

報道関係者 各位

担当

令和7年10月28日

徳島労働局職業安定部職業安定課

課長 森野雅行

課長補佐 岡島敬仁

(電話) 088-611-5383

ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価 の結果等について(令和6年度分)

公共職業安定所(ハローワーク)は、国が直接運営する職業紹介機関として、雇用のセーフティネットの役割を担っております。平成27年度以降、以下の取組を通じて、マッチング機能の一層の強化に努めてまいりました。

- ① PDCA サイクルに基づく目標管理及び業務改善の拡充
- ② マッチング機能に関する総合評価の実施及び利用者への情報提供
- ③ 評価結果を踏まえた全国的な業務改善の推進

この度、徳島労働局(局長:亀井 崇)は、令和6年度における県内各ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価結果を取りまとめましたので、公表いたします。

今後も、各ハローワークにおける好事例の共有・展開を図るとともに、業務実績の管理・公表、評価結果に基づく振り返りを通じて、令和7年度以降の更なる業務改善に繋げてまいります。

◆ 令和6年度における県内各ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果

「ハローワーク 就職支援業務報告(令和6年度)」…………… 別添1 参照

〈参考資料〉「ハローワーク総合評価について」…………… 別添2 参照

◆ 令和7年度の徳島県内各ハローワークにおける数値目標、取組方針 …… 別添3 参照

「令和7年度 徳島労働局管内 各ハローワークのマッチング機能に関する数値目標」

「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」にかかる主な取組方針」

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

●広報による集客力向上

全国的に求職者数が減少傾向にある中、ハローワーク徳島の存在感を高めることで集客力の向上を図るため、広報活動に重点的に取り組みました。

1. 人が多く集まる場所での広報活動

人が多く集まる場所に出向き、ハローワーク徳島の広報を行うとともに、オンライン登録の促進を図りました。
具体的には、ショッピングモール（イオン）や大規模屋外イベントに「オンライン登録会」として出展しました。

【出展イベントの例】四国大学祭、阿波の狸まつり、おぎゃっと21、ワイヤーフェスタ、みなとマルシェなど
これらのイベントでは、求職者層への直接的なアプローチを通じて、認知度向上と求職登録の促進に努めました。

2. 視覚的訴求力の強化

視覚的な訴求力を高めるため、以下の取組を実施しました。

① ラッピングバスの運行（6月～）

マザーズコーナー徳島をメインにPRするラッピングバスを運行しました。

県内の子育て世帯人口が多い地域を中心に走行し、地域に密着した広報を展開しています。

② 巨大ディスプレイの設置

待合室に51インチ×4面の大型ディスプレイを設置し、企業PR、訓練情報、再就職手当制度などの情報を月替わりで発信しています。各業務の担当が持ち回りでコンテンツを作成し、継続的な情報提供を行っています。

●全国的な課題に対する取り組み

全国的な課題には、短期的なものと中長期的なものがあります。今年度は、短期的な課題として「法定雇用率引き上げを控えた障害者求職者の開拓」、中長期的な課題として「I・Jターンの実績向上」に取り組みました。さらに、両者に共通する取り組みとして「ライフスタイルお仕事相談会」を新たに実施しました。

1. 法定雇用率引き上げを控えた障害者求職者の開拓

管内の大学、短期大学、専門学校など3校を訪問し、障害がある、またはその可能性がある学生や保護者に対して、ハローワークが支援できる体制を整えました。特に大学では、一般学生向けの出張相談と連携しながら実施し、ニーズも高く、積極的に取り組むことができました。

2. ライフスタイルお仕事相談会の開催（介護就職デイ）

少子高齢化が進む中、介護・看護など福祉・医療分野における人材確保は喫緊の課題です。そこで、求職者のライフスタイルに配慮した求人を集め、「介護就職デイ」としてお仕事相談会・面接会を開催しました。

【主な求人条件】土日祝休み、日勤のみ（夜勤なし）、就業時間の相談可、未経験者歓迎、子育て応援

【開催結果】参加事業所：10社、参加求職者：44人、就職決定者：11人

介護・看護職においても、求職者のニーズを把握することは、求人と求職のマッチングに繋がる重要な要素です。来年度も引き続き開催する予定です。

●報道機関、労使団体、地方公共団体等との連携による創意工夫した広報活動

新規学卒求人説明会&人材獲得！ハロー活用セミナーの開催にあたり、県政記者クラブへの資料投げ込みを行うとともに、徳島新聞をはじめとする県内主要報道機関（計5社）に対して取材依頼を行い、積極的な広報活動に努めました。また、労使団体や地方公共団体に対しても、市民向け・会員向けの広報誌にイベント情報を掲載していただくよう依頼し、効果的な広報展開を図りました。

さらに、以下のイベントについても同様に報道機関への取材依頼を行いました。

① A型就労活用セミナー

② ライフスタイル応援フェア×介護就職デイ

加えて、「あつまれ！おしごとキッズパーク」においては、四国放送のテレビ番組「ゴジカル！週末イベントPR合戦」に出演し、イベントの周知広報に努めました。これらの取り組みを通じて、ハローワークの活動をタイムリーかつ適切な手段で発信することの重要性を再認識しました。来年度においても、引き続き積極的な広報活動を展開してまいります。

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

●PDCAサイクルによる数値目標の職員への意識付け

令和6年度には、ハローワーク評価に関する研修を、相談員を含む全職員を対象として6月から7月にかけて実施しました。この研修では、評価の仕組みや目標達成のために必要な取組について、特にこれまであまり意識されてこなかった「所重点項目」も含めて、論理的に理解することができました。

また、毎月中旬から月末にかけて、所長が主要3指標について細かな分析を行い、数値の実績を盛り込んだシートを作成しました。このシートには、目標達成に向けたコメントを添えて、毎朝始業前に全職員へメール配信を行いました。「1人あと〇件」という目標を全職員で共有することで、毎月の目標達成に向けた意識と姿勢を醸成することができました。

●地方自治体との連携

(徳島本所の取組み)

前年度に引き続き、当所管内自治体との連携を強化し、雇用対策協定のカウンターパートとしての役割を担うとともに、話題性の高い神山町との連携を深めました。

今年度は、神山町の特産物であるすだちの収穫時期に合わせて、「すだちワーホリ in 神山町」を実施しました。この取組では、農業体験と地元での生活体験を組み合わせることで、移住をより具体的にイメージできる内容としました。20代～40代の地方移住に関心のある6名が参加し、低コストながら一定の成果を得ることができました。前年度の試験的な実施を踏まえ、今年度は本格実施により成果を上げることができました。

今後も継続的な実施が必要であると考えており次年度も継続する予定です。また、次年度はさらに「就農」に向けた取組を強化し、I・Jターンの実績向上に繋げてまいります。

(小松島出張所の取組み)

平成27年度に小松島市と雇用対策協定を締結したことを契機に、徳島労働局・徳島公共職業安定所・小松島出張所・小松島市の4者で「小松島市雇用対策運営協議会」を設置しました。その事業計画の中で、雇用創出および人材確保分野において、関係機関（徳島労働局、徳島公共職業安定所、小松島出張所、小松島市、徳島県建設業協会）が連携し、「お仕事マルシェ」を開催しました。このイベントでは、将来の建設業の担い手となる子どもたちを対象に、「かっこいいぞ！建設業」と題して重機体験やガチャコーナーを設け、楽しみながら建設業を体験してもらいました。また、同ブースでは小松島市と連携し、市内企業のPRも併せて実施しました。

【参加者数】大人：252名 子ども：168名

来年度も内容を協議のうえ、「お仕事マルシェ」への参加を予定しております。

●求人者支援

令和6年5月に、新規学卒求人説明会をリニューアルして開催しました。

この説明会では、事業主向けに「応募を呼び込む求人票の作り方」や「ハローワーク支援メニュー」の紹介セミナーを実施し、好評を博しました。この反響を受けて、令和6年度には同様の求人者支援セミナーを通年で定期開催することとなり、計5回実施しました。これにより、事業所との関係強化を図ることができました。

●雇用保険受給者の早期再就職

早期再就職の促進に向けて、前年度に引き続き、初回講習のシナリオを見直しました。

また、職業相談窓口の全職員が、通常相談の際に再就職のメリット・デメリットや制度の概要を理解し、求職者に分かりやすく伝えることが重要であると考え、基本的な対応方法の見直しを行いました。

まず、再就職手当の金額を簡単に試算できるシミュレーションファイルを新たに作成しました。このファイルは窓口初心者でも簡単に使用できるよう設計しており、求職者に対しても視覚的にインパクトのある内容となっています。さらに、雇用保険説明会では職業相談担当者によるデモンストレーションを実施し、所内の巨大ディスプレイでもデモンストレーション動画を上映しました。相談窓口で実際に活用できるよう、シミュレーションファイルの使い方や説明の仕方について、マンツーマンでのロールプレイを全職員に対して実施しました（実施期間：11月～1月）。

これらの取組により、職員の制度理解と説明力の向上を図り、求職者の早期再就職支援の質を高めることができました。

●小松島出張所の機能強化

小松島出張所においては、体制強化を課題として、本所所長を中心に数値目標に対する職員の意識付けを行いました。また、朝ミーティング等を活用し、職員へのさらなる浸透を図った結果、訓練修了後の就職件数を除き、業績は改善傾向に転じました。

また、小松島市との合同就職面接会の開催や、徳島労働局対策課が主催した建設業界の魅力を紹介するイベントを、小松島市（雇用対策協定締結自治体）で開催した際には、出張所の地域における役割と存在意義を対外的に発信することができました。

これらの取組を通じて、職員の意識改革と地域との連携強化を図りながら、出張所の機能強化に向けた基盤づくりを進め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

令和6年度の主要3指標については、次のとおりとなりました。

就職件数は、目標5,250件（本所4,568件／出張所682件）に対し、実績は4,941件（達成率94.1%）となりました。内訳は、本所が4,256件（達成率93.2%）、出張所が685件（達成率100.4%）であり、出張所は目標を上回る結果となりました。充足数は、目標5,482件（本所4,933件／出張所549件）に対し、実績は5,211件（達成率95.1%）でした。内訳は、本所が4,738件（達成率96.0%）、出張所が473件（達成率86.1%）となり、全体としては目標を下回る結果となりました、一方、雇用保険受給者の早期再就職割合については、目標34.9%に対し、実績は35.8%（達成率102.6%）となり、目標を達成しました。内訳は、本所が36.2%（達成率103.7%）、出張所が32.7%（達成率93.7%）であり、本所が特に高い達成率を示しました。

新規求職者数は14,471人（本所12,433人／出張所2,038人）で、前年度の14,714人（本所12,563人／出張所2,151人）と比較すると243人（1.6%）の減少となりました。内訳では、本所が130人減、出張所が113人減となっています。相談件数は69,818件（本所60,597件／出張所9,221件）で、前年度の70,587件（本所61,258件／出張所9,329件）と比較すると769件（1.1%）の減少となりました。減少幅は、本所が661件（1.1%減）、出張所が108件（1.2%減）でした。

紹介件数は16,848件（本所14,861件／出張所1,987件）で、前年度の17,454件（本所15,525件／出張所1,929件）と比較すると606件（3.4%）の減少となりました。内訳では、本所が664件（4.3%）減少した一方で、出張所は58件（3.0%）増加しました。

新規求職者数の減少に対して、相談件数の減少幅は比較的緩やかでしたが、紹介件数の減少幅は大きく、紹介成功率も29.3%と、前年度の30.7%を1.4ポイント下回る結果となりました。今後は、新規求職者数の減少傾向を踏まえ、就職件数の向上に向けて紹介率を意識した取り組みの強化が必要です。紹介の質やタイミングを見直し、より効果的なマッチング支援を進めてまいります。

(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

●ハローワークスペース設置による利用者満足度向上

来所者数の減少に伴い、来所者用端末を大幅に削減したことで生じたスペースを活用し、若手職員プロジェクトチームの企画による「ハローワークスペース」を年度末に設置しました。このスペースは、従来の安定所にはない新たな空間を創出することで、施設のイメージアップを図るとともに、求職者・求人者双方のニーズに応じた柔軟な活用を目指しています。具体的な活用内容としては、事業所PR、面談会、求職者への個別指導、セミナー、職員ミーティングなどを予定しており、利用者の満足度向上を通じて、求職者・求人者の増加、さらには就職件数・充足数の向上につなげていきたいと考えています。

●オンライン職業相談を含む利用者確保

令和6年度のオンライン職業相談は、年に数回の実施にとどまりましたが、令和7年1月には新たにオンラインハローワークシステムが導入され、今後の活用に向けた環境が整いつつあります。次年度は、このシステムを本格的に活用するため、職員がオンライン相談に関する対応力を高め、実践的な経験を積むことが重要です。これにより、来所が難しい求職者への支援の幅を広げることが可能となります。また、電話による相談も含め、来所せずとも支援が受けられる手段があることを積極的に周知することで、利便性の向上と新たな利用者層の確保に繋げていきます。今後は、オンライン・電話相談の利点を活かし、柔軟かつ多様な支援体制を構築することで、利用者満足度の向上と就職支援の質的強化を図ってまいります。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	公的職業 訓練終了 3か月後 の就職件 数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率		
令和6年度目標	5,250	5,482	34.9%	90.0%	95.0%	1,390	68.1%	348	449	378	83.4%		
令和6年度実績	4,941	5,211	35.8%	68.5%	97.5%	1,442	73.2%	394	435	256	98.3%		
目標達成率	94%	95%	102%			103%	107%	113%	96%	67%	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。

ハローワーク三好 就職支援業務報告（令和６年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①求職者担当者制による就職支援

緊要度の高い求職者に対して、双方向または一方向の求職者担当者制により、きめ細かな職業相談や情報提供と各種支援サービスを効果的に実施しました。

特に、就業意欲が高い雇用保険受給者に対して、担当者制対象者として取り込むことを意識しました。

また、新たな取組としては、１０月から求職者向けに「面接対策セミナー」を開催し、計７回で６２人参加がありました。会場とオンラインのハイブリッド開催も参加者数確保に効果があったと思われます。

結果として、支援対象者数は１９５人（前年度１５１人）、就職者数１７２人（同１１７人）で就職率は８８．２％（同７７．５％）と前年度実績を大きく上回り、成果を上げました。

②求人者支援の充実

・人手不足対策セミナーの実施

新規求職者のうち若年求職者が少ないという管内状況から、求職者割合の高いシニア、今後の活用が期待できる女性、増加傾向にある外国人の活用、及び生産性向上をテーマにセミナーを開催しました。

会場とオンラインのハイブリッド開催の結果、４回のセミナーに２９社（会場１１社、オンライン１８社）が参加しました。一定の需要が見込まれるため、今後も管内状況に合わせて開催予定です。

・企業相談会・面接会の拡充

「お仕事相談会・面接会」の名称で随時開催し、開催回数は２５回で８名就職と前年度実績（２４回開催、３２名就職）を下回りました。企業の要望により管外・県外の事業所が半分以上を占め、参加人数も低調でしたが、管内事業所には好評であり一定の参加者も見込めるため、今後は、開催方法や企業選定について検討のうえ引き続き開催に努めたいです。

また、合同就職面接会（みよし地域しごと対策協議会：管内商工会議所、商工会、自治体等が連携）では、年２回開催し、参加企業数４６社に対し、参加求職者は６０人、就職は１３人でした。参加求職者が減少傾向ですが、地元企業の期待度も高いため、引き続き求人・求職者への参加勧奨等に努めます。

就職件数については達成率１０３％、充足数についても達成率は９２％でしたが前年度実績８３％を上回ることができました。就職件数の増加については、イベントものを工夫したこと、雇用保険受給者等「数少ない緊要度の高い求職者を確実に就職させる」ことを指示（紹介成功率５７．３％）し、取り組んだ結果であると考えます。

(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オンラインの活用促進

窓口来所者が減少傾向にあるため、求人者マイページの活用促進、求職者マイページの登録・情報提供の促進及び、各種セミナーのオンライン開催（会場とオンラインのハイブリッド開催）に努め、一定の成果を上げることができました。また、ハローワーク説明会等受付サイトを利用しオンラインでの申込みを可能としました。

- ・合同就職面接会や求人者向けセミナーの開催にあたり、求人者マイページを活用して参加勧奨しました。
- ・求職者マイページ利用促進のため、求職者向け「マイページ活用セミナー」（5人上限/回）を月1回定期開催しました。
- ・求人者向けセミナー、求職者向けセミナーともに、会場とオンラインのハイブリッド開催とし、参加者の利便性向上を図りました。

オンラインの利用促進により、求人者向けセミナーにおいて遠方の事業所の参加があり、求職者も気軽にオンラインで申込みや受講ができることからセミナー受講者の確保につながったと思われます。

また、マイページでの情報提供のみでは実際のセミナー参加や求人応募まで至らないことが多いことから、電話等でのフォローアップにより参加者確保やその後の紹介へつなげることができました。

②人手不足対策セミナー等の実施

前年度のシニア向けの求職者向けセミナー・求人者向けのセミナー、就職面接会が好評だったことから、今年度は、管内求職者の約4割を占めるシニア、薄い若年層の中でも今後の活用が期待できる女性、今後増加が見込まれる外国人の活用、及び生産性向上をテーマに全4回の求人者向けセミナーを実施し、計29事業所が参加しました。三好所管内の状況（就業を希望する求職者は40歳代以上の女性やシニア世代の割合が多い現状等）や労働市場の説明を行い、求人条件緩和、ミニ説明会・面接会の参加、職場見学の受入れについても働きかけています。

また、人手不足分野については、医療・福祉業の求人が全産業の約4割を占めることから、介護デイ合わせで求職者向けセミナー（シニア、女性向けの面接対策セミナー）を実施（11/6）し、介護デイは2日間開催（4社参加）の説明会・面接会を実施しました。参加人数35人のところ就職は1人であったため、求人の要件緩和等によるマッチングを高める工夫が必要と思われます。

③雇用保険受給求職者担当者制

雇用保険受給者の早期再就職支援として、雇用保険受給求職者担当者制を実施し、支援対象者は89人（目標：月5人（年間60人））、職業紹介数は年間196件（目標：月15件（年間180件））と目標を上回って実施しました。支援対象者に対しては、認定日の窓口相談の他、「面接対策セミナー」や「マイページ活用セミナー」等の参加勧奨、求職者マイページによる求人情報等の提供とその後のフォローアップ等の実施により、雇用保険受給者の紹介成功率は74.4%（全体57.3%）と高水準でした。

(3) その他の業務運営についての分析等

・新規求職者数は1,424人で対前年度比4.3%増加のところ、紹介件数は1,034件で前年度より3.0%減少しましたが、就職件数は592件で前年度と同数でした。高い紹介成功率に支えられた結果であり、上記①②の取組に一定の効果があると考えられるため、当該取組を更に拡充や改善をしつつ継続して取り組みます。

・管内は少子・高齢化による人口減少が進行しており、労働者確保が難しい状況で、特に若年労働者の慢性的な不足は深刻な問題となっています。また、就職者の43%が県外・管外（香川県・愛媛県等の他県24%、管外19%、フルタイムの46%、パートの39%が県外・管外就職）へ就職していることも管内の労働力不足の一因です。このような状況下において、就職促進のため他所と連携した広域的な労働移動の実現には今後も引き続き取り組むこととしていますが、管内の求人者と求職者をマッチングさせるためには、これまで以上に地元企業の人材獲得支援に力を入れなければなりません。しかしながら、高齢化による後継者不足等による廃業により適用事業所数自体が令和6年5月には700社を割り込み（令和7年3月末時点で693社：対前年同月比▲2.3%）、また新規求人数（同2,865人：対前年同月比▲2.7%）も減少傾向にあることから、今後は求人数の総量確保も課題となっています。

・管内求職者のうち、高年齢求職者が40%以上、中高年齢求職者は60%を占めていることから、高年齢者応募可能求人やミドルエイジ歓迎求人等の確保に努めます。また、若年者や非正規雇用労働者については管内求人のもとより、近隣の県外・管外求人を含めた情報提供を行う必要があります。

(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. 求職者に対する能動的マッチングの強化

①求職者担当者制の拡充

令和6年度は紹介成功率57.3%、うち雇用保険受給者の紹介成功率74.4%（全体57.3%）と高水準であったことを受け、求職者担当者制による就職支援の取組を継続します。令和7年度はさらに雇用保険受給者を中心に対象者を拡充し、求職者への能動的アプローチの機会を増やすよう取り組みます。

②情報提供とフォローアップの強化

求職者マイページの開設を推奨するとともに、求職者マイページ等を活用した積極的な情報提供を実施します。併せて電話等でのフォローアップ相談等を実施し、紹介、就職へつなげるよう取り組みます。また就職者の43%が県外・管外への就職であることを踏まえ、近隣の県外・管外の求人も積極的に情報提供していきます。

2. 人材確保に向けた求人者支援

①求人数の確保、条件緩和の推進

事業所訪問等による情報収集や信頼関係の回復・強化を図るとともに、管内状況を説明のうえ、求職者ニーズを踏まえた条件緩和指導や魅力ある求人票作成の提案等と合わせて、求人数確保に努めます。

当所は一部門制であり、マッチングにおいては求人担当と紹介担当の連携が常時図られていることが強みと言えるため、求人情報については随時共有し、求職者へ情報提供していきます。また、紹介担当が把握した求職者の求人への反応等についても、求人者へのフィードバックや条件緩和につながるよう求人担当と共有するなどの連携をしていく必要があります。

②企業相談会・面接会の充実

「お仕事相談会・面接会」は参加が低調であった県外・管外事業所と切り分け、管内事業所を中心に定期開催とします。また、全求人のうち医療福祉業が約4割、建設業が1割を占めることから、積極的に人手不足分野の事業所の参加勧奨をします。また、県外・管外事業所については、「企業説明会」として別に開催します。

3. 雇用保険受給者の早期再就職支援

給付制限の短縮の制度改正により、再就職活動が今までより早く始まることが想定されることから、求職申込後の早い段階から早期再就職のメリットやハローワークサービスを周知してハローワークの利用を促していくとともに、求職者担当者制により求職者のニーズを捉えた支援に取り組みます。

4. オンライン・デジタルを活用したハローワーク支援の周知・広報

各種セミナー等の会場・オンラインのハイブリッド開催や求人者マイページ・求職者マイページを活用しての情報提供については一定の効果があったと思われるため、取組を継続します。

また、子育て中の女性などの潜在的求職者の掘り起こしにはオンラインやデジタルの一層の活用促進が必要であるため、労働局HP、LINE等の各種広報ツール等の効果的な活用を図ります。

さらに、地域の自治体や関係団体とさらなる連携を図るとともに、SNS等を活用して、広く地域住民に対してハローワークのサービスをアピールするための広報を行う必要があると考えます。

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)	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	571	465	35.5%	90.0%	95.0%	175	68.1%						
令和6年度実績	592	429	41.7%	75.5%	93.9%	205	70.0%						
目標達成率	103%	92%	117%			117%	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。

ハローワーク美馬 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ①主要三指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に重点を置きました。
当所管轄地域は県西部に位置し、管外求職者の応募が少なく、就業場所が管外である求人に応募する求職者も少ないといったところが特徴です。
- 就職件数（目標846件、実績747件）
求職者担当者制（一方向・双方向）の積極的な取り組みや求職者が検討・紹介を希望した求人以外の情報提供、さらには、応募書類の添削、作成支援や面接対策を行うなど、各種支援事業に対する能動的なマッチングに取り組みました。
求職者担当者制については、支援開始者数191名で、紹介就職件数117件（就職率61.2%）となりました。
- 充足数（目標654件、実績601件）
「求人条件の緩和」や「求人記載内容の見直し」の提案を行い応募しやすい求人となるよう、また、併せて、求人票記載内容以外の情報を充実させるため、求人担当と職業相談部門と連携し事業所同行訪問を実施。事業所の情報収集を積極的に行い、職員間で情報共有し求職者へ積極的に情報提供しました。
また、求人者向け「採用力アップセミナー」を開催しました。（午前、午後2回開催、参加企業28社）
充足支援については、対象求人数25人で、充足数8人（充足率32.0%）でした。
- 雇用保険受給者の早期再就職割合（目標33.5%、実績34.0%）
雇用保険初回講習では、コロナ架時使用していた簡略版から説明内容を見直し、支援メニュー（セミナー受講や職業訓練の案内）の提案や求人票・求人一覧表の提供を行い、再就職手当の支給額等をわかりやすく示した「早期再就職支援プラン」を作成・提示などにより、早期再就職の意欲喚起につながるよう取り組みました。また、認定時には、支給終了する者を含めて全員相談を実施しました。

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

【就職支援の強化】

新規求職申込者数は、前年度比4.7%減少となり、年齢別では、50歳未満の求職者層が減少し、50歳以上の求職者が増加となりました。個々のニーズを的確に把握し、各種支援サービスの提供を行うとともに求職者マイページの登録勧奨・情報提供・オンライン紹介を積極的に推進し、ハローワークの利用促進に努めました。

また、個別支援が必要な求職者に対しては、必要に応じて個別求人開拓、職業訓練への誘導を実施するとともにミニ就職面接会、企業説明会、管理選考等の実施、地方自治体と連携した雇用対策の推進等、よりきめ細やかな支援を実施しました。

また、所独自セミナー ジョブハンティングセミナー【応募書類対策】、プチセミナー【求職者マイページ編】、【面接基本編】、

【j o b t a g編】への参加勧奨を図りました。

【求人充足の強化】

新規求人数は、前年度比4.7%増加となり、業種別の構成比は、前年度とほぼ同様となりましたが、当所の主要求人である医療、福祉が前年度比5.1%減少、製造業が前年度比4.6%増加、卸売業、小売業が前年度比0.7%増加となりました。新規求人数確保に努めるとともに、求人条件の緩和や求人内容の見直し等の助言、提案を実施しながら、求職者にとってより魅力のある求人票の作成に努めるとともに福利厚生や事業所のPRポイント等の求人票以上の情報の登録を勧奨し、所内掲示の工夫等求職者に提供できる情報の充実を図り、充足に繋げて参ります。

(3) その他の業務運営についての分析等

【地方自治体と連携した雇用対策の推進】の取り組み

求職者の就職促進、企業の人手不足の解消、美馬地域の人口減少の抑止等の課題解決に向け、管内自治体と連携した雇用対策を推進するため、雇用対策協定を締結している美馬市、管内つるぎ町との共同開催により、「合同就職面接会」（令和6年11月15日開催）を実施しました。

参加事業所13社、求職者82名に参加いただき、採用者10名となりました。

「地域枠」を活用した職業訓練「職場で役立つパソコン習得科」（訓練期間3カ月）では、受講者数7名となり、その結果4名就職となりました。

【広域需給調整事業に関する協定】の取り組み

他所と連携し円滑な広域労働移動の実現に向け、徳島局西2所（三好・美馬所）と香川局西3所（丸亀・坂出・観音寺所）により、協定を締結しており、令和6年10月30日に運営協議会を開催し、意見交換、協定内容についての協議を行いました。

また、令和6年度は、ミニ就職面接会（管理選考を含む）11回開催、「おしごと説明会」3回開催、ハローワーク美馬・坂出所共同企画による面接会1回、今年度はさらに、ハローワーク美馬・高松所共同企画による面接会を1回開催しました。

・上期において新規求職申込者数は、前年同月比減少していることから、無効求職者に対し電話による来所勧奨を実施しました。

(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

「新規求人数及び有効求人数」は、対前年同月に比べ微増となる一方、「新規求職者数」は減少傾向に、「有効求職者数」は令和7年以降に減少となりました。当所の特徴として、45歳以上の中高年の求職者が約6割を占める高齢化が顕著な地域であり、その求職者のほとんどが管内企業への就職を希望しており、求職者の状況を丁寧に求人者に説明し、求人確保に努めて参ります。また、求職者担当者制による積極的なマッチング支援や求人担当者制、ミニ面接会等開催し、求人充足に向けた取り組みを強化いたします。

2. 特記事項

特になし

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	846	654	33.5%	90.0%	95.0%	223	68.1%						
令和6年度実績	747	601	34.0%	100.0%	98.0%	211	76.6%						
目標達成率	88%	91%	101%			94%	112%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※ 就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク阿南 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①重点指標に対する取組

当所では、全職員を対象とした事業所訪問は年間163件となり、前年度実績154件を大きく上回り目標を達成した。事業所訪問の際には、オンライン利用促進、求人開拓、求人条件緩和指導を行うとともにジョブガイドツアーやミニ面接会の開催を提案しました。求人提出済事業所へ訪問する際には、求人条件に対する求職者ニーズを説明することで条件緩和を促し、条件緩和された求人は、ジャンプアップ求人としてエントランスに展示するとともにフォローアップ対象求人として早期紹介に努めました。なお、高齢者歓迎求人や未経験者応募可求人については、ホットマーク（炎のPOP）をつけて求職者の応募を促しています。

また、求職者支援については、求職者担当者制による就職支援を重点的に実施しており、緊要度の高い求職者を双方向性の担当者制により、きめ細かな職業相談等により効果的に実施した結果、支援対象者数566人、就職者数338人、就職率59.7%（令和5年度 61.3%）となりました。

②オンラインサービスの活用に向けた取組

求人者への取組としては、周知用リーフレットの作成・活用による登録勧奨、所主催イベントの参加資格にマイページ開設を付加したり、計画的な個別事業所訪問による利用方法説明などを積極的に実施したことにより、求人者マイページ開設は720件となり、求人事業所のほぼ全事業所について開設しています。なお、求人のオンライン受理割合についても、阿南所全体で93.9%となり、特に牟岐出張所は100%となっており、本所においても92.2%と高水準を維持しております。

求職者への取組としては、所独自リーフレットの活用による窓口での求職者マイページ登録勧奨等により、令和5年度762件の開設に対し、令和6年度644件開設で減少していますが、既登録者が増加してきていることが減少要因と史料されます。

③障害者の就職促進の取組

令和6年度の所重点指標である障害者の就職促進について、積極的に多様な障害特性に応じた情報提供（699件）を実施するとともに応募しやすい求人の開拓、課題解決サービスなどきめ細かな職業相談を実施した結果、令和5年度を11件上回る228件の職業紹介に結びつけたが就職件数は目標未達成となりました。

発達障害者雇用トータルサポーターによる出張相談及びセミナー開催についても積極的に実施し、障害者本人だけでなく、保護者、支援機関等関係者に対し、障害特性や就労支援等の理解促進に努めるとともに企業に対しても出前講座（2回）を実施し、就職促進に努めました。

(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重点指標に対する改善等について

令和5年度に伸び悩んでいた紹介件数、就職件数、充足数については、求職者対策としては早い段階からの積極的な情報提供による来所・利用勧奨とともに、ミニ就職面接会のオンラインを活用した早期の情報提供等のサービスを実施し、求人者対策としては職員による事業所訪問により得た事業所情報の所内共有し求人条件の見直し等を実施したことで求職者数、相談件数及び紹介件数は前年度より増加しました。

しかし、就職件数及び充足数については上記の各事項では十分な対応ができなかったが、相談件数及び紹介件数が増加してきていることから求職者及び事業所のニーズをもう少し詳細に把握することが必要があると思われます。

②イベント開催による改善等について

セミナー、ジョブガイドツアー、ミニ就職面接会等の利用者の増加については、定期的に行えるようになりミニ就職面接会については「プレゼン付きミニ就職面接会」とし面接会の前に事業所から事業内容及び求人内容等について説明してもらったことで、参加者が増加してきています。

また、求人者及び求職者からの要望等から高齢者及び介護職に特化した面接会なども開催した。介護職の面接会については阿南市と共催したことで、従来の面接会より参加者が増え人材確保分野における就職件数の増加につながっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

①就職支援の更なる強化

令和6年度の職業紹介状況（本所）を見ると、新規求職者数及び紹介件数は増加、就職件数は微減、充足数は前年比で約9%減少していることから、相談件数・紹介件数を確保するため、担当者制による職員からの積極的な求人の提案や双方向型及び一方向型による支援の強化により相談件数・紹介件数の一層の増加を図ります。また、短期間で離転職している求職者や、応募しても不採用を繰り返す求職者には、自己理解のための支援や労働市場情報の提供やデジタルレッスン・ハイパーレッスンなどの就職支援セミナーにより就職するための力を上げるとともに、求職者の状況に応じた課題解決のための支援を実施するなど、マッチングのための精度を上げることで相談件数・紹介件数の増加を図り、就職件数の増加につなげます。

②求人充足支援の強化と職種別求人倍率が低い、求職者ニーズがあるが求人が少ない職種の求人確保

紹介記録のないまま更新・取り消しとなる求人が半数以上を占めている現状から、リーフレット「求人条件、そのままでいいですか？」を最新事例にリニューアルし活用するなど、求人受理、求人更新時等に、応募しやすい魅力ある求人票の作成について働きかけるとともに、ミニ就職面接会等のイベント開催を積極的に実施します。また、リクエスト求人の積極的活用、職種別求人倍率が低い、求職者ニーズがあるが求人が少ない職種の求人確保に努め、マッチングを強化します。

③オンラインサービスの普及・定着に向けての取組

所独自のリーフレット等を活用し、求人者・求職者マイページ開設についての周知等を積極的に実施し、ハローワークへの利用促進を図るとともに、利用率向上維持にも努めます。併せて事業所には、求人票以上の求人情報を提供していただくために画像情報登録機能の活用等についてリーフレットを作成し、提案します。ハローワークを利用したことがなかった層の取り込みを進め、オンラインでの相談連絡・職業相談・紹介等の機能についても積極的に活用していきます。

④管内地方自治体と連携した雇用対策の推進

管内地方自治体と協力した就職面接会等イベント開催、UIJターン希望者・移住者への広域就職支援など連携した就労支援を実施します。

なお、出張所においては、雇用対策協定締結の自治体からの提案により、「牟岐町にぎわい産業祭」への参加によるハローワーク利用促進のための広報、求職登録、情報提供等を実施し、ハローワークのPR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

①オンライン職業相談について

オンライン職業相談についてはわかりやすいマニュアル等を作成し職員研修により周知を行っているが活用できていないため、所内でオンライン職業相談のニーズについて話し合いを行ったところ、職業訓練のほとんどが管外で実施されており訓練受講者の職業相談が十分実施できていないため職業訓練受講者に対してオンライン職業相談を実施することが効果的でないかとなった。来年度から職業訓練実施機関と協力し職業訓練受講者に対するオンライン職業相談を実施するよう検討します。

②プレゼン付きミニ就職面接会等イベントの開催について

プレゼン付きミニ就職面接会については参加者のより一層の増加を図るため、参加事業所については事前に職員が事業所訪問し事業内容及び求人内容とりまとめ所内で共有し、窓口相談時に事業所訪問で得た情報を求職者へ伝え参加者増加につながると思われます。

また、高齢層の求職者が年々増加してきているので、事業所に高齢者対象の求人開拓を実施し面接会への参加も併せて案内し、高齢者に特化した面接会の開催を昨年度より多く開催を検討します。

③企業情報の充実等

入口エントランスは来所者が庁舎に入った時に一番目立つ場所であるが、情報が雑多に掲示されており見にくいのではないかとの意見が所内からあり、求職者目線で企業情報の発信方法を見直します。

2. 特記事項

特になし

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	障害者の 就職件数						
令和6年度目標	1,270	1,035	33.2%	90.0%	95.0%	355	99						
令和6年度実績	1,204	987	29.3%	94.6%	97.4%	327	97						
目標達成率	94%	95%	88%			92%	97%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※ 就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク吉野川 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では求職者マイページを活用した積極的で迅速な求人情報提供を実施することにより、早期就職支援に取り組むこととしました。新規求職申込時に所独自のリーフレットを用い、求職者マイページの利便性について説明を行うことにより、担当者制による早期就職支援のツールとして、求職者マイページ機能の活用促進を図りました。

マイページの新規開設に取り組んだ結果、有効求職者数に占めるマイページ利用者数の割合については、局内で2番目に多く、40%に迫っています。

また、受理した全ての求人については、それぞれ職種に応じ、担当者がマイページを優先した情報提供を行うこととし、スピード感のある情報提供を行うことにより、求職者の早期再就職に繋げることとしました。

なお、従来の郵送による求人情報提供と併せて、求職者マイページを利用した情報提供は、4,345件となっています。

マイページの新規開設と活用強化を図った結果、紹介件数(3,057件)に占めるオンラインハローワーク紹介(325件)の割合は局内で最も高い10.6%となっています。また、局全体のオンラインハローワーク紹介1,017件に対して、325件と全体の32.0%を占めており、求職者支援サービスの一環として、活用促進を図っています。

（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

雇用保険受給者の早期再就職支援に対する新たな取り組みとして、所独自の就職支援セミナー「面接対策セミナー」を月2回、開催することとしました。また、より効果的に実施するため、雇用保険説明会後に実施することとしています。

また、早期再就職割合向上の取り組みとして、説明会の内容の見直しを行いました。雇用保険受給者に対して、より早い段階から効果的な支援に繋げることにより、早期再就職に対する意欲喚起を図ることを目的とし、各種支援サービスメニューの説明及び再就職手当の説明に重点を置いた内容となっています。

なお、一方向担当者制を前提とした支援として、説明会当日に全ての雇用保険受給者に対して、求人票を3件ずつ提案する取り組みを行っています。

求人者サービスの充実における新たな取り組みとして、掲示スペースのレイアウト変更を行い、介護等人材確保分野における掲示、求人担当者による「押し求人」の掲示について、リニューアルを行いました。

学卒部門と求人部門が連携した事業所訪問において、ユースエールの積極的な周知を行い、ユースエール認定企業の確保に繋がりました。

事業所からは管内管外を問わず、面接会等の希望が多く寄せられているが、より効率的で効果的な運用を図る観点から、管内事業所は「ミニ就職面接説明会」、管外事業所は「お仕事相談会」として、分けて実施する取り組みを実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所では、求職者全体に占める中高年齢者及びパートタイム希望者の割合が高いことを踏まえ、高年齢求職者層については、「高齢者応募可能求人(B60)」の確保に努めるとともに、子育て世代等の非正規雇用労働者については、休みや勤務時間において柔軟な対応を求めるとともに「仕事と子育てが両立しやすい求人(Z86)」の確保を行い、必要な者に必要なサービスが提供できるよう取り組みました。

求人開拓等については、事業所訪問を積極的に行い、新規求人等の開拓や求人者マイページの開設に努め、良質な求人の確保、ミニ就職面接会についても引き続き、取り組んでいくこととします。

吉野川市と共同開催した「吉野川地域就職マッチングフェア」は29事業所が参加し、求職者110名と延べ123件の面談を実施、20名が就職決定という結果となり、地域の雇用対策に有効だったため、引き続き連携して取り組みます。

また、雇用保険受給者の再就職支援については、就職支援セミナー等の外部委託セミナーのみに頼らず、ハローワークの窓口での職業相談の中で、就職意欲の低調な者に対する早期再就職のメリットについて説明など意欲喚起を行い、必要に応じて課題解決支援サービスを提供するなどの的確なマッチングを実施します。

(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

引き続き、マイページの新規開設と活用促進に取り組むこととし、担当者制と併せて求人情報提供の強化を図ることにより、雇用保険受給者早期再就職促進について取り組むこととします。

中長期的に滞留傾向にあるシニア世代に対する支援強化と併せて、ミドルシニア世代に対する就職支援のサービスメニューの充実を図ることとします。

求人者支援については、求人・紹介部門の連携を前提とした事業所訪問及び充足会議により、スピード感のある求人情報の提供を通して、求人者満足度の向上を図ります。

毎朝実施するミーティングを通して、各人、各部門が情報共有を図ることとし、全職員が年間を通じて、目標意識を保持・形成できるよう、日々、業務日報を回覧し、進捗状況等を明らかにすることにより、目標達成に向けて職員が一丸となって取り組めるよう工夫していきます。

また、職員間において、PDCAを前提とした目標の共有を図るとともに、日々の業務を通して、各職員が主体的に問題に取り組むことが出来るよう必要な研修を実施していくこととします。

2. 特記事項

特になし

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	1,192	812	33.2%	90.0%	95.0%	358	68.1%						
令和6年度実績	1,032	779	32.2%	86.1%	91.5%	317	91.1%						
目標達成率	86%	95%	96%			88%	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。

ハローワーク鳴門 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○求職者向けセミナー、求人者向けセミナーの実施

新規求職者数及び新規求人数が減少傾向であり、新規求職者の確保を図るため、求職者向けセミナーとして、履歴書作成セミナー（12回244名参加）、求人票の見方セミナー（11回223名参加）、シニア就活セミナー（1回33名参加）を実施しました。また、新規求人の確保及び求人充足に向けた取り組み強化として、求人者マイページ活用セミナー（1回34事業所参加）、人材確保のためのハローワーク活用術（3回54事業所参加）、シニア人材活用セミナー（1回5事業所参加）を対面で行い、魅せる求人セミナー（1回7事業所参加）をオンラインで実施しました。

○雇用保険受給者に対する就職支援

職業相談窓口において、雇用保険新規申し込みの早い段階で再就職手当について案内しました。また、初回講習会では早期再就職のメリットの説明及び再就職手当試算表「あなたの早期再就職プラン」を手交し、受給者一人ひとりの再就職手当の支給額を認識していただくことにより、就職意欲の喚起に努めました。

○オンラインサービス機能の推進

マイページ機能を活用した能動的な就職支援を行うため、求職者マイページ開設勧奨、マイページでの就職活動のメリットの周知、相談来所時にマイページログイン状況の確認等を行いました。きめ細かな職業相談により求人、求職の効果的なマッチングや求人情報の提供を行い、オンラインハローワーク紹介を推進しました。（マイページの開設数1089件、オンラインハローワーク紹介342件、就職116件）

○雇用対策協定に基づく面接会の実施

鳴門市と連携して、鳴門市内で働きたい方と鳴門市に事業所がある求人者のマッチングを行うため、合同就職面接会（鳴門市就職マッチングフェア）を実施しました。鳴門市就職マッチングフェアでは、働く場の確保、企業の労働力確保、地場産業の振興に寄与、鳴門市内での就職を促進させることを目的としています。また、鳴門市就職マッチングフェアの1週間前には、オンラインにより企業PR説明会を実施しました。鳴門市就職マッチングフェアで充足しなかった求人については、庁舎内に求人情報と画像情報を掲示し充足に努めました。

(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

○求人情報コーナーの設置

庁舎入り口の正面に、求人情報コーナーを設置して、求人担当、相談担当職員が選定した求人を掲示し、求人充足に努めました。また、画像情報登録の方法についてリーフレットを作成し、労働局ホームページに掲載するとともに求人開拓時やミニ面接会参加事業所に画像情報の登録を依頼し、求人情報コーナーや職業相談窓口において求人票以上の情報提供を行いました。職業訓練情報の掲示方法も工夫し、入校月、訓練の内容をわかりやすく表示し、リーフレットにより周知を行いました。

○求人充足会議の実施

所長室で所長、統括、求人担当、相談担当職員による求人充足会議を行い応募がなかった求人について分析し、求人票の記載内容、求人条件緩和等について検討し、求人担当及び相談担当同行による事業所訪問や電話による事業所見学会の提案、求人票以上の情報収集等に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

就職件数、充足数、就職氷河期世代の就職件数、人材不足分野の就職件数は、きめ細かな相談、求人情報の提供、応募書類作成支援、求職者担当制、就職氷河期世代対象求人の確保、セミナー・ミニ面接会等の実施、求人条件緩和指導、求人票以上の情報収集等に取り組みましたが、目標を達成することができませんでした。雇用保険受給者の早期再就職割合は、再就職手当の説明、就職意欲喚起、認定日相談時の相談・求人情報提供等により目標を達成しました。また、生活保護受給者等の就職率は、生活保護受給者等就労自立促進協議会、支援調整会議及び巡回相談など、自治体との連携を図り目標を達成しました。

新規求職者数は、5,111人で、前年度(5,218人)と比較すると107人(2.1%)減少しました。年齢別では、44歳以下の新規求職者数が減少し、45歳以上の新規求職者数が増加しており、特に55歳以上の増加が顕著で、高齢化が進んでいます。また、紹介件数は、4,222件となり前年度(4,698件)と比較すると476件(10.1%)減少しました。企業に高齢者の受け入れについて理解を求め、求人条件の緩和、雇用関係助成金の活用等によりマッチングを図っ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

新規求人数の減少、紹介件数の減少が課題となっており、職業相談窓口の利用を促進し、積極的な応募勧奨や応募に繋がる新たなセミナーの実施が必要であると考えています。また、就職件数、充足数の目標達成に向けて、求職者のニーズに合った求人を確保し、紹介件数を上げていく必要があり、新規求人開拓、求人者支援の強化を図るため、求人窓口の人員や機能、対応体制などを整備していく方針です。

当所は、オンラインハローワーク紹介の割合が高く、引き続き、オンラインサービスを利用した支援や求職者担当制によりニーズを把握し、きめ細かな相談、積極的な情報提供により、マッチングを推進していきます。

中長期的な職員の育成を図る観点から、PDCAサイクルの重要性及び取組についての研修、労働基準監督署職員講師による研修、1級キャリアコンサルティング技能士による所内研修を実施していますが、支援の質の向上や職員の実践力強化を図るため、新たに事例検討会を実施する計画です。

2. 特記事項

特になし

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 業者の件数					
令和 6 年度目標	1,962	1,884	35.5%	90.0%	95.0%	563	68.1%	191					
令和 6 年度実績	1,665	1,635	36.3%	77.8%	90.9%	485	71.2%	120					
目標達成率	84%	86%	102%			86%	104%	62%					

※ 「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。

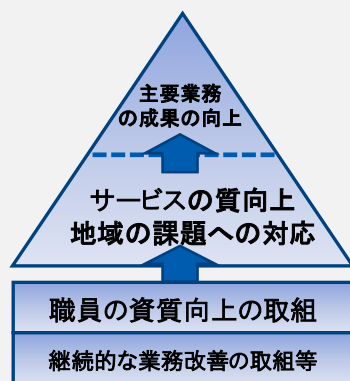
1. ハローワーク総合評価について

別添 2

- 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】参照



（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
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】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

令和7年度 徳島労働局管内 各ハローワークのマッチング機能に関する数値目標

徳島労働局職業安定部

目標指標		【主要指標】			【所重点指標】									【補助指標】	
		求職者の 就職支援	求人者の 人材確保支援	雇用保険受給者の 早期再就職支援	安定的雇用の促進							人材不足分野の 人材確保	職業能力開発	サービス推進	
					生活困窮者	障害者	若年者		中高年層 (35歳～59歳)	子育て女性等	高齢者	人材不足分野の 人材確保	職業能力開発	利用者満足度	
安定所		就職件数(一般)	求人充足数(一般、 受理地ベース)	基本手当の支給日数を 2/3以上残して早期に 再就職した割合	生活保護受給者等の 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	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	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	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	医療、介護、保育、建設、 警備、運輸分野の就職件数	公的職業訓練の修了3か月後の 就職率	求人者の利用者 満足度	求職者の利用者 満足度
徳島労働局	徳島 ※1	5,052件	5,264件	36.1%	69.6%	394件	62.2%	50.8%	450件	96.9%	87.0%	1410件	70.9%	81.0%	93.0%
	三好	562件	456件	36.1%	69.6%	38件	—	—	26件	—	—	184件	70.9%	81.0%	93.0%
	美馬	807件	625件	36.1%	69.6%	49件	62.2%	—	59件	—	—	225件	70.9%	81.0%	93.0%
	阿南 ※1	1,221件	1,001件	36.1%	69.6%	97件	62.2%	50.8%	70件	—	—	332件	70.9%	81.0%	93.0%
	吉野川	1,125件	793件	36.1%	69.6%	70件	62.2%	—	114件	—	—	352件	70.9%	81.0%	93.0%
	鳴門	1,847件	1,775件	36.1%	69.6%	150件	62.2%	—	181件	—	87.0%	565件	70.9%	81.0%	93.0%
徳島労働局		10,614件 (10,181件) ※2	9,914件 (9,642件)	36.1% (35.0%)	69.6% (74.8%)	798件 (798件)	62.2% (670件)	50.8% (77.1%)	900件 (838件)	96.9% (100.7%)	87.0% (97.2%)	3,068件 (2,987件)	70.9% (527件)	81.0% (80.8%)	93.0% (92.5%)

「主要指標」とは 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指標をいいます。

「所重点指標」とは 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指標をいいます。労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークをグループに分け、グループごとに全9指標のうち各ハローワークが2指標～8指標選択します。ただし、「人材不足分野の就職件数」は必ず選択することとしています。

「補助指標」とは 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指標をいいます。

(注) ※1 「安定所」のうち、ハローワーク小松島(徳島公共職業安定所小松島出張所)は「徳島」に、ハローワーク牟岐(阿南公共職業安定所牟岐出張所)は「阿南」に含まれる。

※2 ()は令和6年度実績

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」にかかる主な取組方針

【主要指標】

求職者の就職支援	就職件数 (一般)	① 新規求職者の確保とともに、求職者マイページの登録勧奨を行い、マイページを通じた情報提供やオンライン職業紹介を実施する。 ② 求職者ニーズに合う新規求人の確保により、紹介・就職につなげる。特に「子育てと両立しやすい求人」、「中高年層を優先的に採用する求人」、「高齢者応募可能求人」の確保に努める。 ③ 職業相談内容の充実により把握する個々の課題やニーズに応じ、「応募書類の添削指導」・「面接対策」・「就職支援セミナーの受講勧奨」などの就職支援メニューの活用や「プラスワン紹介」、「求職者担当者制」、「個別求人開拓」、「ミニ就職面接会」などを積極的に実施し就職促進を図る。
求人者の人材確保支援	求人の充足数 (一般、受理地ベース)	① 求人者マイページの登録によるオンラインサービスの利用促進や求人者向けセミナーの開催による人材確保のためのサポートを実施する。 ② 「仕事の内容」欄の充実・事業所画像情報収集などによる伝わり易い求人票とする取組、また求職者のニーズに応じた条件緩和を実施するため、計画的に事業所を訪問し、収集した事業所情報等を求職者へ周知し、求人票の見直しをするなど、充足に向けてのフォローアップを実施する。 ③ 求人充足会議を実施し、「求人担当者制」の実施による就職促進、条件緩和など充足に向けたアドバイスを積極的に行う。 ④ 就職面接会、企業PRセミナー、職場見学会等を実施し、求人者の満足度をアップする。
雇用保険受給者の早期再就職支援	基本手当の支給残日数を2/3以上残して早期に再就職した者の割合	① 雇用保険受給資格者へのアンケート実施により緊要度の的確な把握、職業相談内容を充実させたうえで「就職支援セミナー」受講や「再就職手当の試算プラン」の提示等により早期再就職の意欲を高める。 ② 求人情報の提供及び求職者担当者制などの個別支援により、早期再就職の一層の促進を図る。 ③ 認定時の求人情報提供やオンラインを活用しての相談連絡後の紹介を実施する。

【所重点指標】

生活困窮者	生活保護受給者等の就職率	① 生活保護受給者等の就職等の課題を把握し、本人の職業希望、能力・適性等を見極めながら個々のニーズを把握し、各種セミナーや職業訓練の情報提供を行ったうえで、一貫した職業相談・援助を実施する。 ② 引き続き自治体と連携し、出張相談やひとり親キャンペーンなどハローワーク窓口への積極的誘導をし、就職支援を図る。
障害者	障害者の就職件数	① 多様な障害特性に応じたきめ細かな職業相談、就業・生活に関する課題解決を図るため関係機関で構成する「チーム支援」による就職支援・職場定着に向けた支援体制を一層強化する。 ② 雇用率達成指導や求人開拓・職域開発の実施、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進により、積極的な雇用促進を図る。 ③ 「障害者就職面接会」、「障害者雇用セミナー」の開催により、障害者の雇用促進を図る。 ④ 県内各種学校等との連携により、潜在的な求職者の掘り起こしを目指す。
若年者	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制支援を受けた者の正社員就職率	① 新卒応援ハローワーク等の利用拡大のため、HPの充実やSNSの活用に加え、学生目線での周知や保護者を対象とした周知により広報強化を図る。 ② 大学等との連携により、未内定者や未就職卒業者を把握し、個別支援につなげる。 ③ 各種支援メニューを積極的に活用したきめ細かな個別支援の実施や「就職面接会」、「就職支援セミナー」などのハローワークのイベントに誘導し、正社員就職の促進を図る。
若年者	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支援を受けた者の正社員就職率	① 求職者担当者制の一層の強化により、個々の求職者ニーズや課題を把握のうえ、正社員のメリット等について説明し、ハローワークの持つ各種支援メニューを積極的に活用して正社員就職の促進を図る。
中高年層	ハローワークの職業紹介による正社員に結びついた不安定就労者・無業者の件数	① 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・無業者に対して、キャリアコンサルティング、各種セミナーや就職面接会の実施、能力開発施策へのあっせん等により、正社員就職の促進を図る。 ② 中高年層（ミドルシニア）を優先的に採用する企業の求人開拓をする。

子育て女性等	マザーズハローワーク事業における担当者制による重点支援対象者の就職率	① HPの充実やSNSでの情報発信、また子育て支援機関等の関係機関と連携し、「マザーズコーナーとくしま」の広報周知に努め、利用勧奨を図り、重点支援対象者の拡大とともに、求職者担当者制の一層の強化により、個々のニーズや課題を把握のうえ、各種支援メニューを積極的に活用し就職への意欲喚起を図りつつ、子育てと両立しやすい求人の開拓を行い、マッチングにより就職の促進を図る。
高年齢者	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	① 高年齢求職者が安心して再就職の支援を受けることができるよう、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施し、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。 ② 高年齢者を優先的に採用する企業の求人開拓をする。 ③ 「シニア向け就職面接会」や「シニア人材活用セミナー」を実施し、高年齢者の雇用促進を図る。
人材不足分野における人材確保	医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野の就職件数	① 定期的な「ミニ面接会」のほか、「企業PRセミナー」や「事業所見学会」開催などにより、求職者に対しては理解促進の場を、求人者に対しては希望者のみならず関心のある者との接触の機会を提供することにより、「人手不足分野」における就職促進による雇用者増を図る。 ② 関係団体との連携によりマッチング促進のための効果的な広報等情報発信の取組を推進する。 ③ 求人者に対し、求職者の動向やニーズを説明し、求人条件緩和等の提案を行う。
職業能力開発	公的職業訓練修了3か月後の就職率	① 企業ニーズ・求職者ニーズを把握することにより、地域のニーズに応じた訓練科目設定を行う。 ② 職業訓練説明会への参加勧奨、求職者マイページでの訓練情報提供、職業相談窓口からの誘導により、受講者の確保を図る。 ③ 訓練施設との連携による受講者の就職ニーズの早期把握や訓練受講者から提出のあった就職状況報告書の内容により、訓練受講中から修了後まで定期的な求人情報の提供を行うとともに、職業相談を実施し、修了3か月後までの就職を目指す。

【補助指標】

利用者満足度 (求人者・求職者)	求人企業や求職者のハローワークのサービスに対する満足度	① 求職者向け調査にあつては「ハローワークの実施する就職支援サービス全般」、求人者向け調査にあつては「ハローワークの実施する求人者（人材確保支援）サービス全般」の満足度を把握し、業務の改善を図る。 ② 来所者減少による来所者端末の削減等を検討し、空いたスペースを活用して、求職者・求人者のニーズに応じた柔軟な活用とする。
---------------------	-----------------------------	---