

報道関係者 各位

令和7年11月4日

## 【照会先】

高知労働局職業安定部職業安定課

課長 西田 勝詞

地方職業安定監察官 小松 成穂

電話 088-885-6051

## 令和6年度の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（実績）について

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和6年度の県下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結果等についてとりまとめましたので、「就職支援業務報告」により公表します。

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、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の評価・改善の取組を実施しており、都道府県労働局において、取組の目標及び実績を公表しています。

### ◆令和6年度の高知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◆

- ・高知公共職業安定所 取組結果に対する総合評価 … 「良好な成果」
- ・須崎公共職業安定所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」
- ・四万十公共職業安定所 取組結果に対する総合評価 … 「良好な成果」
- ・安芸公共職業安定所 取組結果に対する総合評価 … 「良好な成果」
- ・いの公共職業安定所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」

※総合評価は、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、そのグループ内で比較し評価したもの。なお、評価は4つの類型に区分（1：非常に良好な成果、2：良好な成果、3：標準的な成果、4：成果向上のため計画的な取組が必要）としている。

### 〈参考資料〉

- (1) ハローワーク総合評価について…別添1
- (2) ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成…別添2
- (3) ハローワーク総合評価の評価方法…別添3

# ハローワーク高知 就職支援業務報告（令和6年度）

## 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

主要3指標の目標達成を最重要と考え、次の施策に重点的に取り組んだ。

雇用保険の早期再就職割合は、目標達成となつたが、就職件数及び充足数については、目標を達成することができなかつた（共に達成率95%）。

「求職者担当者制による重点求職者の就職促進」 目標：就職率50%以上

(重点求職者取扱要領を改正し、就職率50%以上を目指した)

実績：登録者数4,405名 就職件数2,484件 就職率56.4%

「求職者マイページ利用促進」 目標：開設率50%

(各部門毎に開設率目標を定め、所全体で開設率50%以上を目指した)

実績：3月末時点 開設率42.1%

「求人者マイページ利用促進」 目標：開設率80%

実績：年平均 開設率83.02%

「ミニ面接会の実施」 目標：開催回数154回 就職件数83名

実績：開催回数172回 就職件数77件

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

これまで実施してきた各種研修の開催や事例検討会等の取組に加え、職業相談部門の職員を中心に1on1の振り返りを実施。職員による求職者に対する職業相談や支援の内容を客観視することで、職員の気付きを促し、上司からの助言を行うことで職員の資質向上（職員の職業相談スキルの向上、上司のマネジメント能力の向上）につながつた。

また、中堅・若手職員を中心に外部機関が開催する研修等に積極的に参加させるなど人材育成に取り組んだ。

## (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求人者・求職者マイページについて

求人者マイページによる求人受理割合について、前年度は目標（80%）未満であったが、6年度は積極的な利用勧奨等により受理割合83%と目標を達成した。

求職者マイページ開設率について、目標値50%に対し、3月末現在42.1%と達成できなかった。

要因として、スマートフォン等の利用に積極的でない高齢求職者の割合が高いことなどが考えられるが、若年者の利用が多い部門の目標値を高く設定するなど部門別に目標を立てることにより、年度当初は29%程度であったものが着実に増加している。

7年度以降についても求職者のニーズにあわせて積極的に利用勧奨するなど、継続して取り組むこととする。

### ②求人者支援について

求人担当者制実施要領を改正し、求人担当者制を実施する職員を明確化（正規職員、求人者支援員、就職支援コーディネーター）した上で進捗状況を確認した。

紹介担当者から求人担当者へ情報提供の上、求職者の辞退理由から見た求人内容のブラッシュアップを図った。

就職氷河期世代担当職員や若手職員がOJT研修の一環として、事業所訪問によりブラッシュアップ事例集を作成し、事業所訪問による求人開拓、求人条件緩和指導及び求人の記載内容の充実等に活用するなど求人者サービスの充実を図った。

7年度以降についても求人者、求職者、両者のニーズを把握しながら、積極的な支援を実施する。

## (3) その他の業務運営についての分析等

### ①業務運営においては、事業所や求職者等のニーズを的確に捉え、それらに応じたきめ細やかな支援を行う必要がある。

そのためには、更なる各部門間の連携が不可欠であり、知り得た情報（課題、成功例等）を共有するとともに、ノウハウの蓄積を図ることが重要である。

当所においては、週1～2回程度ミーティングにより情報を共有し、管理者が取組や進捗状況を管理しているが、より一層の縦横の連携や取組強化が必要である。

## (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

### ①求人者支援の充実

6年度においても求人者のフォローアップを図るため、様々な施策を実施しているが、充足数が目標未達成となるなど、7年度以降も更なる取組が必要となっている。

特に人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸等）においては、これまで実施してきた事業所訪問等による情報収集、求職者の辞退理由からみた求人条件の緩和や魅力ある求人内容となるよう事業主に助言を行いつつ、助成金の活用を含めた雇用管理改善の取組による人材確保支援を行っていくため、職員研修を実施するなど資質向上に努める。

また、地方公共団体を含めた関係機関と連携し、雇用管理改善について働きかけを行う。

### ②求職者支援の充実

求職者マイページについて、これまで若年求職者を中心を利用勧奨を実施してきたが、有効求職者の54%が55歳以上の高齢求職者である状況（7年3月末）に鑑み、今後は高齢求職者に対しても積極的に利用勧奨し、サービスの充実を図る必要がある。

## 2. 特記事項

特になし。

## 3. 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

## 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)	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	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	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	7,044	7,680	34%	90%	95%	2,292	454	1,035	447	627	83.4%		
令和6年度実績	6,735	7,341	35.3%	83.3%	88.7%	2,095	464	1,138	508	523	89.3%		
目標達成率	95%	95%	103%				91%	102%	109%	113%	83%	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。

# ハローワーク須崎 就職支援業務報告（令和6年度）

## 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

当所においては、(i)雇用保険受給者の早期再就職率の基礎数値である就職件数、(ii)人材不足分野の就職件数及び(iii)障害者の就職件数を増加させることにより、主要指標の就職件数の増加を図ることを最重要項目と考えて重点的に取り組んだ。

(i)雇用保険受給者の再就職支援として、再就職手当の支給予定額を個別に計算したリーフレットの手交による早期再就職意欲の喚起や、求人一覧表を求職者へ配布するとともに、認定日における全員相談を行い、個別に条件に応じた求人情報の提供に努めた。また、再就職援助計画対象者を個別支援対象者に選定するなど、きめ細やかな支援を行った。その結果、雇用保険受給者早期再就職件数は、目標231件に対して実績226件とわずかに届かなかったものの、主要指標である早期再就職割合については目標28.5%に対し32.0%となり、目標を達成することができた。

(ii)人材不足分野の求人充足は喫緊の課題と捉え、就職件数の向上が重要であるため、対象者を把握した上で重点求職者として登録し、求人情報の提供、予約相談等による支援に加え、今年度は求人掲示コーナーに人材不足分野（医療・福祉、建設、運輸等）に特化した掲示コーナーを新設した。就職件数については、目標161件に対し実績182件となり目標を達成した。

(iii)障害者の就職支援については、雇用率未達成企業を訪問し求職者情報や各種助成金制度等の情報提供等を行い雇用率達成を図るとともに、障害者の障害種別や特性等を把握し、求職条件を踏まえた上で関係機関と連携し職場実習等を行い就職に繋げた。しかしながら、就職件数は、目標48件に対して実績41件と目標達成に至らなかった。原因是、下半期に職場実習が減少したことと思われるため、関係機関との連携を密にし、職場実習を数多く実施することで就職に繋げたい。

結果、主要3指標の就職件数については、目標680件に対し実績565件となり目標を達成することができなかつた。

#### ②職員の資質向上に向けた中長期的な取組

当所においては、職員の育成を中長期的に図る観点から、PDCAサイクルの考え方を全ての職員に浸透させるべく研修を実施するとともに、月2回日報管理表を回覧し現在の状況分析、今後取り組むべき課題等の共有及び新たな取組を提案しやすい雰囲気の醸成に努めた。その結果、就職件数の目標値が未達成の場合は、重点求職者の取り込みを増やしたり、達成している場合はさらに上積みを目指す取り組みが見られ、また、求人掲示方法等についての提案もあり、職員の資質向上につながった。

また、若手職員の資質向上のためキャリアコンサルティング研修への参加勧奨を行い1名が2つの研修に参加した。

### （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率が低調であるため、求職者マイページの登録を勧奨し、登録者にマイページを通じて定期的に求人票の送付を行うことによる情報提供に加え、令和6年12月からは紹介状のペーパーレス化を推進し、求職者マイページ開設率の向上に努めた。その結果、年度当初の求職者マイページの開設率については、集計方法を見直しした令和6年6月が13.08%であったが、令和7年3月時点で23.52%となり、ほぼ右肩上がりで増加させることができた。

### (3) その他の業務運営についての分析等

人手不足を背景に求人数は更に伸びていくかと思われたが、海外景気の影響を受け、製造業・建設業を中心に物価高で収益が圧迫されるため求人が出せない状況が継続している。また、須崎所管内においてはインバウンドによる収益が見込めず、宿泊・飲食は低調である。この状況の中、「新規求職者数・有効求職者数」及び「新規求人数・有効求人数」がともに前年度と比較して減少傾向にあり、それに伴い就職件数は前年度と比較して1割程度落ち込んでいる。就職件数が伸びない要因として、「紹介件数」が落ち込んだままになっていたことから、重点求職者として積極的に取り込み、就職に結びつくサービスを提供するようにしたが、件数は伸びなかった。応募したいと思うような魅力的な求人を多数揃えるために、求人開拓に加えて求人条件の緩和指導や求人内容のアピールを事業所に働きかけ、求人の確保と求人充足に努めていく必要がある。

### (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

人材不足分野の求人については、充足が喫緊の課題と捉えているため、充足重点求人として取り扱い、定期的に充足状況の確認を実施し、未充足となっている求人は、紹介担当と情報共有や連携をとりながら充足対応策を検討するよう努める。

求職者マイページの開設率が低調であったことから、求職者マイページの登録を勧奨し、登録者にマイページを通じて定期的な求人票の送付を行うことによる情報提供に加え、令和6年12月からは紹介状のペーパーレス化を推進し、求職者マイページ開設率の向上に努めた結果、ほぼ右肩上がりで増加させることができたため、さらに次年度においては、ハローワーク受付票（新規求職登録の際に交付）のペーパーレス化の推進を図る等の取組を検討いたしたい。

一方で、オンライン職業相談について、利用がないことが課題である。周知広報を行っているが、今以上に取り組むべきことを検討し、実行に移すよう努める。

## 2. 特記事項

特になし。

## 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)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数						
令和6年度目標	680	600	28.5%	90.0%	95.0%	161	48						
令和6年度実績	565	486	32.0%	71.2%	99.1%	182	41						
目標達成率	83%	81%	112.0%			113%	85%						

※ 「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。

# ハローワーク四万十 就職支援業務報告（令和6年度）

## 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

主要3指標の目標達成を最重点課題として取り組んだ結果、就職件数は目標1,120件のところ実績1,093件で目標達成率97%、充足数は目標900件のところ実績895件で目標達成率99%、雇用保険受給者早期再就職割合は目標32.6%のところ実績32.4%で目標達成率99%となった。所重点指標を含めてピックアップすれば以下の通り。

#### ・求人充足のための取組み（目標900件、実績895件、目標達成率99%）

受理求人すべてを回覧し、給与等の求人条件・表記の分かりやすさ・求職者にアピールできているかを中心に添削し、求人者にフィードバックしている（求人の充足を図るだけで無く、インターネット上で求人登録しても、ハローワークにおいて求人に目を通し、添削等のアドバイスを行っていることを、求人者に知っていただくことも目的である。求人者に対する提案を続けることによりハローワークに対する信頼を得ることができると考える。）。

庁舎内の掲示物・掲示方法等については、利用者視点での見やすさ、分かりやすさが必要であると判断し、検証を行った結果、庁舎内の掲示物等を整理し、求人情報だけでなく業界情報、企業情報を掲示した（企業、求職者等来所者の導線を意識した配置になっているか、目を止めている者がいるかを職員が意識し、常に改善を図るように努めている。また、人材不足分野（福祉、建設等）については、「業界を知っていただく」を目的に集中的に掲示している。）。

#### ・人材不足分野の就職件数増加の取り組み（目標253件、実績266件、目標達成率105%）

当所の求職者の60%近くを占める45歳以上の中高年齢者や希望職種の定まっていない求職者に対して、積極的な求人情報の提供や担当者制による個別支援、介護セミナーの受講勧奨や応募前職場見学の積極的な活用などを勧めた（介護セミナーの参加は常にあり、一定の効果が見込まれる。ハローワークだけで無く社会福祉協議会等の関係機関と連携も図っている。）。

介護ウイークにおける介護面接会開催のほか、ミニ面接会を複数回開催して人材不足分野への応募促進に取り組んだ（介護面接会については地域FMを活用した集中的な広報や、参加勧奨等により求職者10名の参加があり、2名が就職した。ここ数年は一桁の参加者数であったが、周知広報に力を入れた結果であると分析する。ミニ面接会はほぼ毎月開催することができたが、同じ企業が続くことが多かったため、今後は参加企業の開拓がより重要と考える。）。

また、人材不足分野の企業の多くは、従業員の資格取得に対して取得費用等の補助や特別な支援制度を設けている場合がある。これらの企業から求人が提出される際に「資格取得支援求人」として表記し、また専用の「資格取得支援求人情報誌」を毎月発行し、企業の取り組みを周知した（希望職種の定まっていない者や無資格者等に対し、相談窓口で説明することにより、その業務により興味を持つもらえる感触があり、有効であると考える。）。

本年度は、人手不足業界への理解促進のため「建設業セミナー」を開催した（当該セミナーについては広報等（地域FMを活用した集中的な広報等）、高等技術学校の協力もあり20名の参加となった。）。次年度以降も実施時期、対象業界等を検討し継続して実施することにより、人材不足業界への理解が深まるものと考える。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・若手職員を中心に、庁舎フロア内の掲示物・掲示方法の検証を行い、「より見やすく」「より分かりやすい」情報発信を行うように努めた（ただ漫然と掲示する状況だったが、来所者目線でフロアを観察することにより、効果的な方法を考える習慣がついたと考える。現状に満足することなく常にプラスアップされることを期待している。）。

・事業所訪問の際に持参する資料（リーフレット等）を統一し、訪問目的が異なっても画一的な最低限の情報提供・提案が出来るようになった（訪問職員自身が担当していない資料も配付するため、最低限の知識を有していることが必要である。ハローワーク全体の業務を知ることにより職員の意識も高まってきたと思慮する。）。

## (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求人企業に向け「応募したい求人票！」（リーフレット）を配布し、自社の求人を見直していただき、求人者自ら求人内容の充実を図ることを推奨している。

・求職者の視点等を伝えることにより、求人者自らが工夫をしやすくなり、ハローワーク職員としてもアドバイスも受け入れてもらいやすくなったと感じることがあった。また、企業が自社の「良い点」に気付くきっかけともなった。

②ハローワークで発行している情報誌について、職員・相談員（他部門含む）から意見を募り、リニューアルを実施した（情報誌の表題の変更、文字の拡大、レイアウトの変更等）。（前年度より継続）

・定型での情報誌発行でなく、見る者の状況に応じた誌面とする意識を持って見直しを行っている（例えば、高齢者向け求人誌はフォントを大きく、必要以上に情報を詰め込まず簡潔な表現に変更する等、読みやすさを重視するなど）。今後もより良い誌面とする意識を継続するように指導している。

## (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワーク四万十が管轄する幡多地域においては、深刻な人口減少、高齢化が進んでおり、ハローワークを利用する方も年々減少している。そのため、仕事を探している方をハローワークに呼び込むため、「求職者開拓の取り組み」を行っている。ハローワークを利用したことの無い求職者への周知を目的とするものでは、「まだハローワークをご利用になっていない皆様へ」と題してサービスメニューやハロートレーニング（e-ラーニングコース）を掲載したリーフレットを管内6市町村に配布し、配架、掲示等を依頼した。さらに、地域FMによりハローワークのサービスメニュー、セミナー等を周知し、求職者の縁者を含めた広い範囲を対象者としてハローワークの利用促進を図った。

また、高校卒業後に進学・就職のため幡多地域を離れる者が多数を占めている現状を踏まえ、それらの者が将来就・転職する際に、幡多地域へのUターンを一考してもらうことを目的として、高等学校卒業予定者に対し「地元就職にハローワークを利用しませんか」（リーフレット）を配布し、ハローワークの利用を促している。

## (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

求職者の減少、高齢化が進んでおり、新たな層の利用者の掘り起こしが必要であると考える（本年度は、地域FMを活用しハローワークの活用について広報を実施）。

今後求職者となりえる者（子育て中の者、移住予定者、学生等）へのハローワーク利用促進のため、地元自治体、学校等との連携を行い求職者の取り込みを図る（上記（3）の「求職者開拓の取り組み」の強化）。

また、高齢者対策として高齢者向け求人（短時間軽作業等）を確保する（現状では訪問時等に企業に確認し、仕事の切り出し及び求人提出を依頼しているが、訪問数には限界があるため効果的な周知・依頼方法を検討していく。）。

## 2. 特記事項

特になし。

## 3. 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

## 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)	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	1,120	900	32.6%	90.0%	90.0%	253	83.4%							
令和6年度実績	1,093	895	32.4%	82.1%	95.6%	266	84.6%							
目標達成率	97%	99%	99%				105%	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。

# ハローワーク安芸 就職支援業務報告（令和6年度）

## 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、主要指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に向けて、雇用保険受給者を中心とした「求職者担当者制」により積極的にメール・電話・郵便等による求人情報提供し、窓口相談への誘導を行った。成果は項目4のとおり、就職件数、充足数はほぼ目標を達成し、雇用保険受給者早期再就職割合、人材不足分野の就職件数は目標を上回る成果を上げた。

また、充足できていない求人に対しては、求人担当と紹介担当が未充足会議を開催し、求人内容について条件緩和・内容充実等の助言・提案をするための協議を行い、事業所訪問のうえ求人票をブラッシュアップすることに努めた。特に、職員による事業所見学に応じていただいた際は、作業現場の撮影や従業員アンケート等を実施し、求人票だけでは分からぬ情報が含まれた「職場見学に行ってきました！（写真付きの事業所情報）」を作成し、待合スペースに掲示した。写真を掲載することにより、職場の雰囲気や作業内容をイメージしやすいと好評なので継続していく。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員のスキルアップを図るため、事例検討、助成金制度、雇用保険受付時の離職理由確認などについての研修を実施した。求人受理・職業相談・助成金審査などにおいて、法律の知識が必要になることから、労働基準監督官を講師として労働基準法研修も実施した。

また、他所の好事例の中から当所に必要と思われる取り組みを職員に検討してもらい、4つの取り組みを取り入れた。各人が多くの好事例を目にしてすることで、様々な方法により業務改善が期待されることを理解し、自身のアイデアを提案するきっかけとなるよう取り組んでもらった。

### （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

求人者マイページが普及した一方で、職員が事業所と対面で接する機会が減少し、事業所のニーズなどが把握しにくくなり、ハローワークが実施する求人者サービス全般の満足度が85.4%（令和5年度）と低調となっていた。令和6年度は事業所訪問をこれまで以上に積極的に行い、事業所と顔が見える関係を構築することを念頭に情報提供・助言・提案等のサービスを行った結果、満足度を89.7%（令和6年度）まで伸ばすことができた。引き続き同様の取組を実施していく。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内9市町村の人口減少は歯止めがきかない状況にあり、各市町村とも重要課題と捉えている。企業誘致を積極的に行っており、自治体の協力要請に応じて、自治体主催の誘致検討企業に対する説明会において提供可能な情報を説明した。令和6年度は2企業に対する協力要請があったが、そのうち1企業が誘致に応じることとなり、ハローワークへ求人申込をしてもらい紹介に努めた。今後も管内市町村と連携し、人口流出対策に貢献できるよう取り組んでいく。

### (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

人手不足が原因で事業継続できない事業所が増えている中、ハローワークの求職登録者が減少している。人口減少も要因のひとつと考えられるが、若い世代へのハローワーク利用を積極的に呼びかけていく必要があると考えられる。

管内面積が広いためハローワーク利用が難しい方や、また、育児・在職の方に対して、オンラインによる職業相談の利用を今以上に周知する必要があると思われる。

## 2. 特記事項

特になし。

## 3. 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

#### 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)	人材不足分野の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーター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	614	500	28.5%	90.0%	95.0%	162	28						
令和6年度実績	612	497	39.5%	89.7%	94.6%	188	28						
目標達成率	99%	99%	138%			116%	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。

# ハローワークいの 就職支援業務報告（令和6年度）

## 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

当所では主要指標である「就職件数」、「充足数」及び「雇用保険受給者早期再就職割合」のうち、「充足数」を最重点課題と位置付けて求人者向けサービスの強化に取り組んだ。成果は項目4のとおり、「雇用保険受給者早期再就職割合」及び「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」を除き目標を上回る成果を上げた。

若者がワークライフバランスを重視する傾向にあることから、仕事とプライベートのバランスに関心があると考え、「ワークライフバランス推進の取組」について求人者への聞き取りを実施し、育児・介護休暇、残業時間の削減、休日数の増加、時短勤務、フレックスタイム、福利厚生の充実などの制度があれば求人票に記載することや、他の募集内容を参考に求人条件の緩和を促すなどの取り組みを行った。

なお、若い世代は、キャリア形成に意欲的に取り組む傾向があることから、どのようなスキルや知識を習得できるかについても聞き取りをして求人票に記載するように、令和7年度は取り組んでいく。

また、求人者に対するハローワークの協力体制について説明を行い、ミニ面接会を開催するよう勧奨することで、11回の開催に繋がった。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

管内の事業所を見学し、求人票に記載されている以上の情報を収集することを職員研修として実施した。その情報を求人票の内容に反映したり、職業相談に活用した。

また、他の事業所の求人票の見直しにもそれらの経験を役立てるようにしている。

### （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

事業所から「求人募集しても応募者がいない」等の声が増えており、求人者サービスのひとつとしてハローワークでのミニ面接会開催を積極的に勧奨し、ハローワーク勧奨によるミニ面接会の実施回数を増加させた（令和5年度7回、令和6年度11回）。参加求職者を募るために窓口での案内、チラシの送付、所内掲示板およびInstagramなどで情報発信を行った。

また、ミニ面接会当日、認定日である雇用保険受給者を含む来所者への参加勧奨も積極的に行なった。求人者からは「参加求職者が面接を希望しなくても、会社説明の機会が持てたことが先に繋がる」との声も聞かれた。

令和7年度も、さらにハローワーク勧奨によるミニ面接会を増やしていく、充足数の増加に向けて取り組む。

### (3) その他の業務運営についての分析等

主要指標のひとつである「雇用保険受給者早期再就職割合」が目標の36.5%に届かず、36.0%に留まった。雇用保険早期再就職件数に置き換えると279人の実績であり、目標割合を達成するためには4人不足となった。雇用保険受給者も求職者担当者制の対象者として、求職者サービス（求人情報提供、職業訓練の案内、応募書類作成の助言、模擬面接など）を実施しているが、より多くの雇用保険受給者を対象者として支援する必要がある。

地方自治体による企業誘致の取組において、ハローワークとして管内労働市場の状況等を説明することで雇用創出に協力した。当所管内も人口減少が進んでいることから、今後も各市町村と連携を図りながら、就業機会を理由とした社会減の対策に貢献できるよう取り組む。

### (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

アンケート「ハローワークが実施する求人者サービス全般」の満足度が、前年度と比較して約10%減少（令和5年度92.0%、令和6年度82.6%）した。「求人を出しても応募がない」、「ハローワークより有料職業紹介事業者を通じての応募が多い」、「事業所のアピール方法を教えて欲しい」などのコメントが寄せられている。要因として、求人者マイページによる求人票の提出が定着していることにより、それまでと比較して事業所とのコミュニケーションの機会が減少したことが考えられる。積極的に事業所訪問を行い、情報収集することでニーズに沿った情報を提供する必要がある。求人者への様々な支援（求人票の記載内容に関する助言・提案、ミニ面接会の実施など）を行うことがハローワークの評価に繋がると思われる所以、事業所訪問をできる限り実施する。

また、他所の好事例の中から当所に必要と思われる取組を職員に検討してもらい、令和7年度中に4つの取組を目標に実施していく。

## 2. 特記事項

特になし。

## 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)	人材不足分野の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーター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	1,740	1,200	36.5%	90.0%	95.0%	505	50						
令和6年度実績	1,766	1,245	36.0%	82.6%	86.9%	584	42						
目標達成率	101%	103%	98%			115%	84%						

※「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。

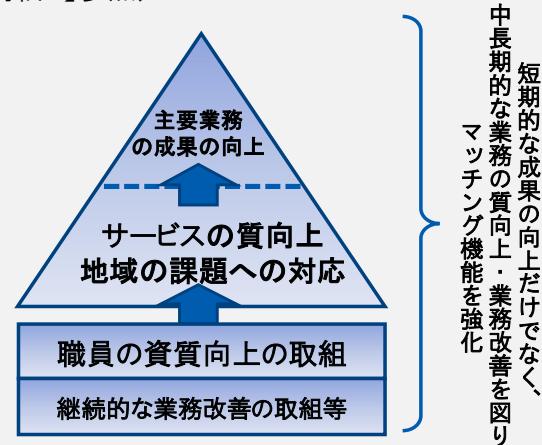
# (1) ハローワーク総合評価について

別添 1

- 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项目を加え、総合的な観点から目標管理を実施。  
【別紙1】参照



## (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（所重点项目）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

## (2) ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

別添2

### 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

### (3) ハローワーク総合評価の評価方法

別添3

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

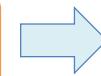
- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

- 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



○○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、 $100 \times 105\% = 105$ 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。

- 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。