厚生労働省

長崎労働局

Press Release

長崎労働局発表
令和８年 10 月 30 日（金）

長崎労働局　職業安定部
職業安定課長　松﨑　利恵子
地方職業指導官　中野　泰之
電話 095-801-0040　内線 403

令和７年度ハローワークのマッチング機能に関する

業務の評価・改善の取組結果について

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、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７年度の評価結果が取りまとまりましたので公表します。

なお、各ハローワークにおいて、重点的に取り組んだ事項や指標ごとの実績及び目標達成状況については、「就職支援業務報告」（別紙参照）のとおりです。

長崎労働局及び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、ハローワークごとの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。

＜県内のハローワークの評価結果＞（※２）

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

（※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。

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。

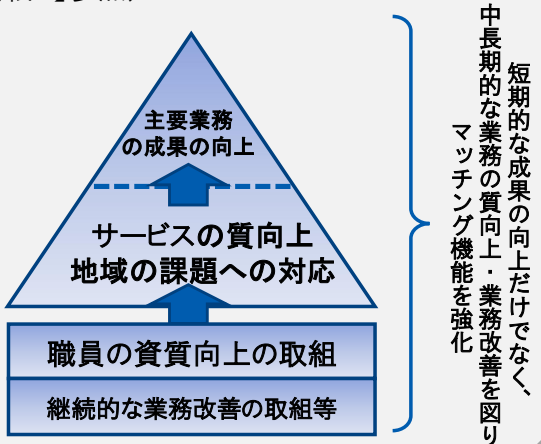
○　例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　**(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

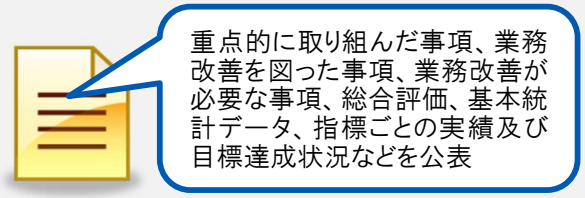
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

  を加え、総合的な観点から目標管理を実施。（【別紙1】参照）



（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】P4参照）
- 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。



- 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７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

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

【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実績を点数化し、**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点 × 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。

ハローワーク長崎　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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、充足数及び雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成を目指し、各担当部門において求人者と求職者のニーズを的確に把握し、ニーズに応じたサービスメニューを丁寧に提供することで、求人と求職のマッチング向上に努めました。

求人者ニーズの把握については、全職員が積極的な事業所訪問や事業所見学など実施し、求人者が抱えている各種課題や求人票の記載内容では把握できない詳細な仕事内容、職場の雰囲気及び求人者が求める人物像などの把握に努めました。

求人者のニーズや課題に応じて、求人票記載内容の見直しに関するアドバイスや面談会への参加勧奨、各種助成金の活用事例や労働市場に関する情報の提供を実施しました。

求職者ニーズの把握については、昨年度作成した求職受理におけるアンケートを活用し、求職活動における課題を把握するとともに、そのニーズに応じて担当者制の提案や応募書類や面接に関する各種アドバイスを行い、積極的な求人情報の提供、各種セミナー及び企業面談会などへの参加勧奨に努めました。

また、職員ごとの紹介件数や就職件数等の実績を本人及び管理者が共有することで、職員の各種取組に関する進捗状況を把握し、PDCAサイクルを意識した業務の遂行に努めました。

人手不足が長期化している状況において、求人者と求職者のニーズに対する支援の強化や、更なるマッチングの向上を意識した各種取組の推進が求められています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員を中心とした職員の資質向上のため、労働市場に関する職員研修やキャリコンサルティング等に関する各種研修会へ積極的な送り出しを行いました。

その他、部門間研修を行った際には、若手職員が参加するなど、ハローワークの業務に対する積極的な姿勢も見られました。

また、厚生労働省本省が主催する「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」へ積極的に参加するとともに、本年度においては、福祉分野に関する人材確保対策をテーマとして当所の人材確保コーナーでの各種取組について発表を行いました。

関係機関が主催する人材不足に対応するためのセミナーや各種研修会などへも積極的に参加し、そのセミナー等の内容に加えて、関係機関が捉えている課題のポイントや取組方法なども学ぶことで職員資質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

① 求人充足支援を意識した求人者向けセミナー

労働市場の現状や雇用失業情勢などを説明するとともに、求人・求職のマッチングのポイント、求職者の生の声、及び求人票作成に関するアドバイスなどを、オンラインにて実施したところ、参加された求人者の方からは一定の評価をいただきました。

② 公式LINEによる情報発信

令和６年度末に開設した公式LINEによる情報発信に努めました。

公式キャラクターを活用することで、親しみやすいデザインに努め、使い易さを意識したリッチメニュー（求人票のかんたん検索など）を作成したところ、3,000人を超える友だち登録数となりました。

LINEの発信内容については、各種セミナーの予定、職業訓練の情報、各種イベントの周知などをメインに投稿しました。

③ ハローワークのイメージアップを目的とした公式キャラクター作成

若者のHW利用離れや潜在求職者の掘り起こしを意識した取組として、ハローワーク長崎の公式キャラクターを作成するとともに、報道機関へのプレスリリースも実施し、地元紙への掲載にも繋がりました。

キャラクターについては、今後、所内で作成するチラシなどに利用することとし、多くの方に知っていただくことで、ハローワークのイメージアップに繋げることとしています。

④ 若者のHW利用促進

ヤングハローワーク長崎においては、ハローワークの利用促進を図るためのチラシを作成し、長崎大学キャンパス内で直接配付する取組を実施しました。

なお、本取組は直近の利用を促すのみではなく、将来的なハローワーク利用に繋げることも意識して実施しました。

（３）その他業務運営についての分析等

① 関係自治体との連携

令和５年２月に長崎市と雇用対策協定を締結し、本年度においても、長崎市と連携したイベントや一体的実施事業（生活保護受給者等に関する就労支援）に取り組みました。

また、本年度は長崎市や長与町職員を当所へ招き、「ハローワーク体験ツアー」を企画し、ハローワークの取組の説明や実際使用しているツールなどを体験してもらい意見交換を行うことで、更なる連携・協力の強化に努めました。

② 関係機関との連携

長崎商工会議所が実施する「多様な人材の雇用促進事業」に対して積極的な連携・協力を行ったことで、当所の取組（マザーズコーナー）の周知にも繋がるとともに、連携強化を図ることができました。

また、長崎商工会議所の会員企業で組織されている「人材確保育成特別委員会」との意見交換会を当所で開催したことで、ハローワーク

長崎における各種取組の周知や各企業が抱える課題について共有することができ、今後の取組の大きな参考にも繋がりました。
令和８年度においても、関係自治体や各種団体との連携・協力を強化し、地域のニーズ沿った各種支援の取組に努めて参ります。

（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

長崎県では、全国より 20 年余り先行して「人口減少社会」に突入しており、その影響で生産年齢人口が減少するとともに、事業所数や就業者数の減少に繋がっております。

当所の管轄地域においても若者の進学・就職による県外流出が顕著であり、人手不足の深刻化とともに高齢化が進展している状況であります。

平成 29 年には３万人を超えていた新規求職者は減少傾向となり、令和４年度は 24,916 人（前年度比▲0.1%、令和５年度は 23,533 人前年度比▲5.6%、令和６年度は 22,543 人前年度比▲4.2%）と減少傾向で推移しており、本年度においては前年度と同水準で推移しましたが、引き続き減少傾向が継続するものと予想されます。

また、求人の状況においては、人手不足感は拡大しているものの、人件費高騰による採用抑制等を要因として、求人数の減少が顕著に見られます。

このような状況を踏まえると、今まで以上に求人と求職のマッチングの向上が喫緊の課題と考えており、管理職員はもとより、全職員一人ひとりが、マッチング向上を意識した取組を推進していきます。

具体的には、既存の取組を丁寧に推進するとともに、令和８年度においては次の取組を強化いたします。

① 事業所訪問や事業所見学会等の取組を強化し、求人者が抱える課題やニーズの把握に加え、動画などを活用した企業 PR の支援を強化
② 現在実施している企業面談会や各種セミナーの取組に加え、令和８年３月に新たに庁舎内に設置した個別ブースを活用した企業 PR に繋がる取組を新たに企画し、求人者と求職者の直接的なマッチング機会の強化
③ 求職活動における課題（自己理解、仕事理解、応募書類の作成、面接対策）解決の強化を目的とし、求職者向け各種セミナーの充実

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	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
令和7年度目標	7,195	7,301	34.3%	81.0%	93.0%	69.6%	518
令和7年度実績	6,154	6,374	31.0%	72.1%	97.3%	80.2%	420
目標達成率	85%	87%	90%			115%	81%

	障害者の就職件数	生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率	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7年度目標	625	87.0%	96.9%	2,277
令和7年度実績	639	101.3%	97.9%	1,991
目標達成率	102%	116%	101%	87%

※　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

ハローワーク佐世保　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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幅広い産業で人手不足が深刻化するなか紹介件数は減少しており、主要指標の目標達成のため、次の事項について重点的に取組みました。

○求人充足支援の強化

・求人充足会議を見直し、求人情報提供後の求職者のニーズの積極的な把握と、それを踏まえた求人内容の見直しの提案や求人条件緩和の働きかけを行いました。また、求人部門と職業相談部門の職員が事業所を訪問し、その結果を所内に掲示し求人票以上の情報を伝える取組みを行いました。

・求人者セミナーを実施し魅力ある求人の作成、雇用管理改善による職場定着の支援を行いました。

・事業所や求人を幅広く知ってもらうための取組みとして、求職者が利用するフロアでの個別求人説明会を積極的に開催しました（53 回、参加者合計 518 人）。その取組みは地元テレビでも取り上げられ、参加を希望する事業所が増加しました。

・医療分野への就業促進を図ることを目的として、看護補助職を学ぶためのセミナーを看護協会との共催で今年度始めて開催しました。参加希望者が多く好評だったため、来年度も開催を計画しています。

・求人・事業所担当者制を主に積極的に事業所訪問を行い、ハローワークに対する信頼の維持・向上に努めました。

○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求職者の抱える課題に応じ、応募書類の添削指導、面接指導等の各種支援メニューによる支援を実施しました。また、毎月、支援状況振り返りシートを作成し、それをもとに管理職員による１on１ミーティングを行い、進捗状況の把握、助言を行いました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

○求人充足支援の強化

・求人充足力に応じた取組として、求人充足会議の要領の改正やセミナーの開催を実施しました。

○潜在的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

・前年度作成の実施要領に基づき、６月からフロアナビゲーターを実施しました。その結果、検索機の利用にとどまっていた求職者に対する求職登録やマイページの開設案内などに一定の効果が見られました。ただし、窓口体制の面から毎日フロアナビ業務を行うことはできず、週１回の取組みとなりました。

② 求職者マイページの開設及び利用促進、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利用促進については、毎月の全員ミーティングでの利用率の説明、マイページ案内リーフレットの改訂などの取組みを行った結果、令和７年３月時点で 50.8%であった利用率が、令和８年３月時点では、55.0%と向上しました。また、利用勧奨三角柱 POP を佐世保市役所、佐々町役場、佐世保労働基準監督署にも設置し利用促進に努めました。

・来所登録者に対する求職情報公開の周知・活用については、改訂したマイページ案内リーフレットに、求職公開のメリットを記載し周知を行うも希望者の増加は見られませんでした。職員が求職公開のメリットを把握し、求職者に積極的に案内する仕組みを作る必要性を感じています。

（３）その他業務運営についての分析等

○安定所のサービス周知と利用促進

・安定所の利用促進のため、SNS 等の活用や地元メディアや自治体と連携した情報発信を行いました。具体的には、所のホームページのキャッチコピーを設定するとともに、求人検索機能の利便性向上のためにトピックス別求人検索のボタンを新設しました。LINE については、リッチメニューに「会社の履歴書」（会社の情報）を追加したり、カードタイプメッセージを利用しハローワークインターネットサービスの公開中の求人にリンクさせたりしました。また、イベント開催を地元ケーブルテレビに積極的に周知し５回の取材を受け、佐世保市の FM ラジオ番組に３回出演しイベント等の周知を行いました。

○ハローワークプラザの活用

・ハローワークプラザの利用者増を目指し、令和８年１月からミニ求人説明会をハローワークプラザでも開催することとしました。３月までに３回行い、合計 13 人の参加がありました。プラザの方が利用しやすい方への支援として継続していく計画です。

（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

○効率的な求人充足支援と求職者ニーズを踏まえた求人開拓

・求人部門・職業相談部門が連携し積極的に事業所訪問を行い、そこで得た求人票以上の情報を求職者に積極的に提供し、職業紹介から充

足へつなげるよう取組みます。今年度は訪問回数が少なかったため、「医療・福祉支える求人充足プロジェクト」の取組みと合わせ計画的に訪問します。
・増加している高齢求職者のニーズを踏まえた求人開拓や面談会の開催に取り組みます。

○職業紹介につながる取組みの徹底
・プッシュ型求人情報の提供をこれまで以上に推進し、提供後の求職者の反応を確実に把握して職業紹介につなげていきます。そのためのツールのひとつとして求職者マイページの開設に今後も積極的に取組みます。なお、インターネットやスマートフォンの利用に不安のある方へは電話等による求人情報提供も引き続き行っていきます。

2　特記事項

求職者と求人者のマッチング機会の拡大を図るため、事業所面談会や求人説明会を積極的に開催しました。90 回開催し、参加企業数は 225 社、参加者数は 1,514 人、就職者数は 95 人となりました。
開催に当たっては、雇用対策協定を締結している佐世保市をはじめ、看護キャリア支援センター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターなどの関係機関と連携し、参加者の職業理解や企業理解の促進に取り組みました。
事業所面談会や求人説明会は、応募や就職に結び付くだけでなく、企業と求職者が直接交流し、相互理解を深める貴重な機会となっています。今後も関係機関と連携しながら、求職者と求人者の出会いの場を提供し、地域の雇用促進と人材確保に取り組んでまいります。

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）	公的職業訓練修了3か月後の就職率	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7年度目標	4,494	4,321	36.1%	81.0%	93.0%	74.1%	69.6%	96.9%	1,482
令和7年度実績	4,145	4,026	32.7%	93.5%	90.8%	87.0%	73.5%	99.0%	1,464
目標達成率	92%	93%	90%			117%	105%	102%	98%

※　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

ハローワーク諫早　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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

充足数の目標達成（求人者支援）を最重要と考え、求人者の魅力発信に取り組みました。

・原則、企業面談会実施前に職員による事業所訪問を実施して求人者ニーズや事業所の強みを把握し、相談部門と共有のうえ求職者に情報提供を行いました。

・令和７年度新たな取組みとして、雲仙会場での介護デイ（事業所説明・面談会)、佐賀県太良町を会場とした太良町・諫早市合同企業説明会、地場ものづくり企業に特化した企業面談会、年金事務所共催・年金相談ができるミドルシニア世代を対象とした企業説明会、諫早市保育会共催・保育のお仕事面談会を開催しました。

② 人手不足分野への取組

・雲仙会場での介護デイ（事業所説明・面談会)、諫早市保育会共催・保育のお仕事面談会を開催しました。

・長崎県立諫早高校写真部が、国土交通省九州整備局が進める道路やダムの工事現場で写真撮影を行い、写真や短歌で土木の魅力を発信する高校生発の企画展示（青春ＢＵＩＬＤ）をハローワーク諫早エントランスで行い、土木建設業の魅力発信を行いました。

③ ハローワークを知ってもらう取組、安定所のサービスを利用してもらう取組

・新規求職者数は横ばいで推移しているものの、ハローワーク利用拡大やいわゆる若者のハローワーク離れに対して取り組みました。

・上記青春ＢＵＩＬＤオープニングセレモニーには報道 11 社が取材に訪れ、ハローワーク諫早の取組が紹介されました。

・上記青春ＢＵＩＬＤ連動企画として高校生を対象としたワークショップをハローワーク諫早にて開催し、生徒７名、報道１社が参加し、好評を得ました。取材後の記事に「ハローワークは『就職』に関する『情報』がたくさん溢れていて、新しい一歩のきっかけにハローワークへ行かれてみては」」と掲載いただきました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

① 充足数向上への取組

・所内ロビーを活用しての求人事業所ＰＲ掲示の仕組みを構築しました。掲示場所を明確にし、面談会や企業情報シート等チラシのフォーマット作成、統一感ある掲示としました。

・計画的に面談会を実施、周知期間を十分に設けることにより、参加者の増加を図りました。

・雲仙会場での介護デイ、佐賀県太良町を会場とした合同企業説明会など、利用者の利便性を考慮した会場設定を行いました。

・ミドルシニア世代を対象とした面談会では、年金事務所と共催し、年金相談ができる面談会として好評を得ました。
・保育士不足対応として、諫早市保育会と共催し、企業面談会を行いました。資格なし・未経験でも応募できる求人を提案し参加者拡大を図りました。

② 就職件数向上への取組

・HWを利用せず求職活動を行っている求職者に対し、市広報誌へのHW利用勧奨掲載、図書館やスーパーへの支援メニューの配布を継続して実施しました。また、個別配付の情報誌への定期的なHW広告掲載を行いました。
・今年度 11 月より「求人のミカタ」セミナーを月２回程度開催し（集合形式/所要時間 30 分/講師は職員輪番制）、求人票の見方や求職者マイページについてポイントを絞った説明を行い好評を得ました。

（３）その他業務運営についての分析等

○ものづくり企業面談会

管内には半導体部品大手企業や大型商業施設の進出が予定されており、進出企業の人材確保が本格化する前に地場企業との関係構築、人材確保に向けた連携強化に取り組みました。特に諫早市には数多くの工業団地が立地しており、正社員での募集も多いことから、ものづくり企業に特化した面談会を開催し、職員による工場見学や訪問企業の情報発信に取り組みました。

○私の魅力発見セミナー

昨年度から引き続き少人数でのグループワーク「私の魅力発見セミナー」を開催し、求職者が自分の強みを見つけ、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意識づけに取り組みました。

○青春ＢＵＩＬＤ連動企画：ワークショップ「未来の仕事に出会う一日」

高校生を対象に「仕事を知る（仕事理解）」重要性を伝え、将来の職業選択肢を広げる機会としました。併せて、管内ユースエール認定企業から社会人ゲストを招待し、仕事の内容だけではない、働き甲斐、やりがいを伝えるとともに認定制度の周知、企業ＰＲにつなげ、「価値観（はたらきやすさ）」から職業を選択すること、仕事・事業所理解を深める重要性を伝えました。

○マザーズコーナーと子育て支援関連施設との連携

マザーズコーナー、セミナーの見学及び意見交換を諫早市役所、雲仙市役所と実施し、保育サービスの情報提供を受けました。また、潜在的な求職者へのアプローチのため、市関連施設にコーナー周知用名刺の設置依頼を行い、利用者確保に努めました。

（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

○充足数向上への取組

・求人事業所の魅力発信

令和７年度に引き続き、事業所ＰＲ掲示の工夫、面談会を計画的に実施します。

・事業所面談会について
利用者利便性や労働圏を考慮した面談会を引き続き実施します。
令和７年度にハローワーク鹿島と合同開催/佐賀県太良町会場が好評であったことから、令和８年度はハローワーク島原と合同で、雲仙市小浜町や南島原市を会場とした面談会を実施します。
ものづくり面談会や医療・福祉分野に特化した面談会など、医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトや地域の人材ニーズを踏まえ、効果的な職種での開催を検討していきます。
・利用者満足度調査において、会社説明会や小規模の面接会の開催について、求人者からは長崎局全体を上回る満足度が得られた一方、求職者満足度は長崎局全体を大きく下回る結果となったことを受け、求人者ニーズと求職者ニーズを丁寧に分析し、マッチングの精度を高めていきます。
〇就職件数向上への取組
・HWを利用せず求職活動を行っている求職者に対し、市広報誌へのHW利用勧奨広告の掲載、図書館やスーパー、公共交通機関の主要駅などあらゆる媒体を活用していきます。
・職業相談のより一層の充実を図るため、求職者担当者制（予約相談）を拡充します。
・オンライン相談の周知を図り、来所が難しい利用者の支援を強化します。

２　特記事項

ハローワーク利用者拡大のため、青春ＢＵＩＬＤプロジェクトと連携した企画展示（連動企画）や、諫早市保育会や年金事務所と共催で企業面談会開催など、外部との連携に取り組みました。
これらの取組みに即効性はないものの、長期的視点からハローワーク認知度向上には一定寄与したものと思料します。

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	②障害者の就職件数	⑥公的職業訓練修了 3か月後の就職率
令和7年度目標	3,118	3,049	36.9%	81.0%	93.0%	1,068	282	74.1%
令和7年度実績	2,856	2,875	32.7%	92.1%	90.6%	743	287	79.4%
目標達成率	91%	94%	88%			69%	101%	107%

※　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

ハローワーク大村　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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、就職件数等の主要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みました。

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、定期的に就職支援に関する事例検討会議も実施しました。なお、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ました。

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、記載内容の充実や要件緩和の提案を行い、訪問の結果を所内で共有しました。その他、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（①求める人材像の情報収集、②求人条件緩和や求人内容の見直しの提案、③求人票以上の事業所情報の収集、④事業所訪問・見学、⑤事業所説明会への誘導等）を決定して、それらの支援に努めました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

〇求職者への積極的な求人情報の提供

求職者へのあっせんサービスとしての求人情報提供が、単に一方的な求人情報の提供に留まるものとならないよう、求人情報提供後に職業紹介・応募や採用につながっているかの確認と必要な改善、求人者へのフィードバックや求人・求職条件緩和につなげることが重要であるため、「求職者への求人情報提供後の確認と求人者へのフィードバックの仕組み化」として要領を作成しました。

具体的には、求人情報を提供した求職者に対し電話や職業相談時に応募意思の確認・後押し等を行い、また、応募に至らなかった理由が求人内容によるものであった場合は「『求職者の声』聞き取りシート」により求人部門へ提供し、求人部門が求人者へフィードバックを行い、求人条件緩和や求人内容見直しの提案等に役立てる等実効性のある取組となるよう努めました。

○雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化

初回講習については、ハローワークが実施するサービス内容を集合形式により効率的に説明できる貴重な機会なので、大村所の就職支援メニューが求職者に確実に伝わるよう見直しを行い、職業相談窓口への積極的な誘導・活用促進につなげました。なお、初回講習資料として、より求職者の理解につながり、講習修了後も求職者自身で振り返りができるよう「仕事さがしのポイント」を作成しました。また、初回認定日の職業相談は独自作成した「初回認定日アンケート」により実施していますが、「初回認定日アンケート」の使いこなし方等を記載した「認定日における職業相談の仕組み化」を作成し、緊要度やハローワークサービスへのニーズの的確な把握によるメリハリをつけた就職支援となるよう努めました。

○安定所のサービス周知と利用促進

令和７年３月に当所の LINE 公式アカウントを開設しました。職業窓口での積極的な登録勧奨や雇用対策協定を締結している大村市をはじめ東彼杵町、川棚町、波佐見町に対し広報誌への掲載、庁舎内への掲示等の広報に関する協力依頼により、３月末現在で登録者数が 1,700 人、投稿回数も 92 回となり、積極的な周知広報に努めました。

○求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

前年度に作成した「求人条件緩和提案事例集（内部用）」を３か月毎に見直し、今年度後半には新たな求人充足支援ツールとして、求人票の各欄に応じた記載内容充実や条件緩和のポイント・具体例をまとめた「求人票『記載内容充実』『条件緩和』のご提案」を作成し、求人者への提案や相談に活用しました。なお、「事業所説明会」については、積極的な開催案内により、前年度から大幅に開催回数が増加し、参加者に対する応募意思の確認・後押し、引き続きの求人情報の提供などフォローアップに努めました。また、大村市企業紹介サイト「おむジョブ！グッジョブ！」の掲載事業所に働きかけ、ハローワーク求人票に「おむジョブ！グッジョブ！」掲載事業所である旨記載し、求人票以上の情報提供を図るとともに、当企業紹介サイトの周知に努めました。

（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が実施するイベントや相談窓口に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を行っています。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。

○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回開催していますが、ハローワークからも職員を送り出し、職業相談を実施しました。今年度は大村市主催の「女性のための再就職セミナー（３回連続講座）」のうち１回を担当し、子育てをしながら働くコツや再就職に必要な情報、就職活動の進め方に関するセミナーを実施しました。

○大村市内企業説明会

キャリア教育の一環として、高校生763名を対象として、市内企業50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ことを目的として大村市が開催していますが、ハローワークからも職員を派遣し、ハローワークの業務について説明を行いました。

○大村市障がい者未来デザイン相談会

企業や障害福祉サービス事業所と障害者のマッチングの機会を目的に、今年度初めて大村市が開催し、ハローワークからも相談ブースを出展しました。

○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」を開催しました。

（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

管轄地域において、厳しい人手不足の状況が依然として続いている中で、１件でも多くの充足件数につながるよう更なる求人者に対する充足支援に取り組んでいく必要があります。このため、今年度に取組を強化した事業所説明会の開催をはじめ求職者ニーズに応じた求人票の記載内容の充実や求人条件緩和の提案等各種求人充足支援の強化に努めて参ります。

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、若者を中心にハローワーク利用者は減少傾向にあるため、求職者（潜在的求職者を含む。）に対しての、LINEを中心にSNSを活用した情報の発信、ハローワークや相談窓口への誘導、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

目標を上回った指標のうち、充足数及び人材不足分野における就職件数については、事業所に対して事業所説明会への参加勧奨を積極的に行い、説明会の開催回数を増加させるとともに、求人内容の見直し提案や事業所への丁寧なフォローアップを実施したことが成果につながったものと考えます。また、求職者に対しては、令和7年度から新たにLINE公式アカウントを活用した積極的な情報発信を実施し、ハローワーク利用の促進を図るとともに、求職者マイページの活用を通じた就職支援の充実に取り組んだことにより、当該指標において目標を上回る実績を達成できたのではと思慮します。

さらに、マザーズハローワーク事業においては、担当者制によるきめ細かな就職支援に加え、新たにオンラインセミナーを開催するなど、利用者ニーズに応じた支援の充実を図った結果、高い就職率の実現に寄与したと考えます。

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	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
令和7年度目標	2,443	2,152	39.2%	81.0%	93.0%	763	195	96.9%
令和7年度実績	2,451	2,232	36.3%	81.4%	94.9%	904	187	102.6%
目標達成率	100%	103%	92%			118%	95%	105%

※ 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

ハローワーク島原　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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

管内人口の減少及び高齢化に加え、若年者の流出も著しい状況にあるなど、ハローワークの利用者が減少傾向にあることから、日頃ハローワークを利用しない層にも支援メニューなどの情報が届くよう、情報発信に力を入れて取り組みました。

① SNS 等による情報発信

・令和７年３月から開始した公式 LINE において、開始当初は月１回程度の発信でしたが、発信回数を月３～４回程度に増やし、各種イベントや職業訓練に関する情報を発信しました。労働局の HP やインスタグラムへの情報掲載も同様に増やす取組を行いました。

② 管内自治体との連携

・島原市が誘致した企業の進出にあたっては、島原市と連携して事業所説明会を開催しましたが、その周知には島原市が地元新聞社の取材を受けたことにより新聞記事となって広く周知することができ、２回の説明会で計 54 名の方に参加していただきました。

・また、管内自治体の HP にも求人情報やイベント情報等を掲載してもらったほか、地元ケーブルテレビにおいても定期的に求人情報を放送してもらいました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度の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、その満足度を上げるため以下のことに取り組みました。

① 事業所説明会の充実

・事業所説明会については近年参加者数が低調で、１回当たりの参加者数が５名にも満たないような状況が続いていたことから、参加者を増やすことを目標に掲げ、雇用保険説明会時に開催に向けての PR タイムを設けたほか、開催を周知する掲示物の増設や SNS での情報発信なども行ったところ、参加者が大幅に増加し、令和７年度においては 52 回の開催で計 830 名もの求職者の方が参加しました。

・結果として多くの求職者の方に様々な事業所を知ってもらう機会となったほか、事業所からも開催希望が相次ぐ状況となりました。

② 遠隔な地域にある事業所に対する支援

・当所から遠隔な地域となる南島原市の介護施設を対象に、南島原市役所と連携して事業所面談会を開催しました。

・南島原市役所を会場としたため、事業所にとっても参加求職者にとっても近い場所での開催となったため、継続開催を望む声がありました。

③ 求人票の内容を充実させる支援

・医療、介護、保育の人材不足分野の事業所を中心に、事業所を訪問して求人票の内容を充実させるための資料を配付し、内容を見直す

支援に取り組みました。

（３）その他業務運営についての分析等

（１）に記載したとおり、人口減少や高齢化が急速に進んでいる地域であるため、ハローワークの利用が今後大きく増加していくようなことは考えにくい状況にあります。

しかし、管内自治体においては企業誘致等に積極的に取り組まれていることから、自治体との連携を深め、誘致にあたっての情報共有や情報提供、各種イベントを共催するなどしながら、地域の発展に貢献していきたいと考えます。

所内では様々なセミナーや説明会等を開催していますが、これまで参加者が低調だった事業所説明会について周知を強化したところ、多くの方に参加いただける催しとなりました。

他にも模擬面接や自己理解支援のためのワークショップなど開催していますが、これらの催しへの参加は少ない状況となっているため、事業所説明会同様に周知を強化し、より多くの方に参加してもらい、就職につながる支援に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】

引き続き、求人者の満足度アップにつながるような取組を継続します。

・事業所説明会の参加者が少しでも求人応募につながるよう、参加者のフォローアップに取り組みます。(職場見学への誘導、面接への誘導)
・いただいた求人は紹介につながるよう、紹介部門と連携し求職者に対して積極的な情報提供を行います。
・「医療・福祉ささえる求人プロジェクト」に取り組み、１件でも多くの求人充足につなげていきます。

【紹介部門】

ハローワークの支援メニューなどの情報発信に努め、より多くの方に利用してもらうことを目指し、利用につながった方は丁寧に支援します。

・SNS などを積極的に活用し、各種イベントや職業訓練などの情報発信を広く行います。
・人材不足分野を希望する求職者を中心に求職者担当者制へ誘導し、関係機関とも連携しながらきめ細やかな支援に努めます。
・求職者支援セミナーをはじめとした就職支援に関するイベントは相談窓口でも積極的に案内し、その活用に努めます。

【所全体】

求人者からも求職者からも頼られる存在になることを目指します。

・各部門間で連携を図り、サービスの向上に努めます。
・キャリアコンサルティング研修などの職員研修を行って、支援力の向上を目指します。

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	公的職業訓練修了3か月後 の就職率
令和7年度目標	1,653	1,372	41.2%	81.0%	93.0%	525	74.1%
令和7年度実績	1,499	1,293	33.7%	86.0%	97.4%	507	71.6%
目標達成率	90%	94%	81%			96%	96%

※ 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

ハローワーク江迎　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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

求職者担当者制等により、求職者から詳細な希望条件や課題等を把握し、マッチング精度の向上を図り、積極的に求職者ニーズにあった求人情報を提供しました。

また、求職者の利便性の向上を図るため求職者マイページの登録促進に取り組み、当所求職者の概ね２分１以上の登録を維持しています。

② 求人充足目標達成に向けた取組

求人者担当者制等により求人票の記載内容の見直しや要件緩和の提案をし、求職者への求人情報提供等を積極的に行い求人が充足するように継続的な支援を実施しました。

また、小規模な事業所面接会、説明会等を定期的に開催して、求職者への周知を積極的に行ったことから、令和７年度の面接会等の年間の参加者数が 123 人となり前年度と比べ 19 人増加しました。

さらに、事業所訪問については、所長を含む職業紹介及び求人担当者が中心となり取り組み、訪問した際に収集した事業所情報等を長崎労働局のインスタグラムやハローワーク江迎 LINE に「ハローワーク江迎日記」として掲載し、訪問事業所のＰＲを積極的に行いました。

③ 若者に対するハローワーク利用勧奨

ハローワークサービスの紹介チラシをブラッシュアップして、地方公共団体の協力を得て成人式会場や自動車学校で配布しました。

また、管内の小学校で実施した職業啓発事業（オービィカードを活用した体験学習）や、管内中学校の校外学習に協力した際に、ハローワークの取組等を紹介しハローワークを身近に感じてもらうことができました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

① 60 歳以上の求職者が増加している状況を受け、シニア向け（概ね 60 歳以上）の求人情報誌を月２回定期発行することとしました。また、シニア向けセミナーと面接会を同一日に開催するなどの工夫をして、60 歳以上の求職者への支援を重点的に取り組んだことから、当該年齢以上の求職者の年間の就職件数が令和６年度と比べ 31 件増加しました。

② 人材不足分野（医療、介護、保育、建設、警備、運輸）の求人について、求人票の記載内容の見直しや、求職者への求人情報の提供等を積極的に行い、当該分野の就職件数が令和６年度の 341 件から令和７年度は 373 件に増加しました。

（３）その他業務運営についての分析等

当所は平戸市、松浦市、佐世保市（江迎町、鹿町町）を管轄としていますが、管内自治体のニーズを踏まえ、就職・充足支援を連携して進めていくことが重要です。

このことから、平戸市については月２回の巡回相談と併せ、８月に共同で企業説明会を開催し、また、松浦市においては「松浦市地域職業相談室」との連携と併せ、６月、７月に共同で企業説明会を開催しました。

７月に開催した大規模募集を行う事業所を対象とした企業説明会では、松浦市、ハローワーク佐世保とハローワーク伊万里（佐賀局）と連携・協力し１７名充足することができました。

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」を年間２回開催し、雇用対策に係る情報を共有し、従業員の支援や自治体等が取り組む雇用・労働関係の各施策に協力しました。

（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 求人充足サービスを重点的に取り組み充足件数の目標は達成できましたが、依然として人材不足分野の求人の充足が厳しい状況にあることから、当該分野の求人について、積極的に求人者担当者制の対象として充足対策に取り組みます。また、特に医療、福祉分野の事業所の求人については、アウトリーチ支援をはじめ、さまざまな充足対策を継続的に実施します。

② 令和７年度の 60 歳以上の新規求職者の割合は 37.１％でした。常用的パートタイムを希望する 60 歳以上の求職者に限るとその割合は 58.3％と高止まりしている状況です。このことから、引き続きシニア向け求人情報誌の定期発行やシニアパート求人の開拓、シニア向けの面接会やセミナー等を開催していきます。また、事業所訪問時には採用担当者に対し、積極的に 60 歳以上の求職者を採用するように要請していきます。

２　特記事項

ハローワークによる求人者と求職者のマッチングがより効果的となるように、職員の知識・技能を高める取り組みや職業紹介担当者と求人担当者との連携を強化する取り組みに力を入れてきました。

・職員の知識・技能の向上として、管理職員による少人数で行うミニ勉強会を２箇月に１回以上実施し、３月には各職業紹介担当者の相談事例を持ち寄り、担当者全員でその事例で改善出来る点はない検討する研修会を実施しました。また、求人担当者に対しては事業所訪問時の充足支援のレベル向上を図るため、隣接所の事業所訪問に同行し、そのノウハウを習得しました。

・求職者担当者と求人担当者との連携については、毎朝短時間のミーティングを開催し、それぞれの担当者で収集した情報を共有することとしました。

3　総合評価（※）

良好な成果

※　業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4　マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	新卒者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
令和7年度目標	1,200	836	36.7%	81.0%	93.0%	372	62.2%
令和7年度実績	1,161	848	34.5%	84.6%	97.1%	373	70.4%
目標達成率	96%	101%	94%			100%	113%

※ 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

ハローワーク五島　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙

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」「充足数」の目標達成を最重要と考え、求人充足支援の強化を前年度に続き実施しました。

具体的には、求人者・求職者からも実施要望が多く高評価を受けている「事業所 PR タイム」を前年度の１４回から１９回に増やし実施（１３６名の参加者）しました。また、「事業所説明会」を複数事業所（異業種）参集による開催を行い、求職者からはいろいろな業種の話が聞けて良かったとの評価がありました。介護に関しては、「おしごと説明会」を１７回実施（７３名の参加）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、さらにベッドを使用した介護実演を行いました。

求職者が求人者と接する機会を増やすこと、求人者が求職者へ企業の魅力を発信する機会を提供することで、双方が求人内容を理解しマッチングに繋がる支援に努めました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

厚生労働省のキャリアコンサルタント研修へ２名の受講生の送り出しを行い１名資格取得しました。労働基準監督官を講師にした労働基準法の研修を実施しました。日常的な業務においても、広域求職活動費・移転費、職業訓練受講指示、求職票の完全記入、求職管理情報の記入方法等に関しても管理者が研修を行いました。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

「事業所説明会」について、これまで上五島地区での開催が出来ていませんでしたが、今年度は１事業所（３名の参加者）の実施ができました。関係機関とも調整を図りながら定期的に実施できるように努めます。

職業訓練の受講者の確保のために、「職業訓練説明会」「職業訓練 PR タイム」の実施回数をそれぞれ１２回（８１名の参加）６回（３５名の参加）と増やし求職者に職業訓練の内容を理解してもらうように努めました。

掲示物の整理に関して、各種ポスター・チラシ・リーフレットなどが見にくい状況であったため、求職者向け・事業所向け等の分類を行い、安定所を利用される方が見やすく手に取りやすいように配置するようにしました。

高校生対象の合同企業説明会に関して、前年度まで安定所で１，２年生を対象に、五島振興局で３年生を対象に実施していましたが、今年度より安定所で３年生を対象に実施し、五島振興局で１，２年生を対象に実施するように変更しました。３年生対象の当説明会は高卒求人を提出する企業に参加してもらい７月初旬に開催し企業選定の参考としてもらうこと、企業側も来春就職予定者の反応を見ることができることにより充足に繋がるものと期待して変更しました。

（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、少子高齢化に加え若者の島外流出が大きな課題となっております。五島市も独自に、新たに地元に就職した者に対しての給付制度を新設するなどの動きもありますし、関係機関（五島市、新上五島町、五島振興局、経済団体等）と協力しながら雇用対策に取り組んでおります。

また、毎週発行しております「週刊求人情報」につきましても、配架先（スーパー及び大波止ターミナル）でもほとんどなくなっており広報効果が図られていますので引き続き発行してまいりますし、その中に当所で実施するイベント等も掲載し併せて周知を図ります。

（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

人材不足分野を含め全産業で人手不足の状況が続いているなか、少子高齢化の傾向が本土地区より顕著であり求人者から提出された求人に対し職業紹介や充足が難しくなっている状況にあります。求人者に対する充足支援を充実させる必要がありますし、現に働いている従業員の離職防止を図ることも重要な要素と考えております。

求人者に対して、各種認定制度・各種助成金等を利用した雇用管理改善の提案を行い、求人票に関しても「わかりやすく・見やすい」ものを作成するよう支援強化を図るよう努めます。

また、ＬＩＮＥ等を使用した広報に関しても内容を充実させるよう併せて努めます。

２　特記事項

《令和７年度における主な取組》

■「事業所 PR タイム」１９回実施（参加者１３６名）
■「おしごと説明会」１７回実施（参加者７３名）　→うち上五島地区開催１１回実施（参加者１７名）
■「事業所説明会」７回開催（参加者９５名）　→うち上五島地区開催１回実施（参加者３名）
■「就活セミナー」１２回開催（参加者１６７名　）→うち上五島地区開催１回実施（参加者１６名）
■「職業訓練 PR タイム」６回開催（参加者３５名）
■「職業訓練説明会」１２回開催（参加者８１名）
◆「週刊求人情報」毎週５５５部作成（安定所以外に市内３か所に設置、関係機関２５か所郵送）
●新上五島町巡回職業相談２６回開催

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
令和7年度目標	864	791	34.0%	81.0%	93.0%	227	69.6%
令和7年度実績	866	823	30.0%	94.0%	88.8%	215	94.4%
目標達成率	100%	104%	88%			94%	135%

※ 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７年度）

別紙

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・飲食サービス業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、早期再就職促進強化のためのチラシ作成・活用などの取り組みを行いました。また、毎月実施しているミニ面談会については、必ず参加者を呼び込むことを目標に、求職者・来所者への情報提供等を強化したことで、全ての面談会で求職者の参加があり事業所からも好評を得ました。

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を実施していますが、１月には、対馬市・対馬振興局との共催による企業説明会・面談会を開催しました。

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、定期的に発行している求人情報誌（月２回／島内７か所に設置）の表紙に所独自公式ＬＩＮＥの情報を追記したり、ハローワークのサービス内容をまとめたチラシを掲載すること等により、ハローワークの利用勧奨に努めました。

また、求人者支援として、企業説明会の企業数や実施回数を前年度より増やし、２～３月には求人者向けセミナーを実施しました。これらの取り組みにより、就職件数は８２２件（目標９１５件)、充足件数は８７１件（目標８３９件)、雇用保険受給者の早期再就職件数は２１０件／３４．４％となり、主要３指標の目標達成状況（達成率）はそれぞれ８９％、９３％、９６％という結果でした。

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】

・職業訓練（求職者支援訓練含む）に関する研修

（目的：訓練制度を理解することで、就職困難者等への支援強化、未経験職種へ離転職する求職者への支援の強化を図る。）

・外部研修（壱岐保健所主催の自殺対策研修会）への参加

（目的：精神保健に関わる関係者が、自殺についての正しい知識や適切な対応を学ぶことで、支援者のスキル向上を目指す。）

・介護業務をより深く知る研修
（目的：介護のしごと魅力伝道師による講演により職員のスキルアップを図り、人材不足分野へ興味を持つ求職者増を目指す。）
・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：法違反のない求人の受理、職業相談時における基準法に基づいた助言等、日常業務で活用できる知識の習得。）

（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に取組を強化する中で、求人充足会議を見直し、より効果的な支援に繋がる仕組み作りを行いました。そして、実際に事業所を訪問することで得られた情報等は、紹介担当職員と共有して１人でも多くの求職者へ紹介できるように情報提供等に取り組みました。また、ハローワークから市北部までは７０㎞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、ＬＩＮＥによる友達追加等、来所によらない支援も強化しました。ミニ面談会や各種イベントについて、ＬＩＮＥやInstagramを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、わかりやすい説明に心がけるとともに、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は非常に重要です。

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り組みも強化します。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、ＬＩＮＥ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。

今後においても、人口減少や求職者の高齢化が続く中で、人材不足分野を始めとする未充足求人への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に共通認識を持ち、自治体及び関係機関との連携を更に強化することで、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

　対馬所では、対馬市ならではのデザインでハローワーク公式キャラクターを作成し、イベント資料や所内掲示物、ＬＩＮＥ等で活用しています。３体の可愛いキャラクターが、ハローワークの認知度向上目指して活躍してくれています。

3　総合評価（※）

標準的な成果

※　業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4　マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	新卒者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
令和7年度目標	915	837	35.8%	81.0%	93.0%	193	62.2%
令和7年度実績	822	786	34.4%	83.3%	91.5%	173	46.3%
目標達成率	89%	93%	96%			89%	74%

※　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