

資 料 提 供

滋賀労働局発表
令和7年11月10日（月）

担
当

滋賀労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 杉本 一 弥
地方職業安定監察官 今 宿 裕 子
電 話 077-526-8609

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・改善の取組結果の公表について

ハローワーク（公共職業安定所）においては、各業務の目標を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により業務改善を進めてきたところですが、更なるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を全国的に実施しています。

ハローワークのマッチング機能の総合評価は、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に地域の特性などを踏まえ重点的に取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しました。

今般、令和6年度の総合評価結果が決定しましたので、県内ハローワーク（6所）において、それぞれ重点的に取組んだ内容や、今後のサービス・業務改善の取組等を別添のとおり、公表いたします。

今後、総合評価の結果を踏まえ、滋賀労働局及び各ハローワークでは、引き続きこの取組を通じて、利用者の皆様の視点に立ったサービスの向上に努めてまいります。

< ハローワークの総合評価結果 >

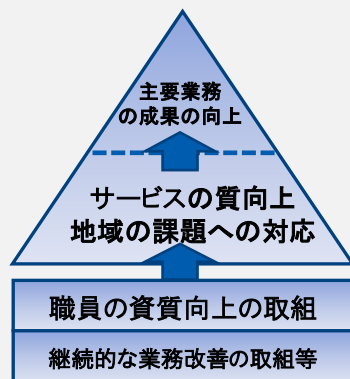
- （１）非常に良好な成果
該当所なし
- （２）良好な成果
大津所 甲賀所 草津所
- （３）標準的な成果
長浜所 彦根所 東近江所
- （４）成果向上のため計画的な取組が必要
該当所なし

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各指標に対する取り組み

- ・就職件数 3,995件（前年度比1.1%減）（本所：3,241件（前年度比1.2%増）・出張所：754件（前年度比9.8%減））
- ・充足件数 3,581件（前年度比5.5%減）（本所：2,923件（前年度比3.8%減）・出張所：658件（前年度比12.3%減））
- ・就職件数を意識する一方で、事業所サービス（充足支援）の強化及びハローワークへの来庁者を増やすため面接会（管理選考）を月5回以上開催することを目標に積極的に行った。
（企業の人事担当者から求人の説明を詳しくしていただくことに加えて企業のピーアールをすることとなり、充足出来なかった企業からも好評を得ている。）

実績としては、ミニ面接会を8回120名、求人説明会40社454名となり多くの参加者を得ることとなり、年間の相談件数は毎月前年より増加し就職件数の増加にも寄与している。

また、人材不足分野の6業種については、人材確保担当ナビゲータが事業所を選定し求人説明会と面接会の拡大を図った。（月5回中2回以上の開催を目標としていた。）

- ・日々の職業相談においては、受理求人の求人充足率の向上を図るため「求人票評価基準（高崎方式）」によって求人票を点数化し、高得点の求人をオススメ求人として職業相談担当職員に共有化を行った。

②専門性の向上について

- ・職員研修の一環として事例検討を行うにあたり職業相談の経験が浅い職員の事例を検討することで、ベテラン職員の相談手法を知る機会とするようにした。ベテラン職員自身の相談手法を振り返る機会となるよう配慮した。

③情報共有について

- ・職業相談窓口での情報共有の為に、速やかな情報共有のためにイベント情報、職業紹介の進捗状況をメールにて日々連絡を行った。
また、定期的に職業相談部門のミーティング（各部門から1から2名参加）を実施し、進捗状況の確認や懸案事項の共有・意見交換を行えるよう配慮した。

(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利用者の視点に立ったレイアウトについて

・テーマや分野を分けずに空いたスペースにポスターやリーフレットをラックに入れていたことから、利用者が分かりやすい情報提供を意識して、配色の統一やテーマ毎の掲示や配架を行った。

また、複数の案内表示版を刷して一つにすることでシンプルな表示にすることで利用者からの不要な問合せが減少したことによりスムーズな誘導が出来るようになった。

②ハローワークの活用促進について

・ハローワーク利用が増加するよう求職者への情報提供を意識して、求職者マイページの登録を勧めた。オンラインサービスの利点（求人情報の提供、自主応募、選考結果の通知、オンライン紹介）を求職者に説明し、職業相談担当職員には求職者担当者制を通じた進捗管理により情報提供の意識付けを行った。

③各指標に対する取り組み

・新規求職者数が横ばいの状況の中、就職件数の増加のためにはマッチング率の向上が必要であると分析し、各担当者には毎月、ハローワークシステムの「担当者別紹介状況一覧表」を出力させて、紹介件数と就職件数、就職率の自覚を促した。

特に、取り組みが弱い職業相談担当職員はヒアリングを行い相談手法の見直しを行うなど状況改善のための指導を行ったこともあり、新規求職申込件数が伸び悩む中、紹介件数は増加する事となり就職件数を前年度を上回る結果となった。

・管内事業所の求人に対する充足数が低迷している。毎週実施している充足会議において方策を検討し相談担当職員へのフィードバックを行うことに加えて、前日に受理した求人の中から求人内容が好条件と思われる求を一覧にして毎日、職業相談担当職員に配布する事で新鮮な求人に早期に紹介出来るように取り組んでいる。

(3) その他の業務運営についての分析等

・中高年層の就職促進について

管内の有効求職者の年齢構成をみると45歳以上の求職者が常に半数を超えている。また、就職件数の年齢構成も中高年層の就職件数が多い。利用者数の多い中高年層への対策では賃金や業務内容とのミスマッチが就職な妨げとなる場面が多々見受けれることから、事業所へは募集要件の緩和を求め、求職者には労働市場の理解を進めることにより応募の機会を増やす取り組みが必要と思われる。

・若年層の就職促進について

一定数の利用がある若年層の就職数が少ないことから、ハローワーク以外の経路による就職が増加していることが推測されるため、ハローワークの利用度を向上させる方策が必要となっている。地域的な特性として通勤圏内に大阪市、京都市といった大都市が隣接しているためサービス業とIT関係を希望する若年層へ来所の機会を捉えてマッチング率の高い適切な求人を提示や積極的にマイページからの情報提供、来所勧奨を行うなどのアプローチが重要である。

(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

- ・良質な新規求人の確保について
新規求人数が減少を続けており、求職者とのマッチングに苦慮している状況となっている。既に求人を提出してもらっている求人の充足も重要であるが、ハローワークに求職者の希望する求人が少ないことが、若年層の活用に繋がっていない側面があり、今まで求人が出ていない事業所も含めて、新規求人の確保に向けて幹部職員による事業所訪問の実施を計画している。
- ・ハローワークの活用促進について
当所の特性として京阪神に近いことから県外への就職する求職者の割合が高い。ハローワークをリピートしてくれる利用者が増加がすれば、就職や充足件数の増加も見込まれるが、再来所のためには来所することで得られるメリットがあるという期待が必要である。多種多様なハローワークのサービスを利用者にわかりやすく簡潔に説明することや、情報をわかりやすく提示するなど、あふれかえる情報を整理して提供できるよう相談担当職員の基本的な技能の向上を図る。

2. 特記事項

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 件数	⑦マザーズ ハローサ 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	4,094	3,632	29.0%	90.0%	95.0%	997	387	338	95.9%				
令和6年度実績	3,995	3,581	30.1%	70.95%	93.25%	969	397	316	97.9%				
目標達成率	97%	98%	103%			97%	102%	93%	102%				

※ 「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、就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、紹介件数の向上及び求職者マイページを活用した来所勧奨等の能動的支援の実施などに取り組みました。

紹介件数の向上については、窓口担当者に個別の目標値を示し、常に紹介を意識した職業相談となることを目指しました。また、求職者マイページを活用した支援の前提となる開設率向上のため、求職者マイページのメリットが伝わるように登録案内用のリーフレットを見直し、積極的に登録を促したところ、年度末には目標としていた30%を超えました。これらの取組の結果、就職件数は目標を達成することができました。

また、早期再就職割合の目標達成のため、初回認定日を午後に変更し、初回認定日に十分な職業相談ができる体制を確保したほか、あらゆる機会です再就職手当の活用を中心に早期再就職のメリットを伝えるよう取り組んだ結果、早期再就職割合は目標を達成することができました。

② 継続的な業務改善の取組

職業紹介業務における業務改善を促進するため、所内で課題となっていた取組を3つ選定し、他のハローワークで実施された好事例を取り入れ、改善を図りました。実践にあたり、部門全員が検討に関わるなど、職員の意識向上にもつながったと思料します。

（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

・求人充足対策強化については、全ての求人者を対象とできる支援として、求人者支援セミナー「選ばれる求人票とは」を開催したほか、「求人票に入れてみませんか？紹介担当のイチオシおすすめキーワード」リーフレットを作成し、充足可能性の向上に取り組みました。

・人手不足分野の就職件数向上のため、雇用吸収力の高い福祉分野を中心に運輸や警備の分野でも、事業所見学会などを積極的に開催するなど人材確保対策に努めましたが、目標達成には至りませんでした。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・令和6年度は、令和5年度と比較して、新規求職者数は横ばい、新規求人数は減少傾向が続きました。新規求人数の減少については、管内主要産業である製造業における求人数減少の影響が大きく、求人者支援員による積極的な求人開拓や、求人者マイページによる期限切れ求人の更新案内等も実施しましたが、対前年比で約7%の減少し、充足件数が伸び悩む一因になったと考えます。
- ・例年9月、2月に長浜地域雇用創造協議会との共催で開催している子育て期の求職者と子育て応援企業とのマッチングイベント「おしごとフェスタ」を、令和6年度は初めて米原市との共催により6月にも開催しました。当日は41名が参加し、参加者からは、求人票では分からない会社のや仕事の話が聞けて嬉しかったとの感想が聞かれるなど、企業・求職者の双方から好評でした。

(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、主要指標のうち充足件数が目標達成率92%と達成することができませんでした。令和7年度は、新規求人の量的確保に引き続き取り組みます。また、求人者支援員が接触した個別の求人事業所に対するフォローアップを強化する一方、全ての求人者へのフォローアップとなるような支援についても積極的に実施します。
- ・人手不足分野の就職件数については、令和5年度の課題を受けて人材確保対策の強化に取り組みましたが、就職件数の増加にはつながりませんでした。特に福祉分での就職件数が低迷していることから、これまでの取組を継続しつつ、あらためて求職者ニーズを把握し、取組の改善を検討します。
- ・求職者マイページに関して、求職者への登録勧奨及び利用促進はもちろん、職員側の活用が低調な面もあるので、求職者への情報提供時ほか職員の活用拡大を進めることとします。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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	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6年度目標	1998	1930	34.0%	90.0%	95.0%	430	108	83.4%					
令和6年度実績	2016	1790	35.7%	81.7%	88.2%	374	109	75.8%					
目標達成率	100%	92%	105%			86%	100%	90%	#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

○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「主要3指標」という。）の目標を達成するため、毎月1回幹部会議を開催し、進捗状況について情報共有を図りました。また、その会議の結果については、各課長・統括官から各課・部門への伝達を行い、全職員に対して共有を図りました。さらに、毎月、「所長だより」を発行し、主要3指標及び重点指標の進捗状況と累計数値について全職員に対して周知を行い、数値の意識付けを行いました。また、統括職業指導官から職員及び就職支援ナビゲーターに対して前年同期の紹介件数及び就職件数をフィードバックすることにより目標値のさらなる意識付けを行いました。

また、昨年に引き続き就職件数及び充足数の増加を図るため、求人者支援員が事業所訪問した求人については、事業所訪問伝達会議を開催し、事業所訪問で得た新鮮な情報を職業相談担当者と共有し、求職者への求人情報提供を行いました。情報提供をした求職者が応募を希望しない場合には理由を確認し、事業所へフィードバックを行いました。また、職業紹介部門による能動的マッチングを行う上でのミスマッチを解消すべく「就職への意向アンケート」の記入を求め、求人選択の優先順位の把握に努めました。さらに、雇用保険受給者の早期再就職を推進するため、早期再就職のメリットのチラシを作成し、就職意欲の喚起を行いました。

○求職者担当者制については、昨年度に引き続き課題解決型支援に重点を置き、職員一人当たりの一方向及び双方向の担当者人数をそれぞれ常時5名とし、より丁寧な対応が図ることとしました。また、その状況を毎月、所長報告とし、各職員等の相談状況が把握できるよう行いました。

○求人票記載内容以上の事業所情報を提供するため、事業所PR動画情報を作成しました。その情報については、所内のPRモニターにより放映するとともに求人票に「PR動画あり」と表示し、応募に躊躇される求職者、仕事のイメージがわからない求職者に対して案内することでミスマッチの解消に努めました。

○人材不足、とりわけ介護・福祉分野において、毎月の「介護施設見学会」の開催、8月、2月に各市町と連携し「福祉の職場面接会」を開催し、就職に向けて取り組みました。

○所重点指標である「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」については、求職者層の3～4割をシニア世代の求職者が占めることから、シニア世代（60歳以上）の限定求人の総量確保に努めました。また、シニアガイダンス、年金セミナーを開催するなどの取組を行いました。

○所重点指標である「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」を向上させるため、彦根市協力のもと、彦根市役所で出張相談を開催し、マザーズコーナーのPRを行いました。また、新規重点支援者の掘り起こしを行うため、管内市町に対して、ハローワークサービスメニューの配架を行いました。さらに、支援者に対しては求職者担当者制による就職支援を行う他、ガイダンスや面接会を開催しました。

○デジタル化・オンライン化による業務の効率化を図るため、求職者マイページ・求人者マイページ利用率の促進を行いました。特に求職者マイページについては利用率が低迷していたため、職業紹介担当者に1日当たりの目標値を定め、利用促進に努めました。

○新規設立事業所などには当所会議室を使用した会社説明会、面接会を提案し、事業所と協力して人材確保に取り組みしました。

(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

○就職件数の向上にあたっては、紹介部門と求人部門が連携し、職業相談の際、把握した個別求人開拓が必要や求職者の情報をシートにまとめ、それを求人者支援員に手交し、職業相談担当者にヒアリングした後に求人開拓を行うといった個別求人開拓を効果的に行う仕組みを作った。

○オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替えの促進を図るため、受付においてきめ細かな説明、勧奨を行い、オンライン登録者数の増加を図りました。

○若年者に限らず、求職者のハローワーク離れが見えることから、サービスメニュー（ハローワークではこんなことができます）を記載したリーフレットを市町に依頼し、配架及び転入手続きの際に配付を依頼しました。

○令和5年度は、充足件数が低調だったため、令和6年度は未充足求人に対するフォローアップや求人者マイページを活用し、求人者サービスの案内を送付し、求人票作成の際のポイント等を記載したリーフレットを局ホームページに掲載し、充足につながる求人票の作成支援を図りました。

○充足会議については、会議の後、会議に参加した求人者支援員と紹介担当者がペアで事業所を訪問し要件緩和指導等をを行いました。併せて充足対策として企業からの就職イベント開催の需要が大きいため、企業見学＋説明会、企業リレー説明会、企業説明会＋面接会を実施しました。

○求人数の減少が見られたことから、求人者支援員が前月、前々月末に有効期限を迎えた求人で、更新されていない求人やしばらく求人が提出されていない事業所に対して求人開拓を行い、求人の総量確保に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○令和6年度は、人材不足分野の就職件数が568件と令和5年度の494件と比較すると15.0%の増加となり、福祉の職場の魅力をアピールすることで就職件数の向上、ミスマッチの解消を図るため令和5年度に引き続き福祉施設バスツアーの開催、そして毎月、介護施設見学会を実施しました。

○求職者マイページの利用率が低迷していることから利用率の向上と求人情報提供による能動的マッチングのスピードアップを図るため職業紹介担当職員に1日当たりの新規開設数の目標値を定め、利用率の向上に努めました。

(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

○令和6年度は、人材不足分野の就職件数について、令和7年度は本年度に引き続き重点指標の必須項目となることから、令和6年度に実施した福祉施設バスツアーを引き続き回数を増やして実施し、併せて毎月実施している介護施設見学会を引き続き実施し、福祉の職場の魅力をアピールすることで就職件数の向上を図るとともにミスマッチの解消を目指すこととします。加えて介護、福祉分野以外で一定数の就職希望者数、求人数のある運輸についても就職件数の向上を目指すこととします。

○求職者マイページの開設率が低迷していることから、求職者マイページのメリットを説明し、開設率の向上に努めます。

○ハローワーク離れが見られることから、引き続き関係自治体等の協力も得ながらハローワークサービスの周知に努めます。

○令和7年度から「就職氷河期世代の就職支援」から「就職氷河期世代を含む中高年層の就職支援」に変更となることから中高年層の就職支援に努めます。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	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6年度目標	2,348	2,329	32.0%	90.0%	95.0%	541	95.9%	83.4%					
令和6年度実績	2,372	2,254	34.8%	81.5%	88.6%	568	96.3%	85.1%					
目標達成率	101%	96%	108%			104%	100%	102%	#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

（・求人充足会議、事業所訪問、会社説明会・面接会の開催等による充足支援の取組） 求人充足会議を定期的を実施するとともに、事業所部門と職業相談部門による事業所訪問を実施し、求人票以上の情報収集、雇用情報提供や求人内容改善提案等の充足支援を行いました。また、事業所訪問等で得た求人票以上の情報は所内での情報共有や所内掲示板を活用して求職者への提供を行い、職業紹介に結びました。また、所内会議室にて、会社説明会・面接会、事業所見学会を積極的に開催しました。開催に当たっては局ホームページへの掲載やデジタルサイネージ活用による所内掲示、求職者に対する個別案内等による周知を行い、参加者の確保に努めました。

（・新規求人数の確保） 新規求人数が減少したため、求人開拓推進プロジェクトチームを立ち上げ、効果的な求人開拓が実施が可能となるよう方法を検討し、積極的な求人開拓を目的とした事業所訪問を実施しました。

（・人材不足分野に係る就職支援） 求職者担当者制において職業相談担当者が担当する対象求職者の区分として「人材不足分野への就職希望求職者」を設けました。各担当者は担当する対象求職者に対し、求人情報提供や電話による来所勧奨などの支援策を実施しました。当所作成の「スマホでカンタン！求人いっぱい検索」チラシにおいて、人手不足分野の職種欄を設け、求人情報へのアクセスを容易にすることで情報に触れ易くなるよう努めました。

滋賀県介護・福祉人材センター担当者を講師として実施する「介護ガイダンス」や東近江市と連携した「介護就職デイ」（介護の職場見学バスツアー）の実施に加え、人材不足分野の管理選考を11回実施しました。

近江八幡市と共催で「介護・看護 合同企業説明会&面接会」を実施しました。（参加事業所：21事業所、参加求職者：26名）

（・子育て中の求職者への就職支援） マザーズコーナーにおける担当者制支援の他、お出かけ相談の実施、管轄外近隣自治体に対するコーナーの周知依頼による利用者の増加を図る取り組みを実施しました。これらの取り組みにより、例年9月に実施している子育て中の求職者を対象とした合同就職面接会において、参加者数及び就職者数共に前年度を大幅に上回る結果となりました。

（・障害者の就職件数） 支援機関と密に連携し、特にチーム支援を効果的に活用することで、前年度の就職数を上回り、目標を達成することができました。特に、例年開催している合同面接会について、開催形式を求職者が参加しやすい形式（説明会形式）に改め、ターン制とするなど効率的な運営が出来るよう改めた結果、前年度以上の参加を得ることが出来ました。

（・雇用保険受給者の早期再就職支援） 雇用保険受給者に対する初回講習会として再就職支援セミナーを実施し、その中で、再就職手当受給者から徴したアンケート結果を資料に盛り込むなど、早期再就職に向けた意識付けを行いました。また、雇用保険給付係で早期あっせん対象者を把握した場合は、職業相談部門にフィードバックを行う体制としました。

(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

- ・就職件数向上のため紹介につなげる求職者支援の実施

統括官に労働局からの指示事項を窓口担当者全員に指示させるとともに、各担当者に個人ごとの紹介、採用件数を自認させました。さらに、早期の採否確認実施の徹底、不採用理由の確認・分析についても指示を徹底させ、効果的に取り組むことで、紹介件数を前年度比1.3%増加させることができました。

- ・充足支援サービスの強化

求人受理時や事業所訪問等の機会を捉え、管内雇用情勢の提供や所独自作成の求人内容改善支援リーフレットを活用し、求人条件緩和指導及び求人内容改善提案等を実施しました。

特に、求人開拓推進チームにおいて出された意見を基に、会社説明会・面接会を当所のイチオシ事業と捉え、開催実績（回数、参加者数等）をアピールして積極的な開催勧奨を行い、積極的に開催しました。さらに、事業所訪問において得た求人票以上の情報を職業相談担当者と共有し、職業相談時に活用させる他、事業所情報の所内掲示や事業所PR動画のデジタルサイネージによる掲載など、求職者に対する情報提供を積極的に行い、充足支援サービスを展開しました。

- ・業務改善の実施

中堅職員を含めたプロジェクトチームによる検討会議を定期的実施し、各課部門から課題や改善項目をとりまとめ、検討を行い改善を図りました。プロジェクトチームの検討結果から、当所のホームページの改善と部門間研修を実施し、部門間研修においては、プロジェクトチームの構成員が講師となって互いの業務を共有し、部門間の連携強化に努めました。

- ・職業紹介担当職員等の相談技能向上を目的として、実際の事例を使用し問題解決に係る具体的な方策を検討、その後の支援に活用しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は、前年度と比較すると、新規求人数では4.3%減少しており、新規求職申込件数は1.2%減少しました。

就職件数向上のため、紹介件数を意識した取り組みを実施し、紹介件数は対前年度比1.3%増加となったものの、就職件数は目標に届かない厳しい状況となったため、求職者担当者制を中心とした求職者支援サービスを更に充実させ、就職件数の増加を図ることとします。併せて、求人充足サービスの強化により魅力ある求人票の作成や求人事業所の情報収集に努め、求職者とのマッチング率を向上させ、充足数の増加を図ることとします。

(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

令和6年度は、企業の人手不足感は継続する一方で、新規求人数が減少傾向にありました。そのため、求人充足サービスに力を入れるとともに、新規求人数の確保に向けた取組を実施しました。しかしながら、企業の求人提出に対する慎重さも感じられ、求人数は減少傾向にありました。また、民間の職業紹介事業所や求人媒体を利用する事業所も散見され、企業のハローワーク離れも感じられました。

一方で、職業紹介については、就職件数向上のために紹介を意識した求職相談に取り組み、紹介件数の増加を図りましたが、就職件数の伸び悩みが続きました。

このため、令和7年度は、新規求人開拓を強化し、求人の総量確保に努めるとともに、求職者への就職支援の一層の充実を図るため、求人者サービス、求職者サービスの両面の支援を更に強化していきたいと考えています。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	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	②障害者の就職件数	0	0	0	0	0
令和6年度目標	2,809	2277	32%	90.0%	95.0%	510	95.9%	197					
令和6年度実績	2,741	2187	34.9%	68.1%	89.2%	504	96.1%	225					
目標達成率	97%	96%	109%			98%	100%	114%	#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

求職者サービス及び求人者サービスの向上に重点的に取り組んだ。

・求職者サービス

課題解決支援サービスの提供のため、窓口において担当者制支援への取り込みを図り、特に今年度からは担当者制支援の中で自己理解・職業理解を促進をするためにjobtag機能を活用した個別支援や、所で作成した「面接の受け方」シートを活用した面接指導を積極的に実施した。

求職者サービスの拡充のため、jobtagに搭載されている様々な機能の活用方法を周知する「jobtag活用セミナー」を新たに開始した。また、求職者の利便性を考慮し、マザーズコーナーで開催している就職支援セミナーのオンライン化を図り、子育て等により安定所への来所が困難な層にもサービスの提供を可能とした。

求職者サービス向上のために職員の資質向上を図ることを重視し、原則毎月統括官が部門員に対して数値目標への進捗率を共有するために発行している「統括官通信」において、知識付与を目的とした項目を設定するなどの工夫を行い、定期的に「統括官通信特別号」として、求職者の属性に応じた対応方法について書面研修を行った。

・求人者サービス

求人者支援を目的に、求人者支援員を中心に事業所訪問等により事業所と接触する機会を十分に持つことで、事業所情報やニーズの収集に加え、新たな求人提出につなげた。

充足会議を経て条件緩和に至った未充足求人については、求職者の目に留まりやすい受付横に掲示する等により、充足対策を行った。

求人者が安定所に来所する機会を捉え、提出求人の状況を確認し、求職者の応募に結びつく求人とするための助言を徹底した。

人手不足分野について、月2回以上を目安に会社説明会を開催することで、当該分野の実態や魅力を発信し求職者の掘り起こしを行った。

(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

課題は、就職件数及び充足件数向上のための、求職者支援及び求人者支援の改善であった。

・求職者支援に対する改善事項

紹介件数を意識し、前年度から積極的求人提案型紹介実施のための取り組みを継続しているが、紹介に至る件数が低調であったことから、求人が適切に提案されているか否かを確認するマッチングチェックを定期的を実施することとした。このことにより、提案求人に対する紹介件数が大幅に増加したということはないが、求人選定にあたって確認すべきポイントを各自がより意識することにつながった。

紹介担当者を対象に、求職者に対する適切なサービスの提供のための、効果的な質問を的確に行う質問力及び相談記録の質の向上を目的とした事例検討会を実施することで、求職者ニーズを的確に把握しニーズに応じた支援を行うスキルの向上を図った。

課題解決支援サービス充実の一環として、適性検査実施セミナーの受講者層を若年者に設定変更することで、担当者制支援への取り込みを図り、セミナーの受講効果を高めることにつながった。

・求人者支援に対する改善事項

手続きのオンライン化が進む中でも、事業所訪問等により事業所との接触を持ち求人者担当者制へつなげることで、ニーズの把握に努め、適切な支援メニューを提供した。

充足会議においては、条件緩和にとどまらず、より求職者に魅力的に映るように求人票の表記方法等も検討し、求人者に提案した。また、充足会議において検討する求人の選定を事業所部門のみでなく紹介部門の担当者も行うことで、求職者の声をより反映できるようにした。

(3) その他の業務運営についての分析等

・令和6年度は新規求職件数6,011件、新規求人件数10,385件と、大幅に前年度を下回っている。求職者・求人者ともにハローワーク以外の選択肢が広がっていく中で、ハローワークの利用価値を高める必要がある。

・紹介件数を意識した取組を実施したため、紹介件数は5,730件と前年度比1.3%増となったが、就職件数は1,810件と前年度比0.17%減となった。紹介担当者のマッチング能力向上とともに、求職者が就職活動のどのプロセスに課題を抱えているのかを的確に把握し、支援につなげる能力を高めることが重要である。

(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

- ・前年度に比べ、新規求職者数及び新規求人件数が大幅に減少（-8.4%）したことから、求職者サービス及び求人者サービスともにさらに魅力的なものとしハローワークの利用価値を高めるよう努める。
- ・新規求職者の利用増加を図るために、オンライン登録者への積極的な利用勧奨、ホームページやInstagramを活用した継続的な広報等に取り組む。
- ・新規求人件数の増加を図るために、安定所からの紹介者が見込めないことでの求人の出し控えを避けるため、充足会議の機会等を活用し、紹介部門と事業所部門との連携をさらに進め、求人充足に努める。
- ・所内会議室を利用した会社説明会を多く企画したが、求職者の参加が低調であったことから、求職者への周知方法を見直すとともに、求職者ニーズを分析し、より魅力あるものとするよう検証する。
- ・求職者マイページ及び求人者マイページについてはいずれも目標値を下回っており、マイページの利用促進が課題であるため、求職者及び求人者にマイページ活用の利点を継続的に案内し、開設支援につなげる。
- ・マザーズコーナーの新規利用者拡大のために、市の子育て支援センターと連携し定期的に出張セミナー及び出張相談を実施したが、実績が低調であったことから、出張相談の目的及び支援への流れを明確化し、実効性のある取組とする。
- ・令和5年度に3回目の「甲賀伊賀地域就職面接会（三重局伊賀所・甲賀市・伊賀市共催）」を実施したが、地域間の労働移動の実績が低調であったため、次年度開催時にはより効果的な開催となるように、周知方法や実施方法を工夫する。
- ・デジタル委員会を立ち上げ、デジタルサイネージ等の活用について、より訴求力の高いものとするよう検討を重ねる。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

良好な評価

※ 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	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6年度目標	1,801	1,582	38.0%	90.0%	95.0%	319	157	83.4%					
令和6年度実績	1,808	1,553	42.6%	90.4%	90.7%	321	181	91.9%					
目標達成率	100%	98%	112%			100%	115%	110%	#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

令和6年度は、前年度に引き続きハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの充実（求人者・求職者マイページの開設促進）による利用者の利便性の向上に取り組むとともに、求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化、新規求人数増加のための取組、求職者担当者制の実施による課題解決支援サービスの充実・強化、人材確保対策の推進に向けて取り組んだ。また、これらサービスの担い手である職員・相談員の技能向上のため、研修の実施及び職員を対象とした事例検討会を実施した。

具体的には、

- ・求人者・求職者マイページの開設の周知と利用促進。
- ・求人充足会議の実施、求人充足のための事業所訪問、未充足求人のフォローアップ、求職者の声の収集等の取組。
- ・新規求人数増加のための取組として、有効期限切れ求人事業所に対する求人者マイページへのお知らせ通知の発信、1年以上求人を提出していない事業所への電話等によるアプローチの実施。
- ・職員の職業相談技能向上のための相談事例検討会、PDCA研修等の実施。
- ・人材確保対策推進チームを設置し、事業所説明会、座談会、求人者向けセミナー等を原則として毎月開催。

この他、ハローワークを利用していない層へのアプローチを意識し、説明会等のイベントは全て局及びHWのHP、局SNS、ハローワークインターネットサービスへの掲載を実施。また、付属施設の活用促進のため、局SNSの活用、管轄地方自治体への出張訪問による施設周知依頼、地方自治体のデジタルサイネージへの掲載、商業施設にノベルティの配布、一部駅構内へのチラシの配架など、利用者増加のために取り組んだ。

(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 オンラインサービスの普及・定着に向け、求職者マイページの開設率向上を図るため以下の取り組みを実施。

(1) 求職者マイページの開設促進

職業相談窓口での開設勧奨に加え、初回講習会においてのマイページ機能のメリットの説明、HW受付段階でのオンライン求職登録の勧奨や訓練受講者にマイページ開設を原則必須とすること等、昨年度からの取組をより一層積極的に行うことにより、求職者マイページの開設率向上に努めた。（取り組みの実施により高い開設率を維持）

(2) オンライン職業相談・オンラインセミナーの実施

昨年度はZOOMによるオンライン職業相談実施要領および利用規約を作成し、長期療養求職者を対象にオンライン相談を開始したが、今年度オンラインハローワークシステムの本格稼働に合わせて、来所することが困難な失業給付受給者へのオンライン相談も開始した。

また、滋賀新卒応援ハローワークでは、ナビゲーター全員がオンラインによる職業相談・職業紹介を可能とし、電話や窓口での申し込みの他にホームページ上に申し込みフォームを作成し、必要な時に申し込みができる体制を構築した。しが就職氷河期世代サポートコーナーで開催している就活応援セミナーにおいては、対面型に加えてオンラインによる参加も可能とするハイブリッド方式でのセミナーを実施した。

2 求人者支援の充実を図るため以下の取り組みを実施。

(1) 求人条件緩和の取り組み

相談窓口で得られた求職者からの求人者に対する意見、要望、ニーズなどの声をとりまとめ、新規求人申込時や求人更新時に求人者に対してフィードバックする取り組みを実施した。特に、前年度は求職者からの声の収集が少なかったことから、前年度以上に力を入れて収集し、求人者向けセミナーの場を利用するなどして、求人者に声を届けることができた。

(2) 未充足求人のフォローアップ

受理後一定期間経過後において未充足である求人をリストアップし、求人担当者に配布。今年度は、求人票評価基準（高崎方式）を取り入れ、同評価基準を踏まえて点数化された求人の中から、充足力の低い求人（点数の低い求人）も含め、“あと一押し”すれば応募・充足につながる求人をピックアップするなど、メリハリを付けた充足支援を実施した。

(3) 求人充足会議

毎月3回（5日、15日、25日）、求人充足会議を実施。事前に充足会議対象求人に加え、「私の分析」と題した分析シートを紹介部門担当職員に配布し、会議の充実を図った。また、会議後は、求人部門担当職員と紹介部門担当職員が当該求人事業所を訪問し、求人条件緩和等を提案。訪問後は、事業所情報はもとより、事業所訪問した職員の感想を記載したチラシを所内掲示するなど、求職者に魅力を伝えることを意識した取組を行った。

(4) 重点支援マッチング求人

求人部門担当者が、求人充足のために重点的に支援すべき求人（重点支援マッチング求人）を選定し、選定理由を添えて紹介部門に提供。紹介部門担当者が実施する担当者制対象求職者等に対して、当該求人情報を提供するなど、紹介部門と求人部門が連携して求人充足に向けた取り組みを実施した。また、今年度は新規求人数が低調であったことを踏まえ、新規求人数確保の取組を積極的に行い、取組の結果として1年以上ぶりに提出された求人については、重点マッチング求人と同様に紹介部門に提供し、求人・求職のマッチングに努めた。

(5) 滋賀新卒応援ハローワークにおける求人充足支援

求人充足支援実施要領を策定し、新卒応援ハローワーク所属のナビゲーター等が応募が低調な求人事業所に対して、求人記載内容や要件緩和の提案を行うなど、本所、付属施設の両面から、求人充足支援を実施した。

3 職員による求職者担当者制に係る事例検討会の実施

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくため、職業相談経験が少ない職員が積極的にハローワークサービスを提供できるよう、事例検討会を実施した。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者数が減少傾向にあることから、令和7年度は、草津所、付属施設ホームページの充実、LINE、SNSを活用した広報など、HW・付属施設利用者増加のための周知広報を積極的に展開していく。

ハローワークを利用していない層へのアプローチとして、HWや付属施設で実施するイベント等は、局及びハローワークのHP、局SNSへの掲載及びハローワークインターネットサービスへの登録を徹底する。

特に、付属施設の利用者の増加は紹介件数・就職件数の増加に資することから、雇用保険の初回講習会や各種セミナーでの周知に加え、滋賀マザーズジョブステーション（以下「MJS」という。）の周知用ポストカードの商業施設への配架、関係自治体における周知チラシの配架、デジタルサイネージへの投影等、来所に結び付くような周知・広報を継続して行う。

(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年度前半は新規求人数が対前年比減少していたことを踏まえ、有効期限切れ求人事業所に対する求人者マイページへのお知らせ通知の発信、1年以上求人を提出していない事業所への電話等によるアプローチを実施し、一定の成果を上げることが出来た。令和7年度においても、求人者支援員による事業所訪問や電話によるアプローチなどにより、管内の新規求人数増加のための取組を推進する。

- ・未充足求人のフォローアップ件数が低調であったことから、より多くの未充足求人に対するフォローアップが実施できるよう、毎月の目標件数を設定するなど、体制面・管理面を含めて強化していく。

- ・求人者向けセミナー（「求人票の魅せ方セミナー」）については、アンケートでも一定の評価を得たところであるが、参加申込があったが、日時等の都合で参加できない事業所もあったことから、R7年度は実施回数を増やすことや、実施方法を対面・オンラインのハイブリット方式での実施なども検討していく。

- ・就職件数増加のためには紹介件数の増加が不可欠であり、その取り組みとして1日あたりの紹介件数（3件／1人）を目安として設定し紹介件数増加を図ったが、件数が伸び悩むどころか減少する傾向に陥った。そのため、より具体的な数字を示そうと考え、チーム毎の昨年度の数字と、その数字を上回るための一日の必要紹介件数を目安として示したところ、徐々に増加に転じることとなった。次年度においても、具体的な数字を示したうえで紹介件数の意識づけを図る。

- ・オンラインサービスの普及・定着のため、求人者・求職者マイページの開設を増加させる取り組みを継続するとともに、オンライン相談やオンラインハローワーク紹介等、利用者のニーズに応じた支援を行い、ハローワークのマッチング機能の強化を図るべく、オンライン登録者への支援も要領を作成し開始した。マイページ上での求人情報提供を徹底して行うことにより、来所者登録への組み込みおよび就職に結びつくケースもあった。次年度も継続してオンライン登録者の掘り起こしを進めていく。

- ・求職者担当者制について、双方向型5名、一方向型5名の担当者制を継続するが、令和6年度は、求職者担当者制に係る就職率が月により変動が激しく不安定であった。担当者制実施対象者数に対する情報提供件数の少なさが一つの要因であると捉え、求職者マイページを通じた求人情報の提供をより一層積極的に行い、紹介件数、就職件数の向上を図っていく。

- ・課題解決支援サービスの強化に向けて、職業相談部門職員に対して、労働大学が実施する職業指導研修や局主催のCC研修等、計画的なCC研修受講を励行することにより、職員一人ひとりの相談技能の向上を図る。

- ・職業訓練受講者数や訓練修了3か月後の就職件数が伸び悩んでおり、訓練受講者の確保を図るため、昨年度後半から始めた職業訓練校プロデュース（テクノカレッジ草津）による所内広報を引き続き実施する等、職業訓練関係の周知・広報を強化する。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	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	0	0	0	0
令和6年度目標	3,756	3555	31.0%	90.0%	95.0%	674	68.8%	323	245				
令和6年度実績	3,436	3604	34.1%	91.3%	95.0%	650	75.5%	351	322				
目標達成率	91%	101%	110%			96%	109%	108%	131%	#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。