

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

【管内状況】 令和7年度に入って以降、有効求人倍率は1.0倍を上回る月がなく、令和7年度累計では0.90倍となり、前年度比で0.06ポイント低下しています。この背景には、有効求職者数が微減にとどまった一方で、有効求人数が大きく減少したことがあり、求職者動向よりも求人側の動きが倍率低下の主な要因となっています。 特に企業においては、原材料費やエネルギー価格の高止まりに加え、賃金引上げへの対応負担などを背景として、採用計画を抑制又は慎重化する動きが広がっているものと考えられます。 新規求人倍率については1.66倍と依然として高水準を維持しているものの、前年度比では0.22ポイント低下しています。新規求人倍率についても、新規求職者数が微増した一方で、新規求人数が大きく減少しており、一時的又は追加的な採用需要が減退している状況がうかがえます。 これは、先行きの景気動向に対する不透明感から、企業が欠員補充や必要最小限の採用にとどめる傾向を強めていることが一因であると考えられます。 産業別の新規求人数をみると、医療・福祉分野は引き続き管内で最も求人の多い分野ですが、前年度比では12.7%減少しています。中でも介護職については19.8%の大幅な減少となっており、人材確保の必要性は高いものの、賃金水準や労働負担、事業所の経営環境等を背景として、採用を控える動きが生じている可能性があります。また、建設業においても新規求人数が前年度比21.9%減少しており、慢性的な人手不足が指摘される分野においても、事業量の見通しや資材価格の影響等から、採用に踏み切れない状況がみられます。 このように、管内の雇用情勢は、求職者数が大きく減少していない一方で、企業側の採用抑制が顕在化しており、求人倍率全体を押し下げる構造となっています。今後、景気動向や賃金動向の影響を受けて求人の回復が遅れた場合には、人手不足分野における労働力確保が一層困難となることが懸念されます。 【求職者支援】 職業紹介におけるミスマッチや職業理解不足を要因とする早期離職が懸念される中、応募前職場見学の運用見直しを実施しました。 従来は、職場見学希望者に対して事業所との日程調整を行う運用としていましたが、見直し後は、求職者本人に連絡票を交付するなど、職場見学が職業紹介ではないことを事業所へ明確に周知する運用へ変更しました。これにより、事業所側の不要な負担感を軽減するとともに、求職者が職業理解を深めるための機会であることを明確化しました。また、職場見学の実施に当たっては、職員及び相談員を対象とした事前研修を実施し、取組の趣旨や目的の共有を図るとともに、窓口対応の均一化に努めました。 本取組は令和7年7月15日から開始しており、実績は以下のとおりです。 ・職場見学件数：574件 ・紹介件数：278件 ・就職件数：174件 ・応募前職場見学後の紹介成功率：62.6%（全体の紹介成功率：44.2%） 紹介成功率は令和7年度平均を大幅に上回っており、応募前に職場見学を実施することで職業理解が深まり、紹介後の定着を見据えたマッチングにつながったものと考えられます。このことから、本取組はミスマッチの解消に一定の効果を上げているものと評価しています。 求職者からは、「面接ではないため履歴書の準備が不要で、気軽に参加できた」「面接前に気になる点を直接確認できて良かった」など、おおむね肯定的な意見が寄せられています。また、事業所からも、「求職者と事前に話をする機会が得られて良かった」「職場見学を通じて事業所のPRができた」などの声が寄せられており、受入側においても一定の評価が得られています。 今後も、応募前職場見学の効果的な活用を通じて、求職者と求人者の相互理解を促進し、円滑かつ的確なマッチング支援に取り組んでまいります。 【求人者支援】 人手不足分野における求人充足率の向上を目的として、「充足・未充足求人充足検討会議」の運用見直しを行いました。 これまで「求人者担当制実施要領」に位置付けられていた検討会議について、運用の明確化及び内容の充実を図るため、新たに実施要領を策定しました。 会議の実施に当たっては事前研修を実施し、取組の目的や進め方について職員及び相談員間で認識共有を徹底しました。また、支援対象求人に対しては、求人票作成に関する助言、対象となる求職者への積極的な情報提供、求人者に対する紹介状況の定期的な連絡など、能動的かつ継続的な求人者支援に取り組みました。 これらの取組を進める中で、的確なマッチングを行うためには、求職者情報の正確かつ適切な求職登録が不可欠であることを改めて認識しました。その結果、紹介担当者の日常業務における求職情報登録や確認手順の見直しにもつながりました。本取組は、人手不足分野の求人充足に向けた直接的な支援にとどまらず、職業紹介業務全体の質の向上を図る契機となったものと評価しています。

（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

求人者支援の取組において、求人内容の整理不足や支援内容の周知不足などにより、求人充足に結び付きにくい状況が見受けられたことから、「充足・未充足求人充足検討会議」の運用方法を含め、求人者支援全体の見直しを行いました。 まず、求人者に対する支援内容が十分に伝わっていないという課題を踏まえ、「求人者向けサービスメニュー」として、ハローワーク川内が企業向けに提供している各種人材確保支援を整理したリーフレットを新たに作成しました。本リーフレットは、求人者マイページの活用方法や人材紹介、助成金制度等について分かりやすくまとめたものであり、企業訪問時の配布やホームページへの掲載を通じて周知を図りました。 次に、「出張ハローワーク事業所訪問サービス」については、企業からの要請に応じて職員が直接事業所を訪問し、採用活動における課題やニーズを把握した上で支援を行う取組として実施しました。これにより、求人票の改善提案や助成金制度の案内など、個々の事業所の状況に応じた支援が可能となりました。一方で、利用実績は限定的であり、十分な活用には至っていない状況も見られました。 また、「事業所番号指定のハローワークインターネットサービス（HWIS）求人情報URLの提供」については、事業所が自社ホームページ等にHWIS上の求人情報を容易に掲載できる仕組みとして導入しました。しかしながら、制度自体の認知度が十分とは言えず、活用が進んでいない事業所も見受けられます。 これらの取組については、案内方法や説明内容に職員間で差異が見られる場合があり、求人者が支援内容を十分に理解し、具体的な活用につながられていないケースもありました。このため、周知方法や説明手法について更なる工夫が必要であると考えています。 さらに、「事業所訪問」については、求人充足支援を目的とした訪問の意義を再確認するための研修を実施し、訪問時の着眼点や求人票作成における留意事項について、職員間で認識共有を図りました。あわせて、事業所訪問記録票の様式を見直し、事業所の外観や作業風景等の画像を共有できるよう改善を行いました。その結果、事業所の実態や職場環境に関する情報収集の充実が図られましたが、一方で、収集した情報が職業紹介やマッチング支援に十分活用されていない場面も見受けられました。このため、収集した情報を効果的に活用するための仕組みづくりや運用の定着が今後の課題となっています。 以上のとおり、求人者支援については、各取組の実施により一定の基盤整備が進みましたが、支援内容の浸透度や活用状況にはなお課題が残されています。今後は、各取組の実施状況や効果を継続的に検証するとともに、職員の関与の在り方やフォローアップ体制の強化を図ることで、求人充足により効果的につながる求人者支援の実現に取り組んでまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

近年、統括職業指導官の業務負担が増加しており、特に年齢層や経験年数の異なる若手職員への育成指導が重なったことで、業務の多忙化が顕著となっています。このような状況を踏まえ、非常勤職員の活用を含めた業務分担の見直しを進めるとともに、職員及び相談員の資質向上を中長期的に図っていくことが重要な課題であると認識しました。

当所では、これらの課題に対応するため、新たな施策や業務を導入する際には、その目的や実施手段を明確にし、職員全体で共通認識を持つことを重視した取組を実施しました。これにより、業務の効率化と質の向上を図るとともに、職員の主体的な業務参画を促進し、求職者・求人者双方に対するサービス水準の向上を目指しました。

具体的には、窓口対応における専門性の向上を図り、制度や各種支援策について分かりやすく説明できる体制の構築を目的として、以下の分野別研修を実施し、職員及び相談員の知識・技能の向上に努めました。

- 雇用保険業務研修（雇用保険受給手続に係る留意事項や制度の基本的な内容について理解を深める研修）
- 職業訓練業務研修（公共職業訓練及び求職者支援訓練の制度・運用に関する基礎研修）
- 助成金業務研修（各種助成金の対象者や申請要件等に関する基礎的知識を習得するための研修）
- 応募前職場見学研修（職場見学実施時の留意事項や事業所への説明方法について認識を共有する研修）
- 事業所訪問研修（事業所訪問の目的や情報収集のポイントについて理解を深める研修）
- ハローワーク評価研修（前年度評価結果や当年度の重点項目・主要指標を共有し、業務改善に活用するための研修）

また、雇用保険説明会における初回講習については、従来は1人の専門相談員が担当していましたが、運営方法を見直し、新たにパワーポイント資料を作成した上で、専門相談員が輪番で担当する方式へ変更しました。この取組により、職員全体の制度理解が深まるとともに、説明能力の向上や業務の属人化の解消にもつながりました。また、特定の担当者へ業務が集中する状況の緩和にも寄与したものと考えています。

これらの取組を通じて、統括職業指導官に集中していた負担の軽減を図るとともに、職員全体のスキル向上を両立させるための体制整備を進めました。

今後も、継続的な研修の実施や業務改善に取り組み、人材育成と組織力の向上を図ることで、安定的かつ質の高いハローワークサービスの提供に努めてまいります。

(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

今年度のハローワーク川内管内における労働市場は、有効求人倍率が0.90倍となり、前年度を下回る状況となっています。また、有効求人数が有効求職者数を下回る状況が継続しており、求人を取り巻く環境は厳しさを増しています。

特に、55歳以上の中高年層の就職率は29.7%と低水準にとどまっており、年齢層による就職状況の差が顕著となっています。一方、44歳以下の就職率は41.4%、34歳以下の若年層では37.6%となっていますが、若年層においても職業定着やキャリア形成が十分とは言えず、早期離職やキャリアの不安定化といった課題が見られます。

また、新規求人数は前年度比8.6%減少しており、特に建設業（21.9%減）や福祉分野（19.8%減）など、慢性的な人手不足が課題となっている業種で減少が目立っています。これらの分野では、外国人雇用等を活用しながら人手不足への対応を図っている事業所も一部で見られます。

このような状況を踏まえると、年齢層や求職者の特性に応じた、きめ細かな就職支援を一層強化していく必要があります。

中高年層に対しては、体力や職業経験、希望する働き方などの個人差を踏まえながら、生涯現役支援窓口を活用した再就職支援、企業ニーズを踏まえたマッチング支援及び職業訓練のあっせん等を積極的に実施することで、就業機会の拡大を図っていくことが重要です。

若年層に対しては、キャリア相談や職場見学の機会を提供し、職業理解を深めることで就職機会の拡大を図るとともに、職場定着を促進し、安定したキャリア形成につながる支援を行っていく必要があります。

また、地元企業への事業所訪問等を通じて潜在的な求人ニーズの把握に努めるとともに、福祉・介護分野や建設業などの人手不足分野を中心に事業所へのアプローチを強化し、求人の確保及び充足促進に取り組む必要があります。

さらに、ハローワークインターネットサービス（HWIS）の活用促進や、窓口における丁寧かつ的確な相談対応によりマッチング精度の向上を図ることで、求職者の就職活動をより効果的に支援していくことが求められます。

加えて、中学校及び高校における職業講話の継続・充実や、地元企業の魅力を積極的に発信する取組を通じて、若年層の職業理解を促進し、地域への定着と中長期的な人材確保につなげていくことが重要です。

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）	⑧人材不足分野の就職件数	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	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	2,571	2,232	38.2%	81.0%	93.0%	803	97.1%	87.0%					
令和7年度実績	2,265	2,077	31.4%	83.6%	95.5%	703	98.8%	88.2%					
目標達成率	88%	93%	82%			87%	101%	101%					

※ 「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。