

熊本労働局発表

令和7年12月12日(金)

【照会先】

熊本労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 中村 朗子
地方職業安定監察官 山口 大吾
電話 096-211-1703

報道関係者 各位

令和6年度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（ハローワーク総合評価）の結果概要について

厚生労働省では、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から全国のハローワークを対象に、日常的な目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価（※1）の評価結果等に基づく全国的な業務改善に取り組んでいます。

この度、令和6年度の評価結果がまとまりましたので公表します。

熊本労働局及び熊本県内ハローワークでは、この結果を踏まえ、更なる業務改善につながるよう一体となって取り組んでまいります。

（※1）

総合評価とは、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分類した上で、就職支援（マッチング関連）業務に関し、全ハローワークで共通する指標による評価とハローワークごとに地域の特性等を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善等に関する評価を総合的に勘案して実施するものです。

○ 令和6年度熊本労働局内各ハローワークの評価結果

ハローワーク	総合評価（※2）	
熊本	類型2	良好な成果
八代	類型2	良好な成果
菊池	類型2	良好な成果
玉名	類型2	良好な成果
天草	類型3	標準的な成果
球磨	類型2	良好な成果
宇城	類型3	標準的な成果
阿蘇	類型3	標準的な成果
水俣	類型3	標準的な成果

（※2）

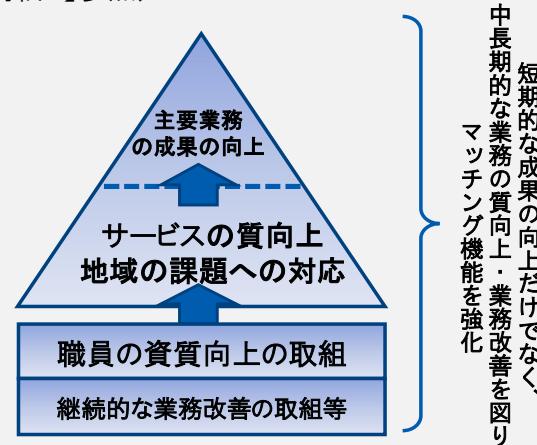
評価にあたっては、ハローワークごとに年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、同一のグループ内で4段階（類型1：非常に良好な成果、類型2：良好な成果、類型3：標準的な成果、類型4：成果向上のための計画的な取組が必要）の相対評価を行っています。

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、

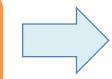
- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

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



○○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。

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、新型コロナウィ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)】	1142.5 (+0.3%)	732.4 (▲4.6%)	410.1 (+10.3%)	5.6 (+1.8pt)	5.7 (+1.8pt)	15.4 (+2.6pt)	64.4 (+46.5%)	41.9 (+38.0%)	63.1 (+32.6%)
2~3G(特大) (計77所) 【1342(820/522)】	1120.7 (▲0.02%)	710.3 (▲5.6%)	410.4 (+11.5%)	6.1 (+0.4pt)	6.7 (+2.0pt)	14.1 (▲2.8pt)	68.6 (+7.0%)	47.5 (+33.4%)	57.9 (▲6.7%)
4~5G(大) (計69所) 【1312(790/522)】	1076.9 (▲0.001%)	687.1 (▲3.6%)	389.9 (+7.0%)	7.3 (+1.2pt)	8.2 (+1.9pt)	13.9 (▲0.5pt)	78.1 (+19.2%)	56.6 (+25.4%)	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%)

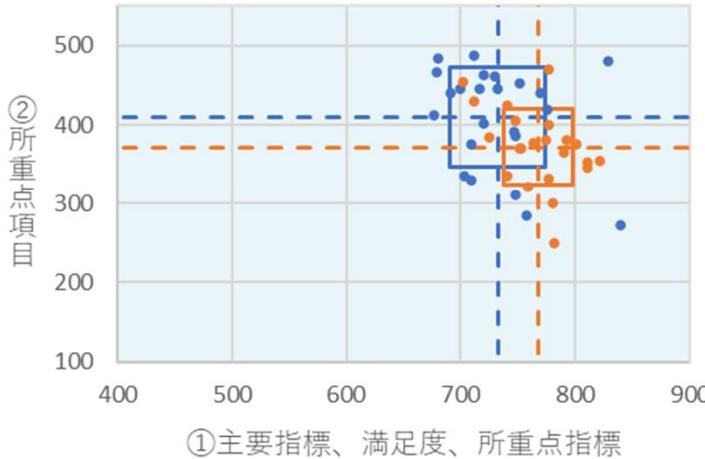
※1 「主要指標」・「補助指標」・「所重点指標」・「所重点項目」についてはP2参照。また、括弧内の数値は、平均値・標準偏差は対令和5年度比、変動係数はパーセンテージの対令和5年度差。(なお、上表は、いずれも石川労働局管内6安定所を除いた数値である。)

※2 標準偏差を平均値で除したもの。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。

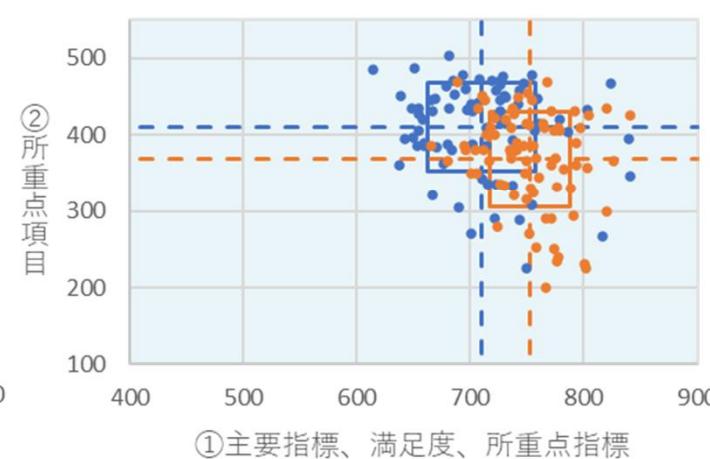
2-2 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（規模グループ別②）

- 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）。

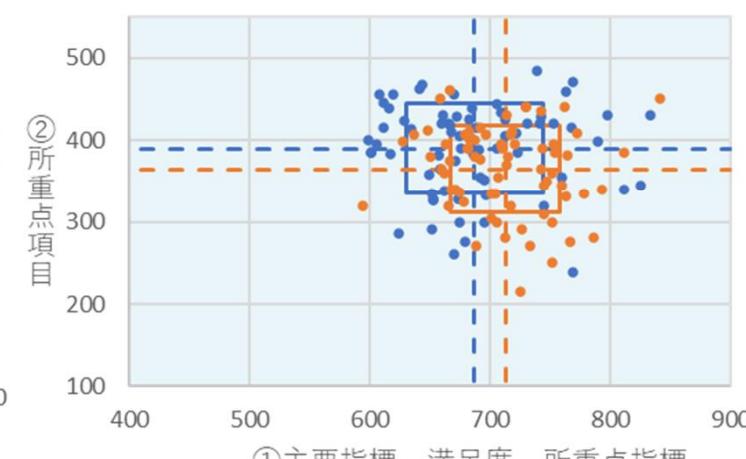
最大規模グループ（1G）



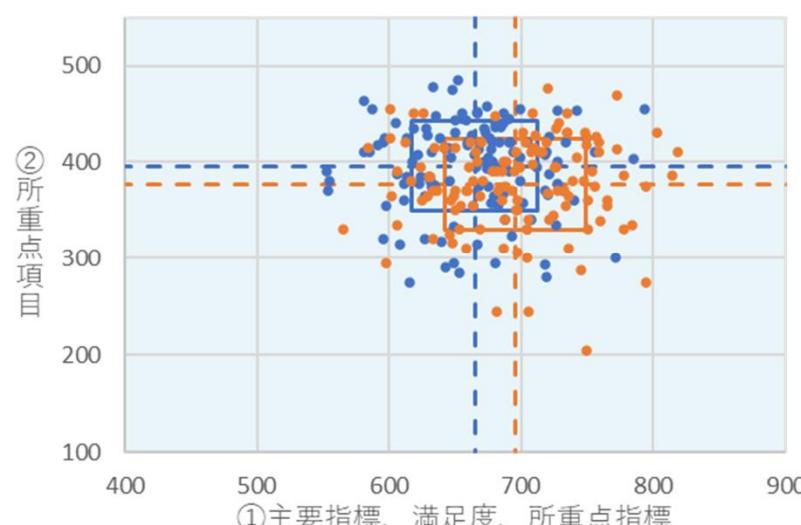
特大規模グループ（2～3G）



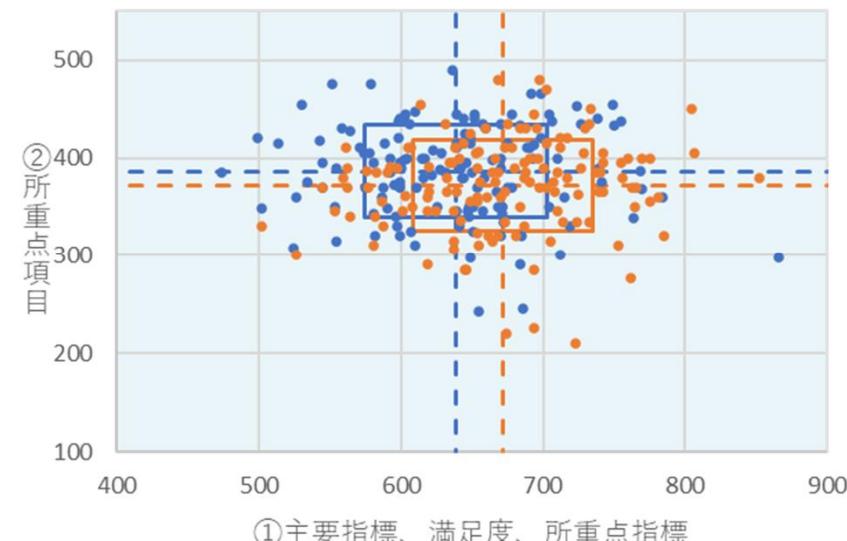
大規模グループ（4～5G）



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

ハローワーク熊本 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

人手不足により長期的な扱い手として正社員採用を希望する求人割合が増加する中、求職者の状況は高齢求職者の増加に伴うパート希望求職者の増加並びに若年求職者の減少傾向が顕著となり、就職件数、充足数とも目標を下回る状況で推移しました。

特に人手不足分野（医療・福祉、保育、建設、警備、運輸）においては労働力の確保が困難な状況が続いており、昨年度に引き続き求人充足支援の強化が重要と考え、小規模の相談会やしごとの体験会、オンライン方式を採用した事業所説明会の開催やより職場の雰囲気や仕事の内容を理解していただくための職場見学会の開催等、人手不足の解消のために各種支援に取り組みました。

求職者ニーズに幅広く応えるための求人の総量確保及びきめ細やかな求人者支援の強化に向けて、求人担当部門を中心とした事業所訪問や電話・マイページを活用した働きかけを実施したことでのハローワークの利用から離れていた事業所の求人獲得にもつながりました。

就職を促進するためには迅速な求人情報の提供が不可欠であることから、求職者マイページの活用を拡大するため、メールアドレス欄を上部に配置した所独自の求職申込票を作成し、マイページ登録へ誘導しやすい工夫を行ったことで登録者の増加につながり、オンライン相談・職業紹介の活用促進などと合わせ、情報提供や職業相談などにおいて、育児等で来所困難な方への非接触型サービス提供などのサービスの充実と支援の強化に努めました。

求職者支援部門と求人者支援部門間がより連携して支援を行うため「求人開拓依頼表」を作成し、求職者ニーズに沿った特別求人開拓の実施により就職支援サービスに努めました。

求職者の早期就職の実現に向けて、求職者が参加しやすい求職者支援ミニセミナーを複数回開催し、基本的な求職活動の方法やハローワークの活用方法を伝えて、個別担当者制の対象者に積極的に組入れ、個々の希望や事情を踏まえたきめ細やかな支援の実施に努めました。

若年求職者のハローワーク利用を促進するため、ニーズの高い企業を含めた説明会の実施やニュースレターの創刊を通じてハローワークの取組を周知することに努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

基本的には年度当初に策定した研修計画に基づき実施しましたが、必要に応じ追加研修を入れながら柔軟に実施しました。

特に、若手職員の割合が増加する中において、基本的な安定行政の知識を深めることを念頭に、雇用保険法、労働基準法、助成金業務、職業紹介技法向上や模擬面接指導研修、公正採用選考・人権問題に関する研修の他、職員自身が新しいサービス内容に習熟することがサービス向上には不可欠との考えから、求職者マイページの新機能やオンラインを活用したサービス手法等に関する研修を実施し、職員の知識向上と利用者サービスの促進に努めました。

また、業務実績の改善と利用者サービスの向上を図るために、非常勤職員を含む全職員がP D C Aサイクルを活用した業務改善手法への理解を深めることが必要との分析を踏まえ、業務運営会議や統括官会議において協議、理解のうえ促進に努めるとともに、各統括職業指導官が部門内で取組の内容（目的）について浸透を図り、部門内全員で結果の分析を行いました。

(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

前年度、当所では「更なるサービス向上、業務改善を進めるには、PDCAサイクルの考え方やその趣旨について職員の理解を深めることが不可欠である」と分析していたところです。

これを踏まえ、今年度は、業務運営会議や統括官会議においてPDCAについて協議、理解のうえ促進に努めるとともに、各統括職業指導官が部門内で取組の内容（目的）について浸透を図り、部門内全員で結果の分析を行いました。

また、「職員の資質向上によるサービス改善を図るため、キャリアコンサルティング資格の取得促進と合わせて、正確で詳細な情報の提供や適格紹介の実施など、基本業務の徹底についても促進していくことが必要である」と分析しており、労働局主催のキャリアコンサルティング研修への送り出しだけではなく、職業紹介における基本技能向上のための所内研修を実施したことで、職場内のキャリアコンサルティング資格取得に向けた機運醸成を図り、適格紹介等の基本業務の徹底についても推進したものと考えています。

さらに、「求職者マイページの開設促進に取り組むこと、求人者マイページについては継続的な利用を働きかけることが必要である」と分析していたところです。求職者マイページの開設促進については、メールアドレス欄を上部に配置した所独自の求職申込票を作成し、マイページ登録へ誘導しやすい工夫を行ったことで登録者の増加に繋がっています。求人者マイページについては、引き続き利用促進を勧奨しており、高い割合での利用が継続されているところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所においては、少子高齢化の影響等により、若年求職者の減少傾向と高齢求職者の増加傾向が続いている。

近年、熊本市内だけでなく熊本県内においては半導体産業をはじめとして若年労働者に対する高い求人ニーズが続いておりますが、一方で人材不足分野を中心に高齢者や女性、障害を有する方、外国人の活用による労働力確保の動きがみられるところです。

そのため、お仕事探しをされている高齢者や女性、障害のある方、外国人の方々の特性や個々の事情に配慮した就職支援に力を入れると同時に、求職者からニーズの高い小規模での「就職支援ミニセミナー」の実施を通じて、きめ細やかな就職支援にこれまで以上に取り組んでいく必要があると考えています。

さらに、インターネットやSNSでの就職活動を基本とする若年求職者に対しては、ハローワークの支援内容を知ってもらうためにSNSや大学等を通じたさらなる周知が必要と考えます。

また、熊本県北部地域では半導体関連産業の進出や事業拡大が続いていることから、これに伴い、サービス産業等の非製造業においても求人の増加が予想されるところです。今後、半導体製造職種に限らず、人流の活発化、転職希望者の増加も予想されることから、リスキリング等の要望に応えるられるよう的確な訓練コースの案内等、職員の専門性向上にも力を入れていきたいと考えています。

(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

更なるサービス向上、業務改善を進めるには、職員の資質向上によるサービス向上が不可欠であり、キャリアコンサルティング資格の取得促進と合わせて、正確で詳細な情報の提供や適格紹介の実施など、基本業務の徹底についてさらに取組んでいきたいと考えています。

また、PDCAサイクルの考え方やその趣旨について、非常勤職員を含む全ての職員が理解をすることが不可欠であることから、今後も研修やミーティング等を通じて意識の浸透を図っていくこととしています。

さらには、求職者マイページの普及拡大のみにとどまらず、求人情報やセミナー開催等の情報をいち早く提供し、窓口やオンライン相談・職業紹介や職業訓練、そして就職に繋げることと併せてハローワークが常に求職者の方々に寄り添った支援を行っていることを深く知っていただくための取組を行っていきたいと思います。

2. 特記事項

特にありません。

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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③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	⑤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	⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数	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6年度目標	7,863	8787	32.4%	90.0%	95.0%	2,291	68.1%	849	2,499	71.0%	873	95.9%	83.4%
令和6年度実績	7,051	8049	32.5%	85.8%	91.2%	2,151	68.4%	851	2,503	72.8%	774	106.7%	90.0%
目標達成率	89%	91%	100%			93%	100%	100%	100%	102%	88%	111%	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。

ハローワーク八代 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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】

当所では、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成が最重要と考え、失業認定日における受給者全員に対する職業相談の実施や再就職手当シミュレーション資料の配付により、早期就職に係る意欲喚起の取組を実施しました。また、職員による求職者担当者制の実施においても、雇用保険受給者を意識して支援対象とするよう取組を行いました。

マザーズハローワーク事業における子育て中の求職者への支援の一環として、所独自の「就職支援セミナー」を実施し、マザーズコーナー利用者に対して子育てしながら就職するために必要な知識付与に努めました。今年度の開催状況についてはすでに10回開催し、参加者も54名となりました。

（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

求職者マイページの利用割合が低い傾向にあったため、令和6年度途中から求職者マイページを開設している利用者に対して、所独自の「新着求人情報Weekly」を週1回送付することとし、また、窓口相談時においても求職者マイページのメリットを積極的に案内することにより求職者サービスの利用向上に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度のハローワーク利用者満足度調査結果では、求人支援サービス、求職支援サービスの双方において目標達成出来ませんでした。求人者からは「応募者がないため求人票記載のアドバイス等をお願いしたい」との要望が複数あったことから、求人充足のための求人者向けセミナー等の実施を検討しているところです。

(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

当所の有効求人倍率は、令和4年度1.13倍、令和5年度1.02倍、令和6年度0.95倍と年々低下しています。有効求職者数は令和3年度以降増加している一方で有効求人倍率は令和4年度以降減少傾向となっています。就職件数を増加させるためにも求人の総量確保が重要と考えます。今後、求人確保の取組として、求人者マイページを活用した求人提出の勧奨と新規求人開拓については求人倍率の落ち込みが大きい産業（建設業・卸売業、小売業・宿泊業、飲食サービス業）を中心にアプローチを行っていきたいと考えています。

2. 特記事項

特にありません。

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	①生活保護受給者等の就職率	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	0	0	0	0	0	
令和6年度目標	2,377	2059	37.0%	90.0%	95.0%	829	68.1%	95.9						
令和6年度実績	2,293	2058	40.6%	87.5%	91.4%	808	83.6%	99.6						
目標達成率	96%	99%	109%			97%	122%	103%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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。

ハローワーク菊池 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

【求人充足支援】

半導体製造関連企業の進出による人手不足問題の解消のため、求人充足支援を重点的に取り組みました。

- ・事業所説明会の開催（会議室にて実施）により、人材不足分野や半導体関連企業等の多数の求人者と求職者の対話の機会を創出
- ・半導体の仕事を知る機会として、大規模な企業説明会を2回開催（延べ参加者数900人、延べ参加事業所82社）
- ・ミスマッチ解消のため、職場見学の活用促進・職場見学ツアー（1回開催、参加者8人、就職者1人）の実施
- ・事業所向けLINEによる、各種情報の提供（お友だち登録事業所150人（令和7年3月時点））

【ハローワークサービス等の情報発信】

ハローワークの各種サービス、イベント情報、事業所情報等の発信を実施し利用者への周知・広報活動に取り組みました。

- ・LINE、Instagram等SNSの活用による情報発信を若手職員を中心として実施（LINEメッセージ送信数415,145件（令和7年3月時点）、Instagramのフォロワー数510件（令和7年3月時点））

- ・求人情報誌及びSNS情報発信の周知を庁外配置により実施し、ハローワークを利用していない方に対するハローワーク利用勧奨

【オンライン化の推進】

ハローワークの就職支援サービスをより気軽に活用いただけるよう、各種サービスのオンライン化に取り組みました。

- ・求職者マイページ登録の勧奨及びオンラインハローワーク紹介等の促進（マイページ利用の割合、令和6年4月20.4%→令和7年3月28.1%）

（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

求職者マイページの登録率が低調であり、求職者に対して適正にオンラインサービスの提供が実施できていない課題がありました。

また、求人者マイページについては、利用促進を強く推進した結果、求人数の減少が生じるなど課題がありました。

これらに対する改善策を下記のとおり実施しました。

- ・求職者について、オンライン登録者に対しハローワークサービスのメリットを伝えることにより、ハローワーク利用者への切替を推進しました（切り替え件数令和5年度467件→令和6年度650件）。
- ・求職者マイページの登録を推進しながら、同時にオンライン情報提供及びオンライン紹介等の機能の利用を推進することにより、登録による付加価値を持たせました。
- ・求人者についてオンライン利用を原則としながら、抵抗感のある事業所についてはそれに固着することなく、柔軟な対応を実施しました。また、オンライン利用のメリットも丁寧に説明を行い利用を促進しました。
- ・職業紹介部門の職員等と求人部門の職員等による事業所訪問を積極的に実施し、求人者が求める人材像をより丁寧に把握する時間を確保し、マッチング強化に取り組みました。
- ・求人者マイページの普及に併せ、事業所PRシートを職業紹介窓口で積極的に活用し、マッチング強化に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・半導体関連企業の管内進出に伴い、人材不足分野及び地場産業の人才確保の問題が生じており、事業所訪問、LINE及びInstagramによる事業所紹介、条件アップした求人のLINEによる発信、会議室を利用した事業所説明会の実施等、求人者支援に取り組みました。
- ・若手職員について、若者のハローワーク利用促進に係る課題意識を所内で共有しながら、自主的な改善策の実施を促すよう取り組み、各部門の若手職員を中心としたSNSに関する運営チームによるLINE及びInstagramの運営やSNSの利用促進対策の実施など、積極的にハローワーク運営に関与する取り組みを実施しました。
- ・庁舎レイアウト変更を実施し、職業相談室のブースを増設するなど庁舎利用について整備しました。

(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

半導体関連企業の管内進出に対して、ハローワーク主催による企業説明会を令和5年度より4回開催し、参加延べ人数は1,660人となるなど、半導体関連産業に対する理解が深まる取組を実施しましたが、何人の就職者があったなどの調査は実施していないなど、参加者及び事業所に対するフォローアップの実施や開催方法等について課題がみえました。

引き続き民間紹介事業者の紹介手数料の負担感を訴える事業者の声もあるなど、ハローワークの求人者支援の強化が今後の課題です。

求職者マイページの利用率は本年度の取組の結果、割合は増加しておりこの取組を継続する必要がありますが、オンライン職業紹介、オンライン相談、オンラインセミナー等の実施状況は低調でした。また、求職情報公開の取組も低調であり進めていく必要があります。

以上より、今後は下記の取組を実施します。

- ・半導体関連企業説明会の開催と参加者及び参加事業所の開催後のフォローアップの仕組み化
- ・地方自治体と連携による地場産業等の中小企業の面接会の実施による充足支援
- ・求職者に対して、SNSによるハローワークサービスの周知、菊池所ホームページの作成によるイメージアップを図る取組
- ・求職者マイページについて、登録者を増やしながらオンライン紹介等の機能利用のほか、メッセージ機能を活用したホームページとリンクしたイベント等の情報提供の積極的な取組を実施
- ・求職情報公開者数を増やす取組を実施

2. 特記事項

ハローワークのSNS活用について、LINE及びInstagramによる情報発信を実施しており、LINEのお友だち数は令和7年3月末時点で3,491人（内ブロック数1,223人）、Instagramのフォロワー数は510人の状況ですが、大規模イベントの企業説明会のアンケートにより、参加の端緒がSNSであったとの回答は10.6%と約1割程度となり、情報発信の効果があったと判断されます。

また、Instagramは、令和7年1月にビュー数（投稿等が再生・表示された回数）が31,000件となるなど、フォロワー以外からの閲覧者も確認されます。

以上から、SNSの活用がハローワークの課題解決の1つとして有効であることがアンケート結果等でも実証されており、引き続き情報発信を実施していきます。

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	③新卒者支援に係 る就職支援ナビ ゲーターの支援に による新規卒業予定 者等（既卒者含む） の正	④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	0	0	0	0	0	
令和6年度目標	3,088	2,854	35.2%	90.0%	95.0%	896	176	184						
令和6年度実績	2,848	2,765	37.3%	68.0%	96.5%	836	189	204						
目標達成率	92%	96%	105%			93%	107%	110%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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。

ハローワーク玉名 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

○就職件数に関しては十分な紹介件数を確保することが必要であると考え、求人情報の提供を積極的に行うよう職員に指示しました。同時に、求人閲覧の利便性向上や求人情報提供の利便性向上の面から、前年度に引き続き求職者マイページの開設にも力を入れた結果、マイページ登録者の割合が38.5%まで伸びました。一方、マイページを利用した情報提供数はマッチングを重視し、提供する情報や求職者を絞り込む傾向もあり、大幅な増加には至りませんでした。

○充足件数に関しては求人充足会議から事業所訪問を円滑に行う体制を整え、詳細な情報の収集や求人条件緩和につなげることができました。収集した事業所情報は紹介部門と共有し、条件緩和を行った求人は庁舎内に掲示するなど、PRにも力を入れました。求人充足会議対象求人140件のうち充足数は61件、会議後に事業所訪問した事業所38件のうち充足数は20件となり、訪問の効果は一定あったと考えています。

○人手不足分野の就職件数向上のため、認定日に合わせた企業説明会を毎週実施し、参加する求職者の確保が厳しい面もありましたが、求人者からはおおむね好評でした。また、「福祉のお仕事面談会」を2回開催し、参加者数・採用者数とも一定の手応えがありました。

（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

○前年度から進めてきた求職者マイページの開設については、紹介窓口の職員等にそのメリットを粘り強く説明し、「マイページ開設が基本」の姿勢で臨んだ結果、開設者数・利用割合とも大きく増加しました。

○ハローワークを利用しない求職者に対する支援メニューの周知という課題に対しては、まず、ハローワークの求人と取組がより多くの求職者の目に触れるよう、求人情報誌の設置場所を2カ所（JR駅構内、ショッピングモール）増設しました。若年求職者へのハローワーク利用の働きかけについては、年度後半にLINEを開設し、SNSによる各種PR実施の体制が確立されたところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

○年度の中盤以降、就職件数・充足件数とも目標数に達しない月が連続しました。要因の一つとしては、コロナ禍後の人流再開に伴う求人・求職活動の増加が落ち着いてきたことが考えられます。また、賃上げにより賃金に見合う人材を採用したいということで、企業側が人選のハードルを上げる傾向も見受けられました。

高齢者のさらなる高齢化（70代求職者の増加）が進んでいます。応募希望者が多い軽作業の求人は外国人の雇用等により減少しており、応募自体が難しく、採用はさらに難しいケースが増え、就職決定までの期間が長くなっていることも要因として考えられるところです。

(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

①事業所訪問に関して、求人充足会議から事業所訪問への流れはできましたが、それだけでは訪問件数が十分ではない状況です。充足件数向上のためには、より多くの求人者に接触し、求人条件緩和を進める必要があると考えています。

②求職者マイページの開設件数が増加しましたが、求人情報提供、オンライン紹介など、就職件数向上に結びつくより有効な活用がもう一步というところであり、活用を一層進める必要があると考えています。

③高齢者の増加や、中には解決すべき課題を持つ求職者も見受けられ、採用までの求職活動が長期化するケースもあることから、紹介成功率向上のための取組が不可欠と考えます。応募書類の添削や模擬面接の実施など、一手間かけた支援を積極的に行う必要があります。さらに、高齢者や課題を持つ求職者など多様な求職者の就職促進のため、受け入れ可能な求人の開拓も必要です。

2. 特記事項

特にありません。

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	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 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	0	0	0	0	0	
令和6年度目標	2,145	1863	33.2%			705	68.1%	129						
令和6年度実績	1,993	1661	38.1%	81.6%	96.7%	659	79.2%	152						
目標達成率	92%	89%	114.0%			93%	116%	117%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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。

ハローワーク天草 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

コロナ禍の収束以降、管内の基幹産業である旅館・ホテル等の観光業で持ち直しの動きが見られるとともに、医療福祉関係では人手不足が継続している状況があることから、「個別就職相談会（1日1事業所の予約制で事業所担当者から求職者に個別説明等を行う）」の毎月複数回開催、「介護の就職説明会」、「警備の就職相談会」、「企業内就職相談会（企業内を会場とした就職相談会）」、「牛深地区就職相談会」など事業所と求職者が直接対面するイベントを積極的に開催し、マッチング促進を図りました。

また、事業所訪問に併せ求人充足会議・充足対策をパッケージにして行う取組を新たに開始し、事業所訪問により詳細に把握した求人・事業所情報等を紹介部門・求人部門双方の職員が理解を深めたうえで充足対策の検討を行い計画的な支援に取り組みました。

当所管内では高齢者の割合が非常に高く、公共交通機関がバス等に限られていることから、求職者担当者制（同じ職員が担当となり個々人に応じた伴走型支援を行う制度）の支援対象者を拡大するとともに、電話や求職者マイページ等による情報発信・連絡を行うなど個別支援の充実に取り組みました。

これらの取組の結果、就職件数は目標をわずかに下回りましたが、求人充足数は目標を上回る実績となるなど、一定の成果が得られたものと思料しています。

（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

求人や事業所等の情報をより多く詳細に求職者に伝える必要があることから、事業所に対して、求人者マイページの周知・PRを積極的に行い、事業所PRシートの作成機能や求職者へのリクエスト機能などの利用促進を図りました。

求職者に対しては、求職者マイページの利用拡大に向けて、登録手順のわかりやすいリーフレットを作成のうえ周知・勧奨し、窓口で登録完了まで求職者と一緒に入力を行うなど登録を促進するとともに、求職者マイページを通じた求人情報等の提供に努めました。

また、情報発信手段として、SNSの活用・充実が重要となってきたことから、「LINE」により求人情報を定期的に発信するとともに、「個別就職相談会」等のイベント情報、職業訓練の募集案内、ハローワークが行うサービスの内容等を発信し、ハローワークの利用勧奨を図りました。

これらの取組については、改善・向上が図られているものの、まだまだ十分な成果には至っていない面もあり、今後、更なる取組・工夫が必要と思料しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

ふるさとハローワーク（地域職業相談室）においては、求職者への職業相談や求人情報の提供、電話相談、その他各種支援等を丁寧に行うとともに、設置自治体と連携してふるさとハローワークの周知（市の広報誌への掲載、チラシの配布等）などの利用促進を図りました。

小規模施設ながら一定の成果があがっていることから、今後も引き続き、設置自治体との連携を維持し、工夫等を加えつつ推進していくこととしています。

(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

人手不足となっている事業所や誘致企業をはじめとして、人材確保のためにマッチング支援の更なる充実が必要であると考えます。

年度途中から開始した事業所訪問と求人充足会議・充足対策をパッケージにした取組については、更に効果的なものとなるよう実施方法の検討・工夫などを行なながら取組を継続していくこととしています。

社会の中でオンラインが広く進展していることから、求職者や求人者に対する周知・広報については、SNSの活用による情報発信等、効果的な方法を検討しながら取り組んでいくとともに、求職者マイページを活用したオンラインサービスの充実と利用者の拡大については、特に重要な課題として取り組む必要があると考えます。

また、当所管内では高齢者の割合が非常に高くなっていることから、求職者のニーズに応じたきめ細かな個別支援についても益々重要になっていると思料しています。

2. 特記事項

特にありません。

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	0	0	0	0	0	0
令和6年度目標	1,574	1366	37.2%	90.0%	95.0%	510	83.4%						
令和6年度実績	1,549	1371	36.7%	84.2%	93.5%	476	105.7%						
目標達成率	98%	100%	98%			93%	126%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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

主要指標である就職件数・充足数の目標達成について、全職員が通年で意識しながら業務を行うよう週単位で情報共有及び指示を行いました。求職者担当者制を窓口担当者全員で実施し、常時10名を目標に取り組み、結果として就職件数全体の約23%、就職率73.6%と就職件数及び充足数を底上げする効果的な取組となりました。その他、紹介件数を増やすことが、就職件数を増やすことにつながる傾向があることから、求職者へのオーダーメード型求人情報提供を積極的に実施しました。また、就職後のミスマッチ防止及びより多くの事業所がアピールできる機会を確保する取組として、紹介前の職場見学を積極的に行い、登録事業所が499事業所となりました。職場見学を行い紹介を希望する求職者に対しては、オンライン紹介を実施することで求職者の負担軽減を図り、紹介就職に繋げました。その他、雇用保険の認定日の相談を効果的に行うため、認定日を意識した求人情報提供を実施しました。このような取組は、主要指標である雇用保険受給者の早期再就職割合を押し上げる取組となりました。就職件数及び充足数については、目標数には達しなかったものの、前年度を上回る結果となりました。

求人者支援の取組として、事業所訪問を職員1人あたり4事業所を目標に取り組み、全職員達成することができました。職員の知見の拡大と事業所情報の蓄積により、より良い職業相談・紹介が図れる取組だと感じています。また、求職情報公開件数を増やすため、原則求職公開という方針をたてて取り組み、情報公開件数が常時200件前後となった段階で、求人者マイページの求人者リクエスト機能の利用促進を行いました。

所重点指標については、人材不足分野の就職件数を意識した取り組みとして、ミニ面接会を実施し、対象事業所を人材不足分野に限定した取り組みを行い、雇用保険説明会やSNSを活用した周知を行った結果、合計6回開催し、参加者95名と例年を大きく上回る結果となりました。しかしながら、目標値に対し98%の達成率と、わずかに下回る結果となりました。もう一つの重点指標である就職支援ナビゲーターによる新規卒業予定者等の正社員就職数については、高校に対する各種ガイダンスの実施や学校に出向いての模擬面接の実施、個別相談等の実施等により、目標を大きく上回る結果となりました。

(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

- ・ハローワークを利用せずに仕事を探す方が増えていることに対する取り組みとしては、ハローワークの職業紹介のメリットを記したチラシを作成し、球磨所公式LINEにおいて定期的に周知を行いました。その他、窓口の職業相談技術向上のために、職員を積極的にキャリアコンサルティング研修等に参加させ、当所においても職業相談技法向上研修を全職員対象に実施しました。その他、今年度は特に、求人情報提供に力を入れ、来所を促す取り組みを行いました。全国的に、ハローワークの利用者が減少する中、当所においては職業相談件数及び職業紹介件数が前年度から若干下回る程度で、就職件数は前年度を上回る結果となりました。
- ・オンライン職業相談については、機器の整備はされたものの、求職者のニーズがない状況であり、オンライン相談ができる状況を作りながら、求職者のニーズに合わせた対応を行いました。今後は、窓口体制、オンライン相談環境の整備等を行いながら、求職者ニーズを収集し、より良い対応を行う必要があると考えています。
- ・求人充足支援については、職員による事業所訪問を実施し情報収集を行いましたが、事業所訪問による情報収集には限界があると感じており、電話による求人条件緩和の提案や求人者担当者制の実施、職場見学の積極的実施を行うことで、前年度を上回る充足率を達成す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

求職者は増加していますが、求人者が大きく減少しています。また、高齢者が増加傾向にある一方で若年者が減少傾向にあります。高齢者の就職支援については、今後力を入れていく必要がありますが、若年者が直接企業に応募することを防ぐために、ハローワーク紹介の必要性を周知し職業相談の充実に力を入れていく必要があります。

(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

求職者ニーズを的確に捉えるための職業相談技術の向上と職業相談記録を充実させるために、職業相談技法向上に向けた取組が必要と考えます。その上で、求職者に合った求人情報を積極的に提案し、来所者を増やす取組を全員で実施する体制づくりを行う必要があります。

また、ハローワーク紹介がもたらすメリットを知っていただく取組を行い、求職者に負担を掛けないオンライン紹介やオンライン相談を活用しながら、これまでとは違った形での相談・紹介を展開することで、ハローワーク利用者を増やし就職に結びつけることが必要と考えます。これにより、求人者への紹介割合も増加し、求人者サービスにもつながると考えています。加えて、求人者が来所する機会を増やす取組として、求人条件緩和の提案や充足のための相談ができるとの周知を積極的に行う必要があります。求人情報収集を目的とした、求人部門と職業相談部門との事業所訪問も積極的に増やしていく必要があると考えています。

2. 特記事項

特にありません。

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	1,643	1507	42.6%	90.0%	95.0%	510	143							
令和6年度実績	1,570	1446	44.6%	79.1%	94.2%	502	200							
目標達成率	95%	95%	104%			98%	139%							

※ 「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。

ハローワーク宇城 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

- ・所全体でハローワーク評価の目標を意識した業務運営ができるよう、主要目標等の実績管理は週ごとの進捗管理による分析結果を所内回覧で周知しました。各指標の増減数や増減率などを周知し、相談件数や紹介件数など改善にとりくむべき項目や年度の残りの期間に取り組む目標数が全員の共通認識となるよう配慮しました。新規求職者の減少率以上に紹介率を高めることや、就職率が低下しないことを意識しながら、次回の相談や応募につながっていく支援サービスを心がけ、その効果が生かせるよう取組の指示を行いました。
- ・求人情報の提供方法として、求人充足会議を通じて求職者ニーズに合わせた求人条件緩和に応じて改善が図られた求人票を「リフレッシュ求人」として所内掲示し、効果的な周知を行いました。また、高年齢者の就職支援として、60歳以上の応募者を受け入れ可能とする求人について「宇城・うきワーク60歳以上歓迎求人」として新たに求人情報誌を作成し、求職相談時の配布や庁舎内の配架により情報提供を行いました。求人充足会議では、従来は条件を緩和した求人の情報を求職者に提供するまでの取組みでしたが、今年度からは求職者の反応がなかった場合にその情報を求人事業所へ伝え、当所が充足支援に取り組んでいることを知らせるとともに、さらなる条件緩和を提案し、その改善を進めています。
- ・求職者マイページの開設勧奨及び利用拡大を図るため、オンラインでの求職登録を推奨するチラシを配布し、手順を図解した説明資料を示して開設支援を行いました。来所者に対しても、待ち時間を活用した周知ができるようチラシを配布したり、雇用保険受給者の初回認定日にそれを用いて開設を勧奨し、希望者に対しては、窓口においてログインの支援まで対応しています。また、パソコン操作を苦手とする利用者に向け、来所者端末に「検索条件の保存」などの求職者マイページの便利な機能を周知する案内画面を掲載しました。

（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

- ・若者のハローワーク利用促進やスマートフォン等によるオンライン機能利用者への情報発信用として、SNS（LINE）の活用による情報提供サービスを開始しました。開設後4か月で登録者約800人の新規登録があり、定期的に求人情報や職業訓練の募集、イベント開催等の情報を発信するとともに、リッチメニューから求職者マイページ、ハローワークインターネットサービスや自所ホームページ等への遷移を可能とし、その効果的な活用を図りました。
- ・労働局のウェブサイト上に開設した自所のホームページについて、その情報発信機能を有効に活用するため、「かんたん求人検索」機能における就業場所の選択肢を、管内市町だけでなく、希望者が多い近隣の市町も追加しその幅を広げました。
- ・所内で定期的に開催している企業説明会の参加状況が低調であるため、企業の選定と求職者への情報提供、発信方法等を検討し、より効果的な事業への改善のため、雇用保険の失業認定日における周知や新たに開設したSNS（LINE）を利用して広報を行いました。
- ・求職者マイページの利用率が全国平均と比べて低調であることから、労働局の目標である利用率30%以上への拡大に向け、引き続き毎月の目標を定め、マイページ機能の理解促進も同時に進めながら利用勧奨を推進しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・求職者担当者制により課題解決支援サービスの対応能力向上につなげていく必要があるため、職員の専門性の向上に役立つ可能性のあるケースについては事例検討会を開催し、部門内の職員と就職支援ナビゲーターにより支援方法等の検討を行い、その情報を共有しました。
- ・令和6年4月から障害者雇用率が引き上げになったことを受け、心療内科の医師を講師とした「宇城地域障害者雇用促進企業セミナー」を11月に開催。管内外19事業所31名が参加し、参加者へのアンケートでは、精神障害者及び発達障害者の障害特性や障害を踏まえた活躍の場の確保について理解を深めることができた等の好評な回答結果を得ました。

(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

- ・事業所サービスについては、応募前職場見学の推進、会社説明会や福祉分野の面接会などを開催していますが、今年度は新たに警備業を対象とした就職相談会を開催しました。引き続き人材不足分野を中心とした面接会の開催を図っていくこととしています。
- ・オンライン機能を活用した情報発信を行うため、SNS(LINE)の活用を開始し、定期的に各種情報を配信しています。今後は、利用者にとって必要な情報が配信できているかを隨時確認し、その見直しと充実を図っていくこととしています。
- ・求職者マイページの利用率が全国平均と比べて低調であることから、前年度に引き続き毎月の目標を定め、マイページ機能の理解促進も同時に進めながら利用勧奨を進めています。
- ・就職件数の増加に貢献するよう、その前段となる紹介の件数を増やすよう意識した取り組みを進めてきましたが、引き続きそれを継続していくこととしています。また、職業相談窓口で行ってきた雇用保険受給資格決定手続におけるワンストップサービスの停止を継続し、相談機能の充実を図っていくこととします。
- ・求人充足支援の一環として応募前職場見学の推進に努めていますが、管内事業所の情報をより多く求職者に伝えるため、効果的な事業所PR情報の発信方法等を検討していきます。

2. 特記事項

特にありません。

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	①生活保護受給者 等の就職率	③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	0	0	0	0	0	
令和6年度目標	1,871	1666	37.8%	90.0%	95.0%	652	68.1%	165						
令和6年度実績	1,727	1470	35%	79.1%	95.1%	558	82.8%	168						
目標達成率	92%	88%	92%			85%	121%	101%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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。

ハローワーク阿蘇 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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

主な指標に対する取組

当所では、有効求人倍率が県下一高い一方、少子高齢化などにより求職者の中で高齢者の占める割合が高いことや近隣所に大規模な半導体関連工場などの進出も相まって、賃金相場の上昇等から管外に就職していく求職者が増加傾向にあるため、地域における担い手不足が深刻化しています。

そのため、就職件数や充足数など各指標の目標を達成するためには、求職者と求人者のマッチングを高める一方、潜在求職者の掘り起こしの重要度が高くなっています。

そこで、今年度は以下の取組を重点的に実施します。

・主要指標である就職者数の増加に向け、紹介数の確保が必要と考え、紹介部門窓口職員一人当たり1日2件という紹介の目安数を設け取り組みました。

また、求職担当者制について、進捗管理を把握しやすくするため、管理表の一部見直しを行いました。

・充足数を増加させるために「高校生のための企業説明会」「医療・福祉分野事業所説明会」の開催、「宿泊・観光・飲食サービス専用求人誌」の新規発行などに新たに取り組みました。

なお、「医療・福祉分野事業所説明会」は、参加事業所数、求職者数、就職決定者数とも前年度に比べ大幅増となり、特に就職決定者数の実績は倍の成果をあげることができました。

・管内地方公共団体との連携が少なかったことから、全首長に面会し、各自治体で行われている地方創生などの施策と相まって雇用の面から地域の雇用課題に可能な限り連携することを確約しました。

なお、令和6年10月に阿蘇市との間で雇用対策連携協定を締結したため、次年度以降本格的に実施計画に基づいた取組を自治体と連携しながら行います。

・中長期的な職員の資質向上及び育成を図る観点から、若手人材を中心にキャリアコンサルティング研修の受講を推奨したほか、労働局主催のキャリアコンサルティング研修への講師派遣、各種オンライン研修等への参加、当所でのミニ研修会（キャリアコンサルティング 職業訓練業務 オンライン相談）などを行いました

（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

・求職者マイページによる情報提供などを積極的に行うため、求職登録時に求職者マイページの開設及び活用方法についての説明等を行いました。

・外向けの情報発信力が弱いため、令和6年度には当所独自のSNS開設や阿蘇市が全世帯に配布しているICT情報端末（お知らせ端末）等を活用した周知などを積極的に実施し、潜在求職者の掘り起こしを行いました。

・高齢者の増加に伴い、高齢一時金の受給者が増加していますが、支給終了後の職業相談に結びつきにくい状況もあることから、初回認定時の全員相談は中止し、より緊要度の高い高齢者に絞って効果的な相談を行うことにしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・新規高等学校卒業者の地元就職促進の観点から行った「高校生のための企業説明会」については、参加者から大変好評であったため、内容をさらに充実して、今後も雇用対策協定に基づき阿蘇市と共に共催を進めます。
- ・地域の雇用サービスセンターとしての役割低下が懸念されることから、地域ニーズを踏まえた各種取組が重要と考えています。

(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

- ・利用者満足度調査（求人）によると、82.8%と目標値に到達しなかったため、アンケートの分析結果や利用者のコメント等に基づいて取組内容の見直しを行い、他のハローワークの取組なども参考に、今年度見込み数（熊本県下の平均）を上回る求人者から満足をえられるよう改善を図る必要があります。
- ・求職者に占める高齢者の割合が高いことから、今後、高齢者に対する支援の充実を取り組みます。

2. 特記事項

特にありません。

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 早期再就職件数	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							
令和6年度目標	689	618	43.4%	90.0%	95.0%	185	68.1%							
令和6年度実績	643	545	40.6%	82.8%	98.1%	161	76.8%							
目標達成率	93%	88%	93%			87%	112%	#DIV/0!						

※ 「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。

ハローワーク水俣 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙3

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、新規求職者のうち45歳以上が6割、うち55歳以上が4割を占めており、また管内全ての自治体において毎年人口減少となっていることから、就職件数、充足件数の目標を達成するには引き続き中高年齢者に対するマッチングの重要度が高くなっています。

このため、求人者に管内の求職者の動向を伝え、労働者の確保には中高年齢者の活用が重要と説明し、募集の際には「定年年齢以上の応募の可否」についての意向を確認し、確認できた求人には求人票に表示のうえ当該求人の一覧表を作成し、敷地内掲示板に掲示しています。一覧表の作成に当たっては大きめのフォントを用いるなど見やすさを意識して作成し、来所者の活用を図っています。

また、インターネットを活用した求職活動も活発であることから、当所独自のSNS（LINE）を開設し、新着求人や会社説明会等の周知を行いました。

雇用保険受給者については「求職活動計画表」を独自に作成し、必要に応じて活用することで課題解決サービスを積極的に展開しています。当計画表を用いることで、これまでの課題解決の取り組みが一目で把握でき、段階に応じた支援の提案がしやすくなっています。また、雇用保険受給者の早期再就職意欲喚起のため、再就職の時期ごとの再就職手当の額を示す再就職手当シミュレーション「あなたの早期再就職プラン」を作成し、初回認定時に受給者全員に配布し相談を行っています。

② 中長期的な職員の資質向上にむけた取り組み

令和6年度における研修として、求職者サービス向上のために「接遇」や「就職困難者（生活保護受給者）への支援」、求人者サービス向上のために「求人受理」や「パートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金」を実施しました。

（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

- ネット活用者が増加していることからSNS（LINE）を開設し、求職者への支援内容、企業説明会・面接会等のイベント情報を週に1回提供しました。
併せてハローワークインターネットサービスは検索しづらいとの声を受け、LINE内に容易に検索できるようにしました。
- 熊本県看護協会（ナースセンター）と連携し「看護補助者」の説明会を初開催しました。
- これまで発行している求人情報誌は新着求人のみを対象としていましたが、新たに職種別求人情報誌を作成し配付しています。
- 求人事業所を紹介する「アピールボード」を庁舎内ロビーに設置し、事業所から提供される写真等で求人票では分からぬ職場環境等を来所者へ案内しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度の新規求職者数は昨年度と比較し△3.6%と減少となりました。ハローワークインターネットサービスによる求人閲覧は増加し、ハローワーク内に設置している求人閲覧端末の利用者は減少するなど、求職者が来所しての利用自体が減少していることから、求職者マイページを活用して支援内容等を周知し、就職件数や充足件数の向上に努める必要があると考えています。

また、新規求人数については△11.2%と大幅に減少しました。当所の新規求人は医療・福祉分野や製造業分野の割合が多いことから、今後もこれらの分野に重点を置いた支援が必要と考えています。

(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

- ・ インターネットを使用して仕事を探す方が増えているため、水俣所公式LINEを活用し、ハローワークインターネットサービスの検索方法等の利用方法、各種イベント等を周知することによりハローワークの利用促進を図ります。
- ・ 求人票に記載されている以上の詳しい情報を収集するため、計画的に管内事業所を訪問します。

2. 特記事項

特にありません。

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	④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	0	0	0	0	0	0
令和6年度目標	680	663	36.7%	90.0%	95.0%	230	35						
令和6年度実績	631	608	33.8%	93.2%	93.1%	216	34						
目標達成率	92%	91%	92.0%			93%	97%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「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。