ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

厚生労働省和歌山労働局発表 令和８年１０月８日（木）

担当	厚生労働省和歌山労働局 職業安定部職業安定課 課長　青山　武司 課長補佐　上田　隆生 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７年度結果》《令和８年度目標設定》

和歌山労働局（局長 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７年度の結果及び令和８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７年度）」
別紙２「令和８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７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。

ハローワーク和歌山　就職支援業務報告（令和７年度）

別紙1

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○求人充足に重点を置いた求人者支援の取組
　計画的な事業所訪問を実施し、訪問の目的や確認事項を整理した「事業所訪問マニュアル」を作成・活用することで、効率的・効果的な支援を行いました。訪問時には、求人内容の見直しや条件緩和の提案に加え、求人票だけでは分からない情報の把握に努め、求人充足につながる支援を行いました。また、部門体制の見直しにより訪問時間を確保し、担当者による継続的な支援と充足支援チームの重点的な取組を組み合わせ、支援体制の強化を図りました。

○人材不足分野に対する求人充足・就職支援の取組
　人材不足分野については、求人担当と紹介担当が連携する「充足支援チーム」を中心に、前年度に引き続き支援を実施しました。支援対象事業所を選定の上、所長が訪問によりハローワークの支援方針を共有し、担当者が継続的な支援を行うことで、適切なマッチングにつなげました。
　医療・介護・保育分野では、求人内容の見直しや柔軟な働き方の提案に加え、会社説明会や職場見学会を実施し、応募機会の拡大に取り組みました。運輸分野では、５月に運輸事業所の説明会を、WEB申込やSNSを活用し、普段ハローワークを利用されない方にも参加しやすい形式で開催しました。
　求職者に対しては、専門相談窓口への誘導や担当者制による個別支援に加え、介護分野のセミナーを毎月実施（対面・オンライン）し、職場見学会や会社説明会などを開催し仕事理解と応募意欲の向上を図りました。また、職業訓練修了予定者への求人情報提供を継続し、早期就職支援にも取り組みました。

（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

○SNS等を活用したハローワークのサービス周知強化
　これまでも、Ｘを活用した情報発信を行ってきましたが、更なるハローワークのPRと効果的な各種イベント周知を図るため、公式LINEアカウント開設に向け若手職員による「LINE開設準備チーム」を立ち上げ、本年２月より運用を開始しました。運用を開始したことにより、よりタイムリーに情報を届けることができるようになり、利用者への周知効果の向上につながっています。現在は、各種イベントのほか、ハロートレーニングの案内やハローワークが行っている支援メニューの情報発信にも取り組んでいます。
　さらに、和歌山市と連携し、SNSを活用した就職イベントの周知強化にも取り組み始めています。今後も関係機関と連携しながら、より多くの方に情報が届くよう周知の強化に努めていきます。

（３）その他の業務運営についての分析等

○高年齢求職者のデジタルリテラシーに配慮した求人情報の改善による利用促進の取組
　近年の物価上昇の影響などから、特に65歳以上の高年齢の求職者が増えています。一方で、高年齢の方の中には、ハローワークインターネットサービスなどのオンラインサービスの利用に不安を感じ、利用を控える方も多く見られます。こうした状況を踏まえ、より多くの方にハローワークの求人情報を見ていただけるよう、簡単な操作で求人を探すことができる「かんたん求人検索」の利用を呼びかけ、その活用を進めました。
　また、定期的に発行している「シニア世代歓迎求人一覧表」についても見直しを行い、高齢の方が特に知りたい内容に項目を絞るとともに、文字を大きくするなど、見やすさを重視した工夫を行いました。その結果、多くの求職者から好評をいただくとともに、就職件数の向上にもつながりました。

（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

○情報提供後のフォローアップ強化による紹介件数向上の取組
　就職件数の目標達成に向け、求職者への積極的な求人情報提供に取り組みましたが、職業紹介に結び付かないケースも多く、紹介件数の増加にはつながっていない状況が見られました。
　今後は引き続き情報提供を行うとともに、情報提供後のフォローを丁寧に実施し、応募に向けた相談対応や不安の解消など、求職者一人ひとりの希望や状況に応じた支援を行い、効果的な職業紹介を推進していきます。
　また、フォローアップの取組には担当者による対応のばらつきが見られるため、運用を見直し、誰でも同様の対応ができ、かつ求人者へのフィードバックにもつながる仕組み化を構築し、求職者・求人者双方へのサービス改善に取り組みます。

○雇用保険受給者の早期再就職支援
　雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、受給資格決定時のアンケートを活用し、ニーズに応じた支援につながるよう取り組みました。また、令和７年４月より給付制限期間が２か月から１か月へ短縮されたことを踏まえ、資格決定後の速やかな情報提供や再就職手当の活用促進にも取り組みましたが、目標達成には至りませんでした。
　一方で、受給者は早期就職を望む方と、給付終了後の就職を希望する方に分かれる傾向が見られました。今後は、早期就職を希望する方には個別支援や予約相談を強化し、きめ細かな対応を行うとともに、就職を急がない方には引き続き再就職手当や早期就職のメリットを丁寧に伝え、早期再就職への意欲喚起に取り組みます。

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	①生活保護受給者等の就職率	④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	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和７年度目標	5,188	5067	30.7%	90.0%	95.0%	1,412	69.6%	439	71.0%	96.9%	87.0%
令和７年度実績	4,632	4853	26.5%	91.6%	96.5%	1,504	71.9%	392	66.5%	97.5%	87.0%
目標達成率	89%	95%	86%			106%	103%	89%	93%	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

今年度は、求人の充足支援と職員の資質向上について重点的に取り組みました。
求人の充足支援については、前年度以前から積極的に企業説明会を実施するとともに、求人への応募前職場見学の推進にも努めてきました。今年度は更に取組を推進するため、令和７年５月に職員研修を実施し、以下の取組を実施することの意識を共有し実施しました。
①前年度より取組を行っていた事業所ＰＲシートの作成・掲示を、求職者の目を意識した内容の改善及び掲載場所の変更
②前年度より、職員が事業所を訪問後、職員による職業紹介部門への「10分プレゼン（10分伝達）」を実施していましたが、来所者対応をしながら10分プレゼンを聞くことが難しかったため、職業紹介の窓口でのプレゼンを行う「フロアプレゼン（フロア内での伝達）」の実施
③職場見学の実施を積極的に実施するとともに、職場見学の結果、応募しようとする求職者のため、ハローワーク窓口での紹介状発行ではなく、オンラインや電話での紹介状発行を実施
④職業訓練受講者を対象にした積極的な企業説明会の実施
⑤求人者が求める人材を窓口等で選択できるよう、求職者の情報の公開を推進する取組を実施
また、職員への資質向上のための研修は、求人者・求職者への支援実施後の振り返り（事例検討）、多くの利用者と対応する中で自分の気持ちをコントロールするための「アンガーマネジメント(違いを受け入れ、人間関係を良くする心理トレーニング）研修」、職業紹介担当者を対象とした能力向上を目的とした「職業紹介業務スキル向上研修」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６年６月より、「サービス推進会議」を設置し、各課・部門の担当者でハローワークサービスの改善に取り組みました。
令和６年度に実施した利用者満足度調査では、全体的に全国平均を上回ったものの、求職者からは「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」、求人者からは「企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催」の評価がやや低かったことから、この部分を中心に改善を行いました。
「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ており、これを引き継ぎながらも自動ドアやご意見箱周辺のポスターやリーフレットの整理等を行い、目立つように改善を行いました。
「企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催」については、以前より行っていた企業説明会（おしごと相談会）を積極的に開催するとともに、事業所訪問の際はリーフレットを使用し積極的な周知を行いました。
その結果、令和７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」が新宮所においては令和６年度の52.9%から60.5%と改善が見られました。「企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催」が令和６年度の77.3%から87.9%とこちらも改善が見られました。

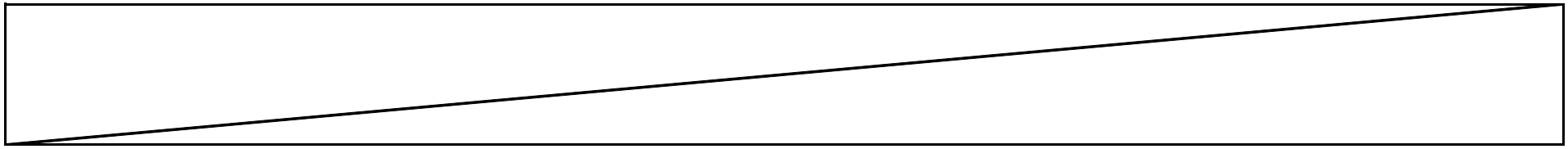
（３）その他の業務運営についての分析等

以前より実施していた職業紹介業務を推進するための会議（ＰＤＣＡ会議）について、定期的に開催できるよう毎月１５日に実施するよう開催日を固定しました。また、本会議の内容についても問題の分析等はするものの、今後の取組についての具体性がなく、会議参加者以外には内容が伝わっていなかったことから、会議終了後には議事録を作成し全職員にメールで周知することで、全員が会議で決定した取組を把握し、実施できるようにしました。さらに、ハローワーク串本では業務の進捗状況が思わしくなかったことから、ハローワーク新宮の取組をハローワーク串本でも共有できるよう、本会議をオンラインで実施しハローワーク串本の職員も参加することで双方のハローワークで実施するよい取組を共有することができました。
また、全職員が所内の取組を把握出来るよう、今年度は就職件数や充足件数の進捗状況やその他の様々な取組を紹介した、「ハローワーク新宮News」を毎月作成し、配付しました。
これらの結果、ハローワークの全職員が取組や実績を把握でき、よりよいサービス提供につながったと感じています。

（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

求職者が減少する中で、これまでハローワークを利用していなかった方のハローワーク利用を進めることや、すでにハローワークを利用されている方をいかに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、前年度より実施しているLINEによるイベント情報や求人情報の周知を更に進化させて、求職者の求める情報を積極的に提供する、また、地方自治体等と連携したイベントの開催等を積極的に実施することを検討しています。
また、求人数が求職者数を上回る中、更なる求人充足支援の取組が課題となっています。そのため、今年度より実施している求人者への求職者情報の提供を積極的に行うとともに、求職者情報の公開も積極的に行いたいと考えています。
ハローワークサービス改善については、前年度に引き続き「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、さらにハローワークサービスに満足いただけるような取組が必要と考えます。
その他、職員研修の開催や職員の事業所訪問等を積極的に進めていきたいと考えています。

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	①生活保護受給者等の就職率
令和７年度目標	1,029	922	35.5%	90.0%	95.0%	314	69.6%
令和７年度実績	1,026	917	31.0%	98.8%	89.3%	316	81.6%
目標達成率	99%	99%	87%			100%	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。

ハローワーク田辺　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。管内の主要産業であるホテル等の飲食、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、求職者に管内事業所を知ってもらう機会を増やすことにより紹介に繋げることを目的として、事業所説明会を多く開催するよう取り組みました。求職者の参加勧奨策として、LINE等による周知を行いました。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人でしたが、令和７年度は開催回数こそ38回と前年と同じでしたが、参加事業所数のべ49事業所、参加求職者数のべ267人、紹介件数56件、採用者数（充足数）25人と大幅に増加しました。その中で「介護就職ディ」として介護の就職合同説明会を社会福祉協議会と連携し、５事業所に参加いただき、20人（のべ79人面談）の参加があり事業所、求職者から好評を得ました。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、昨年度に引き続き、令和８年３月にバス、タクシー会社７社を当所会議室へ一堂に集めて、「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、管内地方自治体を所長が訪問のうえ広報を依頼し、すべての管内自治体において広報誌や、ホームページ、庁舎内での周知をしていただきました。当日は12人（のべ24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、一定の効果が見られました。

（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

・新規求職者数が減少する中にあって、増加している高年齢求職者の就職支援を強化する必要があることから、今年度から「シニア歓迎求人」の展示コーナーを充実させ、求人票を拡大して展示する等により、高年齢求職者の利用しやすさを考慮した展示としました。また、高齢期のマネープランをテーマとした高年齢者向けセミナーを開催し、定員20名に対し20名の参加があり、参加者から好評を得る等、積極的な取組を実施した結果、就職件数が減少する中、高年齢者の就職件数が30件増加しました。
・求職者への迅速かつ利便性の高い情報発信方法として、LINEによる周知を効果的なものとするため、新規求職受理時に当所LINEへの登録を呼びかけ、令和８年３月末時点における登録者数は約1,000人と着実に増加しています。同時に求人情報提供を迅速に行うために求職者マイページの開設勧奨を行いましたが開設率はのべ40％前後と伸び悩んでおり、プッシュ型の求人情報提供を行うための土台として､開設勧奨を今以上に推し進めていきます。

（３）その他の業務運営についての分析等

・LINEでの情報提供等、既存の登録者への周知は充実してきていますが、新規求職者の獲得のためにはハローワークを利用していない層にもPRをしていく必要があることから、管内で開催される地域イベント等への出展によるPRを計画しました。管内の商工フェア等に３日間参加し、小さなお子さんに将来なりたい職業を記入してもらい、PCにて子供用の名刺10枚を作成してお渡しすると同時に、保護者にハローワークのサービスメニューを記した案内リーフ等を手交し、ハローワークを知ってもらう取組を行いました。その様子は地方紙に大きく取り上げられる等、周知効果があったものと思慮されます。

（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115件下回る結果となり、目標達成率は93.8%でした。紹介数の減少に比べ就職件数の減少が大きいことから、的確な紹介を行うために求職登録時の確実な聞き取りを行い、求職者担当者制による個々の求職者に対応した、より一層の的確マッチング、応募書類の添削、面接対策等の支援に取り組みます。
・求人者サービスの充実においては、充足数は目標値を150件下回り、目標達成率は、91.6%でした。事業所満足度調査においても目標を3.7ポイント下回る結果となりました。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りがちで、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、職員による事業所訪問を積極的に行い、直接対話による求人票の記載内容への助言や、求人票以上の情報収集を行い、職業紹介部門に確実にフィードバックするとともに、事業所説明会、事業所見学会の開催をさらに勧奨するよう取り組みます。

２．特記事項

管内の主要産業である「宿泊業,飲食サービス業」について、令和７年６月の管内テーマパークにいたパンダの中国への返還や、日中関係悪化による中国からの団体旅行客の激減等の影響により、宿泊客が減少したことで求人数が令和６年度2,140人から令和７年度1,290人と850人も大幅に減少（４０％減）したことにより、新規求人数が令和６年度の9,801人から8,181人と1,620人減少したため、就職件数、充足数に影響しました。

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	②障害者の就職件数
令和７年度目標	1,855	1,783	38.4%	90.0%	95.0%	431	87.0%	139
令和７年度実績	1,740	1,633	32.6%	86.3%	89.4%	426	87.3%	140
目標達成率	93%	91%	84%			98%	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。

ハローワーク御坊　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

今年度は、「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」を重点目標とし、求人と求職の状況を踏まえながら、マッチングの強化に取り組みました。
企業に対しては、応募しやすくなるよう、労働条件の見直しを提案するとともに、採用につながらない求人へのフォローや、担当者によるきめ細かな支援を行いました。
また、求職者には、早期就職を意識した求人の紹介を行い、職員同士が連携して、より適した仕事との積極的なマッチングに取り組みました。
あわせて、目標に対する進み具合を分かりやすく「見える化」し、職員全体で共有することで、取組の強化を図りました。
こうした取組により、「充足数」は目標を上回りましたが、物価上昇などの影響による求人の減少や求職者の増加などにより、「就職件数」や「雇用保険受給者の早期再就職割合」は目標を下回りました。今後も引き続き、社会情勢を注視しその動向を踏まえた取り組みが必要と考えています。

（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

前年度は、人手不足分野への就職や障害者の就職、求職者マイページを活用した情報提供が十分でないという課題がありました。
このため、今年度は、人手不足分野における企業の求人確保に加え、求人票の記載の仕方のアドバイスや、会社説明会の開催などの取組を強化しました。障害者への支援では、関係機関と連携しながら、より丁寧な支援を行ったことにより、いずれも目標達成となりました。
また、求職者マイページの活用を進め、求人情報やイベントの案内を積極的に届けることで、サービスの充実を図りました。その結果、就職イベントの参加者が前年より増加しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

今年度は、新しい利用者への情報提供を強化するため、LINE公式アカウントを開設しました。
これにより、求人情報やイベント情報をタイムリーに届けることが可能となり、ハローワークインターネットサービスの利用促進にもつながりました。
これまでの来所中心の支援に加え、来所前の段階から情報をお届けできるようになり、サービスの幅が広がりました。

（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割合」が目標を下回ったことが、今年度の課題です。
その背景には、早期再就職のメリットが十分に伝わっていないことや、仕事選びに時間がかかるケースがあると考えられます。
このため、令和７年12月より、再就職手当の見込み額を試算できる資料（シミュレーションシート）を活用し、早期再就職のメリットを分かりやすく説明する取組を開始しています。
今後もこうした取組を継続し、早い段階からの働きかけを強化するとともに、一人ひとりの状況に応じた提案を行うことで、早期再就職の実現につなげてまいります。

２．特記事項

特記事項はございません。

３．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数
令和７年度目標	761	617	34.5%	90.0%	95.0%	192	37
令和７年度実績	738	654	27.5%	100.0%	89.3%	203	48
目標達成率	96%	105%	79%			105%	129%

※ 「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

○就職支援について
　第1四半期終了時点において、新規求職者数及び紹介件数が前年同期比でそれぞれ減少していたことから、ハローワークの就職支援メニューの周知強化により利用者の拡大を図り、職業紹介につなげるため、LINEを活用した広報に取り組みました。
　また、的確なマッチングを図るため、求人票に記載された情報に加え、事業所訪問等により収集した画像情報や会社案内、業務見学により得た情報等について、事業所の了承を得て玄関ホールに展示するとともに、窓口において求職者へ提供した結果、応募につながる取組となっています。
　さらに、求人・求職のミスマッチ解消を目的として、求職者向けにリクエスト求人を募るリーフレットを活用し、個別求人開拓を実施しました。その結果、求人開拓数29件（うち23件受理）、紹介16件、就職15件となり、目標達成に資する取組となりました。目標件数には僅かに届かなかったものの、就職件数は前年度比2.3%増加しました。

○求人充足支援について
　求人者ニーズへの対応を図るため、充足会議で検討された求人条件緩和や求人内容の表記改善案について、求人者支援員が事業所訪問により説明を行い、求職者ニーズをまとめた「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」等の客観的資料を活用し、丁寧な周知に努めました。
　また、マッチング精度向上のため、求職者ニーズを踏まえ、求める人物像、キャリアアップ制度、業務内容の詳細等を把握し、職業紹介担当へフィードバックを実施しました。さらに、人材不足分野においては、「シニア世代歓迎求人」「仕事と家庭の両立支援求人」「ミドルシニア歓迎求人」等の提案を行い、応募促進に取り組みました。
　加えて、「あなたの地元のお仕事説明会」を令和7年度に51回開催し、参加者110人に対し求人者と求職者が直接交流できる機会を提供することで職業理解の促進を図り、就職件数9件の成果につなげました。目標件数には僅かに届かなかったものの、充足数は前年度比1.1%増加しました。

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

○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早期再就職支援」を着実に実施し、認定日及び応当日相談時において希望条件に合致する求人を選定し、具体的な職業相談へつなげるための効果的なマッチングを行いました。
　また、ハローワーク紹介の促進を目的として、LINEを活用したサービス周知を実施するとともに、受給資格者証第3面に「かんたん検索」やLINE登録へ誘導する二次元コードを印刷し、利用促進を図りました。さらに、マイページで紹介状を受け取ることが可能である旨のリーフレットを作成し、周知に努めました。
　求職者マイページを活用した求人情報提供やセミナー・見学会の案内など、就職意欲喚起に資する情報発信を積極的に行った結果、早期再就職割合は29.5%（前年度比0.6ポイント増）となりましたが、件数は前年度比14件減少し、目標には僅かに届きませんでした。
　この要因として、令和7年4月から給付制限期間が1か月に短縮されたことや、第3四半期以降の受給資格決定者において、週所定労働時間が20時間未満となり離職した者の受給手続きの増加により、再就職の緊要度が比較的低い層が増加したことが考えられます。

○人手不足産業等を始めとした求人者支援について
　求人者支援員による各種充足支援を実施しているものの、条件緩和等の提案に応じない事業所も一定数見られます。また、満足度調査においても「求人を出しても応募がない」との意見が寄せられています。
　このため、人材不足の状況下においては、求職者にとって魅力ある求人内容の提示が不可欠であることについて理解を促す必要があります。昨年度の充足実績をまとめた資料を活用し、賃金水準や雇用管理の改善点等について客観的データに基づく助言・提案を行うとともに、条件見直し後の求人については専用スペースに掲示し、窓口においても積極的な応募勧奨を行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

　前年度と比較して新規求職者数が減少し、新規求人数も令和4年以降減少傾向にあることから、主要指標である就職件数及び充足件数につ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に対しては、存在及びサービス内容の周知を一層強化する必要があります。
　また、補助指標である求人者満足度が目標値を大きく下回り、全国平均を下回る結果となりました。その要因として、紹介不足により未充足状態が長期化している点が挙げられることから、引き続き重点的な充足支援の実施が求められています。

（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

　目標達成に向けては、主要指標である就職件数をはじめとする各種件数の増加が必要であり、そのためには求職者数の確保が不可欠です。SNSや地元メディア、自治体との連携による積極的な広報を展開するとともに、特に若年層に対してはニーズを踏まえた魅力的な取組を職員一丸となって検討・実施する必要があります。
　また、紹介件数の増加に向けて、能動的な求人情報提供、魅力ある求人の開拓、求人条件見直しの提案等、求人者支援を一体的かつ効果的に実施します。加えて、求職者マイページの開設促進及びオンライン紹介の活用により、利便性向上とマッチング機会の拡大を図ります。さらに、求職者公開機能の周知を進め、求人者によるリクエスト機能の活用促進にも取り組みます。
　求人充足支援については、引き続き客観的資料を活用した条件改善提案を行うとともに、情報提供後の求職者の反応を丁寧に把握し、その結果を求人者へフィードバックする仕組みを整備し、支援の質の向上を図ります。
　雇用保険受給者の早期再就職については、引き続き認定日等におけるマッチング強化とともに、LINE等による情報発信やイベント周知を通じて紹介促進を図り、再就職意欲の喚起に努めます。

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	⑤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
令和７年度目標	816	873	30.5%	90.0%	95.0%	191	50.8%
令和７年度実績	807	854	29.5%	82.4%	97.0%	216	60.0%
目標達成率	98%	97%	96%			113%	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。

ハローワークかいなん　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各指標に対する取組
・前年度から引き続き、全職員・相談員を対象に月１回開催した「常会」を研修と位置づけ、所長を講師としPDCAにかかる所の目標数値の進捗状況の確認をはじめ、参加者全員が達成のための課題把握から方策討議を行い目標達成に取り組みました。
・求人担当と紹介担当が同行する事業所訪問を引き続き積極的に実施しました。求職者の声を直接事業所に伝えることができ、条件緩和や魅力的な求人票づくりに反映できたことから、紹介・充足につながり求人者からも好評でした。
・求人者と求職者が直接接触し、仕事理解等を深めることを目的に、庁舎内外で会社説明会や面接会、企業見学会を実施しました。求人者からは低いコストで採用活動ができること、専門家であるHW職員の助言が得られること、求職者への初期アプローチもしてもらえる等好評で、初めての参加から複数回開催した求人者もありました。求職者からも、応募前に求人者とコンタクトできることもあり、仕事理解などの求職活動のプロセスを進めるための支援となっていることが実感できる取組となりました。
上記により、主要指標のうち就職件数837件（到達率108％）、充足件数729件（到達率107％）と目標を達成できました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
職員・非常勤を問わずスキルアップ・知識向上のために所内や外部講師招聘、オンライン配信等も活用して研修を実施しました。
①にも記載した常会によるPDCAサイクルの展開は、職員自らが計画して取組を実施することから、自主性やメンバー間の協調性、求人者など対外的な折衝能力など、職員の業務遂行能力の向上につながりました。若手職員にとっては、非常勤職員も含めたメンバーとともに自発的な取組を進めていくことは今後に活かせる経験となっています。
また、紹介担当者にとっては、求人者に求職者の声を伝えるべく準備することは、職業相談のポイントを改めて考える良い機会となりました。いずれも、利用者からの好反応や就職件数・求人件数の増加は成功体験の蓄積となり、モチベーションアップにつながりました。

（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

・雇用保険受給者の早期再就職支援について、求職申込時において再就職意欲やHWへの期待が高い等、緊要度が高いと把握された者に対し、初回認定日までのマッチングと担当者制への誘導、応募書類作成支援などを行うこととしましたが、給付制限期間の短縮等の影響もあり、早期再就職割合の目標を達成することができませんでした。また、緊要度の変化を把握することを目的に、認定日ごとに待ち時間を活用した「求職活動アンケート」の取組をはじめましたが、認定日相談の導入としての使用にとどまっているため活用に向けて再検討を要します。（令和６年度実績：33.3％、令和７年度実績：26.3％）

・求人受理数の減少を踏まえ、求人充足に重点をおいた求人者サービスの強化として、会社説明会や事業所見学、紹介担当と求人担当が同行する事業所訪問の取組を積極的に実施し充足件数・求人件数の増加につながりました。にもかかわらず、10月を中心に実施した「HWサービス満足度調査」においては求職者の利用度・満足度は高かったものの、求人者の満足度は伸び悩みました。これは求人者支援の各種取組を実施していることの周知・広報が不十分だった可能性があるため、今後定着した取組として実施し周知を図ることとします。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度は社会保険（健康保険・厚生年金）の適用拡大の影響で「所定労働時間が週20時間未満になったこと」から被保険者資格を喪失し、就労しながら求職活動を行うケースが増加傾向にありました。これらの者は緊要度が低いため、結果として早期再就職率を押し下げる一因になったと思われます。今後は緊要度の的確な把握により、支援対象となる受給者を早期に把握し、必要に応じて各種支援につなげ、早期再就職率の目標達成を目指します。

（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

・雇用保険受給者の早期再就職支援について、意欲喚起を目的とし、再就職手当の活用による早期再就職のメリット説明に重きをおいた周知方法を検討します。（説明会、初回講習の資料の工夫など）。また、緊要度を的確に把握し、支援対象者を速やかに就職支援サービスへ誘導します。

・プラスチックを使用した家庭製品の製造・卸売が管内主産業の一つである当所においては、求人数への影響の面で今後見通しが不透明な中東情勢を注視する必要があります。しかし、全体として人手不足は継続していることから、介護・医療・人手不足分野を中心に、引き続き面接会、事業所見学会、会社説明会および事業所訪問など求人者サービスに取り組み、求人数の増加と就職件数・充足件数の今年度以上実績を目指します。

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
令和７年度目標	771	677	31.5%	90.0%	95.0%	227	63
令和７年度実績	837	729	26.3%	85.9%	93.2%	229	117
目標達成率	108%	107%	83.0%			100%	185%

※ 「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各指標に対する取組
今年度、ハローワーク橋本では、主要指標のうち「就職件数」及び「充足数」を最重点項目と捉え、いかにして職業相談窓口での就職支援を充実させるか、そして職業相談窓口の利用につなげるためにどんなサービスをどんな方法で提供すればいいのかを意識しながら取り組みました。

【就職支援（人材確保対策を含む。）】
○キャリアコンサルタント有資格者による職業相談
　職業相談窓口にキャリアコンサルタントの国家資格を保有する職員を多数配置し、その専門的知見を生かして職業選択だけでなく職業生活設計、職業能力の開発・向上に関する助言を行っています。また、職業相談を通じて自分の適性や能力、関心に気づき、自己理解、仕事理解を深めることで求職者自身に適合した仕事を主体的に選択できるよう支援しています。職業相談の効用を最大限もたらすために、求職者担当者制を実施し個別支援に当たっています。ハローワークの基本サービスである職業相談を丁寧に伴走型で実施したことで、就職件数を紹介件数で除した紹介成功率は昨年度の39.2%から今年度は40.0%に上昇し、職業紹介の適格性が向上しました。
○新たなセミナーの展開
　従来型の就職支援セミナー（自己分析、書類選考対策、面接対策）に加え、今年度から和歌山キャリア形成・リスキリング支援センターと連携した「ジョブカード活用セミナー」、和歌山県福祉人材センターと連携した「介護の就職セミナー」を新たに展開しました。ジョブカード活用セミナーはいずれもオンライン形式で「アサーティブコミュニケーションセミナー」、「マンダラチャート作成セミナー」、「エニアグラムを活用した自己分析セミナー」をテーマに3回開催、当所では必要なオンライン環境が整わない求職者を考慮し、会議室をサテライト会場として実施しました。今までにはないユニークなテーマだったこともあり合計66人が受講し求職者の関心の高さがうかがえました。「介護の就職セミナー」は、福祉人材確保対策の一環として開催しました。介護デーのコンテンツとしての実施分を含めて5回実施し合わせて62人が受講しました。そのうち11人が介護分野へ就職するなど所期の目的に適う効果がありました。
○求職者マイページを活用した情報提供
　和歌山県内のハローワークで最も高い求職者マイページの開設率を誇る当所では、おすすめ求人情報をマイページ経由で提供するなど従前から活用してきたところ、今年度はメッセージ一斉送信機能に着目しその活用を試みました。具体的には、橋本・伊都就職フェア（11月８日開催合同企業説明会）の案内メッセージを求職者マイページで求職者に向けて一斉送信したところ、参加者が昨年度から約3.6倍に激増しました。また、上記「マンダラチャート作成セミナー」の案内を同じく求職者マイページに一斉送信したところ20人の定員枠がわずか2日間で満了するなど大きな反応がありました。求職者マイページのメッセージ一斉送信機能はより多くの求職者にアプローチできるという特長を実証的に効果測定できたと考えます。
○高い水準の満足度
　こうしたサービスを提供し重層的に支援したことが功を奏し、今年度実施したハローワーク満足度調査において「満足」又は「まぁ満足」と回答した求職者の割合（以下「満足割合」という。）が96.2%という高い評価が得られました。また、サービス項目ごとに満足度を尋ねたところ、全てのサービスで全国平均を上回ったが、とりわけ「窓口での職業相談・職業紹介」に対する満足割合が99.1%と極めて高く、いかに求職者ニーズに適合し充実した職業相談が行えているかが分かります。

【求人充足支援（人材確保対策を含む。）】
○求人者コンサルティング
　求人票のリニューアルを主な目的として、飯田橋及び品川の両ハローワークで既に実施している求人者コンサルティング（以下「求人コンサル」という。）を当所でも取り入れ、今年度の求人充足支援の主軸として取り組みました。具体的には、求人事業所を訪問し会社の概要、事業内容、求人ニーズの背景、会社や代表者のビジョン、求める人物像、働き方、給与体系、人材育成等について時間をかけて丁寧にヒアリングし求人票のバリューアップのための素材を収集します。平均2時間に及ぶヒアリング過程で事業主自らが会社の現状について改めて深く理解し主体的、戦略的に採用活動や雇用管理を進める支援を行いました。
○求人票リニューアル
　求職活動のデジタル化が進展する中、ハローワークインターネットサービスでの見え方を意識した求人票の構成、求人コンサルでのヒアリング内容をもとに求める人物像に届くような表現等求人票リニューアルのための助言を行いました。また、記号や箇条書きを使い分けることで見やすさを重視し改善を図りました。
○介護デーの取組強化
　例年単発開催していた介護デーであるが、今年度は和歌山県福祉人材センターと連携し「五感で触れる介護のお仕事」をテーマに非連続の２日間にわたって開催しました。第1日目は福祉人材センターの「介護の就職セミナー」と管内の2つの介護事業所説明会をコンテンツとしました。昨年度までは各コンテンツの区切り時間で入退場自由としていたところ、五月雨式に求職者が帰ってしまうことが課題であったため、今年度は原則全てのコンテンツに参加してもらうことで、会社説明を行った事業所にとっても高い満足感が得られました。第2日目は当所では初の試みとなる福祉人材センター主催の福祉事業所見学バスツアーをハローワークが共催となって実施しました。見学先は第1日目で事業所説明を行った2か所とし、実際に目で見て雰囲気を感じるまさに五感で介護現場とお仕事に触れることを意図して2日間のコンテンツを構成しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
○「誘致企業・市内企業求人説明会」（共催：ハローワーク、橋本市　協力：和歌山県）について、開催準備のための事前協議会に例年統括官が出席していたところ、求人担当の若手職員を帯同、参画させました。若手職員にとっては自治体との連携のあり方や当該イベントへの主催者としての関わり方について実践的な学びの機会となりました。
○職業相談部門に所属する若手職員の国家資格キャリアコンサルタント受検に当たって、所内の有資格者から助言、指導を得る機会を設けるなど資格取得に向けて所として強力にバックアップしました。

（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

①求人充足支援
当所のハローワーク満足度調査における求人者の満足割合が81.0％と目標を下回る結果であったことが前年度の課題でした。改善策として事業所訪問による求人充足支援に取り組む当初の方向性は維持しつつも単なる事業所訪問ではなく、「求人者コンサルティング」という概念を新たに取り入れ、求人票のリニューアル、事業所PRシート作成支援、会社説明会と出口戦略まで有機的で一貫性、連続性のあるサービスを提案、実施したことで、今年度における求人者の満足割合が92.1％と昨年度から10ポイント以上飛躍的に上昇しました。とりわけ課題であった「応募要件を満たす求職者の紹介」について、キャリアコンサルティング技法を用いた職業相談により自己理解、仕事理解を促し伴走型マッチング支援を行った結果、紹介成功率が昨年度の39.2％から今年度は40.0％に上昇し職業紹介の適格性が向上しました。結果的にこの取組が求人者の満足度に寄与することになり、当該項目の満足割合は昨年度の63.6％から79.4％に大幅上昇しました。

②広報活動
ハローワークを利用していない層に向けてはSNSが有効であると考え、フォロワーではないアカウントからでもポストを閲覧できる特性を生かして公式Xでポストを行いました。ポスト内容はイベント周知だけではなく求職者の不安や悩みに寄り添いハローワークの利用につながるような内容となるよう所内全体で取組の工夫を凝らしました。こうした取組の効果が奏功し、新規求職者数が昨年度から3.8％の増加につながりました。
また、イベント周知についてはSNSでの発信に加え、求職者マイページのメッセージ機能を有効活用できたと考えます。
③人材不足分野
かねてからの課題である人材不足分野の充足支援については今年度も打開策が見出すことができませんでした。比較的雇用吸収力のある介護分野にあっては介護デー等の取組が効果的でしたが、警備分野や建設分野については当所管内における求職者に占める割合がいずれも1％未満である上、求人総量も少なく、そもそもの当該分野の労働市場規模が極めて小さいため管内でのマッチング向上の見込みは厳しい状況です。当所と同一労働市場圏を構成する近隣他所にマッチング協力を得られることが望ましいところ、和歌山県は隣接する大阪府、奈良県と比べ賃金相場で劣後するため労働者の流入は望みが薄いのが実情です。こうした状況から人材不足分野への対応はハローワークの取組だけでは限界があり、関係機関が連携して業界が抱える構造的課題（生産性向上、賃上げ、働き方改革）にも取り組む必要性を感じています。

（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
　従前から取り組んでいるコーナーの利用周知、マザーズセミナー開催に加えて今年度は求職活動と子育てを両立したいという求職者からのニーズを踏まえ「オンライン相談」に取り組みました。利用環境の整備等課題はあるものの、自宅にいながらオンラインでハローワーク窓口と同様の職業相談ができることから利用者からは好評でした。

○新規学卒者の就職支援
　管内各高等学校進路指導室と緊密に連携し就職支援に取り組んだ結果、新規高等学校卒業者の今年度末時点での就職内定率は99.7％でした。その後もハローワーク窓口で未内定卒業者の支援を継続した結果、最終的に学校又はハローワークの紹介を希望する生徒全員を就職に結びつけることができました。
　また、管内高等学校、専修学校では職業講話を、中学校では職場体験学習前準備講習、レディネステストを実施するなど学生、生徒に対する職業意識啓発に取り組んでいます。

○「年収の壁」に対する根強い意識
　近年の賃金上昇を受け、社会保険適用拡大事業所においてはこれまでの働き方では加入要件の一である所定内賃金が月額8.8万円以上に該当することから、所定労働時間を20時間未満に減らすいわゆる就業控えの動きが目立っています。これに伴い、雇用保険被保険者資格を喪失し、これまでの仕事を続けながら求職者給付を受給するケースが増加していますが、当該ケースの受給者の多くが、今の仕事と兼業で働ける条件の仕事を求めることから、マッチングが極めて難しく雇用保険早期再就職割合の押し下げ要因となっていることが考えられます。年収の壁へ当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」に取り組んでいるところ、労使双方ともに依然として扶養の範囲内での就業に対する意識の根強さが感じられます。

（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

【就職支援】
○求職者の増加
　今年度の新規求職者数は昨年度から3.8％の増加に転じました。内訳を雇用形態別で見ると、パートタイム求職者が8.7％の大幅な増加の一方、フルタイム求職者はほぼ横ばいでした。年齢別で見ると、65歳以上が13.9％増加した一方、25～29歳は17.8％減少となりました。高年齢のパートタイム求職者の増加が新規求職者増加の内実であることが分かります。そして、少子高齢化が進展する中、この基調は今後も続いていくことが見込まれます。令和7年版「労働経済の分析」で述べられているように企業の人手不足感は正社員で強まっており、こうした労働力需要に対して地域の労働力需給機関としてのハローワークがどのように応答していけるかが課題であると考えます。また、パートタイム求職者の増加により多様化する働き方のニーズや特徴を踏まえた求人を確保できるかが今後の課題であると認識しています。
○求職者マイページの更なる活用
　上記2①でも述べたとおり、今年度、求職者マイページのメッセージ送信機能の効果測定ができました。今年度末に機能が大幅拡充した求職者マイページ機能を十分に活用できるよう、来年度は求職者マイページの開設率の向上に取り組みたいと考えます。

【求人充足支援】
○求人コンサルの量的拡張
　求人事業所サービスの軸として今年度重点的に取り組んだ求人コンサルについて、取組み初年度は量的拡張が課題でした。来年度は職員のスキル向上と効率化を図ることにより量的拡張を目指したいと考えます。

２．特記事項

特にありません。

３．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率
令和７年度目標	1,133	948	34.0%	90.0%	95.0%	304	69.6%
令和７年度実績	1,093	974	29.8%	92.1%	96.2%	282	89.8%
目標達成率	96%	102%	87%			92%	129%

※ 「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。

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	4,887件	・職業相談窓口の利用促進（相談件数：月6,800件以上） ・相談窓口及びプッシュ型求人情報提供など積極的な求人提案型紹介の実施（紹介件数：月1,250件以上） ・求職者個々のニーズを踏まえた求職者担当者制による個別就職支援の実施（支援対象者の就職率28.3%）
	充足数（一般、受理地ベース）	4,802件	・求人票以上の情報提供を行うための事業所情報の収集（事業訪問件数：月20件以上） ・バランスシートを活用した求人倍率が低い職種の求人開拓・求人確保の実施（開拓件数：月5件以上、対象求人の充足率60%以上） ・フォローアップ要領に基づき、受理求人に対する求人充足支援の実施（支援対象件数：月20件以上） ・管理選考、会社説明会の開催による求人充足支援の実施（開催回数：年36回以上）
	雇用保険受給者の早期再就職割合	30.7%	・雇用保険資格決定後早期の積極的な求人情報の提供（初回認定日までの求人情報提供件数：月420件） ・早期就職支援コーナーへの誘導を強化し、担当者制による早期就職支援の実施（支援対象者数：月35人） ・応募書類（履歴書・職務経歴書）作成支援（支援件数：月25件以上）
	人材不足分野の就職件数	1,460件	・人材確保対策コーナーにおける新規支援対象者への就職支援の実施（支援対象者数：月125人） ・人材不足分野への就職希望者に対する積極的な求人情報提供の実施（求人提供件数：月500件） ・人材不足分野への職業理解促進のためのセミナー、会社説明会、事業所見学会の実施（実施回数：年18回）
マッチング補助指標	新規求職者１人当たりの紹介件数	0.84件	・求職者の希望条件を的確に把握し、積極的な求人情報提供の実施（求人提供件数：月5,000件以上） ・求人情報提供後の求職者へのフォローアップの徹底（提供求人に対するフォローアップ実施率：月50%以上）
	「有効期間中１件以上紹介があった求人件数」の割合	37.5%	・求人受理時における「充足支援チェックリスト」を活用した求人票の見え方や記載内容の助言、条件緩和指導等の実施（受理求人に対する支援求人比率：月50%以上） ・受理後３週間後の未充足求人に対する「チーム支援」による求人充足支援（求人内容の充実、管理選考の開催等）の実施（支援対象求人件数：月10件以上）
満足度指標	満足度（求職者）	91%	求職者に寄り添った親身で丁寧な対応を心がけ、ニーズを的確に把握した就職支援サービスの提供に取り組む。 また、利用者から寄せられた意見や自主点検の結果を踏まえ、窓口環境の整備や接客姿勢、窓口対応等の改善に取り組み、求職者の満足度向上を図る。
	満足度（求人者）	83%	受理した求人の迅速な公開に加え、求職者の応募につながる求人内容の充実や会社説明会の開催など、求人充足に重点を置いた求人者支援を積極的に推進し、求人者の満足度向上を図る。

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,016件	・能動的マッチングによる応募勧奨 ・応募書類の添削支援、模擬面接の実施 ・求職者担当者制による個別支援を実施 ・おしごと相談会と応募前職場見学の参加勧奨 ・窓口での求人情報提供
	充足数（一般、受理地ベース）	877件	・求人票の受理時における求人内容改善提示等による求人充足支援の取組 ・おしごと相談会（求職者へのアピール）への参加、応募前職場見学（紹介希望確 率上昇）設定の勧奨 ・事業所PRシートを作成し、掲示板コーナーへの貼り出し、SNSでの配信 ・求人充足のためのペア支援の取組 ・求人担当による職業相談職員へのプレゼン実施
	雇用保険受給者の早期再就職割合	32.7%	・認定日全員相談時に事前マッチング求人の情報提供 ・給付係と連携した再就職手当の周知を実施 ・給付制限中の者に対する求人提供と来所勧奨の実施 ・おしごと相談会と応募前職場見学の参加勧奨
	人材不足分野の就職件数	306件	・紀南福祉人材バンクとの連携による介護就職支援セミナー、介護福祉出張相談の参加勧奨 ・医療・福祉事業所へおしごと相談会の参加勧奨 ・求人者マイページ等を活用した参加周知
マッチング補助指標	新規求職者1人当たりの紹介件数	0.84件	・おしごと相談会の参加勧奨強化（マイページでの一斉配信） ・応募前職場見学の参加勧奨 ・事業所訪問を実施し、紹介担当者が求職者に求人事業所のPRを強化 ・求職者マイページでの求人情報提供とフォローアップ ・日々、新規求人受理の回覧による情報共有とマッチングの実施
	「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合	32.2%	・求人票の受理時における求人内容改善提示等による求人充足支援の取組 ・おしごと相談会（求職者へのアピール）への参加、応募前職場見学（紹介希望 確率上昇）設定の勧奨 ・事業所PRシート作成し、掲示板コーナーへの貼り出し、SNSでの配信 ・新規求人票回覧での情報共有と求職者へのマッチング
満足度指標	満足度（求職者）	91%	・指名による担当者制の実施 ・履歴書・職務経歴書の予約制添削支援、模擬面接を実施 ・リーフレット配架の選別・見直し、案内表示の見直し ・おしごと相談会の開催回数を強化
	満足度（求人者）	83%	・おしごと相談会参加事業所の拡大と参加者の確保 ・未充足求人に対しての訪問等でのフィードバックの実施 ・事業所PRシートの作成と周知（マイページ、SNSでの配信） ・求人マイページでのリクエスト機能の周知

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,757件	求職者のニーズを的確に把握し、ニーズに即した支援サービスの提供を行うとともに、求職者マイページを活用した積極的な求人情報提供を行うため、求職者マイページ開設率全国平均約50．0%を目指し、開設勧奨を行う。また、求職者担当者制によるきめ細やかな支援を行い紹介に繋げ、就職件数1，757以上を目標とする。
	充足数（一般、受理地ベース）	1,612件	積極的な事業所訪問により求人開拓を行うとともに、より魅力的で応募しやすい求人内容の提案、求人票以上の事業所情報収集、個別の会社説明会及び面接会など、充足に向けた支援を行う。充足会議では、支援により充足力UPが見込まれる求人を抽出し、求人に対する求職者の反応も分析のうえ、支援をさらに強化する等の取組により、1，612件以上の充足を目標とする。
	雇用保険受給者の早期再就職割合	37.6%	受給資格決定日等早期段階より再就職手当を活用した再就職意欲喚起に努めるとともに、安定所への期待度等を的確に捉え、必要な支援サービスに繋げる。また、雇用保険説明会（2回目来所）～初回認定日に求人情報提供、求人情報提供後のフォローアップを行い、紹介に繋げ、早期再就職割合37．6%以上を目標とする。
	人材不足分野の就職件数	418件	求人部門、職業相談・紹介部門が連携し、求人充足に向けた積極的な事業所訪問により、求人者のニーズを的確に把握し、積極的な求人情報提供等必要な充足支援サービスを行うとともに、会社説明会、介護セミナー等の開催により魅力を発信していく。また、ナースセンター等各センターと連携を強化し、求人者支援に取り組み、就職件数418件以上を目標とする。
マッチング補助指標	新規求職者1人当たりの紹介件数	0.84件	求職者マイページ開設の積極的な勧奨、プッシュ型の求人情報提供の強化、求人情報提供後のフォローアップを行う。求職者の状態を的確に把握し、課題解決に向けた支援サービスを行う。また、増加している高齢求職者に対するシニア歓迎求人の開拓、求人情報提供など積極的な支援により新規求職者1人当たりの紹介件数0．84件以上を目標とする。
	「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合	37.4%	求人受付の時点で求人票が充実した内容となるよう支援し、フォローアップ時には労働市場情報等も活用し求人条件の緩和や、より魅力的で応募しやすい求人票内容の提案、求人票以上の事業所情報収集、個別の会社説明会及び面接会の開催提案など、充足に向けた支援を行う。求人に対する求職者の反応を分析し、求人の充足力を高めるためさらなる支援を行うなどの取組も行い、有効期間中1件以上紹介があった求人件数の割合は37．4%以上を目標とする。
満足度指標	満足度（求職者）	91%	ハローワークサービステキスト基本対応を徹底、求職者のニーズを的確に把握し、ニーズに即した支援サービスの提供、積極的な求人情報の提供、セミナー・面接会等の周知を行うとともに、求職者マイページ開設、LINE登録など窓口以外のサービスを活用することで、相談しやすい、また利用したくなるハローワークを目指し、満足度91%を目標とする。
	満足度（求人者）	83%	事業所と安定所が求人充足のため円滑に協力できるよう、積極的な訪問により事業所と顔が見える関係を構築する。また、求人情報提供後等の求職者の反応なども踏まえ、より魅力的で応募しやすい求人となるよう状況に応じた様々な支援を提案し、ハローワークの支援の熱意を感じていただけるよう努める。満足度83%以上を目標とする。

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	734件	求職者担当者制による「プッシュ型の求人情報提供（窓口、求職者MP、電話、郵送等適切な方法で行う）」及びフォローアップにより紹介件数の増加を図る。 （担当者制による求人情報の提供：月平均80件、紹介件数：月平均130件）
	充足数（一般、受理地ベース）	594件	積極的な事業所訪問による求人者への充足支援（求人票記載内容に関する助言、求人条件緩和指導、会社説明会の案内、事業所情報の所内掲示、労働市場情報提供等）を行い、充足力の向上を図る。 （事業所訪問：月平均15件、会社説明会：月１回・2社以上）
	雇用保険受給者の早期再就職割合	32.0%	資格決定時においてシミュレーションを提示する等、再就職手当の周知を徹底する。また、求職者担当者制による「プッシュ型の求人情報提供」及びフォローアップによるマッチング支援を行う。
	人材不足分野の就職件数	188件	医療・介護・保育分野への管理職を含めた職員による事業所訪問や会社説明会・セミナーの開催等により、当該分野事業所へのアウトリーチ支援や求職者の掘り起こしによるマッチング支援を行う。 （医療・介護・保育分野への事業所訪問：月２回以上、会社説明会：月１回・１社以上、セミナー：年6回以上）
マッチング補助指標	新規求職者１人当たりの紹介件数	0.84件	求職者担当者制による「プッシュ型の求人情報提供」において、求職者MPによる情報発信を効果的に実施するため、求職者MP利用者の拡充を図る。併せて、LINEを活用し、求職者が事業所や求人を知る機会を積極的に提供する。 （求職者MP利用者割合：全国平均値以上、LINEによる情報発信：月２回以上）
	「有効期間中１件以上紹介があった求人件数」の割合	36.4%	事業所訪問等による充足支援を通じた充足力の向上及び求人担当による情報提供支援等により、特に未充足求人に対するフォローアップを図る。 （求人者支援員等によるマッチング：月10件以上）
満足度指標	満足度（求職者）	91%	求職者のニーズを捉えた「プッシュ型の求人情報提供」及びフォローアップ等によるマッチング支援に加え、情報提供（所内掲示やデジタルサイネージの活用、求人情報誌の配架等）など様々なサービスメニューの提供により、満足度の向上を目指す。
	満足度（求人者）	83%	求人者支援員及び事業主支援アドバイザーによる事業所訪問による情報提供（コンサルタントの活用、会社説明会や助成金の案内等）や未充足求人のフォローアップなど求人充足サービスを充実させ、満足度の向上を目指す。

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	786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5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(年間)以上とし目標達成を目指す。
	充足数（一般、受理地ベース）	830件	○求人充足会議・意見交換会の実施（2週間に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	30.4%	○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及び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
	人材不足分野の就職件数	184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
マッチング補助指標	新規求職者１人当たりの紹介件数	0.84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5人以上実施 ○職業紹介に至っていない者に対して、求職者マイページ等を活用して3件以上の求人情報提供を実施
	「有効期間中１件以上紹介があった求人件数」の割合	33.7%	○求人者担当者制要領に基づく支援の実施 ○求人受理3週間後のフォローアップ実施要領に基づく求職者への求人情報提供等の支援
満足度指標	満足度（求職者）	91%	○求職者に対して丁寧で安心感のある窓口対応を安定的に提供 ○求人票の情報だけでなく、応募先の検討に役立つ情報を提供できるように事業所訪問実施による相談支援の質の向上 ○求職者担当者制によるマンツーマンによる支援の提供
	満足度（求人者）	83%	○求人者向け支援メニューの周知強化 ○求人受理後のフォローアップ支援及び求人者担当者制の着実な実施 ○求人者支援員による充足支援に係る事業所訪問計画の着実な実施

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	767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、提供後の電話等によるフォローアップ等により、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）	631件	積極的な事業所訪問により事業所情報の収集を行い、求人票記載内容の充実及び職業相談・所内掲示物等により求職者への情報提供を実施する。また、求人担当者制による支援を実施する他、未充足求人に対しては求人票の改善、条件緩和の働きかけに取り組み、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。（訪問事業所数年間35社以上）
	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、初回認定日までにマッチング等による求人情報の提供（求職者1人あたり最低1件以上）を行い、認定日には、提供した求人情報を元に職業相談を行う。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」を配布し、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。
	人材不足分野の就職件数	215件	当該分野を希望職種にしている者等、支援対象者を把握・選定し、求人情報提供やセミナー・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、応募に繋げていく。 また、業界セミナーや職業訓練への参加をLINEや所内掲示により広く呼びかけ、当該分野に関心のなかった潜在層へのアプローチも併せて実施する。 職員（非常勤職員含む）に対しては、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」対象事業所を中心に事業所訪問・職場見学に積極的に参加させ、人材不足分野への理解促進を図り、紹介件数の増加に繋げるよう取り組む。 （人材不足分野の事業所訪問件数25社以上）
マッチング補助指標	新規求職者1人当たりの紹介件数	0.84件	新規求職登録者に対するハローワークサービスの丁寧な説明および利用勧奨、登録後早い段階での求人情報の提案およびフォローアップ、会社説明会等の積極的実施により、ハローワークでの職業紹介に繋げる。（セミナー等イベントの開催月4回以上、会社説明会（合同含む）の開催月2回以上）
	「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合	37.5%	有効期間中に1件以上の紹介があった求人件数の割合について目標を達成するため、基本的な取組は充足数の目標達成に向けた施策と同様とする。 その上で、各求人の充足可能性を適切に見立て、当該見立てに応じた支援を重点的に実施する。具体的には、求職者に対する求人情報の提供（マイページや所内掲示の活用）や、事業所説明会の実施等を行う。 また、紹介担当者が同行する事業所訪問を積極的に実施することで、求人内容への理解を深め、求職者の応募につなげる訴求力の向上を図る。
満足度指標	満足度（求職者）	91%	求職者満足度の目標達成に向け、初回登録時のアンケート等により求職者のニーズの的確な把握に努め、必要なサービスを適切な時期に実施できるよう取り組む。
	満足度（求人者）	83%	求人者満足度の目標達成に向け、求人受理等については迅速な事務処理を行うとともに、事業所訪問によるニーズの的確な把握に努め、必要な充足支援をスピード感をもって実施する。

別紙2

令和8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	年度の事業計画等の概要
主要指標	就職件数（一般）	1,110件	①求職者担当者制の実施（担当者1人当たり月3人取込、就職率50%以上を目指す。） ②求人情報の提供（月平均2,100件以上を目指す。） ③求職者マイページの一層の活用（開設率55%を目指す。） ④SNSを活用し会社説明会、面接会等の情報を発信（月2回以上の投稿を目指す。） ⑤就職支援セミナーの受講勧奨（定員充足率80%を目指す。）
	充足数（一般、受理地ベース）	912件	①事業所訪問の実施（月平均延べ3件以上を目指す。） ②事業所コンサルの実施（月平均延べ2件以上を目指す。） ③マッチングルームを活用した会社説明会の実施（月平均2社以上実施、参加者に対する応募率35%以上、応募者に対する採用率40%を目指す。） ④事業所PRシートの作成支援（月平均1件以上を目指す。） ⑤求人総量の確保（減少傾向にあるなか前年度増を目指す。）
	雇用保険受給者の早期再就職割合	32.1%	①雇用保険受給者向け初回講習のコンテンツをさらに充実させる。 ②求職者担当者制の支援対象者のうち半数は雇用保険受給者の中から取り込み就職率50%以上を目指す。
	人材不足分野の就職件数	286件	①所長を筆頭としたプロジェクトチームを結成し事業所に対して求人コンサルから出口戦略まで一貫した伴走支援の実施（1か月当たり1件を新規支援対象として取り込む。） ②福祉人材バンクと連携した介護の就職セミナーの実施（定員充足率80%以上を目指す。）
マッチング補助指標	新規求職者1人当たりの紹介件数	0.84件	①求職者担当者制の実施（再掲） ②緊要度を意識したマッチング強化 ③求人情報提供件数の総量強化
	「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合	39.7%	①計画的な充足支援の実施（紹介実績が無い求人に対して時機に応じた支援（求人コンサル、求人票リニューアル、条件緩和指導、会社説明会の実施等） ②求人充足会議の機能強化
満足度指標	満足度（求職者）	91%	キャリアコンサルティング技能を活用し求職者に対してシステマチックにアプローチする。求職者との関係を構築した上で、求職者視点と職員視点での問題のズレを無くし課題解決に向けて丁寧できめ細やかな支援を実施する。
	満足度（求人者）	83%	所長を筆頭とした求人者支援チームを結成し事業所訪問、事業所コンサルティングを通じて「顔の見える関係」を強化する。また、庁舎エントランスを活用して目に見える形での事業所情報発信を強化する。最も期待される紹介件数の増加を目指すことはもとより会社説明会への参加求職者確保など求人者と求職者の接点を創出できるよう能動的マッチングを強化する。

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）

○　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。

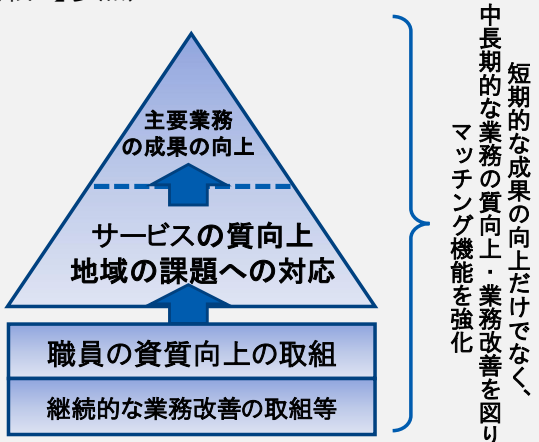
○　毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　(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

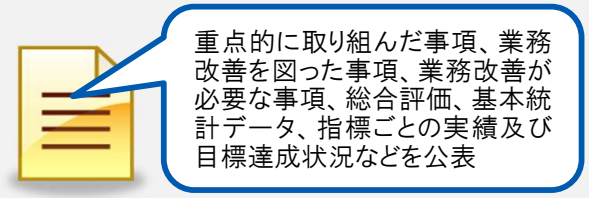
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

を加え、総合的な観点から目標管理を実施。（【別紙1】参照）



（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。



- 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（※） ⇒ ○○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% × 100点＝105点がA指標の点数となる。

② 評価指標のうち、主要指標・所重点指標の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。
（例）上記①の「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標のうち、所重点項目の実施状況を基に、点数を付与する。
※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

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

（※）ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は3安定所の規模グループに応じて35～100点（人材不足分野の就職件数については、45～110点）

令和７年度ハローワーク総合評価結果概要（類型・規模グループ別）

○　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前年度と比べ１所増加した一方、「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は前年度に引き続き０所となっている。

○　グループ別の平均値を見ると、いずれのグループも、主要指標を含む指標のポイントは前年比減少している一方で、所重点項目は前年比で増加している。

評価＼年度		R7	R6（注3）	R5（注3）	R4
類型1	非常に良好な成果	1	0	3	4
類型2	良好な成果	215	224	218	226
類型3	標準的な成果	218	204	207	195
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0	0	9
		434	428	428	434

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　・グループ毎にポイント総計の平均値を算出し、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、ポイント総計が満点以上＊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ポイント総計が満点（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。

規模グループ（安定所数）【満点（①/②）】	規模グループ内平均値		
	総点数	①主要指標+補助指標+所重点指標	②所重点項目
1G（最大）（計23所）【1337（815/522）】	1141.7（▲0.1%）	719.6（▲1.9%）	422.1（+2.9%）
2～3G（特大）（計83所）【1323（801/522）】	1111.3（▲1.0%）	693.3（▲2.7%）	418.0（+1.9%）
4～5G（大）（計69所）【1293（771/522）】	1063.1（▲1.3%）	659.2（▲4.1%）	403.9（+3.6%）
6～8G（中）（計121所）【1275（753/522）】	1037.0（▲2.2%）	638.8（▲3.9%）	398.2（+0.6%）
9～11G（小）（計138所）【1247（725/522）】	1027.3（+0.2%）	634.3（▲0.6%）	393.1（+1.7%）

※「主要指標」・「補助指標」・「所重点指標」・「所重点項目」についてはP2参照。
また、括弧内の数値は、前年比