

香川労働局発表

令和7年11月14日

香川労働局職業安定部職業安定課

課長 川井 泰昌

課長補佐 山本 浩一郎

【電話】 087-811-8922

HP: <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について  
～令和6年度の総合評価の公表～

公共職業安定所（ハローワーク）においては、国が直接運営する無料の職業紹介機関として雇用のセーフティネットを担い、更なるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から①PDCAサイクルによる目標管理及び業務改善の推進、②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実施及び公表による自発的な業務改善の推進、③全国的な業務改善に向けた取り組みの強化に努めているところです。

このたび、香川労働局（局長：友住 <sup>ともずみ</sup> 弘一郎 <sup>こういちろう</sup>）は、令和6年度の取組結果に対する県内各公共職業安定所の総合評価結果について公表します。

令和6年度の香川県内各ハローワークにおける取組結果に対する総合評価

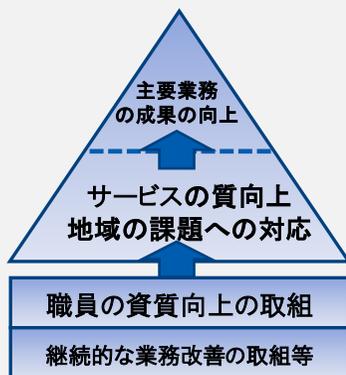
「ハローワーク 就職支援業務報告（令和6年度）」・・・（別添）参照

# 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。

## 2-1 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

- 同一グループ内（注1）で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階（注2）の相対評価を実施。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは0所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったハローワークについても0所となっている。

評価	ハローワーク数	令和6年度 (注3)	令和5年度 (注3)	令和4年度	令和2年度 (注4)	令和元年度	平成30年度	平成29年度
類型1	非常に良好な成果	0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果	224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果	204	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0	9	16	1	0	3
		428	428	434	434	434	437	437

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・類型1・2のうち、総点数が満点以上\*を類型1、それ以外を類型2と設定

・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満\*\*を類型4、それ以外を類型3と設定

\* 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る

\*\* 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

注3 令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。

注4 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

## 2-2 令和6年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別①）

- ハローワークの規模グループ毎に、総点数の平均値、変動係数及び標準偏差を、「①主要指標+補助指標+所重点指標」と「②所重点項目」に分けて算出。
- 令和5年度と比較して、いずれのグループにおいても「①主要指標+補助指標+所重点指標」の平均値が下がっている。一方で、「②所重点項目」については、いずれのグループにおいても平均値が上昇している。

グループ (安定所数) 【満点(①/②)】	平均値 ※1			変動係数(%) ※2			標準偏差		
	総点数	①主要指標+ 補助指標+ 所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標+ 補助指標+ 所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標+ 補助指標+ 所重点指標	②所重点項目
1G(最大) (計23所) 【1356(834/522)】	1143.4 (+0.4%)	733.3 (▲4.5%)	410.1 (+10.3%)	5.6 (+1.7pt)	5.7 (+1.7pt)	15.4 (+2.6pt)	63.7 (+45.0%)	41.6 (+37.1%)	63.1 (+32.6%)
2~3G(特大) (計77所) 【1342(820/522)】	1122.6 (+0.2%)	712.2 (▲5.4%)	410.4 (+11.5%)	6.0 (+0.2pt)	6.9 (+2.1pt)	14.1 (▲2.8pt)	67.0 (+4.5%)	48.9 (+37.4%)	57.9 (▲6.7%)
4~5G(大) (計69所) 【1312(790/522)】	1077.2 (+0.03%)	687.4 (▲3.5%)	389.9 (+7.0%)	7.2 (+1.1pt)	8.3 (+2.0pt)	13.9 (▲0.5pt)	77.9 (+18.8%)	57.1 (+26.5%)	54.3 (+3.2%)
6~8G(中) (計123所) 【1294(772/522)】	1060.8 (▲1.2%)	664.9 (▲4.4%)	395.8 (+4.8%)	6.2 (▲0.5pt)	7.2 (▲0.6pt)	11.7 (▲0.7pt)	66.2 (▲8.4%)	47.6 (▲11.3%)	46.4 (▲1.4%)
9~11G(小) (計136所) 【1266(744/522)】	1024.9 (▲1.8%)	638.3 (▲5.0%)	386.6 (+4.0%)	7.6 (▲0.4pt)	10.1 (+0.6pt)	12.1 (▲0.6pt)	78.0 (▲6.5%)	64.4 (+1.3%)	46.7 (▲0.8%)

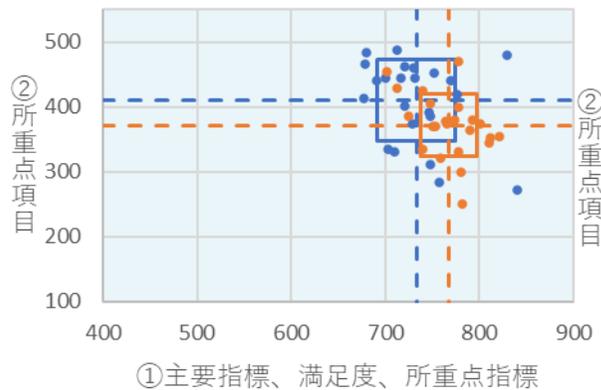
※1 「主要指標」「補助指標」「所重点指標」「所重点項目」についてはP2参照。また、括弧内の数値は、平均値・標準偏差は対令和5年度比、変動係数はパーセンテージの対令和5年度差。（なお、上表は、いずれも石川労働局管内6安定所を除いた数値である。）

※2 標準偏差を平均値で除したものの。この数値が大きいほど、ばらつきが大きいことを示す。平均値が異なる集団を比較することが可能。

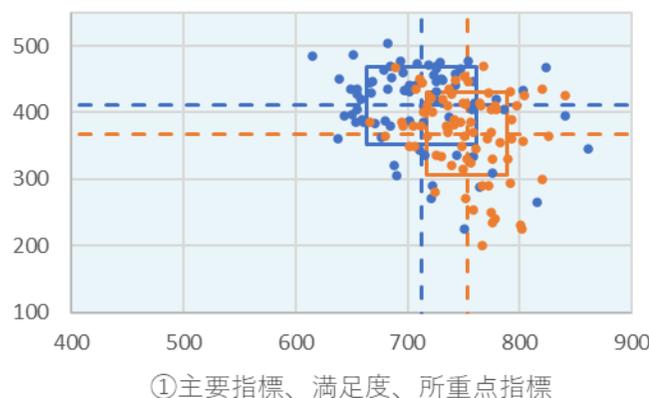
## 2-2 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（規模グループ別②）

○ グループ毎に、各ハローワークの令和5年度と令和6年度の得点の分布を見ると、令和6年度は、「中規模グループ（6～8G）」及び「小規模グループ（9～11G）」については、バラツキが小さくなっている（散布図上の四角が小さくなっている）一方で、それ以外のグループについては、バラツキが大きくなっている（散布図上の四角が大きくなっている）。

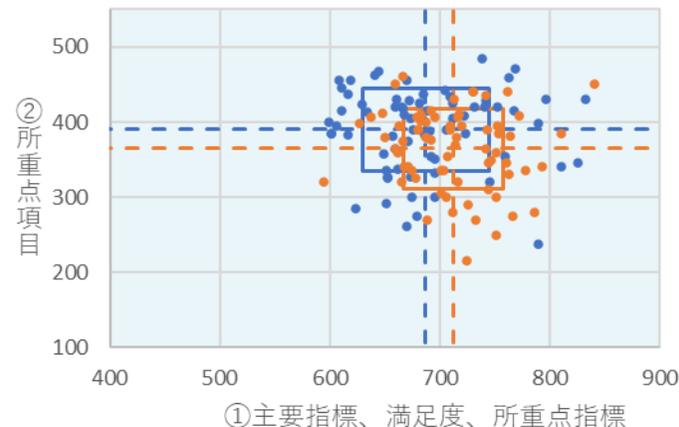
最大規模グループ（1G）



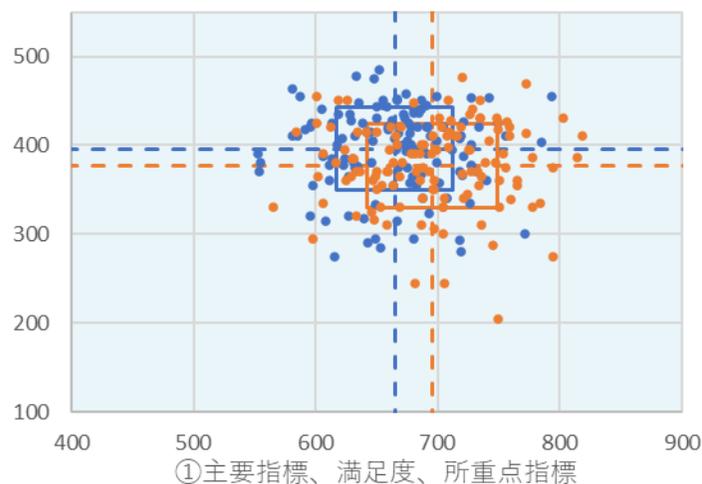
特大規模グループ（2～3G）



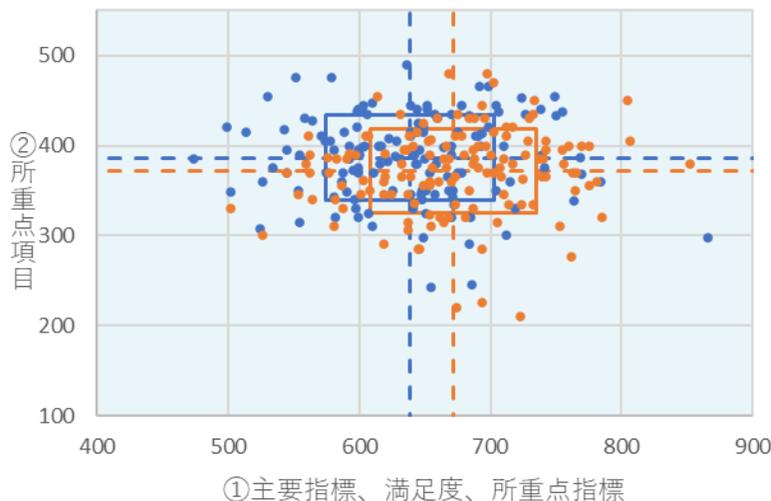
大規模グループ（4～5G）



中規模グループ（6～8G）



小規模グループ（9～11G）



- 令和6年度総点数
- 令和6年度指標平均
- 令和6年度項目平均
- 令和6年度標準偏差範囲
- 令和5年度総点数
- 令和5年度指標平均
- 令和5年度項目平均
- 令和5年度標準偏差範囲

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ①求人充足の取り組み

昨年度から引き続き、求人充足を最重点事項として位置づけ、所内に求人充足対策プロジェクトチームを継承し、年2回の求人充足会議プロジェクトチーム会議を開催しております。

上期は、専門窓口を設置している「氷河期世代」「生涯現役」「人材確保対策コーナー」「マザーズ」の各コーナーにおいて支援を行っている求人、ならびに求人者支援員が充足支援を行っている求人を重点支援対象求人として選定いたしました。各コーナーの充足支援には一定の効果が見られましたが、それ以外の求人については十分な成果を得ることができませんでした。

このため、下期からは人材不足分野の求人の一部残しつつ、それ以外の求人については求職者や職業相談窓口のニーズを踏まえ、充足会議の中で充足支援対象求人を選定し、全所的に取り組む方針といたしました。

##### ②障がい者雇用関係

令和7年度の除外率の引き下げられることに加え、令和8年7月からは雇用率が2.7%に引き上げられる予定であるため、雇用率未達成企業に対しては、達成に向けた指導を行うとともに、企業に対して早期の取組を促すための周知・啓発を図りました。

##### ③マザーズコーナー関係

利用者の減少に歯止めを掛けるため、令和6年10月から毎週1回、本所において出張相談を実施し、利用者の取り込み強化しました。

#### （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

令和5年度末に整備した個別相談ブースでは、オンライン職業相談やオンラインセミナーのほか、専門援助部門に係る求職者の就労支援機関など、関係機関との打合せ場所としても活用しております。

また、前述のとおり、しごとプラザ高松においてマザーズコーナーの登録者が減少していたことから、本所においてもコーナーの周知と登録者の増加を図るため、毎週金曜日に出張相談を実施しております。

オンライン職業相談については、周知の効果もあり、利用者が徐々に増加しておりますが、セミナーも含め、依然として対面での職業相談を希望する方が多くいらっしゃいます。

今後、オンライン認定の本格化に伴い、オンライン職業相談を希望する求職者が増加することが予想されますが、オンライン職業相談を行うためのセッティングに要する時間の確保や、窓口が一時的に手薄になることなど検討すべき課題も残されております。

### (3) その他の業務運営についての分析等

求人応募には民間の求人者サイトを利用する一方で、応募に付随する応募書類の添削や模擬面接についてはハローワークを活用するという二極化が進んでおります。また、窓口利用者の中には就職活動に何らかの課題を抱える方が増加しております。こうした状況の中で、職員（非常勤職員含む）の専門性を向上させていくことが重要となっております。先般実施された自局のキャリアコンサルティング関連資格の取得状況調査によれば、年齢別では若年層の取得者が他の年代層に比べて少ない傾向が見られました。このため、資格取得に向けた気運の醸成に係る取組や、労働大学校及び局主催の研修などの積極的な派遣が必要で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

令和7年2月現在の新規求職者数は18,348件で、前年同期比では▲4.2%となっております。そのうち、34歳以下は4,610件（前年同期比▲15.6%）、44歳以下は7,630件（前年同期比▲14.3%）と若年者の減少幅が大きくなっております。こうした状況を踏まえ、安定所のサービスを利用していただくための取組として、令和6年度中に職業安定部のYouTubeを利用した、高松所の紹介動画の作成やLINEの開設を行いました。今後はいかに関心を持っていただけるかという観点から、内容の見直しも含めて窓口利用に繋がる情報発信が必要となっております。また、求人充足支援は香川局全体の最重要事項でもあり、今回、当所が課題解決型支援モデル事業の実施所として選定されたことを受け、求人充足割合の高い「製造業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」の3分野に特化し、これまでとは異なる様々な工夫を凝らした求人充足支援策を展開していく予定です。

## 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	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	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	5,897	7,047	32.3%	90.0%	95.0%	1,680	68.1%	444	675	71.0%	95.9%		
令和6年度実績	5,633	6,972	34.3%	78.8%	90.6%	1,573	79.2%	522	662	78.6%	96.0%		
目標達成率	95%	98%	106%			93%	116%	117%	98%	110%	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。

## 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（「就職件数」「充足数」）に対する取組

- ・ハローワーク評価への意識向上

年度当初（4月実施）に、所長と幹部職員によるPDCA研修を全職員（非常勤職員含む）に対して実施しました。研修では、さらなる個々の目標に対する意識付けとして、相談担当者による相談・紹介件数の自己申告システムを導入しました。毎月の目標に対する進捗状況を全員で確認しあうサイクルを構築する等の意識啓発を図ったことにより、結果として業務指数の向上に効果がありました。

- ・情報発信の強化

案内看板（認定日の流れ、インフォメーションコーナー）の設置、各種求人コーナー（人材不足分野、条件UP、シニア応援、ワークライフバランス、子育て支援、NEW久しぶり）の創設、庁舎入口エントランスのリーフレット展示スペースの拡充、HP、LINE開設等による情報発信機能の強化により、当所の取組を幅広く周知することができるようになりました。また、総合受付前の大型サイネージを活用し、認定時間帯には「認定の流れ」、昼前には「窓口縮小の案内」、閉庁前には「閉庁の案内（音声付き）」をアナウンスできるように改善したことにより、待ち時間の解消と利用者の流れの改善に繋がり、サービス向上を図ることができました。

- ・企業説明会の積極的な企業の誘導と参加者数の向上

企業説明会の求職者向け周知リーフレット（企業説明会日程一覧・企業リクエストカード）を新たに作成し、総合受付に企業リクエストカードを入れるBOXを設置しました。求職者からのリクエストは少ないため、引き続き周知が必要ですが、求職者のニーズが高そうな企業を新規開拓した結果、通常の約3倍の方に参加いただきました。特に人材不足分野からの参加企業が多かったことから、参加者が集まりやすい失業認定の時間帯に設定するとともに、雇用保険課前の待合に企業説明会のコーナーを新設しリーフレットを配架した上で、各部門・課の窓口での積極的な参加の声かけを行うなど工夫した結果、「まずは話を聞いてみたい」という求職者のニーズも相まって、非常に多くの方にご利用いただきました。（令和6年度 参加企業数延べ233社 参加者延べ780名（うち人材不足分野参加企業数延べ123社、参加者延べ427名））

### （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

長年の当所の課題であった職業相談窓口の待ち時間対策について、

- ①「若年者相談対応（概ね35歳未満）」にかかる学卒ナビゲーターの活用（職業相談部門→求人特別援助部門）による一般職業相談の待ち時間短縮
- ②「失業認定時間の見直し（認定時間9:00～9:30の創設と11:00～11:30の廃止）」
- ③「ウェルカムカードの見直し（待たなくても相談できる年間パスポート化していることの是正）」
- ④「昼の職業相談窓口体制の縮小（12:00～14:00【2交代制】→11:30～13:00【当番制2窓口に縮小】）」等の取組を行い、待ち時間の大幅な短縮を図ることができました。

また、ジョブカード作成前段階にあたるこれまでの職務の棚卸や応募書類の添削、模擬面接など比較的時間を要する過程にある求職者をキャリア形成/リ・スキリング相談コーナーへ積極的に誘導したことで、待ち時間の縮小のみならず、各種支援サービスの利用によるHW利用者の拡大を図ることができました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○障害者雇用率算定対象企業へのあっせん強化

算定対象企業に対して、障害者雇用に関するアンケートを実施し、各企業の状況、課題を把握したうえで、当所作成のリーフレットを配布する等、更なる障害者雇用を促進することで既に雇用率を達成している企業への職業紹介を強化しました。特に、障害者の雇用率は非常に高いが算定対象規模に僅かに届かない規模のA型事業所に対してあっせんに意識した結果、従業員の増加により今年度から算定対象企業規模事業所になったため、管内の雇用率は2.44%と対前年度比0.28P上昇し、労働局全体での上昇幅が全国7位となることに貢献しました。

#### ○もにす認定制度の周知

障害者雇用に積極的に取り組んでいただいている企業に対し『もにす認定制度』の周知と申請方法について説明・助言を行うことで、『もにす認定』1件を実現しました。障害者雇用における管内の他企業のモデル企業になるとともに当該事業所の魅力を発信できる非常に良い機会になりました。

### (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

#### ○SNSを活用した情報発信の強化

令和6年度は、当所公式LINEの活用方法として求人コーナーの更新と企業説明会のカレンダー更新のみでしたが、今後はセミナー等のイベント案内や各企業のチラシ等を積極的に発信し、求職者への有益な情報や管内企業の魅力発信ができるよう取り組みます。

#### ○求職者マイページの利用拡大

事前にオンライン登録を推奨することで、ハローワークでの滞在時間の縮小及び求職者マイページによる求人情報の提供やオンライン紹介等の求職者の利便性向上を図ります。

#### ○人材不足分野の充足対策

インフォメーションコーナーでの企業説明会や労働局及び人材不足分野の各団体と連携したセミナーを積極的に開催し、まずは人材不足分野の職種の魅力発信により当該職種に興味を持っていただくことで求人充足できるよう取り組みます。

## 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	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	3,263	2,760	37.4%	90.0%	95.0%	961	68.1%	83.4%					
令和6年度実績	3,276	2,863	39.0%	72.7%	99.0%	938	69.5%	90.0%					
目標達成率	100%	103%	104%			97%	102%	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。

## 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5年10月1日の管轄変更や令和6年2月の大型商業施設であるイオン坂出店の休業に伴い、関連求人が大きく減少しました。ハローワーク坂出の利用者数も減少傾向であったことから、潜在的な利用者の拡大に向けた取組を積極的に実施しました。

- ・来所しない求職者やハローワーク坂出を利用したことがない求職者にハローワークを利用してもらうことを目的に、ハローワーク坂出公式LINEアカウントを8月から新たに開設し、ハローワークサービスやイベント等を周知しました。
- ・小学生のうちからハローワークを認知し、身近に感じてもらうことを目的に、小学生とその保護者を対象としたイベント「夏休み親子おしごと教室」を7月24日と8月17日に開催しました。その際、保護者である子育て世代は、ハローワークを利用したことがない方も多くいると思われたことから、対象者を親子にすることで更なる認知度拡大を図りました。さらに、地元企業とタイアップし、工場内部を見学・体験するイベントもコラボ開催することにより、親子で地元企業の魅力を知る機会を提供しました。
- ・所内での説明会やセミナー等のイベントを数多く開催し、LINEやHP、管内自治体の広報媒体等を活用した周知を行うことにより、新たなハローワーク利用者の取り込みに結びました。

【会社説明会（通年：148社、参加者：138名）、職場見学会（9月：2社、11月：2社、3月：3社、参加者：20名）、合同企業説明会（8月：2社、参加者：11名）、合同面接会（11月：4社、参加者：5名）、介護DVDセミナー（12月：1回、1月：1回、2月：1回、参加者：24名）、映画上映会（11月：3回、参加者：49名）、ミニ面接会（7月：2社、8月：2社、10月：3社、1月：3社、参加者：46名）】

- ・若手職員で構成される「業務推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、業務推進やハローワーク利用者拡大に係る意見交換を行い、若手職員の人材育成も兼ねた新たな事業の取組を行いました。具体的な取組として、セミナー、見学会、面接会の一体的実施や映画上映会（ケアニン あなたでよかった）を開催するなど、来所者を増加させる取組を積極的に実施しました。

### （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

○前年度に子育て中の求職者より託児スペース設置についての要望があり、8月に庁舎内奥に託児スペースを新たに設置しました。利用者からは託児スペースで子供が遊んでいる間にゆっくり相談ができたとの声も聞かれました。さらに、総合受付前の小部屋について、活用方法に対する意見が出たことから、新たにテーブルと椅子を設置し、特に高齢者等がゆっくりと求人閲覧や申込書等記載ができるようなスペースに変更しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○令和6年10月4日に、坂出市と香川労働局長との間で雇用対策協定が締結され、令和6年度後半から「子育てのまち坂出お仕事説明会」等の雇用対策にかかる新たな取組に着手し始めました。また、綾川町とは、令和4年度に当所と締結した雇用対策協定を活かし、「子育て応援お仕事相談会」を開催しました。今後については、原材料費の高騰、賃上げによる人件費負担増や輸入関税などにより先行きは不透明ですが、自治体等とも連携して就職支援が実施できるように努めます。

### (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

○当所では、高齢者（60歳以上）の求職者が年々増加傾向にあります。対象者の中には応募書類の作成が不慣れなため、経験や知識を十分にアピールできないまま応募に至るケースも見受けられます。こうした状況を踏まえ、応募書類の記載方法等、基本的な項目に絞り込んで分かりやすく解説し、応募に当たって効果的な履歴書や職務経歴書の作成支援を目的とした「就職支援セミナー（生涯現役コース）」を年間2回開催して支援を強化しています。今年度については、坂出市と雇用対策協定を活用し、高齢者を対象とした面接会を実施します。また、職業相談では、高齢者は労働市場の知識の不足、応募書類の作成等の就職のノウハウがないといった課題を抱える者が多いため、窓口での助言に加え、就職支援セミナーへの誘導を行うなど、適切な相談支援、マッチングをより一層行います。

## 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	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	1,600	1,683	32.0%	90.0%	95.0%	374	233	83.4%					
令和6年度実績	1,370	1,444	36.1%	88.9%	92.2%	350	275	96.7%					
目標達成率	85%	85%	112%			93%	118%	115%					

※ 「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。

### 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

○地方自治体との更なる連携を図るため、労働局と観音寺市、三豊市との間で締結された雇用対策協定を活かし、各種事業に協働して積極的に取り組みました。

・「子育て応援就職説明会」を令和6年8月8日に開催しました。三豊市の協力を得て、市内の小中学校に通う児童生徒家庭約6,400世帯にチラシを配布し、これまでハローワークの利用がない方にも、イベントを広く周知することができました。（参加企業数：11社、参加求職者数：19名、総面談数：33件、就職件数：3件）

・三豊市・観音寺市との共催で「シニア就職面談会」を令和6年11月8日開催しました。参加企業数20社に対して、参加求職者数84名、総面談数103件、就職件数9件となり、シニア世代の就職意欲の高さがうかがえる面接会となりました。

・観音寺市と三豊市が合同で開催する合同就職説明会（令和7年3月22日開催：参加企業91社、参加人数93名）に、ハローワークブースを設け、就職相談支援を行いました。

○障害者の雇用の促進を図るため、令和6年度61報告対象になると思われる事業所124社に対し、障害者雇用に関する意向確認アンケートを実施し（回収率60%）、アンケート結果に基づいて、障害者就業・生活支援センター等の各支援機関との情報交換を密に行い、同行訪問を実施しました。より具体的な障害者雇用に向けた話ができ、新たな実習先の確保に繋がりました。また、令和6年9月12日に開催した障害者面接会の参加事業所数は過去最大となり、管内未達成事業所のうち13社が参加し、うち5社については雇用率が改善しました。管内の「もにす認定」事業所をモデル事業所としたリーフレットを新たに作成し、障害者雇用の促進と「もにす認定」制度の積極的な周知を図りました。

#### （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

○令和6年10月に求人充足会議実施要領を改正し、2週1セットとし、1週目は支援対象求人の選定と求人内容改善策の検討を行い、2週目までに求人担当は対象求人の内容確認及び条件緩和を、相談担当は求職者の選定を行い、2週目でマッチングを図ることにしました。これによりきめ細やかな充足支援を行なえる体制になりました。

○求職者マイページの開設率の向上と利便性の向上を目的に、毎月「求職者マイページ開設セミナー」を開催し、マイページ開設率が令和6年4月33.5%→令和7年1月40.2%に上昇しました。（開催回数：12回）

○希望職種別に雇用保険認定日を設定し、認定日に合わせて該当職種のミニ面接会を開催しました。（開催回数：81回、参加者：187名、紹介件数：39件、就職件数：21件）。また、うち2社以上は介護・運送業等人材不足分野の事業所を選定し、人材不足分野への就職機会を確保しました。（人材不足分野対象事業所のミニ面接会：38回、参加者数：72名、就職件数7件）

### (3) その他の業務運営についての分析等

○新規求職者獲得のため、子育て世代を対象とした「子育て応援就職説明会」を三豊市と共催で開催しました（令和6年8月8日）。また、子育て支援センターでの出張相談「出張ハローワークinほっとはうす萩」を令和6年11月から開始しました（R6年度：6回開催、12名参加）。どちらの取組も、新規求職登録から就職に繋がっているため、令和7年度も継続して実施します。

○他局の好事例を参考に、ハローワーク来所前の求職登録を促すリーフレットを作成し、離職票に添付する方法で周知を行いました。雇用保険手続きの時間短縮と共にオンライン登録者が対前年度比87.2%アップし、来所者登録への切り替えも107%アップしました。

### (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

○令和6年度に開設した公式LINEやHPにより情報が行き届きやすくなったため、セミナーや面接会等の周知広報を積極的に行います。

○新規求人数の減少に歯止めをかけるため、令和6年度に導入したシステム（産業別、事業所別の過去3年間の求人状況が分かるシステム）を活用し、求人者支援員を中心に求人特援部門全体で新規求人の獲得を行います。

○新規求職者数の増加が見込めるシニア世代と子育て世代向けに、面接会等を複数回開催し、新規求職者の確保に努めます。

○雇用対策協定を締結している観音寺市・三豊市と、面接会やイベントの共同開催、誘致企業情報の共有、職業訓練や雇用保険に関する周知などにより、連携を深めます。

## 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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率	障害者の 就職件数					
令和6年度目標	1,759	1616	38.2%	90.0%	95.0%	427	83.4%	119					
令和6年度実績	1,667	1480	38.0%	69.0%	97.0%	409	84.9%	142					
目標達成率	94%	91%	99%			95%	101%	119%					

※ 「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。

## 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

各指標に影響を及ぼす重要な要素として、マッチングの強化、具体的には紹介件数の確保を最重点事項として、以下のとおり取り組みました。

①ハローワークの利用者拡大に向け、職業紹介担当全員に求人情報等提供件数の目標値を設定し、オンライン登録者も含め郵送、電話、マイページの一斉送信機能等対象者に合わせた手法により、情報提供を実施しました。また、進捗管理をすることにより、求人情報のみならずセミナー、職業訓練等就職可能性を高める情報内容の提供、適切な提供時期の見極めなど、職業紹介部門としてより効果的な実施につなげることができました。特に、新規求職者に占める割合が高まっているシニア層（60歳以上）への情報提供には力を入れ、雇用保険受給者を除いても約19%の再来所がありました。

②求職者に求人に関するアンケートを実施し、その結果を基に充足可能性の高い求人票作成支援に取り組むとともに、人手不足分野の中でも、特に求人が多い介護分野の事業所を中心にDAILY面接会（ミニ面接会）の開催を提案し、集客につながりやすい時間帯の設定等工夫しながら開催することによって、マッチング機会の拡大を図りました。

新規求職者数、新規求人数は対前年比で3～5%減少しましたが、紹介件数の減少は1%未満に止まり、就職率、充足率は前年を上回ることができました。

#### ○中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所は経験年数が浅い、若手職員中心の職員構成となっており、かつ小規模所であることから、複数回に分けて短時間で行うなど実施方法を工夫しながら、効率的かつ効果的な実施となるよう心がけ研修を実施し、専門性の向上を図りました。また、キャリアコンサルティング力の修得、向上をはじめ、所外での研修、講習、検討会等必要な知識や経験の習得につながる機会を活用するべく、所内体制を調整しながら、積極的に職員の送り出しを行いました。

### （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

求職者に占める高齢者層の割合が増加する一方で、若年者層の求職者が減少している。職業意識形成とともに、若年者層へのハローワークの認知度を高めるため、従来の高校生に加え、管内3校の中学生に対して職業講話を実施しました。中学生にも取り組みやすいよう簡単なグループワークやゲームを交えた開催とし、講話後のアンケートでは、各項目において70%以上が「よかった」、「まあよかった」と概ね好評をいただきました。学年による生徒の意識、理解力の違い、管内自治体の取組の違いのほか、アンケートや学校側のニーズを基に内容をブラッシュアップし、より多くの中学校で開催できるよう、働きかけを継続しています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

○令和6年2月に締結した東かがわ市との雇用対策協定に基づき「東かがわ企業説明会・就職面接会」を共催により、令和7年3月11日開催。参加企業26社、参加者25名（令和8年3月卒業予定高校生12名、同大学生4名、Uターン等中途採用希望者4名）。地域の新規学校卒業予定者の参加を得て、地元企業のアピールの機会とできました。また、さぬき市との雇用対策協定締結に向けた働きかけについても、継続して取り組んでいきます。

○障害者の雇用率達成指導においては、所長や出張所長（幹部）と担当がペアとなって事業所訪問することで人事権などの決定権を持つ幹部クラス（事業所）に直接働きかけをすることにより、未達成事業所4社を達成につなげることができました。また、事業所訪問等地道な障害者雇用、定着に向けた事業所との関係構築を通して、地域の障害者雇用のロールモデルとなりうる1社を「もにす認定事業主」として、さぬき市初の認定につなげることができました。

### (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

求人ツールは多様化しており、それらを活用して能動的に行動できる求職者は増加しています。一方、受動的な求職者も一定数存在するので、その方たちに必要なハローワークのサービスを提供していくこともハローワークの役割であると考えています。能動的な求職者にハローワークのサービスを選択してもらう、受動的な求職者に一歩踏み出してもらうきっかけとして、HP、LINE等SNSを活用し、求人・イベント情報の提供を行っていきます。

その他、ハローワークインターネットサービスの検索方法が難しいという求職者もあり、LINEのリッチメニューにらくらく検索ボタンを設定し、負担感の少ない形で検索いただき、求人応募につなげていきたいと考えています。また、当所に多く存在する高齢者層向けにシニア求人ボタンも設定し、さらなるハローワーク利用者の拡大を図っていきます。

## 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	ハローワー クの職業紹 介による高 年齢者(55 歳以上)の 就職件数 (一般)						
令和6年度目標	1,620	1,057	32.6%	90.0%	95.0%	370	613						
令和6年度実績	1,558	1,004	39.1%	78.4%	99.3%	431	603						
目標達成率	96%	94%	119%			116%	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。

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### 【求人充足の取組】

従業員数が30人以上の管内事業所59社に対してミニ面接会への参加意向調査を実施し、参加希望のあった事業所をリスト化した上で計画的にミニ面接会を開催しております。集客に関しては、当所のHPへの掲載と管内自治体、商業施設等へのチラシ郵送を行いました。

##### 【ハローワークの利用者拡大に向けた取組み】

管内自治体が発行している広報誌の8月号に当所の支援メニューを掲載したチラシを折り込み、ハローワークの利用勧奨を実施いたしました。（14,040世帯）

ハローワーク土庄のPRチラシ「島ではたらくをサポート」を作成し、地方就職支援コーナー（東京、大阪）に郵送し、UIJターン就職・移住希望者等への周知協力を依頼いたしました。

将来を見据えたハローワーク利用者拡大の取組として、管内の高校卒業予定者のうち、主に島外へ進学する生徒に向けた当所の利用案内リーフレットを作成し、生徒に配布いたしました。

##### 【職員の資質向上に向けた取組】

当所の窓口職員については、経験年数が浅く、十分な知識や経験がないため、幹部職員が中心となり職業相談場面でのケース会議や、労働者派遣制度について内部研修を行い、若手職員の人材育成に注力いたしました。

#### （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

##### 【障害者雇用】

障害者雇用率未達成事業所に早い段階で雇用率達成指導を行い、障害者雇用に関するチーム支援について説明し、支援機関と同行訪問を行い不安の解消と仕事の切り出しを提案しました。また、今後の雇用率引き上げ等で未達成となることが見込まれる事業所、不足数の増加が見込まれる事業所に対しては事業所訪問により改めて障害者雇用制度について説明を行っております。

##### 【人材不足分野への支援】

庁舎内の掲示板に人材不足分野の求人票を掲示するためのコーナーを作成し1週間おきに求人票の入れ替え等メンテナンスを実施しております。さらに、採用意欲の高い求人情報と題した人材不足分野の求人情報誌を毎月1回発行し、有効求職者へ郵送しております。

人材不足分野の職種の求人者に対して積極的に参加を呼びかけ、月1回以上の人材不足分野のミニ面接会を開催しております。また、11月の介護の日の前後2週間の期間においては、介護職の求人者3社によるミニ面接会を開催いたしました。

##### 【求職者マイページの開設】

土庄所独自のマイページ活用リーフレットを作成し離職票交付時に添付しております。また、マイページ活用講座を令和7年2月から開催しております。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【課題解決サービスの提供】

職業相談の流れの中で自己理解・仕事理解ができているか、応募書類や面接の準備ができているか等を確認し、当所開催セミナーの見直し等を行い求職者に必要な課題解決サービスの提供を行いました。

#### 【自治体との連携】

自治体と連携して移住促進事業を行う「NPO法人トティエ」と連携し、島内への移住希望者に対する「オンライン移住相談会」を月2回開催しています。オンライン移住相談会では、住まいに関する情報と就職に関する情報をワンストップで提供し、職業相談を実施しております。

土庄町、小豆島町、香川労働局との3者協定に向け、令和6年度に3回の協議会を実施いたしました。協議内容を踏まえ、令和7年度に雇用対策協定締結予定となっております。

### (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

#### 【就職件数・充足数】

6年度は就職件数・充足数共に未達成となりました。新規求職者数が令和5年度1,104人から令和6年度1,005人(▲9.0%)と大幅に減少したことが要因と考えています。入職の経路として知人の紹介や民間の求人サイトを活用している人が増えてきており、ハローワーク離れが進んでいますが、令和7年度は、HPやSNSを有効的に活用し、一人でも多くの求職者がハローワークに来ていただけるよう、積極的な周知広報を行っていく予定です。

求人者マイページの開設が進む中で、求人受理の際に十分に事業所側のPRポイント等が確認できていない状況が生じ、求職者の目に止まる求人が作成できてないことがあります。職員だけでなく求人者支援員を中心とした非常勤職員も積極的に事業所訪問や電話などを行い、事業所側のPRポイントの収集を行い、求職者へ提供していく予定です。

#### 【職員等の意識改善】

幹部職員だけでなく、若手職員や非常勤職員全員がハローワーク離れをしているという危機感を持つために、幹部職員から年度当初に研修を実施することとしています。

## 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 クの職業紹 介による高 年齢者(55 歳以上)の 就職件数 (一般)						
令和6年度目標	507	467	40.2%	90.0%	95.0%	115	199						
令和6年度実績	449	407	39.8%	91.1%	98.2%	103	174						
目標達成率	88%	87%	99%			89%	87%						

※ 「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。