厚生労働省
徳島労働局

Press Release

報道関係者　各位

担当	令和8年10月20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7年度）

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います。

平成 27 年度以降、「PDCA サイクルによる目標管理及び業務改善の推進」、「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実施及び公表による業務改善の推進」等を通じて、マッチング機能の強化に取り組んでいます。

このたび、徳島労働局（局長：亀井　崇）は、令和7年度における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業務の総合評価結果を取りまとめましたので公表します。なお、参考に令和8年度における徳島労働局管内各ハローワークの数値目標についても併せて公表します。

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、評価結果を踏まえた業務改善を推進し、利用者サービスの向上に努めてまいります。

■　令和7年度における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業務の総合評価結果

「ハローワーク就職支援業務報告（令和7年度）」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・別添 1

「ハローワーク総合評価の概要」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・別添 2

（参考）「令和8年度　徳島労働局管内各ハローワークの数値目標」・・・・・別添 3

ハローワーク徳島　就職支援業務報告（令和７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、就職件数及び求人充足数の確保を最重要課題として、求職者担当者制・求人者担当制によるきめ細かな就職支援と求人者支援を一体的に実施した。この結果、主要指標である就職件数は4,890件（目標5,052件、達成率96％）、充足数は5,235件（目標5,264件、達成率99％）であった。雇用保険受給者に対しては、認定日相談や説明会を活用し、雇用保険説明会開催時の一人ひとりの希望条件に応じたプッシュ型の求人情報の提供及び応募勧奨を実施し、雇用保険受給者早期再就職割合は33.8％（目標36.1％）となった。また、医療・介護・保育・建設・警備・運輸の人材不足分野については、事業所説明会や面接会を重点的に開催した結果、人材不足分野の就職件数は1,429件（目標1,410件、達成率101％）と目標を上回った。

近年、求職者の情報収集は、スマートフォンが中心であることから、ハローワークの利用者を拡大するために、令和７年７月から新たに、SNS（LINE、Instagram）を同時期に立ち上げ、ハローワークの認知度向上とサービスメニュー等の情報発信に取り組んでいる。その中でLINEに、「求人に応募する」というメニューを開発し、『求人への応募申込み』を来所無しで２４時間３６５日可能とすることにより、ハローワークの開庁時間に縛られない新たな利用者層の確保につながる仕組みを構築した。LINE公式アカウント及びInstagramによる情報発信を開始し、LINE登録者数2,231人、LINE経由応募申込件数231件、LINE経由就職件数31件（令和8年3月末現在）となるなど、新たな利用者層の確保と利便性向上に取り組んだ。

（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

●令和7年度においては、利用者の満足度向上のために1階フロアに新たに前年度に設置した多目的相談室（以下「ハローワーキングスペース」という）の積極的な活用と、来所せずにハローワークのサービスが受けられるオンライン職業相談の普及を課題として捉えていた。ハローワーキングスペースについては、従来の安定所にない空間として来所者端末の撤去後に新たに設置した当該スペースを活用した事業所PR、面談会、セミナー等が積極的に実施できた。こうしたイベント後のアンケート結果も好評であったことからも利用者の満足度向上には寄与している。一方、オンライン相談については、本格実施に至らなかったが、上記（１）重点的取り組み事項で掲げた徳島所公式LINEの新規開設によって、来所せずとも「求人への応募申込み」が可能とした点においてサービス向上・業務改善を図っている。

●地方自治体との連携事業では、6年度に引き続き徳島労働局と雇用対策協定を締結している神山町とハローワーク徳島が共催で「すだちワーキングホリデーイン神山」を実施した。令和５年度の町内見学、講義・意見交換を中心とした２日間の事業の実施結果を踏まえ、令和６年度からは就労体験（9泊10日）を組み入れたが、令和７年度は、より一層就労期間の長い23泊24日の長期の「滞在型プログラム」も併せて実施した。神山町内のすだち農家８軒が雇用先となり、収穫作業の就労と地域住民の交流を組み合わせたプログラムとした。（参加者東京１名、神奈川1名、愛知１名、大分１名、香川１名、県内４名の合計９名）地元農家の収穫期の担い手不足解消と地域の関係人口増加を含む将来の移住へ向けて自治体とともに取り組んだ。

小松島市との連携については、6年度に引き続き「こまつしま合同企業説明会」及び「小松島合同就職面接会」を共催した。前者については、6年度は参加企業を製造業に限定して実施したが、参加者アンケートも踏まえ、7年度は製造業及び医療・福祉業と業種を広げて実施した。結果、7年度は参加者が6年度と比較し3人増の47人（延べ人数）、採用者数3名（6年度と同数）となった。
一方、後者については、6年度は60歳以上のシニア層を対象として実施したが、人材不足分野である医療・介護業の人材確保への取組を着実に実施することから、７年度は医療・介護業の参加企業を３社増やし、参加者の年齢層も35歳以上に広げて実施した。結果、７年度は参加者が６年度と比較し5人減の48人（延べ人数）となったものの、採用者数は6人増の13人となった。

（３）その他の業務運営についての分析等

●新規求職者数は14,363人（本所12,242人/出張所2,121人）で令和6年度の14,477人（本所12,439人/出張所2,038人）と比較すると114人（-0.8%）（本所197人減少/出張所83人増加）減少した。一方相談件数は71,229件（本所62,361件/出張所8,868件）となり令和6年度の69,993件（本所60,737件/出張所9,256件）と比較すると1,236件（+1.8%）（本所1624件3.3%/出張所388件4.2%減少）増加となった。

●紹介件数は、16,154件（本所14,219件/出張所1935件となり令和6年度16,848件（本所14,861件/出張所1,987件）と比較すると694件（本所642件/出張所52件）減少となった。

（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

●職業相談部門、求人部門及び雇用保険部門の相互間における情報共有や連携が十分ではなく、各種事業の企画・改善に係る意見交換の機会が限られていた。また、小松島出張所との取組共有や水平展開についても改善の余地があることから、本所・出張所を含めた一体的な事業運営体制の強化が必要である。

●令和8年度に当所に新設する主に人材確保対策分野（医療・介護・保育・建設・警備・運輸）の充足支援を実施する「採用戦略サポート部門」を中心に、各課・部門を横断した連携体制の構築により、重点課題である医療・福祉分野の求人充足支援に組織一体となって取り組む。
あわせて、部門横断ミーティングによる情報共有の強化、公式LINEの登録促進及び利用拡大、本所と小松島出張所の一体的な事業運営を推進する。また、ハローワークの認知度向上と利用促進を図るため、求職者・求人者の双方を対象とした新たな広報・利用促進施策を展開し、新規求職者及び新規求人の確保につなげていく。

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）	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	公的職業訓練修了３か月後の就職率	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	5,052	5,264	36.1%	90.0%	95.0%	1410	69.9%	394	450	70.9%	87.0%		
令和７年度実績	4,890	5,235	33.8%	87.3%	89.8%	1429	75.2%	416	632	68.9%	100.0%		
目標達成率	96%	99%	93%			101%	107%	105%	140%	97%	114%		

※「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７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

①SNSを活用したハローワーク支援の周知・広報
　令和7年12月にハローワーク三好のLINE開設を行い、イベント情報、各種支援サービスの周知を開始。求人マップの活用により、地図上で求人情報の検索ができるよう利便性の向上を図り、「ココカラ！応募・相談」ではFormsと連携することにより、応募したい求人番号や個人情報を入力することによって、ハローワークから求職者に連絡を行った上で相談・紹介に繋げるシステム構築を行った。LINEのお友達登録者数は令和8年3月31日現在で374人一方、「ココカラ!応募・相談」の利用件数については9件にとどまっているため、今後は雇用保険説明会やセミナー開催時に更なる利用促進のため周知を行う。

②求人者支援の充実
・シニア支援・活用のためのセミナーの実施
　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を対象とした求職者向けセミナー、シニア活用のための事業所向けセミナー及びシニアの求職者と採用を考えている事業所のマッチングのためのお仕事説明会・面接会をあわせて開催。セミナー参加事業所３社、求職者10名、お仕事説明会・面接会参加事業所3社、参加求職者13名、採用件数3件となり、今後も一定の需要が見込まれるため、管内状況に合わせて開催予定。
・官公庁限定障害者就職面接会の実施
　障害者雇用率未達成となっている官公庁に対して、障害者を雇用するきっかけとなるための面接会を開催。三好所、美馬所、吉野川所３所合同でハイブリッド方式での面接会を企画し、参加官公庁数は6機関となった。一次面接を最寄りのハローワークにてオンラインで受けられることにより、求職者の移動負担の軽減を図り、より応募しやすい環境にて開催をしたことにより、参加者数25名（うち三好所管内11名）、採用件数9件（うち三好所管内4名）となった。ハイブリッド方式での開催により、応募求職者が増加し、官公庁からも好評であったこと及び求職者も最寄りのハローワークにて面接を受けられる利便性から好評であったことから、次年度についても官公庁のニーズを聞きつつ前向きに開催を考えたい。

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

１、求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年度の紹介成功率57.3%、うち雇用保険受給者の紹介成功率56.4%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一般求職者及び雇用保険受給者に対して行い、能動的アプローチの機会を増やすよう取り組みを行ったが、令和７年度については紹介成功率49.4%（▲7.9ポイント）と前年度の水準を下回った一方、雇用保険受給者の紹介成功率56.8%（0.4ポイント）となり、前年度の水準を上回った。担当者制による、求職者への求人情報提供や複数紹介が増加したことにより、全体の紹介成功率が減少したと思料される。
②情報提供とフォローアップの強化
　相談窓口にて積極的な開設勧奨を行い、マイページ活用セミナーによって求職者のマイページ利用促進を図ったことにより、求職者マイページの開設件数については、目標件数を上回った。また、マイページを利用した求人情報提供を窓口での情報提供とあわせて行ったことにより、求人情報提供件数についても目標件数を上回った。情報提供後のフォローアップについては、年間目標2,400件のところ、1924件（達成率80.2%）となったが、求職者への情報提供後のフォローアップにより応募確認を行うことによって、紹介件数が前年比10.7%の増加となった。

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
　求人更新時に積極的に求人条件緩和についての提案を行い、事業所訪問時に管内状況を説明し、事業所のニーズを把握するとともに求人者セミナーで利用した資料を用いた求人票記載内容についての提案等を行い、信頼関係の強化に努めた。所内連携については、新規求人及び条件緩和求人について都度求人者支援員から事業所に対して詳細を確認した後、職業相談部門での情報共有を行い、紹介担当が事業所訪問時や紹介時に把握した情報については、求人者支援員に情報共有を行う等連携の強化を行った。
②企業相談会・面接会の充実
　「お仕事相談会・面接会」では、積極的に人材不足分野の事業所への参加勧奨を行い、毎月1回以上の開催を行った。また、管外・県外事業所を対象とした企業説明会についても開催し、お仕事相談会・面接会については年間19回開催し、企業説明会については年間14回の開催となった。

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するため、求職申込時のアンケート、早期再就職リーフレットの見直し及び説明会での早期再就職のメリット説明を重点的に行い、令和8年3月時点で早期再就職割合42.0%となっている。

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
　昨年開催の事業所向けセミナーに加え、本年は面接対策セミナー及びシニアのためのお仕事探しセミナーについても会場・オンラインのハイブリッド開催を行い、更なる取組の強化を図った。子育て中の女性などの潜在的求職者の掘り起こしのため、ＬＩＮＥ開設を行い、求職者掘り起こしのため「ココカラ！応募・相談」を開始し、潜在求職者の掘り起こしを行った。また、セミナー、お仕事相談会等の各種イベントの周知についても、LINEを利用し広く周知を行った。

（３）その他の業務運営についての分析等

新規求職者数は1,346人で対前年度比6.0%減少のところ、紹介件数は1,145件で前年度より10.7%増加したが、就職件数は566件で前年度より4.4%減少した。上記①②の取組により、紹介件数は増加したが、就職件数が減少したため、ミスマッチが生まれているものと考えられるが、より多くの求職者の掘り出しを行いつつ、紹介を行っていく上で必要があるため、現在の取組を改善をしつつ継続して取り組む。

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る。また、就職者の47.5%が県外・管外（香川県・愛媛県等の他県26.3%、管外21.2%、フルタイムの44.1%、パートの51.5%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ある。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るが、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らない。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8年3月末現在で675社（令和7年3月末時点で693社：対前年同月比▲2.6ポイント）と減少の一途をたどっており、また新規求人数についても2,835件（同2,865件：対前年同月比▲1.0ポイント）と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る。

管内求職者のうち、50歳以上の求職者が占める割合が55.8%（前年度52.6%）、40歳以上の求職者では72.3%（前年度68.1%）を占めていることから、高年齢者応募可能求人やシニア世代歓迎求人等の確保に努める。また、若年者や非正規雇用労働者については管内求人はもとより、近隣の県外・管外求人を含めた情報提供を行う必要があるとともに、管外の求職者が管内事業所に応募を希望したくなるよう、管内事業所の魅力を発信していく必要がある。

（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

１．求職者に対する求人情報提供体制の強化

①オンライン相談・電話連絡による能動的職業相談

令和7年度新規求職申込件数1,346件と前年比6.0%の減少となったことにより、求職者確保の必要性があるため、無効求職者の掘り出し及び最終相談日から２ヵ月が経過する求職者に対する現状確認の連絡を行った上で、来所勧奨もしくは電話相談・オンライン相談を行っていく。

②SNSを利用した就職支援

月間有効求職者数については令和8年3月末時点で550人と前年同月比4.6%増加となった。求職者の年齢配分については、新規求職者のうち10代～30代の求職者割合が27.7%（前年度32.2%）と低くなっているが、月間有効求職者については令和8年3月末時点で10代～30代の求職者割合が46.0%（前令和7年3月末現在31.2%）となっている。令和7年12月から開始したLINEの「ココカラ！応募・相談」では、相談件数9件のうち半数以上が40歳未満の若者であったため、新規求職申込時、雇用保険説明会及びセミナーへの参加時に、気軽に相談できるハローワークとして若者への更なる周知を行っていく。

２．人材不足分野の人材確保に向けた求人者支援

人材不足分野の就職件数は170件（前年度205件）となっており、お仕事相談・面接会を年間13回開催したにもかかわらず、目標達成とならなかった。既存のお仕事説明会・面接会では、人材不足分野を希望する求職者数の増加が見込めないことから、人材不足分野を希望していない求職者及び希望職種が決まっていない求職者に対して、人材不足分野の仕事に対する理解度を高めつつ、希望職種の選択肢の一つとしてもらう必要があるため、事業所協力の下、人材不足分野の事業所に対する支援を行っていく。

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	障害者の就職件数						
令和７年度目標	562	456	36.1%	81.0%	93.0%	184	38						
令和７年度実績	566	390	42.0%	82.4%	94.9%	170	64						
目標達成率	100%	85%	116%			92%	168%						

※「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７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を最重要課題として位置付け、求職者支援及び求人充足支援の両面から重点的に取り組みました。

○就職件数（目標807件、実績699件）
求職者担当者制（一方向・双方向）の積極的な運用に加え、求職者が検討・紹介を希望した求人以外についても、希望条件や経験、適性等を踏まえた求人情報を積極的に提供しました。また、応募書類の添削や作成支援、模擬面接を含む面接対策など、個々の状況に応じたきめ細かな支援を実施し、能動的なマッチングの推進に努めたが目標達成できませんでした。
求職者担当者制については、支援開始者数123名に対し紹介就職件数69件となり、就職率は56.1％となりました。

○充足件数（目標625件、実績549件）
求人条件の緩和や求人票記載内容の見直しについて事業所へ提案を行い、求職者にとって応募しやすい求人となるよう支援しました。また、求人票に記載されていない職場環境や業務内容等の情報を充実させるため、求人担当部門と職業相談部門が連携して事業所訪問を実施しました。収集した情報は職員間で共有するとともに、求職者への情報提供に積極的に活用し、求人理解の促進と応募意欲の向上に努めたが、目標達成できませんでした。
充足支援については、対象求人数94人に対し充足数37人となり、充足率は39.4％となりました。

○雇用保険受給者の早期再就職割合（目標36.1％、実績32.0％）
雇用保険初回講習では説明内容を見直し、各種セミナーや職業訓練の案内、求人票及び求人一覧表の提供を行いました。さらに、再就職手当の支給額等を分かりやすく示した「早期再就職支援プラン」を作成・提示し、早期再就職への意欲喚起に取り組みました。認定日においても支給終了予定者を含む全受給者との相談を実施し、個々の状況に応じた就職支援を行いました。

（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
・新規求職者数は、前年度比5.1％減となり、年齢別では、40歳未満の求職者層が減少となり、40歳以上の求職者は横ばいとなりました。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。
・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、管理選考等を実施し、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。
・所独自セミナーである就職サポートセミナー（面接対策、応募書類）、プチセミナー（jobtag編、シニア世代への就活応援編、お仕事説明会編）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5.1%増となり、当所の主要求人である医療・福祉が前年度比13.7%増、建設業が前年度比16.9%増となりました。建設業については、当所のシェアが前年度3位であったものが2位となりました。
・求人倍率は1倍を割っており、新規求人数の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ました。
・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、所内掲示の工夫等により求職者に提供できる情報の充実を図り、充足につなげるため、求職者ニーズを踏まえた情報発信の強化に継続して取り組みました。

（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」の取組
・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7年11月14日開催）を実施しました。参加事業所16社、求職者56名に参加いただき、採用者14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、管内受講者数9名となり、その結果6名が就職となりました。

○「広域需給調整事業に関する協定」の取組
・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7年10月29日に運営協議会を開催し、意見交換及び協定内容についての協議を行いました。
・今年度は、ミニ就職面接会（管理選考を含む）を13回開催、おしごと説明会を8回開催したほか、ハローワーク坂出共同企画による面接会を1回、ハローワーク高松所共同企画による面接会を1回開催しました。

○新規求職者数の減少傾向を踏まえ、一定期間利用のない求職者に対して電話による来所勧奨を実施し、再利用の促進及び就職支援サービスの活用につなげました。

（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」は対前年比で微増となった一方、「新規求職者数」は減少傾向にあり、結果として主要3指標すべてで目標未達となりました。
来年度は求職者への積極的な求人情報の提供、個々のニーズに応じた丁寧な職業相談及びフォローアップ、加えて求人確保や採用課題解決に向けた助言や提案を行い求人充足を支援する取組といった基本的な業務を徹底し、加えてサービス向上と数値目標の達成を意識し、以下の4点について重点的に取り組み、利用者満足度の向上及び求人充足の強化を図ってまいります。

① 求職者の確保
（目的：母集団の拡大と利用継続の促進）
商業施設等でのチラシ配布による周知強化を図り、新規求職者の確保に努めます。加えて、一定期間利用がない有効求職者への利用勧奨を実施し、ハローワークとの継続的な関係維持を図ります。
② 求職者への積極的な求人情報提供
（目的：マッチング機会の最大化）
個別支援対象者に加え、雇用保険説明会参加者や人材確保分野別求職者、マイページ開設者等に対し、テーマ別に求人情報を提供し、応募機会の創出につなげてまいります。
③ 求人者の魅力発信イベントの開催
（目的：求人理解促進と応募喚起）
1～2社程度の求人者による相談会・面接会を実施し、求人者の魅力を直接発信する機会を定期的に設けます。全職員で集客に取り組み、職業紹介から求人充足につなげてまいります。
④ 求人票＋αの充実
（目的：求人訴求力の向上）
閲覧されやすい求人票作成に向けた助言を行い、関心の高いキーワードのハッシュタグ化等を実施します。また、独自の事業所PRシートやサービスメニュー冊子を活用し、求人情報の付加価値向上を図ります。
以上の取組により、求職者・求人者双方にとってより利用しやすく魅力あるサービスを提供し、地域の需給調整機関としての役割を果たしてまいります。

２．特記事項

特になし

３．総合評価（※）

標準的な評価

※ 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）	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	807	625	36.1%	81.0%	93.0%	225	69.6%						
令和７年度実績	699	549	31.1%	98.0%	97.0%	192	94.4%						
目標達成率	86%	87%	86%			85%	135%						

※「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７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

（本所）
オンラインでの求人受理・更新が主となり事業所が来所する機会が極端に少なくなっている。このため窓口で求職者から求人事業所について問い合わせがあっても求人票やシステムに登録されている情報のみとなり、紹介へつながりにくい相談が多くなっていた。このため今年度は求人者支援の充実・強化を図るための取り組みを行った。
・事業所訪問の強化
今年度から事業所訪問を積極的に実施したことで、昨年度より大幅に増加し１８４件の訪問が行われた。
訪問事業所は複数名で訪問し、訪問メンバーは所内部門間の連携することで、効率的な訪問ができ他部門の業務の知識を得る場ともなった。
訪問時に得た事業所の情報を取りまとめ所内で回覧し共有を行っている。
・リソースブックの作成及び配布
誰が事業所訪問してもハローワークサービスを総合的に伝えられるように資料集（リソースブック）作成し訪問時に配布し説明を行った。配布した事業所からは新たに求人の申込み、助成金についての問い合わせがあるなど安定所の活用促進につながっている。
・求人者セミナーの開催
求人者セミナーは求人充足に向けた求人票の作成等について説明を行った後、３～４人のグループに分かれお互いの求人について意見交換を行うワークショップを行った。各グループでは異業種間であるが求人内容（仕事内容、勤務体系等）について意見交換が活発に行われ、休憩時間も事業所間の交流が行われていた。参加事業所からは求人内容の見直し等の依頼もあり求人充足につながると思われる。
今年度においては４回開催（計３５社）することができた。
・求人アンバサダー作戦（職員による事業所担当者制度）
月１回開催しているプレゼン付き面接会は昨年度まで参加人数が低調で事業所の期待に応えられてなかった。このため、参加事業所を事前に訪問した職員が求人アンバサダーとなり求人の仕事内容等を訪問時に体感することでプレゼンについて事業所に助言を行った。また、窓口で求職者に面接会を案内する際も求人アンバサダーとして自覚を持って説明することで参加者が増加し、ほとんどの面接会が満員御礼となっている。

以上の取り組みから、求人担当だけが事業所との接点をもつのではなく職業相談部門の全職員が事業所と関わることで求人内容をより正確に把握することができ相談内容が充実してきて、紹介件数も徐々に増加してきている。
また事業所と安定所の信頼関係が今まで以上に構築でき、求人条件の緩和の依頼が今までより容易になったり、事業所からの本音を聴取することができるようになり毎月局へ報告している管内労働市場の状況報告に役立っている。

（牟岐出張所）
・求人数確保につなげるため、雇用保険適用窓口が資格喪失時に得た情報を一覧表にして共有ファイルに掲載することで相談窓口にフィードバック、それを求人窓口がフォローアップしている。
・雇用保険受給者の再就職促進のためのフォローアップ。特に当日認定予定となる全ての受給者の一覧を作成し、それに基づき提供するサービスメニューをあらかじめケース会議等で協議する等、求職者担当者制を効果的に活用するよう努めている。
・本所とともにLINEのホームページを開設、提出された求人の内容（特に職務内容欄）の記載について詳細に検討を加えて事業主にアドバイスを行うとともに、その内容を踏まえたハッシュタグを求人に付して、アクセスする求職者が検索しやすいようにした。

（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

（本所）
前年度は人材不足分野に関する取り組みが不十分であったので、今年度は介護分野における取り組みを重点的に行うため、「Rode To KAIGO プロジェクト（介護分野人材確保プロジェクト）」を立ち上げ以下の取り組みを行った。
・求職者セミナー（介護編）の開催
介護福祉士の養成機関から講師を招き「転職活動をのりこえるココロとカラダの整え方」をテーマに１０月１４日にセミナーを開催した。（２１名参加）
・求人者セミナーの開催
介護デイ面接会に参加する事業所を集め、上記（１）で記載した内容でセミナーを開催した。今回は同業者のワークショップとなったが積極的に意見交換等が行われた。セミナーにおいて、パート求人の切り出してもらうことでシニア層をはじめ多様な求職者から見てもらう求人となり応募者の増加が見込まれることが確認できた。
・介護デイの面接・相談会の開催
昨年度までは阿南市のみと共催の面接会であったが、今年度からは那賀町と共催で新たに開催した。
また、昨年度までは参加者が非常に少なったので参加者を増加させるために、面接会だけでなく相談をメインとし、開催場所についても検討を行った。
阿南市においては、市役所１階のロビーの開催場所とし市役所来庁者の飛び込み参加も見込まれ、また安定所の活動を広く周知することもできた。面接・相談会は、参加全事業所が求職者の前で各５分間のプレゼンを行った後、各事業所ブースでの個別説明を複数名で聞けるようにした。個別説明はワンセット１０分の３セット実施し、参加者が回遊し説明を聞けるよう職員が参加者を誘導したことで、３セットとも各事業所ブースは満席となり、参加事業所及び阿南市からは次回の開催希望の話もあり大変好評であった。また、３セット参加した方には市役所と安定所で持ち寄った記念品を配布した。（事業所１１社、求職者３９名）
那賀町においては、初めての開催であったので那賀町の担当部署と連携し開催場所の選定及び参加者の募集方法等について何度も打ち合わせを行い実施した。開催場所は那賀町役場相生支所の隣に新築された相生地域交流センター「相愛館」とし、参加事業所は４社、参加者は１０名を集めることができました。当日は那賀町社会福祉協議会の方を講師とした「フレイル予防の講習及び体操」を実施後に面接・相談会を行いました。
・介護デイ　ジョブガイドツアーの開催
上記の面接・相談会参加者で事業所見学を希望した方を中心としたジョブガイドツアー（事業所見学会）を開催しました。（事業所９社、参加者３７名）
昨年度まではジョブガイドツアー開催後に面接会を開催していたが、参加者が少なく見学日程を決めていてもキャンセルとなることが多く、事業所に迷惑をかけていた。
このため、今年度から開催の順番を変更し面接・相談会で事業所自らが求職者にへジョブガイドツアーへ誘導してもらうようアピールすることに努力してもらったことで、昨年度より多くのジョブガイドツアーが開催でき、参加者も増加した。
・介護予防・日常生活支援総合事業研修の開催
介護知識を身につけるためには、職業訓練の受講となるが受講期間が長く受講を躊躇する方が多くあっせんすることが非常に難しい状況です。
今年度、阿南市介護保険課から２日間（座学１日、実習１日）の研修を開催するので参加者募集、実習先について安定所へ協力依頼があり、共同で研修を開催することになりました。短期間の研修なので安定所において参加者を１２名登録することができ、実習先も確保することもできました。

「Rode To KAIGO プロジェクト」として今まで以上に関係機関と連携しプロジェクトを推進することで、安定所だけでは限界のあった事項を関係機関がお互いフォローしたことで大きな成果を上げることができた。また、求職者については介護分野の就業内容の理解が深まり就業へのサポートにつながった。

（牟岐出張所）
・求人の確保と充足につなげるため、所が保有する管内事業所情報のデータベース「なるほど会社情報」について、人手不足分野の事業所を中心に掲載事業所の追加や更新を推進した。令和8年度も本取組みを継続するため、積極的な事業所訪問を一層推進することとしている。
・求人説明・面接会の充実。人材不足分野を中心に新規参加の事業所を開拓するとともに、現地見学会（ジョブ・ガイドツアー）と併用して求職者の関心と応募意欲を高めることに努めた。1～3月に、7年度に当所管内で唯一開講された求職者支援訓練があったが、募集期間（11月）が介護ディと重なったため、訓練実施施設となる事業所を、介護ディにおけるジョブ・ガイドツアーの対象として、求職者に周知を図るとともに、修了間際（3月）には受講生を対象に、管内介護事業所（訓練実施施設以外）の合同事業所説明会を実施した。
・求人者マイページ利用率100%の維持と求人総量確保の両立を図るため、前年同月提出の求人をすべてフォローして提出可否を確認するとともに、マイページの操作方法について電話等で案内するだけでなく、必要に応じて事業所訪問し直接教示している。

（３）その他の業務運営についての分析等

（本所）
・相談窓口の担当者制の促進
相談窓口において担当者制での相談が減少してきている。数年前までは担当者制となった求職者に「サービスカード」を交付していたが現在は利用されていないので、サービスカードの内容を見直し次回の相談日時を記載する欄を設けた「シン・サービスカード（相談予約カード）」を作成した。
「シン・サービスカード」は病院の診察券を模しおり、診察券には次回予約日時か記載されているのと同じような記載としたことで、求職者も予約日時を忘れることなく利用が促進されることを期待している。
・安定所利用促進のための広報活動
１つめは、徳島新聞の専売所が独自に発行している月刊カレンダー（月初に折り込み広告として配布されている）に安定所のイベント情報を掲載してもらっている。月刊カレンダーには学校行事など掲載されているので、家庭内で掲示したり保存しているケースが多いです。（掲載料は無料）
２つめは、阿南市の就職促進協議会の事業の一環として、安定所と阿南市とタッグを組みうちわを作成した。うちわには労働局のLINEと市役所HP内のハローワーク情報サイトの二次元バーコードを記載した。うちわは阿南市役所内で毎月開催し大勢の市民の方が参加されている夕暮マーケットで配布し、スマホで二次元バーコードを読み込んでもらいLINEのお友達登録や市役所HPの閲覧してもらった。１時間半ほどの配布時間で１５０枚以上のうちわを配布した。（うちわ作成は市負担）
３つめは、阿南所の独自LINEの開設です。今年度から求人検索できない詳細情報（未経験歓迎、子育てと両立しやすい、シニア歓迎、見学可能、時間相談可等）を検索できるよう求人票に＃を用いたキーワードを追記したことを用いて、LINEのリッチメニューで簡単に検索できるようにした。LINEの立ち上げにおいては、所内で作成メンバーを募集したところ１０人の立候補がありコンテンツ担当とフレームワーク担当に分けて作業を行った。

上記については、職員が今までより積極的できる環境を整備したことで安定所の周知及び活用方法を多くの方に広報でき、安定所利用者の増加に貢献できました。

（牟岐出張所）
数年来継続している求人の減少は歯止めがかからず、コロナ前は恒常的に３００を超えていた月間有効求人数が、月によっては２００強にまで減少する事態となっている。官公署からまとまって提出されていた求人が提出なされなかった、事業所が求人内容を精査し「真に必要な求人のみ提出」するようになった等、要因は複数あり、また人材不足分野でも、緊急性の高い求人は「専門性の高い、資格必須の職種（看護師等）」に限定している事業所も多くなっている。一方で求職者は微増が続いているが、地域性から高齢者の割合が多いうえ、需要の大きな資格を保有する求職者が極めて少なく（３月の有効求職者中で、看護師資格を有しているものは１名のみ）、ミスマッチの程度が大きくなってきている。

（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

（本所）
新たな取り組みを実施したが主要指標（就職件数、充足数、早期再就職割合）については目標を達成できなかった。このため、この取り組みをより充実させ発展させる以下の事項を検討しており、更なる主要指標の向上につながるよう努力していきます。
・「Rode To KAIGO ２０２６（介護分野人材確保プロジェクト）」の始動
昨年度からの事項をより発展させるため、関係機関とより連携し新たな展開を検討しています。セミナーについては、求職者及び求人者の合同で最新の介護機器を体験するセミナーの開催を検討しています。介護業務における体力面の負担改善を体験してもらうことで、求職者の介護業界への誘導、求人者へは介護機器の利用による職場環境の改善検討してもらい人材不足解消に結びつくことを期待しています。
・面接会の見直し
介護デイの面接・相談会での成功事例を使い、毎月開催している「プレゼン付き面接会」を「ぐるっと！お仕事説明会」として開催準備を進めています。
また、阿南市及び商工会議所と合同で行う面接会等においても説明会として開催し、参加者も幅を広げ若年層（中学生程度）以上を対象としようと検討しています。
・LINE登録者の拡大
阿南所のキャラクターのハロワンのLINEスタンプを作成し、登録者が５００人を超えたら無料で配布するよう検討しています。登録者が節目数に達したら所独自で作成したハロワンボールペンの配布も検討しています。
また所HPが開設されたらLINEとの連携し、LINEの内容拡充を図ります。

（牟岐出張所）
・求人数減少を食い止め、総量確保するために、積極的な事業所訪問を推進するとともに、マイページ操作にどうしてもなれない事業所には、訪問による操作方法の教示と併せ、最終手段として、架電による求人受付けを再開することも検討している。
・事業所訪問時には、単なる求人提出依頼ではなく、当該事業所のニーズに即し、職種・職域を細かく切り分けた求人提出や、職務内容の効果的な記載方法等を提案することを徹底する。
・雇用保険受給者に対する求人応募意識のさらなる喚起。紹介部門と雇用保険部門の連携をより密にするとともに、小規模所の特性を生かして受給者一人一人と「顔の見える」関係を構築、求職者担当者制を効果的に活用するよう努める。
・求人説明会の内容の見直し。参加事業所がほぼ固定化している上、日程の関係から新規参加の事業所の開拓が難しくなってきていることから、人材不足分野を中心に従来からの参加事業所に対し、見学ツアー（ジョブ・ガイドツアー）の併用を呼び掛ける。
・障害者雇用の推進。管内に雇用率未達成自治体が２自治体あることにかんがみ、積極的な求人提出と面接会参加を強く呼びかける。併せて登録障害者への積極的な情報提供を実施し、応募につなげていく。

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７年度目標	1,221	1001	36.1%	81.0%	93.0%	332	69.6%						
令和７年度実績	1,171	944	29.5%	92.6%	96.6%	348	79.0%						
目標達成率	95%	94%	81%			104%	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。

ハローワーク吉野川　就職支援業務報告（令和７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、企業の採用につながる支援の充実を重点課題として取り組みました。

職員が企業を訪問し、仕事を探している方の希望やニーズを企業へ伝えることで、求人内容の見直しや職場の魅力がより伝わる求人票の作成に向けた助言を行いました。また、求人票だけでは伝わりにくい職場環境や業務内容を求職者に知ってもらうため、職場見学の受入れを積極的に働きかけました。

さらに、求人を提出している企業に対して定期的な連絡や情報提供を行い、採用活動を支援しました。吉野川所管内企業を対象とした小規模な就職面接会（ミニ面接会）や、管外企業を対象とした相談会を実施し、限られた人員を有効に活用しながら企業と求職者の出会いの機会の確保に努めました。令和７年度はミニ面接会を９回開催し、87名が参加、そのうち22件の就職につながりました。

（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

近年、若年層の利用者が減少する一方で、中高年齢層の利用者割合が増加している状況を踏まえ、今年度は新たな取組として、阿波市において「ミドルシニア応援！就職面接会」を開催しました。

当該面接会には13社の企業と36名の求職者が参加し、８件の就職につながりました。

これまで阿波市では同様の面接会を開催していなかったことから、同市在住者に対するハローワークサービスの周知効果も見られました。特に６月及び７月の新規求職申込件数では、阿波市在住者が前年度の114人から177人へ増加し、前年同期比55.3％増となりました。参加した企業及び求職者からの評価も高く、来年度以降の継続開催を望む声が寄せられています。

（３）その他の業務運営についての分析等

地方自治体との連携による雇用対策の一環として、吉野川市との共同開催により「吉野川地域就職マッチングフェア＆ふれあい就職面接会」を実施した。34社の企業と80名の求職者が参加し、15名の採用につながりました。参加したすべての企業が求職者と面談する機会を得ることができました。

企業からの求人確保に向けては、毎月の目標を設定し、積極的な企業訪問や働きかけを行いました。その結果、令和７年４月から令和８年３月まで継続して目標を達成することができました。

こうした取組により、長期間減少傾向にあった求人件数は増加に転じ、地域の雇用環境には改善の兆しが見られました。求人の確保と就職イベントの充実により利用者の参加機会が増え、その結果として就職件数及び採用数の増加につながる好循環が生まれています。

（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

今年度、マッチング関係業務の成果として、就職件数、充足数、利用者満足度、人材不足分野の就職件数、障害者の就職件数は目標を達成できていますが、雇用保険受給者早期再就職割合については、目標を達成することができませんでした。雇用保険受給者に対し早期再就職のメリットを十分に伝わるよう分かりやすい資料等を作成し丁寧な説明を行います。

利用者に対して、求人票だけでは伝わりにくい職場の雰囲気や仕事内容をより具体的に理解してもらうため、企業見学会や企業説明会を拡充していく必要があります。特に人材確保が課題となっている医療、介護、保育分野については、実施回数の増加を検討するとともに情報収集のため事業所訪問回数を増やします。

また、令和８年１月以降は新規利用者数が減少しており、利用者確保も課題と考えています。ハローワークに登録後、来所のない利用者へのアプローチとして、電話等により利用者の声を聞き来所勧奨を高めます。職員の負担にも配慮しながら継続的に実施できる就職支援イベントの企画・運営方法を検討していく必要があります。

さらに、福祉・医療分野に関する相談会等を積極的に開催するとともに、阿波市との連携強化についても検討を進めます。あわせて、マイページの利用促進や求人情報提供の充実を図り、利用者への情報発信を強化します。
加えて、来所者向け端末の撤去により生じたスペースの有効活用を進めるとともに、新たな企業向けサービスの企画・実施についても検討し、より利用しやすいハローワークを目指していきます。

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	障害者の就職件数						
令和７年度目標	1,125	793	36.1%	81.0%	93.0%	352	70						
令和７年度実績	1,132	864	32.1%	84.0%	95.1%	395	83						
目標達成率	100%	108%	88%			112%	118%						

※「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７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

（紹介件数の増加に向けた取組）
当所では、就職件数の目標達成を最重要課題と位置付け、重点的に取り組みました。紹介件数の増加を図る観点から、職員一人ひとりの紹介に対する意識向上を目的として、令和7年7月から毎週、紹介実績報告の提出を求めました。当該「週実績報告」には、相談件数、紹介件数、就職件数及び相談連絡件数に加え、課題や成功事例、改善提案、求職者・企業の動向等を記載する自由記載欄を設け、その内容を踏まえ、統括官が必要な助言・指導を行いました。その結果、職員の紹介に対する意識の向上が図られ、紹介件数の増加につながりました。

（面接会・企業ＰＲ説明会）
求人者と求職者のマッチング機会の拡充を図るため、鳴門市及び北島町との合同就職面接会を開催するとともに、これまで合同就職面接会を実施していなかった地域（松茂町、藍住町、板野町、上板町）において４町合同就職面接会を開催しました。また、県内初出店となる大型ディスカウントストアの企業ＰＲ説明会を実施しました。これらの取組により、求人者と求職者の接点の拡大が図られ、就職件数の増加につながりました。
・雇用対策協定に基づく面接会の開催
令和8年3月3日に鳴門市就職マッチングフェアを開催し、参加企業33社、求職者延べ91人の参加があり、12人の就職に結び付きました。
また、マッチングフェアの1週間前にはオンラインによる企業ＰＲ説明会を開催し、11人が参加しました。
・北島町との合同就職面接会の開催
令和7年11月21日に北島町合同就職面接会を開催し、参加企業13社、求職者延べ52人の参加があり、4人の就職に結び付きました。
・４町合同就職面接会の開催
令和7年8月27日に４町合同就職面接会を開催し、参加企業8社、求職者延べ43人の参加があり、4人の就職に結び付きました。
・大型ディスカウントストアの企業ＰＲ説明会の開催
令和7年12月5日に、県内初出店となる大型ディスカウントストアの企業ＰＲ説明会を開催し、34人が参加しました。
また、その後に企業が実施した面接会への参加につながるなど、応募意欲の喚起に寄与しました。

（雇用保険受給者に対する就職支援）
早期再就職に向けた意欲喚起を図るため、雇用保険受給申込み時に再就職手当の案内を徹底しました。また、初回講習において早期再就職のメリットを説明するとともに、「あなたの早期再就職プラン」を活用し、受給者一人ひとりに再就職手当の支給額を具体的に認識していただくことで、前年度に引き続き早期再就職への意欲喚起を図りました。これらの取組により、早期再就職に対する意識の向上が見られました。さらに、令和7年8月からは認定日相談時間の確保を目的として職種別認定日の設定を廃止し、認定人数の平準化を図ることで、全員に対する認定日相談を実施しました。その結果、相談時間の確保が図られるとともに、相談件数の増加につながりました。

（オンラインサービス機能や電話相談・紹介の推進）
きめ細かな職業相談による効果的な求人・求職マッチングや求人情報の提供を行うとともに、オンラインハローワーク紹介及び電話相談・紹介を推進しました。求職者マイページの開設勧奨やリーフレットの所内掲示により、マイページを活用した就職活動の利便性について周知を図りました。また、マイページ開設後に来所した求職者に対しては、ログイン状況を確認するなど継続的なフォローを行いました。その結果、求職者マイページ開設数は1,155件、オンラインハローワーク紹介は117件、就職件数は43件となり、オンラインサービスを活用した就職支援の推進が図られました。

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

前年度は、新規求人数及び紹介件数の減少が課題となっていましたが、職員の負担感もあり、相談が紹介や就職に十分つながっていない状況でした。このため、所独自で開催していたセミナーについて、就職支援セミナーと内容が重複しているものは廃止し、その分、相談に充てる時間の確保を図りました。その結果、相談件数及び紹介件数の増加につながりました。

また、前年度は実施できなかった北島町との合同就職面接会を開催し、地方自治体との連携強化を図るとともに、新たに４町合同就職面接会や県内初出店となる大型ディスカウントストアの企業ＰＲ説明会を実施するなどの取組により、紹介件数及び就職件数の増加につなげることができました。

さらに、求人数の確保に向けては、求人担当を３人から４人へ増員し、前年度に比べて求人者支援を充実させるとともに、新規事業所及び１年以上求人未提出となっている事業所に対して重点的な求人開拓を実施しました。その結果、新規求人数は10,370人となり、前年度の10,233人と比較して1.3%増加しました。

求人数、相談件数及び紹介件数は増加した一方で、就職件数は1,659件となり、前年度の1,665件と比較して６件（0.4%）減少しました。

一方、人材不足分野については、担当者制への取り込みや面接会開催回数の増加などの取組により、紹介件数は1,133件となり、前年度の1,036件と比較して9.4%増加しました。また、就職件数は529件となり、前年度の485件と比較して9.1%増加しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

主要３指標については、就職件数は目標1,847件に対し実績1,659件（達成率89.8%）、充足数は目標1,775件に対し実績1,575件（達成率88.7%）、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標36.1%に対し実績29.4%（前年度比▲0.7ポイント）となり、いずれも目標を達成することができませんでした。

新規求職者数は5,174人となり、前年度の5,026人と比較して148人（2.9%）増加しました。相談件数は24,989件となり、前年度の22,127件と比較して2,862件（12.9%）増加しました。

また、紹介件数は4,667件となり、前年度の4,222件と比較して445件（10.5%）増加しました。

一方で、新規求職者数の増加率と比較して相談件数及び紹介件数は増加したものの、就職件数は減少しました。また、紹介成功率は35.5%となり、前年度の39.5%と比較して4.0ポイント低下しました。

以上のことから、令和８年度においては、質の高い職業相談の実施が必要であると考えています。求職者が希望する仕事内容やニーズ、労働条件等について丁寧な聞き取りを行い、緊要度を適切に把握した上で、的確な求人選定を徹底してまいります。また、その結果を踏まえたきめ細かなフォローアップを行うことで、求職者と求人企業双方のニーズの適合度を高め、紹介成功率の向上を図ってまいります。

（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

地域におけるハローワークとしての役割を果たすため、引き続き、就職件数の目標達成を最重要課題として位置付け、取り組んでまいります。

・ハローワーク利用者の高齢化が進んでいることを踏まえ、高齢者向けの「シニア歓迎求人」の確保を進めるとともに、介護施設での業務を高齢求職者向けに切り出すことや勤務時間を分割するなど、高齢求職者のニーズや特性に配慮した求人の確保に努めます。あわせて、職業相談時にはこれらの求人を積極的に活用し、応募につなげてまいります。

・職業相談件数は増加しているものの、相談件数に比して紹介件数が十分に伸びていないことが課題となっています。このため、職員一人ひとりが職業相談から職業紹介へつなげることを意識した業務運営を徹底してまいります。具体的には、求職者が希望する仕事内容やニーズ、労働条件等について丁寧な聞き取りを行い、緊要度を適切に把握した上で、的確な求人選定を徹底します。また、電話や求職者マイページを活用した積極的な求人情報の提供により応募につなげ、所全体の紹介件数の向上を図ります。さらに、求人情報を提供した求職者に対するフォローアップを実施し、応募に至らなかった場合にはその理由を把握した上で、求人者へのフィードバックや求人条件の見直し提案につなげるなど、マッチング精度の向上に取り組んでまいります。

・積極的な事業所訪問を実施し、事業所との顔の見える関係を構築・強化するとともに、業務内容や職場環境、働きやすさなどの魅力について丁寧な情報収集を行います。収集した情報については所内で共有し、職業相談時に求職者へ具体的に伝えることで応募意欲の喚起につなげるなど、求人充足支援を推進してまいります。特に、医療・介護・保育分野については重点的に事業所訪問を実施し、希望求職者リストを作成した上で、能動的なマッチングを図ります。また、事業所訪問時には、高齢求職者が増加している状況を踏まえ、高齢者の活用を提案することにより、採用につなげてまいります。

・雇用保険受給者に対する早期再就職への働きかけとして、受給資格決定時等に「再就職手当」のメリットが十分に伝わるよう丁寧な説明を行います。また、初回講習会においては、ハローワークが職業紹介を行っていること及びそのメリットについて周知を徹底します。

・所内の求人掲示については、見やすく来所者の目に留まりやすいものとなるよう工夫します。また、ミニ就職面接会については、業種や充足可能性等を踏まえた事業所選定を行うとともに、開催回数の増加を図ります。

・主要指標の目標数値に対する進捗状況については、日々所内で共有し、目標達成に向けた意識の向上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	公的職業訓練修了3か月後の就職率					
令和７年度目標	1,847	1775	36.1%	81.0%	93.0%	565	69.6%	70.9%					
令和７年度実績	1,659	1575	29.5%	88.6%	95.9%	529	81.0%	74.5%					
目標達成率	89%	88%	81%			93%	116%	105%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 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。

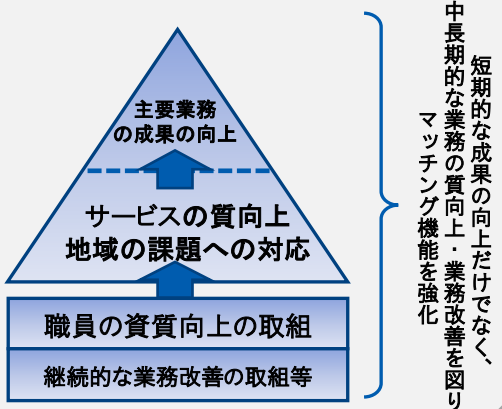
○　毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　(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

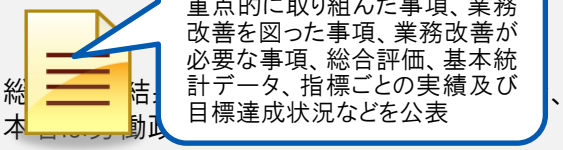
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

  を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
  （【別紙】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。
  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。
- 総[illegible]結[illegible]、本[illegible]労働政[illegible]



（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

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

2 令和７年度ハローワークにおける具体的な取組事例について（徳島所・徳島）

広報の取組

【取組の契機】

- ハローワークに来所する求職者が減少傾向にある中で、**特に在職者等の来所困難者や、窓口での相談を敬遠する求職者に対する利便性の高いサービス提供**が課題に。

- **身近なツールである「LINE」をプラットフォームとしたサービスを各種展開することで、求職者の求職活動を促進。**

【求人応募フォームの設置】



⇒ 開庁時間に縛られない求人への応募申込を可能に
※職員から架電による職業相談を行い、適格紹介も担保

【求人Mapの設置】



⇒ 視覚的に分かりやすく求人応募へ誘導する仕組みの実現

【カードタイプメッセージによる求人情報配信】



取組の実績・成果

・フォーム利用件数：435件（うち、閉庁時間帯の申込件数 210件）（※）
うち、紹介件数：300件
うち、採用件数：82件
うち、新規求職登録：10件

・求職者からも、「在職中のためハローワークに行くのが難しかったのでありがたい」という声をいただく等、ターゲット層へ適切に訴求。

（※）対象期間：令和７年７月22日～令和８年７月21日

今後の課題・展望

・ 今後、申込件数が大幅に増加した場合にLINEによる申込等受付窓口の体制強化が必要。

・ 令和８年度から課題解決型支援事業を実施、事業実施部門にて、**水平展開用の配布パッケージを作成中**。
⇒ 徳島発のスマートフォンから応募できるサービスを、追加コストなく全国の希望するハローワークに水平展開し、求職者にとって標準的な応募手段として定着させていく。

３　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。

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）

別添3

令和８年度 徳島労働局管内各ハローワークの数値目標

ハローワーク	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	人材不足分野の 就職件数
徳島	4,294件	4,595件	33.7%	1,247件
三好	560件	403件	33.7%	192件
美馬	747件	566件	33.7%	201件
阿南	1,221件	946件	33.7%	339件
吉野川	1,144件	804件	33.7%	350件
鳴門	1,628件	1,553件	33.7%	532件