

お知らせ

長崎労働局職業安定部

職業安定課長 山口 大治

地方職業指導官 中野 泰之

電話 095-801-0040

公共職業安定所の職業紹介関係業務の 令和6年度総合評価の評価結果及び各所の取組内容について

平成27年度から実施している「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」については、月毎の実績（就職件数・充足数・雇用保険受給者の早期再就職件数）を取りまとめホームページにおいて公表しております。

今般、令和6年度における全国のハローワーク総合評価の結果が公表され、長崎労働局の管内のハローワーク総合評価の結果（4類型に分類）を公表いたします。

- ・「非常に良好な成果」・・・・・・・・・・該当所なし
- ・「良好な成果」・・・・・・・・・・佐世保、諫早、大村、江迎
- ・「標準的な成果」・・・・・・・・・・長崎、島原、五島、対馬
- ・「成果向上のため計画的な取組が必要」・・該当所なし

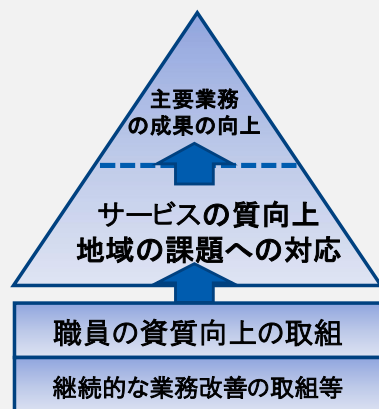
なお、ハローワーク総合評価の概要や各ハローワークの取組内容については、次頁以降をご参照ください。

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

【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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

ハローワーク評価の主要指標である就職件数、充足件数の目標達成を目指し、各担当者が求人者と求職者のニーズを的確に把握し、マッチングを意識した職業相談等を行うことで、紹介と就職・充足、紹介成功率の向上を常に意識した取り組みを進めました。

具体的には、全職員が事業所訪問を実施し、積極的な仕事・企業理解を進めるとともに求人者ニーズの把握に努めました。

求職者ニーズ把握においては、求職者向けアンケートを新たに作成し、アンケート結果に基づく当該ニーズに応じた支援サービスの提供に努めました。

また、窓口職員・相談員ごとの紹介件数や就職件数、相談件数、求人情報提供件数などを把握し、個々の実績を本人及び管理者が的確に把握して検証を行い、紹介件数、就職件数及び紹介成功率に関する各種取組において、取組目標に遅れが生じることがないように管理者と担当者間の認識を共有し、各種取組みの質・量の底上げに努めました。

その他、求職者に対するハローワークの利用勧奨として、ハローワークの支援メニューや相談窓口利用のメリットを十分に周知し、相談窓口への誘導、求人情報の提供及び応募勧奨等に常に努めるとともに、特に、求職者マイページの利用勧奨と求職者担当者制での支援、各種イベント（就職支援セミナー、企業説明会・面談会等）の開催に積極的に取り組みました。

求人事業主に対しては、利便性の向上と事業所情報の充実を図るため、あらゆる機会を活用して求人者マイページの利用及び事業所画像情報の登録を勧奨し、事業所担当者制等による求人内容の充実とフォローアップに努めることで、充足支援に積極的に取り組みました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手を中心とした職員の資質向上のため、有資格者の職員によるキャリアコンサルタント研修を実施し、厚生労働省や長崎労働局が主催するキャリアコンサルタント研修へも積極的に送り出しました。

また、特に専門性を要する長期療養者や生活保護受給者への就職支援に関する研修を担当部門の職員が実施し、厚生労働省の「ハローワーク業務の改善・向上を図るためのオンライン報告・勉強会」にも積極的に参加しました。

なお、求人・職業相談業務等においては労働関係法令の知識も必要となることから、長崎労働基準監督署と連携した「労働基準法等研修」

などの研修を実施しました。

その他、職場見学会や事業所訪問による企業・仕事理解を深めるなど、職員のスキルと専門性の向上に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

医療・介護、建設、運輸、警備分野をはじめ、多くの分野で人手不足の状況が続いており、より積極的・効果的な求人充足支援サービスが求められていることから、本年度も引き続き、医療・介護等分野等の企業を対象とした面談会・面接会を積極的に開催し、加えて、令和6年10月のスタジアムシティ開業に向けた企業面談会・面接会を合計5回開催し、また、宿泊分野限定の面談会を長崎旅館ホテル組合と連携して6月に開催しました。

なお、求人者向けセミナーについて、11月に介護分野限定で開催し、内容については、「求人、求職の状況」「人材確保の根本理解」「求職者の声」「求人票の作成ポイント」「人材定着の意義」等とし、介護労働安定センターとも連携し「人材確保の募集と定着」について、採用がゴールでは無く長く働いてもらえるよう雇用管理改善も人材確保のサイクルであることを改めて周知しました。10月には、「長崎県バス・タクシー・トラック合同企業説明会」の事前で開催された企業向けセミナーにおいて、求人票の作成ポイント等の説明を行い、1月には、長崎県警備業協会と連携して警備分野限定の求人者向けセミナーを開催しました。これらセミナーの資料作成にあたっては、求職者が応募する際に重視しているポイント等を把握して求人者に伝えることも重要と捉え、「求職者の声」として、500人強の求職者に対してアンケートを実施しました。

また、求人票に記載されている以上の事業所の特徴や求人に関する情報を把握し、職業相談に活かすことも求人充足支援として重要であることから、求人・企画部門と職業相談部門共同による事業所訪問を7月から実施しました。職業相談部門の職員等が求職者の視点やニーズ等を説明することによって、求人内容の充実・見直し等も提案しやすくなり、職業相談部門職員等の業界・職業知識の蓄積にもつながっています。

求職者サービスとしては、2月から、「ご利用アンケート」により求職者ニーズを把握し、当該ニーズに応じたサービスを実施しており、専門窓口を希望する者については当該窓口へ誘導するようにしています。求職者が希望する支援メニューについて、マニュアルとして「「ご利用アンケート」の活用術」を作成し、窓口職員の誰が実施しても支援の取りこぼしがないようにしました。

(3) その他業務運営についての分析等

令和5年2月に長崎市との雇用対策協定が締結され、本年度においても、長崎市と連携したイベントや生活保護受給者等を対象とした一体的実施事業に積極的に取り組みました。

また、宿泊分野限定の面談会を長崎旅館ホテル組合と、警備分野限定の求人者向けセミナーを長崎県警備業協会と連携して開催しました。令和7年度においても、長崎市をはじめとする各自治体や業界団体との連携を深め、地域のニーズに沿った各種支援の取組みに努めて参ります。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

少子高齢化等に伴う人口減少を大きな要因として人手不足感が更に高まり、企業の事業継続や経済成長に大きな影響を与えることが懸念されます。

令和4年度以降減少（令和4年度24,916人、令和5年度は23,533人、令和6年度は22,543人）が続いている新規求職者数の確保に向け、潜在求職者やハローワークを利用しない若者を中心にハローワーク利用の勧奨を図るため次の取組を強化します。

具体的には、新たな情報発信ツールとして、令和7年3月から開始したLINEを効果的に活用し、イベント情報やハローワークにおけるサービスメニューなど、魅力ある情報発信に努めることでハローワークの利用を勧奨し、新規求職者数の確保を図って参ります。

その他、長崎労働局が運営するHPやインスタグラムの活用、管内自治体である長崎市や長与町、時津町へ連携を呼びかけ、幅広い情報発信にも積極的に取り組んでいきます。

また、依然として、医療・介護、建設、運輸、警備分野をはじめ、多くの分野で人手不足の状況が続いていることから、さらなる積極的・効果的な求人充足支援サービスが求められています。

そのため、求人担当者制による求人票の記載内容の充実や求人条件緩和の提案、紹介部門から情報があつた求職者の動向、応募に至らなかった理由等を踏まえた効果的な充足会議の実施、求職者担当者制による綿密な就職支援、企業説明会等イベントの拡充等の取組みをさらに強化して参ります。

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)	生活保護受給者等 の就職率	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
令和6年度実績	6,785	6,905	35.3%	82.9%	93.0%	79.2%	516
令和6年度目標	7,520	7,624	35.6%	90.0%	95.0%	68.1%	531
目標達成率	90%	90%	99%			116%	97%

	障害者の就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件数	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
令和6年度実績	625	512	96.8%	2,088
令和6年度目標	638	489	95.9%	2,472
目標達成率	97%	104%	100%	84%

※ 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。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

人材不足分野を中心に、基幹産業である製造業や観光業をはじめ、幅広い産業・職業において人材不足が深刻化するなか、充足率は年々低下傾向にあり、未充足求人への充足対策が喫緊の課題であり、その課題に対して、次の二つを重点取組事項とし支援の強化・徹底を図りました。

○求人充足等の求人者支援サービスの強化

求人者との繋がりを保ちハローワークに対する信頼を維持・向上させるよう、積極的に事業所を訪問し、アウトリーチによる「攻めの充足支援」に取り組みました。

また、受理求人を対象に、求人充足力に応じた充足支援サービスの提供に取り組みました。

○求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスの徹底

職員一人あたり双方向型常時5人以上、一方向型常時10人以上を担当者制とし、課題解決支援サービスの徹底により、「攻めの職業紹介」に取り組みました。

なお、管理者による進捗の把握に加え、目的の確認・共有を行うとともに、相談・助言・振り返りの機会を設けて実施しながら業務を進めました。

【数値の動きの分析】

当所管轄の佐世保市も、高齢化がすすむなか、労働力人口の減少も続き、求職者の減少が続いています。労働局の分析のとおり、若年層のハローワーク離れが進み求職者は減少しています。それと共に相談件数や紹介件数も前年度を下回り、就職・充足件数が年間目標に届きませんでした。

一方で、高齢層の求職者の動向も労働局の分析のとおり、年金だけでは生活が厳しい等の理由で求職申込み・相談件数が増加傾向にあり、高齢層の就職率は低いため、全体の紹介件数や就職件数が伸び悩む一因となっています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○求職者担当者制の確実な推進

【窓口職員・相談員と管理職との課題についての認識共有】

- ・毎月開催の「課長統括官・専門官会議」と同日に実施している「職員・相談員全員ミーティング」

毎月、課長統括官・専門官会議と同日に全員ミーティングを開催し、各種業務の進捗状況や留意点を周知し全職員が主要指標を中心とした業務の進捗状況を容易に把握できるよう意識啓発に努めました。

- ・毎月伝達される所長からの全職員あての意識啓発メール

毎月、所長より「月末速報主要指標（就職件数・充足件数）目標達成状況について」というタイトルで、雇用保険部門を含む全職員へ主要指標の進捗状況がメールによる伝達を実施しました。

- ・月毎の進捗状況を職員周知用掲示版に掲示

目標達成に向けての職員・相談員の意識付けのため、就職・充足件数等の各指標を掲示し意識付けの徹底を図りました。

【PDCAサイクルの過程で発見した課題やその改善提案】

- ・年度中の、相談件数に対して紹介件数が伸びない状況を受け、各部門統括より窓口職員に対し、一日あたりの具体的な紹介件数確保の指示や紹介件数確保を意識した業務への取組（マイページを活用した情報提供や就職イベントへの参加勧奨）強化について指示を行った結果、年間目標には届かなかったものの改善傾向が見られました。

- ・高齢層求職者の就職支援強化が紹介と就職件数改善に繋がることから、高齢層にターゲットを絞った新規の就職支援イベント（合同企業就職面接会）を実施しました。

- 求人・事業所担当者制と連動した求人充足会議の見直し

求人事業所の充足を図ることを目的として、他県の安定所の求人票評価基準を参考として求人充足支援要領を策定し、「求人充足力」による3つの類型化（高位・中位・低位）を行い、高位の求人について情報提供支援を実施するといった取り組みを開始しました。

(3) その他業務運営についての分析等

- 地方自治体等の関係機関との連携による雇用対策の推進

今年度は、FM させぼの「させぼ市政だよりはっぴい FM 版」に佐世保市職員、佐世保工業会職員とともに当所職員が出演し「介護就職デイ」と「ものづくり企業面談会」の告知をするという取り組みを行いました。併せて、当所公式キャラクター「ぐーにゃん」をクイズ形式で周知するなど、年度期間中2回 FM させぼの市役所枠において事業周知・広報を実施することが出来ました。

- ハローワーク利用者へのサービス向上

令和5年度から発足している「ハローワークサービス向上委員会」において、各種サービスメニューを提案し実行する取り組みを6年

度も以下の内容を中心に実施しました。

- ・ 玄関フロア等の案内等掲示内容・方法の見直し。
- ・ 若者のハローワーク利用促進を目的とした POP スタンドを作成し、各大学学生食堂の各テーブルにハローワークオンライン相談やかんたん求人検索、LINE 登録などの二次元コードを記載した三角柱 POP を設置。
- ・ 労働局ホームページへのハローワーク佐世保ページの開設。
- ・ 新規求職者の増加と求職者マイページ登録率向上に向けた相談部門での新しい取り組みとしてフロアナビゲーターの新設。
- ・ 1階フロアのレイアウト変更(求人企業説明及び職業訓練PRブースの新設)。
- ・ 1階フロアのレイアウト変更(記載台コーナーの移設と職三コーナーレイアウト変更)。
- ・ 総合案内受付方法の見直し(ハローワークシステム設置)。
- ・ マザーズコーナー移転後のハローワークプラザの空きスペースのレイアウト変更(セミナールームへ模様替え実施)
- ・ 現マザーズコーナーの環境整備(冷風機とサーキュレータの購入)。
- ・ 他局好事例の継続検討(山形局の「会社の履歴書」は求人部門で導入)。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○求人充足支援の強化について

【課題や問題点への次年度へ向けた改善策】

新たな要領策定による求人充足力の類型化は可能となりましたが、事業所支援と関連付け出来ている取り組みは充足会議のみとなっているのが現状であり、今後に向けては、求人者セミナー参加企業選定や各種求人充足支援(事業所訪問、求人・画像情報収集、求人条件の緩和、求人内容の充実化)にかかる企業選定に活かしていく必要があります。

また、現行の要領にかかる求人評価基準も佐世保の地域性や特性をさらに盛り込んだ内容に出来ないか継続検討を行きたいと考えています。

○潜在求職者のハローワーク利用勧奨とハローワーク利用者へのサービス誘導の仕組み化の取組促進

① 求職者ニーズを踏まえたサービス誘導の仕組み化の促進

◆サービス誘導の工夫及び仕組み化の促進

令和6年12月より、雇用保険受給者以外の求職者を対象とした求職活動に関するアンケートを取り入れ仕組み化を実施しています。また、3月より大阪局布施所の取り組みを参考に、フロアナビゲーター業務を追加し、次年度以降本格的に実施しています。

② 求職者マイページの開設及び活用促進、来所登録者に対する求職情報公開の周知・活用

《求職者マイページの開設及び活用促進》

(a) 現状認識・課題

6年度当初46.8%であった開設率が、令和7年3月時点で50.8%と、取り組みの成果が出ている状況です。今後の課題は、潜在求職者を含めた利用勧奨であると考えています。

(b) 次年度以降も継続・強化していく取組

- ・毎月の全職員ミーティングにおいて、開設率の現状説明を行い、相談窓口における所独自リーフによる開設勧奨と登録手続き(スマホの操作)支援を推進します。
- ・当所独自チラシの庁舎内での配架と総合案内における手交を徹底し、雇用保険受給者説明会においても利用勧奨に努めます。
- ・当所ホームページを活用して周知・広報を行います。
- ・大学生への周知として6年度に開始した、管内大学学生食堂への利用勧奨用三角柱 POP 設置に引き続き、市民が集う公共の場所等への設置場所の拡大を図ります。
- ・事例検討研修を開催し、職業相談スキルの向上を目的とした研修の中で「求職者マイページ開設支援の好事例」としたテーマを設定し、ロールプレイングを行い支援スキルの向上を図ります。
- ・令和7年3月に策定したフロアナビゲーター設置要領に基づき、登録者の増加と相談窓口での支援時間の短縮に繋げるため、当フロアナビゲーター業務を次年度本格実施します。
- ・昨年11月に刷新した所のホームページや労働局が開設した安定所専用LINEを活用し、次年度においても潜在求職者への周知を図ります。

《来所登録者に対する求職情報公開の周知・活用》

(a) 現状認識・課題

求職者の希望に基づきシステム登録・窓口対応を実施しマイページを見た求人者からの問合せもコンスタントにあっており一定の効果は見られています。

(b) 取組内容・工夫している取組(定期的な所内ロールプレイの実施状況を含む)

所独自の利用促進チラシの配架と手交説明を徹底し、マッチング機会の拡大を図っているところですが、課題として、求職公開への働きかけについて、本人の希望(記入)がある場合のみ説明する職員がいるなど、職員間で温度差が見られ、一定のサービス提供が徹底されていない状況があるという課題があります。

(c) 課題の解消に向けた改善策

窓口職員の均一的な支援の実施を図ることを目的として、昨年12月、県外の安定所の取り組みを参考に、求職公開勧奨基準を設け求職者への対応を画一的に実施する体制を構築し、次年度は本取り組みを確実に実施していきます。

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 (受理地)	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)	公的職業訓練の修了 3ヶ月後の就職件数	生活保護受給者等 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
令和6年度実績	4,406	4,307	36.5%	83.0%	94.3%	412	70.5%	98.0%	1,468
令和6年度目標	4,645	4,478	35.6%	90.0%	95.0%	371	68.1%	95.9%	1,543
目標達成率	94%	96%	102%			111%	103%	101%	95%

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 特に重点的に取り組んだ事項

・「人材不足分野の就職件数」目標達成に向けた取組

所重点指標の必須項目である「人材不足分野の就職件数」について、求職者担当者制で人材不足分野職種を希望される求職者を常時1人は選定し支援するように求職者担当者制実施要領を改訂し、実施しました。また、人材不足分野の事業所のことを求職者に知っていただくことで、より身近に感じてもらい、応募のきっかけを作る取組として、所内デジタルサイネージでの企業PR動画の放映や介護施設見学会を初めて実施しました。同様の取組として、今まで実施していた求人事業所説明会や雇用保険受給者説明会での企業PR等にも参加していただき、事業所のアピールする場を提供しました。さらに、求人事業所に向けて、求職者の希望条件など求人へ応募いただくためにはどう取り組めばいいかをアドバイスする求人者セミナー「警備分野向け求人者セミナー」をハローワーク長崎等と共催しました。それでも、当所だけの努力では限界があるため、看護や福祉の関係機関と定期的に情報共有し、連携を図りつつ、目標達成に向け地道に取り組みましたが、年間目標達成には至りませんでした。前年度実績は上回っており、一定の成果は上げています。

・「オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替」目標達成に向けた取組

所重点項目である「オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替」件数について、4月から6月までは前年同月を上回っていましたが、7月から前年同月を下回り、特に8月は1桁台の実績となりました。そのため、現場のチカラを参考として、11月から離職票交付時の求職申込書添付を廃止し、求職者マイページを活用した来所前の求職登録推奨リーフレット配布へ変更しました。また、総合案内においても、新規求職申込を行う求職者に対してスマホ入力での登録が可能であることを地道に説明した結果、11月から月間目標をクリアし続けて、職業紹介部門と雇用保険適用課の所内連携により、難しいと思われた年間目標を達成することができました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

・「就職件数」目標達成に向けた取組

以前より実施している求職者担当者制の実施要領を見直して、対象者や人数を変更しました。また、統括職業指導官が相談業務の経験が浅い職員にたいして事例検討会を実施し、さらに、支援内容の振り返りを行いながら、相談技法の向上及び育成を図りました。

担当業務や担当部門を超えた所内の連携や支援方法の悩み、好事例の共有を目的に令和5年度から始めた職業相談第1部門のケース会議（事例検討会）を毎月開催することとし、令和6年度はキャリアコンサルティング技法を取り入れて、職員の相談技法向上によりの確かな職業相談・紹介を目指しました。

求職者が応募書類作成や採用面接で自己PRを適切に表現できるよう、少人数でのグループワーク「私の魅力発見セミナー」を新たに始めて、自分の強みを見つけていただき、その強みをアピールできるよう意識付けに取り組んでいます。

・「充足数」目標達成に向けた取組

以前より実施している求人担当者制の実施要領を見直して、対象とする求人を追加することとし、充足支援メニューに所内デジタルサイネージでの企業PR動画の放映や雇用保険受給者説明会での企業PRを盛り込んで実施しました。

(3) その他業務運営についての分析等

- ・キャリアコンサルティング技能士2級を所持する統括職業指導官が、職業相談部門以外の職員・非常勤職員にも月1回開催の職業相談第1部門のケース会議（事例検討会）への参加を呼びかけ、相談技法獲得の必要性を説明しました。
また、若手職員にキャリアコン研修を実施するなど、職員の資質向上、資格取得の意識醸成を図りました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

1. 充足数向上への取組

・求人事業所の魅力発信

多くの求人の中から求職者に選んでいただくために、事業所を知ってもらうことでより身近に感じてもらい、応募へのきっかけ作りとして求人事業所が事業所情報や求人内容などの魅力をアピールする場として雇用保険受給者説明会での企業PR、所内デジタルサイネージでの企業PR動画放映、求人事業所説明会、求人事業所見学会を次年度も継続して実施します。特に求人事業所説明会で企業PRを行いたいとの希望が多く、月2回、午前と午後の計4回開催は維持しながら、1回につき参加企業1社としているのを2社とすることで、より多くの企業にアピールする場を提供できるので、複数企業での運営を検討します。さらに、求人事業所見学会は、求職者への応募のきっかけ作りに限らず、職員が同行することで事業所情報の収集や求人票では分からない、伝わらない情報を入手できる貴重な場と捉えて、職員も積極的に参加できるよう機会を増やしたい。また、職業相談時に求職者が求職活動で躊躇している場合は応募前職場見学を勧めていますが、応募前職場見学がお願いできる事業所一覧表を作成して、求職者に提供する仕組みに取り組むことを検討します。さらに、

所内ロビーを活用した求人事業所によるPR活動の実施を検討します。

・求人者セミナーの開催

求人事業所に向けて、求職者の希望条件など求人へ応募していただくためにはどう取り組んでいくかをアドバイスする求人者セミナーを今年度はハローワーク長崎が主催する「警備分野向け求人者セミナー」を共催しましたが、次年度は求人者セミナーを主催して雇用管理改善等コンサルタントの活用を周知するなど企業の求人活動を後押ししたいと思います。

2. 就職件数向上への取組

ハローワークを利用せず求職活動を行っている求職者へは、市広報誌へのHW利用勧奨文の掲載、図書館やスーパーへの支援メニューの配布を継続します。また、個別配付の情報誌、コミュニティFMラジオ等のメディア媒体において、ハローワークの利用案内を行うことで求職者とその家族も含めたアプローチを検討します。

過去にハローワークにご登録いただき、最近はご利用いただいていない求職者に対しては、求職者マイページを活用して現況確認や、SNSでハローワークの支援内容を随時情報提供することとし、利用を促します。

ハローワークを継続してご利用いただいている求職者へは、求職者マイページを活用した求人情報を提供するなどにより、寄り添った職業相談、求職者担当者制の実施、「私の魅力発見セミナー」の実施を継続して支援を進めます。また、事例検討会を活用した職業相談技法の向上も定期的に実施することで、職員の資質向上にもつなげていきます。

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	①生活保護受給者等の 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	3,224	3,164	35.6%	90%	95%	1,122	68.1%	83.4%
令和6年度実績	3,053	2,923	38.6%	96.2%	96.4%	1,055	76.1%	90.6%
目標達成率	94.0%	92.0%	108.0%			94.0%	111.0%	108.0%

※ 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。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、新規求職申込件数と新規求人数が減少傾向にある中、主要3指標の目標達成のため、1件でも多くの職業紹介件数の上積みと紹介成功率の向上につながる丁寧な求職者支援、求人者支援として、窓口利用の促進、きめ細かな職業相談、求職者の視点に立った求人情報の提供に重点的に取り組んできました。

具体的には、総合案内で積極的な声かけ、窓口誘導を促し、ハローワークの支援メニューや求職者マイページのメリット等を丁寧に説明しながら、求職者担当者制などでの綿密な職業相談と職業紹介を通じて、就職件数の向上に努めてきました。さらに、1件でも多くの紹介就職につなげるため、各窓口職員と管理者が個々の職業紹介件数や紹介成功率、求人情報提供件数、求職者担当者制での支援実績を把握して、管理者が必要な助言等を行うとともに、採否結果については、各紹介担当者が早期に確認することで、不採用者に対するフォローアップにもつなげています。

また、求人者支援として、求人担当者と紹介担当者が事業所訪問を積極的に行い、求人内容を求職者の視点に立って見直し、記載内容の変更や要件緩和の提案を行い、訪問の結果を所内に掲示した他、定期的に求人事業所説明会を開催するなど、求人情報の積極的な発信に努めるとともに、早期充足のため、求人部門と職業相談部門が連携し、具体的な支援内容（A. 求める人材像の情報収集 B. 求人条件緩和（求人内容の見直し含む） C. 画像情報の収集 D. 事業所訪問・見学 E. 事業所説明会への誘導 F. （支援後の）求人票の玄関ホール掲示 G. その他）を決定して、それらの支援に努めています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○求職者に対するサービス誘導の仕組化

従来のサービスメニューと来所者アンケートを見直して一体化し、メニューの確実な周知とニーズの把握に活用するとともに、誘導マニュアルも作成して、必要な支援や課題解決支援サービスに誘導しています。さらに、雇用保険受給者に対しては、初回認定日アンケートの見直しを行い、再就職手当試算表や認定日相談のマニュアルも新たに活用して、再就職意欲の喚起とサービス誘導に努めています。

また、来所者端末や掲示の求人閲覧に留まっている利用者に対しては、窓口相談やQRコードを活用したHWISの利用をリーフレッ

トやカード等で勧奨するとともに、安定所を利用しない潜在求職者等に対しては、HP や SNS の活用、オンライン登録者へのメッセージ送信、市町の広報誌によるオンライン登録や HWIS 利用の勧奨などに取り組み、令和 7 年 3 月には当所の LINE 公式アカウントも開設しました。

○求職者担当者制の積極的实施

支援台帳の充実を図るとともに、正規職員、求職者専門相談員が常時 15 名以上を目標に支援を行い、その支援状況を全員が共有することで、積極的な取組につながっており、さらに、事例検討会（振り返り）を毎月行う取り決めとして、実効性のある取組と若手・中堅職員の専門性の向上に努めています。

○求職者マイページの開設、活用促進

求職受理はオンライン（マイページ開設）経由での登録を標準とし、待合室での PR 動画の放映、リーフレット等を活用しての機能とメリットの丁寧な説明を行い、窓口で利用開始とスマホのホーム画面へのアイコン表示まで手厚い支援を徹底することで、利用率は目標の 50% を超え、求人やイベント情報の提供、オンライン職業紹介等に活用しています。また、来所登録者に対して、求職者マイページの開設と併せて、求職情報公開の機能とメリットを説明して公開を促す取り組みを強化し、求人者からのリクエストにつなげています。

○求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

年度当初から、求人条件緩和提案事例集や仕事内容の記入事例集を作成して、既存のバランスシート等の数値情報資料と併せて、求人者への提案や相談に活用しています。また、「充足力」による求人の分類と支援の取り決めを行い、分類に応じて「情報提供支援」、「求人充足支援」（充足会議、事業所訪問、事業所情報収集、求人条件緩和、求人内容充実、ミニ面談会、事業所 PR タイム等）及び「参集型支援」（求人支援サービスメニューや資料の提供等）の取り組みを推進しています。特に、新たに実施した「事業所 PR タイム」は、所内の玄関ホールを活用して、求人者から求職者へ直接声かけを行い、PR や面談につながったり、求職者の反応を確認することで、求人者から好評を得ています。

(3) その他業務運営についての分析等

地域の雇用問題に関するニーズに応えるため、関係機関との密接な連携に努め、令和 5 年 12 月に「雇用対策協定」を締結した大村市等のイベントや相談窓口にはハローワーク職員が出向いて、参加者に対する相談や情報発信を行うアウトリーチ型の支援も行っています。さらに、業界団体と連携した就職説明会・現場見学会を開催するなど、業界と協力して事業所、求職者の支援を行っています。

【令和 6 年度】 地方自治体・業界団体と連携した取り組み

- アウトリーチ型の支援：女性のためのつながりサポート事業（ミモザおおむらにて月 1～2 回開催）へ専門スタッフを送り出し、職業相談や就職支援セミナーを実施
- 大村市内企業説明会：キャリア教育の一環として、高校生 276 名を対象として、市内企業 31 社が事業概要の説明を行い、地元企業の魅力を発見してもらうための取り組み
- 業界団体と連携した就職説明会・職場見学会：「長崎空港おしごと説明会・見学会」、「介護のしごと魅力伝道師講演会」を開催

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

地域における人手不足の傾向が顕著となる中で、求人者から提出していただく多くの求人に対して、職業紹介や充足をすることが非常に困難な状況となっています。このため、今年度を実施した各種取り組みの強化を図り、中でも求人者に対する求人充足支援に注力をして行く必要があります。

また、その一方で、インターネット上で、求人情報や会社情報の収集、求人への応募等が簡易にできる環境が進む中、都市部ほど顕著ではないものの、若年者を中心としたハローワーク離れが進行しているため、求職者（潜在的求職者を含む。）に対しての、ハローワークや相談窓口への誘導、情報の発信、求職者担当者制等の手厚い支援の強化にも努めて参ります。

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 早期再就職件数	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の正社員就職件数
令和6年度目標	2,522	2,233	35.6%	90.0%	95.0%	807	182	100
令和6年度実績	2,368	2137	40.0%	76.1%	89.0%	774	195	109
目標達成率	93%	95%	112%			95%	107%	109%

※ 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。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所においては、年々管内人口が減少する上に高齢化も進んでいくという状況にあるため、いかにしてハローワークを利用してもらうかという視点で以下の取り組みを行いました。

① マッチング機能の強化

求職者に対して積極的なアプローチを行って求人とマッチングさせることにより、紹介件数及び就職件数の指標向上を目指しました。「求職者担当者制」については職員一人あたり常時10人以上を目標に取り組み、求人情報の提供や来所勧奨など積極的に行いました。さらに個人の毎月の目標として紹介件数29件、就職件数14件を掲げ、就職支援と求人充足に取り組みました。

② 求人者支援業務の強化

上記のマッチングを推進する上で良質な求人の確保は大変重要であるため、毎月15件を目標に求人者支援員を中心とした訪問による求人開拓や求人条件緩和指導に取り組みました。

また、求人充足会議を定期的で開催し、「求人者担当者制」（常時15件以上）による充足支援にも取り組みました。

さらに、事業所説明会（月3回以上）を開催し、求職者の事業所に対する理解を深めることによって応募機会の拡大に取り組みました。

③ 新規求職者を呼び込むための取り組み

就職支援メニュー及びイベント情報については、庁舎内での掲示・配架、来所者端末での表示、毎週1回の各自治体、関係機関、ケーブルテレビ等に加えSNS等でも情報発信を行ったほか、市報への掲載を年1回行うことによって、幅広く周知を行うことに努めました。

④ 「就職応援！キャンペーン」の取り組み

求職者への就職支援及び求職者数の増加を目的としたイベントを計画し、（1）自己理解ワークショップ、（2）就職準備（職務経歴書作成）ワークショップ（主に若者を対象）を各1回、（3）模擬面接については年8回開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・ハローワーク登録者を増やすため、就職支援メニューをまとめた案内を自治体のホームページに掲載したり、職業訓練の募集案内を管内

の商業施設に掲示するなど、広く周知するよう努めました。

- ・求人者支援については、求人者マイページの利用促進を図り、目標とされている利用率 80%以上を達成したほか、求人者支援員による事業所訪問も年間目標である 144 件を超えて 170 件実施しました。職員による求人開拓は年間目標とした 36 件に少し及ばない 34 件となりましたが、求人開拓や求人内容見直しの提案などを実施しました。
- ・求職者マイページの開設については、来所する求職者の年齢が高いこともあり、端末等の操作に時間を要するなど抵抗感もあったため進捗がもう一つでしたが、引き続き活用促進に努めていきます。
- ・求職者支援の一つである模擬面接は年間を通じて開催できましたが、自己理解促進や応募書類作成に関するワークショップは年度末に近い時期の開催となりました。このようなサービスを対面で行えるのはハローワークならではのと思われるため、できるだけ多く開催できるように努めていきます。
- ・求職者支援の工夫として、求職登録時に行っていたアンケートの内容を変更し、支援ニーズを詳細に把握するようにしました。そのうえで回答内容に応じた求職者が必要としている支援の実施に取り組みました。
- ・新卒者など若年者の流出が地域の課題となっていますが、県（島原振興局）、島原市及び南島原市などと連携した企業説明会等を 4 回にわたり開催しました。この取り組みは地元企業と地元の高校生を結びつけるための貴重な機会となるため、関係機関と連携しながら継続を図っていきます。

(3) その他業務運営についての分析等

本報告の冒頭で触れていますが、当所が管轄する島原市及び南島原市においては人口減少が著しく、さらに人口の 4 割以上が 65 歳以上の高齢者となっているため、今後ハローワークの利用が大きく増加するようなことは考えにくい状況にあります。

また、諫早市方面につながる高規格道路の整備、「京セラ諫早工場」の稼働、「ゆめタウン諫早」の開業などが今後予定されており、島原半島からの労働力の移動及び空洞化なども懸念されています。

しかしながら、県（島原振興局）をはじめ各自治体においては、当所とも連携し若者を地元企業に就職させるための取り組みが行われているほか、島原市においては積極的な企業誘致の動きも見られることから、そのような動きに対応して当所の利用も促進されるよう、自治体や企業との連携をよりいっそう深めながら業務を推進し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た今後のサービス・業務改善の取組について

【求人部門】

利用者満足度調査において、特に求人者の満足度が低かったことから、求人者の満足度アップにつながるような支援を意識して取り組むこととし、それを求職者の満足度アップにもつなげていくことを目指します。

- ・充足力が低位である求人者を中心に、充足力を上げるための支援を行う→訪問支援体制の整備、説明資料等の充実
- ・求人者と求職者が接触する機会を増やす→事業所説明会の積極的な開催、雇用保険説明会時のPRタイムの取り組み
- ・充足力が改善された求人票を中心に求職者に対する積極的な情報提供の実施
- ・ハローワーク利用促進のため管内自治体との連携をさらに深め、情報発信等の協力を依頼する
- ・SNSなどを活用して積極的に有益な情報の発信を行う

【紹介部門】

求職者の確保や提供しているサービスを周知するため積極的な情報発信を行うほか、求職者ニーズの的確な把握に努めます。

- ・LINEを活用するなどして求職登録者の確保に努める
- ・人材不足分野の求人への応募者の誘導が課題となるため、相談窓口において求職者ニーズを的確に把握し、それを求職票にしっかり反映させることとし、人材不足分野での仕事の経験者や興味がある方を求職者担当者制に取り込み、常時支援を行っていく。また、求職者が求めているニーズは求人部門と情報を共有し、求人者支援に活かしていく。
- ・求職者を支援する各種セミナー等について定員を満たさないことが多かったことから、開催予定についてはLINE等も活用しながら早期に積極的な周知を行っていく。

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	公的職業訓練修了3か月後 の就職件数
令和6年度目標	1,723	1,407	35.6%	90.0%	95.0%	567	53
令和6年度実績	1,586	1,373	39.2%	63.9%	97.6%	485	61
目標達成率	92%	97%	110%			85%	115%

※ 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。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①就職件数目標達成に向けた取組

求職者支援として、求職者担当者制による応募書類作成支援、求職者ニーズのきめ細かな把握によるマッチングの向上に取り組みました。

さらに、求職者の利便性向上のため、求職者マイページ利用促進やオンライン相談に取り組んだ結果、求職者マイページ利用率は令和7年3月末時点で49.9%となり、令和5年度3月末時点と比較し20.6ポイント上昇しています。

②求人充足に向けた取組

職員による月2回以上の事業所訪問を実施し、訪問状況は長崎労働局インスタグラムに「ハローワーク江迎日記」として掲載するなど事業所情報の周知に取り組みました。

また、求職者が減少する中、事業所面談会への参加企業の働きかけや周知の工夫により、面談会参加者の人数が令和5年度の100名から令和6年度は104名へとわずかながら増加することができました。

このように求人充足支援を重点的に取り組んだ結果、利用者満足度調査（求人者）では、「求人充足のための事業所訪問による相談」における満足度が、令和5年度27.8%から令和6年度85.7%となり、57.9ポイント上昇しています。

③若者に対するハローワーク利用勧奨への取組

若年層（中高生）への職業啓発として、自治体の協力を得て「オービィカード」を活用した体験学習の実施やハローワーク利用勧奨チラシを作成し、成人式会場や自動車学校にて配布を行い、利用促進に努めました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①令和6年3月末時点で、求職者マイページ利用率が29.3%、長崎労働局全体39.9%を10.6ポイント下回っていたため、求職者マイページ利用促進を重点的に取り組むこととし、職員を対象とした操作方法等の研修や求職者を対象としたセミナーの開催により、利用メリ

ットを丁寧に説明することを徹底した結果、求職者マイページ利用率を 20.6 ポイント増加することができました。

②令和5年度の利用者満足度調査（求人者）のうち求人支援サービス満足度（「満足」＋「まあ満足」）については、「求職者の紹介」「職場定着の助言」「事業所訪問による相談」が局平均を下回っていたことから、“目に見える求人支援サービス”を意識して取り組みました。具体的には、職員による月2回以上の事業所訪問の実施、訪問状況を長崎労働局インスタグラムに「ハローワーク江迎日記」として掲載し、事業所情報の周知に取り組んだ結果、利用者満足度調査（求人者）のうち求人支援サービス満足度の全項目平均が 87.8%となり、24.1 ポイント上昇しています。

（3）その他業務運営についての分析等

当所の管轄地域は、平戸市、松浦市、佐世保市（江迎町、鹿町町）と広域に及ぶため、利用者の利便性等鑑み、自治体との連携やオンライン活用が不可欠となります。

そのため、平戸市においては月に2回の巡回相談を実施し、自治体と共同で企業説明会を開催しました。一方、松浦市においては「松浦市地域職業相談室」を設置・運営しており、自治体と共同での企業説明会をしました。

また、管内自治体、商工団体を構成員とする「雇用対策情報交換会」を年2回開催し、雇用対策にかかる情報を共有し、従業員確保の支援や自治体等が取り組む雇用・労働関係の各種施策にも積極的に協力しているところです。

今後はさらに、利用者のニーズに併せ、オンライン活用も徐々に拡大していく必要があると考えています。

（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

①令和7年3月末現在、年齢別新規求職者の対前年比をみると、45歳未満の新規求職者は13.6%減に対し、45歳以上の新規求職者は4.1%の増加となっています。特に65歳以上でパートを希望する新規求職者は新規求職者全体の20.2%を占め、かつ、令和5年度493名から令和6年度580名へ17.6%増加していることから、特に65歳以上でパートを希望する層への支援が必要となります。具体的な方策としては、シニアパート求人開拓やシニア面談会の開催、シニア向けセミナー開催等を検討しています。

②求人支援サービスを重点的に取り組んだ結果、充足件数は目標を達成していますが、依然として人材不足分野に係る求人の充足は厳しい状況となっています。そのため、職種未定者への働きかけや経験者を中心に積極的な求人情報提供、各種面談会への参加勧奨等を行い、全体としての充足率の向上を図っていく予定です。

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)	生活保護受給者等の就職率	人材不足分野の就職件数
令和6年度目標	1,269	846	35.6%	90.0%	95.0%	68.1%	410
令和6年度実績	1,169	854	37.5%	90.7%	96.4%	72.6%	341
目標達成率	92%	100%	105%			106%	83%

※ 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。

※ 「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

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、主要指標でもある就職件数・充足件数の目標達成を最重要と考え、求人充足支援の強化を図り求職者が求人者と接する機会を増やす取り組みを重点的に実施しました。

具体的には、人手不足分野をメインに待合フロアにて「事業所PRタイム」を14回実施（90名の参加者）しました。また、現地集合で「会社説明会&見学会」を3事業所（それぞれ同日に2回実施）延べ6回実施（30名の参加者）しました。特に介護福祉に関しては、「おしごと説明会」を当所及び上五島巡回相談会にて開催し、その中で長崎県が認定する「介護のしごと魅力伝道師」にも参加いただき介護の魅力発信を行いました。（18回開催し100名の参加者）

また、求職者マイページの利用率向上に積極的に取り組み、求人情報の提供・イベント情報の提供等に活用するとともに、毎週作成している新着求人情報誌の配布、所独自で企画した求職者支援セミナーを毎月開催するなど求職者の支援に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

前年度実施した、紹介部門全員を対象とした「今月の私のPDCA」（当月の取組目標と前月の評価改善）の提出を引き続き実施しています。厚生労働省のキャリアコンサルタント研修へも2名の受講生の送り出しを行い、労働基準監督署を講師とした労働法令等の研修も実施しました。

日常的な業務においても、求職票の完全記入（変更の都度記入）、オンライン職業相談（オンライン認定）等の実施方法の周知徹底、雇用保険受給者の早期再就職のためのリーフレットの説明方法等について、管理者からメール及び口頭で指示を行いました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度からの課題としていた、求人者に対する求人充足支援、オンラインの推進、担当者制等での求職者に対する手厚い支援については、6月から「事業所PRタイム」を実施し、失業保険の認定及び求職相談等の待ち時間を利用して事業所から求人内容・事業所概要についての説明、求職者からの質問などを個別に相談できるブースの提供を行っており、特に求人者からは求人を提出しても応募する人

が少ないなか求職者と接する機会を提供いただき引き続き参加したいと好評です。職業訓練受講者の応募者の確保も難しいことから、従前から実施していた「職業訓練説明会」に加えて、「職業訓練 PR タイム」を待合フロアにて行い訓練内容の説明を行うようにしました。

また、「おしごと説明会」は、今年度から簡易ベッドを使用した介護方法、それ以外にも車椅子・当庁舎の階段・手摺りによる介護方法を実演・体験しており、参加者の介護職の理解促進に務めています。

さらに、求職者が初めて安定所を利用する際に行っていた「アンケート」についても求職者の特性に合った窓口（スタッフ）に誘導できるように改善し、充実した支援が出来るように務めています。「雇用保険受給者の早期再就職」のリーフレットも見直し、雇用保険説明会及び初回認定日に金額等提示しながら説明を行うように改善しました。

(3) その他業務運営についての分析等

当所管内においては、若者の島外（市外）流出が大きな課題となっていることから、高校1・2年生を対象とした企業説明会を実施しました。

長崎県、五島市及び商工会議所等の関係機関と協力して、企業24社、生徒（引率・保護者含む）227名が参加して行いました。参加する企業に対しては、事前に採用力強化のセミナーを実施して企業の魅力発信を行っていただき地元就職に向けたアピールに努めました。

高校卒業後に地元就職する者は少ないですが、進学・就職のために島外（市外）に出た生徒が将来Uターンしてくる者が、一人でも多くなることを参加企業及び関係機関も期待しているところです。

新上五島町役場での巡回相談は2週間毎に実施しておりますが、求職者と直接会える機会なので引き続き「おしごと説明会」、「求職者支援セミナー」等は実施して求職者支援に努めます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

人手不足及び少子高齢化の傾向が顕著となるなか、求人者から提出された求人に対し、職業紹介や充足することが難しくなっている状況にあることから、求人者に対する充足支援を充実する必要があります。

具体的には、今年度実施した「事業所 PR タイム」、「訓練 PR タイム」、「おしごと説明会」などは求人者や関係機関に好評であることから引き続き行い、特に「おしごと説明会」に関しては介護・福祉以外の職種についても開催できる環境整備の改善を行っていく予定です。

当所独自で実施している各種セミナー・各種イベントの広報周知のため、求職者マイページ・求人者マイページの利用率の向上に取り

組み、求人者・求職者（潜在的求職者を含む）等に対して情報発信を行いハローワーク窓口への誘導、支援の強化に務めます。
また、新たに実施しているLINEを使用した広報も内容を充実させるよう併せて務めます。

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
令和6年度目標	864	786	35.6%	90.0%	95.0%	241	68.1%
令和6年度実績	855	826	35%	83.7%	93.5%	211	89.3%
目標達成率	98%	105%	97%			87%	131%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク対馬 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）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

人材不足産業を中心に宿泊・飲食サービスなど幅広い分野において人手不足が加速していることから、求人充足支援の強化・求人充足数の目標達成を最重要と考え、潜在求職者の掘り起こしや積極的な求人情報提供に向けた取り組みを強化しました。

対馬本所においては、求人充足対策として、雇用保険受給者に対する受給手続き時の再就職手当の説明および初回講習時の求人情報提供、提供後の架電等によるフォロー、給付制限期間中の認定応答日の来所勧奨などの取り組みを行いました。

また、遠隔地にある上対馬地区における就職・充足支援として、毎月2回の上県町での巡回職業相談の実施や、対馬市・対馬振興局との共催による企業説明会・面談会を上対馬町において11月に開催しました。

壱岐出張所においては、潜在求職者の掘り起こしの取り組みとして、ハローワークにおけるサービス内容をまとめたチラシを刷新し、定期的に発行（月2回島内7か所に設置）している求人情報誌と一緒に配布することで、ハローワークの利用勧奨に努めました。

これらの取り組みにより、就職件数は922件（目標917件、前年度922件）、充足件数は871件（目標839件、前年度841件）、雇用保険受給者の早期再就職件数は212件／34.4%（目標227人／36.8%、前年度236件）となり、主要3指標のうち就職件数と充足件数について目標を達成することができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談時や求人者からの各種問い合わせ等、利用者のニーズを的確に把握しスムーズな対応を行うためには幅広い知識が必要不可欠となるため、中長期的な職員の育成を図る観点から、各種の職員研修を実施しました。

【主な職員研修】

- ・労働市場に関する研修（目的：求人者・求職者に対する適切な情報提供や各種助言などに関する支援の強化。）
- ・精神・発達障害者しごとサポーター研修（目的：就職困難者に対する支援の強化。）
- ・壱岐市における障害者福祉や国民保険・年金制度の研修（目的：窓口業務と関係の深い他行政の事業内容等を把握し、適切な案内などの強化。）
- ・労働基準監督官による労働基準法や働き方改革関連法などにかかる研修（目的：求人受理や職業相談技法の向上。）

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

対馬本所においては、人手不足感が強まる中でハローワーク利用者を増やし、1件でも多くの求人が充足できるよう取組を強化しました。職員による事業所訪問では、対象職員2名が年間4回（合計26社）の事業所訪問を実施し、結果を紹介担当者と共有し情報提供等に結びました。また、HWから市北部までは70km以上離れていることから、マイページ利用やオンライン相談、ラインによる友達追加等に取り組みました。従来から開催しているミニ面談会についてはInstagramも活用した情報発信に取り組みました。

壱岐出張所においては、利用者が求めるニーズを的確かつ早急に把握し、担当者へのつなぎをスムーズに行えるよう、来所者に対する積極的な声かけを特に心がけました。結果として、適切に担当窓口への案内ができたと考えます。来所される方の中にはあらゆる不安を抱えている方も存在するため、引き続き積極的かつ丁寧な声かけを継続し、安心して利用できるハローワーク作りに努めていきます。

本所・出張所ともに、各種制度や利用できるツールなどの周知や案内において、機械的な説明ではなく、わかりやすい説明を心がけるとともに、職員資質の向上に努めます。

(3) その他業務運営についての分析など

加速する少子高齢化や若者の島外流出などを要因として、人材不足感は今以上に強くなることが予想されることから、求人充足に向けてハローワークを利用されていない潜在求職者などに対するアプローチに取り組んでいきます。

具体的には、市との雇用対策協定に基づき、関係機関との連携を強化するとともに、ハローワークで行っているサービスの周知に関する取組みも強化します。また、積極的な事業所訪問等による企業の現状把握など情報収集に努めることで、事業主との信頼関係を深め、効果的・効率的な業務運営に反映させます。更に、離島においては、地理的に来所が困難な求職者が多いことから、求人情報やイベント情報などをより迅速に届けるため、ライン登録とセットで求職者マイページの普及強化を進めていきます。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

対馬本所・壱岐出張所ともに管内の人口減少が急速に進んでおり、特に高校新卒者など若年労働力の減少が顕著であることから、両島内の労働市場における人材不足は更に厳しいものになることが予想されます。

今後は、人口減少や求職者の高齢化を見越したうえでの求人充足対策が求められるものと考えます。

地域が抱える各種課題に関して幅広く共通認識を持ち、自治体及び関係機関との連携をさらに強化することで、管内の雇用対策に取り組んでいくこととします。

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)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者 等の就職率
令和6年度目標	917	839	35.6%	90.0%	95.0%	209	68.1%
令和6年度実績	922	871	34.4%	91.4%	93.5%	198	60.0%
目標達成率	100%	103%	96%			94%	88%

※ 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。

※ 「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