

令和7年11月28日
宮崎労働局 発表

【担当・照会先】

宮崎労働局 職業安定部
職業安定課長 矢野 昌字
地方職業指導官 渡邊 琢巳
(代表電話) 0985-38-8823

令和6年度における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について

厚生労働省では、平成27年度から雇用対策の基軸となるハローワークのマッチング機能の強化について、中長期的な就職支援機能を高めるため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を行っています。

この度、令和6年度の宮崎県内7つのハローワークにおける評価結果を取りまとめましたので、別添の「令和6年度ハローワーク総合評価結果」により公表いたします。

宮崎労働局・ハローワークでは、引き続き、地域の利用者の皆様へのサービス向上に取り組んでまいります。

令和6年度ハローワーク総合評価結果

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

目次

○	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（概要）	2
○	ハローワーク総合評価の評価指標の構成	3
○	令和6年度宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果	4
○	令和6年度就職支援業務報告（ハローワーク宮崎）	5
○	〃（ハローワーク延岡）	8
○	〃（ハローワーク日向）	11
○	〃（ハローワーク都城）	14
○	〃（ハローワーク日南）	19
○	〃（ハローワーク高鍋）	22
○	〃（ハローワーク小林）	25
○	令和7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標	28

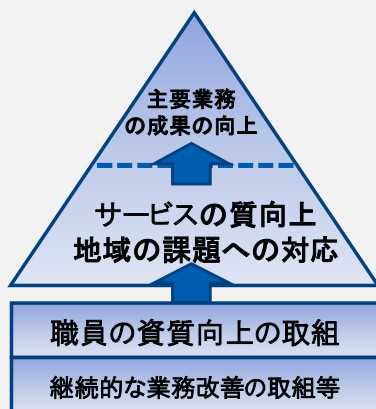
宮崎労働局職業安定部

ハローワーク総合評価の概要について

- 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**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



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
- ・ 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

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

令和6年度 宮崎労働局管内のハローワークの主要実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、「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。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価を行い、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」及び「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階で評価。

安定所	①就職件数 (一般)			②充足件数 (一般、受理地ベース)			③雇用保険受給者の 早期再就職割合(※)			総合評価 結果
	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率	目標	実績	目標達成率	
宮崎	6,716件	6,222件	92.6%	7,226件	6,619件	91.6%	38.4%	34.8%	90.6%	標準的な成果
延岡	2,660件	2,476件	93.1%	2,344件	2,289件	97.7%	38.4%	36.8%	95.8%	標準的な成果
日向	1,781件	1,706件	95.8%	1,569件	1,522件	97.0%	38.4%	40.3%	104.9%	良好な成果
都城	3,930件	3,766件	95.8%	3,839件	3,609件	94.0%	38.4%	43.4%	113.0%	良好な成果
日南	1,257件	1,193件	94.9%	1,099件	1,042件	94.8%	38.4%	42.5%	110.7%	良好な成果
高鍋	1,846件	1,833件	99.3%	1,515件	1,571件	103.7%	38.4%	40.2%	104.7%	良好な成果
小林	1,480件	1,374件	92.8%	1,284件	1,271件	99.0%	38.4%	41.9%	109.1%	良好な成果
宮崎 労働局計	19,670件	18,570件	94.4%	18,876件	17,923件	95.0%	38.4%	38.6%	100.5%	—

※雇用保険受給者の早期再就職割合は、（基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数）／（受給資格決定件数）

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

○求職者マイページの利用促進に関する取組として、新規求職登録方法について、原則、オンラインでの求職登録を積極的に案内することにより、求職者マイページ開設率を大幅に増加させることができました。

○ハローワーク宮崎で開設しているLINEについて、支援内容やイベントなどの情報発信及び「かんたんに求人検索できるページ」へ遷移できるリッチメニューの活用などの利便性について、積極的に周知及び登録勧奨を行いました。友達登録者は9,000人を超え、ハローワーク宮崎のホームページ閲覧数も大幅に増加しました。

○利用者の視点、動線を踏まえた施設内のレイアウト、掲示物の掲載方法やリーフレットの配架方法等の見直しを行いました。掲示物の前に立ち止まる人が増加し、リーフレットも以前より多くの人に手に取ってもらえるようになりました。

○生涯現役コーナーにおいて資産設計のセミナーを実施しました。働くことに関する意識啓発が行え、就職意欲の喚起が図れました。

○職業訓練窓口では、職業訓練を案内する機会を増やすための取組として、認定日に合わせて訓練校説明会を実施、訓練施設と求職者との接点が増えたことにより、訓練受講者の増加にも繋がりました。

○事業所へ求職者専門支援窓口を案内することにより、ハローワーク宮崎を利用する求職者を積極的に採用したい事業所を募り、求職者のターゲットを絞って企業PRシートを作成してもらい、所内掲示やホームページを使って求職者へ公開できるようにしました。

（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

○前年度末に実施した生涯現役コーナー企画の就職面談会について、高齢者の雇用に積極的な企業を開拓し実施しました。参加した求職者からの評価も高く、今年度については、さらに人材確保コーナー（福祉分野）と連携し高齢者雇用に積極的な福祉分野の求人者も招くことで、生涯現役コーナーの就職促進対策に加え、人材確保分野の求人の充足対策も図れました。

○訓練受講者の確保にあたっては、締切日間際になっても希望者が集まっていない場合、個別に電話をかけるなど多くの時間をかけて行っていたが、今年度については、訓練校説明会を開始したことで、失業認定に来所した者に対し効果的にPRを行うことができました。特に、介護労働講習については、訓練施設からハローワーク職員向けの研修を行ったほか、ハローワーク間をオンラインでつなぎ、ハローワーク宮崎から他のハローワークの会議室にいる求職者に説明を行うなどきめ細かな対応の結果、訓練申込の増加に繋がりました。

○ハローワークプラザ宮崎において、新規利用者の増加に向けた取組として、若者支援コーナーでは、ハローワーク宮崎へ職員を派遣し、認定日に合わせた窓口相談の実施やハローワーク宮崎での若者向けセミナーを実施した。また、マザーズコーナー宮崎では、「マザーズフェスタ」の開催（自治体マスコットとのコラボ、来所者へのHW利用案内、リラクゼーション（ヘッドスパ事業）の提供等）、「応募書類作成端末（PC）の貸出」、「スーツ等レンタルサービス」を開始しました。

○求職者向けに求人内容に関するアンケートを実施し、アンケート結果をもとに「求人者向けセミナー」を3月25日に開催し、22社が参加しました。また、セミナーの中で、求人の充足につながった個別事例の発表を行い、事業所としては当たり前に行っていることでも求人票に掲載することで、求職者が応募するきっかけになるといった「気づき」を共有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

○令和6年度は、前年度より、新規求職者数が5.0%、紹介件数2.9%が減少したこともあり、就職件数は7.4%の減少となり、この数年減少傾向が続いています。来所いただいた求職者に窓口を利用したいと思っていただけるサービスの提供、利用いただいた求職者が、また利用したいと思っていただけるサービスの提供が必要となります。求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスが受けられることの積極的な周知及びサービスの更なる質の向上を図ります。

○ハローワーク宮崎に対する満足度は、求職者が89.7%、求人者が74.0%といずれも前年度を下回りました。特に求人者の満足度が低くなっており、人手不足で多くの事業所が苦慮している中、事業所の期待に十分応えられていない状況があります。求人者マイページからの求人申込みが大半を占めており、求人者がハローワークに来所する機会が大幅に減少していることから、「事業所訪問」を中心に能動的に求人者と接触する回数を増やし、求人充足支援を行っ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

○ハローワーク利用者の待ち時間短縮を図るため、コーナーや部門関係なく全職員で窓口相談を優先した業務の実施を行うとともに、ハローワーク宮崎全体で応援態勢を構築し、混雑する窓口職員を多く配置するなど臨機応変に対応し、また利用したいと思ってもらえるハローワークを目指します。

○より多くの雇用保険受給者に求職活動でもっとハローワークを利用してもらうために、雇用保険説明会の実施方法の見直しを行います。特に、初回講習会において、求職活動でハローワークを利用するメリットを分かりやすく伝える工夫を行うことで、ハローワークのサービスを利用する方の増加に繋がる取組を実施します。

○基本業務（動作）の徹底を図るとともに、イベント、セミナー等の効果検証を踏まえた継続の判断や改善について仕組み化の徹底を図ります。実施して終わりにならないように、ハローワークの再利用や就職にどのくらい寄与しているかを検証していきます。

○IT分野やデザイン分野等では、経験者が転職をする際に安定所を利用する慣習が乏しい一方で、未経験で新たにこの分野に入りたいという求職者は多いため、採用選考に係る負担を考慮し未経験者可の求人が少ない傾向にあります。そのため、管内求人でも未経験者可の求人を増やすこと、そのうえで来所日に提供できる求人情報を増やした上で就職支援を強化していく必要があります。

○「求人者セミナー」の開催が1回しかできなかったため、「求人者セミナー」の定期開催を行います。また、参加できなかった事業所へのフォローを実施するため、事業所訪問を通じたセミナー内容の共有に取り組めます。

○求人者マイページを利用している事業所が増加して以降、事業所への各種案内はマイページ経由がメインとなっています。マイページを利用していない事業所へのセミナー受講勧奨等が弱い状況にあるため、マイページを利用していない事業所への支援体制を整備します。

2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど、一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の各データに大きな影響がみられます。

3. 総合評価（※）

標準的な評価

※ 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	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 したものの 割合	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	6,716	7,226	38.4%	90.0%	95.0%	2,339	68.1%	1,106	71.0%	677	83.4%		
令和6年度実績	6,222	6,619	34.8%	74.0%	89.7%	2,142	80.4%	1,216	85.7%	609	89.1%		
目標達成率	92%	91%	90%			91%	118%	109%	120%	89%	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

【来所者向けの周知の見直し】

○求職者のニーズが高い良質の求人について、特出しで庁舎内掲示し来所者が求人と接する機会を増やすことで、応募者の増加に繋がりました。
各種イベントの情報について、周知方法を見直したことにより、ハローワーク内で実施している就職フェアや延岡市が実施した面接会など、参加者が前年に比べ1.5～2倍に増えるなどの効果がみられました。

【SNSによる積極的な発信を実施】

○ハローワーク延岡マザーズLINEを活用した周知の他、局安定部のInstagramを活用し、各種イベントの情報の発信を行いました。上記の取組と併せて発信を強化したことでイベントの来所者の増加に繋がりました。

（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

【求人情報提供サービスの強化】

○市内スーパーの配架等を業務簡素・合理化の観点から廃止をしました。一方で、ハローワーク内でピックアップ求人、ユースエール認定企業のPRシート掲示、デジタルサイネージでの企業PR動画の配信を行い、求人情報の発信を強化しました。

【事業所訪問の強化】

○繁忙期であっても積極的な事業所訪問の実施を行いました。令和6年度は、紹介担当者と同行した事業所訪問を初めて実施しました。訪問先での求人票の見直し、就職フェアなど支援サービスの提案を行いました。また、訪問先で得られた事業所情報を、紹介部門の職員が直接求職者へ情報提供するなど、ハローワーク内での連携を強化し各種支援を実施したところ、事業所の人材確保に繋がり、感謝されるケースが増加しました。

【求人者向けセミナーの実施】

○事業所の人材確保支援の強化として、求人者向けセミナーの実施しました。ハローワーク延岡管内の求職者の状況や他のハローワークも含めた好事例の紹介などを中心に情報提供を行い、参加した事業所については個別支援対象事業所として重点的に人材確保支援を行いました。

【ホームページ等を活用した情報発信】

○ハローワーク延岡のホームページに新たに企業PR情報を掲載いたしました。延岡市役所が作成した企業PR情報やハローワーク延岡が事業所訪問後に作成した「事業所訪問だより」を掲載しました。
また、ハローワーク延岡の待合室に設置したデジタルサイネージで企業PR情報を放映し、若年者を含む利用者向け企業情報を発信を行っております。

(3) その他の業務運営についての分析等

○特記事項無し

(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

【求人情報提供によるハローワーク利用勧奨の推進】

○ハローワーク延岡の課題として、紹介件数が少ないことが挙げられます。求人情報提供により直ちに紹介に繋がるものではないのですが、具体的な求人情報と求職者の接点を増やすことで、就職へのイメージを深めさせるほか、求職者から聞き取った求人への意見を求人者にフィードバックし、応募しやすい求人を増やすことで、ハローワーク利用者及び紹介件数の増加につなげたいと考えています。

【求職者マイページ利用促進への取組】

○スピード感のある情報提供を行うため、求職者マイページを積極的に活用し利用者サービスの向上を図ります。そのため、新規求職申込みの際はオンラインでの登録のサポートを行い、求職者マイページの開設・利用を促進します。（雇用保険受給者は100%を目指す）

2. 特記事項

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)	公的職業 訓練修了 3 か月後 の就職件 数	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	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	2,660	2,344	38.4%	90.0%	95.0%	95%	821	83.4%					
令和6年度実績	2,476	2,289	36.8%	71.4%	94.1%	94%	843	81.5%					
目標達成率	93%	97%	95%			99%	102%	97%	#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

【事業所支援の強化】

○人手不足分野を中心として、求人の充足が難しい状況となっており、重点的かつ継続的に改善を図ることが現状の課題となっています。ハローワーク日向においては、小規模所であるため、紹介・求人部門にて、各担当者が求人事業所・求職者の把握が比較的容易であり、また担当間の連携においても情報共有が行い易いというメリットがあげられることから、事業所訪問による的確な情報伝達や求職者とのマッチングを重視する取組を展開しました。また、事業所訪問においては、現場見学の他、事業所担当者と意見交換等を行う事により、信頼性の向上に努めました。日頃の丁寧な事業所対応と相まって、満足度調査においては求人者の高い満足度につながったものと思われれます。

【中高年齢者求職者への支援】

○求職者の中高年齢者層の割合については、全体の約6割弱に及んでおり、今後も求職者の高年齢化が加速していくことが予想される中で、当該年齢層に対する就職支援強化に取り組みました。求職者の特性として、端末による求人検索操作を苦手になっている傾向があり、また「応募が可能な求人」や「自分の働き方に合致する求人」の選定に苦慮している状況も見受けられます。そのため、「60歳以上歓迎求人」を確保することを重視し、窓口相談で意向把握・希望条件に近い求人情報の提供を基本としたうえで、待合室に①対象求人閲覧ファイルを配置、②求人早見シートの貼り出しを行うことにより一定の枠組みから選定・検討できるように工夫を行いました。両取組については、一定の効果が得られたため、次年度においても、改善を図りつつ、継続・強化を実施する予定としています。

（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

【求人充足の向上】

○求人充足対策については「事業所との関係強化」を掲げて取組を強化しました。事業所側の立場に立った相談姿勢や課題に対して真摯に向き合うことを基本とし、的確な紹介を実施するために紹介部門職員による事業所訪問を重視して、事業所の募集職種の内容等を正しく理解した上で、求人者側との意見交換を行うことをにより、求職者への正確な情報伝達を心掛けてきました。しかしながら、充足数については、目標達成率97%となっており、引き続き状況の分析と具体的なマッチング手法の工夫・改善を図り、取組の改善が必要であると考えています。

【雇用保険受給者の就職支援】

○雇用保険受給者の就職支援については、担当者制への取込強化により支援の活性化を図りました。再就職手当受給者数については、410件（前年比+21件）となっており、雇用保険説明会・窓口での初回再接触での制度説明、雇用保険部門での迅速な支給決定の取組により、早期就職に向けた支援について意識して取り組みを行ったことが成果につながったものと考えられます。

【ハローワーク利用促進】

○新規求職申込件数については、令和6年度が3,867人と4,000人を割り込み、前年度4,078人から▲5.17%となっています。ハローワークの利用促進については、宮崎労働局のInstagram及びYouTubeへの投稿やハローワーク日向のHPを通じて広くPRを行ってきましたが、更なるハローワークの利用促進については、組織全体での検討・強化が必要と考えているところです。

(3) その他の業務運営についての分析等

○ハローワークで受理する新規求人について令和6年度（7,732件）、令和5年度（7,810件）、令和4年度（8,121件）となっており、コロナ5類移行後においても減少しています。新規での良質求人確保は重要であることから、新規求人の減少が民間事業者への切替であるものか、人手不足感が強まる中で、事業所の労働力確保対策によるものであるか等の要因分析を行い、今後の対応策・方向性については求職者の利用促進と並行的に検証・対策の検討が必要と考えています。

○人手不足分野への対応、職業訓練受講生の確保等に関して、各ハローワークとの協力強化が必要となるものです。今後は、近隣のハローワークを中心とした連携強化を図ったうえで、効果的な取組を検討する必要があるものと考えます。

(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

【ハローワーク利用者の減少】

○新規求職者に関しては、令和6年度の申込件数が3,867件となり、4千人（令和5年度4,078人）を割り込みました。中高年齢層の求職者の割合が高まる中で、若年者層の求職者の利用促進につながる工夫も重要となっています。組織的な取組としては、地域住民に対して幅広く安定所を利用するメリットを認識して貰うための広報強化が重要かつ急務となります。また、中長期的な視点から、将来的な利用者層となり得る管内の高校生に対して、ハローワークを知って貰うための取組を実施する予定です。

【雇用保険受給者の早期就職支援】

○雇用保険受給資格者となり得る離職者については、多くがハローワークに求職登録することから、適切な支援を実施することにより、早期の再就職支援につなげることが可能となります。ハローワーク申込求人による早期再就職支援を行うために、受給資格者に対する的確な時期での周知等を図ったうえで、利用者に対する就職支援の強化に努めていきます。

【中高年齢層に関する就職支援の強化（継続）】

○求人検索に係る端末操作が苦手であり、条件に合致する求人を見つけ出すことに苦慮している当該利用者に対しては、応募可能となる求人の確保と目に触れる機会の提供（端末操作を要さない掲示等を利用した簡易提案型）を促進・継続することにより求める就職につながる支援の強化に取り組めます。

2. 特記事項

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	0	0	0	0	0	0
令和6年度目標	1,781	1,569	38.4%	90.0%	95.0%	512	83.4%						
令和6年度実績	1,706	1,522	40.3%	94.4%	91.1%	545	93.4%						
目標達成率	95%	97%	104%			106%	111%	#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

【ハローワーク利用促進への取組】**1. ハローワークサービスの情報発信**

「求職者担当者制による丁寧な職業相談」「職業訓練によるスキルアップ」「応募書類の添削」「模擬面接」「各種セミナー」「就職面接会」等、就職・求人充足支援サービスを更に広く周知するため、SNS（LINE、Instagram）及びYouTubeを活用した情報発信を積極的に展開しました。

これらの取組により、特にセミナーへの参加者、就職面接会の参加者が前年度と比べ大幅に増加し取組の成果が見られました。

2. 職業相談の充実

職業相談窓口を利用する求職者に対し満足度の高いサービスを行うことが重要であることから、職業相談において求職者ニーズを的確に捉え当該ニーズに沿った求人の情報提供や就職支援サービスの案内に取り組んでいますが、今年度は、求職者への積極的なアプローチ、オンラインツールの利用促進に着目し、以下の取組を重点的に取り組みました。

① プラス1紹介の取組

求職者に求人の提案を行う「プラス1紹介」については、実績が十分に把握できていなかったことを踏まえ、「求職者担当者制実施要領」を職員毎の実績が可視化できるよう改正し、職業紹介部門の全職員に対し「プラス1紹介」の目的等について周知し、取組への意識高揚を図りました。また、並行して職員一人ひとりの「プラス1紹介」に係る技能向上を図る必要があることから、統括職業指導官による1on1ミーティングにおいて、振り返り、助言・指導に努めたことが功を奏し、令和6年度の紹介件数は9,099件で前年度の9,054件を上回り取組の成果が見られました。

② 職業紹介業務に係る「オンラインサービス」の促進

オンラインならではのメリットを活かし、スピーディーに求職者毎の求人情報やイベント情報を届け、ハローワークへの来所が難しい方への紹介がオンライン上で完結できるように、求職者マイページの活用、オンラインハローワーク紹介の促進に取り組みました。

マイページの活用にあたってはマイページの開設が前提となることから、新規求職登録の際に職業相談窓口で開設が完了できるように、職員向けの開設手順書とマイページのメリット・開設手順を記載した求職者向けリーフレットを作成し配付を行いました。一方、マイページの開設及びオンラインハローワーク紹介について職業紹介部門の全職員を対象に研修を実施するなど、オンラインサービスを円滑に行う基盤作りに力を入れました。

その結果、求職者マイページ利用割合は令和7年3月で37.2%となり前年同月から2.9%上昇し、また、オンラインハローワーク紹介については735件で、前年度の304件を大幅に上回り、取組の成果が見られました。

【求人充足支援の強化】

求人充足率は年々下降を辿り令和5年に上昇に転じたところですが、充足率を更に向上させるため、以下の取組を重点的に取り組みました。

1. 企業アピール票の作成・活用

能動的な求人票以上の情報収集はもとより、求人事業所の協力を得て事業所の魅力や雰囲気求職者に伝えるツールとして「企業アピール票」を作成し、職業相談での活用や来所者の目に留まるよう玄関フロアへの貼り出し、待合フロアへの専用ファイル配架、更には当所のホームページに業種毎に掲載するなど広く求職者に周知・広報しており、令和7年3月には70社を超え、求人事業所、求職者ともに好評を得ました。

2. 求職者ニーズの情報提供等

求人者へ求職者の生の声を届け雇用管理改善に資することを目的に、ウェブキャスを利用し求職者ニーズアンケートを実施しました。有効回答である300人のアンケート結果については、事業所からの相談で活用できるよう所内で共有し、また、事業所訪問時には求人者へ提供し雇用管理改善や求人条件緩和の提案に活用したことにより、求人者の認識を改めさせ求人条件の緩和に繋がった事業所も少なくなく、取組の効果に繋がりました。

他方、「求人充足力に応じた求人者支援要領」に基づき「求人充足実施要領」を改正したことで、優先的に支援の対象とする求人群の明確化が図れ、これまでの漠然的な求人の選定から効率的な求人選定が出来るようになりました。また、より事業所の実情に応じた最適な支援の提案（求人条件緩和、求人内容の充実、事業所面接（説明）会）が行えるようになりました。

3. 推し求人の充足対策

求人部門において選定した推し求人（求人条件からして特に充足させたい求人）を職員用通路に設置した掲示板に貼り出し、紹介部門へ推しのポイントをアピールすることで求職者への積極的な情報提供を促すとともに、紹介部門からの求職者ニーズを踏まえた視点に基づく意見も取り入れ、求人者にフィードバック（求職者ニーズの提供、条件緩和の提案等）する仕組みを構築したことで、充足促進及び部門間の連携強化が図れました。

(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

【求人者への求人記載内容の充実や求人条件緩和に係る提案などのサービス提供】

○令和6年度11月13日に求人者支援員による「求める人材の目にとまる求人票作成セミナー」を実施し、集合型で19社が参加されました。求職者が応募する際に注目するポイントなど踏まえ、応募意欲を促す求人票作成方法を説明しました。併せて、実際にサンプル求人票の改善・条件緩和を行うグループワークショップも同時に実施し好評を得ました。宮崎労働局内で初の取組であったため、Zoomで県内各ハローワークに配信し実施状況を共有しました。

【ハローワークを利用していない者に対して、ハローワークの支援サービスを積極的に情報発信】

○ハローワークを利用していない層にも情報を届けられるように、YouTube配信も広報ツールの一つに加え、概要欄にハローワークHPのURLを貼りサイトへの誘導を図りました。「シニアの就職支援セミナー」概要版のスライドショーでは、県外視聴者も意識してユーモアを交え都城弁で説明するなど工夫しました。また、若年層にも親しみを持ってもらうためにショート動画は若手職員を起用し、求職者アンケート依頼と職業訓練イベントの周知動画を2本作成しました。労働局のInstagramや所のLINEにも掲載し、再生数アップを図りました。

その他、イベントのポスター・リーフレットを駅、商工会、役場、商業施設に貼り、多くの方の目に留まるように工夫しました。

【職業訓練終了の一定期間前での訓練分野に合わせた企業説明会・面接会の実施】

○職業訓練募集の時期に合わせ説明会を2か月に1度ハイブリッド型（集合型とオンライン型の同時開催）により開催し職業訓練の周知に努めました。また、新しい試みとして、介護系訓練校、介護系事業所、介護系訓練校が一堂に集まり「介護のキャリアマッチングフェア」を開催しました（訓練校：2校、事業所：4事業所、参加者：19名）。訓練生の就職、事業所の充足、訓練校の充足に繋がり得るイベントとなっただけでなく、訓練校と事業所との顔合わせや関係性作りの一端も担いました。

【人材不足分野の就職面接会の実施回数を増やす】

○マッチング支援を強化するため、例年開催している「介護就職デイ面接会」（11/18開催 事業所：5社 求職者：22名 面接数：24件 採用者：1名）に加え、「介護のミニ面接会」を8/20開催（事業所：3社 求職者：18名 面接数：15件）しました。求職者ニーズに合わせた事業所を選定したため、参加した求職者から高い評価を得られました。

【job tagの周知と活用促進】

○昨年度に引き続き、jobtagセミナーについては人材育成を兼ね若手職員4名が企画し、定員4名で5回実施しました。キャンセル待ちが出るほどの好評を得ました。

【移住者対策・都城市の移住・定住サポートセンターとの連携・保育人材確保に係る事業所説明会】

○都城市への移住者は令和5年度に比べ落ち着きがみられるものの、依然として移住者が増加しており、移住者の就職支援を連携して実施するため、昨年に引き続き都城市総合政策部人口減少対策課（移住・定住サポートセンター）と移住者の就職支援に係る会議を4月に実施し、同センター相談者においてハローワーク利用希望者がいた際等スムーズに対応できるよう情報共有の仕組みを構築しました。また、保育人材の確保に係る事業所説明会の実施は出来ませんでした。年度末より実施計画を協議しLINEにて保育士・幼稚園教諭の有資格者へフォームにてアンケートを実施しました（ハローワーク宮崎、延岡にもLINE配信依頼）。意見を収集し、令和7年度は生の声を反映した求人者セミナーを開催予定としています。

(3) その他の業務運営についての分析等

宮崎労働局と都城市役所においては雇用対策協定を締結しており、下記の事業を実施しました。

【障害者ふれあい面接会】

10/18開催 事業所：18社 求職者：60名 面接数：105件 採用：11名

○11名が採用となったため、障害者雇用への理解促進に繋がる面接会になりました。駐車場の確保や導線案内に課題が残ったため、少しでも求職者の満足度が得られるよう次年度は開催場所の変更を検討しています。また、事業所・職種によっては面接回数が少なかったため、次年度は求人内容を精査して参加事業所を選定していきます。

また、ふれあい面談会以外でも面談会を実施してほしいという要望に応え、障害者雇用率未達成事業所に指導も兼ねて「障害者ミニ面談会」を2/6に開催しました（事業所：7社 求職者：26名 面談数：50件 採用：2名）。次年度は求職者ニーズに合わせた事業所選定を行うことも視野に入れ、2部制での開催を検討します。

【学卒求人受理説明会】

5/24開催 事業所：106社

○事業所担当者と高校の進路指導教諭との名刺交換会を実施しました。

集合型で開催すると限られた事業所及び担当者しか参加出来ないため、幅広く周知・募集するため次年度はオンラインで開催予定です。オンライン開催となると名刺交換会を実施しないことになりますので、アンケートにて参加者の意見・感想を確実に集約した上、別枠で設けるかどうか検討していきます。

【都城地区立地企業就職説明会】

(1回目) 6/17. 6/18. 7/4. 7/8. 7/16開催 事業所：10社（延べ11社） 求職者：64名（延べ75名）

(2回目) 10/10. 10/16. 10/22. 10/24開催 事業所：18社（延べ24社） 求職者：56名（77名）

(3回目) 1/21. 1/22. 1/28. 1/30開催 事業所：18社（延べ24社） 求職者：41名（延べ61名）

【都城圏域就職説明会】

(1回目) 8/1. 8/6. 8/8開催 事業所：15社 求職者：31名（延べ33名）

(2回目) 11/14. 11/19. 11/20開催 事業所：11社（延べ12社） 求職者：36名（延べ63名）

次年度は、立地企業と都城圏域を併せて年3回開催予定のため、より充実した内容になるよう市と一層連携し周知・広報に努めていきます。

【みやこんJOBフェア】

イオンモール都城駅前で2/8開催 事業所：20社 求職者：45名

○アウトリーチ型支援としてイオンモールで都城市と共催し、事業所・求職者共に比較的満足度の高いイベントとなりました。当所のゆるキャラの「みやこちゃん」と都城市のゆるキャラ「ぼんちくん」とコラボしたノベルティグッズを作成・配布し好評を得ました。次年度も引き続き開催する方向とし、ハローワークを利用していない潜在的求職者も取り込めるようYouTube等のSNSを活用していきます。

【みやこのじょう福祉就労支援コーナー（都城市役所内に設置）との連携】

○日頃から保護課との連携を図り、都城市各支所にて月1回程度の巡回相談を実施しました。また、ケース会議に加え、今年度から実施している職場体験講習についても市と連携し対象者を選定しました。結果として2名が実習修了となりましたが、就職には至らなかったため、次年度は就職に繋がるよう支援していきます。

(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

【求職者マイページの開設率アップ】

○令和6年度は、年間通して35%前後でしたが、更なる開設率アップを目指します。新規求職登録は紙での登録から、3月よりマイページ登録を基本とする取り組みに変更しましたので、確実に継続して取り組めるように部門職員をフォローアップしていきます。

【都城市との一体的実施事業】

○働くことへの不安を有する方等に対して実際の職場環境や業務を体験してもらい、就労への適応を図れるよう次年度も職場体験講習への取り込み強化を継続して実施していきます。

【潜在的な求職者層のハローワーク利用者への取り込み】

○ハローワークの支援が届くことを目的にイオン出張相談を行っていましたが、費用対効果が薄く目に見えた成果が出ませんでした。そのため、次年度はアウトリーチ型支援の趣旨・目的は変えずに、手法を変えてハローワークへの来所利用の誘引や質の高い支援を実施していきます。また、SNSの効果的な発信について更なる取組を実施していく予定です。

【人材不足分野の充足支援】

○今年度は介護のミニ面談会を実施したところですが、次年度は更に範囲を広げ、介護以外の人材不足分野（看護・保育等）の面談会や見学会の実施を予定しております。また求職者担当者制や求人担当者制、求人充足会議等において、人材不足分野の優先的な選定を確実に実施できるよう取り組んでいきます。

2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の各データに大きな影響がみられました。

3. 総合評価（※）

良好な結果

※ 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	公的職業 訓練終了 3ヶ月後の 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	生涯現役 新窓口で の65歳以 上の就職 率	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	3,930	3,839	38.4%	90.0%	95.0%	1,280	172	277	83.4%				
令和6年度実績	3,766	3,609	43.4%	76.5%	94.9%	1,335	169	372	100.4%				
目標達成率	95%	94%	113.0%			104%	98%	134%	120.0%	#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

【各指標に対する取組】

○主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）の目標達成を目指すため、求職者の態様に応じた効果的な求人・求職のマッチング促進など、求職者担当制によるきめ細かな就職支援に努めるとともに、企業の採用担当者向けセミナーの開催等により魅力ある求人票の作成アドバイスなど人材確保に資するサービスの提供に取り組みました。

また、雇用保険受給者については、雇用保険説明会における再就職手当の試算表の提供のほか、希望職種や条件を登録した本人専用のマイQRコードを作成し配付するなど、早期再就職への意欲喚起を図りました。

【中長期的な職員の資質向上への取組】

○事業所訪問による求人開拓においては、中長期的に職員の資質向上を図る観点から、求人者支援員に職業紹介部門の職員が同行して実施するよう努めました。

また、PDCAサイクルによる目標管理については、数値の達成状況のみならず、そのプロセスが重要となるため、部門内ミーティングにおいて、取り組むべき事項等を管理者から具体的に説明、指示するよう努めました。

このほか、雇用環境・均等室及び労働基準監督署とも連携し、窓口相談時等で活用可能な労働関係法の知識習得を図りました。

（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

○ハローワークが提供するサービスをより充実させるためには、オンラインによる職業相談、職業紹介の推進など、求職活動の利便性向上を図ることが必要なことから、求人者マイページ・求職者マイページの普及促進に努めるとともに、個々の企業の特長や魅力等を「企業PRシート」として取りまとめ、ハローワーク日南のホームページへの掲載に着手するなど、効果的な情報発信の検討に取り組みました。一方、就職活動が長期化するなど、一定の課題を抱える求職者については、ハローワークへの来所を継続的に促し、応募書類の添削や面接対策等のきめ細かな個別支援を積極的に行いました。

また、本県は、少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、進学・就職時に若年層が県外へと流出する割合が高く、各種産業の担い手である人材の不足が深刻化しており、ハローワーク日南が管轄する地域は特にその傾向が顕著となっています。このような地域課題の解決を図るため、都会と比べて通勤時間が短い、自分や家族のために使える時間が多い、子育てがしやすいといった地元で暮らし働くことの魅力やメリット等を“見える化”させたリーフレットを新たに作成し、生徒・保護者等への提供を行うなど、若者の地元定着とUIJターン就職の促進に向けた啓発、機運醸成に地方自治体や関係機関等とも連携して取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○企業における人手不足が課題となる一方で、賃金の引き上げや物価上昇等に伴う雇用への影響が懸念されたため、事業所訪問や求人受付等の機会を捉えて、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の周知に取り組みました。加えて、職業訓練の積極的な活用等により、未経験分野への職種転換を希望する求職者の円滑な労働移動と職業スキル等の習得を後押しするとともに、人手不足の状況下で高齢者や子育て世代など多様な人材の活躍促進に取り組む企業と訓練修了者とのマッチングを強化するなど、求職者の職業能力向上と求人者の人材確保の両面を見据えた支援に取り組みました。

また、求職者全体の中で高齢者の割合が高くなっていることから、助成金制度について案内しつつ、求人者にシニア層の活用を検討するよう促しました。さらに、60歳以上の場合はパート就労を希望する求職者も多いことから、企業にパート求人の提出を働きかけるなど、シニア層のマッチング促進に取り組みました。

○日南市との雇用対策協定に基づく事業においては、高校生・保護者向け地元企業説明会や首都圏での移住相談会など、地域課題を踏まえたイベントの開催等に連携して取り組むことにより、ハローワークの存在をアピールする機会を得るなど、一定の成果につながったと捉えています。

(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

○ハローワーク日南の管内では少子高齢化と人材の県外流出によって生産年齢人口が年々減少しており、地域経済を担う労働力の不足が課題となる中、多くの事業主は、従業員の離職を防止するために働き方改革の推進、職場環境の改善に取り組んでいます。一方で、賃上げや物価上昇等による経営への影響が懸念される企業の中には、人手不足の状況下でも新たな人員の雇入れに慎重となるケースも見受けられます。

このように、貴重な労働力の職場定着が図られ、経済情勢から人材の登用に慎重となる企業も多くなる状況の中、新規求人数は減少傾向が続いていますが、就職件数を確保するには、求職者の選択肢を増やすことが特に重要と考えられます。このため、事業所訪問、求人開拓の積極的な実施によって、求人の量的確保に举所体制で取り組むこととします。加えて、求職者とのマッチングにおいては、求人の質的向上を図ることも大切なことから、求人者向けセミナー等を通じて、魅力ある求人票の記載方法等の案内に継続して取り組むこととします。さらに、地域的にハローワークの紹介を経由せず、縁故や知人への声掛け等により応募となるケースも少なくない状況にありますが、採用後の労使間のトラブルを防ぐ観点からも、ハローワーク求人によって労働条件を明示することが効果的である旨等を周知し、ハローワーク利用の促進につなげていきたいと考えています。

○これまでの各取組を継続しつつ、地方自治体や関係団体等と緊密に連携しながら、新規学校卒業者など若者の地元定着、UIJターン就職の促進、多様な人材の活躍支援を図るとともに、働き方改革の推進や職場環境の改善に関連する啓発を行うなど、地域の公的職業紹介機関としての役割を果た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	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						
令和6年度目標	1,257	1,099	38.4%	90.0%	95.0%	405	80						
令和6年度実績	1,193	1,042	42.5%	91.4%	94.1%	377	118						
目標達成率	94%	94%	110%			93%	147%						

※ 「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

【ハローワーク高鍋管内の求人充足】

○具体的には、求人票の充実（職種欄及び仕事内容欄の上三行の活用、具体的で分かりやすく募集情報の見直し等）及び玄関ロビーにおける管内求人へのPR（シニア歓迎求人、求人者支援員のピックアップ求人、事業所PRシート等）を実施しました。

その結果、令和6年度の充足数は1,571人と、年間目標である1,515人及び令和5年度の実績である1,565人をともに上回りました。

また、ハローワーク高鍋管内は宮崎市と隣接しており、これまでハローワーク高鍋管内の事業所から提出される求人への就職件数割合の低迷が課題でしたが、就職件数に占める管内求人への就職件数割合は、過去3年間で最も高い68.8%となりました。

【職員の専門性向上】

○人材育成や専門性向上といった課題の解決のため、令和5年11月に『組織強化のための人材育成実施要領』を新たに作成し、①業間研修の実施、

②ミッション実践型研修の実施、③若手職員の心のケアの3つの柱を立て、職員の人材育成に重点的に取り組みました。

その結果、繁忙期など部門を超えて応援する体制が整い、ハローワークの利用者サービスの向上につながりました。

【職業訓練の受講生確保】

○雇用保険受給資格者向けの初回講習会で訓練担当者が、毎回職業訓練について説明を行い、離職者の受講意欲の喚起を図りました。また、日常業務の中で、各訓練コースの低調な場合は、職業紹介部門内で情報共有し、部門のみならず雇用保険業務担当も協力してもらい訓練情報の提供と訓練担当者への求職者の誘導に取り組み、結果、管内訓練校で開催した訓練については、定員数に対して平均94%の確保ができました（100%2回、95%2回、80%1回）。

（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

【ハローワーク高鍋管内求人の充足】

○前述の取組み以外に、職業紹介担当者による事業所訪問（主に求人者支援に同行）を実施。職員が管内求人の職業理解を深めることにより求職者の情報提供に具体性が持てるよう取り組みました。

【職員の専門性向上】

○前述の取組み以外では、職員が事業所訪問を実施し、地元の求人事業所に精通するように仕事理解を深める取組を実施しました。

【求人者マイページ開設率の向上】

○ハローワーク高鍋では、求人者マイページの開設率が全国平均よりも低調なことが課題であり、職員が求人者支援員と同行する事業所訪問の際に、パソコン操作に不慣れな求人担当者に対し開設サポートを行いました。その結果、令和6年度の求人申込みのオンライン率は、前年度より6.7ポイント上昇し60.8%になりました。

【広報体制検討チームの創設】

○ハローワークの利用促進や令和8年度レイアウト変更を見据えて、支援策の充実とPR及び利用者増加を図る目的に、専門のチームを所内に創設しました。R6年度においては、ポスターの掲示やリーフレットの配架について見直しを図ったほか、各コーナーの案内板を設置し、また、玄関ロビーに設置した案内板は、手書きであり、来所される方を温かく迎え入れる印象を与えていて、利用者から玄関ロビーがきれいになったと評価（意見箱）をいただいています。

(3) その他の業務運営についての分析等

特になし

(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

【日常業務の見直し・効率化】

○日常業務について、これまでの取扱いについて漫然と実施することなく、常に利用者の視点で業務改善及び業務簡素・合理化を図り、各職員が主体性をもって日常の業務に取り組めるようになることが大切です。

【職員の専門性向上】

○職員（正規及び非常勤）によって、能力・スキル等に差異がみられることから、求職者がどの職員と職業相談をしても質の高い就職支援サービスが享受できるよう能力・スキル等の更なる向上に取り組むことが重要です。

2. 特記事項

○令和6年8月9日に日向灘を震源とする震度6弱の地震が発生し、初の「南海トラフ地震の臨時情報（巨大地震注意）」が発表されました。観光シーズンでもあり、飲食・宿泊関連産業を中心に大きな影響がありました。また、一部で各種活動の自粛がみられるなど一般生活にも少なからず影響があり、短期的には求職活動にも一定の影響があったものと思われます。

○また、台風の影響により、令和6年8月29日・8月30日の2日間において、宮崎県下の全ハローワークが完全閉庁となったため、8月の新規求職・求人・紹介・就職・充足等の各指標にも少なからず影響があったと思われます。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援で65 歳以上の 就職率	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	1,846	1,515	38.4%	90.0%	95.0%	565	83.4%						
令和6年度実績	1,833	1,571	40.2%	86.4%	93.5%	559	81.8%						
目標達成率	99%	103%	104%			98%	98%	#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

【オンライン機能を充実させる取組】

○求職者マイページの開設、活用促進

「求職者マイページの登録手順」「ハロ子の就職活動」など、マイページの登録から活用に至るまで、アニメ形式のリーフを作成し利用率を向上させました。（令和6年4月時点：29.7%⇒令和7年3月：42.7%）

○求人者マイページの開設、活用促進

昨年に引き続き、申込用紙で来所した事業所に関してはタブレットで操作を案内しマイページの活用を促進しました。

（令和6年度利用率：94.4%）

【管内3自治体との連携強化】

○雇用対策協定（小林市）を結び、若者の地元定着を目的とした、小林市・えびの市・高原町が主催となり開催した管内高校1、2年生対象のイベント「にしもろ春のお仕事探求フェア」に共催として参加し、管内高校への周知広報やイベント運営に携わり、参加企業37社、参加者数125名と盛況。

○えびの市との共催で「えびのインター産業団地立地企業就職説明会」を開催しました。令和6年7月～8月にかけて計4回行い、参加者は延べ204人と盛況。

○高原町公式ラインからの「にしもろジョブガイド（高原版）」の発信（毎週金曜日発行）

【新規求職者（潜在求職者、在職者、学生等）の取り込み】

○令和6年度は若年層を中心に新規求職申込件数が減少。住民が立ち寄りそうな公共施設や道の駅、スーパー等の日常生活の中でハローワークを意識してもらうために、最新求人情報が二次元コードをかざすだけでみられるポスター「ハローワークに行こう！」を3自治体に掲載を依頼。現在30カ所に掲載しています。

【求人票だけでは伝わらない企業の魅力発信】

○求人票に記載しきれない企業の情報をPRシートにまとめ、ハローワークのHPに掲載するなどの求職者への情報発信を行いました。

（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

【SNSの活用】

○若年層のハローワーク利用促進のため、今後、SNSを積極的に活用します。

○令和7年3月3日に開催された「にしもろ春のお仕事探求フェア」でInstagramによる管内高校との共同投稿を行い、3,000件超えの閲覧件数となりました。

【所内広報やレイアウトの改善】

○利用者の視覚に訴えかけるようなデザイン・レイアウトを計画し、足を止めて見てくれるような発信を行います。次期のレイアウト変更に向けて、利用者の動線を意識した「行政機関らしくない」レイアウトを考案中。また、使用されていなかった屋外掲示板を整備し、充足が厳しい状態にある管内訓練校やポリテクセンター等の施設をPRするための掲示を行い活用しました。

○ホームページもアニメーションで動きを持たせたり、「にしもろジョブガイド」の発信などでアクセス数を伸ばすことに努めました。

【オンラインハローワークシステムの活用】

○全国統一のオンラインハローワークシステムが整備されたことで、県外在住のUIJターン希望者等がオンライン職業相談を活用できるよう案内していきます。そのために、部門内の職員・相談員が基本操作ができるように全員体制でオンライン職業相談に取り組みます。

【求職者マイページの活用促進】

○求職者マイページを開設しても活用されていない現状があったため、最新求人情報を求職者マイページに毎週送付し活用を促しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

宮崎労働局と小林市との雇用対策協定の締結して今年度で8年目となります。若年者の地元定着が課題のひとつとなってきましたが、ハローワークでも「U I J ターン歓迎」求人があるものの、十分に活用されていない状況です。オンライン職業相談・紹介は定着しているものの、U I J ターン希望者への情報発信が十分ではないため、SNSを活用し、特に若年者層の利用拡大に努めます。

(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

【SNSの活用】

○若年層のハローワーク利用促進のため、X, TikTok、Instagramを活用した更なる情報発信に取り組みます。

【所内広報やレイアウトの改善】

○利用者の視覚に訴えかけるようなデザイン・レイアウトを計画し、足を止めて見てくれるような発信を行います。ホームページもアニメーションで動きを持たせたり、「にしもろジョブガイド」の発信などでアクセス数の増加を図ります。

【オンラインハローワークシステムの活用】

○全国統一のオンラインハローワークシステムが整備されたことで、県外在住のU I J ターン希望者等がオンライン職業相談を活用できるよう案内していきます。そのために、部門内の職員・相談員が基本操作ができるように全員体制でオンライン職業相談に取り組みます。

【職場見学への同行】

○求職者の応募への不安や疑問解消、職場の雰囲気の確認と併せて求人者の企業PR、条件相違の防止、求人の見直し等への対応のため、「職場見学」を計画します。また、ハローワークの職員が同行することで、双方に安心して参加・実施してもらえるよう「HKD tour（ハローワーク小林と同行見学）」と称して、令和7年度から定期的開催しています。

2. 特記事項

特に無し

3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 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)	障害者の 就職件数	人材不足 分野の就 職件数	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!
令和6年度目標	1,480	1,284	38.4%	90.0%	95.0%	80	454					
令和6年度実績	1,374	1,271	41.9%	82.0%	93.0%	90	435					
目標達成率	92%	98%	109%			112%	95%	#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。

令和7年度 宮崎労働局管内のハローワークの主要指標及び補助指標

○宮崎労働局の各ハローワークの令和7年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定は以下のとおりです。

1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (一般)	②充足件数 (一般、受理地ベース)	③雇用保険受給者の 早期再就職割合(※)
	目標値	目標値	目標値
宮崎	6,538件	6,922件	39.3%
延岡	2,544件	2,308件	
日向	1,770件	1,565件	
都城	3,877件	3,750件	
日南	1,230件	1,060件	
高鍋	1,868件	1,567件	
小林	1,435件	1,280件	
宮崎 労働局計	19,262件	18,452件	

2. 補助指標について

安定所	①満足度 (求人者)	②満足度 (求職者)
	目標値	目標値
宮崎	81.0%以上	93.0%以上
延岡		
日向		
都城		
日南		
高鍋		
小林		
宮崎 労働局計		

※雇用保険受給者の早期再就職割合は、(基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数)／(受給資格決定件数)です。
なお、当該実績については1月遅れての公表となります。

令和7年度 宮崎労働局管内のハローワークの重点指標

3. 各ハローワークにおける課題別の重点指標について

- ・年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、各ハローワークが特に重点的に推進し成果をあげる必要がある業務を目標としています。
- ・重点指標の設定数・目標数値は、ハローワークの規模により異なります。

ハローワーク宮崎

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	503件
②新規学卒予定者等に係る就職支援ナビの担当者制支援を受けた者の正社員就職率	62.2%
③ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	1,042件
④公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職率	71.3%
⑤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	96.9%
⑥人材不足分野の就職件数	2,206件

ハローワーク延岡

重点指標	目標値
①生活保護受給者等の就職率	69.6%
②公的職業訓練の終了3ヶ月後の就職率	71.3%
③人材不足分野の就職件数	819件

ハローワーク日向

重点指標	目標値
①人材不足分野の就職件数	527件
②生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%

ハローワーク都城

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	280件
②公的職業訓練の 修了3ヶ月後の就職率	71.3%
③人材不足分野の就職件数	1,342件
④生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職率	87.0%

ハローワーク日南

重点指標	目標値
①障害者の就職件数	62件
②人材不足分野の就職件数	378件

ハローワーク高鍋

重点指標	目標値
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	101件
②人材不足分野の就職件数	554件

ハローワーク小林

重点指標	目標値
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた中高年世代(35歳～59歳)の件数	121件
②人材不足分野の就職件数	449件