

(参考)令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

高松公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	5,755件	【課題解決支援サービスの充実】 求職者の抱える課題に応じて、job tagの活用、応募書類の添削、面接指導などの各種支援メニューを用いつつ、自己理解、職業理解を促し、課題解決に努めます。また、求職者担当者制及び予約相談を積極的に実施するなど、安定所の相談支援サービスの提供に努めます。 【新規求職者の確保】 安定所を利用していない潜在求職者に対し、YouTube、LINE等SNSを活用した周知広報を積極的に実施します。特に、LINEのリッチメニューに表示している、「らくらく求人検索」を利用した求人検索や「イベント案内・企業説明会」などの情報を発信することで、安定所が行っている各種支援メニューの周知を図ります。
	充足数(一般、受理地ベース)	6,987件	【充足会議を利用した求人充足支援】 充足対策プロジェクト実施要領に基づく求人充足会議を開催し、高松所の実情に応じた求人充足計画を立て、充足力等の見立てを行い、メリハリを付けた支援を実施します。特に、求人充足会議において選定された求人者に対して、求人条件緩和の提案及び求人者の記載内容の充実を図るなどの支援を行います。 【求人票掲載以外の情報の提供】 求人者支援員及び人材マッチングサポートチームが訪問した事業所については、積極的に写真を撮影し、求人充足会議の場で訪問時の様子を共有します。また、PRシートを利用した所内掲示及びホームページ並びにSNSを活用した周知を行います。 【未充足求人のフォローアップ】 求人充足支援又は情報提供支援を行った求人については、充足に至らなかった原因について十分な検討を行い、事業主に対して充足のための相談、援助を実施します。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	33.5%	【早期再就職支援の充実・強化】 雇用保険制度の改正により、給付制限期間が短縮されたことを踏まえ、初回講習で安定所が実施する各種サービスの周知を行うとともに、緊要度が高いと判断される者には、積極的に情報提供等の支援を行います。 【失業認定日における相談の実施】 初回認定日に相談窓口を案内し、求人充足支援対象求人の提供、職場見学会やミニ面接会等のイベントの案内を行います。また、オンライン失業認定を利用している者には、オンラインセミナーやオンラインを活用した職業相談、職業紹介の周知を行い、利用者の利便性の向上に努めます。

所 重 点 指 標 (※)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	【支援対象者数の確保】 生活保護受給者などのうち、就労の準備が整っていると思われる者については、積極的に支援要請を行ってもらえるように、地方自治体との連携の強化を図ります。 【自治体にハローワークの臨時相談窓口を設置し、児童扶養手当受給者に対する生保事業への積極的な誘導を実施】 児童扶養手当受給者が自治体に現況届を提出するタイミングに合わせて、自治体にハローワークの臨時相談窓口を設置し支援を行います。
	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	634件	【中高年層(ミドルシニア)への支援】 ブランクがあるなど就職活動に不安がある者には、履歴書や職務経歴書の添削指導、及び面接のマナー・心構えについての助言を重点的に実施します。 【相談会、セミナーの開催、及び積極的な参加勧奨】 相談会、セミナーを開催し、積極的な参加勧奨により、就職意欲の喚起、就職活動の支援及び就職関連情報提供等を行います。
	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	50.8%	【多様なニーズに応じた支援の拡充】 求職者担当者制により、求職者の課題に応じたきめ細かな支援を実施します。特に、初期段階では自己分析・コミュニケーションの取り方等のグループワークを含めた若者向けセミナーを実施し、応募段階では、応募書類の添削や模擬面接、企業説明会等を開催するなど、正社員就職の促進を図ります。
	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	96.9%	【マザーズコーナーの利用促進の強化と就職支援の拡充】 求職者担当者制を実施し、求職者のニーズに合わせた情報提供など積極的なマッチングを行います。加えて、関係機関との間で相互に見学、研修会等を開催することにより、支援内容の理解、連携の強化を図り、潜在的求職者の掘り起こしに繋がります。また、マザーズ企業説明会の開催、各機関への出張相談等のアウトリーチ型の支援を実施します。
	人材不足分野の就職件数	1,659件	【人材確保対策コーナーでの支援対象者数の確保】 人材不足分野の職種に興味を持ってもらい、人材確保対策コーナーへの来客を促すため、未経験・無資格者向けのセミナーや就職説明会を開催するなど、求人充足サービスに努めるとともに、求職者担当者制を活用したマッチング支援の取り組みを進めます。 【各関係団体との連携】 人材不足分野の各関係団体と産業動向・課題等情報を共有し、共催でセミナー、就職説明会等を開催します。 【積極的な応募を勧奨】 有資格者・経験者に対し、当該分野の求人情報や最新の動向、就職説明会や見学会の情報提供等を行います。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	【就職面接会等の開催】 高松所を利用している求職者のうち、65歳以上の求職者の割合は16.5%以上であり、過去5年の新規求職者数の平均と比較しても14.3%増加しています。就職件数は過去平均と比較すると5.3%低下していることから、シニア層の就職は喫緊の課題であります。そのため、説明会や面接会を開催し、双方の条件をすり合わせることで求人者と求職者のミスマッチ解消に努めます。 【シニア応援求人への周知】 高齢者を受け入れ可能な求人は、求職者に分かりやすいように求人票の仕事内容欄に「シニア応援求人」と表示します。また、生涯現役支援相談コーナーにおいて、ラインのランチメニューの「らくらく求人検索」を活用し、シニア応援求人を周知します。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

(参考) 令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

丸亀公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	3,293件	【ハローワーク評価への意識向上】 令和6年度に引き続き、非常勤職員を含む担当者別相談・紹介件数の自己申告システムを導入し、当所の就職件数の目標値を共有、毎月の進捗状況を確認します。 【積極的な企業説明会の実施】 1階インフォメーションコーナーで開催している企業説明会を積極的に活用し、求人部門と連携して新たな参加企業を開拓するとともに、人材不足分野等の企業を中心に利用案内を促します。 【公式LINEの活用】 当所公式LINEを広く周知することで、ハローワークの新規利用者の開拓や当所のイベント等を発信し来所を促します。
	充足数(一般、受理地ベース)	2,838件	【求人者支援の充実】 求人受理段階で充足可能性の見立てを行い、求人充足可能性に基づいた支援を行うほか、求人充足会議の活性化、事業所訪問の推進、求人情報の充実や条件緩和指導など、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に行います。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	38.2%	【就職支援セミナーの受講勧奨】 資格決定、初回認定日相談時など早い段階でのセミナー受講を促し、早期再就職への意欲喚起を図ります。 【企業説明会への参加勧奨】 認定日の待ち時間にインフォメーションコーナーでの企業説明会の開催予定表を配布し、積極的に企業説明会への参加を促します。
所重点指標(※)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	【出張相談の実施】 経済的な理由等により来所できない者に対しても、相談が実施できるよう自治体への巡回相談を行います。 【関係機関との連携強化】 関係機関との連携を緊密にし、ケース会議など個別の状況に応じた適切な支援を実施します。
	人材不足分野の就職件数	974件	【職場見学可能求人の確保】 人材不足分野の事業所を中心に、職場見学可能求人を増やし、仕事内容の理解を促進することで、応募勧奨を行います。 【人材不足分野団体との連携】 各団体が実施するセミナー等を積極的に所内で周知、実施し当該職種の未経験者や有資格者の掘り起こしを行います。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	【チャレンジ60】 生涯現役支援窓口が中心となり、高年齢者の求職者向けの就職支援(各種セミナーや高年齢者の採用に積極的な事業所の所内企業説明会)を積極的に実施します。 【シニア応援求人確保】 60歳以上のシニア層の応募歓迎求人の確保に注力します。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

(参考)令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

坂出公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,447件	・求職者担当制等の支援を通して求職者の状況を把握し、的確な求人情報の提供を行い紹介成功率の向上を図ります。ほか、就職支援ナビゲーター等によるセミナーの開催や会社説明会、ミニ面接会開催等の取組を実施する等、効果的なマッチングを推進します。また、昨年度開設したLINEを活用して様々な情報を提供することにより、ハローワークの利用率向上を目指します。
	充足数（一般、受理地ベース）	1,484件	・求人者と直接対面する機会が減少していることから、計画的に事業所訪問を実施し、労働市場の情報提供を行い、求人 の条件緩和に繋がります。また、充足会議においては、「充足力」の中位に位置する求人を充足強化求人として選定し、重点的に支援を実施します。さらに、昨年度締結した坂出市との雇用対策協定を活用し、子育て中の方や高齢者を対象に坂出市と連携し面接会を行います。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	34.7%	・初回認定日については原則全員相談を実施し、離職後の早い段階で、早期再就職のメリット等を伝えます。また、雇用保険説明会においては、就職支援セミナー等の就職活動に関する情報を積極的に周知します。
所重点指標（※）	人材不足分野の就職件数	348件	・人材不足分野の介護を中心に、面接会、職場見学会、映画上映、DVDセミナー等を行います。また、事業所訪問を行い、仕事内容等を画像に残し庁舎内に掲示して効率的なマッチングに努めます。充足会議においては、人材不足分野求人も積極的に対象とし充足に向けて対策を行います。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	・求職者担当者制により、個々の能力や課題を十分に把握し、効果的なマッチングを行います。また、高齢者向けに特化した就職支援セミナーや就職説明会を実施する等、年齢から生じる課題に対応した各種支援策を講じます。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

(参考)令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

観音寺公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,718	【目標達成への意識向上】 ・毎月、職員・相談員毎の相談・紹介・就職件数と当所の目標値を共有し、窓口職員全員が目標達成に向けた意識を持つよう管理します。 【新規求職者の獲得】 ・LINEやHPでイベント等の情報発信を行うことで、ハローワークの利用者増加を目指します。 ・観音寺市と連携し、子育て支援センターで出張相談を行い、新規利用者獲得に繋がります。 【定期的な面接会の実施】 ・市と連携し、市の施設にて、子育てやシニアなど対象者を絞った中規模な合同面接会を複数回実施します。
	充足数（一般、受理地ベース）	1,548	【求人充足支援マニュアルに沿った充足支援の実施】 ・充足会議にて、高崎方式を用いた充足力の見立てを行い、高位・中位・低位に分類し、分類毎に効果的な支援を実施します。 ・合同企業説明会やミニ面接会を定期的に行います。実施前に、職員による職場見学を行うことで、参加者増加に繋がります。 ・面接会やセミナーなどの周知が求職者へ行き届くよう、デジタル（LINE、HP、安定部Instagram）とアナログ（店舗等での配架）の両面からコンスタントな情報発信を実施します。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	37.3%	・雇用保険説明会時に、早期就職に向けたメリットとセミナーなどの支援メニューを説明し、意欲喚起を図ります。 ・初回認定日は原則全員相談とし、早期就職のメリットを示したリーフレット（アクションプラン）を配布し、再度意欲喚起を図ります。
所重点指標（※）	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	・市の就労支援員との連絡を密に行い、支援対象者に積極的な相談・紹介を実施するとともに、支援対象者を選定する所内体制を再構築することで、就職件数の取りこぼしをなくします。
	人材不足分野の就職件数	434件	・毎月2回以上、人手不足分野のミニ面接会を開催します。 ・特に求人の多い福祉分野については、人材確保促進月間に合わせ合同面接会を開催します。 ・分野担当制により、担当分野の求人票やイベントのDMを求職者に送付します。 ・人材不足分野・現場のチカラの人材確保求人チェッカーを活用し、就職件数の取りこぼしがないよう対策を行います。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	【シニア応援求人の開拓】 ・60歳以上の割合が3割超と高いため、60歳以上の求職者が応募できる求人を量的に確保します。 【面接会の開催】 ・昨年度、シニア向け合同面接会が盛況で、就職件数にも繋がったことから、今年度も開催します。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

(参考)令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

さぬき公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	1,582件	①紹介件数の確保・・・認定日の全員相談の実施。提案型紹介を積極的に実施し、紹介件数の増加を図ります。 ②求職者に対する積極的な求人等情報提供・・・窓口職員全員が1週間に1件以上の求人票や各種セミナー等のDM(MP・TEL・郵送)を実施し来所者の増加を図ります。 ③求職者担当者制による個別支援・・・さぬき・東かがわ所マッチングプロジェクト実施要領に定める実施方法により個別支援を実施します。
	充足数(一般、受理地ベース)	1,000件	①求人者担当者制によるフォローアップ・・・月2回の充足会議を開催し、求人者担当制による支援を実施します。 ②事業所訪問・・・求人票以上の情報収集を行い、求職者へフィードバックし、マッチングを図ります。 ③DAILY面接会(ミニ面接会)の開催・・・さぬき・東かがわ所の管内の事業所をターゲットとしたDAILY面接会を実施します。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	35.4%	①雇用保険受給者の紹介件数の増加・・・初回講習、給付制限中の最初の認定日応当日に雇用情勢や求人情報、各種セミナー等の支援メニューを情報提供し早期再就職の意欲喚起を行います。また、緊要度・就職意識が高いと判断されるものについては担当者制による支援を実施します。 ②就職支援セミナーの受講勧奨・・・就職意欲の醸成と自己の見つめ直しを図るため、就職支援セミナーの受講を勧奨し、早期再就職を目指します。
所重点指標(※)	人材不足分野の就職件数	381件	①求職者担当者制による個別支援・・・さぬき・東かがわ所マッチングプロジェクト実施要領に定める実施方法により、人手不足分野の新着求人等を中心に窓口において積極的に提案、紹介を行う。 ②求人者担当者制による個別支援・・・さぬき・東かがわ所マッチングプロジェクト実施要領に定める実施方法により、支援対象求人につき充足支援メニューを決定・実施します。さらに支援開始後2週間応募がない求人については、相談内容等から求職者ニーズを把握し条件見直し等の提案を行い、常に充足に向けた支援を実施します。
	ハローワークの職業紹介による高年齢求職者(55歳以上)の就職件数(一般)	577件	地域の雇用に関する課題として、 ①紹介件数の確保・・・自己の職業能力に関する労働市場における適切な自己理解を促すとともに提案型紹介を積極的に実施し紹介件数の増加を図ります。 ②就職支援セミナーの受講勧奨・・・セミナーへ積極的に誘導し自己の職業能力に関する労働市場における適切な自己理解を促す。さらに自己理解を踏まえた上での応募書類の記載内容に関する具体的な作成支援を行います。 ③シニア層向け求人の確保・・・シニア層の応募・採用機会について求人者に理解を求め、シニア層専用求人やシニア層歓迎求人を開拓し高年齢者の応募機会の拡大に取り組みます。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

(参考)令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定

土庄公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	470件	・求職者担当者制により、自薦求人以外に能動的なマッチングを行い、窓口において提案し就職に結びつけます。 ・来所者数が少ないためマイページを活用したオンラインや電話での職業相談を積極的に実施し来所を促します。 ・再就職実現可能性を高めるため、求職者全般に対し就職支援セミナー等の受講勧奨を行い、セミナー等の受講による求職活動準備を整えます。
	充足数(一般、受理地ベース)	440件	・求人(事業所)担当者制に基づく支援対象求人に対し、能動的に求人充足支援を実施します。 ・職員・非常勤職員ともに、計画的に管内の事業所訪問を行い、事業所と求人内容の理解を深め、求職者とのマッチング強化を図ります。 ・管理選考(ミニ面接会・求人説明会)を計画的に開催し、求人者と求職者のマッチング機会の場を設けます。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	40.7%	・再就職への意欲喚起を行う取組として、雇用保険説明会にて求職活動(再就職手当含む)に関する適切な説明を行うとともに資格決定時及び認定日での求人情報提供を実施します(認定日は全員相談とする。) ・資格決定、初回認定日相談時に直近の就職支援セミナーの受講勧奨を行い、セミナー受講により早期再就職の実現可能性を高めます。
所重点指標(※)	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	31件	・求職者担当者制により、履歴書や職務経歴書の添削指導、面接のマナー及び心構えについての助言を実施します。 ・セミナー等へ積極的な参加勧奨を行い、就職意欲の喚起を図ります。 ・求職者には様々な課題があると思われるため、一人ひとりの状況に応じた支援策を講じます。
	人材不足分野の就職件数	111件	・充足会議において、人材不足分野に係る求人を選定して充足支援を実施します。紹介部門全員(非常勤を含む)で求人充足会議を行い、マッチングの強化を図ります。 ・求人者(事業所)担当者制において、人材不足分野に係る求人を支援対象求人とし、能動的に充足支援を実施します。 ・求職者担当者制において、人材不足分野に係る求人に対して支援対象求職者とのマッチングを積極的に実施します。 ・人材不足分野事業者が参加するミニ面接会・求人説明会を積極的に開催します。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。