

報道関係者 各位

令和8年10月16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7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 池田 邦彦）は、令和7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7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 | …「良好な成果」 |
| ・四万十公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「標準的な成果」 |
| ・安芸公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「標準的な成果」 |
| ・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7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7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

主要指標である「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者早期再就職割合」の3指標の目標達成を最重要と考え、（1）～（4）の施策に重点的に取り組んだが、3指標の中でも特に主要となる就職件数の上期実績が目標の90%と低調であった。

このため下期においては、就職件数を増加させる目的として積極的な情報提供やマッチング、プラスワン紹介等、適格な職業紹介の取り組みを実施するとともに、新設事業所を対象とした面接会を企画する等、就職件数の増加に努めたが、下期においても目標に対する実績が94%と目標には届かず、いずれの指標についても目標を達成することができなかった。

目標達成はできていないが（4）ミニ面接会の実施については求職者への周知・広報や集客面では苦勞するものの、対面形式での面接や相談ができることから求人者の評価が高く、今後も重要施策として積極的に取り組んでいく。

（1）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4,159名 就職件数2,903件 就職率69.8%

（2）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43.9%

（3）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%

（4）ミニ面接会の実施 目標：開催回数125回 就職件数76名

実績：開催回数145回 就職件数166件

2. 中長期的な職員の資質向上、人材育成に向けた取組

各種研修の開催や事例検討会、中堅・若手職員を中心に外部機関が開催する研修等への積極的参加、若手職員の希望するテーマに合わせた勉強会を開催し、若手職員の意欲喚起を図った。

また、職員が様々な事業所訪問の機会や事業所見学会を通じて、事業所情報を収集し、相談窓口で求人票記載事項以上の情報を求職者に提供できるよう取り組んだことにより、求職者の応募先求人決定に係る支援に資することとなった。

さらに、職業相談技法の向上を図るため、キャリアコンサルタント研修に職員11人の送り出しを実施したことについては、職業相談技法のスキルアップにつながった。

(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

1. 求人者支援の充実

求人条件緩和に加え、事業所に多角的なアプローチを行うための知識習得を目的とし、令和7年度は合計14回、雇用管理改善援助にかかる研修会を開催した。事業所の新設等により、求人数の多い求人を受理した際には、所全体で情報共有、連携のうえ面接・相談会を開催した。

「こじゃんと支援」と銘打ち事業所訪問計画を新たに策定し、求人票の見直しなどの充足支援、しばらく求人が出ていない事業所への提出勧奨のための事業所訪問を実施。

人材不足分野の中でも、医療、介護、保育分野については、所長をはじめとする幹部職員による事業所訪問を実施。これにより得た情報を所内で共有し、継続的な支援やミニ面接会を開催した。

2. 求職者支援の充実

(1) 求職者マイページの利用勧奨

若年求職者を中心に開設や利用勧奨を行うとともに、開設されにくい高年齢求職等に対しては開設手順を使用した丁寧な対応や「マイページ活用ガイド」による開設のメリットの説明、「求職者マイページ活用セミナー」を定期的で開催するなど、利用促進を図ったが、3月末時点の開設率は、43.9%に留まっている。令和8年3月の機能拡充により、イベント開催のお知らせ等、様々な情報をPDF等の電子ファイルで提供が可能となったため、今後においても積極的に利用勧奨に努めていく。

(2) 就職支援強化

職業紹介部門全体でPDCAの進捗状況や直面する課題、各種イベント等様々な情報を共有するため、毎週、ミーティング（朝会）を実施。

また、求職者への職業紹介につなげる意識を持って積極的に求職者への相談連絡・情報提供を行うよう強化を図った。

さらに、職員の窓口相談・対応力向上のため、紹介部門の若手職員と統括との1on1による求職者支援の振り返りを実施。職業相談の事例共有とディスカッションを行うことで職員自身の気づきを促し、助言を行うことで対応力向上に取り組んだ。

(3) その他の業務運営についての分析等

1. 人材不足分野の事業所支援

令和7年度から人材確保コーナーと求人部門で「ちっくと朝会」を毎週開催し、意見交換や一層の縦横の連携強化の取組みを実施。

意見交換を基に、人材不足分野に特化した「求人票見直しリーフレット-魅力ある求人にしませんか-」（6分野）を作成し、県内経済団体への周知依頼及び管内事業所への説明に活用した。

2. 外国人求職者への対応

近年の社会情勢を鑑み、今後は外国人求職者へ対応が多くなると考えられ、対応の一環として、令和7年度は高知県外国人生活相談センター（ココフォーレ）、高知労働局職業対策課、ハローワーク高知によるミーティングを開催した。今後においては、更に連携を深めて行く必要がある。

また、高知労働局が主催の「外国人求職者に対する窓口対応等に係る研修」にも積極的に職員の送り出しを行い、相談窓口での対応力の向上に努めた。

(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. 人材不足分野の支援強化

人材不足分野においては、求人者、求職者いずれにも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、就職件数が目標未達成となった。

幹部職員による事業所訪問においても事業主からハローワークに対する期待は強く感じられ、令和8年度以降も更なる支援や取組が必要である。

特に医療・福祉・介護分野では人材不足が顕著であり、令和8年度に重点的に取り組む「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」により事業所を積極的に訪問し、課題や採用ニーズの洗い出しを行い、求人充足のコンサルティングや事業所見学会、就職面接会等の各種イベントの開催や求職者への求人情報の提供、応募勧奨に積極的に取り組んでいく。

2. 求人者支援

令和7年度においても求人者のフォローアップや求人充足を図るため、求人票の記載内容の助言や求人条件緩和指導、事業所情報の所内掲示、ミニ面接会等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、令和8年度以降も更なる取組が必要となっている。

ハローワーク庁舎内で実施している企業説明会やミニ面接会は、ハローワーク利用者が気軽に参加でき、求職者と求人者の接触機会を増やす観点からも効果的で求人者からのニーズや評価が高いため、積極的に開催に取り組んでいく。

また、求職者の応募機会を確保していく観点から求職者ニーズはあるが求人数の少ない職種の求人開拓や新規オープンする事業所・店舗の情報収集を行い求人開拓を進めていく。

3. 求職者支援

就職件数の減少している要因として少子高齢化の影響等があり、新規求職者の減少幅も大きくなっているが、それ以上に職業紹介件数が減少している。このため、職業相談から職業紹介へつながる取り組みを強く意識し、職員の一人一人が積極的なマッチング業務に取り組み、プッシュ型の求人情報の提供や応募前の職場見学の実施など能動的な就職支援に取り組んでいく。

様々な就職支援の情報提供を行うには、求職者マイページの開設、利用が欠かせないため、引き続き利用勧奨に努めていく。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	③新卒者 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	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	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	6,652	7,271	35.4%	81.0%	93.0%	2,131	464	62.2%	472	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	6,136	6,705	32.5%	85.4%	91.9%	2,020	483	64.7%	599	96.9%	114.1%		
目標達成率	92%	92%	91%			94%	104%	104%	126%	100%	131%		

※ 「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7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）求人充足数、（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、充足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）求人充足を目標として、重点求職者の選定を行い紹介担当者が常時5人以上支援を担当することにより、求人充足可能性基準に基づいた能動的な求人情報の提供や来所勧奨型としプラスワンの紹介を行うことによって就職件数は目標の615件に対し実績627件となり、充足数は目標486人に対し568件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、求人情報の提供、予約相談等の支援に加え、求人掲載コーナーに人手不足分野（介護・看護・建設・運輸等）に特化した掲示コーナーを設置している。就職件数については、目標185件に対し実績209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。就職件数は、目標41件に対して実績50件となり目標達成となった。

結果、主要3指標の就職件数、充足数では目標を達成したが、雇用保険の早期再就職割合については、自己都合退職の給付制限期間が1ヶ月となったことの影響も考えられるが、目標達成とはならなかった。下期には重点求職者として選定した求職者に対しては成果が出ており、引き続き雇用保険受給者の重点求職者選定を行い早期就職に向け支援を行う。

（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サイクルを全ての職員及び非常勤職員に浸透させるべく、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ている。その結果、新たな取組の提案があれば検討のうえ具体化している。

また、若手職員のキャリアコンサルタント研修の参加がなかったことから、職業相談に活かせるキャリアコンサルタント研修等への勧奨も積極的に行っていく必要がある。

（2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・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ており求職者マイページ開設率の向上に努めている。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、令和7年4月が23.84%であったが、令和8年3月時点で33.68%となり、ほぼ右肩上がり増加させることができた。

・人材不足分野の求人の充足については、求人充足が喫緊の課題であり、人材不足分野の職種を希望する求職者に対しては、早期に個別支援対象者として選定し、個別ニーズに応じた能動的な求人情報の提供、来所勧奨、面接指導等の個別支援を実施し就職件数の目標を達成することができ求人充足にもつながった。

(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・建設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たが、令和8年11月より徐々に新規求人数も増加傾向となった。年度末にかけては中東情勢の影響もあり、さらに物価高が加速し年度計では6年度から0.4%の若干減少となった。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、「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ったが、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指示した結果、就職件数は相談件数、紹介件数が伸びたこともあり昨年より増加となった。今後は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、求人充足など求人者支援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

人材不足分野については、充足支援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。

雇用保険受給者に対しても早期に重点求職者として選定し、雇用保険部門と職業相談部門との連携を図り、認定日での職業相談の全員実施など早期就職に向け就職支援を図る。

求職者マイページについては、依然低調であることから、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月からの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。さらに次年度においては、求職者マイページの利便性のアピールなど一層の開設率の向上に努める。

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 (※)

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨障害者 の就職件 数						
令和7年度目標	615	486	30.3%	81.0%	93.0%	185	41						
令和7年度実績	627	568	29.6%	76.9%	99.1%	209	50						
目標達成率	101%	116%	97%			112%	121%						

※ 「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7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

当所では主要指標の「①就職件数」「②充足数」「③雇用保険受給者早期再就職割合」を重点課題と位置づけていたが、「④人材不足分野の就職件数」を含めた必須指標の全てが極めて低調で推移したため、下半期より「就職件数」に注力し支援サービスの強化に取り組んだ。当所の特徴として他所受け求人が約30%と割合が高く、雇用保険受給者は全体求職者の約30%と紹介を目的とした求職者の割合が高いこと、上半期（4～9月）において新規求職者が対前年度マイナス（▲7人）であったのに対し、紹介件数がプラス（21件）であったので、緊要度の高い求職者支援を最優先化し資源を集中させた。

上半期終了時点で年間目標に対する進捗率は①41.5%②37.9%③24.0%④35.2%と低調でかつ他所に大きく引き離されている状況であったが、年度終了時点の年間ベースでは①92.3%②88.7%③23.8%④103.3%となり下期に盛り返すことができた。ただし、結果としては「①就職件数」「②充足数」「③雇用保険受給者早期再就職割合」について目標を達することができなかった。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

管内の事業所を訪問し、求人票に記載されている以上の情報を収集、職員間での共有、求職者に向け発信することを念頭に、事業所訪問マニュアルを改訂した。訪問の事前準備、訪問時の聞き取り内容、システムを使った職員間の情報共有、窓口での情報提供の他、所内掲示、SNS利用など情報の有効活用を行うこととした。このことにより企業情報の収集から情報の加工提供を行うことにより職員のレベルアップが図れたと考えている。

当所は地理的なハンディキャップから中央部での研修に参加しにくい事情がある。そのため本省主催のオンライン勉強会は必ず参加を義務付けたほか、地元警察署や監督署から講師を迎え研修を行ったり、職員間での研修を定期的実施している。

なお、令和7年度は所長による求人充足マニュアル研修や若手職員による「障害種別について」「教育訓練給付」「改正育児休業給付」の研修を実施し、求人充足支援の手法や幅広い知識を習得することで、職員の資質向上につながった。

（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

求職者の減少が進んでおり、新たな層の利用者の掘り起こしが必要であったため令和6年度からの地域FMでのハローワークの活用について広報のほか、地域情報紙（「はたも〜ら」）を活用したハローワークサービスの広報を令和7年度に新たに実施した。このことにより新規求職者数の前年度比減少割合は令和5年度▲2.9%、令和6年度▲2.3%から令和7年度は▲0.9%に改善した。とりわけ令和7年10月以降有効求職者は対前年度比プラスを続けている。

また、高齢新規求職者（65才以上）が令和6年度664人であったものが令和7年度737人と急激に増加、全体に占める割合も高くなっていったことから、生涯現役支援窓口の強化を行い相談及び求人連絡のフォローを行った。窓口においては積極的な紹介や企業見学を推し進めたことは、年間の職業相談件数と職業紹介件数の対前年度比プラスに寄与している。高齢者向け求人の確保においては、仕事の切り出し等の求人開拓を行っているが、急激な増加に対応するため、生涯現役支援窓口での相談・紹介時に事業所に連絡を取ることで求人条件緩和指導を行っている。

(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の管内地域では、深刻な人口減少、高齢化が進んでおり、企業廃業や支店撤退が相次ぎ産業構造も変化しており、ハローワークを利用する企業も求職者も変化している。そのような労働市場の状況の変化を事業所訪問により感じてもらいたいと考え、所内職員全体での事業所訪問数年間200件を目標設定した。所長においても管内市町村、商工会等各種団体を統括職業指導官・係長と訪問し情報収集や業務協力を行い、人手不足の現状を把握するため外国人雇用管理指導については全件所長が同行した。また、愛媛県側のハローワークとも随時事業所情報等の交換を行っている。そのような訪問等で得た有益な情報はハローワークシステムで共有するほか、回覧や口頭で伝達を行うことを徹底した。

企業情報についてはPRシートのサンプルの提供を行える体制を構築し所内掲示を充実させている。なお、四万十市雇用対策協定にかかる会合や地方公共団体等の産業雇用関係会議において有用な情報提供を行うとともに会議内容を深化させることは、地元密着型の方向性を示し、事業所からも地方公共団体等からも必要とされるハローワーク像を示すことが重要であると考えている。

令和7年度はハローワーク四万十の管内地域での人手不足分野に相当するホテル旅館業の業界セミナーを四万十市雇用対策協定に基づく事業計画及び四万十市産業振興計画フォローアップ会議との連携により、隣接する「しまんとびあ」で開催し13人の参加者があったところである。同セミナーは過去3年間においてはハローワーク高知で実施していたが、ハローワーク高知以外でも開催が望まれたこともあり、ハローワーク四万十では宿泊業の求人が多いことから開催したものである。

(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

人口の減少、高齢化や事業所においては省力化が進んでおり、既存の事業の縮小や、人手がデジタル技術や外国人に置き換わっていることを認識し、ハローワークも対応する必要がある。令和8年度のフロア刷新を控え、事業所情報の提供を紙ベースでの掲示に加え、デジタルサイネージでの提供を開始する予定である。求職者に対しては求人検索装置をwi-fiとタブレットに置き換えるため、求職者マイページの活用は非常に効果的であり、更なる利用者の増加を図っていく。オンライン職業相談においては当所では職業訓練、相談施設等導入できる余地はあるので積極的に展開して、双方の省力化や利便性の向上を図るとともに、このような求人求職のデジタル化を所全員で行えるよう整備研修を行っていく。

また、令和8年度は医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトの目的を完遂するため、雇用保険受給者のうち前職が該当職種の者（全体の約16%）の支援はもとより、医療福祉業種の新規希望者を募る必要があり、前掲事業所情報の公開のほか、社会福祉協議会協力のセミナーの他、業界セミナーの開催、ミニ面接会や合同面接会の開催、個別見学会や合同見学会の開催を事業所に積極的に勧奨していく。

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)	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	1,100	940	32.4%	81.0%	93.0%	270	87.0%						
令和7年度実績	1,015	834	24.1%	90.9%	94.6%	279	90.0%						
目標達成率	92%	88%	74%			103%	103%						

※ 「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7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

主要指標である紹介件数、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は、従前から取り組んできた求職登録内容の正確性の確保、相談内容の充実、相談記録の共有に加え、新たに展開しているハローワークインターネットサービス、特に求職者マイページの活用が不可欠であると考え、窓口相談の質的向上及び求職者マイページの開設促進に重点的に取り組んだ。

求職登録内容及び相談記録については、職員による全件チェック体制を構築し、係員による確認に加え、上席職業指導官及び統括職業指導官が内容を確認する仕組みとした。その結果、再就職に向けた離職理由の掘り下げや、保有資格・職業経験を踏まえた新分野の提案、求職者担当者制の積極的な働きかけなど、支援内容に厚みが生まれつつあり、求職者一人ひとりの状況に応じた支援の充実が図られている。

また、求職者マイページの開設率向上については、マイページを特別なものとしてではなく、「当たり前のサービス基盤」として捉え、マイページを前提とした支援を行う意識の醸成を図った。具体的には、職員研修を通じて意識改革を進めるとともに、窓口相談において積極的に開設を促した。その結果、年度当初は約20%にとどまっていた開設率を、年度末には約45%まで引き上げることができた。マイページを活用した求人情報の提供やオンライン相談等についても、今後の展開に向けた手応えが見え始めている。

これらの取組により、対面相談とオンラインサービスを組み合わせた支援体制の基盤が整いつつあり、主要指標の達成に向けた取組の実効性向上に一定の成果があったと考える。

（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

人材不足を背景として、事業の継続が困難となる事業所が増加する一方、ハローワークにおいても新規求職者数の減少傾向に歯止めがかからない状況が続いている。こうした前年度からの課題を踏まえ、今年度は新たな利用者層の確保及びサービスへのアクセス向上を目的とした取組を実施した。

まず、新規利用者の確保を図るため、近隣の駅舎や市町村等に配布・提供している「求人情報誌」について、表紙デザインをリニューアルした。ハローワークの各種サービスメニューに加え、オンライン求職申込やかんたん求人検索といったデジタルサービスを前面に打ち出した構成とし、来所しなくても利用できる利便性を強く訴求した。その結果、市町村のホームページに掲載された求人情報誌をきっかけとして求職申込を行う者が現れるなど、利用行動につながる事例が確認されており、件数は少ないものの一定の効果が見え始めている。

また、育児や介護等により来所が困難な求職者や、遠隔地に居住し頻繁な来所が難しい層を取り込むため、オンライン相談の積極的な実施に取り組んだ。具体的には、求職申込時に個々の事情を確認した上でオンライン相談の利用を勧奨するなど、求職者の状況に応じた個別支援を行った。加えて、従前は対面で実施していた巡回相談についても、オンライン方式へ切り替えるなど、相談実施の枠組みそのものの見直しを行った。

これらの取組により、オンライン相談件数は増加傾向にあり、相談機会の確保につながっている。あわせて、相談を担当する職員においても、オンラインツールを用いた支援への対応力が向上するなど、新たな相談手法への適応が進んでいる。

以上のことから、今年度は前年度の課題であった「新規利用者の確保」と「来所困難者への対応」に対し、広報手法の見直しとオンラインサービスの活用促進という両面から改善を図ることができたと考える。

(3) その他の業務運営についての分析等

雇用保険の認定業務が混み合う時間帯においては、認定後の職業相談も集中し、十分な相談時間の確保が難しい状況が見受けられた。その結果、求職者との面談が時間的に制約されるほか、相談記録の入力が後回しとなるなど、業務の効率性や相談の質の面で課題が生じていた。

このため、十分な相談時間を確保することを目的として、管理部門と協議のうえ、認定時間の見直しを行い、認定来所者数の平準化を図ることとした。具体的には、午後の認定枠を追加するとともに、曜日別の来所者数の偏りを是正するなどの対応を行うことで、認定後の相談が特定の時間帯に集中しない体制を構築した。

これにより、相談待ち時間を過度に意識することなく、求職者一人ひとりに対して落ち着いた状況で相談に集中できる環境の整備が期待される。

また、県及び安芸市が誘致した事業所については、求人充足が進まず、雇用確保が課題となっている。多くの自治体において人口減少対策に関する会議が開催されており、安定所長も委員として参画している。こうした会議の場では、地域振興を目的とした事業所誘致が議題となることも多く、ハローワークとして地域の雇用・失業情勢や労働市場の現状について情報提供を行っている。

今後も、地域の関係機関と連携しながら、事業所の人材確保と求職者の就業支援の両面から、地域雇用の維持・活性化に向けた役割を果たしていく必要がある。

(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

雇用保険失業給付における給付制限期間の短縮により、雇用保険受給者が早期に就職するまでの支援期間が相対的に短くなったことから、雇用保険受給者の早期再就職割合が大きく低下している。

このことから、従来以上に、初期段階からのサービスメニューの的確な提供、早期支援の実施、密度の濃い相談、頻度の高い相談対応が必要であることが、今年度の取組を通じて明らかとなった。

こうした課題を踏まえ、令和7年度後半から、支援の密度及び頻度を高める取組として、雇用保険説明会及び初回講習の前倒し実施、初回認定日前におけるセミナー受講の促進、セミナー受講内容を踏まえた振り返り相談など、新たな支援スキームの構築に着手している。

次年度以降は、これらの取組を一過性の対応にとどめることなく、初回段階から就職支援へ確実につなげる一連の支援の流れとして定着させることが重要である。

具体的には、受給開始直後から求職活動の方向性を明確化し、求職者の状況に応じた支援メニューを段階的かつ計画的に提供することで、早期再就職に向けた行動を継続的に後押しする体制の確立を図る必要がある。

今後は、これらの取組効果を検証しながら、相談手法や業務運営のさらなる改善を進め、雇用保険受給者の円滑な再就職支援につなげていく方向で取り組んでいく。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨障害者 の就職件 数						
令和7年度目標	597	475	33.5%	81.0%	93.0%	191	33						
令和7年度実績	556	464	30.2%	88.0%	94.0%	160	48						
目標達成率	93%	97%	90%			83%	145%						

※ 「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7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」「雇用保険受給者早期再就職割合」のうち、「充足数」を最重点課題と位置づけて求人者向けサービスの強化に取り組んだ。

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、福利厚生の実施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。また、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取り組んだ。

これらの取組に加え、ハローワークの支援体制について説明をしながらミニ面接会開催を勧奨することで前年度を上回る開催回数に繋がったが、充足数の目標を達成することができなかった。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介・求人担当職員全員が年間4事業所以上を訪問し、情報収集および支援メニューの説明等を行った。また、管内の事業所を見学させていただき、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。その結果、他の事業所の求人票の記載内容の見直し提案を行う際にもそれらの経験が役立っている。

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

求人者サービスの向上を図るため、事業所訪問回数を増やすことに取り組み、のべ95事業所を訪問した（令和6年度のべ61事業所）。訪問時にハローワークでのミニ面接会開催を積極的に勧奨したことで、ミニ面接会の実施回数を大幅に増加させることができた（令和6年度26回、令和7年度42回）。また、参加求職者を募るために窓口での案内、チラシの送付、市町村にチラシ配架依頼、所内掲示板および労働局管理のInstagramなどで情報発信を行った。さらに、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った。その結果、参加者は109人（令和6年度43人）、充足数は28件（令和6年度6件）となった。令和8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き、充足数も伸ばしていくよう取り組む。

また、他所の好事例の中から必要と思われる取組を職員に検討してもらい、4取組を当所で実施した。例えば「求人者サービスメニュー一覧」「求人票おすすめキーワード」のリーフレットを作成し、事業所訪問において活用している。

(3) その他の業務運営についての分析等

主要指標の「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者早期再就職割合」全てが目標に届かなかった。紹介件数減少、紹介成功率低下、求人数減少、求職者の年齢構成の変化など様々な要因がある。求人数についてはパート求人の減少が顕著であり、人手不足であるが「原材料の高騰」「電気・ガソリンなどのエネルギー価格の上昇」「物価高による消費者の買い控え」「アメリカの関税引き上げ政策」「人件費の上昇」「中東情勢の悪化」などの影響で求人を控える動きが見られた。なかには、パート求人は民間人材サービスを利用しているとの声も聞かれたが、根気よく求人依頼を継続している。今後も、求人者担当者制および求職者担当者制の対象を拡大して支援メニューを提供していく必要がある。

また、当所管内も人口減少が進んでいることから、今後も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、年度を追う毎に減少（令和5年度92.0%、令和6年度82.6%、令和7年度78.9%）している。「ハローワークからの応募者は非常に少ない。」「応募者が来ない。」「事業所のアピール方法等を積極的にアドバイス・提案して欲しい。」など、例年、同様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たことにより、事業所とのコミュニケーションの機会が減少していることが考えられる。積極的により多くの事業所訪問を行い、情報を収集することでニーズに沿った情報や支援を提供していく必要がある。そして、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アップに繋がると思われるので、令和8年度は事業所訪問をこれまで以上に実施する（令和6年度のべ61事業所、令和7年度のべ95事業所）。

また、所長が手本となるよう計画的に事業所訪問を行う。その際、職員を同行させることで訪問マナー、支援メニューの説明、情報収集のポイントなどを学ばせ、職員のスキルアップに取り組む。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 率						
令和7年度目標	1,668	1,129	36.1%	81.0%	93.0%	594	74.2%						
令和7年度実績	1,642	1,084	35.1%	78.9%	93.1%	575	81.0%						
目標達成率	98%	96%	97%			96%	109%						

※ 「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。

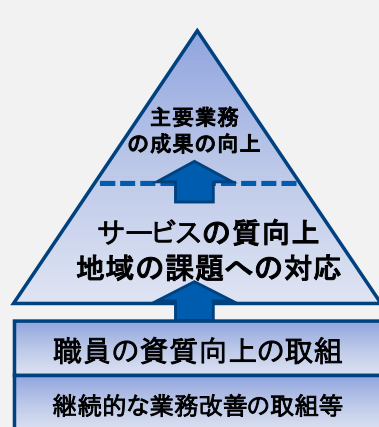
(1) ハローワーク総合評価について

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、
中長期的な成果の向上・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

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

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、点数を加算する。

(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点を加算。

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30～100点(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))