

報道関係者各位

令和8年1月23日

【照会先】

厚生労働省和歌山労働局 職業安定部職業安定課

課長 森 脇 稔

課長 補佐 草 下 剛

電話 073 (488) 1160

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について 《令和6年度結果》 《令和7年度目標設定》

和歌山労働局(局長 なかやま はじめ 中山 始)は、ハローワーク利用者である求職者及び求人者の視点に立った中長期的な就職支援強化のため、継続的な業務改善の取組を平成27年度より実施しており、今般、当該取組にかかる令和6年度の結果及び令和7年度の目標設定を別紙のとおり公表いたします。

別紙1 「ハローワーク就職支援業務報告（令和6年度）」

別紙2 「令和7年度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目標設定」

参考「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（概要）」

令和6年度の結果を踏まえ、ハローワークの業務改善を行い、人材確保や早期就職を促進するためマッチング機能を強化し、更なるサービスの向上に努めて参ります。

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

① 各指標に対する取組

当所では、「ハローワークを利用したいと思っただけのサービスの推進」を念頭に置き取り組みました。

まず、求職者支援の強化としまして、雇用保険受給者に対する早期再就職支援に取り組みました。具体的には、受給者のみなさま一人ひとりのニーズをより詳細に把握するとともに、的確な緊要度を判定し、効果的な支援の実行が可能となるよう、「求職者アンケート」を改訂するとともに、再就職に向けた雇用保険制度のメリット（再就職手当の支給見込額）の説明等を明示した「再就職手当シミュレーションシート」を作成・配付し、再就職意欲の喚起に取り組んだことにより、早期再就職割合の目標達成に繋がっております。

次に、求人者支援の強化としまして、人材確保対策コーナー（「医療・福祉」、「建設・警備・運輸分野」）やマザーズコーナーなどの各専門窓口の紹介担当者と事業所部門の求人担当者がそれぞれ担当チームを新たに編成し、求人充足支援に取り組みました。中でも人材確保対策においては、所重点指標「⑧人材確保分野の就職件数」が目標達成となるなどの成果も得られることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、前年度に引き続き、職業紹介担当職員による事業所訪問を積極的（年4回以上／人）に取り組み、求人者支援の強化を図るとともに、若手職員に対しては、現在配属されている部署以外の職務を経験させる「他部署研修」、キャリアコンサルティング能力向上のための「専門研修」の受講及び労働局が主催する「キャリアコンサルタント受験者及び受験予定者に対する研修」の受講による専門性の向上を図りました。さらに困難な事例等に対して課題解決の方法を職員間で討論する事例検討会等のOJT研修を実施することにより、職業相談技法の向上に努めました。また、新任の課長及び統括職業指導官に対して「非常勤職員マネジメント研修」を実施し、管理職としての資質向上を図るなど職員一人ひとりのスキルアップにも繋げております。

(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

当所では、求職者の態様に応じた各種専門窓口(コーナー)設置し各部門において運営しております。

人材確保対策、わかもの支援及び正社員チャレンジの各コーナー利用者が雇用保険受給者である場合、受給者の就職支援を行う部門から各コーナーへの適切な誘導について、改善を図るとともに連携の強化に取り組みました。具体的には、ハローワークを初めて利用される方への「ハローワークサービスメニュー」を活用し、各コーナーの説明の徹底を図るとともに、「求職者アンケート」から得られた求職者ニーズを基に、必要な支援が受けられるコーナーへの的確な誘導を徹底し、より専門的な就職支援・課題解決サービスが適切に提供されるよう業務改善に取り組みました。

また、当所で開催する主要な各種セミナーについては、オンライン(ハイブリット方式)での開催に拡充させて利用者のみなさまの利便性の向上を図るとともに、安定所間連携し、県外で開催される企業説明会については、サテライト会場としてオンライン参加を可能とすることにより、さらに多くのみなさまに参加いただけるよう業務の効率化を図っています。

さらに、若年層のハローワーク離れが進む中、当所のサービスの周知と利用促進を図るため、ハローワーク和歌山のポスターを自作し、公的施設へ掲示いただきました。また、広報用物品を作成し業界団体が主催するイベントへの参加と配布、さらには、TVCMの作成・放映などにより、ハローワークを利用していない潜在求職者のみなさまに向けたハローワーク和歌山のPRと利用勧奨に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

前年度に引き続き、新規求職者数の減少等により、主要指標である就職件数及び充足件数においては、目標達成に至りませんでした。特にハローワークの利用が少ない若年層の求職者のみなさまに対しましては、ハローワークの存在、サービス内容を積極的に周知し、さらなる利用促進を図るとともに、リ・スキリングとしてハロートレーニング（公的職業訓練）や教育訓練給付などの活用により、求職者支援のみならず、求人者支援にも繋げられるよう取組強化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

目標達成に向けて、主要指標である「就職件数」をはじめとする「件数」に関わる項目については、求職者数を増加させることが不可欠であり、必要な方にハローワークをご利用いただくため、SNS等の活用、地元メディアや自治体と連携した発信など、能動的・積極的な周知・広報について、若手職員を含めてアイディアを出し合いながら、所をあげての取り組みを展開してまいります。

「求職者マイページ」の開設については、開設率の向上を目指し、全国平均値以上を目標に取り組みましたが、年度当初の33.1%から34.4%とわずかな上昇にとどまり目標達成に至りませんでした。令和7年2月に周知用リーフレットの改訂を図り、登録手続きの支援など対策を講じ、「求職者マイページ」のメリットのひとつである「求人やイベントなどの情報発信」を積極的に展開しているところであり、継続的な取組を図ってまいります。

「オンライン職業相談」については、窓口における対面相談が中心となっておりますが、各専門窓口において予約制により対応できる体制は構築できておりますので、引き続きメリットを提案させていただきながら利用促進を図ってまいります。

2. 特記事項

前年度（令和6年3月）より、当所（東別館および附属施設を除く）のすべての窓口においては、お名前による呼び出しから、ボイスコールによる番号呼称による対応を開始しており、個人情報の取扱いに対する配慮の強化を図っています。併せて、ファーストコンタクト（本人確認のため、氏名、生年月日の口頭確認）の実行を徹底し、継続的な個人情報漏洩防止の強化に努めております。

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 受給者の 就職率	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 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	生涯現役 支援窓繰 りでの6 5歳以上 の就職率
令和6年度目標	5,397	5,194	30.3%	90.0%	95.0%	1,397	68.1%	392	444	95.9%	83.4%
令和6年度実績	4,836	4,984	32.5%	88.3%	97.6%	1,443	71.1%	443	386	96.1%	83.5%
目標達成率	89%	95%	107%			103%	104%	113%	86%	100%	100%

※ 「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。

ハローワーク新宮 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

令和6年度は、1. 求人者充足支援 2. 職員等の資質向上のための職員研修の実施

1. 求人充足支援については、従来より積極的に企業説明会を実施するとともに、事業所見学の推進にも努めてきました。しかし、令和6年6月の就職件数・充足件数が前年度に比べ低調であったことから、紹介部門・求人部門の職員に対し職員研修を実施しました。この中で以下の取組を指示しました。①従来の求人充足会議を見直し、求人担当者と紹介担当者のペアによる充足支援を実施。②これまで求人者支援員が事業所訪問後、訪問内容を紙で回覧していたのを見直し、求人者支援員による紹介部門への10分プレゼンの実施。③充足支援対象の求人選定について求人部門の担当者個々の見立てによるところが多かったことから、求人条件をポイント化する他所の好事例を取り入れた見立ての実施。④求職者がどこを重視して求人を選定しているかを把握するための、「この求人ここが良かったから応募しました」を利用した求職者ニーズの把握。また、これ以外にも、以前から求職者に対し積極的に事業所見学を推進していたものの、そのまま就職してしまう求職者も多かったことから、事業主向け「職場見学時のお願い」、求職者向け「事業所見学時のご案内」の作成、所全体の目標値はあるものの紹介担当者個々の目標値がなく、個々の職員がもっと数値を意識する必要があることから、紹介担当者個々の目標値の設定をしました。また、安定所の利用者増加を目的とした地方紙や地方公共団体を通じた企業説明会の周知及びLINEを活用したイベントの周知にも力を入れました。

2. 職員等への資質向上のための研修の実施については、上記で記載した「ペア支援」実施後の振り返り（事例検討）、若手職員を対象とした「キャリアコンサルティング研修」、紹介担当者を対象とした「発達障害者研修」、求人担当者・紹介担当者を対象とした「充足・就職支援研修」等を実施しました。

(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

令和5年度に実施した利用者満足度調査では、求職者から「チラシ・パンフレット類が分かりやすく陳列されている」と「意見・苦情の提出先（ご意見箱）がわかりやすく案内されている」の値が低かったことから、この部分を中心に改善を行いました。

1点目の「チラシ・パンフレット類が分かりやすく陳列されている」については、サービス推進会議で検討を行い、これまでは様々なところから周知依頼のあったポスター等については、空スペースを見つけてランダムに掲示していたため、利用者に分かりづらくなっているのではないかとということから、真に必要なもののみを掲示しました。また、今後掲示するものについても期間を決めて掲示するというルールを作りました。

チラシやリーフレットについては、待合椅子の配置を変更し、求職者と求人者の待合場所を区別することにより、求職者用のチラシやリーフレットは求職者用の椅子の近くに、求人者用のチラシやリーフレットは求人者用の椅子の近くに配置するよう改善しました。

2点目の「意見・苦情の提出先（ご意見箱）がわかりやすく案内されている」については、令和5年度中に、庁舎1Fの玄関ホール前に設置するとともに、文字や写真を利用し、入口自動ドアにわかりやすく表記をし、改善を行いました。その他にも、トイレの一部洋式化や、窓口の荷物置きを設置等、サービス向上を心がけました。

また、令和6年度6月より、「サービス推進会議」を立ち上げ、各部門より選出された担当でサービスの改善に取り組みました。その結果、令和6年度の利用者満足度調査の結果では、「意見・苦情の提出先（ご意見箱）がわかりやすく案内されている」は改善の必要があるが「チラシ・パンフレット類が分かりやすく陳列されている」が令和5年度の53.6%から71.7%と改善が見られました。

(3) その他の業務運営についての分析等

その他の業務については、雇用保険受給者の早期再就職の促進の取組と、人材不足分野の充足促進を兼ね、医療・介護分野について、職種別認定日を設置し、その曜日に併せて企業説明会を開催するようにしました。また、雇用保険受給者の早期再就職の促進の取組としては、時間を見つけては職員に対し「模擬雇用保険説明会」を実施しました。そこで得られたアンケート結果をもとに、現在、雇用保険説明会の見直しを行っています。人材不足分野の充足促進については、求人全体に占める医療や介護分野の割合は高いものの、他所とは違い、近隣での介護関係の職業訓練や講習等が実施されておらず、資格取得の促進が難しい状況であり、これも人材不足分野の就職件数が伸びていない状況と考えています。

その他には、玄関フロアやデジタルサイネージに事業所PRシートを掲載し、視覚に訴える事業所情報の掲載を積極的行いました。

(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

全体的に求職者が減少する中で、新規の求職者の掘り起こしと、すでにハローワークを利用している人をいかにハローワーク紹介で就職に結びつけていくかが課題となっています。そのため、今年度は企業説明会について地方自治体との連携が出来ないかと考えています。その他には、訓練受講者を対象とした企業説明会の開催。また、当所で積極的に行っている、事業所見学について、事業所見学参加者の利便性の向上等を目的とした求職者マイページの活用促進等も行っていきたいと考えています。

サービス改善については、昨年度に引き続き「サービス推進会議」において、利用者目線に立った検討を行い、更なるサービスの向上に努めます。利用者満足度調査においては、求人者、求職者共に目標値を達成したものの、串本出張所の数値が低かったことから、串本所の数値を上げていく取組が必要と考えます。

その他、PDCA会議の見直し、事業主を対象としたセミナーの開催や業務改善・サービス改善等について、職員の意見を把握するための意見箱の設置を行う予定です。

他所と比べ職員数が少なく、職員研修やペア支援等の事業所訪問については、窓口体制の確保が困難であり、実施にも影響があることから、昨年度後半より時間を見つけてはミーティングを実施しており、こうした時間も活用しながら、取組を進めていく予定です。その他にも現在検討中の取組がありますので、各窓口の体制を見ながら、1つでも多くの取組を実施したいと考えています。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率
令和6年度目標	1,088	983	36%	90.0%	95.0%	331	68.1%
令和6年度実績	1,043	904	32%	93.3%	97.5%	321	80.6%
目標達成率	95%	91%	89%			96%	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。

ハローワーク田辺 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

・当所の管内においても人手不足感が強く、充足率の目標達成を重点取組としました。特にコロナ禍から回復傾向にあるインバウンドの増加によるホテル等の飲食、宿泊関係職種及び介護、運輸関係の求人の充足率を高めていく取組を積極的に実施しました。具体的な取組として、昨年度から積極的に実施してきました事業所説明会の開催を引き続きより多くの事業所及び求職者に参加いただけるよう取り組むこととしました。求職者の参加勧奨策として、今年度からハローワーク田辺において開設いたしましたLINE等による周知を行いました。令和5年度は31回開催し、参加事業所数のべ36事業所、参加求職者数のべ173人、紹介件数37件、採用者数（充足数）18人でしたが、令和6年度は38回開催し、参加事業所数のべ45事業所、参加求職者数のべ186人、紹介件数33件、採用者数（充足数）16人でした。今年度は、介護ディとしての介護の就職合同説明会を社会福祉協議会と連携し、市民総合センターの会議室を無料で使用させてもらうことにより、従前は当所会議室で開催していたためスペースの問題から3事業所が限界でしたが、5事業所の参加が可能となったことで、14人（のべ40人面談）の参加があり参加事業所、求職者から好評を得ることが出来ました。また、人手不足感が顕著なバス・タクシー運転手の求人への充足対策として、当所では初めての取組として、令和7年2月にバス会社3社、タクシー会社1社を当所会議室に一同に集めて、「バス・タクシー業界合同会社説明会を開催しました。求職者への周知の一環として、潜在求職者の掘り起こしのため、管内1市3町を所長が訪問し、地方自治体が発行し地域の各世帯に配付される広報誌に周知文の掲載を依頼したところすべての管内自治体において、広報誌に周知文を掲載いただきました。当日は8人（のべ23人面談）の参加があり、事業所説明会の積極的な開催等は、事業所及び求職者に対し求人の充足件数及び就職件数において、一定の効果があったと思われます。

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

・求職者の面接後の採用辞退の防止等から、今年度は特に人手不足分野の介護施設、宿泊施設（ホテル）等を中心に事業所見学を実施しました。介護施設は2カ所参加人数は9名、宿泊施設（ホテル）は1カ所参加人数は4名の参加があり、このうち就職者もありました。参加求職者からも好評であり、事業所からも施設見学会の実施の依頼が多くなってきたことから、事業所見学会の実施も就職率及び充足率の向上に一定の効果があったと思われます。

・求職者へのHWのイベント等の迅速かつ利便性の高い周知方法において、ハローワーク田辺によるLINEの開設（3月末時点における録者数 約500人）、紹介窓口、受付等において求職者マイページの開設勧奨により求職者マイページの開設率が大幅に増加しました。また、今後オンライン相談・認定の活用が大きくなると見込まれることから、紹介部門統括官が講師となり、オンライン相談等の実施方法を紹介部門の全職員に数日をかけてマンツーマンにて指導しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・個人情報の漏えい防止として、各自のカウンターの整理整頓、相談者、認定における受給資格者等の返戻時等において、マイナンバーカードによる確認、本人による氏名・生年月日の声出しによる確認等マニュアルに基づいた対応を漏れなく実施できたことから、令和6年度も令和5年度に続き2年連続個人情報漏洩事案の発生はありませんでした。

・令和6年度におきましても雇用情勢は求人が求職を上回る状況が続いており、当所管内の主要産業である旅館・ホテル業や人手不足分野の介護職、運輸関係職種、梅加工業からも多くの求人が申し込まれていますが、充足しない求人も少なくないため、今後も求人条件の緩和指導において、若年者を中心にワークライフバランスを重視する傾向があることなど働き方改革に関する助言も必要に応じて行っていく予定です。

・ハローワークシステムにおける職業紹介業務のオンライン化が整備され、求人者、求職者ともマイページを利用した募集採用・就職活動が可能となっており、求職者マイページの開設率も向上しています。また、ハローワーク田辺において開設しましたLINEの活用及び今後はオンラインによる紹介や自主応募の件数も増加すると見込まれますので、職員もITスキルをしっかりと習得する必要があることから、ITスキルが習得できる研修を実施していきます。

(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

・就職件数については、目標値を83件下回りました。目標達成率は、95.7%でした。就職率の向上のため、求職者サービスに関しては、個別担当者制による個々の求職者に対応した、より一層の適格マッチング、応募書類の添削、面接対策等を実施していきます。

・事業所サービスの充実においては、充足数は目標値を46件下回りました。目標達成率は、97.5%でした。事業所満足度調査においても目標を5.7ポイント下回りました。また、求人のオンライン化等により、事業所と対面で話す機会がなくなり、どうしても疎遠になってしまふことから、今後も人手不足の状況が継続すると思われる中、求人の充足率向上のため、職員の事業所訪問の実施により直接対話による求人票の記載内容への助言や事業所における労働者の人材育成を支援する人材開発支援助成金の活用を勧奨する等を行えるような環境を作り、職員の事業所訪問の実施及びより効果的な事業所説明会、事業所見学会の開催を積極的に勧奨するよう取り組んでいきます。

・HW利用者の利便性の向上策として、今後はオンラインによる相談、認定等の利用促進に取り組んでいきます。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑨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	1,919	1806	38.4%	90.0%	95.0%	439	83.4%
令和6年度実績	1,836	1760	39.6%	85.1%	97.0%	443	87.3%
目標達成率	95.0%	97.0%	103%			100%	104%

※ 「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。

ハローワーク御坊 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 各指標に対する取組

当所においては、「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標達成を目指し、求人・求職の動向を踏まえながら、求人者に対する条件緩和等のブラッシュアップの提案、求職者に対する早期再就職を念頭においた求人情報の提供や窓口利用への誘導といった求人・求職のマッチングを積極的に推進しました。特に求人者支援を重点的に進めることとし、求人充足会議、未充足求人に対するフォローアップ、求人担当者制などの取組を行いました。また、紹介担当のみならず、求人担当においても適格求職者を検索し、積極的かつ能動的なマッチングの取組を行うことで、求職者目線で説得力のある条件緩和の提案を行うことができました。毎月の目標に対する進捗状況は「目標達成進捗グラフ」を作成することにより「見える化」し、全職員が現状把握できる環境の整備と目標達成への意識の高揚へとつなげました。

しかしながら、今年度においては、コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進みつつある一方で、求人・求職とも減少がみられ、絶対数の減少により件数を指標とするものについては苦戦しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員の資質向上を図る観点から、PDCAサイクルによる目標管理研修や若手職員を中心としたオンライン研修を月2回のペースで実施し職業・産業等に関する知識の付与、人材育成を行いました。

（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

① 人材不足分野の就職

令和5年度について、目標就職件数199件に対して、実績が177件と目標を達成することができなかった状況を鑑み、今年度については求人者支援員による充足可能性の高い求人の確保、求職者に対するjobtag等の活用による職業理解の深化、人材不足分野に係る会社説明会の実施等に取り組みました。

② 求職者マイページを活用してのサービス提供

令和5年度について、求職者マイページを活用した情報提供が不十分であったため、今年度は引き続き求職者マイページの利用を推進するとともにマイページを介し積極的に求人情報を提供するなど各種案内を行いました。中でも日高地方就職フェアにおいては、求職者マイページを活用し97名の求職者にイベント情報を提供した結果、当該就職フェアの参加者が昨年より19名増加し、34名となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○所長や担当職員が講師となった研修、オンライン研修及び事例検討会の実施により、職員の資質向上に向けた取組を行うことができました。

(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人材不足分野の就職

令和5年度に引き続き、今年度についても、目標就職件数199件に対して、実績が185件と目標を達成することができなかった状況を鑑み、次年度については求人者支援員による充足可能性の高い求人の確保、求職者に対するjobtag等の活用による職業理解の深化に一層努め、人材不足分野等に係る会社説明会については実施回数の増加を検討していきます。

②求職者マイページを活用してのサービス提供

ハローワークインターネットサービスのオンライン機能が充実している中で、求職者に対してオンラインサービスのメリットを一層アピールする必要があります。令和7年3月分では求職者マイページの開設率は35.5%であり、それらを活用してのオンライン紹介は6件と少なく、依然各種案内が十分とは言えないため、開設率の向上とともにオンライン機能を活用した求人情報やイベント情報等のハローワークサービス全般の情報発信を強化し、オンラインハローワーク紹介の増加につながるよう、効率的、継続的なオンラインサービスの利用に向けた取組を強化してまいります。

2. 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

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	④ハロー ワークの 職業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の
令和6年度目標	808	642	34.5%	90.0%	95.0%	199	40
令和6年度実績	722	600	33.8%	71.2%	100.0%	185	40
目標達成率	89%	93%	97%			92%	100%

※ 「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。

ハローワーク湯浅 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

雇用保険受給者の早期再就職支援について、以前からの取組である「給付係と紹介係が連携した（雇用保険）早期再就職に向けての取組」に基づき、改良を加えながら、雇用保険の受給手続きの早いタイミングから緊要度に応じた再就職支援を給付係と紹介係が連携して行う取り組みを行いました。給付制限期間中の応当日相談については緊要度に応じて、求職者に相談日までの取り組み課題を依頼しました。緊要度の高い求職者には、希望条件に近い求人の選定を依頼して、当日に紹介に向けた具体的な職業相談に繋がることを目的としました。緊要度の低い方には、求人条件の明確化や希望条件に少しでも近い求人や気になる求人の選定を依頼して、当日に就職意欲の喚起に繋がることを目的としました。また併せてそれぞれの求職者に対してマッチングを行い、求人情報の提供を行いました。さらに、確実に応当日の支援が履行されるよう、相談記録にどのような課題を依頼し、支援を実施する予定かの計画も記録することとしました。

雇用保険説明会においても、早期再就職のメリットが具体的に分かるように失業期間が長期化することのデメリットと共に個人別試算表リーフレットを使った再就職手当の説明や就業促進定着手当にも触れた説明を行い、就職意欲の喚起に取り組みました。

上記について重点的に取組したところですが、受給資格決定件数が昨年度とほぼ同数に関わらず早期再就職者数が前年度の90.8%となりました。要因の1つとして雇用保険受給者に係る担当者制の紹介成功率が、令和5年度77.4%から令和6年度60.7%に減少したことが考えられ、効果的なマッチングの実施が必要と思料します。

重点指標の人材不足分野の就職件数について、求人受理担当者が就職件数の計上漏れがないように求人票の職種欄チェックを定期的に行い、職業紹介部門では、人材不足分野職種の有資格者や経験者等に求職者担当者制による支援を実施しました。また、求職者に対し、広い視野での仕事探しのきっかけとなるよう「あなたの地元のお仕事説明会」への積極的な参加を勧奨しました。事業所に対しては求職者への事業所PRや仕事の魅力発信のため企業説明会の実施や所内のデジタルサイネージへ掲載して充足支援を行い、事業所からはデジタルサイネージ掲載後すぐ問い合わせや応募等の反応があったと好評をいただきました。

(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

求人者支援について、求人者の満足度が高まるように、充足会議で検討された充足の可能性が高まる求人条件緩和や求人内容の表記等の提案について、求人者支援員が事業所訪問のうえ、求職者ニーズを取りまとめた「ハローワーク湯浅で就職が決まった求人条件をまとめてみました」等の客観的資料等も提示しつつ丁寧な説明を実施しました。また、求人・求職者のマッチング精度が高めるために、求職者が知りたいであろう、求める人物像、資格取得等のキャリアアップ制度、業務内容の詳細を聞き取って職業紹介担当者にフィードバックを実施しました。加えて、特に人材不足分野の求人に対しては「シニア世代歓迎求人」や「仕事と家庭の両立支援求人」、「氷河期世代歓迎求人」の切り分けを提案して応募が見込まれる取組を行いました。「あなたの地元のお仕事説明会」を随時開催して、求人・求職者が気軽に話し合える場を設け、仕事理解の一助となる取組も実施しました。介護福祉事業所については介護デイという介護セミナーと事業所説明会のイベントを11月14日に企画開催を行いました。参加者からは「介護について深く知ることができてよかった」、「施設ごとの具体的な業務内容が分かりよかった」と評価を得ることができました。

上記の改善を図る取組を実施しました。充足率は前年度と比べ0.4%増加しましたが、就職・充足件数とも目標件数に及びませんでした。要因として、新規求人数が昨年度の-7.5%となり、下半期でみると新規求人数が-15.9%、新規求職申込件数が-3%、紹介件数が-9.1%減少となったことが就職・充足件数が伸びなかった理由と思われます。良質な求人の確保及び効果的な充足支援を実施する必要があります。

(3) その他の業務運営についての分析等

主要3指標は、目標に達することができませんでした。マイページによる求人申込開始以降更新忘れやオンライン化に後ろ向きな事業所もあり、丁寧な説明や求人更新時期のお知らせ等に取り組んでおりますが、新規求人数は年々減少傾向にあります。新規求職者数については前年よりやや増加しているところ、積極的に求職者担当者制による支援を行い、紹介件数も昨年並みとなりましたが就職件数は伸びませんでした。その対策として、これまで以上に求職者支援について、相談スキル等の専門性を高め、情報共有と連携ができるよう職員、非常勤職員による困難事例の事例検討会の取組を始めました。参加者からは違った角度の支援の方法などの気付きが得られ、引き出しが増えたと好評であり、マッチング精度の向上が見込まれることとなりました。

地域の雇用に関する需給調整機関としての機能を発揮するために、全職員が一丸となって、ハローワーク評価の目標に取り組み、ハローワーク評価の意義やPDCAサイクルを適切に廻すことにより、業務改善を図り、一層の向上に取り組む必要があることから、進捗状況を共有ファイルに集約して誰もが確認できる状況を作り、統括職業指導官による管理や幹部会議で共有、指示を行いました。また「ハローワーク通信」を発行して分かりやすく進捗状況や振り返り、取り組むべき内容を情報共有しました。職員、非常勤職員には職業紹介基本業務研修を行い相談支援の強化を、若手職員にはハローワーク評価（PDCA手法）の研修を行い、実効性のあるPDCAサイクルの推進について理解促進を図りました。

(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

雇用保険受給者の早期再就職について、「給付係と紹介係が連携した（雇用保険）早期再就職に向けての取組」を着実に実施し、認定日及び応当日相談時に希望条件に近い求人の選定を行い紹介に向けた具体的な職業相談に繋がるよう効果的なマッチングをすることとします。また、求職者マイページを通じた求人情報の提供、各種セミナー・職業訓練等の周知や就職意欲喚起に繋がる情報発信及びオンライン紹介等も積極的に活用します。

人手不足分野を始め求人者支援について、引き続き充足支援に取り組む必要があります。求人者支援員による各種充足支援策を行っているところですが、満足度調査において求人者からはハローワークに求人を出しても応募がないとの記述もみられます。充足支援に当たっては、人材不足の状況下においては求職者が「応募したい」と思わせる魅力が求人票にないと難しいことをもっと理解してもらうことも重要で、引き続き求職者ニーズを取りまとめた客観的資料を基に賃金相場や雇用管理の課題に気付いてもらえるように助言・提案することとし、必要に応じて雇用管理等改善コンサルタントを活用して支援することとします。また、効果的な充足支援となるよう充足力の見立てが必要と思われることから、地域における実情を勘案して求人における充足力のある要素を整理し、それに基づく充足力の見立てを行い、優先順位をつけて支援を行うこととします。

加えて、今年度立ち上げられました和歌山労働局人材確保推進協議会（建設、警備、運輸分野）について、連携方策のひとつに人材不足分野の仕事が各地域の大切な役割を担っており、従事する人材が不足しているとの市町広報紙への掲載依頼をハローワークが行うとされており、管内各市町の関係部署及びなるべく首長にも会見機会を設けていただき申し入れを行ったところ、理解が得られ全ての市町で掲載となりました。人材不足分野の仕事に興味を持つ者の誘導等について、次年度も市町と連携した取組を実施します。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	④ハロー ワークの 職業紹介 により、 正社員に 結びつい た就職氷 河期世代 の不安定 就労者・ 無業者の
令和6年度目標	849	893	29.9%	90.0%	95.0%	190	66
令和6年度実績	789	845	28.6%	86.3%	98.1%	183	84
目標達成率	92%	94%	95%			96%	127%

※ 「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。

ハローワーク海南 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 各指標に対する取組

・全職員・相談員を3班に分けて月1回開催する常会において、所長からPDCAに係る所の目標数値の進捗状況確認等の説明を行い、達成のためにどういった取り組みが必要であるかについて職員と意見交換を実施し、問題意識を共有した上で、目標達成に取り組みました。また、所長・職員による所内研修、オンライン配信研修、関係機関の講師を招聘しての研修、所外での説明会等について、受講や参加を積極的に促し、職員の知識の向上・スキルアップに努めました。

・前年度より引き続き職業紹介部門の職員・相談員が常時5人以上を担当する求職者担当制を実施しましたが、その中でも、今年度は応募書類添削について重点的に取り組みました。また、応募書類作成用パソコンを所内へ導入し、求職者サービスの一環として履歴書・職務経歴書のパソコンでの作成及び印刷支援を始めました。

・積極的な事業所訪問を行い、訪問に際しては求人担当職員だけではなく紹介担当職員も同行し、事業所についての知見を深め、事業所担当者の肉声を聴取することに注力しました。得られた情報については翌日に部門から選出された職員が出席する「発表会」で周知することにより所内へのフィードバックを行いました。

上記の取組みの結果として、職員・相談員が数値による客観的指標に基づいて現状を認識し、目標達成のためには何が必要かを各人が模索する動機付けとなりました。「紹介担当職員を伴っての事業所訪問と、そこで得られた情報の所内へのフィードバック」については、紙面上だけでは分からない求人の精細な情報を紹介担当職員が知得することができ、能動的マッチング及び相談・紹介業務の向上に寄与することができました。これらの取組みの結果として、主要指標のすべての目標達成に繋がりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

紹介関係の主要指標を記載した日々の進捗状況（表とグラフ）を掲示して業務目標と進捗状況を明確化する取組を昨年度より継続して行うと共に、所長及び職員による所内研修、オンライン配信研修の聴講、職業訓練や若年者支援等における関係機関の講師を招聘しての研修、所外での説明会等について、受講や参加を積極的に促し、職員の知識の向上・スキルアップに努めました。

上記の取組みの結果として、職員・相談員が数値による客観的指標に基づいて現状を認識し、目標達成のためには何が必要かを各人が模索する動機付けとなりました。「紹介担当職員を伴っての事業所訪問と、そこで得られた情報の所内へのフィードバック」については、紙面上だけでは分からない求人の精細な情報を紹介担当職員が知得することができ、能動的マッチング及び相談・紹介業務の向上に寄与することができました。これらの取組みの結果として、主要指標の目標達成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

求職者及び求人事業所に対するサービスのさらなる充実を図るため、以下の取組みを行いました。

- ・上記①の「積極的な事業所訪問」に関連して、訪問時に撮影した画像を活用した事業所情報「職員が訪問しました」を庁舎入口横に掲示し、求職者への周知を行い、充足率向上に努めました。
- ・管内の高齢化に伴って60歳以上の求職者の割合が増えていることから、高年齢求職者を対象とした「シニア歓迎求人」の冊子を作成し、就職件数の増加に努めました。
- ・海南市役所内に設置している「ワークサロンかいなん」については、前年度よりの取組として海南市産業振興課と月1回の定例会の場を設け、市と連携を密にすると共に、今年度は海南市の全世帯や市内のスーパーマーケット等へ「ワークサロンかいなん」の周知チラシを配付する取り組みを行い、利用者の増加に努めました。

上記の取組の結果の中で、上段に記した「職員が訪問しました」の掲示については、視覚的な情報を分かりやすい形で求職者へ提供することができ、中段の「シニア歓迎求人」冊子作成の取組と合わせて、目標達成の大きな要因となったと考えます。ワークサロンかいなんに係る取組については、取組を始めたのが年度後半であり数値的な効果が見えないことから、引き続き周知・広報、海南市との連携に取り組む、利用者の増加等への影響を見極めたいと考えております。

(3) その他の業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症による業績悪化や事業継続困難、従業員の解雇・休業についてはほぼ収束を迎えた一方で、為替レートの乱高下、米国の関税措置、原材料の高騰及び物価高等により、家庭内用品の卸売業・製造業を多く抱える当所管内においてはその波及の深刻化が懸念されるところです。

また、管内人口の減少及び高齢化、それに伴う若年層の管外流出が顕著であり、若年求職者を求める事業所サイドとの求人・求職のミスマッチが散見されます。それについては、事業所サイドへ折に触れて働きかけを行い、年齢制限の緩和・撤廃に努め、「シニア歓迎求人」をアピールする等の取組みを行うとともに、「ユースエール認定企業」については所の入口付近に大きく掲示する等、若者にとって働きやすい職場が地元にも存在する事の周知に引き続き取り組んでいきます。

併せて、オンライン職業紹介及び昨年度より運用が開始されたオンライン・ハローワークシステムの面談予約サービスを利用したオンライン職業相談について、潜在的需要の汲み上げに努め、利用の促進を図っていきます。

(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

雇用保険受給者の早期再就職支援については、求職申込時において早期再就職の意欲が高い者や安定所への期待が高い者等を選定して支援者ごとのリストを作成し、初回認定日までにマッチング作業を行って担当者制への誘導を行い、積極的な支援を実施する取り組みを行っているところですが、令和7年度以降の離職者については自己都合退職の際の給付制限期間が原則1ヶ月に短縮された事に伴い、来所勧奨や応募書類の添削、模擬面接等の取り組みについてさらなる拡充に努め、早期再就職率の向上を目指します。

受理求人数が対前年度比で減少している現状を踏まえ、求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化について、職業安定局首席職業指導官室作成「求人充足支援マニュアル」および「現場のチカラ」掲載の他所の取組を参考として、全ての受理求人を対象とした充足可能性の見立てを行い、それに対応した充足支援を行います。併せて、充足支援と一体となった求人開拓・求人確保に努めます。

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）	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 件数
令和6年度目標	776	680	31.2%	90.0%	95.0%	211	38
令和6年度実績	781	698	33.3%	92.5%	95.5%	241	44
目標達成率	100%	102%	106%			114%	115%

※ 「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。

ハローワーク橋本 就職支援業務報告（令和6年度）

別紙

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

【就職支援】

高齢者や子育て中の方等課題を抱える求職者の割合が増加傾向にあるため、よりきめ細かな就職支援に取り組みました。具体的には、求職者担当者制（一方向、双方向）、予約職業相談、マッチング求人の情報提供及びフォローアップ、応募書類添削、面接指導等の就職支援サービスを行いました。特に求職者担当者制では、対象者274人中161人の就職を実現し就職率にして58.8%と高い成果を上げることができました。このように相談支援サービスに重点を置いたことが奏功し、求職者の利用者満足度が99.0%と非常に高い数字となりました。一方で、担当者によって支援対象者数にばらつきが見られたため、次年度では平準化とともに量的拡張を目指します。また、求職者の自己理解・職業理解を深めるため、所独自の各種セミナーを開催しました。これらは相談支援サービスへの誘導のきっかけとしても効果的に位置づけられました。

○60歳以上の高齢者を対象とした「シニアのための就活ガイダンス」（年4回。参加者累計73名）

○若年者及び就職氷河期世代を対象とした「職業理解セミナー（営業の仕事を知ろう！適職とは？）」（サポステと共催。年2回。参加者累計20名）

さらに、求職者の利便性を考え、来所されなくても就職活動に必要な情報が提供できる求職者MPの開設及び利用の促進に取り組みました。

今年度はハローワークの利用促進や各種支援メニューを知ってもらうために来所勧奨用のポスター・チラシを新たに作成し、自治体や道の駅、サービスエリア、スーパーや自動車教習所に掲示・配架依頼を行い、ハローワークの周知・広報に取り組みました。結果として新規求職者は前年度から7.4%減少したため即効性はなかったものの、まずは安定所を知ってもらうための周知・広報に戦略的な観点から取り組みました。

【充足支援】

求人担当、紹介担当双方による事業所訪問を実施し、求人条件見直しの助言のほか、会社の魅力の聞き出しや仕事内容の的確な把握、会社説明会の提案等、事業所に寄り添った求人充足支援サービスの提供に取り組みました。当所の会議室を利用した個別の会社説明会（面接会）では幅広い職種での開催に心がけ、年間81回、延べ216人が参加しました。また、自治体（橋本市や和歌山県）や奈良県内の安定所と連携した複数の企業による求人説明会も開催し、出口（充足）戦略として一定の効果がありました。

○「介護の合同企業説明会」（橋本市と連携。参加企業10社、参加者19名）

○「誘致企業・市内企業求人説明会」（橋本市、和歌山県と連携。参加企業16社、参加者50名）

○「京奈和道沿線地域合同就職面接会」（奈良局大和高田所、下市所及び五條市と連携。移住定住相談ブースを設置。参加企業4社、参加者10名）

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員にセミナーや会社説明会、職員研修などの企画等を担当させ、良かった点や改善点などを助言し振り返りを行うことで企画力等の向上を図りました。また、経験や知識が豊富な再任用職員や管理職員を講師としたPDCAサイクルや求職受理等に関する研修及び個人情報適正管理研修を実施しました。さらに、キャリアコンサルティング能力向上のための研修や他局が実施する事例検討会及び出入国在留管理局主催のオンラインセミナーなどに積極的に参加させるなど職員の資質向上に取り組みました。

(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

人材不足分野における求人充足対策

【就職支援】

人材不足分野の職種を希望する求職者が少ないため、求職登録時のアンケート用紙を刷新し、人材不足分野の職種に興味のある求職者の掘り起こしを行いました。また、来所勧奨用ポスター・リーフレット（人材不足用）を新たに作成し、自動車教習所等に掲示・配架依頼を行ったほか、各自治体に対し、建設・警備・運輸における人手不足に関する記事を広報に載せてもらえるよう依頼しました。さらに、人材不足分野における業種別の職業理解セミナーを開催しました。

（介護）県社協に依頼し、「介護の合同企業説明会」と同時開催。（年1回。参加者12名）

（建設）管内の建設会社に依頼し開催。（年1回。参加者0人）

（警備）管内の警備会社に依頼し開催。（年3回。参加者20人）

【充足支援】

人材不足分野の事業所訪問を積極的に実施し、求人条件見直しの助言のほか、会社の魅力の聞き出しや仕事内容の的確な把握、会社説明会の提案等の求人充足支援サービスの提供に取り組みました。当所の会議室を利用した個別の会社説明会（面接会）を積極的に開催し、人手不足分野での開催は年間40回、延べ68人が参加しました。また、介護職業訓練の修了時期に合わせての開催や橋本市との共催など参加者を増やすための工夫も行いました。

この結果、人材不足分野における充足件数は目標値281件を上回る305件の実績を上げることができたことから、職業相談係と求人係が一体となった取組が有効であったと考えます。

(3) その他の業務運営についての分析等

マザーズコーナーの取組

昨年度より重点的に取り組んでいるマザーズコーナーの利用促進に係る周知活動について、今年度においても各保育施設や市町村役場、自治会館等を訪問し、コーナー利用案内リーフレット等の配架依頼を行いました。さらに、8月のひとり親サポートキャンペーンでは管内各市町村に依頼し、現況届に来庁した方に対してマザーズコーナーのチラシを配布してもらい周知を図りました。

また、今年度からマザーズセミナーを企画・開催し、子育て中の方の関心が高い「年収の壁」を中心に、労働保険や社会保険、税金、給与額によって手取額がどうなるか等について説明を行ったところ大変好評でした。（参加者11名）

このような取組に加え、担当者制による一貫した伴走型就職支援が効果的で、マザーズコーナーにおける重点支援対象者の就職率は96.3%と非常に高い成果を上げることができました。

(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求人充足支援

当所における求人者の利用者満足度は81.0%とそれほど高くない数字となりました。項目別に見ると「応募要件を満たす求職者の紹介」についての満足度が低い結果となり、求職者の減少のほか、地理的条件から隣接した県外に人手が流出しやすいことから、管内事業所全体における人手不足感の高まりが要因になったと思われます。当所求人部門では、コロナ禍や窓口体制の問題により昨年度まで十分できていなかった事業所訪問による求人充足支援を今年度から積極的に取り組んでおり、次年度においても引き続き取り組むことで求人者の満足度を上げていきたいと考えます。

②広報活動

当所利用の求職者が減少傾向にある中、特に若年層が減少し、60歳以上の求職者の割合が3割を超える状況にあります。今年度は来所勧奨用のポスター・リーフレットを新たに作成するなど広報活動に取り組みました。次年度においては令和7年3月に立ち上げた広報編集会議で議論し、HWのイベント情報やサービス情報の効果的かつ継続的な周知に取り組めます。

③人材不足分野

昨年度からの課題である人材不足分野の求人充足対策として、今年度においても求職者の掘り起こしや業種別のセミナーの開催、会社説明会等の開催に取り組みましたが、建設業におけるセミナーの参加者が0人となるなど一部課題が残りました。次年度においては局と連携するなど、より効果的な取組を行いたいと考えます。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
令和6年度目標	1,199	1006	33.6%	90.0%	95.0%	281	95.9%
令和6年度実績	1,129	947	34.1%	81.0%	99.0%	305	96.3%
目標達成率	94%	94%	101%			108%	100%

※ 「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。

令和7年度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目標設定

和歌山公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	5,188件	・職業相談窓口の利用促進(相談件数:82,000件以上) ・積極的なマッチングの実施による応募勧奨(紹介件数:16,000件以上) ・求職者個々のニーズを踏まえた担当者制による就職支援(就職率:28.3%)
	充足数(一般、受理地ベース)	5,067件	・「充足力」が中位と見込まれる求人に対する求人充足支援の実施(求人充足を目的とした事業所訪問数:240件/年間) ・「充足力」が低位と見込まれる求人に対する求人充足支援の実施(求人者MPのメール送信機能を活用したサービスメニュー等の提供・提案:500件/月(事業所件数)) ・バランスシートを活用し求人倍率の低い職種の求人開拓及び効果的なマッチングを行うための紹介部門との連携強化(開拓件数:月3件以上、対象求人の充足率:60%以上) ・管理選考、ミニ面接会の開催による充足支援(開催回数:36回以上) ・受理求人に対するフォローアップ要領に基づく求人充足支援(支援求人件数:月20件以上)
	雇用保険受給者の早期再就職割合	30.7% (1,638件)	・資格決定後早期段階における求人情報の提供(求人情報提供件数:3,600件) ・早期就職支援コーナーへの誘導強化(早期担当者制による就職支援対象者:200人) ・初回講習会での早期就職活動意欲の喚起
所重点指標(※)	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	・地方自治体との連携による支援対象者の把握・確保(地方自治体との連携のため一体的実施施設への訪問:年間45回以上、支援対象者数:年間275人以上) ・担当者制による個別支援の実施(マッチング求人提供件数:年間9,000件以上、紹介件数:月20件以上) ・就職後の職場定着支援等フォローアップの実施(フォローアップ実施件数:月40件以上)
	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	439件	・支援対象者への積極的なマッチングの実施(人材不足分野への就労の可能性も含め、求人情報提供数6,000件以上) ・積極的なチーム支援の実施(新規チーム支援対象者100人以上) ・各求職者が抱える課題に沿ったセミナーの開催による就職支援(35回以上)
	公的職業訓練の修了3か月後の就職率	71.0%	・訓練受講を検討する者に対する訓練説明会の実施と参加勧奨(参加者数:月20人以上) ・訓練受講が必要とする者に対する丁寧な相談による受講者の確保(公共職業訓練の受講あっせん件数:年間460件以上、求職者支援訓練の受講あっせん件数:年間400件以上) ・訓練修了予定者に対する求人確保やマッチング支援のため求人充足連絡会議実施(求人充足連絡会議実施回数:月1回以上)
	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	96.9%	・重点支援対象者に対する就職実現プランの作成支援(支援対象者:190人、就職件数:185件) ・マザーズコーナーでのオンライン就職支援の強化(求人情報提供件数:1,200件、職業相談件数:100件、紹介件数:100件) ・マザーズセミナー(オンライン含む)の開催(月1回開催)
	人材不足分野の就職件数	1,412件	・人材確保対策コーナーにおける新規支援対象者への支援の実施(支援対象者:1,300人) ・人材不足分野への就職希望者に対する積極的なマッチングの実施(求人情報提供数:5,200件) ・人材不足分野の職業理解促進のための求職者向けセミナー・説明会・見学会の実施(16回以上)
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	・窓口支援内容説明による支援対象者の確保と就職支援の実施(支援対象者:200件以上) ・支援対象者へのマッチング実施(マッチング求人提供件数:300件以上) ・高齢求職者を対象としたセミナー、面接会の実施(各四半期に1回以上)

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

新宮公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	1029件	・相談窓口への利用促進を図り、求職者ニーズに応じた職業相談を実施 ・積極的マッチングによる応募勧奨 ・紹介後、採否不調となった者へのフォローアップの実施 ・求職者担当者制による個別支援を実施
	充足数（一般、受理地ベース）	922件	・職業相談部門において、毎日、新規受理求人の回覧による情報共有、マッチングの実施 ・求人充足会議の開催による効果的な求人充足サービスの実施 ・応募前職場見学の実施勧奨 ・おしごと相談会やミニ選考会の実施
	雇用保険受給者の早期再就職割合	35.5%	・認定日全員相談時、マッチングによる求人提案の実施 ・給付制限中の方に対する求人情報提供や来所勧奨の実施 ・各種セミナー、おしごと相談会、ミニ選考会への参加勧奨 ・再就職手当等の周知徹底による早期再就職の促進
所重点指標（※）	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	・関係機関との連携による体制の強化 ・支援対象者に対する個別就職支援の実施 ・支援対象者に対する職場適応、定着支援の実施 ・生活保護受給者等雇入れに係る特定求職者雇用開発助成金の積極的活用の実施
	人材不足分野の就職件数	314件	・対象求職者に対する積極的マッチングの実施 ・介護就職セミナー、福祉のおしごと相談会への参加勧奨及び福祉人材バンクとの連携強化 ・求人充足会議の開催による効果的な就職の促進の実施 ・おしごと相談会やミニ選考会の実施及び参加勧奨

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

田辺公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,855件	求職者ニーズを的確に把握し、ニーズに沿った窓口支援サービスの案内・提供を行うとともに、求職者担当者制により、きめ細かい支援・求人求職マッチングの強化に取り組み、1,855件を目指す。
	充足数（一般、受理地ベース）	1,783件	求人票記載内容の充実、事業所訪問による求人開拓、求人票以上の情報収集に取り組むとともに、事業所個別説明会及び面接会の開催や充足会議を通じた充足可能性を高める提案・アドバイスを積極的に求人者に行うなどの充足支援に取り組み、1,783件を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	38.4%	雇用保険説明会時や初回～2回目認定日時（給付制限中含む）といった資格決定以降早いタイミングでのマッチングを全員窓口相談により実施し、早期再就職割合38.4%を目指す。
	障害者の就職件数	139件	個々の求職者の障害特性やニーズを踏まえた個別支援によりマッチングを図るとともに、障害者雇用法定雇用率を下回る事業所を中心に訪問し、求人を獲得して充足に取り組み、139件を目指す。
	人材不足分野の就職件数	431件	就職セミナー等の実施により社会福祉協議会との連携を深め、潜在的有資格者へのアプローチ、介護分野への職業訓練受講による就職、職業相談窓口での状況に応じたマッチングを実施し人材不足分野の就職件数431件を目指す。
	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	高齢求職者の個別ニーズを的確に把握し、状況に応じたマッチングを実施するとともに、生涯現役セミナーの実施や産業雇用安定センター等との連携による就職機会の提供に努め、就職率87.0%を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

御坊公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	761件	職業相談窓口利用促進のため、雇用保険受給者及び一般求職者に対し求職者担当者制による積極的なマッチング及び求人担当者による積極的なマッチングを実施する。また、求職者マイページの開設を勧め、オンライン紹介を含めて目標の達成を目指す。（紹介件数：月平均145件）
	充足数（一般、受理地ベース）	617件	求人開拓による求人数の確保及び求人充足会議の検討結果に基づく求人条件の緩和指導等を行う。また、求人充足支援チームによる未充足求人のフォローアップや会社説明会の積極的な開催により目標の達成を目指す。（求人開拓件数：月平均10回、求人条件緩和指導：月平均6回、会社説明会：月平均2回）
	雇用保険受給者の早期再就職割合	34.5%	資格決定時において再就職手当の周知を徹底し、雇用保険説明会においては、個別にピックアップした求人情報を提供する。また、求人担当によるマッチングの実施により、目標達成を目指す。
所重点指標（※）	障害者の就職件数	37件	求職申込時や前回来所時から相当期間経過している場合について、直近の状態、緊要度、課題について確認し、丁寧な相談を行う。また、支援機関との連携を強化し情報を共有することにより、スムーズなチーム支援を実施し、目標の達成を目指す。（情報共有のための会議：月2回、企業向けチーム支援：年1件以上、障害者向けチーム支援：年30件以上）
	人材不足分野の就職件数	192件	相談時において、ジョブタグを活用することにより、求職者の人材不足分野に対する職業理解を深める。また、医療・福祉分野について、会社説明会を開催し、目標の達成を目指す。（医療・福祉分野に係る会社説明会：月平均2回）

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

湯浅公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数(一般)	816件	○正規職員全員及び就職支援ナビゲーターが求職者担当者制を常時4人以上実施 ○求職者マイページ等を活用した能動的マッチングによる情報提供 ○応募前見学会、企業説明・面接会の実施 上記を実施することで紹介件数1,900件以上とし目標達成を目指す。
	充足数(一般、受理地ベース)	873件	○求人充足会議・意見交換会の実施(2週回に1回、対象求人2件)、会議を踏まえたマッチング支援の実施 ○正規職員全員が各4回以上事業所を訪問し、事業所情報の収集等による求人内容の充実及び条件緩和を実施 ○企業説明会、ミニ面接会の開催による充足支援(開催回数:24回以上)
	雇用保険受給者の早期再就職割合	30.5%	○受給資格決定時のアンケート実施による的確な求職者ニーズ及び緊要度の把握、求職者担当者制の実施 ○初回講習時に早期再就職のメリット、長期失業によるデメリット説明及び再就職手当試算表により支給額を示すことで早期再就職意欲の喚起 ○初回講習時にマッチングによる求人情報提供 ○認定日における全員面接、給付制限中の認定応当日における職業相談実施
	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	50.8%	○対象者に対して求職者担当者制を実施し、企業説明会・就職支援セミナーへの参加勧奨、模擬面接、応募書類の添削等支援、公的職業訓練の受講勧奨による職業能力の向上を図る。
	人材不足分野の就職件数	191件	○有資格者、勤務経験者、また興味を持つ者等を的確に把握(有資格者については月1回以上検索)し、求人情報の提供や担当者制の実施及び介護分野等の職業訓練等の受講あっせんを行う ○人材不足分野の実態や魅力の発信に努めるため、事業所見学・説明会等を月2回以上実施

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

海南公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	771件	紹介担当職員（非常勤含む）全員が、常時求職者の担当者制を実施。求職者マイページの活用等による求人情報の提供時に電話を入れるなど、求職者の顔が見える丁寧な取組を実施することにより目標達成を目指す。
	充足数（一般、受理地ベース）	677件	求人票記載内容の充実や事業所情報の収集・掲示を行う。また、求人担当者制による支援を実施するほか、未充足求人に対しては仕事内容欄の工夫、条件緩和の働きかけに取組み、管内求人への就職者を増やすことにより目標達成を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	31.5%	求職申込時においてアンケートにより緊要度を把握し、初回認定日までにはマッチング等による求人情報の提供を行い、認定日には、情報提供に基づいた職業相談を行う。雇用保険説明会（初回講習）時において「再就職手当受給額のシミュレーション」チラシを配付し、早期再就職のメリットを説明し早期の再就職意欲喚起を図る。また、認定日における全員面談の実施による早期再就職支援を実施するほか、給付制限対象者には、認定当日に向けた情報提供を実施、来所相談を促す。さらに、求職者担当者制による支援を併せて実施し、目標達成を目指す。
	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	63件	対象者の把握を徹底し、求職申込から3か月間を目途として担当者制を実施し、担当者は求人情報の提供やセミナー情報の提供等、必要な支援を実施する。併せて、氷河期世代の採用に理解のある事業所の求人確保に努めることにより、目標達成を目指す。
	人材不足分野の就職件数	227件	求職申込時に、人材不足分野を希望職種等に行っている者など、予め定めている選定基準を満たしている求職者を把握して支援対象者とし、求人情報の提供やセミナー・面接会などのイベント情報をマイページを活用して周知し、応募の拡大に努めていく。また、希望職種未定者などには、人材不足分野に興味をもつような業界セミナーを開催することや職業訓練等の勧奨を行い、人材不足分野への誘導を行っていく。併せて、職員等の事業所訪問・現場見学を積極的に行い、人材不足分野への理解促進を図ることなどにより、目標達成を目指す。

※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を上げる必要がある業務を目標としている。

令和7年度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目標設定

橋本公共職業安定所

項目		目標値	年度の事業計画の概要
主要指標	就職件数（一般）	1133件	求職者担当者制を実施し、一貫した支援により早期就職を支援する。双方向支援対象者を156人取り込み、就職率50%(就職件数78件)を目指す。
	充足数（一般、受理地ベース）	948件	所長を筆頭に求人者支援チームを結成し、管内事業所を1月当たり3件訪問する。そのうち2件を求人充足支援重点対象とし、求人コンサル等手厚い支援を実施することで充足率30%を目指す。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	34.0%	双方向求職者担当者制の新規支援対象者156人のうち72人は雇用保険受給者とし、就職率50%(就職件数36件)を目標に早期再就職支援に当たる。
所重点指標（※）	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	管内自治体との連携により早期就職が見込まれる要支援対象者を新規に50人以上取り込み、35件以上の就職を目指す。特に、当所マザーズコーナーにおいて、ひとり親家庭等に対する就労支援を強化する。 また、自己理解・職業理解を深め、応募書類の添削、模擬面接の実施など、実践的な伴走型支援を講じる。
	人材不足分野の就職件数	304件	1月当たりの目標事業所訪問件数3件のうち1件は人材不足分野の事業所とし求人充足支援に当たる。また、人材不足分野の求人提出事業所を対象とした会社説明会を年間5回開催する。一方、求職者に対しては介護の就職セミナーの受講率70%を目標に参加勧奨し、福祉分野への就職意欲の喚起を図る。

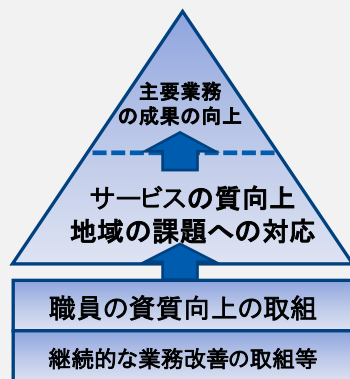
※ 年度ごとに、地域の雇用に関する課題を踏まえ、安定所が特に重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務を目標としている。

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

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



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

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

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



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

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

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

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

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

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

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

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

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

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

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 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。

2-1 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

- 同一グループ内（注1）で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階（注2）の相対評価を実施。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは0所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったハローワークについても0所となっている。

評価		ハローワーク数	令和6年度 (注3)	令和5年度 (注3)	令和4年度	令和2年度 (注4)	令和元年度	平成30年度	平成29年度
類型1	非常に良好な成果		0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果		224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果		204	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		0	0	9	16	1	0	3
			428	428	434	434	434	437	437

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・類型1・2のうち、総点数が満点以上*を類型1、それ以外を類型2と設定

・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る

** 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

注3 令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。

注4 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）