

報道関係者 各位

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組状況について（令和6年度）

厚生労働省では、全国のハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善を拡充し、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、サービスの質の向上を図るとともに、就職支援の強化に取り組んできました。

大分労働局管内のハローワークにおける、令和6年度の総合評価の結果は、以下のとおりとなりました。

なお、各ハローワークにおいて、重点的に取り組んだ事項、また、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。

今年度においても、継続的な業務改善等に取り組み、求人者・求職者サービスの向上に努めてまいります。

### 各ハローワーク別マッチング機能に関する業務の総合評価の結果

ハローワーク	総合評価
ハローワーク大分	標準的な成果
ハローワーク別府	標準的な成果
ハローワーク中津	標準的な成果
ハローワーク日田	良好な成果
ハローワーク佐伯	標準的な成果
ハローワーク宇佐	良好な成果
ハローワーク豊後大野	良好な成果

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の 評価・改善の取組状況報告

### 【令和6年度評価結果】

- 評価・改善の取組の概要 P 1~3
- 各ハローワークにおける就職支援業務報告（総括） P 4~10
- 主要三指標の進捗状況 P11
  - 就職件数（一般）
  - 充足件数（一般、受理地ベース）
  - 雇用保険受給者の早期再就職割合

## 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（令和6年度結果）

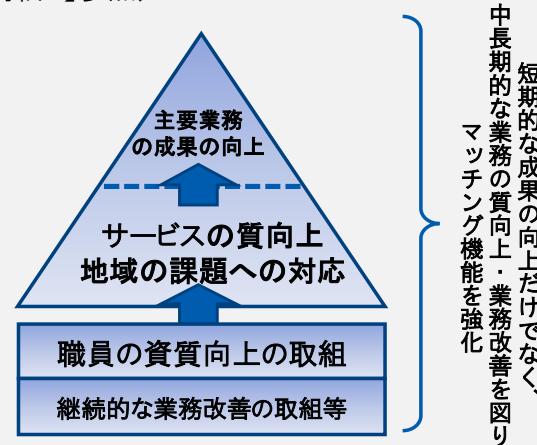
ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に  
基づく全国的な業務改善にかかる令和6年度の実施結果を公表します。

# 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

# ハローワーク大分 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ハローワーク評価の実施目的、目標設定の考え方とその内容、目標達成に向けた具体的な取り組み内容等を全職員（非常勤職員含む。）の共通認識とするため年度当初に、所長を講師とした「総合評価に対する研修」を実施した。また、継続的な業務改善と安定所に対する信頼度の向上、地域の雇用に関する課題への対応、PDCAサイクルを通じた取り組みを協議・検討するため「統括会議」を開催した。

・「研修」については、目標達成に向けた取り組みの必要性等について全職員が共通認識することが出来た。

・「統括会議」については、業務改善の分析・評価・協議の場となっていたが、部門内職員（非常勤職員を含む）への共有が出来ていたかが課題。

○各部門により、利用者の態様や業務の繁忙期が相違していることから、各部門独自の取り組みを勧奨・支援した。

・各部門内での協議等を経て、独自の取り組みを実施することはできているが、その効果等を検証し、更なる見直しや新たな取り組みに如何につなげていくかが課題。

○求職者マイページの活用促進

・紹介全部門が年間を通して新規開設勧奨に取り組んだものの、当面の目標であった全国平均の利用率には達することが出来なかった。

・リーフレット等による利用促進に留まらず、併走型の登録支援など全国平均を意識したマイページ利用率の底上げを図ることが課題。

○若手職員を構成員とした「業務検討会議」を開催し、ハローワークのサービス向上や業務に関する課題の自主的な提案と改善策の検討等を行った。

・「求人検索機撤去後の職業相談エリアの見直し」をメインテーマに、利用する求職者の減少が続くオアシス庁舎への求職者誘導の課題等について検討

### （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

○各部門により、利用者の態様や業務の繁忙期が相違していることから、各部門独自の取り組みを勧奨・支援した。

【新たな取り組み】

・求職者担当制の円滑な運営を図ることを目的とした「相談予約カード」（通称：TOBAカード）を手交した。

・オンライン相談の利用促進のため、研修を実施し、レイアウトの見直し（オンライン相談ブースの確保）を行った。

・ハローワークインターネットサービスの利用促進（求職者のオンラインサービス利用の促進）を図るため、ホームページ上に2次元コード（かんたん求人検索）を公開した。

・事業所サービス、求人充足サービスのための「求人ズームイン」（訪問した事業所の情報（写真や求人見直し等）を本庁舎玄関ロビーの電光掲示板でPRした。

各取り組みについては、一定の成果が出ていると評価しているが、その効果等を検証し、更なる見直しや新たな取り組みに如何に繋げていくかが課題。

### （3）その他の業務運営についての分析等

○新規求職者数が対前年比3.1%の減少、新規求人件数は5.1%の減少、雇用保険資格決定件数は3.4%減少となっている状況で、主要指標において、目標を達成できた項目はなく、就職件数、充足件数、雇用保険受給者早期再就職割合について、前年の件数を下回り目標を達成できなかった。

一方、所重点指標である障害者の就職件数や生涯現役支援窓口での就職件数など、きめ細やかな支援により目標達成できた指標も多くあることから、継続的な取り組みと更なる改善・拡充を行う必要がある。

### （4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○システム刷新（オンライン化等）にともなう業務体制を確立するため、課題解決サービスに重点を置いた「職業相談エリア及び業務体制の見直し」の検討を行う。具体的な検討項目としては、

①多目的かつ気軽に相談できるフロア及び対応（求職者の課題に適した専門窓口への誘導方法）

②無線Wi-Fi等のオンライン環境の整備

③バッケヤード業務と相談窓口のあり方

④相談カウンターや個別相談ブース（カウンターの幅やブースの広さ、パーテーションの高さ等）

⑤支援サービスの充実（職員の専門性の向上含む。）

## 2. 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

## 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）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数	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	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	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	7,146	7,937	34.6%	90.0%	90.0%	2,357	68.1%	467	722	95.9%	83.4%
令和6年度実績	6,742	7,362	33.2%	85.2%	93.8%	2,395	69.7%	533	755	96.1%	84.6%
目標達成率	94%	92%	95%			101%	102%	114%	104%	100%	101%

※「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。

## ハローワーク別府 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- 令和5年度後半から新規・有効求人件数が減少傾向にあり、今後の求人動向の注視が必要であるとともに、求職者とのマッチング強化が重要な課題となっております。  
また、求人者マイページなどオンラインサービスの活用を促進する一方、事業所担当者の来所機会が減少した結果、求人内容以外の詳細な事業所情報を収集するに至らないケースもあり、求人充足に向けた情報収集や事業所との関係が希薄となるなど事業所支援が課題となっているところです。  
○こうした課題を踏まえ、①求人充足に向けた積極的な事業所訪問、②求人者・求職者担当制の強化、③求職者マイページの開設及び活用促進を重要な柱として業務推進に取り組んでおります。  
特に、事業所訪問については、職員が計画的に訪問を実施の上、求人充足を見据え事業所の現状や今後の業況見込みなど詳細な情報を収集するとともに、担当制による求職者への情報提供を行うなど、求人充足率の向上に努めております。

#### （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

- 当所では、令和5年度まで求職者マイページ利用者数が低調であったため、改めて、初回求職登録者等に対し、マイページ開設メリットの丁寧な説明及び開設作業（スマホ操作）のサポートを徹底するよう努めました。  
具体的には、受付において求職者マイページ開設のリーフレットを使用し、開設のメリットを説明するとともに、職業相談窓口において求職者の了解の基、スマホの操作方法を説明しながら操作してもらい、マイページ登録を行うこととしました。  
○また、求職登録時にマイページを開設していない求職者に対し、求人情報提供時にマイページ開設リーフレットを同封してマイページ開設を促しました。  
○併せて、ハローワークガイド『ハローワーク別府～ご利活用案内～』（パンフレット）の大幅な見直しを行い、求職者マイページ開設後の各種活用方法を分かり易く掲載することにより、オンラインサービス利用拡大に繋がるよう取り組みました。
- 求人充足対策として、月に2回の事業所訪問を行い、求職者ニーズによる求人条件の緩和指導や求人票以外の情報の収集に取り組みました。  
また、事業所ミニ説明会・面接会を毎週月曜日に行っており、事業所訪問時に新規の事業所開拓を行いました。

#### （3）他の業務運営についての分析等

- 求人充足に向けた取り組みとして、ハローワーク窓口における求職者動向やニーズを、随時、事業所へ提供のうえ求人条件緩和等の助言を行いました。  
また、事業所訪問による求人者支援に際し、別府所・大分所管内賃金情報や各種助成金リーフレットを提供し、賃金条件の向上に係る助言を行うとともに、求人票の記載にあたり詳細な仕事内容や事業所が求める人材像を明確に表記するなど、求人内容の充実に向けた助言を行いました。

#### （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

- 求職者マイページを活用した求人情報の提供やオンラインハローワーク紹介など、オンラインサービス機能により利用者の利便性が向上するよう、本サービスの周知広報を積極的に行い、求人者・求職者マイページの更なる活用促進に取り組みます。  
具体的には、管内3市1町1村の広報紙に求職者マイページ登録の利便性の紹介やハローワークサービス支援メニューの掲載依頼を行い、広く隅々まで周知を図ることとします。  
また、求職者ニーズに沿って担当者制による個別の求人情報提供、応募書類の添削指導、模擬面接等の就職支援サービスの周知について積極的に取り組みます。
- 求人者支援として、事業所訪問を行う事業所の求人票の記載内容や表現方法などについて事前に改善提案できるよう検討会を開催し、事業所訪問時に事業主へ改善提案を行うこととします。改善された求人について、求職者マイページや郵送により積極的に求職者へ情報提供を行うなどフォローアップを実施することとします。  
○人手不足分野の求人者支援として、分野別に特化した事業所ミニ説明会・面接会の開催に取り組むとともに求職者への情報提供を積極的に行い、参加求職者の増加に繋げる取り組みを行います。また、参加する事業所の住所により、近隣の大分所や宇佐所にも情報提供の依頼を行うなど、幅広に情報提供することにより参加求職者の増加を図ることとします。  
○事業所訪問で得た情報の活用方法について検討を行い、所内の情報共有に留まらず、来所求職者へ情報提供できるよう幅広く活用を図ることとします。

### 2. 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

### 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)	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	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）の正社員	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6年度目標	3,097	2642	34.6%	90.0%	95.0%	1,048	68.1%	151	95.9%			
令和6年度実績	2,700	2428	34.3%	88.8%	97.6%	882	80.0%	131	96.0%			
目標達成率	87%	91%	99%			84%	117%	86%	100%			

※「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。

# ハローワーク中津 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) 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、ミスマッチの解消及び適格紹介を行うことで就職につなげるため、求人担当と職業相談担当との合同朝ミーティングを毎日実施しています。求人担当者から詳細な説明を行い、職業相談担当者から求職者の状況を踏まえた意見を出すことにより、求人充足対策に重点を置いた内容としました。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、全職員を対象として所長講師による研修（PDCA解説、個人情報管理）、就職促進指導官講師による求人・職業相談部門、管理課の若手職員および期間業務職員を対象とした労働基準法等の知識付与研修を毎月実施しました。

### (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

令和6年11月～令和7年2月のみんチャレ50／50キャンペーンに合わせて、求職者マイページ開設操作方法のチラシをリバイスするほか用途に合わせて作成するなど開設促進に取り組みました。また、求職者マイページ開設者にはログイン状況を職業相談時に確認し、求人情報提供を郵送から求職者マイページへの送信に変更、オンラインハローワーク紹介を推進し利用促進にも取り組みました。

求人者マイページ開設事業所に対しては、求人に関する役立つ情報や最低賃金の改定等周知事項をメッセージ送信することにより効果的な周知・広報に取り組みました。その他、職業相談担当職員が担当する求職者への求人情報提供準備等の業務に専念できる時間を確保し、マッチングの強化に取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

建設、運輸、医療、介護・福祉など有効求人倍率の高い職種のみならず、管内主要産業である自動車製造及び関連業種の製造業においても人手不足感は深刻さを増しており、求人充足対策が大きな課題となっています。そのため求人受理時における求人条件の詳細な聞き取りや、求人受理時及び受理後の求人条件緩和指導等により、求人内容の充実を図るとともに、求人担当者制による事業所フォロー、求人充足会議や朝ミーティングを活用した求人情報提供など、より効果的なマッチングに取り組みます。

また、求人情報提供端末利用者の窓口誘導や雇用保険受給者の認定日等を活用した職業相談など、現在取り組んでいる来所者の窓口誘導対策を徹底・継続しつつ充実・強化を図ります。

### (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

新規求職者数は前年とほぼ同水準であるものの、65歳以上の求職者が前年同期比4.6%増の776人と全体の17.1%を占めるなど高齢化が進んでいることから、高齢者向け求人の確保に取り組みます。

また、これまでハローワークを利用したことがない若年層を中心とした求職者の窓口への誘導とともに職業相談や職業紹介におけるオンライン化を促進し、ハローワークの利用促進に取り組みます。

## 2. 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

## 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)	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						
令和6年度目標	1,982	1730	34.6%	90.0%	95.0%	575	83.4%						
令和6年度実績	1,747	1564	38.9%	91.0%	96.9%	503	77.2%						
目標達成率	88%	90%	112%				87%	93%					

※ 「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。

## ハローワーク日田 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) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○令和5年度の新規求職者、新規求人件数、就職件数、充足数いずれも前年度を下回る結果となりました。このため、令和6年度は就職件数・充足数の向上及びハローワーク利用者を増やすため、各種取り組みを実施しました。他局の好事例を水平展開し、運転免許取得者に対する運輸関係（人材不足分野）求人情報提供のため、管内自動車学校2校への求人情報配架を行いました。また、インターネットによる就職活動が不得手の求職者も一定数いると想定されることから、幅広な情報提供および潜在求職者の掘り起こしのため、管内スーパー4か所に週刊求人情報誌や訓練のリーフレット等を配架し、各種情報の広報手段として活用しました。配架情報は、数日で全てなくなっていることも多く、訓練説明会出席者の半数が配架したリーフレットを見られて参加されるなど、具体的な効果がありました。

○求人者マイページによる求人提出（令和6年度、89.36%）が主流となり、求人担当者と面談する機会の減少や労働力人口の減少による人手不足が深刻化している中、積極的に事業所訪問を行い、求人条件緩和、効果的な求人票記載方法の提案、企業のアピールポイント等の収集を行い、職業紹介窓口職員と情報を共有し、連携した求人充足支援に取り組みました。（令和6年度事業所訪問件数58件）

○ハローワークサービスの周知の一つとして、求職者マイページ（以下、マイページ）の開設及び利用促進に取り組んだ結果、マイページ開設率48.4パーセント（3月末）、オンラインハローワーク紹介406件（令和6年度）と効果的な取り組みを行うことが出来ました。

#### (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（以下、マイページ）の開設促進、積極的な情報提供、オンラインによる職業紹介等に取り組みました。具体的には、他局の好事例をもとに説明資料を準備し、職員を講師として相談員への研修を実施し、手順の習熟を改めて図りました。求職者に対して操作に慣れてもらうため、マイページ開設時や窓口相談時の機会を捉えて、説明資料をもとにオンラインハローワーク紹介の操作方法やメリット等を説明の上、勧奨を行いました。積極的な取り組みの結果、求職者マイページ開設率48.4%（3月末）、オンラインハローワーク紹介件数は406件（令和6年度）となっています。また、それと連動して福岡局八女所の求人票に「来所による紹介が可能」という記載を行う取り組みを水平展開し、ペーパーレス紹介可能な事業所の求人票に「マイページ開設していればオンラインで紹介状が受け取れる」という記載を行うなど、潜在求職者の掘り起こしの一環としての取り組みも実施しました。

○人材不足分野においては、人材不足分野職種を希望されている方を積極的に求職者担当制支援者とするほか、事業所訪問や事業所説明会等を行いながら充足支援に取り組みました。（令和6年度目標達成率103.5%）

#### (3) その他の業務運営についての分析等

○令和5年度の新規求職者が前年度比4.3%減であり、今年度は増加が予想されましたが、繁忙期の5月に前年度比13.6%減、8月は台風による閉所などの影響もあつたため前年度比26.9%減と大幅な減少となり、令和6年度は前年度比0.7%減。新規求人については前年度比で減少している月が多く、5.3%の減少となりました。

○資格決定件数は前年度比で微増している状況です。新規求職者が減少している状況下では、これまで以上にオンラインによる支援が不可欠と見え、求職者マイページの開設促進を実施し、マイページを通じたリアルタイムの求人情報提供や職業訓練の周知を行うなど積極的な支援を推進しました。また、すべての窓口において同様のサービスを提供することが可能となるよう、3所合同による「PCAGIP方式」によるグループワーク、所内模擬面接研修等を実施し、情報の共有を行なうことで各担当者に新たな気づきがあるなど課題解決支援サービスの質の向上を図りました。

○新規求人についても対前年度で減少が続く状況下で、更新求人の占める割合が大きい業種もあることから、他局の好事例の水平展開により「求人票のおすすめワード」リーフレットを作成し、充足支援の一環として求人票の記載に関するアドバイスを積極的に行いました。

#### (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

○令和6年度は新規求人、新規求職申込ともに前年度から減少しました。新規求人件数の減少は全国的な傾向であり、他の求人情報提供サービスやSNSが発展した影響も少なからずあると考えています。新規求職申込においても、SNSによる多様な就職活動方法の発展とともに若年者を中心にはローワーク離れが減少している要因と考えられます。このように中、事業所では労働力人口の減少等による人手不足が顕著になっており、次年度はさらに求人充足支援に注力していきます。事業所訪問等による求人票のブラッシュアップや事業所のハローワークにおけるPR、助成金の周知などの展開を行います。また、新規求職申込者の約40%が55歳以上の求職者であり、事業所の採用意向も把握しながら、求職者のマッチングにこれまで以上に力を入れた取り組みを行います。

○求職者については就職意欲の喚起と魅力ある求人情報の提供、職業紹介件数の増加を目指すことが課題です。そのため、事業所訪問等により収集された求人票に記載出来ていない情報の提供、研修（事例検討、書類添削、模擬面接等）を通じて、窓口職員の支援力の向上を図ることで、サービス内容が認知され利用されたことのない潜在求職者の掘り起こしにも繋げ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)	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					
令和6年度目標	1,837	1632	34.6%	90.0%	95.0%	487	83.4%					
令和6年度実績	1,677	1436	33.3%	76.2%	86.5%	504	100.8%					
目標達成率	91%	87%	96%			103%	120%					

※ 「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。

# ハローワーク佐伯 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）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・充足数及び雇用保険受給者の早期再就職件数の確保】

##### （前年度の状況）

令和5年度の管内労働市場をみると、新規求人件数が前年度比で0.9%増加した結果、有効求人倍率は1.29倍となり前年度から0.07ポイントの上昇となった。

雇用情勢が改善する中、新規求職者数が前年度比で0.9%減少となったことから、就職件数は目標の91.9%、充足数は目標の90.1%、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標の94.5%となり、いずれも目標を下回る結果となった。

##### （前年度の状況をふまえた今年度の取組内容）

○積極的なマッチング求人情報の提供、プラスワン紹介等を実施することで、紹介件数の増加を図った。

○求職者担当者制において一方向型及び双方向型の支援対象者を職員1人当たり常時10人以上担当し、特に雇用保険受給者に対する積極的な支援を実施した。

○求人条件の向上や計画的な事業所訪問を通じて、求人事業所支援の充実・強化を図った。

○求職者、求人それぞれにマイページ登録を働きかけ、積極的な利用勧奨を行った。

○ミスマッチの軽減、採用後の職場定着を図るため、求職者へ「応募前職場見学」の活用を積極的に働きかけた。

##### （結果）

新規求職者数が見込みを下回ったことから就職件数及び充足数の目標達成はできなかったが、求職者担当者制による積極的な求職者支援や求人条件緩和指導による求人事業所支援に取り組んだ結果、相談率106.5%、紹介率90.3%と高水準を維持することができた。

### （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

#### 【雇用保険受給者の再就職支援の強化】

##### （現状と課題）

雇用保険受給者の就職率（資格決定件数を紹介就職件数で除したもの）は、令和4年度44.3%、令和5年度44.7%と一定程度の実績を保ってきたが、人材不足が深刻化する中、即戦力となることが期待できる雇用保険受給者に対する早期再就職支援を強化することが最重要課題であると考えた。

##### （業務改善）

求職登録時や受給資格決定時に緊要度を正確に見極めるとともに、緊要度が低い場合でも潜在的なニーズを持つ可能性が高い者を早期あっせん対象者として選定し、求職者担当者制による積極的な支援を実施した。個々の雇用保険受給者の状況に応じて、早期再就職プランを作成し、求職者と共にながら伴走型支援を行った。また、ハローワークインターネットサービスの二次元バーコードを受給資格者証に表示し、希望職種の求人検索を容易にする工夫を行った。

##### （結果）

令和6年度は新たな雇用保険受給者（資格決定件数）が令和5年度と比較して110人（7.8ポイント）減少したことに伴い、紹介就職件数も83人（13.1%）の減少となったが、上記取組の結果、雇用保険受給者就職率は2.6%の減少にとどめることができた。

### （3）その他の業務運営についての分析等

#### 【オンラインの推進】

##### （現状と課題）

新規求人のオンライン提出割合が90%程度と高い水準となる一方で、有効求職者に占めるマイページ利用者割合（令和6年3月）は28.5%と低調となった。

ハローワークインターネットサービスや民間人材サービスによるオンラインでの求職活動が拡大する中、ハローワークに来所しなくとも様々な就職支援サービスの提供を可能することが課題であると考えた。

##### （取組内容）

・求職者に対してマイページの利用メリットを丁寧に説明するとともに、マイページの開設や積極的な活用を勧奨した。マイページ開設手続きの際は、開設が完了する最後の段階まで窓口で伴走しながらサポートを行った。

・これまで郵送で行っていた求人情報提供を求職者個々のニーズを踏まえながら、マイページを活用したオンラインでの提供に切り替えを行った。

##### （結果）

大分局全体で取り組んだマイページ利用促進キャンペーンを前倒しで取り組んだ結果、有効求職者に占めるマイページ利用者割合（令和7年3月）は40.2%となり大幅な向上につながった。

### （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

上記（3）の取組みの結果、求職者マイページ利用者割合は増加したが、今後もマイページを活用した就職支援についてさらなる推進を図って参ります。

マイページを活用した求人情報提供はもとより、オンラインによる職業相談、職業紹介についても積極的な周知、利用勧奨を行って参ります。

窓口においては、求職者担当者制を確実に実施し、適職診断、心理カウンセリング、求人・求職のマッチング、応募前職場見学、応募書類の作成支援や模擬面接（面接練習）などの各種支援サービスをオンラインによる支援と併せて、積極的に取り組んで参ります。

65歳以上の新規求職者数が全体の約23%を占めており、地域の高齢化が急激に進んでいることから、求職者ニーズを踏まえたシニア向け求人を確保するとともに、ミニ企業説明会の開催等により高齢者と企業の結びつきを積極的にサポートして参ります。

人材不足が深刻化する中、管内企業の魅力や働きやすさを積極的に発信する取り組みを強化し、管内企業の求人充足支援に取り組んで参ります。

## 2. 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

## 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)	人材不足分 野の就職件 数	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						
令和6年度目標	2,197	1,885	34.6%	90.0%	95.0%	689	138	83.4%						
令和6年度実績	1,987	1,727	37.4%	91.5%	96.1%	565	145	86.6%						
目標達成率	90%	91%	108%				82%	105%	103%					

※「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

## ハローワーク宇佐 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- 令和5年度の就職件数・充足数及び雇用保険受給者の早期再就職件数（以下早期再就職件数）については、就職件数・充足数が前年比でそれぞれ▲12.0%、▲7.4%となりました。一方で早期再就職件数は前年を8.0%上回る結果となりました。このため、令和6年度はこれまでの取り組みを継続しつつ、新たな取り組みも始めることとしました。
- 就職促進：求職者担当者制による重点求職者の確保を行い、重点的に支援を行うことで就職に結び付けることを目指しました。（継続した取り組み）また、職業訓練の修了生については、全員を重点求職者に登録し、積極的に情報提供等を行っており、早期再就職に繋げました。
  - 充足促進：毎日開催する求人充足会議において、求人者担当者制によるフォロー・アップ求人の選定を行い、充足に向けて重点的に取り組みました。（継続した取り組み）
  - 上記共通：紹介後の面接において、条件の齟齬や求職者の問題による応募辞退や不採用となるケースがあつたことから、応募前職場見学を制度的に運用することとしました。令和6年10月から取り組みを開始したところ、3月末までに延べ188人の利用があり、うち90件がその後の紹介に進み、67件が採用に至っています。
  - 求職者マイページの開設率は46.1%と、みんチャレキャンペーン実施前の30.4%から大きく率を伸ばし、全国平均を上回る結果を残しましたが、今後はこの取り組みを継続しつつ、マイページを求職者個人に活用してもらえるよう、開設後の活用方法も提案する必要があると考えています。

#### （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

- 職業相談の質の向上を高めるための「事例検討会」について、他局他所の好事例を参考にして令和6年12月に3所合同（中津所と日田所）で行いました。参加者からは「違う視点からのアドバイスがもらえた」との感想が寄せられ、質質の向上が図られたとともに事例検討会開催のノウハウを得ることができました。
- 求職者マイページの開設やマイページを経由した求人の申し込みについては常時90%を超える利用率を達成している一方、新規の事業者や開設済みではあるがマイページを活用していない事業所担当者の窓口利用が一定程度あることから他局他所の好事例を参考に、マイページの利用率を具体的に記載したチラシを作製・掲示し、事業所担当者にマイページの活用を促しました。
- 充足数の改善を目的に、求人条件緩和指導と事業所見学を兼ねた事業所訪問を求人事業所。訪問先事業所には求人条件緩和指導にかかる資料を用いながら求人求職状況を丁寧に説明し、求人条件の緩和指導を行いました。また、事業所の施設等を見学した際は、当所玄関ホールにて「事業所訪問レポート」として、画像付きで求職者にも情報を共有することとしました。職員間でも情報を見共化することで職業相談時により具体的な事業所情報を求職者に伝達できる効果もありました。
- 応募前職場見学の実施については、応募者のうち約47.9%がその後応募に至っています。応募前職場見学実施後に紹介した場合の紹介成功率は74.4%と全体の紹介成功率46.6%を大きく上回っており、今後一層の取組の強化を行う予定です。ただし、見学希望者が特定の企業に偏ることのないよう、また、特定の求職者が興味本位で見学を申し込みがないよう、引き続き注意する必要はあると考えます。
- 職業安定部が提唱した求職者マイページ開設とオンラインハローワーク紹介促進の取組（みんチャレ50-50キャンペーン）を契機に、基本的に求職者全員を対象にした求職者マイページの開設勧奨を行うよう取り組みました。この結果、求職者マイページ開設割合はキャンペーン開始前の30.4%からキャンペーン終了時には46.1%に増加し、全国平均を上回りました。

#### （3）その他の業務運営についての分析等

- 職業訓練受講生のあっせん等については、求職者にかかる職業訓練受講の必要性を適切に確認・検討しつつ、必要ありと判断できる求職者には積極的な周知や受講勧奨を行います。昨年度は訓練募集チラシをA1サイズに拡大した特大ポスターを、実際に受講した求職者の訓練校及び訓練内容にかかる感想を一覧にしたものを作成し、職業相談時に必要な情報としてすぐに訓練担当に繋ぐことができるよう工夫しました。また職業訓練業務を担当していない職員・相談員にも募集開始・募集終了等の情報共有を行い、職業相談時に必要な情報としてすぐに訓練担当に繋ぐことができるよう工夫しました。当所管内で開催される公共職業訓練については、定員充足率は100%以上となっており、引き続き取り組みを行います。求職者支援訓練については、通学制で実施する訓練機関がほぼ大分に所在しており、通学が困難などの理由から応募者は伸びませんでした。e-ラーニングについても一定の利用はありましたが、訓練科目に関連する求人が当所管内にほぼない等の理由から応募者はごくわずかであり、課題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

- 求人者マイページ、求職者マイページの開設をさらに進めることと並行して、それぞれのマイページの機能を周知し、活用していただく段階であると考えます。雇用保険では離職票のオンライン受け取りや、オンライン失業認定が始まっています。「ハローワークの手続きはオンライン」という認識を事業主・求職者ともに共有していただければ、オンラインハローワーク紹介やペーパーレス紹介などの利用がさらに進み、求人者・求職者の利便性が高まると考えられるほか、繁忙期の混雑が緩和し、来所者の待ち時間短縮や職員の業務効率化にもつながる考えます。
- 新規求人件数は前年度をわずかに下回りました。より多くの求人を確保するために事業所訪問を積極的に行います。事業所訪問の際は求人開拓のほか、求人票に記載された条件の緩和指導や、未充足のまま有効期限が到来した求人の更新作業の勧奨・周知、さらに業況確認等を積極的に行います。また、求人者と求職者が直接質疑応答ができる良い機会である、事業所ミニ説明会について、より多くの事業所と求職者に参加してもらえるよう、事業所担当者への参加勧奨の方法を見直すほか、求職者にも積極的に参加を促す取り組みを行います。
- 求職者サービスについては安定所への来所がなくとも紹介状が発行できることについて周知を進め、特に在職者の利用促進を進めます。この取り組みについては、昨年度11月から求人票の「求人条件にかかる特記事項」欄に「マイページを開設している方はオンラインで紹介状を受け取れます」と記載することで周知を行っているところですが、さらに周知を図ります。

### 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)	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	1,778	1585	34.6%	90.0%	95.0%	545	68.1%						
令和6年度実績	1,628	1446	39.3%	94.3%	79.6%	503	90.2%						
目標達成率	91%	91%	113%				92%	132%					

※「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。

## ハローワーク豊後大野 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) 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 主要3指標に対する就職件数  
就職件数、充足数を向上させるため、就職意欲の喚起に努めました。具体的には、求職者担当者制による重点求職者及び雇用保険受給者や人材不足分野就職希望者等に対する求人情報提供、応募前事業所見学の勧奨、応募前事業所見学可に係る求人情報誌の作成配付、就職支援セミナー受講勧奨（リーフレットの新規作成により受講者増加）、ハローワークが事業主に要件緩和を依頼できることを周知するリーフレットの作成配付、応募書類の作成支援等に注力しました。

また、求人充足会議を情報交換会後に実施し、求人担当者制による求職者への情報提供や窓口での応募勧奨を行うとともに、人材不足分野の事業所を中心に要件緩和指導や記載内容に関するその他の助言、事業所ミニ説明会への参加勧奨等に努めました。

なお、当所の特徴として、紹介件数の34.4%、就職件数の26.5%以上が管外事業所への就職であり、管内事業所の充足が非常に厳しい状況にあるため、求人受理時や求人条件緩和指導の際、書類選考の廃止、採否結果通知までの期間短縮を事業主に働きかけ、応募機会を増やす取組を実施しました。

#### 2 事業所訪問によるマッチングの向上の取組

求人・職業相談部門職員及び求人票支援員による月2回の事業所訪問を実施し、要件緩和指導や記載内容に関するその他の助言を行うとともに、求人票に記載されない情報の収集に努め、聴取した事業所情報を部門内ミーティング時及び紙媒体による全員回覧により職員間で共有を図り、それにより幅広に求職者への提供を行うなど、マッチングの向上に努めました。

また、管内は特に高齢化の進展から求職者についても5割弱が55歳以上となっているところ、主要産業の医療・福祉業や観光業等からは常時求人を受理しており、希望条件の相違等から紹介に至らないケースが少なくありません。このため、特に事業所訪問時には、応募前職場見学に関する定着率の高さなど有用性を説明することで事業所見学の受け入れに理解を求めるとともに、求職者には事業所理解の必要性を説明して見学勧奨に努め、マッチング及び就職後の定着につなげています。

#### 3 人材不足分野希望求職者、雇用保険受給者の全員を重点求職者とする取組

人材不足分野への就職、雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、人材不足分野希望求職者及び雇用保険受給者について、10月以降は全員を重点求職者として取扱い、情報提供等の個別支援を実施しました。

#### (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

##### 1 ハローワーク支援メニューの周知

ハローワーク支援メニューについて、豊後大野市及び竹田市の協力をいただき、3回の掲載を行いました。また、当所ホームページを改修し、イベント情報をページの上部に配置して事業所ミニ説明会等への参加を呼びかけるとともに、10月以降、当所ホームページへリンクするQRコードを作成して求人情報配置場所に掲示することで潜在求職者の掘り起こしにつなげました。それによりホームページアクセス数は上半期平均310件/月であったところ、下半期平均912.2件/月と増加していることから、今後もホームページを活用した周知広報に努めます。

##### 2 求職者に対する情報提供方法及び体制

求職者に対する情報提供については、マイページ開設者に関してはマイページを活用した情報提供を行うことで求人公開日当日の提供など速やかで誤送付のない安全な提供となりました。また、毎月のPDCAにおいて、送付目標を100件として提供量の増加を意識して取り組み、年間提供件数は1,593件となりました。ただし、マイページを通じた情報提供においては、求職者本人が情報を認知したかどうか確認できないため、その後の継続した支援につなげづらい状況が生じることが課題です（仮に電話確認を行っても「まだ確認していない」等の返答が少なくなく、その後再度の電話確認を行うことは躊躇される状況となるため、結果として次回来所した際に提供求人との適合状況を確認することとなる）。したがって、ミスマッチの原因となり得る求職者の経験や希望条件等についての確認を、窓口で徹底するよう指示しました。

##### 3 求人にに関する情報収集と求人充足対策

事業所訪問については原則月2回4社への訪問を実施していますが、訪問にあたっては求職者ニーズに沿った質問内容をミーティングの際に紹介担当職員から収集し、訪問時に確認するよう努めました。

事業所ミニ説明会については、参加する事業所が毎回一緒に参加求職者も少ないという課題を抱えていました。参加事業所の増加に取り組むには、まず参加者を安定して確保する仕組みが必要であるが、①該当求職者へマイページ等で周知する②ハローワーク前のロビーでボードによるイベント情報周知③ホームページ上で開催を案内等を行った結果、1月以降の参加者は増加傾向となっています。（12月まで参加人員1.1人/回、1月以降参加人員2.3人/回）。

#### (3) その他の業務運営についての分析等

##### 1 求人・求職のミスマッチ解消に向けた取組

現状、求職票が一部未記入となっているケースや求人票の仕事内容欄の詳細化が図られていないケースが散見されます。  
今後は、求人・求職内容等について、利用者からの詳細な聞き取りや入力の徹底などを行い、併せて、効率的・効果的な対応等について職員間で共通認識を持って取り組む必要があると考えています。

##### 2 雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組

現状、雇用保険受給者の早期再就職件数が数値目標を下回る状況にあるため、受給資格決定後の早期に求人情報等の提供を行うとともに、求人・職業相談部門ミーティング時等における保険部門職員との求職者情報の共有、緊要度の見直し、求職者ニーズに沿った各種情報提供など、部門間連携強化による支援の強化が必要で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 基本業務の再確認と徹底

PDCAを行うことにより主要指標等の進捗管理を行っていますが、PDCAにおける「把握する数値・目標値」の達成だけにとらわれるのではなく、それらの達成を目指す同時に、原点に立ち返った基本業務の再確認と徹底が必要です。具体的には、相談窓口においては求職票の完全記入、求職者ニーズや緊要度の正確な把握、丁寧な傾聴と適切な選択肢の提供などをあらためて求めています。求人窓口においては、申し込まれた求人について単に法令違反等がないかなどを確認するだけにとどまらず、記載内容が具体的でないもの、魅力的でないものは求職者の選択肢から最初から除外されるという認識のもと、記載内容充実に向けた助言・提案等を積極的に行うことにより、具体的で魅力的な求人を作成することに努めます。

##### 2 求人事業主に対する支援

求人申込みの大半が求人者MP経由となっている現状を踏まえ、丁寧な窓口対応や事業所訪問等による事業主との信頼関係の構築、助言指導、情報収集に努めるとともに、求人充足支援マニュアルを参考にした求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化を図り、応募者が一人もないまま無効になる求人を1件でも減少させることに努めます。

##### 3 オンライン化への対応

求職者のスマートフォンを活用した就職活動が進展する中、当所の相談窓口においても、それを前提とした体制を作る必要があります。具体的にはマイページを活用する点であるが、そのためにはマイページに関するメリットデメリットをあらためて整理し、職員が共通認識を持つ状況で統一感をもって対応できる体制を整える必要があり、そのための研修を実施するところから開始します。併せて、オンライン相談やオンライン紹介など、求職者の利便性に繋がる取り組みを当所の手法に落とし込み、ハローワークの利用促進につなげ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)	人材不足分 野の就職件 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 業者件数						
令和6年度目標	1,084	888	34.6%	90.0%	95.0%	299	94						
令和6年度実績	1,141	957	39.3%	86.8%	96.0%	282	100						
目標達成率	105%	107%	113%				94%	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。

## 令和6年度 ハローワークマッチング機能に関する主要指標の実績

### 主要指標① 就職件数(一般)

	目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計
大分局	19,121	1,779	1,633	1,458	1,411	1,067	1,393	1,496	1,326	1,153	1,252	1,518	2,135	17,621
大分	7,146	658	606	606	538	409	481	589	511	446	497	567	834	6,742
別府	3,097	258	237	196	255	198	237	242	213	197	189	224	254	2,700
中津	1,982	203	201	154	115	106	148	139	122	116	108	155	180	1,747
日田	1,837	164	156	144	137	98	135	136	119	120	136	133	199	1,677
佐伯	2,197	233	189	158	168	91	164	171	148	119	148	188	210	1,987
宇佐	1,778	164	146	128	125	95	147	135	135	93	114	134	211	1,627
豊後大野	1,084	99	98	72	73	70	81	84	78	62	60	117	247	1,141

※「i 紹介就職(オンラインハローワーク紹介による就職を除く)」及び「ii オンラインハローワーク紹介による就職」の合計件数

### 主要指標② 充足件数(一般、受理地ベース)

	目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計
大分局	18,299	1,716	1,562	1,380	1,344	1,020	1,327	1,425	1,280	1,096	1,188	1,486	2,096	16,920
大分	7,937	728	682	663	593	457	531	600	571	470	531	617	919	7,362
別府	2,642	249	208	182	213	175	195	209	213	167	160	218	239	2,428
中津	1,730	169	174	123	103	90	147	138	97	102	99	133	189	1,564
日田	1,632	143	127	107	127	87	121	122	110	107	124	105	156	1,436
佐伯	1,885	196	165	141	153	75	143	161	120	99	119	174	181	1,727
宇佐	1,585	147	130	108	101	82	126	121	116	93	112	128	182	1,446
豊後大野	888	84	76	56	54	54	64	74	53	58	43	111	230	957

※「i 紹介就職(オンラインハローワーク紹介による就職を除く)」及び「ii オンラインハローワーク紹介による就職」並びに「iii オンライン自主応募による就職」の合計件数

### 主要指標③ 雇用保険受給者の早期再就職割合

	目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計
大分局	34.6%	20.0%	33.4%	53.6%	47.5%	39.1%	30.8%	38.6%	46.3%	45.2%	24.0%	33.0%	31.3%	35.0%
大分	34.6%	15.8%	31.2%	49.7%	52.5%	38.5%	31.2%	33.5%	43.8%	42.5%	25.8%	33.2%	28.0%	33.2%
別府	34.6%	22.4%	28.6%	48.5%	34.6%	37.6%	29.4%	46.2%	47.0%	44.9%	18.4%	39.6%	38.7%	34.3%
中津	34.6%	41.1%	35.6%	50.5%	65.3%	38.4%	27.0%	40.4%	37.9%	57.1%	18.4%	36.1%	35.0%	38.9%
日田	34.6%	14.3%	43.1%	44.3%	41.1%	49.3%	25.7%	25.3%	52.4%	30.0%	29.3%	38.2%	31.3%	33.3%
佐伯	34.6%	21.6%	46.3%	67.1%	34.3%	36.4%	26.3%	60.0%	53.8%	47.5%	27.8%	22.3%	35.5%	37.4%
宇佐	34.6%	31.4%	32.8%	76.0%	50.7%	39.4%	41.5%	35.7%	69.2%	67.5%	17.3%	22.0%	24.5%	39.3%
豊後大野	34.6%	13.1%	32.1%	77.8%	59.6%	42.9%	41.7%	62.2%	30.4%	55.2%	28.8%	38.2%	33.3%	39.3%

※ 雇用保険受給者の早期再就職件数については、1ヶ月遅れの公表となります。