
令和6年度目標	3,067	2,335	32%	90.0%	95.0%	754	216	161					
令和6年度実績	2,713	2,293	31%	85.4%	93.0%	719	229	184					
目標達成率	88%	98%	97%			95%	106%	114%					

※ 「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。

ハローワーク龍野 目標設定及び取組概要（令和7年度）

1 マッチング機能に関する業務の目標設定

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般、受理地ベース)	雇用保険受給者の早期 再就職割合	満足度 (求人者) (求職者)	障害者の就職件数	人材不足分野の就職件 数	生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率
目標	2,921	2,171	31.9%	81%、93%	229	740	87.0%

2 マッチング機能に関する業務の取組概要

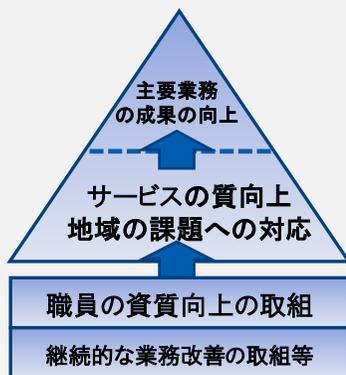
項 目	取 組 概 要
就職件数(一般)	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による就職支援 ・紹介件数の増加 ・リレサクによる紹介成功率の向上
充足件数(一般、受理地ベース)	<ul style="list-style-type: none"> ・求人紹介率の向上 ・事業所訪問の実施 ・求人充足会議の充実
雇用保険受給者の早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> ・ナビゲーターによる就職支援プログラム開始者の就職率の向上 ・再就職手当受給者の残日数3分の2以上の割合の向上
満足度(求人者)(求職者)	求職者担当制、求人者担当制等の実施により、サービスの向上に努め、利用者満足度の向上を図る
障害者の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者支援担当と事業所指導担当との連携の強化 ・チーム支援による就労支援機関との連携の推進
人材不足分野の就職件数	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者担当者制による就職支援 ・ケース会議の実施
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳以上限定求人、歓迎求人の確保 ・事業主に対する各種助成金に係る周知 ・年齢要件緩和等の丁寧できめ細かな就職支援

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

【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数（一般）
- 充足数（一般・受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（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者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- 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
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 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、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の**相対評価**を行う。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標達成状況(令和6年度)

～主要となる指標のハローワークごとの目標達成状況～

	就職件数(一般)			充足件数(一般)			雇用保険受給者の早期再就職割合		
	目標値	3月末までの実績	進捗率	目標値	3月末までの実績	進捗率	目標値(%)	3月末までの実績(%)	実績-目標(P)
兵庫労働局	46,261	42,965	92.9%	41,981	39,357	93.7%	29.2	31.2	2.0
神戸所	6,845	6,596	96.4%	7,613	7,321	96.2%	27.8	31.1	3.3
灘所	3,654	3,398	93.0%	3,593	3,245	90.3%	28.3	31.3	3.0
尼崎所	3,494	3,428	98.1%	3,364	3,369	100.1%	30.3	33.5	3.2
西宮所	3,874	3,502	90.4%	3,376	2,900	85.9%	30.9	31.9	1.0
姫路所	5,683	5,344	94.0%	6,096	5,914	97.0%	29.2	31.0	1.8
加古川所	3,688	3,244	88.0%	2,802	2,644	94.4%	26.9	29.3	2.4
伊丹所	2,573	2,365	91.9%	1,668	1,579	94.7%	28.2	29.8	1.6
明石所	3,351	2,915	87.0%	2,525	2,280	90.3%	28.5	29.3	0.8
豊岡所	2,978	2,798	94.0%	2,742	2,669	97.3%	37.7	40.2	2.5
西脇所	2,237	2,064	92.3%	1,887	1,715	90.9%	29.6	33.2	3.6
洲本所	1,357	1,202	88.6%	1,290	1,096	85.0%	28.8	34.2	5.4
柏原所	1,418	1,352	95.3%	1,275	1,243	97.5%	33.1	31.5	-1.6
西神所	2,042	2,044	100.1%	1,415	1,356	95.8%	26.2	26.0	-0.2
龍野所	3,067	2,713	88.5%	2,335	2,026	86.8%	31.8	31.1	-0.7

※ 雇用保険受給者の早期再就職割合の兵庫局計には、14安定所の他、神戸運輸監理部も含まれる。

兵庫労働局における目標及び結果
【令和6年度の目標及び結果】

兵庫労働局

指 標	目 標	結 果
就職件数（一般）	46,261 件	42,965 件
充足件数（一般、受理地ベース）	41,981 件	39,357 件
雇用保険受給者の早期再就職割合	29.2%以上	<u>31.2%</u>
満足度（求人者）	90%以上	80.3%
満足度（求職者）	95%以上	92.7%
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	68.1%以上	<u>69.5%</u>
障害者の就職件数	4,815 件	<u>5,022 件</u>
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等（既卒者含む）の正社員就職件数	4,840 件	4,618 件
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	5,628 件	5,097 件
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者の割合	71.0%	<u>76.0%</u>
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	3,327 件	3,271 件
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	95.9%以上	<u>98.0%</u>
人材不足分野の就職件数	11,404 件	10,916 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%以上	<u>92.5%</u>

※実績の下線は目標を達成したものを示しています。

兵庫労働局における目標及び結果
【令和7年度の目標】

主要指標及び補助指標

都道府県労働局・ハローワークごとに計画を策定し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※（ ）内の数値は令和6年度目標値

(1) 主要指標

・ **就職件数（一般）**

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により一般就職した件数について、44,776件以上（46,261件以上）を目指す。

・ **充足件数（一般、受理地ベース）**

ハローワーク（公共職業安定所）の一般求人（受理地ベース）の充足件数について、40,412件以上（41,981件以上）を目指す。

・ **雇用保険受給者の早期再就職割合**

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する割合について、30.3%以上（29.2%以上）を目指す。

(2) 補助指標

・ **満足度（求人者）**

求人者向け調査（※）における満足度について、総回答数から「無回答」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかを回答した割合、81%以上（90%以上）を目指す。

※ 求人者向けアンケート問1-1「ハローワークが実施する求人者（人材確保支援）サービス全般」

・ **満足度（求職者）**

求職者向け調査（※）における満足度について、総回答数から「無回答」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかを回答した割合、93%以上（95%以上）を目指す。

※ 求職者向けアンケート問2-1「ハローワークが実施する就職支援サービス全般」

所重点指標

地域の課題を踏まえ、ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務に係る指標を選択し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※（ ）内の数値は令和6年度目標値

(3) 所重点指標

1 **生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率**

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率について、69.6%以上（68.1%以上）を目指す。

2 障害者の就職件数

ハローワーク（公共職業安定所）の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績（5,024件）以上（4,815件以上）を目指す。

3 新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制支援を受けた者の（既卒者含む）の正社員就職率

新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターによる担当者制支援を受けた者のうち、正社員就職した割合について、62.2%以上（ - ）を目指す。

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・無業者の正社員就職件数

ハローワーク（公共職業安定所）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・無業者の正社員就職件数について、5,628件以上（5,628件以上）を目指す。

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

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うち、正社員として就職した者の割合について、50.8%以上（ - ）を目指す。

6 公的職業訓練の修了3か月後の就職率

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職率（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、74.0%以上（ - ）を目指す。

※ 令和7年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、令和6年10月～令和7年9月末訓練修了コースまでの数値とする。

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

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について、96.9%以上（95.9%以上）を目指す。

（8）人材不足分野の就職件数

人材不足分野への職種に就職した件数について、11,209件以上（11,404件以上）を目指す。

9 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率について、87.0%以上（83.4%以上）を目指す。