

報道関係者各位

担 当	令和7年10月31日（金）
	【照会先】 職業安定課長 野上 秀和 地方職業安定監察官 三原 和光 電 話 083-995-0380

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 総合評価結果発表＞

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・改善の取組を実施しています。

このたび、山口労働局（局長 鈴木 輝美）は、令和6年度の本取組に係る管内のハローワークの評価結果を取りまとめましたので公表します。

今回の評価結果を踏まえ、求人者と求職者のマッチング業務の更なる強化に取り組むとともに、利用者のニーズに応じた適切なハローワークサービスの提供を行っていきます。

【 総合評価の結果等 】

- 管内のハローワーク9所の各ハローワークが実施した各種取組の結果、業務改善の結果、総合評価の結果及びマッチング関係業務の成果をハローワークごとに別添の「就職支援業務報告」にまとめております。
- 総合評価の結果は、
「良好な成果」 山口、下関、宇部、萩、徳山、下松、柳井
「標準的な成果」 防府、岩国

（参考）全国のハローワークを労働市場の状況や業務量が同程度の11グループに分類したうえで同じグループ内で成果を比較し、次の4つに分けて評価します。

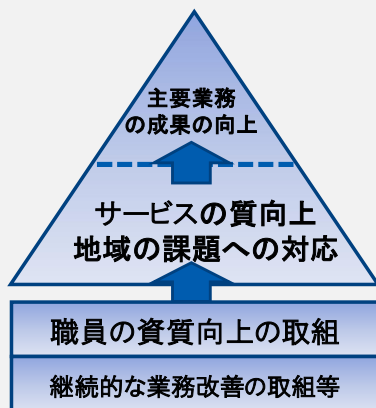
・非常に良好な成果 ・良好な成果 ・標準的な成果 ・成果向上のため計画的な取組が必要

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。

〇 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。

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

当所においては、人材不足分野の人材確保を図るため、人材確保対策コーナーでは、医療・介護・保育分野のミニ面接会を月2回、運輸・警備・建設分野のミニ会社説明会を月1回開催しました。多くの参加者を募るため、職業相談窓口での勧奨、所内掲示をはじめデジタルサイネージでの放映、LINEによる情報発信、求人情報誌への掲載、雇用保険受給者説明会など求職者が集まる機会を利用した周知、求職者マイページへのイベント情報の提供などに取り組みました。その結果、令和5年度の参加人数に比べて、医療・介護・保育分野のミニ面接会では35人増加し、運輸・警備・建設分野のミニ会社説明会では4人減でありますがほぼ前年度並みとなり、一定の効果がありました。結果は、786人となり、昨年の697人よりは増加しましたが、目標の798人には及ばず達成率は98%でした。

所内研修にも力を入れ、若手職員等を対象とした「job tag（職業情報提供サイト）研修」、「ハローワークPDCA研修」、「雇用環境・均等行政研修」、「外国人労働者研修」などを実施し、職員の資質向上に取り組みました。また、労働大学校主催の「職業指導Ⅰ専門研修」、「求人事業所サービス専門研修」、山口局主催の「キャリアコンサルティング研修」、「キャリアコンサルタント更新専門研修」、福岡局主催の「キャリアコンサルティング資格取得研修」にも参加させ、キャリアコンサルティング技法の向上を図りました。

（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

- ・企業の人材確保が深刻化していることから、当所において独自に作成した資料、例えば、「求人条件を少し見直しませんか?」、「さらに魅力が伝わる求人票の書き方」、「わかりやすく、応募したくなる求人票を作しましょう！（飲食店ホールスタッフ編／小売店販売スタッフ編／事務スタッフ編）」、「求職者アンケート集計結果」などを集約しパンフレットスタンドに配架しました。また、事業所訪問や求人窓口でも活用できるよう求人・事業所部門内で情報共有を図りました。

- ・雇用保険受給者の早期再就職件数が前年度目標達成できなかったことから、雇用保険受給者説明会（初回講習）において、就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）が、早期再就職のメリットや具体的に試算のできる再就職手当のリーフレットを活用し、早期再就職を喚起した結果、就職者数は654人となり、目標の678人は下回ったものの、早期再就職割合は目標の35.4%を達成しました。

- ・マザーズコーナーでは、子育て世代の求職者を対象に、庁舎外で子供が遊べる場所を利用して、「マザーズコミュ会」を初めて開催しました。参加求職者は4人でした。

(3) その他の業務運営についての分析等

山口市雇用対策協定に基づく連携事業では、山口市が主体となって実施した求職者を対象としたセミナーや面接会などは、当所として様々な機会を利用して周知・参加勧奨を行い、一定の役割を果たすことができました。特に10月に開催された「アクティブシニア セカンドライフ応援セミナー」には、全体で39人の参加があり、そのうちハローワーク経由は29人でありました。また、12月に「やまぐち未来のしごとフェスタ」に出展し、当日参加した中学生等に対してタブレットを使ったjobtag（職業興味検査）を実施し、ハローワークの認知度を高めました。実施人数は、2日間で395人でした。

(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

求人者満足度調査の結果によると、「求人者（人材確保支援）サービス全般」は81.6%の満足度となっているものの、「応募条件を満たす求職者の紹介」や「応募条件を満たす求職者への求人情報の提供」は62～63%台、「求職者の応募・問い合わせ状況の報告や応募状況を踏まえた助言」や「求人充足のための事業所訪問による相談」は66～67%台など満足度が低い結果となりました。人材不足の状況が続く中、求人を提出したがハローワークから紹介も含めて何の連絡もないということを少しでも防ぐ必要があり、そのため、未充足求人に対する電話での求人内容充実のための助言に限らず事業所との顔の見える関係づくりを促進するため、求人部門と紹介部門が一体となって事業所訪問を実施してまいります。

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	③新卒者支 援に係る就 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	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	2,558	2,767	35.4%	90.0%	95.0%	798	626	97	
令和6年度実績	2,343	2,562	35.4%	81.6%	91.4%	786	675	114	
目標達成率	91%	92%	100%			98%	107%	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。

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

当所の有効求人倍率は、1.5～1.7倍台で推移しており、多くの産業で人手不足が深刻化しています。このため、今年度は求人者支援の強化、求人・求職者双方のマッチングの強化に取り組みました。

求人者支援の強化として、求人充足会議については、会議出席者のみが支援をするのではなく組織全体で支援ができるよう実施要領の見直しを行い、支援対象求人の充足率は前年度に比べ12.4ポイントアップしました。また、職員による事業所訪問については、職員1人あたり4回以上の目標を掲げ、求人票以上の情報の収集、求人内容の見直し提案、求人条件緩和指導に取り組みました。訪問者は統括職業指導官と若手職員がペアを組み、若手職員の人材育成にも努めました。

求人・求職者双方のマッチングの強化としては、双方により多くの出会いの場を提供するため、人手不足分野を中心とした各種イベントを積極的に開催しました。介護分野については、これまで開催してきた「介護職のたまごセミナー」（座学中心）に加え、9月25日に「介護職のひよこセミナー」（事業所訪問中心）を実施しました。建設分野については、山口県建設業協会と連携し、7月26日に「建設業界セミナー」を開催しました。警備分野については、山口県警備業協会と連携し、11月29日に「警備業界セミナー」を開催しました。保育分野については、1月31日に「放課後等デイサービス バーチャル見学会&個別相談会」を、2月27日に「保育士のための事業所説明会&個別相談会」を開催しました。

（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

オンラインが急速に進展し、求職活動においては若年層を中心に一般的となっている中、ハローワークにおいては未だ利用者が少ない現状を踏まえ、オンラインサービスの強化に取り組みました。

オンラインの入口となる求職者マイページの開設を促進するため、昨年度に引き続き求職者マイページ開設セミナー・活用セミナーを毎月開催するとともに、初回登録時、窓口において開設手順、使い方を丁寧に説明しました。また、マイページ開設のメリットを感じてもらうため、マイページのメッセージ機能を活用し、お役立ち情報、イベント情報など週1回ペースでお届けしています。令和7年3月の求職者マイページ利用率は41.7%となり、令和6年3月時点に比する5ポイントアップしました。

また、在職中、子育て等の理由により、ハローワークに来所できない方に対応するため、「オンライン相談」の周知、活用促進に努めました。周知、活用促進に努めた結果、今年度のオンライン相談の実施件数は59件となりました。

職業訓練説明会については、ハローワークに来所しなくとも、参加できるよう令和6年10月31日からオンライン併用型にしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

年度当初より新規求職者の減少が続いています。このため、ハローワークが行う就職支援サービスを広く地域の皆様に知ってもらうため、LINEを活用し、週1回ペースでお役立ち情報、イベント情報などをお届けしています。記事作成にあたっては、「一目でわかる」に心掛けています。また、下関市が令和6年3月に立ち上げた地域情報提供サイト「しもしもっ」を活用し、定期的にお役立ち情報、イベント情報などをお届けしています。

当所は「マザースコーナー」を設置していますが、未だ認知度が低いと認識しており、今年度は当コーナーの積極的な周知に取り組みました。具体的には市、市教育委員会、商業施設などに出向き、ポスターの貼り出しやチラシの配架依頼など積極的な周知に努めました。また、市内各地の子育て支援センターにて出張相談を実施し、子育てをしながら働きやすい求人情報のほか、職業訓練等のハローワークのサービス、各種セミナー（オンライン参加可）に関する情報提供を提供し、マザーズコーナーの利用を呼びかけました。

就職準備が整っていない方、コミュニケーションに不安を抱える方に「しものせき若者サポートステーション」が行う支援サービスを知ってもらうため、本所及びハローワークプラザ下関において、毎月1回「サポステ出張相談会」を開催しています。

紹介件数は新規求職者の減少幅以上に減少しています。このため、「初めてハローワークを利用する事業所の求人」、「1年以上ぶりにハローワークを利用する事業所の求人」を情報提供強化指定求人として、求職者に積極的に提供しました。また、年度途中からは、若年求職者に対し、本人の希望に合致しそうな求人を積極的に提供しています。

障害者の雇用促進については、令和7年4月から除外率が引き下げられ、令和8年7月から法定雇用率が2.7%に引き上げられることから、障害者雇用に関する理解と定着に関するノウハウを広く普及させ、より一層の雇用の促進を図ることを目的として、1月30日に「障害者雇用促進セミナー」を開催しました。今年度は前年度のアンケート結果を踏まえ、多くの企業が悩まれる仕事の切り出し、障害者に合う仕事の見つけ方と職場定着にポイントを絞り、開催しました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

当所の有効求人倍率は、ここ1年1.5～1.7倍で推移、また、職種別にみると大きな偏りが生じています。次年度においては、引き続きハローワークに求人を出していただいた求人者に対する充足支援、課題を抱える求職者に対するきめ細かな就職支援を通じ、マッチングの強化に取り組んでまいります。

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)	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 の件数	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	3,695	3,466	37.0%	90.0%	95.0%	1,152	252	109	83.4%	
令和6年度実績	3,290	3,113	36.5%	86.2%	82.4%	1,124	246	110	89.9%	
目標達成率	89%	89%	98%			97%	97%	100%	107%	

※ 「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

○各指標に関する取組

当所では、人材不足分野における就職・充足支援に特に重点的に取り組みました。

令和6年度においては、介護・医療・保育・建設・警備・運輸分野の説明会・面接会を合計42回開催し、19名の就職を実現しました。

また、12月9日に「医療・介護事業所向け 人材確保力向上セミナー」を開催し、医療・介護の事業所22社に参加をいただきました。

セミナーでは医療・介護分野の事業所に特化した魅力ある求人票の作成方法や、宇部労働基準監督署から講師を招いての労務管理・労災防止対策についての講義を行い、人材確保や従業員の労働環境の向上に一定の成果があったと思われます。

これらの取組により、人材不足分野における就職件数は、年間目標1,009件に対し、実績が1,012件となり、目標を達成できました。

○中長期的な職員の資質向上のための取組

職業相談における基本的知識、部門を横断して必要となる知識の習得はもちろん、相談の質の向上を図るため、職業相談の技法・障害者支援・助成金についての所内研修を実施しました。

また、キャリアコンサルタント資格の取得促進のため、労働局などの主催による受験対策研修に受験希望職員の送り出しを積極的に実施するなど、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の強化を図りました。

（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

○ハローワークインターネットサービスの「求職者マイページ」のさらなる利用促進を図りました。

当所の求職者の「求職者マイページ」利用率は、全国平均と比較すると低調なため、来所前のオンライン登録を呼びかけるチラシを離職票に添付して配布する取組や、LINE登録者向けにリッチメニューからマイページ開設サイトにリンクを設置するなどの登録を促す取組を実施しました。

その結果、利用率は令和7年3月末で41.7%となりましたが、全国の平均は44.2%であるため、今後引き続き利用促進に努めてまいります。

○オンライン職業相談のさらなる活用

オンライン職業相談のための端末が新たに配布されたことから、実施体制が強化されました。

来所が困難な遠隔地にお住まいの方、在職中の方、子育て世代の方に対して引き続き活用を図りつつ、多くの職員が対応できるように、システムの使い方の慣熟訓練などに取り組んでおります。

なお、令和6年度においてはオンライン職業相談は108件の実施となっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所をご利用の求職者の方のうち、50歳以上の方が約半数を占める状況となっております。しかしながら、45歳以下を募集する求人も多く存在し、求人・求職のミスマッチがみられます。

つきましては、求人を申し込まれた事業所に対して、ハローワークを利用される求職者の年齢層などの説明資料を示すなどして、シニア層を対象とした求人の確保につながるような取組が求められています。

また、子育て世代の女性は、託児や就業時間・休日の条件が合致すれば就職に結びつく可能性が高く、転職希望者も多い状況となっておりますが、来所による相談が難しい方も多くなっています。そのため、オンライン職業相談など来所によらない相談支援体制の確保や、ハローワークの支援、ひいてはご利用についての周知を強化しつつ、働く女性向けの正社員求人、パート求人の確保も併せて取り組みます。

(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

○求職者マイページのさらなる利用促進による、支援力の向上。

当所を利用される求職者の方の再就職活動の利便性向上にも寄与できることから、求職者マイページの開設を強力にお勧めしつつ、オンラインによる求人情報提供を積極的に実施します。

○オンライン職業相談のさらなる活用

オンライン職業相談のための端末が新たに配布されたこともあり、障害者・長期療養者・生活保護受給者などにもオンライン相談の活用を推進します。

○中長期的な職員の資質向上のための取組

就職に向けてより多くの支援を必要とする求職者に対応するため、職業相談窓口での専門的支援を強化すべく、職員の支援スキルの向上を図るための内部研修の実施、外部で実施される研修への積極的な送り出しに取り組みます。

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	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 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	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	3,314	3,037	38.6%	90.0%	95.0%	1,009	68.1%	215	83.4%
令和6年度実績	3,203	2,774	36.4%	77.2%	92.1%	1,012	72.7%	295	92.5%
目標達成率	96%	91%	94%			100%	106%	137%	110%

※ 「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

○各指標に対する取組

当所では、主要指標である「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標達成に重点を置き、紹介件数が減少傾向にあることから紹介成功率の向上、求人と求職のマッチングの強化を念頭に求職者の就職支援、求人者支援に取り組みました。

求職者支援では求職者担当制による支援を行い、積極的な情報提供や求職者の状況に応じた応募書類作成支援などに取り組みました。

また、人材不足分野についてはハローワークから事業所に対して就職説明会の開催を働きかけ、参加事業所には事前に訪問して求人票以上の情報収集や求職者状況を説明の上求人条件の見直しを提案するなど、求人と求職のマッチング向上につながるよう支援しました。

○中長期的な職員資質の向上に向けた取組

職員の資質向上を図るため、就職困難者に対する支援（助成金制度や求職者への確認事項等）や改正雇用保険制度についての研修を実施しました。

また、山口労働局主催の「キャリアコンサルタント研修」に同様の研修の受講経験のない職員を参加させ、キャリアコンサルティング技能の習得を図りました。

（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

求人を出しても充足しない状況があり、求人者への充足支援を強化するため、事業所訪問時に誰もが同様に対応できるようヒアリング項目シートを新たに作成しました。また、訪問前には充足を意識して質問したい内容を求人部門と職業相談部門の職員から聴取し、訪問時は両部門の職員が一緒に訪問して求職者の状況説明とあわせ求人票にない情報の収集を行いました。

7月からは人材不足分野の事業所を対象としたミニ就職説明会をハローワーク主導で開催することとし、事業所や求職者に対してイベント参加を積極的に働きかけました。

求職者マイページ利用率は全国平均を下回り県内でも低調であったことから、4月に求職者マイページ開設の実務研修を実施、5月に離職票に添付していた求職者マイページ開設案内のリーフレットの見直しの実施、7月中旬以降は新規に求職者登録が必要な方に対して求職者マイページの開設を積極的に案内するなど求職者マイページの開設促進を図りました。その結果、求職者マイページの利用率は令和6年4月（22.9%）から令和7年3月（37.7%）まで上昇しました。なお、マイページを活用しての周知を強化するにあたり、山口労働局ホームページ内の当所のお知らせページが充実していなかったため掲載内容の改善を図りました。

また、新規求職者が減少傾向にある中、ハローワークを利用しない層やハローワーク利用者への周知を強化するため、LINEの公式アカウントを取得して所内で開催するイベント情報や所で発行している求人情報紙の発信などの情報発信を始めました。

※公式LINEアカウント 令和7年2月17日～開設（周知開始） 3月末現在の登録者数286人

(3) その他の業務運営についての分析等

当所の有効求職者に占める60歳以上の割合は27%以上となっています。また、フルタイムを希望する有効求職者のうち60歳以上の割合は約13%、パートを希望する有効求職者のうち60歳以上の割合は44%と、特にパートを希望する60歳以上の求職者が多い状況となっています。しかし、就職件数に占める60歳以上の割合は約22%、フルタイム希望者の就職件数のうち60歳以上の占める割合は8%、パート希望者の就職件数のうち60歳以上の占める割合は38%と有効求職者に占める割合と比較すると低調であり、高年齢者のマッチング支援を進めることで就職件数や充足数の成果が上がることを期待されます。

ハローワークを利用する求職者が減少傾向にあることから山口労働局ホームページ内のお知らせページの掲載内容の見直しをしました。が、小さいイベント情報も含め定期的に情報発信したことで県外居住者からイベント情報の問合せがあり、不特定多数に向けた情報発信の必要性を改めて感じました。

(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

人手不足が深刻化しており求人者支援に力を入れてまいります。人手不足分野やシニア層を対象としたミニ説明会の開催については継続して実施することとし、求人充足を意識した事業所訪問、求人票にはない情報の収集などに努めてまいります。

求職者支援においては担当者制による求職者に応じた支援や積極的な求人情報提供、応募前職場見学の提案などを行い、求人者と求職者のマッチングに努めてまいります。

新規求職者が減少傾向にあることから、令和7年2月に開設したLINE公式アカウントや山口労働局ホームページ内お知らせページを活用して積極的に情報発信を行い、ハローワークを利用しない層への働きかけを強めてまいります。

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）	⑧人材不 足分野の 就職件数	③新卒者支 援に係る就 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	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	1,670	1,398	36.8%	90.0%	95.0%	477	126	110
令和6年度実績	1,590	1,284	38.4%	80.5%	91.1%	483	120	139
目標達成率	95%	91%	104%			101%	95%	126%

※ 「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

① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標達成に重点を置きました。

管轄地域は県北部に位置し、地理的に管外求職者の応募が少ない、就業場所管外の求人に応募する求職者も少ないといった自己完結型のハローワークであることから、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

紹介件数や就職件数につながる取組としては、「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）を536件、「プラス2サービス」（応募書類作成指導・面接指導）を170件行いました。相談担当者を固定して就職支援を行う求職者担当者制について、令和6年度は187名の求職者を対象とし、本担当者制による紹介就職件数については、令和6年度は99件（就職率52.9%）の実績をあげることができました。

●充足数

求人充足支援の強化に関しては、求人充足会議を通じた「求人者担当者制」（求人充足会議に出席した職業紹介部門の職員が求人充足まで支援）により、求人記載内容の見直し等のフォローアップや求職者への積極的な求人情報の提供に努めました。

●雇用保険受給者の早期再就職割合

雇用保険説明会を活用して、早期再就職した場合の「再就職手当試算表」を個人毎に作成・配布し、早期再就職の意欲喚起に努めました。雇用保険受給者を積極的に求職者担当者制の対象とし、手厚い再就職支援に努め、令和6年度の早期再就職件数は282件の実績をあげ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、中長期的な職員の育成を図る観点から、入省1年目から5年目の若手職員に対しては、「職業訓練の受講あっせん」「job tag」「教育訓練給付」「障害者雇用」をテーマとした所内研修を実施し、資質向上に努めました。

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

●ハローワーク利用者の拡大と利便性の向上

来所して求人を検索するニーズは減少しており、求職者の減少にもつながっております。ハローワークの就職支援サービスを利用者に十分に伝え、ハローワークへの来所につながるよう、ハローワークのサービスメニューをよりわかりやすい内容へ周知用チラシをリニューアルしました。本チラシは、庁舎外の公共施設にも配架して、ハローワーク利用者が拡大するよう努めました。自治体の若者や移住・定住を促進する部署からはイベントの共催打診があるなど効果も見られております。

毎週発行している求人情報紙について、掲載している求人のうち、興味を持った求人は紙面の二次元バーコードを読み取ることでハローワークインターネットサービス（厚生労働省運営サイト）の求人検索結果と同じ画面を確認することができるよう求人情報紙をリニューアルしました。求人情報紙は利用するものの、ハローワーク窓口を利用しない方へのメッセージとして、紙面に「求人条件の詳細を掲載している求人票を差し上げます。気になる求人に丸印をつけてハローワークにお越しください。」の表記を加え、来所につながるよう努めました。

●雇用保険受給者に対する早期再就職支援に関するサービスの改善

当所で実施している「就職支援ビデオセミナー」について、放映する内容が目新しさに欠けていたため、厚生労働省ホームページにある「ハローワークオンラインサービスのご案内」のうち、主要なものを放映するよう切り替えました。

●新規求職申込者（管内人口）の高齢化への対応

シニア層の求職者が増加傾向にあることから、60歳以上の求職者が応募可能な求人に加え、65歳以上の求職者が応募可能な求人の確保に努め、それをまとめた「シニア歓迎求人の情報紙」を発行・配架し、来所の誘因を図りました。職業相談窓口では65歳以上の求職者の採用実績のある求人者をリスト化し、応募先選定の助言に活用しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

●求職者マイページの開設促進

令和6年度の求職者マイページの開設率は、山口県内の他所と比べて低い状況にあります。求職者マイページの開設メリットや開設のための操作手順については、職業紹介担当職員のみならず他の窓口職員にも熟知させ、全所体制でマイページの開設促進に取り組みます。開設者に対しては、迅速かつ適切な求人情報の提供を行い、求人者・求職者のマッチング機会の増大に努めます。

●中高年齢層に対する就職支援の強化

新規求職申込件数に占める中高年齢者の割合が高いことから、中高年齢者の希望が多い職種や柔軟で多様な働き方のできる求人の確保に努め、就職支援の強化に努めます。

(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

●求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

ハローワーク利用者のアンケート調査では、求人者から人手不足に対する切実な声が寄せられていることも踏まえ、求人充足に重点をおいたサービスの強化に取り組みます。求人者マイページの利用率が高水準になっていることで、対面や対話による求人申込を受理する機会が減少していることから、計画的な求人事業所訪問を実施します。事業所訪問にあたっては、可能な限り職業紹介担当職員と求人担当職員とが一緒に訪問し、求職者情報の提供や事業所情報の収集、仕事内容欄の表記充実や助成金制度を活用することによる賃金アップ（見直し）といった求人充足可能性が高まる提案も積極的に実施します。

●ハローワーク利用者の利便性とサービスの向上

ハローワークサービスは、従来型の来所を前提としたサービスから、オンラインサービスと対面型支援を組み合わせることにより、多様なニーズに合わせた支援を行うことが可能となっております。求職者マイページは、求職者に対して、求人情報の提供、オンライン自主応募、オンライン紹介等の機能を備え、来所を求めることなくサービスを提供することが可能です。令和7年度においては、求職者マイページの開設促進・利用促進により利用者の利便性を高め、サービス提供の質・量の向上に取り組めます。

●職員専門性の向上

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支援サービスの強化のため、若手職員を中心とした研修体制の整備を行い、OJTによる部門間研修、事例検討会やケース会議を積極的に実施します。

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）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	
令和6年度目標	1,132	1,012	39.5%	90.0%	95.0%	279	68.1%	
令和6年度実績	1,139	1,075	39.5%	81.2%	93.5%	287	84.0%	
目標達成率	100%	106%	100%			102%	123%	

※ 「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

・人材不足分野（介護・医療、保育、建設、警備、運輸）の人材確保について、令和6年6月から新たに人材不足分野の事業所を対象とした求人説明会「会社説明会デイ」の開催の取り組みを開始しました。令和6年度は計8回開催し、人材不足分野の事業所のべ28事業所が参加、予約制の個別面談方式で91人の求職者の面談を実施しました。

・当所では、求人が求職を上回り、慢性的な人手不足の状況が続く中、充足数の向上や職場定着に重点を置いた求人充足支援サービスに取り組みました。令和6年11月の「求人充足強化月間」に合わせて、求人充足支援を主目的とする「求人事業者向けセミナー」を、周南市と共催で開催し、管内の31事業所の参加がありました。

セミナーの内容は①求人者マイページ活用案内、②雇用管理改善の提案、③人材開発支援助成金・産業雇用安定助成金の説明、④周南市公式動画 周南シゴト動画活用案内の4項目とし、求職者の目を引く求人票を作成するポイントの説明や賃上げ助成金等の周知に加え、周南市の担当者から、自治体が管理・運営する「周南シゴト動画」の紹介を行いました。

セミナー後に行ったアンケートでは、③を除く項目について5段階評価で上位となる「満足・やや満足」とした評価が7割超となり、セミナー開催に一定の評価を得られたことが確認できました。

・求職者支援サービスの向上及び経験の浅い職員も含めた窓口サービスの平準化のため、職業相談の基本、課題解決支援サービス、模擬面接等の職員研修に積極的に取り組み、職員の資質向上に努めました。また、若手職員の育成の一環として、管内の労働基準監督署と連携し、署所の業務や関係法令等の知識を習得するため、労働行政間の若手職員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

・求職者ニーズを踏まえた、新規求人開拓や求人条件緩和、求人票の仕事内容欄の充実化等を目的として求人者支援員による計画的な事業所訪問を行い、令和6年度は315回（事業所の重複を含む）訪問しました。

事業所への訪問にあたっては、可能な範囲で周南市の職員との同行訪問も実施し、自治体と連携した事業所向けの支援に取り組みました。

・「オンライン職業相談」の利用促進にあたり、窓口での利用勧奨や当所作成のリーフレットの配布、LINEを活用した周知に積極的に取り組みました。また、オンラインによる求職者支援サービスに円滑に対応できるよう相談業務を担当する職員に対して、「オンライン職業相談」に関する職員研修を実施しました。具体的な「オンライン職業相談」の活用として、職業訓練施設（ポリテクセンター山口）と連携し、職業訓練受講生との職業相談を、オンラインで実施する取り組みを開始しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・若年者層を中心に全体の新規求職申込件数が減少傾向にある中、高齢者層の割合が高くなっています。
このような状況の中で、令和6年度は、「シニア世代向け求人説明会」の開催回数を従来の1回から2回に増やすとともに、新たに「アクティブシニア就職支援セミナー」を同時開催するなど、シニア世代に向けた就職支援に積極的に取り組みました。今後も、増加が見込まれる高年齢者層の多様なニーズを踏まえた求職者支援サービスの向上に努めます。
- ・新規求職者数や相談件数が減少傾向にある中、ハローワークの利用を呼びかけるため、本省作成のPR動画に当所からの利用を促すPRコメントを加えた広報動画を作成しました。雇用対策協定の締結で連携が深化している周南市の庁舎内外4ヵ所のデジタルサイネージでハローワークPR動画の公開も行い、ハローワークの認知度向上や潜在的求職者の掘り起こしに努めました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・求職者数が減少する中で、就職件数も低迷しており、職業相談業務、求人業務の基本を強化する必要があります。
職業相談業務については求職者の状況、希望、経歴を踏まえた最適なサービス（情報）の提供や提案を行えるよう、業務研修や事例検討を通じ、職員の資質の向上を目指します。
求人業務については、求人担当者制による求人者支援、求職者のニーズに応じた求人開拓、求人条件の改善提案、緩和依頼を徹底します。
職業相談業務、求人業務共通の取組として、求人充足会議の活性化、事業所見学による業界、職業理解を行い、職員の意思疎通を強化し、ハローワークサービスの向上を目指します。
- ・利用者の多様なニーズに合わせて、ハローワークでの対面型の支援に加え、オンラインを活用した職業相談、職業紹介、セミナー等の支援メニューを積極的に取り入れ、利用者の利便性等に配慮したサービスの拡充を図ります。
- ・障害者の就職者数が減少しており、対応が急務になっています。
障害者の就業機会確保の取組として、同一経済圏の下松所と連携し、合同就職面接会を毎年開催していますが、令和6年度は就職件数の向上に結びつきませんでした。そのため、次年度から新たに当所内においてミニ障害者面接会を開催します。
また、就業支援機関と連携し、求人者に障害者就業支援サービスの周知、助言等の支援を強化し、障害者の雇用機会の確保と職場定着の向上を目指します。

2. 特記事項

- ・労働市場や求職者の求職活動の形態の変化が大きい中で、ハローワークが必要な支援機関であり続けるために、求職者、求人者のニーズを十分に把握し、対応できるようにする必要があります。
- ・業務の基本の徹底を今一度図ることに加え、他所の好事例の積極的な活用や職員の意見・アイデアを吸い上げ、迅速に行動できる体制を目指します。

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)	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	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	1,767	1,823	32%	90.0%	95.0%	495	68.1%	95.9%
令和6年度実績	1,559	1,713	34.5%	83.3%	94.4%	441	79.3%	95.7%
目標達成率	88%	93%	107%			89%	116%	99%

※ 「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

新規求職者が減少傾向の中、紹介件数、就職件数も減少、人材確保のためにハローワークが単独で開催している各種のイベント（企業説明会など）も参加者が減少しており、より一層の対策を講じる必要が生じていました。

下松市、下松商工会議所では、少子高齢化による生産年齢人口の減少が企業の人材確保をより困難とし、それが原因で人口減少に繋がっていくことの危機感を感じていました。

そこで、これらの三者の共通課題に対応するため、従来、実施していた「ものづくりのまち くだまつ就職フェア」から看護、介護、保育、建設、運輸、警備の人材不足分野を含めた「くだまつ就職応援フェア2024」を内容を変更して実施しました。

開催時期は10月、12月の2回、参加企業数は30社、参加人数は38人、延べ面談数は79人となりました。

また、光市では市内バス路線が採算面、人材不足で撤退することになり、地域の公共交通網の廃止による地域の活力が衰退することに強い危機感があり、光市からの強い要望により、地域の公共交通網維持のため、バス路線を引き継いだ企業のほか、地域公共交通を支えるタクシー会社の人材確保のため、「ひかりバス・タクシー運転手会社説明会」を地方公共団体と初めて共同で開催しました。

参加企業数は4社、参加者数は7人であったため、次年度に向けて開催内容、周知方法などを検討することとなっています。

（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

前年度、課題として、

①求人充足支援の強化のため、積極的な事業所訪問による情報収集、事業主向けセミナーの開催、②求人・求職者マイページの開設促進、オンライン職業相談の積極的な実施、③潜在的求職者等への周知・広報の実施

①事前に「会社に関きたいこと」を整理して、ポイントをつかんだ聴取方法に改善した結果、求職者が求めている情報を収集できるようになり、求職者に的確に提供できるようになりました。この取組を「求人事業所向けセミナー」で発表して、更なる求人充足支援の強化に努めました。

なお、セミナーの内容は、求職者の目を引く求人票の作成、雇用関係助成金を活用した人材確保・人材育成支援をテーマに開催し、18社、19人の参加があり、満足度は75%以上であり、次年度の参加希望も100%となり、企業の関心の高さが感じられました。

また、運輸業界を対象とした人材確保セミナーも実施し、少子高齢化による生産年齢人口が減少していく中で、「欲しい人材を見逃さない求人情報の伝え方」など、具体例を交えながら詳しく解説し、8社、11人の参加がありました。

②について、マイページの開設は進んでいるものの、オンライン職業相談については、ハード・ソフト面に課題があり、十分に実施できていないため、次年度も引き続き、推進していく必要があると感じました。

③については、大型ショッピングモールの下松タウンセンターで「ハローワーク&労働基準監督署出張相談」を開催し、潜在求職者の掘り起こしを実施。相談件数は16件、お仕事探しアンケートは87件の回答があり、このうち、仕事を探している又は探そうとしている方は約40%であり、潜在的求職者の状況が把握でき、今後、ハローワークへのアクセスをどのようにしていくか、検討していく契機となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

山口県は少子高齢化による生産年齢人口の減少スピードが他県と比べ、早いものの、女性の労働力率は全国ワースト2位となっており、人材確保のためには、女性活躍を積極的に進める必要があります。

このため、「下松市女性活躍支援セミナー」において、育児・介護休業制度、両立支援等助成金の紹介・説明を実施し、47人の参加がありました。

また、労働行政をPRするため、労働基準監督署と連携して、①業務改善助成金、②フリーランス新法のリーフレットも資料配布を行いました。

(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

①求人者支援

少子高齢化で生産年齢人口の減少による人材不足は構造的な要因であるため、企業の人材確保を支援する取組はハローワークの中心的な業務になっていくと思われます。

このため、ハローワークが自ら、積極的に事業所訪問、事業所見学を実施して、求人票以上の情報を収集し、その情報を確実に求職者へ展開する必要があります。

また、求人充足支援サービスを抜本的に改善し、求人充足会議と事業所訪問・見学を一連の流れで行っていきます。

②求職者支援

求職者担当者制を確実に行之、課題解決支援サービスを充実することが必要であり、来年度も「常時10人以上」の支援対象者を目安に実施します。

オンラインサービスはハード・ソフト面で課題があるため、引き続き、局内他所の先行事例を参考に推進して参ります。

潜在的求職者が一定程度、存在することから、昨年度に引き続き、大型商業施設での相談会の開催やSNSを使った情報発信を行うため、LINEの開設を早期に行い、ハローワークへのアクセスを強化します。

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	①生活保 護受給者 等の就職 率	
令和6年度目標	1,594	1,406	35.5%	90.0%	95.0%	475	68.1%	
令和6年度実績	1,437	1,265	37.5%	77.6%	89.1%	494	83.6%	
目標達成率	90%	89%	105%			104%	122%	

※ 「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

①各指標に対する取組

当所では、企業の人手不足に対応するため、求人充足に軸足を置いた次の取組を行い、特に11月を「求人充足強化月間」と定め、日替わり面接会など各種イベントを開催し、求人充足サービスの強化を図りました。

- ・ 求人充足支援のため、職員による事業所訪問を積極的に実施しました。収集した事業所情報（画像を含む）は所内に掲示するとともにYouTube動画へ投稿しました。（「やまぐち・ハローワークチャンネル」）
- ・ 会社説明会を毎月2回以上開催しました（1回当たり6社が参加）。参加企業の情報は、ポスターの所内掲示、毎月発行の「イベントカレンダー」に掲載、LINEやYouTubeへ投稿により周知を行いました。
- ・ 今年度初の取組として、運輸、保育及び警備等の事業者を対象とした面接会「人手不足分野面接会 in ハローワーク岩国」を11月18日から22日まで毎日開催しました。また「シニア向け企業面接会」を11月22日及び25日に開催しました。
- ・ 配達や運送を含む自動車運転の事業者を対象としたセミナー「人手不足時代の人材確保セミナー」を10月29日に開催し、魅力ある求人票の作成などについて、求人者を対象に講習を行いました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 全職員を対象に、外国人技能実習機構の職員を講師として、外国人雇用に関する研修を実施しました。（外国人雇用、技能実習制度、育成就労制度）
- ・ 若手職員を対象に、先進的な取組を行っている安定所の職員を講師として、オンラインを活用した職業相談業務に関する研修を実施しました。（マイページ、オンライン相談・紹介）
- ・ 行政経験の浅い職員を対象に、所内で未経験の業務を実際に体験する研修を実施しました。（職業相談業務、求人受理業務、雇用保険業務）

（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求職者ニーズを踏まえた求人の確保

当所における前年度（令和5年度）の新規求職申込件数の構成比は、雇用形態別ではパートタイムが44.5%、年齢別では55歳以上が38.7%、態様別では在職者が32.0%を占め、それぞれ上昇傾向となっています。一方で、令和6年3月の有効求人倍率は、フルタイムの1.44倍に対し、パートタイムは1倍を下回る0.88倍となっています。このため、年度当初から副業・兼業が可能な求人等のパートタイム求人の確保に取り組み、令和7年3月のパートタイムの有効求人倍率は1.00倍、月間有効求人数は1,158人（前年度1,004人（+154人））となりました。

②利用者サービスの向上

前年度に実施した「ハローワーク利用者満足度調査」において、求人者から「ハローワークが実施する求人者サービスの内容を知らない。」との御意見を受け、求人者用リーフレット「ハローワーク岩国は求人募集する事業所を全力でサポート！」を刷新し、窓口で活用するとともにホームページに掲載しました。併せて、求職者用リーフレット「ハローワーク岩国は、あなたの就職を全力でサポート！」も刷新しました（求人者用とデザインを統一し、利用者が分かりやすいように工夫しました）。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ①今年度における新規求職申込件数は5,653件で、前年度と比べ348人(5.8%)減少しました。また、就職件数は1,929件で、前年度と比べ261人(11.9%)減少しました。若年求職者が減少したことや、前年度は、企業整備に伴う大量離職があったことなどが要因となっています。
- ②令和6年9月に、雇用保険被保険者数が21か月ぶりに減少しました。同年10月から社会保険の適用拡大(従業員数51人以上)があり、加入を避けるため労働時間の調整(週所定労働時間が20時間未満に縮小)が行われたことが影響しています。また、同年9月以降(3月末まで)、高年齢求職者給付(離職時の年齢が65歳以上)の資格決定件数及び受給者数が、前年度と比べ大幅に増加しました。

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

今年度の課題を踏まえ、次年度は、以下の取組を行う予定です。

- 1 企業の人手不足への対応
 - 2 高年齢求職者及び在職者の増加を踏まえた対応
 - 3 女性の活躍推進
 - 4 若者を中心としたハローワークを利用してもらうための取組
 - 5 オンラインの活用促進
 - 6 マッチングの強化
 - 7 若手職員の育成
(具体的な取組)
- ①企業の人手不足に対応するため、積極的な事業所訪問や会社説明会・面接会を開催するとともに、11月を「求人充足強化月間」と定め、各種イベントの開催により、求人充足支援の強化を図ります。
また、「応募したくなる」、「仕事内容が立体的に分かる」求人内容とするため、全ての求人を対象に可能な限り求人内容の見直しを実施し、充足出来る求人票作成に努めます。なお、求人内容の見直しの実施に当たっては、高崎方式の有効活用を検討します。
 - ②若者、在職中や子育て中の方、障害のある方や長期療養中の方など、求職者の多様なニーズに対応するため、オンラインサービスを積極的に実施します(求職者マイページへの求人情報提供、オンライン職業相談及び紹介の実施等)。
 - ③女性の活躍を推進し、仕事と育児を両立できる環境整備を図るため、仕事と子育てが両立しやすい求人確保します。なお、確保に当たっては、その内容がしっかりと分かるように求人内容の見直しに努めます。
 - ④学校との連携を強化し、学生・生徒に対するハローワークサービス、jobtag、ショクバラボ及び労働法の周知など、教育現場に積極的に参画します(出前授業)。
 - ⑤若手職員の育成や職員の資質向上のため、次の取組を実施します。
 - ・求職者担当者制(常時、職員一人当たり5人以上を担当)の確実な実施
 - ・統括職業指導官が若手職員に対して行う1on1による支援内容の振り返りの実施
 - ・課題解決サービスの提供及び職業相談技法の向上のため、積極的な研修の実施(送り出し)やキャリアコンサルタント資格の取得者による研修の実施等によりキャリコン資格の取得を勧奨

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	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	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	2,215	2,053	31.2%	90.0%	95.0%	629	120	83.4%	
令和6年度実績	1,929	1,761	32.7%	82.0%	90.4%	556	112	93.1%	
目標達成率	87%	85%	104%			88%	93%	111%	

※ 「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

① 各指標に対する取組

当所では、企業からの人材確保支援の要望に対応するため、求人充足支援を最重点課題として、次の取り組みを進めた結果、求人充足率が前年度の15.4%から17.6%に上昇しました。

- 事業所訪問による求人票以上の情報収集の実施
- 「求人票の魅力向上セミナー」、「ハローワーク職員と行く職場見学ツアー」を初開催
- 「会社説明会・面接会」の実施（通常1日参加事業所1社のところを人手不足分野を対象に3社に拡大して開催）
- 管内自治体と共催で「柳井地域企業魅力発見フェア（ものづくり分野）」（参加企業4社）を初開催（企業のPRタイム設定）
- 「ハロー！ユースエール（ユースエール認定企業を対象とする合同就職説明会）」（参加企業5社）を山口県内で初開催

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員のみで構成するプロジェクトチームを設置し、当所を取り巻く課題の把握、改善策の検討を重ね、当所公式LINE登録者拡大の取組や職場見学ツアーの企画など、求人者・求職者へのサービス強化に取り組ましました。

また、障害者雇用の先進的な取組を行う企業への訪問研修を実施し、障害者支援の能力向上に努めました。

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

① ハローワークの利用者増加に向けた取組（新規求職者減少への対応）

当所の支援メニュー等の積極的な周知による利用者増加に向けて、次の取組を実施しました。

○当所公式LINEによる周知強化のため、登録者拡大に向けて、11月から1月を「LINE新規登録集中取組月間」と位置付け、登録勧奨の強化に取り組み、集中取組期間前と比較して、220人の増加となり、1月末時点で587人まで拡大しました。この取組は、若手職員のプロジェクトチームが発案し、全体で取組を進めたものです。

○LINEの配信内容を充実させるため、令和6年12月からデジタル求人情報紙の配信をスタートしました。

② 求職者支援サービスの強化

求職者がハローワークに期待する支援サービスを的確に提供するため、求職者担当者制による支援を確実に実施するとともに、その質の向上に向けて、キャリアコンサルティング技法の習得に資する研修などを受講しました。

また、支援サービス充実のため、当所の就職支援ナビゲーターが講師となる「就職支援ナビゲーター直伝 就職応援セミナー」を令和7年2月からスタートしました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ①新規求職者（オンライン登録者含む）は、対前年度比で1人減の横ばいとなり、男性が32人増（2.3%増）、女性が32人減（1.9%減）となりました。男性では、35～39歳、50～54歳、60～64歳の年齢層を合わせて、65人増（17.5%増）となり、女性では、50～59歳、65歳以上の年齢層を合わせて、77人増（14.3%増）となりました。
- ②紹介件数は、対前年度比で17件増（0.6%増）となり、男性が48件減（3.7%減）、女性が65件増（4.8%増）となりました。男性では、45～49歳で31件増（30.7%増）、60歳以上で52件増（15.2%増）となり、女性では、50～54歳で66件増（43.4%増）、60歳以上で61件増（26.4%増）となりました。
- ③就職件数は、対前年度比で16件減（1.4%減）となり、男性が8件減（1.6%減）、女性が8件減（1.2%減）となりました。男性では、45～49歳で23件増（62.2%増）、60歳以上で23件増（16.4%増）となり、女性では、50～54歳で37件増（55.2%増）、60歳以上で2件減（1.7%減）となりました。
- ④当所管内の新規求人数に占めるパートタイム求人の割合は、40.3%で山口局全体の37.3%を上回っており、パートタイム求人の割合が高い地域です。中高年齢層の求職者が増加傾向の中、この年齢層の就職先を確保するためにもパートタイム求人の確保は重要であると考えています。
- ⑤ハローワークの利用促進を図るため、当所公式LINEの更なる登録者の獲得や管内自治体と連携した周知の強化を考えています。

(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

- ①有効求人倍率が県内で最も低い状況が続いており、求人充足を意識しながらも求職者の選択肢を広げるためには求人数の確保も重要であり、新規開拓や求人更新時に未更新となった求人の掘り起こしなどによる有効求人倍率の向上に取り組めます。
- ②事業所訪問により収集した求人票以上の情報を有効活用する仕組みを作り、求職者に伝わる情報の質向上に取り組めます。
- ③各種支援サービスやイベントなどの参加者増加に向け、所内掲示の見直しや周知方法の工夫を考え効果的なアピールに取り組めます。
- ④求職者マイページ開設者の増加を図るとともに、マイページの活用促進に向けた取組を強化します。
- ⑤当所公式LINEの継続的な配信内容の拡充を図るとともに、新規登録者の確保に努めハローワークの利用者拡大に取り組めます。
- ⑥ハローワークの認知度アップのため、高校生などに対して、ハローワークの支援内容などを説明する機会を確保し、中長期的な若者のハローワーク利用者拡大に取り組めます。
- ⑦人手不足対策及び地元就職の促進に向け、地元企業の魅力などの認知機会を増大させるため、関係機関との連携強化に取り組めます。

2. 特記事項

○管内自治体（1市4町）と連携した取組
管内自治体との共催で8月に開催した「柳井地域合同就職フェア」の参加者数が低調であった結果を踏まえ、今後の運営にかかる協議、他地域のイベント見学や主催者を訪問した勉強会などを重ね、開催時期や運営方法等の見直しなど、活発な取組を進めています。
また、管内自治体との共催で「柳井地域企業魅力発見フェア（ものづくり分野）」を初めて開催するなど、山口県柳井県民局とも連携した取組も進めています。

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）	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	1,205	951	38.9%	90.0%	95.0%	347	68.1%
令和6年度実績	1,113	860	39.1%	86.2%	97.0%	373	80.3%
目標達成率	92%	90%	100%			107%	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。