

香川労働局発表

令和 8 年 9 月 29 日

香川労働局職業安定部職業安定課

課 長 北川 雅敏

課長補佐 片岡 千晶

【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 7 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 ^{ともずみ} 弘一郎 ^{こういちろう}）は、令和 7 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 7 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

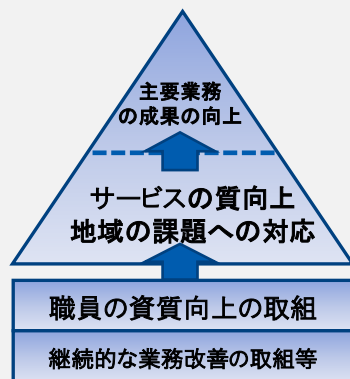
「ハローワーク 就職支援業務報告（令和 7 年度）」・・・（別添）参照

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**」を実施。
- 毎年、すべてのハローワークにおいて指標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 7 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

- 事業所訪問の実施
- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 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MPのオンライン利用率
- 好事例の輩出及び水平展開
- 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
- 各種研修の実施

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担当者制支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職率
- 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を含む中高年層の不安定就労者・無業者の件数
- 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
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- 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
- 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。

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

(例)「就職件数」の目標達成率が105%とすると、ポイント化係数が100点、 $105\% \times 100\text{点} = 105\text{点}$ がA指標の点数となる。

② 評価指標のうち、主要指標・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「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標のうち、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。

○ 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。

(※) ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は3
安定所の規模グループに応じて35～100点(人材不足分野の就職件数については、45～110点)

2-1 令和7年度ハローワーク総合評価結果概要（類型・規模グループ別）

- 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前年度と比べ1所増加した一方、「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は前年度に引き続き0所となっている。
- グループ別の平均値を見ると、いずれのグループも、主要指標を含む指標のポイントは前年比減少している一方で、所重点項目は前年比で増加している。

年度		R7	R6 (注3)	R5 (注3)	R4
評価					
類型1	非常に良好な成果	1	0	3	4
類型2	良好な成果	215	224	218	226
類型3	標準的な成果	218	204	207	195
類型4	成果向上のため 計画的な取組が必要	0	0	0	9
		434	428	428	434

規模 グループ (安定所数) 【満点(①/ ②)】	規模グループ内平均値		
	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) 【1337(815/522)】	1141.7 (▲0.1%)	719.6 (▲1.9%)	422.1 (+2.9%)
2～3G(特大) (計83所) 【1323(801/522)】	1111.3 (▲1.0%)	693.3 (▲2.7%)	418.0 (+1.9%)
4～5G(大) (計69所) 【1293(771/522)】	1063.1 (▲1.3%)	659.2 (▲4.1%)	403.9 (+3.6%)
6～8G(中) (計121所) 【1275(753/522)】	1037.0 (▲2.2%)	638.8 (▲3.9%)	398.2 (+0.6%)
9～11G(小) (計138所) 【1247(725/522)】	1027.3 (+0.2%)	634.3 (▲0.6%)	393.1 (+1.7%)

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 ・グループ毎にポイント総計の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値
以上を類型1・2、平均値未滿を類型3・4に区分
・類型1・2のうち、ポイント総計が満点以上*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%未滿**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況によりポイント総計が満点（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%未滿、2～5Gは平均値の85%未滿と、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。

※ 「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、前年比

2-2 令和7年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別所重点項目の平均得点率）

- 評価指標のうち、「所重点項目」で付与した点数の平均得点率（※）を算出。
 - 「事業所訪問の実施」、「各種研修の実施」など、本省が定める要件をほぼ満たしている項目も見られる一方で、「キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得」など、その得点率が低いものも見られる。
- ⇒ 引き続き取組を推進すると共に、各項目の要件設定についても検討を行っていく。

	事業所訪問の実施	キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得	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MPのオンライン利用率	好事例の輩出及び水平展開	他所と連携した広域労働移動の実現	地方自治体との連携推進	各種研修の実施
全国計	95.3%	46.8%	88.6%	81.1%	90.3%	62.5%	31.4%	63.5%	92.8%
1G（最大） （計23所）	83.0%	80.8%	87.7%	87.0%	65.0%	71.3%	46.8%	81.0%	97.0%
2～3G（特大） （計83所）	93.9%	59.4%	88.7%	83.0%	88.0%	64.8%	42.3%	76.7%	92.3%
4～5G（大） （計69所）	93.9%	51.9%	88.5%	81.0%	87.0%	65.5%	32.0%	60.3%	92.7%
6～8G（中） （計121所）	95.7%	42.3%	89.9%	78.5%	95.0%	62.3%	24.5%	59.7%	90.7%
9～11G（小） （計138所）	98.6%	34.8%	87.6%	81.0%	93.5%	58.5%	28.3%	57.7%	94.3%

※ 各項目の点数を、当該項目にて本省が設定した要件を全て満たした時に得られる点数（満点）で除して得られる割合の平均値のこと。

(参考) 評価に係る業務改善の取組

- 報告様式には「所長による分析」も記載。今年度注力した事項のほか、前年度の課題を踏まえた今年度の取組状況、今年度見えた今後の課題や取組の方向性などについて所長自ら分析を行い、具体的に記載することとしている。
- 加えて、各種機会を捉えて、「単なる数値の達成のみを目指すのではなく、その要因を分析し、業務改善を組織として行っていくことが重要」旨を啓発。

所長の分析項目事例：前年度の課題

- 令和6年度の紹介件数・就職件数が前年度に比べ低調。要因として、相談から紹介につなげる意識が十分でなかった点等が考えられる。
- 幅広い分野で求人の未充足が課題。要因として、求人票の情報のみでは企業の魅力が十分に伝わらず、応募に結びつきにくい等が挙げられる。
- 新規求職者が減少傾向。特にこれまでハローワークを利用してこなかった層へのアプローチが重要。

今年度の取組事項

- 求職登録直後に、求職活動の心得等を説明する「ファーストセミナー」を実施。「企業説明会」もセットで開催することで、セミナーを就職へ結びつける支援メニューとして改善し、早期の紹介・再就職を推進。
- 求人票に記載されていない情報を補完する「推し求人」等を選定し、動画やチラシにより広く広報を実施するほか、「求人PRポイントTOP3」を事業所に作成依頼。事業所自らが自社の強みを整理・発信する仕組みも構築。
- 若手職員を中心に、広報チームを創設。広報動画の作成及び駅前の大型ビジョンでの放映、自治体主催の祭りへのブース出展、ラジオ番組の出演によるサービスメニューの広報等、多角的な広報の取組を実施。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について①（野辺地所・青森）

職員による事業所訪問の実施

【取組の契機】

- 人手不足が慢性化する中で、管内の求人充足のために求人者サービスの強化を図る必要があった。

- 職業紹介担当と求人者支援担当がペアになって、事業所訪問を実施。
- 求人票には表れない事業所の魅力や求人者も気付いていないPRポイントを収集し、求人者と協同で「事業所訪問だより」を作成、庁舎内デジタルサイネージでの放映、求職者への一斉周知など、あらゆる機会を捉えてPRし、求職者への訴求を図ると共に、一定期間経過後に再度事業所訪問を行い、求人者へフィードバックを実施する（適宜、事業所訪問だよりも更新）といった一連の流れを実施。

取組の実績・成果

- 求人者から、「職場見学の希望者が増えた」「応募者が増えた」という声をいただく等、信頼関係を構築。加えて、求人者に対し、自身の求人票を見直す意識の形成にも貢献。

- 質の高い事業所情報の提供はもちろん、職業紹介担当者の事業所理解が深まりマッチングスキルの向上につながっている点が一番の効果。

※ その他、事業所訪問だよりの作成前後で紹介件数が1.5倍に増えた事業所も存在。

今後の課題・展望

- 職業紹介担当者について、求職者支援の意識は高いが、求人充足支援に高い意識を持たせ、維持させることが難しい。
- 上記も一因となり、訪問しても事業所が自社のPRをうまく行えず作成に至らないケースがあり、引き続き両担当者の連携強化を行っていく。
- 特に医療・介護・保育の3分野の事業所に対し、重点的に「事業所訪問だより」を作成支援することで、求職者への求人紹介及び求人者の充足につなげていく。

「事業所訪問だより」



1 必ずHW担当者からのコメントを記載

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②（富士所・静岡）

求職者及び求人者支援

【取組の契機】

- 就職に課題を抱える求職者の増加や人手不足の深刻化に伴い、より効率的・効果的なサービス提供が求められている中で、オンライン化の進展等により安定所内で余剰となった求人検索機を一部撤去し、スペースが生まれたところ。
- 加えて、令和7年4月から、自己都合離職者に対する給付制限期間が短縮されたことで、求職者がハローワークに来所する期間が短期化し、求職者に対するより積極的な支援が必要とされていたところ。

- 当該スペースにて、「企業プレゼンタイム」の取組を実施。
- 失業認定のために来所した雇用保険受給者を主なターゲットにし、企業によるプレゼンを実施（1日4回、10分間）。加えて、希望者には、そのまま個別ブースにて企業との個別相談の機会を設けることにより、就職へ後押し。
- 未充足求人企業に対し、求人部門が求人票の見直し・マッチングと合わせ、他社が行っているプレゼンタイムの見学を提案。企業が事前にプレゼンタイムを見学し求職者の反応等を直接見ることで、プレゼンタイムへの参加に対するハードルが下がり、自社の魅力を伝えようと準備をしたうえで参加されるため、プレゼンタイムの質の確保にも繋がっている。

取組の実績・成果

- プレゼン実施企業：32企業(計68回)
（うち人材不足分野事業所：13企業）
 - プレゼン参加求職者：2611人（40~80人/日）
うち個別ブース相談実施：133人
うち就職者数：14人（個別相談実施者分）
（いずれも令和7年度延べ実績）
- ⇒ 盛況であり、取組として定着している。

今後の課題・展望

- プレゼン参加後、職業相談・紹介に結びつかない求職者も存在。
⇒ 参加者の希望職種等を踏まえた誘導の徹底やフォローアップの実施、職業相談へのインセンティブの付与等、より効率よく実施できるよう取り組む。
- 個別相談を経ず、プレゼン実施事業所に就職（自己含む）した求職者の捕捉のほか、年代別の認定日設定や高齢者向けプレゼンの開催を行っていく。

「企業プレゼンタイム」の様子



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について③（峰山所・京都）

その他（取組の標準化）

【取組の契機】

- 事業所訪問が特定職員の対応に偏り、また、求職者への支援が画一的な職業紹介に偏る等、**求人者及び求職者支援サービスが必ずしも均一に提供されていない現状**があり、特に充足率について伸び悩みが見られた。

- 各種取組を定例化・標準化すると共にPDCAを徹底**し、業務フローを職員に徹底させ、**組織としてハローワークを運営**することを意識。

○ 取組の**定例化**： 事業所訪問を行う**曜日を固定**、所内の求人充足会議を**週1回行う**等の定例化を実施。

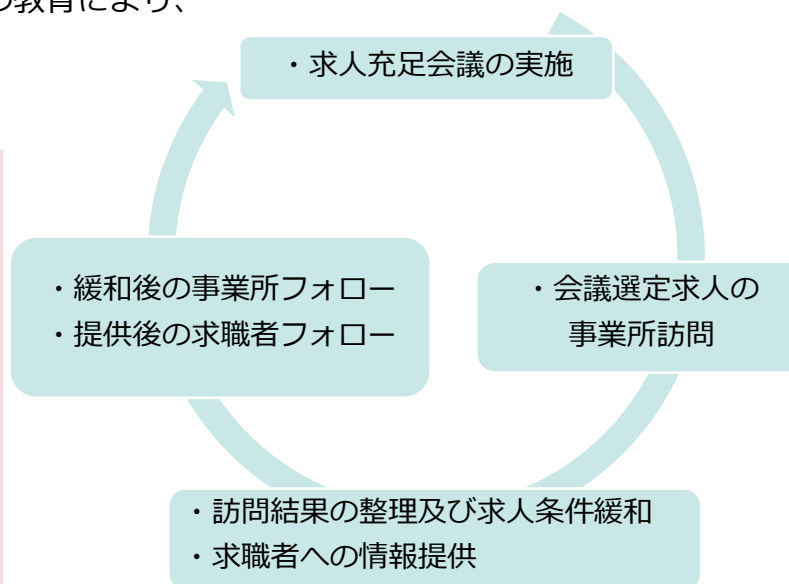
○ 取組の**標準化**： ベテラン職員がOJTで関与することと併せて、事例検討での教育により、**誰しも求人充足までのメニューを提案できる体制**を構築。

取組の実績・成果

- 紹介件数： 前年比 +10.7%
- 就職件数： 同 +5.4%
- 充足率： 同 +1.4pt
- 求人者満足度： 同 +17.3pt
- 求職者満足度： 同 +9.3pt

今後の課題・展望

- 令和7年度は、有効期間中求人への充足支援、ミニ会社説明会実施後のフォローの定例化まで至らなかったため、実施体制と頻度を拡充し、**充足対策の拡充と実効性の向上に努めていく。**
- 管内状況に精通かつ取組実効性の追求を重ねること、そこにベテラン職員の知見の融合を図り、**組織としての対応力を高めていくことで地域の雇用を支えていく。**



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について④（徳島所・徳島）

広報の取組

【取組の契機】

- ハローワークに来所する求職者が減少傾向にある中で、**特に在職者等の来所困難者や、窓口での相談を敬遠する求職者に対する利便性の高いサービス提供**が課題に。

- 身近なツールである「LINE」をプラットフォームとしたサービスを各種展開することで、求職者の求職活動を促進。**

【求人応募フォームの設置】



【求人Mapの設置】



【カードタイプメッセージによる求人情報配信】



⇒ 開庁時間に縛られない求人への応募申込を可能に
※職員から架電による職業相談を行い、適格紹介も担保

⇒ 視覚的に分かりやすく求人応募へ誘導する仕組みの実現

取組の実績・成果

- フォーム利用件数：435件（うち、閉庁時間帯の申込件数 210件）（※）
うち、紹介件数：300件
うち、採用件数：82件
うち、新規求職登録：10件
- 求職者からも、「在職中のためハローワークに行くのが難しかったのでありがたい」という声をいただく等、ターゲット層へ適切に訴求。

（※）対象期間：令和7年7月22日～令和8年7月21日

今後の課題・展望

- 今後、申込件数が大幅に増加した場合にLINEによる申込等受付窓口の体制強化が必要。
- 令和8年度から課題解決型支援事業を実施、事業実施部門にて、**水平展開用の配布パッケージを作成中。**
⇒ 徳島発のスマートフォンから応募できるサービスを、追加コストなく全国の希望するハローワークに水平展開し、求職者にとって標準的な応募手段として定着させていく。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について⑤（佐原所・千葉）

人材不足分野支援

【取組の契機】

- 管内求人約3割を人材不足分野の求人が占めており、求人充足支援の強化が課題となっていた。
- 一方、求職者について、ボリュームゾーンである60歳以上の高齢求職者への就職支援の強化が必要となっていた。

求職者支援

- 高齢者の応募が多い介護・警備業へのキャリアチェンジ等についてセミナー形式で説明
- 庁舎内に管内地図を掲示、「60歳以上歓迎求人」の所在地を見える化。



就職面接会の実施

- 管轄外地域での就職者が約4割を占めていることも踏まえ、近隣所である成田所と共催でシニア向け面接会を開催



求人者支援

- 企業情報PRシートを作成し、求職者に対して視覚的に訴求

有限会社 たすけあい（グループホーム）
事業所番号1205-102424-3

【企業概要】
・メインの業種：
グループホーム・サービス付高齢者住宅・訪問介護・訪問看護のサービス
・所在地：香取市岩部1095-1
・従業員数：30名

【PRコメント】
・当社グループホームでは、明るく寄り添える、第2の我が家として入居される方のパーソナリティや生活歴を尊重したケアを心がけています。また、レクなどを通して日常生活における意欲を引き出し、利用者様のQOL（生活の質）の向上に繋がっています。
また、地域の方が参加した紙芝居の読み聞かせなどを実施し、地域に開かれた、笑顔あふれる楽しいイベントなども開催しています。
当社は、ワークライフバランスも考え、交代で3日間の連続休暇が取れるような体制を確保しております。未経験な方でも歓迎です！！一緒に知識、スキルを身につけていきましょう。



取組の実績・成果

- 職相部門員に日報単位で求人情報の情報提供件数及び内数で人確分野情報提供件数を登録し、状況管理(人確部門年間1,106件情報提供。)
- 関連して、パート求人の提出を働きかけたことで、働きやすく応募しやすい求人が増加し、求職者とのマッチング機会が拡大。高齢者のみならず幅広い求職者層からの応募・採用につながり、紹介件数及び充足数が向上。

今後の課題・展望

- 少ない職員数で、職場見学・体験会の実施等といった基本支援をいかに効率的・効果的に実施するかが課題。
- 令和8年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を展開しているため、当該分野の面接会等イベントを増やす等の取組を行う。

(参考) 令和8年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- ハローワークが雇用のセーフティネットとして期待される役割を着実に果たせるよう、重点的に取り組む事項を指標として位置づけるのと併せ、評価業務の効率化・簡素化や、非常に良好な成果を上げた所の積極的な評価を行うよう所要の見直しを実施する。

令和8年度総合評価における主な変更点

- ① コロナ禍後も引き続き紹介件数が低下傾向にある中、求職者、求人者に対し、具体的なマッチングの機会をより積極的に提供する観点から、「**新規求職者1人当たりの紹介件数**」等の新たな指標を「**マッチング補助指標**」として**追加**。併せて、適格紹介を確保する観点から、紹介成功率を加点要素とする。
- ② 従来の所重点指標は主要指標の内数であったことも踏まえ、評価業務の効率化・簡素化の観点等から**所重点指標を廃止**する。
(ただし、いずれも重要な取組であることから、引き続き、各取組の成果の測定及び改善の取組は実施する)
- ③ なお、所重点指標のうち「**人材不足分野の就職件数**」のみ、これまでも選択式ではなく全ハローワークが必須の事項としてきたところ。人材不足分野における人手不足が引き続き深刻であること、特に医療・介護・保育の3分野においては、職業紹介事業者への高額な紹介手数料を背景にハローワークの機能強化が求められていることから、「**人材不足分野の就職件数**」は**主要指標として引き続き設定**することとする。
- ④ **4段階の相対評価**（「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」）のうち、特に最上位の「**非常に良好な成果**」について、**すべての指標・項目を目標達成等するなど極めて高い水準になっているところ**、ハローワークの業務改善の成果をより積極的に評価し、ひいてはモチベーションの向上に資する観点から、当該グループにおける**平均値の115%以上のものを「非常に良好な成果」と設定**する。

(参考) ハローワーク評価 (令和8年度) の評価指標の具体的な見直し内容

令和7年度 ハローワーク総合評価

主要指標

マッチング業務のうち、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

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)

所重点指標

マッチング業務のうち、地域の課題等を踏まえ、各安定所で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
- ミドルシニア専門窓口における支援対象者の正社員就職件数
- 就職支援ナビの担当者制支援による新卒者等の正社員就職率
- 就職支援ナビの担当者制支援によるフリーター等の正社員就職率
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- マザーズ/ハローワーク事業における担当者制支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数※ ※この事項のみ全ハローワーク必須
- 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

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

(求職者支援)

- 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

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- 求人者MPのオンライン利用率

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

令和8年度 見直し内容

主要指標

基幹となるマッチング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
- **人材不足分野の就職件数**

マッチング補助指標

マッチング業務の実施状況を測定する評価指標

- **新規求職者1人当たりの紹介件数**
- 「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合

満足度指標

ハローワークのサービス提供の質を測定する評価指標

- 満足度 (求人者)
- 満足度 (求職者)

所重点指標

廃止 ※実績は引き続き把握

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

(求職者支援)

- 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**

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- **求人者MPのオンライン利用率**

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体・地域の関係機関との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

※このうち任意の項目を、当該所として特に重点的に取り組む「ピックアップ項目」として指定する。(達成した場合には加点)

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

【求人者支援】 求人充足支援マニュアルに基づき、基本を徹底した求人者支援を実施した結果、事業所のハローワークに対する評価改善につながるなど、一定の成果が得ることができました。求人票の記載内容の充実、労働条件の見直し提案に加え、画像情報を多用した事業所PRシートを導入することで、求職者の応募意欲向上に寄与しました。 課題解決型支援モデル事業の開始に伴い、地場産業分野（製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業）を中心に重点支援求人を選定し、事業所との「顔の見える関係づくり」を推進しました。また、部門間連携を強化し、各種支援メニューを体系的に提供することで、ハローワークサービスへの満足度向上に努めました。 これらの取組については、所内・局内において持続可能な運営が図られるよう、効率化を意識した仕組み化を進めています。あわせて、他所に対する支援として、事業所訪問への同行や訪問前研修を実施するなど取組の横展開を図りました。 【キャリア支援】 高松市および高松商工会議所と連携し、キャリア支援事業を実施しました。これにより、ハローワーク単独では対応が難しかった取組を実施することができました。 特に、小学生・中学生を対象とした職場見学・体験事業においては、三者がそれぞれの強みを活かして事業運営を行った結果、定員40名のところ募集締切前に早々に申込みが充足しました。また、参加事業所の担当者からは、事業の継続を希望する意見が多数寄せられるなど、地域から高い評価を得ることができました。 【人材不足分野の就職支援】 医療・福祉・保育分野において、就職面接会の実施をはじめとする新たなマッチング機会を提供する取組を行い、人材確保に向けた就職支援を積極的に推進しました。 また、徳島局の取組を参考として「ライフスタイル応援フェア」を開催し、土日祝休日や無資格・未経験者も応募可能な介護・看護補助分野の事業所を集め、主に事務職を希望する求職者に対し情報提供を行いました。当日は21名が参加し、人材不足分野への関心喚起につなげることができました。 【職業相談部門と事業所部門との連携】 職業相談部門の窓口担当者を、課題解決型支援モデル事業の対象である3業種ごとにグループ編成し、事業所訪問への同行や、事業所部門担当者との個別ミーティングを実施しました。 これにより、求人内容に関する課題認識の共有や応募者選定における考え方の統一が図られ、部門間連携の強化につながりました。

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

【職業相談体制の強化】 前年度の課題として、職業相談技法の水準に職員間でばらつきが見られたことから、今年度はOJTを取り入れた所内研修を充実させ、課題解決型支援サービスの提供体制強化を図りました。 特に、オンライン職業紹介および模擬面接については、従来、一部の職員に対応が限定されていたため、全職員が一定水準で対応できる体制の構築を目的として、実践を重視したOJT研修を実施しました。 また、事業所への同行訪問の機会が増加したことにより、求人内容や職場環境に対する理解が深まり、職業相談時における求職者への具体的かつ効果的な提案につながっています。 あわせて、定期的なミーティングを通じてコミュニケーションの機会を創出することで、業務遂行上の課題の可視化が進み、課題解消に向けた検討が行える体制が整ってきています。 所内横断的な課題については、幹部会・上席会において共有・協議を行い、優先順位を整理した上で、対応策を具体的な取組として実行に移しました。 【相談環境および支援メニューの改善】 前年度に課題として指摘されていた相談環境の有効活用に対応するため、個別相談ブースを活用した支援メニューの多様化を進めました。オンライン認定および職業相談を定期的に実施したほか、企業説明会や就職困難者に対するチーム支援のケース会議の場として活用したことで、利用目的に応じた柔軟な運用が可能となりました。 これにより、相談内容の質的向上や、利用者のニーズに即した支援提供につながっています。今後は、面接トレーニング等、より実践的な課題解決型支援サービスへの活用を進めることで、相談機能のさらなる充実を図る予定です。 【事業所情報提供の充実】 前年度において、求人票情報のみでは求職者とのミスマッチが生じるケースが課題として挙げられていたことを受け、今年度は求人担当者と職業紹介担当者が連携した事業所訪問を積極的に実施しました。これにより、求人票だけでは把握しきれない職場環境や業務内容等の情報収集・共有を行いました。あわせて、事業所PRシートを作成し、求職者に対して提供することで、事業所理解の促進およびマッチング精度の向上を図りました。 加えて、求職者の声や職員が把握した課題を事業所へフィードバックすることで、求人内容や条件の見直しを促し、求人の質的改善につなげました。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求人数および新規求職者数はいずれも減少傾向にあります。

新規求人数については、これまでマイページからの申込みを受理した後、求人者と直接接する機会が少なく、求人票の内容を十分に精査できていませんでした。しかしながら、課題解決型支援モデル事業を開始したことにより、事業所訪問等を通じて求人者と接する機会が増加しました。その結果、求人内容の見直しや条件緩和に向けた助言、PRシートの作成を行うことが可能となり、企業情報の精度向上と魅力発信につながりました。これにより、求人者の満足度向上を図ることができました。

一方、新規求職者数については、45歳以上の年齢層、特に65歳以上では増加傾向にあるものの、44歳以下の年齢層においては減少傾向が一層強まっています。このような状況下において、企業等の求人者ニーズと求職者の希望条件との間にミスマッチが生じており、特に、パートタイム求職者については、働き方の多様化により希望条件が細分化・複雑化しており、求人者側との調整が難しくなっています。

(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

雇用保険受給者の自己就職件数は過去3年間1,000件を超えており、ハローワークに来所しているにもかかわらず、十分に活用されていない状況が課題であると捉えています。認定日等で来所した際に、求職者の就職意欲や課題の状況等を的確に把握し、必要な支援を適切なタイミングで提供することが重要です。

そのためには、早期段階での求職者ニーズの見極めが不可欠であり、特に初回認定日においては全員相談を実施し、重視する就業条件や就職希望時期を丁寧に確認することで、早期再就職につなげる取組を進めてきました。また、認定日に「再就職支援相談シート」に希望条件等を記入していただくことで、待ち時間の短縮を図るとともに、求職者の重視する条件に合致した情報提供による就職意欲の喚起を目標に、下半期重点的に取り組んできました。次年度以降も、待ち時間対策やハローワークの利用促進を柱とした取組を継続・強化していきます。また、新規求職者が減少傾向にある中で就職件数を増やしていくためには、紹介件数を増やすことが必要であるため、プッシュ型の求人情報提供を強化するなどにより紹介件数の増加につなげていきます。

次に、若年層の地元定着については、高校卒業後に県外進学を希望する者の中に、地元企業の魅力を十分に感じ取れないまま、結果として県外で就職するケースが散見されることが課題です。大学生や高校生に対するキャリア支援に加え、中学生や小学生といった早期段階からの進路選択支援が必要であると考えています。

この点については、高松市および高松商工会議所も同様の課題認識を持っており、三者が連携してキャリア支援を実施することで、就職や職業に対する理解を深めることができるものと考えています。次年度以降は、三者連携による就職ガイダンス、職場探究、出前講座等を実施し、地場産業の魅力発信に積極的に取り組みます。

さらに、地元企業のうち大手企業については、新規学校卒業者向け求人をハローワークに提出する企業は一定数存在するものの、中途採用においてハローワークを利用する企業が減少傾向にあります。今後は、高松商工会議所と連携し、会員事業所への訪問を通じて、ハローワークが実施している各種支援内容を丁寧に説明することで、大手企業による利用促進につなげていくことが必要であると考えています。

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）	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	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	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	⑦マザーズ ハローワーク 事業における 担当者制によ る就職支援 を受けた重点 支援対象者の 就職率	⑨生涯現 役支援窓口で の65歳以上の 就職率		
令和7年度目標	5,755	6,987	33.5%	81.0%	93.0%	1,659	69.6%	634	50.8%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	5,261	6,703	31.6%	91.3%	94.1%	1,593	80.9%	582	55.3%	97.1%	91.2%		
目標達成率	91%	95%	94%			96%	116%	91%	108%	100%	104%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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

【各事業の確実な実施と新規取組】 〈高齢求職者支援事業〉・・・「チャレンジ60」と称し、シニア層を対象としたセミナー及び企業説明会を実施し、いずれも好評でした。 ※セミナー①「就活に役立つ！公式LINEとホームページの個別セミナー」（R7. 7. 30 参加者13名）、②「就活戦略ポイントセミナー」（R7. 8. 29 参加者20名）、③「1度作れば後が楽！！HW丸亀と作る志望動機・職務経歴書セミナー」（R7. 12. 12 参加者22名） ※シニア対象企業説明会①R7. 10. 21（参加企業数3社、参加者17名）②R8. 2. 18（参加企業数3社、参加者22名） 〈マザーズ事業〉・・・マザーズコーナー対象者向けセミナー及び出張相談を実施しました。 マザーズコーナーの周知広報及び利用促進を目的に毎月送付している『子育て支援求人』の送付先を丸亀市役所の協力により増加しました。（14カ所⇒R7. 6～28カ所） アウトリーチ事業としては、R7. 1から毎週第4火曜日に善通寺市が実施している子育て支援イベントでの出張相談を開始し、令和7年度は4回開催し、延べ9名の方に参加していただきました。また、NPO法人わははネットとも新たに連携し、子育てと仕事を両立するための出張相談やマザーズコーナーの周知と利用勧奨にご協力いただきました。※わはは・ひろば坂出にてマザーズコーナー説明会開催（R8. 1. 22：7名参加、R8. 2. 20：3名参加） 【人材不足分野対策】 ◎労働局、各団体と連携し各種セミナーをハローワーク丸亀で開催しました。 「保育のお仕事を知るセミナー」（R7. 9. 29 参加者12名） 「看護補助者（看護助手）お仕事説明会&体験会」（R7. 11. 13 説明会参加者11名、R7. 11. 14. 体験会2名） 「タクシー運転者お仕事セミナー」（R8. 2. 5 参加者15名）及び「タクシー会社個別説明会」（R8. 2. 10 3社26名参加） ◎介護職の魅力を伝えるための新取組『情熱介護』を開始しました。 『情熱介護』とは、①ハローワーク職員が「未経験から介護職へ就職した職員さん」にインタビューを実施する、②ハローワーク職員が未経験・無資格でできる仕事を介護現場で触媒体験するの二本柱です。作成したレポートを所内配架及びSNS等で周知広報し、介護職の魅力を伝えるものです。 （訪問事業所数3社、インタビュー5名実施、職場体験1社） 【事業所訪問の強化】 令和7年度の事業所訪問計画を年度当初に作成し、職員と事業所が顔の見える関係を築けるよう意識付けを行いました。新規採用者や経験が浅い職員は事業所訪問に必要な知識・経験が乏しいため、可能な限り経験のある職員が同行訪問しました。また、事業所訪問を実施する際のマニュアルを作成し、全職員の資質向上と事業所訪問で得た求人票に記載のない情報を相談担当職員で共有し求職者へ提供できたことにより、就職件数、充足数等の実績向上に効果があったと評価しています。 （R7事業所訪問実績：正規職員 45件（ハローワーク評価対象職員7名分）、非常勤職員 8件 ）

（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

【SNSを活用した情報発信の強化】 令和6年度に新設した当所の公式LINEを活用し、かんたん求人検索やセミナー等のイベント情報を定期的に発信し、求職者の利便性の強化を図りました。また、職業相談部門のみではなく、職業相談・求人特別援助・雇用保険の各部門が定期的に情報発信するよう仕組み化し、求職者への幅広い情報提供と職員のSNSに関するスキルアップを図りました。 【ピックアップ求人の活用】 当所では、エントランスホールに「人材不足分野求人」や「久しぶり求人」等各カテゴリーごとに【ピックアップ求人】として選定した求人票（15枚もしくは20枚）を多数掲示しており、求職者が自由に持ち帰ることができるようにしています。令和6年度より、掲示後の効果測定として求人票ごとに紹介件数、充足数等を把握し、無くなっている枚数についても管理していましたが、効果測定を生かした求人者に対する追加支援を実施できていない事が課題でした。そのため、令和7年度は求人票が多く無くなっているにも関わらず、充足にいたっていない求人（求人者）については、求人者マイページを活用し、取組内容のフィードバック、インフォメーションコーナー（企業説明会）の案内等の追加支援を実施することで業務改善を図りました。令和8年1月より実施しているため、事業所からの反応はまだない状況ではありますが、事業所との接触機会を増やすことが求人者の満足度を上げる事に繋がると考えており、今後の効果が期待されるところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

【インフォメーションコーナーの活用】 当所1階エントランス階段横のスペースを「インフォメーションコーナー」とし、日替わりで企業説明会や各種団体（シルバー人材センター、ナースセンター等）の相談ブースとして数年前より活用しており、利用側からは非常に好評なため、1ヶ月以上先まで予約が埋まっている状況です。今後も企業や団体と求職者の接触できる機会を増やす場を積極的に提供し、マッチング向上に繋げていきたいと考えています。 （延べ参加企業数：R6 233社⇒R7 263社、延べ参加者数：R6 780名⇒R7 990名 対前年度比127%増） 【障害者就職面接会における就職実績の向上】 障害者就職面接会開催にあたり昨年度の就職者数が4人に止まっていたことから、より多く就職に繋げるため丸亀管内の求職者データを見直し、昨年度より44人多い145人の管内求職者へ案内状を送付し、窓口でも積極的に参加を促しました。また、管内のA型事業所、就労移行支援事業所にも呼びかけて参加を促した結果、丸亀所管内の参加者は昨年度より8人多い44人となり、就職者数も16人に増加しました。

(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

【計画的な事業所訪問の更なる実施】 R8年度については、R7年度以上に非常勤職員を含む積極的な事業所訪問を実施し、計画的に実行できるよう年度当初に訪問計画を策定します。職員が管内事業所に関する知識を十分に蓄積し、求職者へその情報を伝達することで積極的なマッチングを図りたいと考えています。 【求人者向けセミナーの開催】 求人充足支援の一層の強化を図るため、来年度は新たに求人者向け参集型セミナーを開催し、求職者に魅力が伝わる求人票の作成方法や効果的な求人情報の発信手法について情報提供を行います。これにより、求人と求職者のマッチング促進を図り、求人充足につなげてまいります。 【レイアウト変更を踏まえた新しい取組】 令和8年度は、従来の求人自己検索機からタブレットに変更となり庁舎内のレイアウトが大きく変更することから、新たなインフォメーションコーナーを設置し、セミナーや企業説明会等をさらに積極的に実施していきたいと考えています。
--

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）	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	⑨生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職率					
令和7年度目標	3,293	2,838	38.2%	81.0%	93.0%	974	69.6%	87.0%					
令和7年度実績	3,103	2,625	33.5%	78.8%	93.3%	913	91.8%	91.4%					
目標達成率	94%	92%	87%			93%	131%	105%					

※ 「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

坂出市及び綾川町と締結した雇用対策協定を活かし、地方公共団体と連携した各種イベントを実施しました。

「シニア応援説明会（坂出市）」では、企業8社、求職者47名（うち新規登録者8名）が参加し、高年齢者に対する就労機会の確保につながる取組となりました。

「子育て応援相談会（綾川町）」及び「ママ・パパのためのおしごとフェスタ（坂出市）」では、いずれも子育て世代を対象とした就職支援イベントとして実施しました。子育て応援相談会では、企業9社、求職者13名（うち新規登録者4名）が参加し、また、ママ・パパのためのおしごとフェスタでは、企業9社、求職者15名（うち新規登録者3名）の参加となりました。これらの取組を通じて、子育て世代のマッチング機会の提供とともに、育児と仕事の両立について広く周知することができました。

また、学校が夏休みに入る7月下旬には、管内企業等の協力を得て、親子で仕事を体験する「夏休み★親子おしごとWeek（坂出市）」を開催しました。体験先は民間企業3社、公務3機関（警察署、消防署、図書館）の計6事業所とし、定員72組に対して283組の応募があり、地域の仕事への関心を高める取組として大きな反響を得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

高年齢者（60歳以上）の求職者が徐々に増加（令和5年度336人⇒令和6年度361人）しており、その中には、応募書類の作成に不慣れなため、これまでの経験や知識を十分にアピールできないまま応募に至っている方が見受けられました。そのため、応募書類作成支援の強化が必要であると考え、応募書類の記載方法を分かりやすく解説することを目的とした、「就職支援セミナー（生涯現役コース）」を年間2回開催しました。令和7年度はこの取組をさらに強化し、年間3回に増やし、履歴書や職務経歴書の作成支援を中心に、よりきめ細かな支援を実施しました。

また、高年齢者を対象としたシニア応援説明会では、企業8社、求職者47名が参加し、高年齢者の就労に対する意欲喚起と応募機会の確保につながる取組となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

日頃から、地方公共団体や商工会議所、坂出地区雇用対策協議会をはじめとする関係団体と連携を密にしており、管内への企業進出や、事業所における人員整理、閉鎖、休業等による雇用調整の動きについて、事前に情報を入手できる体制を構築しています。こうした取組を通じて、顔の見える関係性ができている、情報共有や相互協力が図られています。

今後は、原材料費の高騰や賃上げによる人件費負担の増加、さらには社会情勢の変化等により、事業主都合による離職者が発生するケースも想定されます。そのような場合にも、これまでに構築してきた情報網を活用し、ハローワークと関係機関が連携することで、離職者に対する就職支援をいち早く実施できるよう努めます。

(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

今年度の支援を通じて、求職者への希望職種や職歴に関する聞き取りが不足しており、潜在的な就労希望者の掘り起こしが不十分となっている状況が見受けられました。特に、希望職種が明確でない求職者に対して、相談の中で職種イメージの具体化が十分に行えていないことが、早期再就職の課題として明らかになりました。今後は、求職者の経験や資格、関心、生活状況等を踏まえ、職員側から職種の提案を行うなど、希望職種の掘り起こしに向けた働きかけを強化します。

また、一部の求人において更新の遅れが見られ、結果として求人数の減少に繋がったことも課題となっています。次年度以降は、更新時期を逃さず案内できるよう、事業所向けに「求人更新手続き」に関する案内を作成するとともに、更新案内が確実に行える仕組みづくりを進めることで、安定的な求人確保に努めます。

2. 特記事項

今年度、病休により2名の職員が不在となるなど、マンパワーの不足が生じました。これらの不在中の職員の業務フォローを他の職員で協力し業務を遂行しました。

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	⑧人材不足 分野の就職 件数	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率						
令和7年度目標	1,447	1484	34.7%	81.0%	93.0%	348	87.0%						
令和7年度実績	1,290	1341	31.6%	74.5%	88.1%	342	90.8%						
目標達成率	89%	90%	91.0%			98%	104%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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. 自治体との連携

管内の2自治体との連携強化に取り組み、共催による合同面接会を5回開催しました。その結果、延べ170人が参加し、22人の就職につなげることができました。また、自治体から提供された企業誘致情報を活用し、速やかに職員による事業所見学を実施し求人内容を充実させたうえでミニ面接会を積極的に開催した結果、7社36人の就職につなげることができました。さらに1月に管内で倒産企業が発生した際には、倒産判明後、約1か月という早期の段階で自治体の施設を活用して就職面接会を開催し、離職者に対する再就職支援を円滑に実施することができました。

2. 就職件数の増加に向けた取組

ミニ面接会の開催に積極的に取り組み、115回開催することで延べ387人が参加し、62人の就職につなげることができました。また、令和8年1月からは、開催場所を2階の個室に加え1階の待合スペースの活用を開始しマッチング機会の拡大を図りました。

3. 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の育成を図る観点から、若手職員5人によるプロジェクトチームを設置しました。同チームでは、庁舎内掲示の改善やマザーズセミナーの企画・運営等に取り組み、担当業務以外の業務について経験を積む機会を創出することができました。その結果、来所者サービスの向上や事業の充実につながる取組を実施することができたほか、職員の主体性や企画力の向上、モチベーションの向上にもつながったものと考えています。

（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

1. 充足会議

前年度の充足会議では、支援対象求人件数が2週間で5件にとどまっていることが課題でした。そこで、充足会議実施要領を見直し対象求人の選定プロセスの効率化を進めました。その結果、支援対象求人数を1週間で10件、前年度比4倍に拡大することができました。

2. MP活用セミナー

前年度は、求職者マイページ（MP）の開設率が大幅に上昇した一方で、開設後に一度もログインしていない求職者が多く、「開設はしたものの活用されていない」という課題がありました。このため、求職者がMPを実際に活用できるよう支援することを目的として、令和7年10月から「MP活用セミナー」を開始しました。定員5人・1回30分の少人数・短時間形式で18回開催し、54人が受講しました。また、職業相談部門及び求人・特別援助部門の全職員が講師を担当する体制としたことで、特定の職員への負担の集中を防ぐとともに、講師の経験を通じMP活用方法の説明スキルの向上につながり、職員全員が円滑に対応できるようになりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

1. 充足数増加の取組

充足数増加に向けた取組として、新たに「マップでらくらく仕事さがし」を導入しました。本ツールは、賃金や職種などの条件面では求職者の検索対象となりにくい求人であっても、「自宅から近い」という観点で求人を探すことができるため、求人情報への接触機会の拡大につながりました。また、本事業を四国まんなか連携事業の一つとして位置付け、県をまたぐ3所管内の求人を掲載することで、広域的な求職活動を支援できるツールとなっています。

2. 新規求職者獲得の取組

ハローワーク利用者数の減少は、就職件数の減少に直結する課題であることから、「子育て中の求職者」を新規求職者獲得の重点対象と位置付け、取組を進めました。まず、子育て中の求職者への支援として、従来から実施している「子育て支援センター出張相談」に加え、「ハローワーク周知用絵本及びチラシの配布」、「キッズコーナーの拡充」、「ママ友同士や親子、夫婦でも利用しやすい広めの職業相談ブースの設置」を新たに実施しました。また、子育て世帯を対象とした合同面接会について、開催回数を前年度の1回から2回へ増やし、子育て中の求職者と求人事業所とのマッチング機会の拡大を図りました。さらに、中長期的なハローワーク利用者の確保を目的として、「親子おしごと教室」を開催し、169人が参加しました。本取組により、これまでハローワークを利用したことのない小学生や若い保護者に対し、ハローワークの役割や業務内容を知っていただくとともに、将来的なハローワークの利用につなげるきっかけづくりを行いました。これらの取組の結果、新規求職者数は前年度を上回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

1. 充足率

充足会議の見直しにより、支援対象求人件数の拡大を図ることができたものの、全体の充足率の向上には十分に結びつきませんでした。令和8年度においては、求人条件の改善に向けた提案、職員による事業所見学、ミニ面接会など、既存の充足支援策をさらに拡充するとともに、新たに「PRシートの作成」や「事業所紹介動画の放映」など、求人票だけでは伝えきれない事業所の魅力を発信する取組の導入を検討しています。これにより、求職者の応募意欲の向上を図るとともに、求人充足の促進につなげていきます。

2. 紹介件数

前年度から紹介件数が減少したことに加え、令和8年度のハローワーク総合評価では、「求職者一人あたりの紹介件数」及び「紹介があった求人件数の割合」が新たな評価指標として設定されたことから、職員・相談員が管内求人の内容や魅力を十分に把握し、求職者に対して積極的に提案できる体制の強化が必要となります。このため、職員による事業所見学を実施し、その内容を掲示物、PRシート及び事業所紹介動画の放映等により共有したうえで、窓口における積極的な求人提案やミニ面接会の開催につなげるという一連の流れを確立し、紹介件数の増加を目指します。

3. 人材不足分野における取組

令和7年度は、人材不足分野における人材確保及び就職促進に向けて、次の取組を実施しました。

①福祉・医療のしごと合同説明会(参加者28人、就職者8人)

②「ケアニン」上映会の開催(参加者49人)

③福祉人材センター及びナースセンターとの連携・月1回出張相談・合同説明会における資格取得相談ブースの設置・ナースセンターによる所内ミニ面接会の開催

④「保育の仕事を知るセミナー」の開催(参加者15人)

⑤看護補助者セミナーの開催(参加者8人)

⑥月2社以上のミニ面接会開催

⑦分野担当者制によるDM送付

令和8年度は、特に介護、医療及び保育の3分野について、面接会の開催回数増加や担当者制の運用見直しなどにより取組の強化を図ります。また、ハローワーク総合評価の主要指標について、実績の取りこぼしが生じないよう、福祉人材センターやナースセンター等との連携による就職件数の把握を徹底するとともに、対象求人に係る求人票の職種1欄への適切な入力を徹底し、実績の正確な計上に努めます。

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）	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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率					
令和7年度目標	1,718	1,548	37.3%	81.0%	93.0%	434	69.6%	87.0%					
令和7年度実績	1,567	1,339	33.2%	77.9%	94.8%	385	65.9%	91.0%					
目標達成率	91%	86%	89%			88%	94%	104%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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結びました。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15%の再来所に結びました。

②求人者サービスの強化のため、従来事業所訪問時に口頭で案内していた情報を資料として作成し「見える化」することにより雇用情勢や条件緩和の必要性等について事業所担当者に理解を得られやすくなりました。また、資料のフォーマットを共有・活用し、誰が事業所を訪問しても効率的かつ効果的に条件緩和の提案を行えるようにすることで、充足可能性の高い求人作りに結びました。

新規求職者数は対前年比で0.3%減少したものの、紹介件数は3.2%増加しました。また、新規求人件数も3.1%増加しました。

○長中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とした構成であり、かつ小規模所であることから、研修等については複数回に分けて短時間で実施するなど、実施方法を工夫しながら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

求人ツールの多様化に伴い、能動的に求職活動が行える求職者が増加しています。ハローワークのサービスを選択してもらうためホームページやLINEでイベント情報や求人情報の提供などの情報発信を令和7年6月から本格的に実施しています。LINEの友だち登録数は55人から316人（令和8年3月末時点）まで増加しました。情報発信ツールとして有効な手段となるよう引き続き友だち登録者に有効な情報発信を行っています。

その他、ハローワークインターネットサービスの求人検索方法が難しい一部求職者からご意見があったことを踏まえ、「らくらく検索」「シニア求人」のリッチメニューを設定したところ、使いやすいと好評をいただいています。より多くの情報提供ができるようLINEのリッチメニューの改良や情報発信の内容を検討し、友だち登録数を拡大させていきます。

(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、東かがわ市との共催により「東かがわ企業説明会・就職面接会」を令和8年3月10日に開催しました。参加企業25社、参加者23名で、その内訳は令和8年3月卒業予定の高校生8名、同大学生2名、Uターン等中途採用希望者9名などでした。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、未締結となっているさぬき市との雇用対策協定の締結に向け、引き続き働きかけを行っていきます。

・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）とペアになって事業所訪問することで人事権などの決定権をもつ幹部クラス（事業所）に対して直接働きかけを実施しました。その結果、障害者雇用に向けた新たな動きにつなげることができました。また、令和8年7月からの法定雇用率の引き上げにより未達成となることが見込まれる事業所へ支援機関と同行訪問するなど、未達成事業所の拡大防止に努めています。

(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年度満足度調査において、当所の求人者利用満足度が72.4%と県内平均値を下回る結果でした。求人者支援サービスの強化が喫緊の課題であると考えています。求人者利用満足度の向上のため、職員・求人者支援員のみならず窓口職員全員による事業所訪問など求人充足に繋がるような取組に注力していきます。また、求職者利用満足度についても高い水準を維持できるようSNSの情報発信やLINEのリッチメニューの見直しなど「ハローワークを利用したい」と思っただけのサービスの提供に取り組めます。

2. 特記事項

円安の長期化による物価高騰、外交問題の影響により県下的には持ち直しの動きに弱さが見られる雇用情勢において、ハローワークの存在意義を示せるようなサービス提供に取り組むにあたり、非常勤職員の削減を踏まえた体制の整備を図りました。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	⑧人材不足 分野の就職 件数	⑩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						
令和7年度目標	1,582	1000	35%	81.0%	93.0%	381	577						
令和7年度実績	1,458	926	27.6%	76.7%	96.2%	366	613						
目標達成率	92%	92%	77%			96%	106%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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

【ミニ面接会の強化】

昨年度に引き続き、求職者が気軽に参加できるよう「つなぐ相談会」という名称でミニ面接会を実施しました。当所ホームページへの掲載とLINEによる情報発信、管内自治体及び商業施設等へチラシを郵送して参加者を募りました。

【ハローワークの利用者拡大に向けた取組】

管内自治体（土庄町、小豆島町）が発行している広報誌（8月号）に当所の支援メニューとLINE開設のチラシを折り込み、ハローワークの利用勧奨を行いました。（14,100世帯）

訪問した事業所の外観や事務所内等の画像情報に、採用担当者からのメッセージと、ハローワーク担当者のコメントを入れて作成したものを「ハローワーク職員が会いにいつてきました!」と題し、庁舎内に掲示しました。また、ハローワークのホームページへの掲載とLINEで発信することにより、求人票には載っていない各種情報を利用者に提供しました。さらに、ハローワークのイベントカレンダーを新たに作成し、求人情報を各機関に送付する際に同封することにより、ハローワークの利用者拡大に努めました。

【職員の資質向上に向けた取組】

窓口職員の経験年数が浅く、十分な知識や経験がない中で日常業務に従事する状況であったため、閑散期に「職業紹介業務」と「雇用保険業務」の相互入れ替えを実施することにより、属人化を防ぎ、各職員が幅広い実務知識を習得して柔軟に相互フォローできる体制を整えました。

障害者雇用率の達成指導や事業所訪問をする際、若手職員を同行させることで事業所指導等のノウハウを共有しました。

（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】

障害者雇用支援については、事業所への継続的な働きかけや関係機関との連携強化を図りながら、きめ細かなマッチング支援を進めました。また、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対して行う「もにす」認定制度については、管内初の認定企業輩出に向けて障害者雇用率達成企業の中から取得の可能性が高い2社を選定し、認定取得が企業の社会的責任のアピールに繋がる点などを説明して申請を勧奨した結果、好意的な反応が得られ申請を行い、管内初となる認定に至りました。（令和7年度 2社認定）

【人材不足分野への支援】

人材不足分野の求人票を掲示するためのコーナーのメンテナンスを定期的に実施しました。また、「特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、ホームページへの掲載と求職者へ郵送しました。

昨年度に引き続き、11月の「介護ウイーク」と題した介護の日前後2週間の複数回のミニ面接会に加え、警備、保育、建設、運輸を含めて計20回のミニ面接会を開催しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【自治体・他機関との連携】

令和7年10月に土庄町と小豆島町、香川労働局の三者で「小豆地域雇用対策協定」を締結し、事業計画に基づく4つの取組を実施しました。

(①若者(生徒、学生等)に関する取組、②仕事と子育ての両立に関する取組、③移住希望者・U I J ターン就職希望者に関する取組、④障がい者に関する取組)

小豆郡地域雇用創造協議会(地域雇用活性化推進事業の受託者)とより連携を強化し、共同開催のセミナーやハローワークの魅力を伝えるプロモーションリー動画の作成を予定しています。

【新規事業所の開設】

島内初となる「就労継続支援A型事業所」の開設や、ローソンの複数店舗オープンにより紹介件数及び就職件数が増加しました。

(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

【就職件数・充足数】

令和7年度は就職件数は達成しましたが、充足件数が未達成となりました。

ハローワーク土庄管内では少子高齢化による慢性的な労働力不足が続いており、人口比率の高い高齢者、障害者、子育てをしながら就職を希望する者向けの求人の確保が必要であり、資格がない者や経験がない求職者が応募可能な求人を開拓する必要があります。事業所訪問や求人者と接触する際に、求職者の登録状況や職業相談時に把握した求職者の声、高齢者の就労ニーズ等の情報提供を行い、業務の切り出しや就業時間の見直しについての助言及び賃金見直しを含めた求人条件緩和指導を併せて行っています。

また、事業所訪問に若手職員を同行させて、事業所の現況や業界情報等を共有することでマッチング強化を図っています。

【職員等の意識改革】

幹部職員からハローワーク評価に関する研修を実施し、目標及び課題等の共有を行っています。

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）	⑧人材不足 分野の就職 件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ る就職氷河 期世代を含 む中高年層 （35歳～59 歳）の不安 定就労者・ 無業者の正 社員就職件						
令和7年度目標	470	440	40.7%	81.0%	93.0%	111	31						
令和7年度実績	472	431	31.2%	85.1%	95.3%	121	51						
目標達成率	100%	97%	76%			109%	164%						

※ 「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。