

佐賀労働局発表

令和8年10月22日（木）

担当	佐賀労働局職業安定課		
	課長	宮崎	佐津美
	課長補佐	貞包	法仁
	TEL 0952-32-7216 FAX 0952-32-7223 https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/		

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（434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7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	1	
類型2	良好な成果	215	HW佐賀、HW唐津、HW武雄、HW鹿島
類型3	標準的な成果	218	HW伊万里、HW鳥栖
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	
計		434	

（※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7年度の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（ハローワーク総合評価）の結果概要

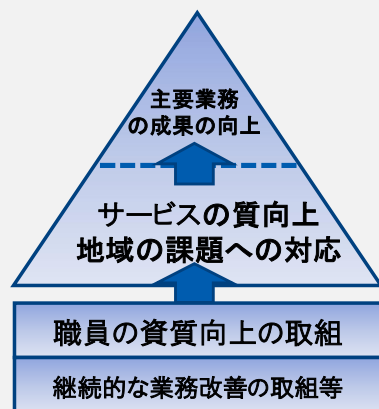
佐賀労働局職業安定部

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」を実施。
- 毎年、すべてのハローワークにおいて指標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 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

- 事業所訪問の実施
- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 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MPのオンライン利用率
- 好事例の輩出及び水平展開
- 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。

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

(例) 「就職件数」の目標達成率が105%とすると、ポイント化係数が100点、 $105\% \times 100\text{点} = 105\text{点}$ がA指標の点数となる。

② 評価指標のうち、主要指標・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「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標のうち、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。

(※) ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は3
安定所の規模グループに応じて35～100点(人材不足分野の就職件数については、45～110点)

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・広報に取り組んだ。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た。

- ①市内大型商業施設での出張相談、イベント開催、広報活動の実施
- ②佐賀市児童館でのマザーズコーナー出張相談会の実施
- ③今年度、新たに「フラットと求人相談コーナー」と称した個別の会社説明会を庁舎1階エントランスホールにて定期的に開催した。
- 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、佐賀所全体での新規求職申込件数は対前年度比2.4%増となった。

（2）就職支援策の実施

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・強化を行った。

- ①マザーズセミナーについて、課題解決に役立つものへの内容の見直しと所要時間を1時間45分から70分と短縮し子供連れでも参加しやすいようにした。
- ②課題解決に資するセミナー（応募書類作成セミナー、模擬面接対策セミナー）を実施した。
- ③模擬面接を中心とした「面接対策セミナー」を今年度新たに実施し面接対策に関する支援メニューを強化した。求職者に模擬面接で本番に備えるよう促しても躊躇する者が多いため、まずは職員が演じる模擬面接を見学し、面接マナー等を習得してもらう内容としている。セミナーの中では早期就職支援センターをPRし、個別支援にもつなげている。

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した。

特に④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った。

（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た。

①事業所訪問のための研修の実施

職員のスキル向上を目的として、事業所訪問を担当する職員と相談員あわせて41名を対象に実施。具体的には、求人充足支援を目的とした求人開拓、求人充足支援サービス、事業所の情報収集方法等について、新たな「事業所訪問マニュアル」を作成したことから、内容を共有し、今後の事業所訪問における対応方法を統一化することとした。

②新任の職業相談担当職員・相談員を対象に、令和6年度に実施した「ハローワークシステムの使い方研修」「オンライン紹介研修」「求人票の見方研修」「履歴書の書き方研修」「雇用保険受給者の就職支援に関する研修」を実施した。

（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）ハローワーク佐賀のホームページを全面的に見直し、情報が混在しわかりづらかったものを求職者向けと事業所向けの情報に整理し、各種イベントや支援メニューを案内する内容に変更した。

（2）担当者全員が一定の水準で有用な事業所情報収集と効果的な求人開拓を実施できるように「事業所訪問マニュアル」「雇用情報収集票」を新たに作成した。このマニュアルに沿った事業所訪問、求人開拓を確実に実施できるように、担当する職員・相談員を対象に研修を実施した。

（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て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従来からの課題であった。

このため、昨年度に引き続き、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。この意見交換により他部門との連携強化につながった。

(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取組み

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7年度には56.1%（前年度比2.9%増）となり、55歳以上の割合についても38.7%（同3.3%増）と増え続けている。一方で、就職率は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る。

このため、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く。

(2) 地方自治体等と連携した就職支援の取組み

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引き続き関係機関との連携が必要となる。

(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

今年度の取組みについて、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た。次年度も引き続き求人者向けセミナーの開催等を実施していく。

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く。

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する。

(2) 求職者支援の強化

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げる。セミナーは今年度に引き続き、課題解決に役立つものとなるよう内容のブラッシュアップを行いつつ支援メニューを充実させたい。

2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③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	④ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層 (35歳 ～59歳) の不安定 就労者・	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和7年度目標	5,345	5630	37.9%	81.0%	93.0%	1,543	69.6%	474	62.2%	572	87.0%		
令和7年度実績	5,410	5675	35.3%	87.9%	92.0%	1,743	65.6%	517	65.8%	470	87.0%		
目標達成率	101%	100%	93%			112%	94%	109%	105%	82%	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。

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、求人（特に人材不足分野）充足支援を再重要課題と考え、求人者に対してだけでなく求職者を人材不足分野への就職に繋げるような対応に力を入れた。求職者に対しては、①未経験者や希望職種未定の者が人手不足分野の職種に興味を持ってもらうよう、事業所PRタイムの積極的实施と参加への積極的働きかけ（延べ106事業所、延べ147人参加）、②事業所の長所を知ってもらうための事業所訪問だよりの作成・掲示（15事業所作成）、③玄関ロビーでの人手不足業種（福祉分野など）の仕事内容動画の放映、④県のトラック協会とタイアップし運輸業のミニ面接会の実施（2事業所、15名参加）、⑤人手不足分野事業所紹介ボードの設置等を、求人者に対しては⑥事業所相談部門の事業所訪問に際し、求職者の声を伝え条件緩和の提案等による充足支援を目的とした相談部門担当の同行等、求人充足支援に資するような取組を重点的に実施した。

結果として、人材不足分野の就職件数は昨年度の565件から596件に増加したが、充足率は13.5%から12.4%へ低下したため、人材不足分野を希望する者（未経験者等）を増やす取組にも力を入れる必要がある。

（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. 「唐津版求人充足支援プログラム」を策定し実施していたが、情報提供が低調であったことから、事業所部門と職業相談部門で意見交換を行い応募を勧めやすくなるよう対象求人の選定基準を見直した。しかしプログラムを通じた就職件数はあまり改善が見られないため、更なる検討が必要である。

2. 求職者担当者制に関しても、取組内容に個人差があったことから「唐津版求人充足支援プログラム」と同様、事業所部門と職業相談部門で意見交換を行い、誰でも同じような担当者性を組めるよう知識の共有を図った。

3. シニア層求職者の割合が高いため、シニア応援求人の確保に努めたほか、シニア層を対象とした就活セミナーや就職面接会を実施した。

- ・セミナー参加者：6名（うち3名が5ヶ月以内に就職）
- ・面接会参加者：19名（うち3名が応募し2名採用）

(3) その他の業務運営についての分析等

令和7年度は、求人者担当者制や求人充足支援プログラムに取り組んだほか、求職者を参集したイベントを行っているが、就職や充足に結びついたかの後追いが十分でなく、効果を検証することが必要である。

また、前年度開催しなかった唐津地域雇用対策情報交換会を実施したほか、定期的に市町や商工団体を訪問し情報交換していることで、地域との連携が取れており、唐津市との共同主催による「唐津市合同企業就職相談会&面接会」についても円滑に実施できている。。

(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

1. 「唐津版求人充足支援プログラム」は、支援対象とする職種に偏りが生じたりするなど課題も見えたため、必要の都度事業所部門と職業紹介担当部門との意見交換を行い、修正を加えながらその効果を検証していく。

2. 合同面談会やPRタイムでは一定の参加者はいたものの、就職まで結びついたかどうかの後追いが充分でなかったため、参加者の就職状況を把握し結果分析を行うほか、実効あるものとするために後追いの仕組みのルール化を検討する。

3. 人材不足分野の事業所アピールはこれまでも取り組んできたが、さらに強化していく。

4. シニア層を対象としたセミナーや面接会では、一定の効果が見られたため引き続き実施する。

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 就労自立 促進事業 の就職率	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	2,035	1,799	40.3%	81.0%	93.0%	638	69.6%	62.2%					
令和7年度実績	1,925	1,749	37.2%	81.0%	96.0%	596	91.3%	61.8%					
目標達成率	94%	97%	92%			93%	131%	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

人手不足が長期化し更に深刻化が進む中、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に向け、本年度においては特に求人者と求職者のニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに応じた支援サービスメニューを丁寧に提供することで求人者と求職者のマッチング向上を意識した取組を推進しました。

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を行い、求人者が抱えている各種課題に関する聞き取りや、求人票の記載内容のみでは把握できない詳細な仕事内容や職場の雰囲気、求人者が求める人物像などの把握に努め、その情報を全職員で共有し、職業相談や各種取組を推進していく中で積極的な活用を図りました。

求人者のニーズや課題に応じ、求人票記載内容の見直しに関するアドバイスや各種助成金の活用事例などの周知、労働市場に関する情報提供に関しては一律的な説明ではなく、訪問先事業所に合わせたポイントを中心に説明するなどの工夫を行うことで事業所との信頼関係の構築を意識しながら取り組みました。

結果として、求人に対する充足率は18.0%となり、前年度比▲1.0P低下しましたが、このような取組を継続することで事業所からの信頼を築くことには大きく繋がったと思います。

求職者ニーズの把握については、他所の取組を水平展開し、就活支援メニューを簡潔にわかりやすく案内するチラシを作成したことで、求職活動における課題を早期に把握することができ、就職支援メニューのスムーズな提供を実施することができました。

このように今年度においては、全職員が各種課題に対する共通認識を持ち、求人者と求職者のニーズや課題を早期かつ的確に把握し、マッチング向上を意識した各種支援の提供に努めました。

目標に対する達成率について、就職件数93%、充足数101%、雇用保険受給者の早期再就職率95%の結果で目標達成に届かない指標も存在しますが、求人数の減少や職種を中心とした求人と求職のミスマッチが厳しい状況において一定の成果があったものと分析しています。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員資質向上を意識した次の職員研修等を実施しました。

- ・障害者支援（登録や各種手帳のしくみ、各種支援機関など）に関する職員研修。

障害者担当（上席職業指導官）が自ら講師となって職業相談紹介部門の全職員に実施することで、部門全体の障害者支援に対する意識の向上に繋がりました。

- ・労働基準監督官を講師とした労働基準法等に関する職員研修。

専門的な知識を得ることで求人受理時における労働条件の確認や職業相談窓口における各種相談時の対応力の向上に資することができました。

- ・所長が講師となり全職員に対してPDCAに関する職員研修。

PDCAの主旨などを丁寧に研修することで、目標値に対する捉え方や業務改善への意欲の喚起に繋げることができました。

今後、各取組を推進していくうえで職員の資質向上に向けた取組は必要不可欠であることから、次年度においても引き続き工夫を凝らした研修等の実施に取り組んでいきます。

(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

①雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組に関し、令和7年4月1日から雇用保険の給付制限が従来の2か月から1か月に短縮されたことも踏まえ、雇用保険受給手続後、早期の求人情報の提供が行えるよう、受給資格決定手続時における求職登録の際に、求職者マイページ登録の勧奨に関する取組を強化しました。

具体的には窓口での案内のみではなく、登録操作に不安がある求職者には、窓口で一緒に登録作業を行うなどの支援を職員全員が高い意識をもって取り組みました。

雇用保険受給者のマイページ登録者数が増加し、昨年度までは初回認定日を基準として実施していた求人情報の提供を、受給資格決定日の翌週には効率的に求人情報の提供を行うことができました。

早期再就職割合に関しては、就職件数が伸び悩む中、前年度と同水準を維持することができました。

②深刻かつ長期的な人材不足が継続する状況において、以前から求人者からの強い要望等もあり、昨年度までは実施していなかった繁忙期（4月）における、マッチングイベント（ミニ面接会及び企業説明会）を実施しました。

繁忙期における実施であったことから、担当職員以外の応援体制も工夫し、所全体として取り組んだこともあり、スムーズな運営が出来たとともに、求人者からは高い評価と大きな信頼を得ることができました。

求人者の声に耳を傾け、ニーズに沿った支援を行うことでハローワークに対する信頼を得られることを大きく学びました。

③求人者支援の強化を図るためにTTPの取組から「魅力ある求人票づくりのためのリーフレット」を作成し、窓口での相談や事業所訪問時に活用したことで、求人者からは具体的なアドバイスであり、非常にわかりやすいなど好評を得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

・関係機関との連携

管内全ての自治体及び商工会議所、商工会と雇用対策情報交換会を2回開催し、雇用情勢や雇用対策等に関する意見交換会を実施し、各種課題に関する共有を図るとともに連携強化に努めました。

その他、管内自治体の要望に応じた、労働市場情報や求人情報などの提供を随時行いました。

連携強化を図ることで、当所取組に関する協力（各種情報発信や共同でのイベント開催など）もスムーズに実施することができました。

(参考：共同事業)

武雄市と共催で「障がい者就職面接会」を実施。(11/7)

武雄市と共催で「合同就職面談会」を開催。(12/12)

白石町と共催で「ミニ合同就職相談会」を開催。(11/11) など

次年度においても、全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行うハローワークと、地域の実情に応じた各種対策を行う各自治体や関係機関と連携し、地域の課題に応じた雇用対策に取り組んで行くことが重要であることから、引き続き関係機関との連携・協力のもと、地域のニーズに沿った各種支援の取組を推進していきます。

(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

少子高齢化が進み、人口減少が加速化していく中、人手不足の深刻化が更に大きな課題となっています。

その中で特に地域における医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であることから、重点的な人材確保への取組が求められています。

このような状況を踏まえ、次年度においては「医療・介護・保育」分野を中心とした求人と求職のマッチング向上に向け、職員一人ひとりが現状の課題把握に努めるとともに、各関係機関との連携強化を図りながら人材確保に向けた各種支援の取組を強化していきます。

具体的には、既存の取組を推進すると同時に次の取組を強化します。

①人手不足感が高い医療・介護・保育分野を中心とした事業所訪問や事業所見学会などの取組を更に強化することで、マッチングの向上を図ります。

②上記取組の強力な推進に向けて、医療・介護・保育分野が抱える各種課題に関する研修等を実施し、職員の専門性向上を図ります。

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7年度目標	1,668	1402	41.4%	81.0%	93.0%	514	69.6%						
令和7年度実績	1,567	1424	39.7%	94.1%	92.4%	511	76.9%						
目標達成率	93%	101%	95%			99%	110%						

※ 「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、所独自で「応募書類の書き方・面接マナーセミナー」を開催しています。開催状況として、開催数 6回、平均利用者数 18人、就職者数 25人（12/8開催分まで。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いています。

○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7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	3回	参加企業	9社	参加求職者	68名
介護就職デイ面談会	実施回数	3回	参加企業	5社	参加求職者	34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	26名
55歳以上の方対象個別面談会	実施回数	1回	参加企業	4社	参加求職者	36名
その他の面談会	実施回数	29回	参加企業	34社	参加求職者	157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 18社 参加求職者 73名

・その他

伊万里市で就職を希望する学生やUI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 32社 参加求職者 24名

3市町（武雄市・嬉野市・有田町）と安定所（伊万里・武雄・鹿島）の合同により、合同企業説明会を有田町にて行いました。

実施回数 1回（2日間） 参加企業 40社 参加求職者 315名（うち高校生282名、一般33名）

○職員・相談員等の知識の向上を目的に職員等を講師とした所内研修の実施

令和7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。

- ・労働基準法に係る研修（4月）
- ・人権・同和問題、公正採用選考の推進に係る研修（5月）
- ・学卒求人、公正採用選考の推進に係る研修（8月）
- ・就職困難者等に係る研修（1月）
- ・職業相談技能向上研修（12月）
- ・主要指標実績の向上に向けた職員等の意識改革（12月）
- ・移転費、就職促進給付に係る研修（3月）

○求人数確保の取り組み

これまで求人者マイページの利用促進とマイページからの求人申し込みや更新処理の推進を強力に行ってきましたが、これらの取組が一部のマイページ利用に不慣れな求人者が求人申込を躊躇してしまい、求人申し込みに繋がらなかったり、更新忘れになったりと一部求人数の減少にもなった時期が見られました。このことから、求人者マイページの推進に固執し過ぎず、求人者の利用しやすい申込み方法を優先させることで、当所を活用した求人数確保の上昇に寄与することができました。

○職業相談窓口の利用増に向けた取り組み

民間人材ビジネスや転職サイト等の台頭により、若年層を中心としたハローワークの利用者が減少しているなかで、逆に高年齢者からの利用割合は年々増加しています。引き続き年代を問わずハローワーク利用の推進を図るため、市町の広報誌や地元ケーブルテレビへの掲載を継続するとともに、高年齢者向けに特化した合同面談会の拡大等により高年齢者を活用した求人充足支援に努めました。

○新規高卒者の職業意識の啓発と早期離職の抑制に向けた取り組み

新規高卒者の県内就職拡大と職業理解の啓発と促進、早期離職の抑制を図るため、高校進路指導教員からの意向も踏まえ、中学生を対象とした職業講話の活用推進の強化を図りましたが、中学校側の都合により7年度の活用は1校に留まりました。

○若手職員の人材育成

若手職員の将来を見据えた人材育成を行うため、3年目、4年目の正規職員に対し、自身の業務を他の相談窓口職員へ伝え習得する、求職者へのサービス提供にも繋がるテーマで研修講師を指示し、高卒求人の採用選考が開始される9月16日前に、制度や公正な採用選考の意義について講義を行いました。また、雇用保険制度のうち、就職促進につながる求職活動支援費や移転費について講義し、雇用保険担当以外の窓口においても早期再就職の支援に繋げることができました。

(2) 前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○求人充足支援サービスの強化

新規求人数や紹介件数の減少を受け、当所において、初めて求人者向け求人充足支援セミナーを開催しました。応募につながるような魅力的かつ目を引く求人票の作り方を中心に、実践的な説明を行いました。求人者の日程の都合にも配慮し、同内容で回数に分けて開催しました。1回目は令和7年12月23日に13社が参加、2回目は令和8年1月8日に9社が参加されました。セミナー後半は当局職業対策課助成金担当より、人材確保・キャリアアップ等に資する各種助成金の活用推進について説明を依頼しました。有効中の求人者に対してマイページによる参加勧奨、当所ホームページによる周知、管内商工会議所発行の会員企業へ配付される広報誌への掲載により、幅広く周知・広報を行いました。

また、当所利用求職者への再就職意向アンケートを令和8年3月23日から実施し、より多くの求職者の生の声を求人者に知ってもらい、今後のセミナー開催資料に活用したり、窓口において求職者・求人者の双方に活かしてもらう予定としています。

職業相談部門の窓口職員等が職業相談の過程で得られた生の情報を、手書きによる「つぶやきカード」の活用により、部門を超えた職員間で容易に共有できるよう改善を図りました。6年度まではTeamsにて共有を行っていたが、アプリを開いて入力するまでの動きを省略でき、より早く情報の展開ができるようになりました。つぶやきカードは事業所援助部門で集約し、求人者へフィードバックを行うことで求人条件の緩和等に繋げることができています。この逆の情報収集と展開も行っています。

○新規求職者の減少を受け、職業相談窓口への誘導強化

これまで雇用保険受給者のみに行っていた求職活動アンケートを一般求職者にも拡大し、より詳細に意向確認を行い就職支援に活かすこととしました。また、紹介件数アップにつなげるため、相談窓口への取り込み強化を目的に、当所公式キャラクター「やきもん」を台紙にした「窓口誘導シート」を新たに作成しました。また、他所作成の条件向上リクエストシートを「条件あっぶあっぶシート」と親しみやすい名称に変え、事業所PRタイム(面談会・説明会)へ参加終了後、必ず相談窓口へ寄ってもらい、求人条件に対する希望等を確認して条件の緩和や改善に繋げました。

また、これまで当所のエントランス内の求人情報をはじめとした各種掲示物は、情報量が多くどこを見たらよいか分かりにくいといった声もあがっていたことから、相談員を含む中堅・若手職員を中心としたエントランス改革プロジェクトチームを結成し、掲示の大幅な見直しにより、よりすっきりと見やすい情報の提供となり、窓口利用の促進にも繋がっています。

○主要指標等の実績を向上させるための職員等の意識改革

組織目標達成の底上げに向け、全員が同じ意識で同じ方向を向いて全員で達成していくため、有志の職員が発起し所内研修を実施しました。管内市町の人口減少と言った避けては通れない構造的な問題があるなか、所として指標の実績を向上させるために何ができるか、4班に分けてディスカッション形式で意見を出し合い、相談員を含めた意識の改革により窓口利用に繋げる取り組み、窓口相談や紹介件数の増加に繋げる取り組みを検討しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○公的職業訓練公的職業訓練の修了3か月後の就職率

所の重点指標として選択した当該項目については、訓練担当者を中心に目標管理を確実に行之、就職者数把握の取りこぼしが無いよう進捗管理が行えていたため、目標値である72.7%を達成することができました。達成の主な要因としては、訓練ナビゲーターがキーマンとなって行ってきた周りの職員への教育が功を奏したこと、訓練受講指示・推薦の受講者あっせん段階から受講中の求人情報提供や、訓練機関との連携、訓練修了後のフォローアップまでしっかり対応ができていたことと思っています。

○障害者法定雇用率未達成企業に対する取組み

佐賀局管内では初めてとなりうる企業名公表の回避に向け、当局職業対策課とも連携のうえ強力に障害者雇用率の達成に尽力しました。特に事業主の意識を変えるため、制度理解と企業の社会的責任の重要性について繰り返し説明を行いました。1回目の雇入れ計画作成命令時に不足となっていた9名に対し、令和7年度末には不足5名にまで伸ばすことができ、全国に複数の拠点がある就業地管轄の安定所とも連携のうえ、着実に雇用が増えてきています。令和8年12月末までに何としても不足0を達成させたいと思います。

○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努めました。

(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の増加に向けた取組み

ハローワークの利用が減少していくなかで、ハローワークにしか出来ないサービスや支援の内容をしっかりと周知していく必要があります。これまでも尽力してはいるものの、効果が目に見えて上昇しているとは言えないため、あらゆる機会に顔を出していく必要があると考えています。求人者サービスにおいても同様であり、求人者マイページの活用により顔が見える関係の構築が希薄になっているなかで、企業情報の収集をはじめ、雇用管理改善アドバイザーなど活用可能なサービスの周知も含め、より拡大した取り組みを進めていきます。

○人材不足分野への更なる集中的な支援

人材不足分野への充足が目に見えて進んでいない現状を踏まえ、ハローワークシステムの更改に伴う令和8年10月からのレイアウト変更に合わせて、事業所PRコーナーの新設を計画しています。事業所訪問による求人充足支援をはじめ、所内の職業相談窓口とは分離する形で希望する求人者が相談ブースで待機し、興味のある求職者が自由に話を聞けるようにするものです。周知・広報については、当初ホームページやエントランスに設置するイベントカレンダーやリーフレットを中心に行うこととしています。

2. 総合評価 (※)

標準的な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 率	0	0	0	0	0	0
令和7年度目標	1,602	1587	42.1%	81.0%	93.0%	499	72.7%						
令和7年度実績	1,514	1437	34.8%	86.3%	93.0%	480	75.7%						
目標達成率	94%	90%	82%			96%	104%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所においては、求人者に対する人材確保支援及び求職者に対する就業実現支援を重点取組として位置づけ、両支援の質的向上を図る観点から事業を展開しました。

求人者支援については、求人者支援員による事業所訪問を累計253件実施し、募集背景や仕事内容等の詳細な把握に努めるとともに、労働条件の見直しに関する助言や、説明会・面談会の活用提案など、複数の支援手法を組み合わせた支援を行いました。あわせて、支援実施後の状況確認や意見聴取を通じたフォローアップを継続し、求人充足に向けた支援の実効性向上を図りました。

また、若年層のハローワーク利用が減少傾向にある一方、シニア層の利用が増加している状況を踏まえ、「シニアのための会社説明会・面談会」を年間4回開催しました。延べ13事業所、109名の求職者が参加し、採用に結び付いた事例も確認されています。参加事業所からは、自社の情報発信を直接行える機会として一定の評価が寄せられており、次年度においては開催回数の拡充を検討しています。

求職者支援については、担当者制を基盤とした個別支援体制を強化し、求職活動の各段階に応じたきめ細かな支援を実施しました。令和7年度は、担当者制による支援を1,018名に対し実施しました。併せて、必要に応じて応募書類の作成支援や模擬面接等の実践的な支援を行いました。さらに、不採用となった求職者に対しても、年間のべ1,496件の求人情報提供を行い、継続的なフォローアップ支援を実施しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所においては、求職者支援の質を継続的に高めることを目的として、職員の資質向上に向けた中長期的な取組を実施しています。具体的には、統括官による部門内の1on1ミーティングを定期的の実施し、業務の振り返りや課題の共有を通じて、職員一人ひとりの業務遂行状況や業務負担の偏りを把握するとともに、対応力の向上及び業務バランスの改善に取り組みました。

また、若手職員を中心に、雇用保険業務に関する知識及び実務能力の向上を目的としたOJT研修を実施したほか、全職員を対象として接遇研修、HWY総合評価に関する研修、さらには労働基準法に関する研修等を実施しました。これらの研修により、担当分野に限定されない関連制度や周辺知識の習得を促進し、幅広い相談内容に的確に対応できる職員の育成を図るとともに、専門性及び総合的な対応力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6年度における課題として、①充足支援の一層の強化、②求職者支援の充実、特に若年者や子育て世代を中心とした求職者の確保及び職員の支援力・専門性の向上が挙げられました。これらの課題を踏まえ、令和7年度においては、以下のとおりサービス改善及び業務改善に取り組みました。

1 充足支援強化及び事業主支援の充実に向けた取組

充足率向上に向けた事業主支援の強化を目的として、「求職者に対して訴求力の高い求人票の作成方法」について、求人者に対する助言を積極的に実施しました。併せて、仕事内容の具体的な表現方法や職場の魅力を効果的に伝える手法等を解説したチラシを作成・配布し、求人内容の質的向上を促進しました。

また、事業主に対する伴走型支援を強化するため、「事業主コンサルティング」力の向上に取り組みました。具体的には、人材育成、職場環境整備、各種助成金制度の活用、外国人材の受入れ等について、事業所の実情や課題に応じた助言が行えるよう、職員が活用可能な各種支援資料を作成・整備し、事業主支援体制の充実に図りました。

2 求職者支援の強化及び利用促進に向けた取組

若年者を中心とした求職者の取り込みを図るため、SNSを積極的に活用した取組を推進しました。具体的には、ハローワークLINE及びマザーズコーナーLINEを活用した情報発信を強化し、求人情報や各種イベント案内等をタイムリーに提供しました。加えて、ハローワークインターネットサービスへ直接アクセス可能な二次元コードを雇用保険受給資格者証へ印字する取組を実施し、ハローワークの各種サービスメニューへの接点拡大を図りました。

併せて、職員の支援力及び専門性の向上を目的として、効果的な研修を実施しました。求職者の就職活動状況に応じた的確な助言や職業紹介を行うため、相談対応力の向上を重視した内容とし、職員のスキルアップを通じて、求職者支援全体の質的向上を図りました。

3 子育て世代に対する支援強化に向けた取組

子育て世代の求職者に対する支援強化として、地域自治体や子育て支援センター等と連携し、来所が困難な求職者にも対応可能なアウトリーチ型支援である「マザーズコーナー出張職業相談」を令和6年から管内3自治体から開始しており、利用者からは、育児中でも身近な場所で気軽に相談できる点を評価する意見が多く寄せられていたため、令和7年度からは管内全5自治体へ拡充して実施することができました。令和7年度は62回の実施で34名の利用があり、支援対象者の拡大と利便性の向上を図ることができました。

4 取組の成果及び効果の分析

上記の取組の結果、令和7年度に実施した求職者満足度調査においては、就職支援サービス全般について「満足」及び「まあ満足」と回答した割合の合計が91.2%となり、前年度に把握された課題に対する一定の改善効果が確認されました。

また、業務運営方針を年度当初に職員間で共有したことにより、業務の優先順位や取組意図に関する共通理解が進み、日常業務における連携の強化や、組織としての一体感の醸成につながったものと評価できます。

以上のとおり、前年度に顕在化した課題を踏まえ、サービス内容の分かりやすさの向上、業務運営体制の整備、地域と連携した支援手法の導入及び段階的な拡充を進めた結果、利用者満足度の向上等、一定の成果が確認されました。今後も引き続き課題の検証と改善を重ね、より質の高い就職支援サービスの提供に取り組んでいきます。

(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、一部事業所においては求人意欲の停滞が認められています。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ていない状況にあります。

令和7年度の新規求人数は12,099件となり、前年度比で5.0ポイントの減少となりました。こうした状況を踏まえ、今後も継続的な求人開拓を推進し、人手不足が顕著な業種を中心とした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戦略的な求人開拓を展開することにより、令和8年度においては、令和7年度を上回る求人数の確保を目指します。

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おいてもデジタル化・オンライン化が着実に進展しています。有効求職者に占めるマイページ利用者の割合は、令和8年3月末時点で53.4%に達しており、オンラインによる新規求人申込件数は全体の77.5%を占めています。これらの状況を踏まえ、求人者に対するマイページ開設の支援をするとともに、利用方法を分かりやすくまとめた独自リーフレットを作成・配布した結果、求人者マイページ登録事業所の割合は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、対面による支援の重要性を踏まえ、ミニ会社説明会・面談会を週1～2回、年間を通じて継続開催したほか、主に雇用保険受給者を対象とした就職活動準備セミナーを毎月2回実施しました。また、全国ネットワークの強みを活かし、令和8年2月には福岡南所および久留米所との3所合同による会社説明会を開催し、5事業所、42名の求職者が参加しました。

障害者雇用に関しては、法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げに伴い、未達成事業所の増加が懸念されたことから、幹部職員も率先して同行のうえ、延べ40事業所を訪問し、雇用管理の改善や採用計画の策定に関する助言・指導を行うなど、きめ細かな支援を実施しました。

このように、外部環境の変化を的確に捉えつつ、対面及びオンラインの両面における支援体制の充実を図り、地域における雇用の安定に資する業務運営を着実に推進しました。

(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

令和7年度の取組を通じて顕在化した課題の一つとして、PDCAサイクルの基本的な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に対する理解促進が、年度当初の段階において十分に行われていなかった点が挙げられます。PDCAサイクルに基づく業務運営は、継続的なサービス品質の向上および業務改善を推進するうえで不可欠な基盤であり、その共通理解の欠如は、組織全体としての取組効果を低下させる要因となり得ます。

このため、令和8年度においては、第1四半期の早期の段階で、PDCAサイクルに関する研修を体系的に実施し、基本的な運営手法に対する理解の深化と意識の定着を図るとともに、所全体における共通認識の形成を目指します。併せて、職員一人ひとりの資質および専門性の向上を通じたサービス改善にも重点的に取り組むこととし、キャリアコンサルティング資格の取得促進を図るほか、正確かつ適切な情報提供、的確な職業紹介の実施など、基幹業務における質的水準の維持・向上に向けた取組を継続的に推進します。

一方、オンラインを活用したサービス提供体制の整備・充実については、マイページ機能の普及・定着が前提となることから、一定の利用実績を有する求人者マイページについては、継続利用の定着及び活用促進を図るとともに、利用率が低調に推移している求職者マイページについては、周知方法や利便性向上策の検討等を通じ、利用促進に向けた取組を一層強化していく必要があります。

これらの施策を総合的に推進することにより、職員の意識改革と業務の質的向上を着実に進めるとともに、オンライン職業相談への対応力の強化と、対面による職業相談・紹介サービスの満足度向上を両立させ、地域における中核的な雇用支援機関としての機能の一層の充実を図るものです。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑦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	⑨生涯現役 支援窓口での65 歳以上の就職率	0	0	0	0	0
令和7年度目標	2,151	1959	40.6%	81.0%	93.0%	633	96.9%	87.0%					
令和7年度実績	1,915	1836	34.0%	80.2%	91.2%	558	96.2%	87.5%					
目標達成率	89%	93%	83%			88%	99%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では、企業の人材不足の状況を改善するため、求人と求職のマッチングの向上を図ることを重要な課題と位置づけ、求職者への就職支援と求人者への求人充足支援に注力しました。

求職者への就職支援としては、傾聴に重きを置いたきめ細かな職業相談により信頼関係の構築に努めるとともに、担当者制による個別支援の強化に取り組みました。令和7年度は、担当者制による支援対象者1,068名に対し、求人情報の提供や応募書類の添削、模擬面接を実施することにより307名を早期就職に繋げることができました。

求人者への求人充足支援としては、求人者支援員を中心とした事業所訪問を316件実施し、求人開拓をはじめ各種助成金やセミナー等の案内、求人条件緩和、求人事業所PRタイム・面談会・見学会など支援メニューの提案を行いました。これにより、令和7年度はマッチングイベントを21回開催し、求職者182名に参加をいただきました。加えて、管内自治体との連携により合同企業説明会を4回開催し、事業所47社、求職者345名（高校生268名含む）に参加をいただき、求人充足に繋げ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

当所では、個別支援を行う職員の専門性及び資質の向上のため、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。これにより、自己理解や目標設定といった職業相談の実現に寄与することができました。

（2）前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①求人充足に向けた支援を強化するため、事業所訪問には紹介担当者も同行し、求職者の希望条件を説明するとともに求人者の人材ニーズの的確な把握に努め、求人者と一緒に充足に向けての方策について意見交換を行いました。また、事業所訪問で得られた情報（事業所が抱える課題や事業活動の状況や業界の景況感等を含む）は所内全員で共有し、求職者との相談時の対応やマッチングに活用しました。

②近年、若年求職者の減少が続いていることから、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、夏休み期間中にあわせて管内の自動車学校でハローワークの利用案内のチラシを設置したほか、コンビニエンスストアにハローワーク利用案内のポスターを掲示してもらうなど、若者を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。

③新規求職者に占める高年齢求職者が増加傾向にあることから、求人者には求職者の状況等を説明することにより、資格・経験を不問としてもらうなど求人条件緩和の提案や、シニア応援求人への提出を積極的に働きかけました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①令和7年度新規求人数6,178人のうち、医療・福祉分野（産業別）の求人数は最も多く求人数全体の33.5%を占めていますが、充足率は18.7%と全体の平均19.4%を下回りました。少子高齢化により人材不足は更に深刻になると見込まれ、こうした事業所の厳しい状況を認識したうえで、今後も継続的な事業所訪問を実施し事業所が抱える課題の把握に努め、所全体で求人充足支援を強化することで充足率の向上を目指します。

②近年、民間の職業紹介事業者が存在感を発揮し、若者を中心にハローワークの利用者は減少傾向にあります。今後ハローワークに来所する求職者は、高年齢者や課題解決の支援を必要とするケースが増えてくると考えられ、よりきめ細かな職業相談が必要になると考えます。そのため、研修をとおり職員の相談技法の能力を向上させ職業相談の充実を図るとともに、求職者担当者制による個別支援を一層強化する必要があります。

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

①新規求職申込者に占める55歳以上の割合は年々増え続け、令和7年度は全年齢の45.0%を占めています。高年齢者の場合は、若年者と比べてマッチングが難しく求職期間が長期に及ぶ傾向があり、このことは、求職者の働きたい意欲と求人者の人材確保のニーズが一致しておらず、シニア向けの求人が十分に広がっていない現実と関係していると考えます。求人・求職の双方に対して、求職者の高年齢化を意識した支援は重要な取り組みになることから、引き続きシニア応援求人の開拓、キャリアチェンジを意識した求人事業所PRタイム等への参加勧奨など積極的に取り組んでいきます。

②求人者によるオンライン利用率が高くなった反面、求人者とハローワーク担当者が直接接する機会が少なくなったため、引き続き事業所訪問をとおり顔の見える関係の構築に注力し、きめ細かな求人充足支援に取り組めます。

③令和7年度、有効求職者に占めるマイページ登録者数は常に半数を超え、マイページを活用した求人情報提供等求職者にとっての利便性は向上していると考えます。しかしながら、求職情報を公開している求職者は少なく、求人者マイページから求職者に対し直接リクエストする機能が活用できていない状況にあります。求職者・求人者双方の利便性向上のためにも求職公開について積極的に推進していきます。

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、管内各自治体と共同で合同企業説明会を開催しました。管内の事業所から好評を得ており、引き続き自治体との連携を推進していきます。

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	④ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層（35歳 ～59歳） の不安定 就労者・						
令和7年度目標	1,217	1090	43.4%	81.0%	93.0%	362	159						
令和7年度実績	1,332	1199	39.7%	91.1%	93.4%	415	139						
目標達成率	109%	110%	91%			114%	87%						

※ 「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。