

島根労働局発表
令和8年10月22日（木）

担当	職業安定部職業安定課	
	課長	内藤 義博
	地方職業安定監察官	佐々木将人
当	TEL 0852-20-7016	

令和7年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の 評価・改善の取組結果を公表します

厚生労働省では、平成27年度より全国のハローワークの機能強化を図るため、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います。

このたび、島根労働局（局長 なかむらあきひこ 中村昭彦）では、令和7年度における県内ハローワークの評価結果等を取りまとめましたので公表します。

なお、各ハローワークが重点的に取り組んだ事項、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」（別添参照）のとおりです。

今後も、島根労働局・ハローワークでは、評価結果等を踏まえ継続的な業務改善に取り組み、求人者・求職者サービスの一層の向上に努めます。

1 令和7年度総合評価の結果

総合評価	ハローワーク
非常に良好な成果	該当なし
良好な成果	ハローワーク 浜田 ハローワーク 石見大田
標準的な成果	ハローワーク 松江 ハローワーク 出雲 ハローワーク 益田 ハローワーク 雲南
成果向上のため 計画的な取組が必要	該当なし

（注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、年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の実績を点数化し、同一のグループ内で4段階の相対評価を行っています。

（注2）ハローワーク松江は、隠岐の島出張所及び安来出張所の取組を含みます。
ハローワーク浜田は、川本出張所の取組を含みます。

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

<p>●求人者支援関係</p> <p>【松江本所】</p> <p>令和7年度におきましては、求人充足支援を最重点項目として取り組みました。具体的には、求人担当者が毎週5件程度のマッチング対象求人を選定し、職業紹介部門へ連絡のうえ、求職者への情報提供を行い、紹介・就職につなげる取組を開始しました。従来は職業紹介部門主体で求人選定を行っていましたが、これに加え、求人担当が主体的に充足支援に関わる仕組みを構築し、両部門が連携して実施しました。その結果、対象求人の紹介率は42.6%と全体（28.3%）を14.3ポイント上回り、充足率も20.5%と全体（16.9%）を3.6ポイント上回るなど、高い効果が見られました。令和8年度も、本取組を継続し、検証・改善を行いながら更なる向上を図ります。</p> <p>また、企業の魅力発信支援として、デジタルサイネージを活用し、企業情報や動画の庁舎内放映を実施しました。本取組は8月から開始し、下期を中心に継続的に実施できる体制を整えました。紹介率・充足率の向上につながる事例も見られており、一定の効果が期待されます。</p> <p>さらに、求人者マイページの普及により事業所との接触機会が減少する中、職員及び求人者支援員が中心となり、積極的に事業所訪問を実施しました。訪問にあたっては「事業所訪問実施要領」を策定し、充足支援の強化や求人者サービスの活用促進に努めました。あわせて、ハローワークの利用促進を目的としたリーフレットを作成し、各事業所へ配付しました。</p> <p>加えて、求人者向けセミナーについては、「島根働き方改革推進センター」と連携し、「働き方改革で採用力向上へ！」をテーマにオンラインで開催し、労働条件の見直しなどの支援を行いました。</p> <p>【安来出張所】</p> <p>令和6年度以降、重点的に取り組んできた求人者マイページの開設及び活用（求人申込み）については、現状、求人申込み機能に関する説明が中心となっております。このため応募者の管理など、その他の機能についても活用を促し、利便性の向上につなげる取組を行っております。令和7年度当初のオンライン求人受理割合は約95%となっており、令和8年度も引き続き活用促進に取り組んでまいります。</p> <p>高卒求人については、毎年多くの受理がある一方で、高校生が求める条件と求人内容（労働条件や職場環境等）との間にギャップがあり、ミスマッチにより応募に至らないケースが見られます。これが若年層の地元離れの一因になっているものと考えられます。</p> <p>このため、求人充足及び新卒者の地元就職促進を目的として、管内高校の協力を得て高校生へのアンケートを実施しました。本アンケートは、島根県立情報科学高校の進路指導担当と連携し、4月に実施しています。集計結果については、5月の高卒求人開拓の際に各事業所へ提供し、高校生の実態やニーズとして共有しました。</p> <p>これにより、高卒求人票における仕事内容の具体化や、給与・休日などの労働条件の充実・明確化に一定の効果が見られました。今後は、応募状況や充足状況の検証を行いながら、継続的な地元就職の促進及びキャリア教育支援につなげていきます。</p> <p>●求職者支援関係</p> <p>【松江本所】</p> <p>求職者に対する継続的な就職支援の充実を図るため、求職者の希望条件や職務経験を踏まえた求人情報の提供に取り組みました。具体的には、新規求人、求人内容を更新した求人及び急募求人の中から一定数の求人を選定し、求職者へ積極的に情報提供を行いました。</p> <p>また、情報提供後の応募状況や紹介結果を把握し、関係部門で共有することで、求職者のニーズに応じた支援の強化に努めました。</p> <p>さらに、求人事業所に対して応募状況等を踏まえた助言を行い、求職者と求人企業のマッチング促進を図りました。</p> <p>こうした取組が、紹介率・充足率の向上につながり、求人者・求職者双方への支援強化を図ることができました。</p> <p>マッチングにあたっては、紹介件数の増加に向けて各職員が主体的に考え、取り組む体制づくりを進めております。松江所全体の紹介件数は、令和6年度9,178件に対し、令和7年度は8,928件（前年度比97.3%）となりました。</p> <p>新規求職件数は前年度比95.5%、新規求人数は同94.9%といずれも減少しましたが、紹介件数を概ね維持できたことは、管内求人事業所への選考機会及び人材の確保に寄与しているものと考えています。今後は、デジタルサイネージの活用なども含め、紹介件数の更なる向上につながる取組を実施していきます。</p> <p>一方で、ヒット率（紹介成功率）は令和6年度の45.0%から令和7年度は41.4%へと3.6ポイント低下しました。要因としては、求人事業所の選考基準の高止まりや、年度末に県・市の会計年度任用職員求人への応募が集中し、複数紹介が増加したことなどが考えられます。</p> <p>【隠岐の島出張所】</p> <p>新規進出企業が少ない地域特性から、新規求人や求職者の大幅な増加が見込みにくい中、紹介件数の確保と就職につなげることが課題となっております。</p> <p>小規模所で複数業務を兼務する体制のため、新たな取組には制約がありますが、日々のマッチング業務を重視し、新規求職受理時や認定日における全員相談の機会を活用して、求人情報の提供を丁寧に行っています。</p> <p>具体的には、システム検索による情報提供や、認定日前日に行う事前マッチングなど、基本業務を確実に実施することで、紹介から就職につなげる取組を継続しています。</p>

（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

<p>【松江本所】</p> <p>マッチング向上に向けては、従来から実施している事業所訪問の更なる推進が重要と考え、特に、求人者支援員を中心とした機動的な訪問を実施しました。訪問により得られた最新の事業所情報の蓄積・充実を図り所内で共有し、求職者の求人選定に資する質・量とも充実した情報提供に務めました。</p> <p>求人者支援員が訪問した事業所の充足率は27.9%と高い水準となり、支援員による情報収集や求人内容の見直し等の支援効果が表れているものと考えています。さらに、訪問事業所のうち1件以上充足に至った割合は37.3%に達しており、一定の成果が得られています。</p> <p>今後も、事業所訪問を積極的に実施し、多様なニーズに応じた求人者支援を継続していきます。</p> <p>【隠岐の島出張所】</p> <p>求職者への情報提供機会を増やすため、松江所公式LINEの「かんたん求人検索」機能の周知に重点的に取り組みました。本機能では隠岐郡内の各地域で求人検索が可能であることから、庁内外での案内資料の配布や、各町役場のホームページに掲載されている求人情報誌への掲載など、積極的な周知を行っています。</p>

(3) その他の業務運営についての分析等

【松江本所】 障害者支援については、新規求職者数が令和6年度比で2.0%増（16人増）となり、就労意欲の高まりとハローワークへのニーズの増加が見られます。就職件数は、上期は148件（目標達成率109.5%）と順調でしたが、下期は166件（同74.4%）にとどまり、年間では328件（同88.4%）となりました。年間を通じた切れ目のない支援体制に課題が残る結果となっています。 なお、松江所全体では前年度比99.0%とほぼ同水準であるものの、実数では4件減少となっています。
【隠岐の島出張所】 管内の求人は特定業種に偏りがあり、求人内容にも大きな変化がない状況です。前年度と比較して求職者数は減少しており、加えて高齢化の影響から就職意欲が低調なケースも見られ、就職件数は目標及び前年度実績を下回る結果となりました。 少人数体制の中で新たな取組には限りがありますが、引き続き、個々の状況に応じた丁寧な情報提供を行い、日々のマッチング業務を確実に実施していきます。
【安来出張所】 新規求職者数は、令和6年度に発生した大量離職や会計年度任用職員募集の反動により、前年度比16.2%減（250人減）となりました。これに伴い、紹介件数は12.3%減、就職件数は19.5%減、新規求人数も11.4%減と、いずれも減少しています。 業務運営においては基本に立ち返り、日常業務を丁寧に積み重ねてまいりました。特に、窓口における積極的な求人情報の提供や、職業訓練の提案など、求職者一人ひとりのニーズに応じた支援に努めています。 令和8年度は、これらに加え、マッチング業務やダイレクトメール、求職者マイページの活用など、窓口以外での情報提供も強化し、求職者との接触機会の拡大に取り組んでいきます。

(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

【松江本所】 令和8年度は、求人ベースマッチングをはじめ、求人充足会議、職員引率による企業見学会、企業の魅力発信支援などを、時機を捉えて柔軟に実施することで、多面的な求人者支援によるマッチング体制の構築を図ります。 特に、人材不足が深刻な6分野（医療、介護、保育、建設、警備、運輸）について、年間を通じ重点的な充足支援策を講じていきます。 松江本所における紹介率（新規）は、令和7年度80.4%となり、令和6年度（78.7%）から1.7ポイント向上しました。今後も、求人者支援員による事業所訪問や求人内容の見直し提案などを組み合わせ、効果的な業務展開を進めていきます。
【隠岐の島出張所】 離島という地域特性から、新規企業や求人の増加が見込みにくく、今後は潜在的な求職者をいかに来所につなげるかが課題となっております。引き続き、松江所公式LINEを活用した求人情報の発信に取り組むとともに、各種サービスの周知を強化し、利用促進を図っていきます。 また、求人者マイページの普及により来所機会が減少する中、従来以上に事業所との接触機会の確保が重要となっていますが、体制上、訪問回数の増加には制約があります。このため、事業所から画像やPR資料などを積極的に提供いただけるような仕組みづくりについて検討していきます。
【安来出張所】 松江市や米子市など近隣地域への就職依存が高く、自所求人への紹介割合が低い傾向にあることから、引き続き求人の充足促進に重点を置いて取り組みます。 具体的には、管内求人の充足を目的とした事業所ミニ説明会を実施しており、令和7年度は9回開催しました。令和8年度も継続実施を検討しています。 本取組は、求職者の職業選択の幅を広げるとともに、事業所の満足度向上にもつながることから、小規模所でも実施可能な有効な取組として、引き続き推進していきます。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 （求人者）	満足度 （求職者）	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	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	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	4,283	4,239	42.7%	81.0%	93.0%	1,139	69.6%	62.2%	87.0%				
令和7年度実績	3,765	3,752	36.6%	81.6%	93.2%	1,082	77.5%	72.6%	93.2%				
目標達成率	87%	88%	85%			94%	111%	116%	107%				

※ 「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

- 紹介件数の増加を意識した取組
令和6年度に掲げた「ハローワークは職業紹介機関であり、求人者に対する最大の支援は適格な求職者の紹介である」の基本姿勢を継続し、紹介件数の増加に重点を置いた取組を実施しました。
紹介に対する意識を高めるため、「紹介してください」という分かりやすい言葉を繰り返し、紹介増加の方策を常に考える体制を整えました。その結果、紹介件数が3,759件となり、対前年度比105.4%で193件の増加となりました。
- 求職者担当者制の取組・人材育成
令和6年度に実施要領の改定を行い、特に課題を抱えた求職者を支援対象者として、丁寧な相談を行うとともに難易度のある求職者に対する一連の支援を通じた若手職員の人材育成に取り組みました。
- 求人者支援の取組
当所会議室を会場とした会社説明会を開催することで、参加希望の企業に対して「場」を提供するとともに、求職者の参加促進に努めました。従来の会社説明会を拡充したシニア向けの合同企業説明会や介護就職デイも開催しました。
求人数が減少傾向の中、求人内容の確認や求人更新時の提出漏れ防止、求人内容の改善提案などを行い求人の質と量の確保に努めた結果、新規求人数が対前年度比95.3%（7,167件／7,520件）と減少幅を抑え、求職者の選択肢の大幅な縮小を防いだことが紹介件数の増加に繋がったと考えています。

（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

- 紹介件数の維持・向上の取組
求職者担当者制の実施要領を令和6年度に改定し、実質的な運用は令和7年度から開始しています。
支援対象者の中心を早期就職を希望する求職者から、課題を抱える求職者に転換し、個別課題解決の支援強化とともに、若年層への支援強化も図りました。
支援メニューの見直しにも取り組み、従来の求職者向けに加えて求人者向けの支援メニューのリーフレットを新たに作成しました。これにより求人者に対する支援内容がわかりやすくなり、事業所訪問時に会社説明会やジョブガイドツアー（職員同行による事業所見学会）などの説明が円滑かつ積極的に実施できるようになりました。
こうした取組により、求職者および求人者への支援策の見直しや強化と紹介に対する高い意識の醸成に努めました。
- 人材育成の取組
職業相談に関する事例検討会を実施しました。事例に対する様々な角度からのアプローチなどを話し合い、自身の職業相談を振り返り、そのプロセスを通じて多くの気づきを得る機会となり、職員の専門性向上を図ることができました。
求職情報公開に関する研修も実施しました。紹介に繋げる手法としての知識を習得することができ、紹介件数の増加に向けた意識づけになったと考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 障害者支援の取組
支援機関と連携したチーム支援や雇用率未達成事業所への訪問、障害者就職面談会（参加企業10社、参加者45人）の開催などに取り組んだものの、障害者就職件数は、164件となり目標の171件に届きませんでした。
障害者支援には、支援機関との連携がとても重要となるため、支援機関の担当者と意見交換の場を毎月設けて情報共有などを行っています。支援機関との連携は、求職者への支援のみならず、事業所へのサポートや障害者の受け入れに向けた理解促進などのアプローチにも重要となりますので、更なる強化を図っていきたいと考えています。
- 高年齢者支援の取組
シニア応募歓迎求人一覧表の月2回発行やシニア世代向け合同企業説明会の年2回開催、求人者への年齢条件緩和依頼やシニア歓迎求人の開拓、求職者に寄り添った丁寧な職業相談の実施などにより、65歳以上の就職率が96.9%となり目標の87.0%を上回ることができました。
- 業務習得・スキルアップ支援の取組
浜田本所において、若手職員を講師とした研修（オンラインハローワーク紹介、雇用保険業務研修）を実施し人材育成を図りました。川本出張所では、所長による事業所訪問に若手職員が同行することで、事業所対応のノウハウ習得に取り組みました。

（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

- 紹介件数の増加傾向を維持するため、必要な取組について継続的に検討・共有し、実行できるよう職員の意識向上を図ります。
- 求職者マイページ活用セミナーを定期的で開催するとともに、参加者確保に向けた取組を強化し、タイムリーな求人情報の提供につなげます。
- ジョブガイドツアー（職員同行による事業所見学会）を定期的の実施し、参加者確保に向けた取組を強化します。
- 会社説明会について、参加事業所に偏りが見られるため、より多くの事業所に利用していただけるよう、運用方法の見直し等を検討します。
- 事業所訪問後のPRレポートについては、効率的な作成方法を検討するとともに、掲示や持ち帰り以外の周知方法についても検討します。
- 各種支援サービスやイベントについて、所内掲示や周知方法を工夫し、参加者数の増加を図ります。
- 当所公式LINEによる情報発信については、継続的な配信内容の見直しを行うとともに、登録者数の拡大に向けた取組を進め、利用者増加につなげます。
- 動画作成機材を導入したことから、YouTubeやInstagramによる情報発信に向けた準備を進めます。

2. 特記事項

- 特にありません。

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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率						
令和7年度目標	1,835	1,592	45.8%	81.0%	93.0%	516	87.0%						
令和7年度実績	1,726	1,537	39.0%	87.2%	92.7%	503	96.9%						
目標達成率	94%	96%	85%			97%	111%						

※ 「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

- 充足数及び充足率改善のための求人充足サービス強化に向けた取組について
令和6年度末に「求人担当者制実施要領」を改訂（対象求人の選定基準及び支援内容の拡大と明確化、適確な進捗管理を行うための記録表の作成）し、4月以降求人担当職員、求人者支援員で継続して担当者制支援を実施しました。施した支援策やその顛末については統括官による点検の実施を行うとともに、毎月所長へ報告させました。実績は十分ではないものの、求人受理後の充足に対する責任感が向上しました。
また、事業所部門スタッフによる求職者に対する情報提供を積極的且つ確実に実施できるよう、「求人ベースマッチング実施要領」を策定しました。対象求人の選定に関しては「求人充足ツール」の活用を組み入れ、求人充足力の見立ての効率化とスタッフの負担軽減を図りました。
- オンラインサービスの充実に向けた取組について
夏期（7月、8月）閑散期を活用した集中的な取組として、求職者マイページの新規開設とマイページへの情報提供の集中的な実施を行いました。職業紹介部門スタッフ全員が携わることで消極的な姿勢が改善され、新規開設数、情報提供件数ともに令和6年度を上回りました。また、オンラインによる職業相談については、導入への戸惑いを払拭し窓口職員がいつでも実施できるよう研修を行い、その後、ほとんどの職業紹介部門スタッフが1回以上実施することができました。

（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

- 高齢求職者は他所と同様に当所においても増加傾向で推移しており、生涯現役支援窓口を設置し支援を行っていますが、従前の支援策は個別の窓口対応中心でした。このことから、令和7年度においては高齢者雇用に理解があり、かつ高齢求職者にニーズの高い業種企業を集めた「シニア就職面談会」を開催しました。面談会は盛況であったことから、再度開催の要望も受け2回目を実施しました。参加企業からも好評で、参加を機に就職した求職者も多数おり、次年度も継続開催としています。
- 人手不足感が強い介護事業所への充足支援について、従前は単に希望求職者への情報提供や所内に1社集めたミニ企業説明会にとどまっていました。このことから、充足支援強化のため、介護事業所を複数集めた企業説明会を12月に当所単独で開催し、多くの求職者が参加しました。開催にかかる予算を確保していなかったため、会場に制約があり参加事業所数は6社にとどまり、充足数も多くはありませんでしたが、求職者にとっては事業所の取組を知り企業選択の参考となる貴重な機会が提供できたと考えており、次年度においては参加事業所数の増加を図りスケールアップして開催したいと考えています。
- 令和6年度の満足度調査を契機に、求人充足に向けた事業所への支援メニューについて担当職員の説明に統一性がないという課題が浮き彫りとなりました。このことから、求人者に対する支援メニューを記載したリーフレットを作成し、窓口掲示や求人者マイページでの周知のほか、事業所訪問時にも手交のうえ説明を行い、ハローワークの効果的な活用について周知しました。一方で、令和7年度に実施された満足度調査の結果を見ると、支援策を知らなかったという事業所のコメントも複数あり、リーフレットの改訂や効果的な周知方法の強化が必要であると考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 管内の外国人労働者が県内で一番多く、外国人担当の職業相談員、通訳者も配置されています。令和7年度における外国人の職業紹介状況をみると、令和6年度に比べ新規求職申込件数が約50件増加したものの、職業紹介件数は微増にとどまり、就職件数（自己就職を含む）は大きく減少し就職率も低下しました。このことから、次年度においては外国人求職者の多数を占めるブラジル人に対し、ポルトガル語通訳者と連携のうえ個別の求人情報提供を強化する等、就職支援の充実に図りたいと考えています。

（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

- 紹介成功率の改善について
令和7年度の紹介成功率については41.0%となり、令和6年度に比べ2.9ポイント低下しました。この改善に向けて、島根労働局が実施する研修への積極的な参加や所内研修の実施により個々の相談スキルや専門性の向上を図ります。また、職業紹介時には応募書類の書き方や面接問答などに関する求職者の不安を解消することを目的とした「声掛け」を行い専門的な助言・アドバイスを行います。
- 新規求人数の減少対策について
令和7年度の新規求人数は17,871件となり、令和6年度に比べ945件減少しました。求人活動の多様化が進む中、ハローワークのサービスを知ってもらい効果的に活用してもらうために、充足支援メニューを掲載したリーフレットの見直しと事業所への効果的な周知方法を検討し実行します。
- 求職者サービスの改善について
令和7年度の満足度調査において、職業紹介部門の待ち時間の長さを指摘する意見が複数ありました。待ち時間を短縮し求職者サービスの改善を図るため、島根労働局が実施する研修への積極的な参加や所内研修の実施により個々の相談スキルや専門性の向上を図り、効率的な相談の実施を目指します。
- 求人者サービスの改善について
令和7年度の満足度調査において、「求職者向け説明会や面接会の開催」「求人充足のための事業所訪問による相談」の満足度が低い結果でした。会社説明会については実施回数の見直しや周知方法について検討します。また、事業所訪問については訪問回数の増加を図り、収集した情報の効果的な提供方法を検討し実行します。

2. 特記事項

- 特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	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	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	2,905	2,744	41.9%	81.0%	93.0%	765	74.0%	87.0%					
令和7年度実績	2,732	2,514	36.8%	77.5%	88.3%	761	71.4%	90.2%					
目標達成率	94%	91%	87%			99%	96%	103%					

※ 「目標達成率」は年担当者制実施要領に基づき正規職員が実施、実施状況は毎月所長へ報告するとともに常時求人者支援員と共有。

※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

- 紹介成功率の向上を図るための取組について
当所では、求職者一人ひとりに寄り添った支援を強化し、紹介成功率の向上を図るため、次の取組を重点的に実施しました。
・求職者担当者制による伴走型支援を実施し、求人情報の提供、応募書類作成支援、就職面接会等の各種イベントへの参加勧奨など、きめ細かな個別支援を行うとともに、管理職による進捗管理を徹底し支援の質の向上を図りました。
- ・紹介時において、応募書類の書き方や面接問答などに関する求職者の不安を解消することを目的とした「声掛け」を必ず行うことを徹底し、不安を申し出た求職者に対しては専門的な助言・アドバイスをを行い、安心して面接に臨み実力が発揮できるよう取り組みました。
- ・管理情報の入力など基本業務の徹底によるサービスの質やマッチング能力の向上を目指し、統括官による日常的な助言や経験豊富な再任用職員による研修を通じて人材育成を行いました。
- ・島根労働局が主催した「職業紹介業務基礎研修」に職業相談経験が薄い窓口スタッフを中心に可能な限りの受講生を参加させ、個々のスキル向上を図りました。
- ・これらの取組の結果、紹介成功率は前年度を1.8ポイント上回り、マッチングの精度向上につながりました。一方で、紹介件数は減少しており、求職者との接触機会の確保や求人情報提供の更なる充実など、紹介機会そのものを拡大する取組が今後の課題として明らかになりました。

（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

- 紹介件数の増加を図るための取組について
効率的・効果的な職業相談を実施することによりマッチングを行う時間や求職者マイページ開設勧奨の時間を確保し、求職者マイページを活用した求人情報提供の強化や効率的な職業相談の実施に取り組みましたが、紹介件数は前年度を下回る結果となりました。今後は、対面・オンライン双方の支援機能を更に活用しながら、求職者のニーズに即した求人提案を強化していく必要があります。
- 紹介成功率の向上を図るための取組について
求職者担当制による伴走型個別支援を強化し、着実に実行できるよう管理職による進捗管理を徹底しました。また、紹介時には面接や応募書類の書き方などの不安を解消するための声掛けを徹底しました。この結果、紹介成功率は前年度比で1.8ポイント向上しました。求職者担当者制による継続的な支援や、応募書類作成支援及び面接対策等のきめ細かな支援が成果につながったものと考えています。
- 求人数を確保するための取組について
ハローワークを利用していない事業所に対して、パンフレット「ハローワーク益田徹底活用法」を配付し活用促進を図りました。また、有効期限が切れた求人の更新を失念しているケースがあることから、更新手続きの必要性や更新手順をまとめた資料を新たに作成し周知を図りましたが、求人数は前年度を下回る結果となりましたが、未利用事業所への利用勧奨や求人更新支援に取り組んだことで、新たな事業所との接点拡大につながりました。今後は事業所訪問等による直接的な働きかけを強化し、更なる求人確保に取り組みます。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 令和7年度の満足度調査結果について
ハローワーク利用者満足度調査において、求人者満足度は81.2%となり前年度から改善した一方、求職者満足度は84.5%となり前年度を下回る結果となりました。支援サービス別に満足度を局平均と比較すると、求人者に対する支援サービスにおいては「求人票や職場の画像などのハローワーク庁舎内やハローワークインターネットサービスなどでの掲示」が最も差があり、求職者に対する支援サービスにおいては「求人票では分からない求人事業所の詳細な情報の提供」が最も差がある結果となりました。
求人者マイページの普及に伴い、求人者との接触機会が減少したことから、事業所情報の収集及び共有に改善の余地があることが明らかとなりました。この結果を踏まえ、次年度は事業所訪問を更に推進するとともに、職業相談部門職員も積極的に訪問へ参加し、求人票だけでは把握できない職場情報の収集・共有を強化することで、利用者サービスの向上を図ります。

（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

- 求人充足支援を強化するための取組の方向性について
令和7年度は、求職者担当制による伴走型個別支援を強化し、紹介時には面接や応募書類の書き方などの不安を解消するための声掛けを徹底したことで紹介成功率は向上したものの、紹介率が低下し、担当者制による支援の効果が確認された一方、組織全体としてのマッチング機能を更に向上させる余地があることが明らかになりました。次年度は令和6年度から実施してきました「基本業務の徹底」を更に強化して取り組むことで、全体のマッチング力の底上げを図ります。
具体的には「求職者ニーズの把握と記録の充実・更新の徹底」、「職業相談記録の標準化」及び「職員間の情報共有の強化」を徹底し、マッチング情報の品質向上を図ることで、対応者が変わっても安心して相談できる体制を維持・構築します。その上で、求人ベースマッチングや今後の求職公開に向けた基盤整備を進めます。
- 求人事業所に関する情報や求人票以上の情報の入手と提供の取組の方向性について
満足度調査の結果によって、求人者マイページの実装以降、求人者との接触機会が減少し「事業所情報の収集」が不足していることが課題であることが明らかとなりました。次年度においては、事業所訪問や電話等による求人者との接触機会を増やし、求人者との継続的な関係構築を図りながら求人確保しつつ、情報収集とその蓄積を推進します。その上で所内における情報共有を徹底し、得た情報を所内で共有し、求人者支援及び求職者支援の双方に活用できる体制づくりを進めます。
- 人材不足分野の人材確保支援の方向性について
現在の重要課題の一つである医療・福祉分野の支援については、最優先に取り組むものとして位置づけ、地域のニーズ等を把握しながら粘り強く取り組みます。
- まとめ
当所は引き続き、求職者及び求人者双方に対するきめ細かな支援を通じて地域の雇用の安定と人材確保に取り組み、地域に信頼されるハローワークを目指します。

2. 特記事項

- 特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	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						
令和7年度目標	1,321	1,287	43.4%	81.0%	93.0%	393	74.0%						
令和7年度実績	1,221	1,202	42.7%	81.2%	84.5%	327	86.8%						
目標達成率	92%	93%	98%			83%	117%						

※ 「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

早期再就職の促進のため、積極的・能動的マッチングの実施、求職者担当者制による支援に取り組み、雇用保険受給者に対しては初回認定日までの事前マッチングを実施しました。

従前から、職業相談窓口担当者全員が障害者の相談ができるよう、OJTを中心に必要な知識付与を継続して行っていたことから、全体に職業相談のスキルが向上したと考えられ、障害者の就職件数は目標を達成しました。

求人者への充足支援及び求職者への早期再就職支援のため、計画的な事業所訪問により企業情報を収集し、会社説明会の開催、応募前職場見学の提案を継続して重点的に実施しました。求人者支援メニューとして会社説明会の開催は定着しつつあり、求人者からの要望に応えるため、会社説明会への求職者の参加勧奨を積極的に実施しました。事業所訪問後は、「企業訪問シート」を作成し、事業所の魅力を伝えるため、所内掲示、ホームページ、雲南所公式LINEへ掲載し、積極的な広報に努めました。また、訪問する事業所には、医療・福祉分野の事業所を計画的に含めることとし、充足支援に取り組んだ結果、人材不足分野の就職件数は187件となり、目標の185件を上回りました。

（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

前年度のハローワーク利用者満足度調査において、求職者調査のうち就職支援サービス及び就職支援メニューの案内・説明の項目の満足度が低かったことから、就職支援メニューの説明・案内が求職者にとって分かりやすい内容となっているか点検を行い、相談窓口等で活用する就職支援メニュー一覧を新たに作成しました。この支援メニュー一覧により、求職者へ就職までの支援内容を説明のうえ、就職までのステップを案内しました。

また、随時フロアの案内表示等の見直しや、支援内容の漏れがないか点検を行った結果、令和7年度の満足度調査においては求職者の満足度は91.0%となり、改善につながりました。次年度も求職者の視点に立ち、分かりやすい案内ができるよう取り組んでいきたいと考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

公的職業訓練の受講生に対しては、訓練修了後の早期再就職への意欲を喚起するため、訓練中から求職者マイページによる求人情報の提供を積極的に実施し、ポリテクセンター島根と協力し、訓練修了1か月前のオンライン職業相談による支援を行いました。この結果、訓練修了3か月後の就職率は83.7%となり、年間目標（74.0%）を達成しました。

また、当所管内で毎年実施が計画される介護分野の職業訓練（委託訓練）については、前年度は受講生が確保できず開講できなかったことから、今年度は開講に向け全所体制で、訓練の周知、受講あっせんに取り組みました。委託訓練先の理解も得られ、結果として受講生5名という少人数ながら開講に至り、訓練修了後に4名が就職となりました。受講生同士のつながりも強く、有意義な訓練であったとの感想がありました。

（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

求職者に対し職員からの提案による積極的・能動的マッチングに取り組んだものの、就職件数、充足数とも目標達成に至りませんでした。

背景として、当所管内の求職者は、自分を積極的にアピールして応募に至るよりも、ハローワークからの後押しにより応募を決める傾向が見られると分析しました。

次年度は、職員から求職者に対する「発信力の強化」を念頭に、より求職者に寄り添い応募を後押しすることを意識して取り組むこととし、求職受理時から2週間以内にマッチングを行い求人を提案することで、ハローワークの利用及び応募につなげていくこととしたいと考えています。

また、令和7年度、島根労働局は、雲南市とより連携を密にして、一体的かつ総合的な雇用や労働に対する施策の推進並びに地域が抱える課題に対応していくことを目的とした雇用対策協定を締結しました。

今後、この締結に基づく事業計画によって、働きやすい職場環境の推進、新規学卒者等若者への就職支援等に取り組み、地域のニーズに応えていきたいと考えています。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	公的職業 訓練修了 3ヶ月後の 就職率						
令和7年度目標	688	548	44.4%	81.0%	93.0%	185	74.0%						
令和7年度実績	621	520	43.4%	85.1%	91.0%	187	83.7%						
目標達成率	90%	94%	97%			101%	113%						

※ 「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

●求人充足支援に向けた取組について
当所では、就職件数及び充足数の目標達成に向け、求人充足に重点を置いた求人者支援と積極的求人提案型職業紹介による就職支援に取り組みました。
求人充足を目的とした計画的な事業所訪問を求人・紹介担当各1名体制で実施し、収集した事業所情報は職員間で共有のうえ求職者への提供し、求人への紹介、就職及び求人充足へ結びつけることを目指しました。
また、令和7年度の新たな取り組みとして、新規又は1年以上ハローワークに求人申込を行っていない事業所の求人に、担当者（求人・紹介各1名）を設定し、求人充足に至るまでのフォローアップを行いました。
事業所に対しては、ハローワークの求人充足支援メニューの案内を、求職者に対しては、積極的な求人情報提供等の支援を行い、求人充足を目指しました。
こうした取り組みから、就職件数は目標を達成し、充足数は目標達成にはいたりませんでした。対前年比18件増加しました。

（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

●就職件数及び充足数の目標達成に向けた取組について
ハローワーク利用者（求人者及び求職者）の満足度の向上、地域のニーズに応えた求人数の確保及び求人と求職のマッチングに努めることとしました。
求人数の確保については、長期間求人の提出がなかった事業所を中心に電話や訪問により求人開拓を行い、求職者ニーズに合う求人を確保し、マッチングにつなげていきました。
求人開拓が不調に終わった場合は、原因を分析するとともに実績あるハローワークの事例等を参考とし、研修を通じて職員のスキルアップを図りました。
求人開拓により受理した求人は、求人充足まで支援を行うため、担当者（求人及び紹介各1名）を設定し、積極的に求人情報の提供を行い、求人と求職のマッチングに努めました。
求人情報の提供回数、量、スピードアップを図るツールとして、求職者マイページを登録勧奨し、操作のフォローを行いマイページ登録者の拡大に努めました。
こうした取り組みから、対前年比新規求人数8件、紹介件数105件、就職件数32件、充足数18件増加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

●雇用保険受給者の早期再就職割合について
雇用保険受給資格者の早期再就職割合が目標値及び令和6年度の実績を下回りました。
令和7年4月1日以降に離職した雇用保険受給者の給付制限期間が原則1か月となったことが一つの要因と考えられますが、令和8年度においても初回講習の際に、リーフレットを活用して早期再就職のメリットを説明し、求人者が事業所のアピールポイントを説明するPRタイムを実施し、早期に再就職を意識した就職支援を実施することとしています。
また、緊要度が高い雇用保険受給者に対しては、積極的に求職者担当制に取り込み、失業認定日の事前及び定期的なマッチングを行っていくこととしています。

（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

●ハローワーク利用者に対する支援メニューの積極的な周知について
令和7年度ハローワーク利用者満足度調査の結果から、前年度より満足度が低下していることが分かりました。
求人充足支援メニュー（魅力ある求人票の作成支援、求職者ニーズ等の情報提供、求人情報の発信、会社説明会及び企業PRタイム等）及び求職者支援メニュー（的確な求職者ニーズの把握、応募先の検討に役立つ情報提供、積極的なマッチング等）の積極的な周知に努めていきます。

●医療・介護・保育分野における求人充足支援について
人材不足分野である医療・介護・保育分野における求人充足支援を行うため、事業所訪問による情報収集、応募に繋がる求人票記載内容充実、求人条件緩和、会社説明会への積極的な参加勧奨及び介護分野を対象とした職業訓練の受講勧奨に取り組み、求人と求職のマッチングに努めていきます。

●積極的な事業所訪問の実施について
積極的な事業所訪問を行うことで得た事業所情報や詳しい職務内容など、求人票だけでは分からない情報を職員間で共有、蓄積し、求人と求職のマッチングに努めていきます。

2. 特記事項

●特にありません。

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	⑨障害者 の就職件 数						
令和7年度目標	560	441	44.3%	81.0%	93.0%	163	36						
令和7年度実績	570	440	39.8%	83.3%	89.2%	150	55						
目標達成率	101%	99%	89%			92%	152%						

※ 「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

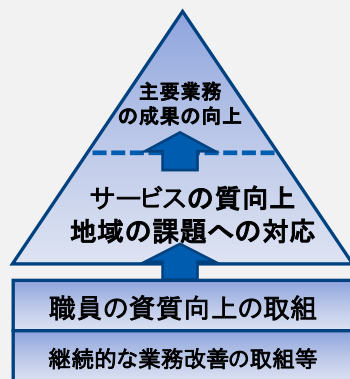
※⑧就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 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 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)

(参考) 令和8年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- ハローワークが雇用のセーフティネットとして期待される役割を着実に果たせるよう、重点的に取り組む事項を指標として位置づけるのと併せ、評価業務の効率化・簡素化や、非常に良好な成果を上げた所の積極的な評価を行うよう所要の見直しを実施する。

令和8年度総合評価における主な変更点

- ① コロナ禍後も引き続き紹介件数が低下傾向にある中、求職者、求人者に対し、具体的なマッチングの機会をより積極的に提供する観点から、「**新規求職者1人当たりの紹介件数**」等の新たな指標を「**マッチング補助指標**」として**追加**。併せて、適格紹介を確保する観点から、紹介成功率を加点要素とする。
- ② 従来の所重点指標は主要指標の内数であったことも踏まえ、評価業務の効率化・簡素化の観点等から**所重点指標を廃止**する。
(ただし、いずれも重要な取組であることから、引き続き、各取組の成果の測定及び改善の取組は実施する)
- ③ なお、所重点指標のうち「人材不足分野の就職件数」のみ、これまでも選択式ではなく全ハローワークが必須の事項としてきたところ。人材不足分野における人手不足が引き続き深刻であること、特に医療・介護・保育の3分野においては、職業紹介事業者への高額な紹介手数料を背景にハローワークの機能強化が求められていることから、「**人材不足分野の就職件数**」は**主要指標として引き続き設定**することとする。
- ④ **4段階の相対評価**（「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」）のうち、特に最上位の「**非常に良好な成果**」について、**すべての指標・項目を目標達成等するなど極めて高い水準になっているところ**、ハローワークの業務改善の成果をより積極的に評価し、ひいてはモチベーションの向上に資する観点から、当該グループにおける**平均値の115%以上のものを「非常に良好な成果」と設定**する。

(参考) ハローワーク評価 (令和8年度) の評価指標の具体的な見直し内容

令和7年度 ハローワーク総合評価

主要指標

マッチング業務のうち、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

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)

所重点指標

マッチング業務のうち、地域の課題等を踏まえ、各安定所で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
- ミドルシニア専門窓口における支援対象者の正社員就職件数
- 就職支援ナビの担当者制支援による新卒者等の正社員就職率
- 就職支援ナビの担当者制支援によるフリーター等の正社員就職率
- 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支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数※ ※この事項のみ全ハローワーク必須
- 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

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

(求職者支援)

- 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

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- 求人者MPのオンライン利用率

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

令和8年度 見直し内容

主要指標

基幹となるマッチング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
- **人材不足分野の就職件数**

マッチング補助指標

マッチング業務の実施状況を測定する評価指標

- **新規求職者1人当たりの紹介件数**
- 「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合

満足度指標

ハローワークのサービス提供の質を測定する評価指標

- 満足度 (求人者)
- 満足度 (求職者)

所重点指標

廃止 ※実績は引き続き把握

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

(求職者支援)

- 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**

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- **求人者MPのオンライン利用率**

(その他(職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体・地域の関係機関との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

※このうち任意の項目を、当該所として特に重点的に取り組む「ピックアップ項目」として指定する。(達成した場合には加点)

令和7年度 ハローワークのマッチング機能の総合評価に係る数値目標

島根労働局															
ハローワーク	主要指標			補助指標		所重点指標									
	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	満足度 （求人 者）	満足度 （求人 者）	【任意指標】	【任意指標】	【任意指標】	【任意指標】	【任意指標】	【任意指標】	【任意指標】	【必須指標】	【任意指標】	
						生活保護 受給者等 就労自立 促進事業 の就職率	障害者の 就職件数	新卒者等 支援に係 る就職支 援ナビ ゲーター の担当者 制による 就職支援 を受けた 者の正社 員就職率	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・ 無業者の 正社員就 職件数	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 訓練の修 了3か月 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	
	件	件	%	%	%	%	件	%	件	%	%	%	件	%	
松 江	4, 283	4, 239	42. 7	81. 0	93. 0	69. 6	442	62. 2	491	50. 8	70. 4	96. 9	1, 139	87. 0	
	松江所	3, 564	3, 718	43. 6	81. 0	93. 0	69. 6	371	62. 2	449	50. 8	70. 4	96. 9	955	87. 0
	隠岐の島出張所	164	150	48. 2	81. 0	93. 0	69. 6	16	62. 2	12	50. 8	70. 4		46	
	安来出張所	555	371	35. 0	81. 0	93. 0	69. 6	55	62. 2	30	50. 8	70. 4		138	
浜 田	1, 835	1, 592	45. 8	81. 0	93. 0	69. 6	171	62. 2	287	50. 8	70. 4		516	87. 0	
	浜田所	1, 615	1, 398	46. 8	81. 0	93. 0	69. 6	143	62. 2	276	50. 8	70. 4		447	87. 0
	川本出張所	220	194	39. 9	81. 0	93. 0	69. 6	28	62. 2	11	50. 8	70. 4		69	
出 雲	2, 905	2, 743	41. 9	81. 0	93. 0	69. 6	280	62. 2	414	50. 8	70. 4	96. 9	765	87. 0	
益 田	1, 321	1, 287	43. 4	81. 0	93. 0	69. 6	114	62. 2	116	50. 8	70. 4		393		
雲 南	688	548	44. 4	81. 0	93. 0	69. 6	60	62. 2	66	50. 8	70. 4		185		
石見大田	560	441	44. 3	81. 0	93. 0	69. 6	36	62. 2	53	50. 8	70. 4		163		
島根局	11, 592	10, 850	43. 1	81. 0	93. 0	69. 6	1, 103	62. 2	1, 427	50. 8	70. 4	96. 9	3, 161	87. 0	

※所重点指標のうち、「必須指標」及びハローワークが選択した「任意指標」欄に着色。

※令和6年度からの変更点

【所重点指標】（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）

新卒者等への就職支援の質の向上を図るための指標とするため、「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」から「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（既卒者含む）の正社員就職率」に変更
「経済財政運営と改革の基本方針2024」にて、就職氷河期世代の就労支援は、令和7年度以降、中高年層に向けた施策を通じて効果的に支援するとされたことから、「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（35歳～56歳）の不安定就労者・無業者の件数」から「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（35～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数」に変更。
フリーター等に対する就職支援の質の向上を図る指標とするため、「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」から「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」に変更
訓練修了者に対する就職支援の質の向上を図るための指標とするため、「公的職業訓練修了3か月後の就職件数」から「公的職業訓練修了3か月後の就職率」に変更

■主な用語の解説

就職件数	ハローワーク求職者に対して、全国のハローワークで受理した求人を紹介、就職が確認された件数
充足件数	ハローワークにおいて受理した求人に対して、全国のハローワークで紹介、就職が確認された件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービス上から自主的に応募、就職が確認された件数の合計
一般	「常用雇用」「臨時・季節雇用」を合わせた区分で、新卒求人などを除いた、一般求職者向けの求人・就職
常用雇用	期間の定めなし、または4か月以上の雇用
臨時雇用	雇用期間が1か月以上4か月未満の雇用
季節雇用	季節的需要に応じた雇用
受理地ベース	求人を受け付けたハローワークの地域で集計する方法（⇔就業地ベース：実際に働く事業所（勤務地）がある地域で集計する方法）
雇用保険受給者の早期再就職割合	雇用保険受給者が所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待機期間中や給付制限期間中の就職者、自己就職者等を含む）、雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数。
満足度（求人者） 満足度（求職者）	ハローワーク利用者（求人者・求職者）に、サービスへの満足度を確認するために実施したアンケート調査の結果
生活保護受給者等自立促進事業	生活保護受給者等自立促進事業とは、自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者等に対し、ハローワークが福祉事務所等関係機関等と連携し就労支援を推進することにより就労による自立を促進する事業。
マザーズハローワーク事業	子育て中の女性等を対象として、2か所のハローワーク（松江、出雲）にマザーズコーナーを設置し、就職支援を実施する事業。
人材不足分野の就職件数	人材不足分野である「介護職等介護関係職種、看護師等医療関係職種、保育士、建設関係職種、警備員等関係職種、自動車運転手」の求人に対して、県内ハローワークからの職業紹介により就職が確認された件数。
生涯現役支援窓口	高年齢求職者等に対する職業生活設計に係る相談、職場体験・職場見学・セミナー等の実施等を実施する窓口（松江、浜田、出雲の県内3か所のハローワークに設置）。