

鳥取労働局発表
令和8年10月15日(木)

鳥取労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 三澤正和
職業紹介係長 田中美香
電話 (0857) 29-1707

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、ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度からマッチング機能の評価・改善の取組を実施しています。

このたび、鳥取労働局（局長 やました よしひろ 山下 禎博）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。

今後も、鳥取労働局・ハローワークでは評価結果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。

【総合評価の結果等】

○総合評価の結果は以下のとおりです。

「良好な成果」 鳥取所

「標準的な成果」 米子所、倉吉所

○総合評価は、就職件数、求人の充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合などの目標達成状況や業務改善の取組状況等を点数化し、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークと比較して行う相対評価です。

○「標準的な成果」は、全国と同程度のハローワークの平均的な水準の成果を達成したことを、「良好な成果」は、それを上回る水準の成果を達成したことを表します。

※鳥取労働局管轄のハローワークで該当はありませんでしたが、それ以外の総合評価として、「非常に良好な成果」と「成果向上のための計画的な取組が必要」があります。

○鳥取所は、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、就職氷河期世代を含む中高年層の正社員就職件数で高い成果を上げたこと等から、「良好な成果」となりました。

○米子所・倉吉所は、一部の指標で目標を上回る成果があったものの、就職件数や充足数などで目標を下回り、総合的な評価の結果は「標準的な成果」となりました。

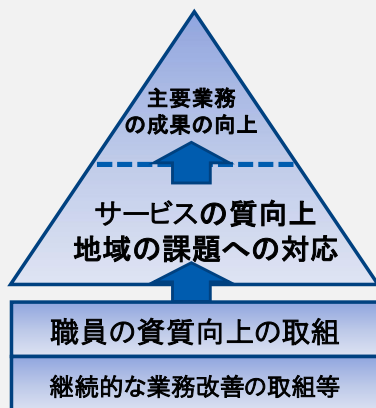
※詳しくは、ハローワークごとの別添「就職支援業務報告」をご覧ください。

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を実施。
- 毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- （1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な成果の向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙 1】ハローワーク総合評価（令和 7 年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数（一般）
- 充足数（一般・受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 事業所訪問の実施
- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者MPのオンライン利用率
- 好事例の輩出及び水平展開
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種研修の実施

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの担当者制支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職率
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の件数
- フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

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

② 評価指標のうち、主要指標・所重点指標の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①の「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標のうち、所重点項目の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○新規求職者が減少傾向の中、前年度に引き続きパート求職者の相談・紹介・就職件数等で減少傾向となることが想定されたことから、職業紹介部門の全職員による求職者担当者制への取り込みや個別の求人情報提供を積極的に実施するなどパート求職者の就職促進への取組強化を図った。

○一般職業紹介部門全体において、きめ細かい相談を実施することにより、求職者の状況とニーズの把握に努め、早期再就職支援コーナー等への誘導体制の構築を図った。

○電話や郵便等により担当した求職者に対する就職後のフォローなどを行い、早期離職の予防、離職後のスムーズな再相談など利用者との信頼性・関係性の保持に努めた。

○県下でも正社員求人が少ない労働市場、少子高齢化・労働力人口減少が進行する中、人材確保対策の推進として、事業所に対する「人材確保のための助言（求人条件の明確化、求人情報の充実、多様な就労形態の人材確保、雇用管理改善による魅力ある職場作り等）」、及び各分野毎に、「事業所説明会」の開催等に重点的に取り組んだ。また、求職者に対する支援として「正社員求人の確保」、「生涯現役世代（高齢者）の就職支援」を実施した。

○求人者支援員が求人者へ訪問する際に求人部門職員、紹介部門職員、相談員が同行し、窓口対応にかかる助言、充足会議等により職業紹介部門と問題点を共有した。

○求人者マイページの開設及び利用促進に重点的に取り組み、着実に利用率が増加している。また求職者向けにオンライン上の求人情報に地図情報を付加するアプリを作成し、周知した。

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

○新卒応援ハローワークではLINEを開通し、定期的な各種イベント、支援サービスの案内とともに、気軽な窓口利用勧奨のメッセージを発信している。また、環境やニーズに合わせ、リモートによる支援相談等を継続的に実施。

○マザーズコーナーでは、就職支援セミナーにリモートを併用したハイブリット開催により、利用者からは状況に応じた参加ができるため概ね好評である。

○雇用保険の給付認定後に、受給者全員を職業相談窓口へ誘導することとしているが、確実な職業相談機会の確保と給付窓口の混雑解消等を図るため、特に初回及び2回目の給付認定時は職業相談窓口へ誘導し給付認定と併せての職業相談を実施している。

○ハローワークのサービスメニューを簡潔に示したリーフレット（再就職をめざして）を作成して、総合受付や各窓口において新規求職申込者に手交するとともに、サービスメニューをしっかりと伝えていき、ハローワーク窓口の利用促進に繋がるよう取り組んでいる。

○通常当所会議室で開催していた雇用保険説明会を、繁忙期において近隣の収容人数の多い外部会場（定員240人）で試験的に実施したが、準備等の負担と人材不足により業務の軽減に貢献しなかった。1階フロアに簡易相談ブースを作成し、少人数の説明会をピストン実施していくことに変更したが、より効果的な方策を検討する必要があると感じている。

(3) その他の業務運営についての分析等

○雇用保険業務については、例年における年度当初の状況を踏まえ、年度末に新年度の繁忙期に備え、所内全体の応援体制について見直しを行う必要がある。

○当所管内のオンライン登録者は、現状ではオンライン登録後に直接ハローワークへ来所されるため、特に窓口登録者への切り替えを積極的に働きかける対象者はまだいないが、オンライン登録者を積極的に窓口登録者へ切り替える取組を進めていく上では、今後、対象者に対しては求職者マイページの開設を始めとするハローワーク利用のメリットを周知していく必要がある。

○若者中心に利用者数は減少の傾向にある。これらの年代層を中心に、ハローワークの支援メニュー等をPRしていく方策を早急に検討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

○効果的な求人充足を図るうえで、従来の充足会議の改善を検討するほか、求人部門と紹介部門の情報共有を密に連携し、双方のサービスを融合した充足支援策の構築を図っていく。

○イベントや説明会などにおいて、目的が明確になっておらず、効果の検証も行われていないため、目的の明確化と効果検証を行い、実施の有無を検討していく。

○利用者の待ち時間の短縮のため、正職員の認証一体の推進を行い、併せて積極的に担当支援コーナーへ誘導し、双方向担当者の対象者とする。

○人材不足分野の支援対象者の取り込みのため、認定日に短時間セミナーを開催し、併せて形式的となっている認定日当日の職業相談は就職意欲が高く相談希望者を中心とすることで、業務の効率化を図り、余裕が出来た時間で認定日に相談が行われなかった者への情報提供や担当者制で支援している対象者への支援の検討、さらには、研修等職員資質の向上に当てることを検討している。

○マザーズコーナー、学卒部門を中心にオンライン相談の目標件数を定めたうえで積極的な取組を行う。

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	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				
令和7年度目標	3,957	3,834	38.6%	81.0%	93.0%	986	341	351	74.6%				
令和7年度実績	3,595	3,483	40.9%	83.8%	93.2%	1015	351	601	75.7%				
目標達成率	90%	90%	105%			102%	102%	171%	101%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所管内の有効求人倍率は令和6年度1.42倍、令和7年度1.35倍と高い水準で推移しており、管内事業所においては慢性的な人手不足が続いている状況にあることから、充足数の確保・回復が最優先事項であると考え、求人の充足可能性を高めることに力点を置き、求人充足力の見立てを活用した積極的な事業所訪問、求人者のコンサルティング強化を図り、求人者・求職者双方に対して能動的アプローチ・マッチングを強化していく方針のもと、以下の取組を重点的に実施した。

- ①事業所訪問の積極的推進（コロナ禍前に求人提出のあった50人以上規模の全事業所訪問）
- ②求職者に対する求人情報提供、職場見学会の実施（Googleマップを活用した情報提供【求人MAP】、職場見学ツアーの積極的実施）
- ③求職者担当者制の支援対象者や各種事業にかかる対象求職者への個別支援を強化
- ④求職者マイページの利用率割合の向上（全国平均以上）

また、雇用対策協定、業務提携を基本に、管内市町村及び商工団体との連携強化に継続して取り組み、各市町村からのハローワークへの誘導等による潜在求職者の掘り起こしや公的職業訓練の周知協力依頼、各市町村が実施している雇用・就業対策関係事業の求職者への周知協力、特に雇用対策協定を締結している境港市においては、「応援セミナー」「雇用対策交流会」「企業説明会」を開催し、参加事業所からも好評価を得ており、今後も地域連携の取り組みを継続していく。

なお、根雨出張所においては、日野郡3町と連携した「介護系求人充足対策」として、介護職の職務や各町の支援策をまとめた小冊子『介護の「きほん」を知ろう』の配布を続けており、米子所登録者への求人情報提供や待合スペースでのスライド再生等を実施、日野郡以外からの労働力確保に引き続き取り組んだ。

加えて、中海圏域の同一労働市場圏内の島根局・ハローワーク松江、安来出張所との連携による「中海圏域安定所連絡会議」を昨年に引き続き開催し、同一労働市場圏内が抱える諸課題に対して、県境を越えた連携を行い対応している。

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

求人充足の可能性を高めていくことは基より、基本業務の充実に重点を置き、これまで以上のサービスを提供していくためには、日常的な業務改善と職員資質の向上が不可欠であり、「HW業務の改善・向上を図るためのオンライン報告・勉強会」の積極的な受講や、当所独自の各種研修を前年度に引き続き実施した。特に「若手職員を講師とした業務研修」においては、各課・部門の業務内容や実施状況を理解することで、相互理解を深めることにより、より質の高いサービスにつながるのみならず、一般職員（一部、非常勤職員含む）が研修プランから資料まで、全てを自ら作り上げて講師を務め、これに対して統括職業指導官以上の職員が評価・助言を行う形式を取り入れたことで、若手職員の業務へのモチベーションを向上させるとともに、各課・部門間のコミュニケーションも円滑になり、さらに今後予想される対外的なプレゼンテーション等を行ううえでの自信にもつながるものと期待しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所が重要視している管内市町村並びに商工団体等との連携について、各地域の課題やニーズを的確に把握しながら、市町村からの提案を待つのではなく、当所から課題解決に効果的と思われる取組を提案する能動的連携を推進しており、特に将来的な雇用対策協定締結を視野に米子市に対しては、連携強化に向けた働きかけの一環として、商工会議所を含めた3機関トップによる情報交換会の開催、事務レベルでの毎月の情報交換会を行っており、令和7年度においては、大量雇用変動における雇用対策協議会の開催、小学校に通う児童を対象とした職業体験イベント実行委員会への参画等、連携が深まりつつあり、令和8年度も連携強化に向けた働きかけを継続していく方針としている。

また、当管内における慢性的な人手不足といった様々な課題の解決には、国の機関である強みを最大限に活かし、同一労働市場圏内にある島根局のハローワーク松江、安来とも引き続き連携を維持・強化していく必要があると考えており、限られた人的資源の中で窓口への負荷も考慮しつつ、引き続き市町村並びに商工団体、各関係機関との連携強化に取り組んでいく。

(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

求人充足の可能性を高めていくうえで、求人条件のみならず求人補足情報・事業所情報の蓄積及び情報の共有は有用であることから、事業所訪問を職業紹介部門と求人部門で連携して実施しているところだが、求人者・求職者に対する能動的アプローチ・マッチングを強化していくためには、質・量ともに頻度を増やすことが必要と考える。令和7年度は職員の体調不良等により休職者が相次いだこともあり、職業紹介部門と求人部門の連携した事業所訪問がままならなかったが、令和8年度は最重要施策となる「ささプロ」にかかる取組を推進していくうえでも、業務の簡素・効率化を図り、対象職員全員がより多くの訪問機会が得られるよう取り組んでいく。

また、近年、紹介件数が減少の一途を辿っており、職業相談から職業紹介へ繋げていくことをより意識した業務運営を行って行く方針のもと、求職者マイページ利用率割合の全国平均以上を維持しつつ、求職者マイページを活用したプッシュ型の求人情報提供及び提供後のフォローアップを徹底し、紹介件数の向上を図っていく。

2. 特記事項

特筆すべき情勢の変化なし。

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	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7年度目標	3,863	3,844	39.3%	81.0%	93.0%	1075	398	74.6%	87.0%				
令和7年度実績	3,417	3,508	36.4%	79.4%	90.4%	1008	434	78.3%	81.7%				
目標達成率	88%	91%	92%			93%	109%	104%	93%				

※ 「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

主要三指標である就職件数、充足件数、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。

当所管轄地域は県中部に位置し、管外求職者の応募が少なく、管外就業場所の求人に応募する求職者も少ないといった自己完結型ハローワークです。このため、ハローワーク利用者の拡大に取り組むとともに、就職件数の実績を積み、充足件数にもつなげていくという認識の下で業務に取り組みました。

○就職件数（目標1,534件、実績1,382件）

求職者担当者制（一方向・双方向）の積極的な運用やプラス1サービス（求職者が検討・紹介を希望した求人以外の求人の提案）、プラス2サービス（応募書類の添削・作成支援や面接指導）として、各種支援事業による能動的なマッチングの強化を重点的に取り組みました。求職者担当者制については、支援開始者数612名で、紹介就職件数428件（就職率69.9%）となりました。

○充足件数（目標1,387件、実績1,280件）

あと一押しで充足が見込まれる求人に加え、事業所説明会対象求人を対象に求人者担当者制による充足支援を実施しました。応募しやすい求人となるよう「求人条件の緩和」や「求人記載内容の見直し」の提案を行い、併せて、求人票記載内容以外の情報を充実させるため、事業所訪問により事業所の外観や執務環境等の画像情報の収集を積極的行いました。条件緩和した求人や収集した画像情報は、庁舎内のコーナーに貼り出すとともに、ハローワークシステムの事業所情報に格納し、職業相談時に活用しました。充足支援については、対象求人数135人で、充足数52人（充足率38.5%）でした。また、事業所説明会は、対象求人数420人で、事業所説明会74回開催し、紹介件数34件、充足数17人となりました。

○雇用保険受給者の早期再就職割合（目標34.0%、実績35.6%（令和8年3月末現在））

雇用保険受給者については、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。職業相談窓口において、就職を妨げている原因の有無を確認するとともに、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、再就職手当の金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、早期あっせん者への来所勧奨について、給付制限1か月目よりも早い時期に、また求人票等郵送後の電話による来所勧奨を合わせて行った結果、情報提供件数4,705件（令和8年2月末現在）、紹介件数754件（令和8年3月末現在）、就職件数394件（令和8年3月末現在）となりました。

(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

○ハローワーク利用者の拡大

原則、週に3回SNS（LINE）を活用してハローワークの支援内容に関する情報を継続的に発信しました。その結果、LINEの友達数が2,000人から2,700人まで増やすことができました。また、若年者の安定所の利用促進のために公共交通を利用する学生等にとってアクセスのしやすい倉吉駅にて出張相談を2回開催しました。さらに、管内企業の離職者に対しては、離職票と併せてリーフレットを配布して、事前にオンライン登録をすることによる待ち時間の軽減ができる等のメリットをアピールし、求職者マイページ開設数の拡大やハローワーク活用促進に取り組みました。オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替率は、88.8%（前年度86.8%）となりました。

○求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

求人者マイページの利用促進により、対面や対話による求人申込みを受理する機会が減少している中、可能な限り、職業相談を担当する正職員を中心に事業所訪問し求人充足支援、休職者への情報提供支援を行った求人について、フォローアップを行いました。正職員による事業所訪問は42件となりました。

○職員の専門性の向上

求職者担当者制による課題解決支援サービスの強化、求人者サービス強化のため、若手職員を中心に労働局主催のキャリアコンサルティング研修に積極的に送り出しました。（それにより、資格試験の合格者を出すことができました。）

(3) その他の業務運営についての分析等

○雇用対策協定の締結について

昨年11月26日に琴浦町と雇用対策協定を締結しました。今後は、本協定に基づき、地域の雇用の安定と促進に向けた取組を一層推進してまいります。

○一体的実施事業の更なる強化

一体的実施事業として、琴浦町と協定を締結しているため、引き続き、琴浦町と連携して合同企業説明会や事業所向けセミナーを開催することにより地域の雇用創出、人材の確保等の就職促進を進めていきます。

○地方版ハローワークとの共存

同一地域に、地方版ハローワークが設置されているが、設置の意義や立場を尊重しつつ、協働により相乗効果を狙った業務運営に取り組みます。

(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

○人材不足分野に対する就職支援

令和8年度の「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」は、全所体制で医療・介護・保育分野の求人充足支援を行い、計画的に事業所訪問（55件、うち所長訪問25件）を実施いたします。特に5月中旬から7月中旬にかけては、所長による集中的な訪問を行い、求人条件の緩和や魅力的な求人票作成支援によりマッチング向上を図ります。

求職者支援では、プッシュ型の求人情報提供を強化し、フォローまで一体的に実施することで継続的な支援体制を構築し、マッチング精度の向上と事業所へのフィードバックにつなげます。

また、関係機関との連携強化や所内研修の実施により、支援の質の向上とプロジェクトの円滑な推進を図ります。

○一層の求人情報の提供

求職者からは求職条件を十分に聴取して、その情報を基に積極的に求人情報の提供を一層進めていきます。そのために、求職者マイページを利用していくことが効率的なため利用率を上げていくよう取り組みます。

○職員の専門性の向上

求職者担当者制による課題解決支援サービスの強化や求人者サービスの強化のため、引き続き若手職員を中心にキャリアコンサルティング研修の受講について積極的な送り出しを行います。加えて、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト（ささプロ）」の推進に資する専門性向上のため、ナースセンターから講師派遣を受け、医療分野に関する専門知識の習得や理解促進を図ります。

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7年度目標	1,534	1,387	34.0%	81.0%	93.0%	367	146						
令和7年度実績	1,382	1,280	35.6%	86.6%	87.4%	369	141						
目標達成率	90%	92%	104%			100%	96%						

※ 「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。