

佐賀労働局発表

令和 7 年 11 月 4 日（火）

担 当	佐賀労働局職業安定課
	課長 江湖 賢一 地方職業安定監察官 福田 将之 TEL 0952-32-7216 FAX 0952-32-7223 https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/

令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する

業務の評価・改善の取組について

厚生労働省では、ハローワーク（以下「HW」という。）の機能強化を図るため、平成27年度から全国のHW（428所）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）、評価結果等に基づく全国的な業務改善に取り組んでいます。

この度、令和6年度の評価結果が取りまとめられました。

（※1）総合評価とは、労働市場の状況や業務量が同程度のHWを11グループ（G）に分類した上で、就職支援（マッチング関連）業務に関し、全HWで共通する指標による評価と、HW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。

○全国及び佐賀労働局各HWの総合評価結果

類型（※2）	標語	HW数	佐賀労働局各HW
類型1	非常に良好な成果	0	
類型2	良好な成果	224	HW佐賀、HW武雄、HW鳥栖
類型3	標準的な成果	204	HW唐津、HW伊万里、HW鹿島
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	
計		428	

（※2）総合評価に当たっては、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、HWごとに総ポイント数を算出した上で、各グループ内での総ポイント数等を比較・評価しています。

なお、評価に当たっては、各グループ内のポイントの平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分しています。

（目標達成率100%を満点とみなし、満点以上を類型1としています。また、グループ平均値の80%未満を類型4としています。ただし、規模の大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準値を高く設定しています。）

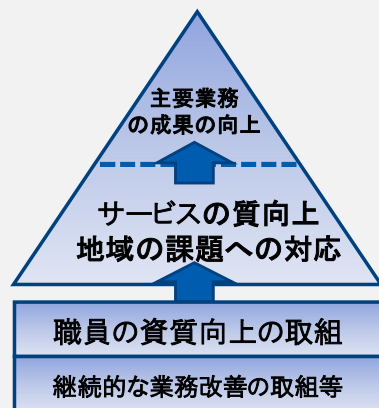
令和6年度のハローワークのマッチング 機能に関する業務の改善の取組概要

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、
中長期的な業務の質向上・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

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
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、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 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。

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）潜在求職者をハローワーク利用へつなげる取組み

ハローワークを利用したことがない求職者やしばらく利用していない求職者を新たな利用者へ取り込むため、地方自治体の協力を得ながら、周知・広報に取り組みました。今年度は特に市民が多く集まる場所へ出向き庁舎外で広報活動を行うことに注力しました。

①市内大型商業施設での出張相談、広報活動の実施

②児童館でのマザーズコーナー出張相談会の実施

③一体的実施施設（ユメタネ）移転周知を兼ねた広報活動（オープニングセレモニーの実施、地元テレビ局の情報番組出演、管内自治体広報誌掲載）の実施

④ふるさとハローワーク近くの道の駅へポスター掲示、チラシ配架

上記取組みの結果、ふるさとハローワークの利用者が増加するなど新たな利用につながり、新規求職申込件数は対前年度比マイナス1.2パーセントにとどめることができました。

（2）就職支援策の見直し・強化

求職者により有用な支援サービスを提供できるよう、実施している就職支援策の見直し・強化を行いました。

①雇用保険説明会、初回講習の構成及び内容を見直し、資料についても全面改訂。求職者に伝わる説明ができるよう、職員への指導を実施。

②実施している各種セミナーの内容、資料等を見直し。課題解決に資するセミナーを新たに実施（応募書類作成セミナー、模擬面接対策セミナー）。

③職業相談部門の一部を雇用保険給付課と同じフロアに設置し、雇用保険受給者のワンストップ支援を行ってきたが（雇用保険受給者就職支援係）、これを解消し、職業相談部門を2階フロアに集約して就職支援を強化。解消とあわせて、求職登録時にニーズ把握のためのアンケートを実施し、必要なサービスへ誘導するよう仕組化。

④ものづくり企業を中心に職場見学会を実施。職員も同行し、事業所情報収集や求人内容ブラッシュアップもあわせて実施。

⑤求人票作成支援リーフレットを作成し、求人内容の充実を促進。

特に職場見学会については求人者、参加求職者ともに満足度が高く、就職にもつながった。また、就職意欲が乏しい求職者が参加後には前向きに変化するなど、効果の高い取り組みとなりました。

（3）人材育成に向けた取組み

新規採用者や経験が少ない若手職員が増加している中、ハローワークの支援力強化のため職員研修を多く実施しました。

①職業相談技法に関する研修（新任者対象）

②求人票の見方研修（紹介部門職員対象）

③履歴書作成支援に関する研修（紹介、求人部門職員対象）

また、求職者担当者制については毎月統括官と職員とで1on1ミーティングを実施し、支援状況を振り返り、困難事例への助言を行うなどして専門性向上に努めました。

(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) 所内掲示物、パンフレット陳列の見直し

前年度の満足度調査の中で、所内掲示とパンフレット陳列に関する評価が低かったことから、来所者にわかりやすいものとなるよう見直しを行いました。

(2) オンラインサービス充実への取り組み

求職者マイページ機能を活用した取組みを促進するため、労働局LINEとあわせて求職者への登録勧奨を強化。マイページを使った情報の提供方法を職員へ改めて共有し、イベントや求人情報の送付を強化しました。

また、オンライン職業紹介を推進するため、活用方法の勉強会を実施。併せて、求人票へ「オンラインでも紹介状交付できます」と表示する取組みを開始したことによりオンライン紹介が進み、前年度は214件だったのが今年度は682件へ増加しました。(全紹介件数に占める割合 令和5年度:1.4%→令和6年度4.3%へ上昇)

求人者マイページについては前年度に引き続き利用勧奨に取組んだ結果、マイページからの求人申込が前年度81.2%から今年度84.9%へ上昇したが、一部の求人者から更新手続きもれが発生していたため、求人マイページから更新手続きを促すお知らせを配信開始。この配信を見て更新手続きをしたとする求人者もあり、サービス改善につながっています。

(3) 若手職員を中心とした意見交換・業務改善検討会の実施

筆頭所として様々な施策を実施しているが、各々の部門で実施している所の中で縦割り感があり、効果的に施策を実施できていないことが課題でした。

このため、若手職員を中心とした意見交換会を不定期に開催し、相互の業務に対する理解を深めてもらった。この意見交換は他部門との連携強化につながり、話し合いの中から業務改善の提案もあがり、求人情報提供の利便性を向上させるための所独自コードを作成する等の取り組みにも繋がりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

(1) 高齢求職者への就職支援の強化

新規求職申込件数に占める45歳以上の割合は年々増え続け、令和6年度には53.2%となり、55歳以上も令和6年度35.4%と増え続けています。ただし、45歳以上及び55歳以上の求職者数、新規求職者に占める割合は増加しているが、就職率が年々低下しているため、高年齢層に対する就職支援並びに求人者への高齢者雇用に関する働きかけは引き続き重要な取り組みとなります。

これに対し、高年齢層固有の課題解決に資するセミナーの実施や、高年齢層のニーズに応える会社説明会や職場見学会などのマッチングイベントを今年度も引き続き積極的に実施していきます。

(2) 地方自治体等と連携した就職支援の強化

佐賀県との一体的実施事業である「ユメタネ」や、佐賀市との一体的実施事業である「えびすワークさがし」など、地方自治体等と連携しながら様々な就職支援に取り組んでいるが、こうした就職支援を地域の求職者に知ってもらう広報活動や、子育て中求職者に対するアウトリーチ支援、各機関の強みを生かした支援の実施など、効果的な支援の実施のために関係機関との連携を一層強化する必要があります。

今年度は困難化する生保受給者等の支援力向上を目的とした研修会を実施し、管内の自治体担当者と労働局、所の担当者が参加しました。研修会の中で意見交換を行い、参加者間の関係構築に貢献できました。

(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

今年度の取り組みについて、就職・充足につながるものか見直しを行いながら継続した上で、次年度以降は以下を中心に取り組むこととしたい。

(1) 求人者支援の強化

①今年度、「求職者に選ばれる魅力的な求人」へのブラッシュアップやマッチングイベントを開催する等、充足支援を行った求人者からは高い評価を得ることができました。次年度はより幅広くフォローアップできるよう、求人者向けセミナーの開催等を実施していきます。

②合同企業説明会、個別会社説明会、職場見学会などのマッチングイベントについては、参加者アンケート等から求職者・求人者ともに満足度が高いことがうかがえ、就職実績も上がっている。開催回数増加の要望が多いが、回数を増加すれば負担増や質の低下となる可能性があるため、開催方法を効率化、スリム化する等しながらニーズに応えていきます。

③求職者と求人者のニーズを相互に反映させるため、紹介部門と求人部門の連携を強化します。

(2) 求職者支援の強化

①個別では求職者担当者制を強化し、集団的指導として就職可能性を高めるセミナーを実施して就職件数の増加に繋がります。セミナーは今年度に引き続き、課題解決に役立つものに内容のブラッシュアップを行いつつ、模擬面接を中心としたセミナーを新規に実施して面接対策に関する支援メニューを充実させたい。

2. 特記事項

特筆なし

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)	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	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 正社員就	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	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数		
令和6年度目標	5,525	5677	35.8%	90.0%	95.0%	1602	68.1%	459	637	568	348		
令和6年度実績	5,200	5611	39.1%	76.7%	95.8%	1595	66.2%	474	653	645	368		
目標達成率	94%	98%	109%			99%	97%	103%	102%	113%	105%		

※ 「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

当所においては、求職者の減少及び企業の人手不足感の高まりに対応していくことが最重要課題と考え、ハローワークを利用したことがない求職者やしばらく利用していない求職者の利用促進、求人充足につなげるための取組を重点的に実施しました。

求職者をハローワーク利用へつなげる取組みとして、ホームページや管内スーパー等へチラシを設置し、ハローワークで実施している就職支援サービスの情報発信を中心に取り組みました。

求人充足については、魅力が伝わる求人票の作成支援、求人票に記載されない情報を求職者へ伝える各種取組（①求人企業を訪問して収集した情報を窓口・ホームページ・庁舎ロビーで提供、②面接会や会社説明会の開催など）を行いました。

特に、面接会は対象求職者や対象業種別に計8回実施し、合わせて、事業所69社、求職者188人の参加があり、採用17件と成果が見られました。

（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

1. ホームページを閲覧した方が、欲しい情報に容易にアクセスでき、プラスアルファの情報を取得してもらえるようホームページを改修しました。また、ホームページを利用してもらうよう周知についても取り組みました。

2. 求人係と職業紹介係がチームを組んで効果的な充足支援を検討のうえ実施し、充足につなげていく取り組みを始めました。

3. 来所される求職者の導線を観察し、玄関エントランスのレイアウト変更を行いました。玄関エントランスには、求人情報だけでなく、管内企業の情報（事業所PRシート、事業所訪問だより）、職業訓練情報などの情報を配置し、持ち帰ることができるようにしました。特に、人材不足分野については、動画視聴も出来るようにし、業界情報や資格取得に関する情報まで得られる充実したコーナーとなるよう工夫をしました。

現在、玄関エントランスにある情報を、足を止めて見ている求職者の姿が多く見られるようになっていきます。

(3) その他の業務運営についての分析等

管轄内の自治体及び商工団体と雇用対策に関する情報共有し、必要に応じて連携していけるよう、例年、唐津地域雇用対策情報交換会を開催しています。令和6年度は日程調整がつかず実施することが出来ませんでした。唐津市内にある企業の人材確保対策への取り組みとして、唐津市との共催により「唐津市合同企業就職相談会&面接会」を実施しました。事業所42社、求職者79人が参加し、9人が採用になりました。

今後においても管轄内の自治体と連携を緊密に行い、一層の安定所利用を促進していきます。

(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

管内の有効求人倍率は、令和4年度1.26倍、令和5年度1.24倍、令和6年度1.29倍と1.2倍台が続いており、求人者からは充足支援が求められています。一方で、ハローワークを利用している求職者は減少していることから、令和6年度と同様、ハローワークを利用したことがない求職者やしばらく利用していない求職者の利用促進と、求人充足につなげるための取組を重点的に実施していくことが必要と考えています。

求人者の充足支援については、令和6年度の後半から始めた求人係と職業紹介係がチームを組んで行う効果的な充足支援の実施を軸に、面接会、会社説明会、職場見学会等のマッチングイベントの開催などに取り組んでいきます。

また、有効求職者に占めるシニア層求職者の割合が高いため、シニア応援求人確保、シニア層を対象とした就活セミナーや面談会にも取り組んでいきます。

新たな求職者の確保については、広報媒体、広報方法を再度見直し、効果的な広報に取り組んでいきます。

2. 特記事項

特記事項なし

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	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					
令和6年度目標	2,216	1970	39%	90.0%	95.0%	623	68.1%	210					
令和6年度実績	1,899	1741	40%	84.3%	96.2%	636	87.8%	208					
目標達成率	85%	88%	102%			102%	128%	99%					

※ 「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

① 各指標に対する取組

当所では、企業の人材不足の状況改善のため、求人充足及び人材不足分野の充足促進に係る目標達成を最重要と考え、求人者と求職者が出会う機会（ミニ面接会・会社説明会等）の積極的かつ機動的な実施、管内の自治体及び商工団体と連携し、求人情報や当所が行う各種支援の利用等促進に向けた積極的な周知広報、人材不足分野職種・業種に係る求人に対する積極的かつ重点的なマッチング支援等々に取り組みました。

令和6年度は、目標達成に向け様々な取り組みに挑戦しましたが、その中でも「求人者スポットライトコーナー」は、求人者が当所庁舎内で自ら求職者に声掛けし、自社のPR等を行うというもので、求人者からは「多くの求職者に直接アプローチできる貴重な機会」「応募の際重視する点等求職者の生の声が聞けた」、求職者からは「会社の雰囲気等求人票にない情報を気軽に聞けた」等好評を得ています。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の若返りが急速に進む中でも、利用者サービスの維持・向上を図る観点から、求職者・求人者支援に係る事例検討会を開催し、相談・支援技法の共有・習得を推進しました。

また、新たな支援策等の検討に当たり、若手職員を中心に柔軟な発想による提案を推奨し、挑戦してみることでモチベーション向上から資質向上につなげることを目指しました。

（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

＊ 求人者支援をより効果的に進めるうえで、求人者との直接的なコミュニケーションを通じてより緊密な関係を構築することが重要と考え、求人者支援員をはじめとする求人担当職員の事業所訪問による求人開拓・条件緩和提案等の充足支援はもちろんのこと、求職者への紹介担当職員の同行訪問により、求人票以上の情報収集や求職者のニーズ等を踏まえた条件緩和提案を積極的に行い、求人者に寄り添いながらの充足支援を実施しました。

＊ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、雇用保険受給者も積極的に求職者担当者制の対象者としてきめ細やかな支援を行いながら、早期再就職のメリットや再就職手当の活用について丁寧に説明することで意欲喚起に努めました。また、ミニ面接会や企業説明会等マッチング機会の案内を職業相談窓口だけでなく雇用保険窓口でも行うことで積極的に案内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

＊ 若年求職者が減少傾向にある一方、中高年齢層求職者は増加傾向にあるなか、当所では、若年求職者の掘り起こし・ハローワーク利用促進に向け、管内自治体が行う成人式及び自動車学校等でのハローワーク利用案内リーフの配布・配架、若者を中心としつつ誰もがハローワークを身近に感じてもらえるよう当所イメージキャラクターを活用した各種広報を積極的に展開しました。加えて、人材不足対策の一環として中高年齢層求職者（シニア世代）の労働市場の状況をわかりやすくまとめた資料を作成し、求人者へのシニア世代の活用（採用）を促しました。

また、庁舎を出てハローワークのPRを行い、潜在求職者等をハローワークへ誘導すること等を目的として、管内の道の駅で「ミニ合同面接会」や「就活メイクアップ講座」等をセットにした「出張ハローワーク」を開催しました。

＊ 職業紹介業務において、オンラインサービスの有効かつ積極的な活用促進が求められる中、求人者マイページの開設・オンラインによる求人申込等はかなり浸透してきました。また、求職者マイページの登録も前年度よりも増えてきましたが、オンライン紹介の活用を推進させるためにも、引き続き求職者マイページの登録・利用促進を図りながら、求人者・求職者双方に登録・活用のメリットを伝えていく必要があると考えています。

＊ 当所は管内自治体等と積極的に連携を図っており、年2回の雇用対策情報交換会のほか毎月自治体・商工団体を訪問しての情報収集を行うとともに、各種施策の地域住民・会員企業への周知協力要請等を快く受け入れてもらえる関係を構築しています。また、最大の基礎自治体である武雄市とは毎年企業説明会を共催し、管内の事業所等からも好評を得ており、引き続き連携を密にして効果的な取り組みを進めていく必要があると考えます。

（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

＊ 民間の求人・転職サイトが活況ななか、若者を中心にハローワーク利用者が減少傾向にありますが、ハローワークだからこそ提供できる支援メニューやサービスがあることを広く周知する必要があると考えます。特に当所においては、求職者に対するオンラインサービスの活用が十分とは言えないことから、求職者に対してオンライン紹介、オンライン自主応募、さらには求職情報公開により求人者からの直接リクエスト等のメリットをわかりやすく伝えながら求職者マイページの開設・利用推進に取り組みます。また、求職者マイページ開設・利用だけでなく求職情報公開がすすめば、求人者マイページの利用価値も高まることが期待でき、求人・求職者双方へのサービス向上につながるものと考えます。

＊ 求人者支援については、今年度も積極的に取組を展開してきましたが、オンラインによる求人申込が浸透してきた影響で、対面等でのコミュニケーションの機会が減少している印象があることから、求人の充足サービスのため事業所訪問等により、求人者に寄り添いながら信頼関係を構築し、引き続き丁寧かつきめ細やかな求人者支援を行っていきたいと考えます。

＊ 充足数が目標に届かなかったことを踏まえ、前項とともに求人者と求職者のマッチング機会の積極的な創出に資する取組などを速やかに検討・実行します。

2. 特記事項

* 人材不足分野の就職件数向上の取組として、当該分野への就職希望の求職者の住所地及び職種毎に担当職員を決め、通勤圏内かつ希望職種の求人が出た際に積極的に求人情報を提供し応募勧奨する取組を行いました。一定期間担当することで当該住所地の求人・求職情報を効果的に把握することができ、速やかな情報提供とフォローアップを実施したことが、目標達成できた要因でもあると考えます。

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・ 無業者の						
令和6年度目標	1,678	1464	40.9%	90.0%	95.0%	478	171						
令和6年度実績	1,687	1385	39.3%	90.7%	96.4%	554	199						
目標達成率	100%	94%	96%			115%	116%						

※ 「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

○課題解決支援サービスの充実に向けた取組

不採用が続く求職者の課題を解決するための支援として、履歴書・職務経歴書・選考面接等に関する知識・ノウハウを伝えるため、労働局主催の外部委託就職支援セミナーとは別に、令和5年度より所独自で「応募書類の書き方・面接マナーセミナー」の開催を継続して実施しました。開催状況としまして、開催数 12回、平均利用者数 15人、就職者数 47人（開催後3ヶ月以内の就職件数をフォローアップ）と大きな効果があり、参加者の方からは「ハローワークの支援のおかげで就職することができた。」など、感謝の言葉をいただくことができました。

○面談会等イベントの実施

求人者と求職者とのミスマッチ解消と、求人応募へ繋げるきっかけを作る目的として個別面談会、会社説明会を積極的に実施しました。

・個別事業所面談会

令和6年度においては、以下の面談会等を実施しました。

若年者対象個別面談会	実施回数	2回	参加企業	8社	参加求職者	50名
介護就職デイ面談会	実施回数	2回	参加企業	6社	参加求職者	29名
運輸・物流業界面談会	実施回数	1回	参加企業	4社	参加求職者	9名
その他の面談会	実施回数	19回	参加企業	31社	参加求職者	218名

・近隣労働局・安定所との3所合同個別面談会

長崎労働局管内の佐世保所と江迎所との合同により、それぞれの安定所にて開催しました。

実施回数 3回 参加企業 22社 参加求職者 56名

・障害者就職面談会

所独自による障害者就職面談会を開催しました。

実施回数 1回 参加企業 1社 参加求職者 7名

・その他

伊万里市で就職を希望する学生やU I J ターン希望者を対象とした求人説明会を伊万里市と合同で開催しました。

実施回数 2回 参加企業 66社 参加求職者 149名

市町村（武雄市・嬉野市・有田町）と伊万里・武雄・鹿島安定所との合同により、リバティ（嬉野市塩田町）にて面談会を行いました。

実施回数 1回 参加企業 42社 参加求職者 320名

○職員・相談員等の知識の向上、危機管理への対応を目的に職員等を講師とした所内研修の実施

令和6年度においては、基礎知識の向上等を目的とした所内研修について、以下のとおり実施しました。

- ・早期再就職支援助成金に係る研修（5月）
- ・人権・同和問題、公正採用選考の推進に係る研修（5月）
- ・障がい者への対応に係る研修（6月）
- ・防火研修・避難訓練（9月）
- ・職業訓練に係る研修（10月）
- ・職業相談技能向上研修（12月）
- ・雇用保険制度に係る研修（3月）

(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

○求人充足支援サービスの取組

人材不足分野における就職件数が伸び悩んでいたことから、人材不足分野に特化した管内求人を中心に、玄関ロビー掲示板へ当該求人事業所のPRコーナーを設置し、分野毎に事業所が独自に工夫したPR内容を掲載、定期的に貼り替えを行い求職者へのアピールと求人応募に結びました。

○新規求職者の減少を受け、未利用者へのハローワーク呼び込み

令和6年度に入り、求職者の新規登録の減少が顕著となり、管内自治体（伊万里市、有田町）が月間誌として発行している広報紙へ呼び込みのための対策として安定所の支援メニューなどを掲載し、積極的な呼び込みを図りました。

令和5年度から実施している地元ケーブルテレビの商業枠を活用し、潜在求職者の方に対するハローワーク利用の呼び込みを強化するため、これまでの表示の見直しを行いました。より目に付きやすくなったことで、開始後は一定の増加が見られました。

○Microsoft Teamsのチャネル機能を活用した改善提案箱の設置

所内レイアウトや備品の配置、各種表示の在り方、利用者の導線、掲示板など、主にハード面における改善できる点を職員・相談員に対し広く提案を募りました。小さなことでもできるところから実施していったところ、以下の改善を行うことができました。

①求職者援助部門カウンター4番と5番との間にあるキャスター付き掲示板を、10段ほどのパンフレットスタンドと入れ替えたところ、利用者の方にとってスペースの圧迫感がなくなりました。

②カウンター窓口番号表示の設置位置が利用者の導線と一致しておらず、これまで混乱が生じていました。表示を一つずつ奥にずらしたところ、利用者の方が迷うことは大きく減少しました。

③所内に15台配置している「求人自己検索機」のスタート画面左上隅に「端末番号を押してください」と表示されており、これをタッチパネル式と勘違いされる利用者の方が目立ったため、マウスを見える位置に移動し、タッチパネル式ではないことを強調したところ、解消されました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○オンライン紹介の活用を促進させる取組

当所では、ハローワークへの来所相談が困難な場合などにおいて、積極的にオンラインによる紹介の活用を推進させるため、職員への個別研修の実施及びオンライン紹介周知用リーフレットの作成による丁寧な説明や、オンライン紹介実施の進捗状況の管理等を重点的に行いました結果、オンライン紹介件数が局内で1位になるなど高水準を維持している状況であり、利用者の方からも「ハローワークに来れなかったが、オンライン紹介により応募に間に合った。」など、感謝の言葉をいただくことが出来ました。

○職業相談担当職員による事業所見学

求人票に掲載することが困難な情報を収集するため、職業相談の担当職員自らが求人募集を行っている工場などを訪問し、求職者目線で職場の雰囲気や細かい作業の流れなどを見学しました。見学した内容については、事業所ごとに記録を残し所内で情報の共有を図っています。

また、事業所訪問の際には、魅力ある求人票の作成に関する助言等を行うことで、求人票の内容充実に貢献しました。

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

○ハローワーク利用者満足度の向上

令和6年度中に実施しました「ハローワーク利用者満足度調査」の結果、求職者に対する窓口での接客などのソフト面については全国平均を上回り、かつ局内でも特に高い評価を得ることが出来ました。また、チラシ・パンフ類の陳列やプライバシーの配慮に係るハード面でも同様でありました。これらに慢心することなく今後も改善を重ねていきたいと考えています。

しかしながら、求人者に対する満足度が、求職者の高評価に対し非常に残念な結果になってしまいました。全国平均、佐賀局平均から10ポイント以上も低評価になってしまい、この要因分析をしっかりと行い、所一丸となって改善を図り、今年度においては、求人者との関係構築に注力し、ハローワーク利用者の満足度の向上を図ることとしています。

求人者からの低評価要因として考えられるのが、オンライン求人申込みが以前より普及してきた関係で、満足度調査の依頼をマイページ経由で500社以上の企業様へ送信しましたが、全ての企業に対する送信後のフォローが行き届かなかったためか、併せて、窓口で顔を合わせる機会も大きく減少したことからも、従前のような高評価をいただくことが叶いませんでした。これらを踏まえて、単にオンラインのみに頼ったままでは企業様と安定所との信頼構築が薄くなってしまうこともあり、7年度以降はまた違ったアプローチの手法を模索していくこととしています。

○求人における画像情報の充実

求人票に文字情報として掲載されている内容だけでは分からない、職場の作業風景など企業の情報を伝える画像を積極的に収集・掲載させるため、求人者マイページを利用されている事業所様を対象に画像登録の促進を図ることとします。

具体的には、求職者の方は、「一緒に働く人」「仕事の中身」「職場環境」などを知りたいことが多いことから、可能な限り、普段の様子が分かるものを優先して収集・掲載することとします。

2. 特記事項

特記事項なし

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	生活保護 受給者等 の就職率						
令和6年度目標	1,697	1665	40.2%	90.0%	95.0%	512	68.1%						
令和6年度実績	1,459	1443	43.3%	70.4%	95.6%	424	91.2%						
目標達成率	85%	86%	107%			82%	133%						

※ 「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

① 各指標に対する取組

当所では、「求人者への求人充足支援」と「求職者への就職支援」の両支援の質の向上を重要な課題と位置づけ重点的に展開しました。

求人者への求人充足支援については、求人者支援員による事業所訪問を累計259件実施し、求人内容の詳細な聴取、条件緩和の提案、面談会・説明会の開催など、支援メニューを有機的に活用した支援の提案をするとともに、支援実施後のフィードバックを通じて継続的な支援を実施しました。また、若年層のハローワーク利用が減少する中で、シニア層の利用者数が増加しているため、「シニアのための会社説明会・面談会」を年4回開催しました。事業所12社、求職者84人の参加をいただき求人充足にも繋がったことから、参加した事業所からは「なかなか応募者が来ない中、自社のPRができてよかった」との声もいただいております。次年度はさらなる開催回数の拡充を考えております。

求職者への就職支援においては、担当者制を強化し、マンツーマンによる個別支援の充実を図ることで、きめ細やかな対応に努めました。令和6年度の実績としては、担当者制による支援対象者1,278名に対し、応募書類の添削や模擬面接の実施など、実践的かつ効果的な支援を展開しました。また、不採用となった求職者に対するフォローアップ支援にも積極的に取り組み、年間で496件の支援を実施しました。その結果、再応募を経て再就職に至った事例は89件に上り、継続的な支援の成果が着実に表れております。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、求職者に対する支援についての「事例検討・好事例共有会議」を定期的開催するとともに、統括官による部門内での1on1ミーティングにより毎月の振り返りを実施することで、職員の業務バランスや対応力の向上を図りました。

また、求職者マイページの活用、職業訓練、障害者、社会保険、労働基準法などの研修を実施し、担当する業務以外の知識についても積極的に習得することで職員の専門性の向上に努めました。

(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5年度に実施した利用者アンケートでは、「支援メニューの説明が不十分」といった意見が一部寄せられたことを受け、令和6年度はサービスの質向上に向けた改善を重点的に進め、支援メニューの可視化を図るため、内容説明用のリーフレット「ハローワーク鳥栖ご利用案内」について、より見やすいものとなるよう改善を図りました。

これにより令和6年度の求職者の満足度調査では、当所における就職支援サービス全般について、「満足」及び「まあ満足」と回答した割合が合わせて93.3%となるなど、支援の質の向上が実感されています。

さらに、年度当初には「業務運営方針」を策定したうえで、具体的な取組内容と方向性を早期に職員間で共有できたことで、目標達成に向けた組織の一体感を醸成することができました。

地域との関わりについては、令和4年3月に締結した鳥栖市との雇用対策協定をもとに連携を図り、令和6年9月からは子育て支援センター等との連携によるアウトリーチ型支援「マザーズコーナー出張職業相談」を開始しました。地域自治体の協力もあり、管内の3拠点で定期開催をしており、令和6年度は20回の出張相談を実施し延べ35名の方に利用いただきました。利用者からは「育児中なので家の近くで相談ができてよかった」との声も多くいただいております、地域ニーズに即した支援のために出張地域の拡充を図りたいと考えております。

これらの取組を通じて、令和6年度はサービスの質と業務運営の両面で着実な改善をすることができました。次年度以降も、利用者の声を丁寧に聞きながら、さらなる利便性と満足度の向上を目指して取り組んでまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

近年の物価上昇に伴う原材料価格の高騰等の影響により、一部の事業所においては求人意欲の停滞が見受けられております。その結果、鳥栖所における求人数は、依然として新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準には回復しきれていない状況にあります。

令和6年度の新規求人数は12,716件となり、前年度比で5.1ポイントの減少となりました。このような状況を踏まえ、今後も継続的に求人開拓を推進し、人手不足が顕著な業種を中心に充足支援を強化するとともに、求職者の視点に立ち、需要の高い職種に焦点を当てた求人開拓を戦略的に展開することで、次年度においては令和6年度を上回る求人数の確保を目指してまいります。

また、オンラインサービスの普及に伴い、ハローワークの業務運営にも変化が見られております。有効求職者に占めるマイページ利用者の割合は、令和7年3月末時点で52.3%に達し、オンラインによる新規求人申込件数は全体の84.9%を占めるなど、デジタル化・オンライン化が着実に進展しております。これに対応するため、職員によるマイページ開設支援や利用方法に関する独自のリーフレットを作成・配布した結果、求人者マイページを登録している事業所の割合は94.8%に達しました。

さらに、オンライン業務の推進と並行して、対面による支援の充実も重要であることから、以下のイベントを開催いたしました。

- ・「ミニ会社説明会・面談会」：週1～2回、年間を通じて継続開催
- ・「スタートアップセミナー」：主に雇用保険受給者を対象に月2回開催
- ・「3所合同会社説明会」：福岡南所・久留米所との合同開催（2月）、参加事業所4社、参加求職者37名

障害者雇用に関しては、法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げに伴い、未達成事業所の増加が懸念されたことから、必要に応じて幹部職員も同行のうえ、延べ37事業所を訪問し、雇用管理や採用計画に関するきめ細かな支援および指導を実施いたしました。

このように、外部環境の変化に柔軟に対応しつつ、対面・オンラインの両面において支援体制を強化し、地域の雇用安定に向けた業務運営を着実に推進してまいりました。

(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年度を通じて明らかとなった課題の一つとして、PDCAサイクルの考え方およびその意義について、非常勤職員を含む全職員への理解が十分に浸透していなかった点が挙げられます。こうした基本的な運営手法の理解は、今後のサービス向上および業務改善を進めるうえで不可欠であることから、次年度以降も研修やミーティング等を通じて職員の意識定着を図り、持続可能な体制の構築を目指してまいります。

併せて、職員の資質向上によるサービス改善にも注力し、キャリアコンサルティング資格の取得促進を図るとともに、正確な情報提供や適切な職業紹介など、基本業務の質的向上に向けた取り組みを継続してまいります。

一方、オンラインを活用したサービス展開に関しては、マイページの普及が前提となることから、一定の水準に達した求人者マイページについては継続利用の定着を図るとともに、利用が伸び悩んでいる求職者マイページについては、さらなる利用促進に向けた取り組みを強化してまいります。

これらの施策を通じて、職員の意識改革と業務の質的向上、さらにデジタルツールの活用による利便性の強化を一体的に推進し、地域の雇用支援機関としての機能充実に努めてまいります。

2. 特記事項

特記事項なし

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)	人材不足 分野の就 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	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	2,270	2065	38.0%	90.0%	95.0%	647	95.9%	83.4%					
令和6年度実績	2,048	1937	41.6%	85.5%	93.3%	596	96.8%	84.9%					
目標達成率	90%	93%	109%			92%	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。

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求職者への就職支援では、傾聴を心がけた職業相談を基本にして、再就職にかかる希望条件や阻害要因などの把握に努めるとともに、専門相談員による応募書類の作成助言や面接指導などの個別支援を行いました。また、求職者が求人や事業所説明会等のイベントに関する情報を時間と場所を選ばずに簡単に受け取ることができるよう、求職者マイページや労働局が運営するLINEなどの就職活動の支援ツールを、求職者に対して積極的に利用勧奨することにより、求職者サービスの向上に努めました。

②求人者への充足支援では、職員・求人者支援員による事業所訪問を計画的かつ積極的に実施しました。この場合、求人開拓をはじめ、事業所が抱える課題等の把握にも努めることとし、その内容に応じて、各種助成金の制度や雇用管理改善等コンサルタントの派遣制度を説明・案内しました。また、求人担当者と紹介担当者が連携して、求人充足会議（事業所訪問による事業所担当者参加型を含む。）を毎週開催したほか、求人充足の可能性を高めるため、事業所に対して求人事業所PRタイムや職場見学の実施を積極的に働きかけました。特に求人事業所PRタイムは、毎月2回以上の開催とし、うち1回は人材不足分野から事業所を選定して実施するとともに、当該分野からはシニア応援求人が多数提出されていることから、高年齢求職者を対象としたPRタイムの開催にも積極的に取り組みました。

③雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、初回失業認定日では、受給者全員に対して職業相談を実施しました。これにより、早い段階で各個人の再就職に対する緊要度を的確に把握するとともに、課題解決支援の必要がある受給者には、専門相談員による個別支援へとつなげました。

(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求人者によるオンライン利用率が高くなった反面、ハローワーク職員にとっては、求人者と直接対面できる場が減少していたため、事業所訪問に力を入れて取り組みました。この場合、訪問した事業所には、正社員求人を中心とした良質求人の提出依頼とあわせて、事業活動の状況や景況感、さらには雇用管理に関する悩み等についても把握に努め、得られた情報は所内で共有して、マッチングに活用しました。また、訪問以外でも、求人票の効果的な記載方法について解説するセミナーを開催するなど、事業所とのつながりを強化しました。

②近年の傾向として、高年齢者の新規求職者に占める割合が高くなる一方で、若年者は低くなっているため、より多くの若者にハローワークを利用してもらえるよう、他所の好事例をもとに管内自治体に依頼して、ハローワーク利用勧奨に係るチラシを成人式の会場で配付しました。また、高年齢者の就職件数の増加につなげるため、求人者には、シニア応援求人の提出を積極的に働きかけました。

③職員の専門性及び資質の向上を目的に、キャリアコンサルティング技法を取り入れた、ロールプレイ方式による所内研修を実施しました。これによって、求職者との間で、自己理解や目標設定といった効果的な職業相談の実現に寄与しただけでなく、就職活動の進路に悩む求職者に安心感を与え、ハローワークの信頼性向上につなげ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

①前年度と比較し、若年層の新規求職者数が減少したため、管内自治体が発行する広報誌にハローワーク利用の案内文を掲載したほか、ハローワーク支援メニューをまとめたチラシを成人式の会場や商業施設に設置・配付するなど、ハローワークに呼び込むための広報活動を積極的に行いました。さらに、当所で開催した対象事業所に対するユースエール認定通知書の交付式では、マスコミからの取材に対し、当該認定制度を説明するのにあわせて、ハローワークの支援メニューを紹介するなど、ハローワーク利用に関するPR活動にも努めました。

②伊万里、武雄の両所と連携して合同求人説明会を開催しました。これは、新規学卒者による就職活動の支援に活かすことを目的とするだけでなく、当日は、事業所の採用担当者と学校の進路指導担当者がお互いに顔を合わせて意見交換できる場を設定するなど、事業所に対する人材確保支援策としても取り組みました。

(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

①主要指標である就職件数については、年間目標を達成することができませんでした。要因の一つに、新規求職者数に占める55歳以上の割合が4割以上と高いことが挙げられ、この場合、高年齢求職者は若年求職者と比べてマッチングが難しく、就職活動が長期になりやすいためであると考えます。したがって、求職者担当者制を基本として、履歴書等の応募書類の作成や模擬面接の実施などの就職支援メニューを充実させる必要があり、これに対応するべく職員研修を実施して、職員の専門性を高めてまいります。

また、求職者の円滑な就職活動に向けて、課題解決の支援が求められるケースに適切に対応できるよう、本省や労働局が主催するキャリアコンサルティング研修に窓口職員を積極的に参加させることにより、相談技法の能力を向上させ、相手の主訴を的確に把握するなどの職業相談の充実を図ってまいります。

②ハローワーク利用者に対して実施した満足度調査では、求人者の「満足」「まあ満足」とする回答の合計が77.9%となり、前回調査と比較して13.2P低下となりました。これは、オンライン求人申込みの利用率の向上に伴い、求人者とハローワーク担当者が直接顔を合わせる機会が減少してしまい、その結果、リアルタイムでお互いの生の声や考えが伝わらないなど、求人者側で、ハローワークから提供されるサービスが実感しにくいことが影響したと考えられます。加えて、求人を出しているが、なかなか充足しないことに対する求人者からの不満の声も聞かれることから、今後は事業所訪問をとおして、より顔の見える関係の構築に注力していくほか、求人事業所PRタイムやミニ面接会等を求人者に積極的に提案して実施するなど、充足支援の強化に取り組んでまいります。

2. 特記事項

管内2市1町の自治体と商工会を参集して雇用対策情報交換会を開催し、地域の労働市場に関する情報や取組内容などをお互いに共有したほか、管内2市とそれぞれ共同で企業説明会を開催するなど、地方自治体との連携を推進しました。

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）	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	⑧人材不 足分野の 就職件数						
令和6年度目標	1,251	1,093	37.9%	90.0%	95.0%	121	327						
令和6年度実績	1,146	1,065	42.4%	77.9%	91.6%	166	356						
目標達成率	91%	97%	111%			137%	108%						

※ 「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。