

報道関係者各位

担 当	令和8年10月16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7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7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、徳山、下松、岩国
「標準的な成果」 防府、萩、柳井

（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。

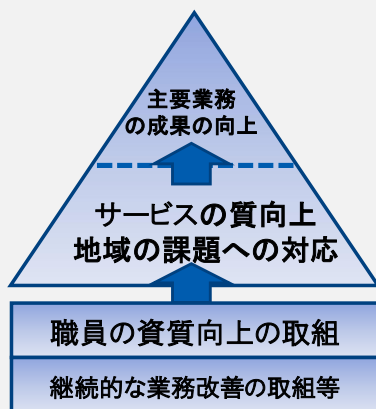
・非常に良好な成果 ・良好な成果 ・標準的な成果 ・成果向上のため計画的な取組が必要

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

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



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

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

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



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

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

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

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

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙 1】ハローワーク総合評価（令和 7 年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

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

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

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

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

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

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

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

③ 評価指標のうち、所重点項目の実施状況を基に、点数を付与する。

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

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

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

(※) ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は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)

ハローワーク山口 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、求職者マイページを活用したイベント情報の提供などに取り組みました。

実績については、

【医療・介護・保育分野のミニ面接会】参加人数（R6：235人→R7：250人）、就職者数（R6：19人→R7：19人）

【運輸・警備・建設分野のミニ会社説明会】参加人数（R6：64人→R7：66人）、就職者数（R6：5人→R7：4人）

とほぼ前年度並みでした。

職員の資質向上に関しては、所内研修に加え、労働大学校主催の「職業指導Ⅱ、Ⅲ専門研修」、山口労働局主催の「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講習」、「求人事業所サービス専門研修」、福岡労働局主催の「キャリアコンサルティング資格取得研修」にも参加させました。その結果、1名がキャリアコンサルタント資格を取得することができました。これらの取組により、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

・企業の人材確保難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リーフレット「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りましょう!（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）」に加えて、事業所支援メニューがワンペーパーで確認できる「求人者支援メニューのご案内」を作成しこれらを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して求人者支援に取り組みました。

・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、早期再就職のメリットを説明し早期再就職を喚起しました。

・山口県の事業である「山口県女性デジタル人材育成事業」の開校式において、受講生に対しHWの利用案内の説明を行いました。また、受講者の就職支援を実施し、1人の紹介就職に結びつけました。

(3) その他の業務運営についての分析等

山口市と締結した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。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34人の参加がありましたが、そのうちハローワーク経由は31人でした。11月に開催された「ミドル世代&シニア世代のための企業面談会」には、求人者19社、求職者36人の参加があり、そのうちハローワーク経由では19人の参加がありました。

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269人と多くの方に利用していただきました。

(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

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81.7%の満足度となっているものの、「応募条件を満たす求職者への求人情報の提供」（63.0%）や「応募条件を満たす求職者の紹介」（68.5%）、「求職者向け会社説明会や小規模の面接会の開催」（46.7%）や「求人充足のための事業所訪問による相談」（36.7%）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、求人票を提出したが、ハローワークから紹介がない、求職者との出会いの機会が無いということを少しでも防ぐ必要があります。そのため、採用ができていない求人に対し、電話での求人内容充実のための助言に限らず、引き続き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いく必要があります。また、小規模の面接会や会社説明会の開催により求職者との出会いの場の確保に努める必要があり、令和8年6月の所内レイアウト変更により開催場所が所内にできることから、開催回数を増やしていくこととします。

2. 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

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	①生活保 護受給者 等の就職 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	2,455	2,627	36.0%	81.0%	93.0%	777	69.6%	87.0%					
令和7年度実績	2,289	2,520	32.2%	81.7%	88.2%	727	84.6%	91.2%					
目標達成率	93%	95%	89%			93%	121%	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。

ハローワーク下関 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、継続的に取り組んで参りました。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・医療分野については、7月29日に「介護補助者のしごと説明会&医療事業所説明会・個別相談会」、10月10日に「介護職のたまごセミナー」、また、11月の介護デーとして、11月13日に介護に医療を加えた「医療・福祉の合同就職面接会」を開催し、介護デーにおける面接会としては過去2番目に多い32事業所、求職者68名の参加がありました。運輸分野については、5月30日に「タクシー&トラック試乗会説明会・個別相談会」、警備分野については、山口県警備業協会と連携し、6月23日に「警備業の個別相談会セミナー」、3月6日に「警備業界セミナー」を開催しました。建設分野については、9月26日に「電気工事等のしごと個別相談会」、保育分野については、2月13日に「保育士のための保育説明会&個別相談会」を開催しました。開催にあたっては、開催案内だけでなく、開催後も参加事業所数、求職者の参加人数を掲載したものを掲示し、ハローワーク利用者に取組の成果をPRしました。

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

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8年2月の求職者マイページ利用率は48.6%となり、令和7年3月時点に比べる6.9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。また、出前ハローワークとして、7月25日、8月8日に外部会場にて未就学児から小学生とその保護者を対象に相談会を開催しました。

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、オンラインで参加できるよう令和6年10月31日からハイブリッド型式で開催しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

年度当初から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ので、「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、若年求職者を中心に積極的に求人情報の提供を行いました。

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29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、障害特性や配慮事項について、障害者就業・生活支援センターの活用術にポイントを置き、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、この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。特に人手不足分野に対する充足支援については、年間を通じて医療・介護・保育分野を中心に事業所訪問を積極的に行い、人材確保に努めてまいります。

2. 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

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	②障害者 の就職件 数	④ハロー ワークの職 業紹介によ る就職水河 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	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	3,498	3,270	36.7%	81.0%	93.0%	1,145	226	243	87.0%				
令和7年度実績	3,029	2,957	31.7%	90.6%	89.6%	1,071	227	315	88.3%				
目標達成率	86%	90%	86%			93%	100%	129%	101%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク宇部 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

○雇用保険受給者の早期再就職支援

失業認定時に最新の求人情報や面接会、職業訓練情報を提供するとともに、就職活動に不安を抱える方には担当者制によるきめ細かな支援を実施しました。また、就職活動支援セミナーを定期的に開催し、来所の機会を活かしてハローワークの支援につなげる体制を整え、早期再就職の促進に取り組みました。

○人材不足分野への就職支援

介護・医療・保育・建設・警備・運輸分野を対象に説明会・面接会を16回開催し、34名の就職につなげました。また、企業向けセミナーを開催し、人材確保や職場環境改善に関する支援を行うことで、人材確保の促進に取り組みました。

○中高年層の正社員就職支援

就職氷河期世代を含む35歳から59歳の方を対象に専門窓口を設置し、応募書類作成や面接対策、専門家相談、就職後の定着支援まで一貫したサポートを実施しました。さらに、就職応援セミナーを11回開催し、128名が受講するなど、正社員就職の実現に向けた支援を強化しました。

○職員の資質向上

利用者の多様な相談に的確に対応できるよう、職業相談に必要な知識や部門横断的な知識の習得を目的とした所内研修を実施し、職員の専門性向上に努めました。

（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

○ハローワークインターネットサービスの求職者マイページの利用促進

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利用拡大に向け、オンライン登録の案内やハローワーク宇部公式LINEでの周知に加え、来所者にはスマートフォンによる求職登録を積極的に案内しました。その結果、利用率は44.4%まで向上し、全国平均に近づく成果につながりました。

○オンライン職業相談の活用推進

職員向け研修を実施し、オンライン職業相談に対応できる体制を整備しました。来所が難しい求職者へ積極的に利用を案内し、希望に応じて迅速に相談できる環境を構築したことで、県内でも高い活用実績を上げています。

○相談支援力の強化

就職に向けてより手厚い支援を必要とする求職者の増加に対応するため、職員の専門知識や相談スキルの向上に重点的に取り組みました。所内研修や外部研修への参加を推進するとともに、キャリアコンサルタント資格取得を支援し、3名の合格者を輩出しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

物価高騰の影響などにより、65歳以上の女性を中心としたシニア層の求職者が増加しており、求職者全体の約半数を50歳以上が占める状況が続いています。一方で、若年層を対象とした求人が多く、求職者の年齢構成との間にミスマッチが生じています。また、就職に当たって専門的な支援を必要とする求職者が増加しているほか、子育て世代の求職者については、就業時間や休日などの条件に配慮した求人へのニーズが高まっています。こうした状況を踏まえ、幅広い年齢層や多様な働き方に対応した求人の確保や支援体制の充実に取り組んでいます。

(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

○人材不足分野の人材確保支援

少子高齢化の影響により、多くの産業で人手不足が深刻化しています。特に医療・福祉・保育分野の人材確保を最重要課題と位置付け、事業所訪問などを通じて継続的な充足支援に取り組めます。

○求職者支援の専門性向上

高齢求職者をはじめ、就職に向けて手厚い支援を必要とする方が増えていることから、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな相談支援を強化します。そのため、職員研修の充実やキャリアコンサルタント資格取得を推進し、支援力の向上を図ります。

○若年層への情報発信強化

若年層のハローワーク利用を促進するため、求職者マイページを活用した求人情報の提供を進めます。また、SNSや地域の情報発信ツールなどを活用し、ハローワークサービスの周知と利用促進に取り組めます。

2. 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

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	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	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	3,227	2,885	38.7%	81.0%	93.0%	995	69.6%	249	87.0%				
令和7年度実績	3,214	2,795	33.0%	81.6%	92.9%	1,124	75.5%	394	95.1%				
目標達成率	99%	96%	85%			112%	108%	158%	109%				

※ 「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。

ハローワーク防府 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

○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、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、求人者の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、新規採用者に各課部門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

・前年度開設したLINEの登録者の増加を図りました。LINEでは、訓練情報、シニア歓迎求人情報、土日休み求人情報及び各種面接会等の情報を発信しました。

・前年度課題であった求職者に占める高齢者の割合が高いことから、シニア求人の提出を勧奨するリーフレットを作成し、山口労働局のHPや求人者マイページを通じて広く周知を図りました。

・求人者マイページの導入と活用により求人事業所のハローワークへの来所が減少していることを受けて、わかりやすい求人の作成方法に係るセミナーを開催しました。

・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しました。開催にあたり、事業所に訪問のうえ求人条件等を確認し、求職者に対してイベント周知を図り面接会の参加を積極的に促しました。

・新規求職者が増加する中で、求職者からのアンケートを改善し、よりよく求職者の希望が把握できるようにしました。

・新規求職者が増加し、紹介件数が上昇する一方、就職件数が伸び悩みを示した状況の中で、面接のポイントを改善し紹介成功率の向上を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

年度当初から米国相互関税の影響により自動車製造関連の求人の減少が見られ、それを背景に求職者が増加したため自動車関連の求人・求職の状況を防府市及び防府商工会議所と連携し注視していました。雇用調整助成金の申請は4社にとどまり、事業所の休業等の動きが拡大することはありませんでしたが、防府市の就業地別有効求人倍率は令和6年12月の2.14倍（令和6年度のピーク）から令和7年8月には1.45倍（令和7年度のボトム）まで低下し令和8年3月は1.48倍となりました。求人数が求職者数を上回る人手不足の状況は継続していますが、求人の減少と求職者の増加から有効求人倍率は低下傾向となっており、今後のマッチングについて適切な対応が必要となっています。

(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

前年度に引き続き、人手不足が長期深刻化しているため求人者支援に力を入れていきます。人手不足分野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いきます。

また、高齢者等求職活動が長期化する求職者や在職中でより良い条件を求める求職者のニーズにあった求人の確保など、求職者が求めている求人を開拓することが課題となっております。シニア歓迎求人及びニーズの高い求人の確保に努めていきます。

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一層努めていきます。

新規求職者が増加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ていない層への働きかけも強化します。

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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	1,600	1,340	38.9%	81.0%	93.0%	469	73.1%	87.0%					
令和7年度実績	1,445	1,168	32.9%	81.6%	89.1%	478	68.8%	91.3%					
目標達成率	90%	87%	84%			101%	94%	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。

ハローワーク萩 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

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、まずはハローワーク利用者の拡大に取り組み、そして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486件、「プラス2サービス」（応募書類作成指導・面接指導）を32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7年度は103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、49件（就職率47.6%）の実績となりました。

●充足数

求人充足支援の強化に関しては、求人充足会議（41回実施）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7年度の早期再就職件数は273件の実績となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員・中堅職員に対して、「職業訓練業務」「障害者業務」「手話」をテーマにした所内研修を実施し、資質向上に努めました。自ら担当する業務の講師を務めることにより、自身の知識を深めることにもつながりました。

（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

●求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化

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した。求人者マイページの利用率が高い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した（24件訪問）。

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した。

●ハローワーク利用者の利便性とサービスの向上

令和7年度においては、求職者マイページの開設促進・利用促進のため、職業相談部門の職員・非常勤職員が最低1日1件以上の求職者マイページ登録を行うよう取り組み、サービス提供の質・量の向上に努めました。

●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・中堅職員を中心とした研修体制の整備を行い、事例検討会を積極的に実施しました（9回実施）。

(3) その他の業務運営についての分析等

●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

●ハローワーク利用者の利便性とサービスの向上

来所して求人を検索するニーズは減少傾向にあり、ハローワークの支援サービスメニューが十分に浸透せず、ハローワークを利用していない者も少なくありません。

この点を踏まえ、ハローワークの就職支援サービスを十分伝え、来所につながるよう、周知用チラシを作成し、自治体や市立図書館に配架します。また、求人情報紙は利用するものの窓口利用をしない層が一定数いることから、求人情報紙の表記を工夫し、来客の誘因を図ります。

新たな求職者の開拓、潜在求職者の取り込みのため、LINEをとおして支援サービスメニューの案内を行うとともに、「LINE友だち募集中」の周知用チラシを窓口等で手交し、庁舎内に掲示するとともに、市立図書館に配架します。

また、求職者マイページの利用率が低いことから、職業相談部門において、求職者に対してスマートフォンの画面を見ながら利用を推奨することにより、求職者マイページ開設の促進に取り組みます。

●高齢者に対する就職支援の強化

当所管内（2市1町）は、少子高齢化の進む山口県と比較しても、人口減少や新卒者を中心とする若者の都市部への流出等により、生産年齢人口の減少幅が大きく、新規求職者における60歳以上の割合は山口県平均より7%程度高くなっています。

高齢者に対する就職支援のため、引き続き、パートを希望するシルバー世代の求職者のために一般求人からパート求人への切り出しを行い、求職者が応募しやすい求人作成を心がけます。また、高齢求職者に対して、資格決定や認定日に「シルバー歓迎求人」を手交するとともに、「就活はハローワークで！」のチラシを手交し、引き続きのハローワークの利用を促します。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率						
令和7年度目標	1,130	1,026	40.5%	81.0%	93.0%	274	69.6%						
令和7年度実績	1,076	969	37.0%	88.2%	94.2%	290	89.5%						
目標達成率	95%	94%	91%			105%	128%						

※ 「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。

ハローワーク徳山 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

・当所管内では、求人が求職を上回って推移しているものの、雇用形態別にみると、フルタイムの求人倍率が高い一方で、パートの求人倍率は低い状況にあります。また、有効求職者に占める中高年層の割合が高く、求人と求職のマッチングが十分に進んでいない状況です。

このような労働市場の現状について求人者の理解を促し、マッチングの促進を図るため、求人者向けセミナーを複数回開催しました。具体的には、令和7年9月及び10月に、シニア世代の雇用促進に向けた求人者向けセミナーを開催し、シニア歓迎求人の申込方法等について説明しました。また、令和7年11月及び令和8年2月には、周南市との共催による求人者向けセミナーを開催し、「求職者の目を引く求人票作成のポイント」「魅力ある職場づくり」「周南市公式動画『周南シゴト動画』の活用」等について説明しました。参加事業所数は、4回合計で42事業所となりました。

特に人手不足が顕著な分野（介護・医療、保育、建設、警備、運輸）における人材確保については、令和6年度から実施している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」を拡充し、3回開催しました。その結果、延べ8事業所、19名の求職者の参加がありました。

（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

・求職者のニーズに応じた求人開拓を目的として、8月に当所利用の求職者300人を対象にアンケートを実施しました。アンケート結果は、求人者向けセミナーや事業所訪問の際に活用し、求人内容の見直し等につなげています。また、求職申込時のアンケート内容を見直し、求職者が抱える課題等をより正確に把握し、適切な支援を行えるよう体制の整備を図りました。

・オンラインを活用した職業相談を推進するため、毎月、求職者マイページ活用セミナーを開催するとともに、職業相談時には都度、求人検索条件やお気に入り求人票の保存状況を確認しました。十分に活用できていない求職者に対しては、操作方法のチュートリアルを実施しました。あわせて、オンラインハローワーク紹介にも積極的に取り組み、令和7年度は紹介が70件、27件の就職につなげました。

・障害者雇用の促進に向けた取組として、例年10月に開催している障害者面接会に加え、障害者ミニ説明会・面接会を2回（7月8日、8月29日）開催しました。参加企業は合計5社、参加者は22人でした。また、2月13日には、下松所及び周南市との共催により「事業主支援ワークショップ」を開催しました。当日は、障害者の雇用状況や法定雇用率、各種助成金の説明に加え、有識者を講師とした障害者雇用に関する講話を実施しました。さらに、参加企業や支援機関関係者など、立場の異なる参加者が一堂に会し、座談会を行いました。参加は12社で、参加企業からは「障害者雇用の認識が変わった」「障害者雇用の現状や価値観について考えさせられた」といった声が寄せられました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・有効求職者に占める中高年齢者の割合が高い状況を踏まえ、9月から中高年向け再就職支援セミナーを開催しました。内容は、「すぐに仕事をしたいのに決まらない」「人間関係が不安」といった求職者の悩みに寄り添ったものとしています。令和7年度は3回開催し、71人が参加しました。

また、従前から実施しているシニア向けセミナーおよび会社説明会を拡充し、3回開催。企業6社、求職者71人の参加がありました。これら中高年齢層への支援の結果、令和7年度における45歳以上の就職件数は、前年度比で4.9%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

・パート求人は3年度連続で減少しており、マザーズコーナー利用者の就職環境は年々厳しさを増しています。一方で、多様な人材の活用に取り組みながらも、人材不足により求人を充足できていない事業主も見受けられます。こうした求職者と求人者双方の理解を深めることを目的として、出産・育児等により離職した女性を対象に、企業との交流会などのマッチングイベントを開催します。

2. 特記事項

中長期的に見ると、求職者数及び求人数は減少傾向にあることから、ハローワークの広報・周知については、常に効果的な手法を工夫や検討していく必要があります。そのため、他所の取組を参考にするとともに、職員の意見やアイデアを積極的に活用していきます。

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	③新卒者 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	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	1,680	1,736	34.0%	81.0%	93.0%	492	62.2%	92					
令和7年度実績	1,600	1,763	28.2%	79.8%	90.9%	515	66.7%	122					
目標達成率	95%	101%	82%			104%	107%	132%					

※ 「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。

ハローワーク下松 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

少子高齢化等に伴う人口減少の課題を抱える中、雇用情勢は求人が求職を上回って推移しており、中小企業を中心に人材不足が深刻化しています。

こうした中、企業の求人充足サービスを抜本的に見直し、強化する取組を行いました。特に、当所管内（下松市・光市）の経済を支える産業である「製造（ものづくり）業」や人材不足分野の求人充足支援に力を入れ、事業所訪問等を通じて「求人票以上の情報を収集」して、求職者にとって分かりやすく魅力のある求人内容に努めました。

魅力ある求人票の作成については、11月の「求人充足強化月間」において、魅力ある求人票の作成方法、労働局に配置している「雇用管理改善等コンサルタント」を活用した雇用管理改善等の提案、更には地方公共団体が行う人口定住対策とハローワークが行う人材確保支援を連動させたセミナーを開催し、参加企業の90%以上から良かったと評価を受けました。

また、下松市、下松商工会議所と共催の「くだまつ就職応援フェア」は、職業訓練生への開催情報の提供、訓練生を会場まで送迎する協力を得て過去最大の参加者となり、3月31日時点の就職内定者数は12人となりました。光市と共催の「ひかりバス・タクシー運転手会社説明会」は、参加企業・業界団体の協力によりバス運転席乗車体験やバス運転シミュレーションなど、運輸分野の就職に興味・関心をアピールする工夫を行い、地方公共団体の臨時給付金を活用した申請が5件となり、一定の効果を上げることができました。

（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

当所の場合、今年度の就職件数が令和4年度のピーク時から約12%低下しているのに対して、充足数は令和4年度のピーク時を比べ約20%低下しています。

ハローワークの求職者層も変化しており、物価高などの理由で、シニア・女性など、これまで労働参加が低調であった層において求職活動を開始する者が増加傾向にあり、こうした層に対する求人・作業内容の切り出し、分業化をすることによって、求人と求職のマッチング向上が期待される状況にありました。

そこで、求人者に対しては、「助成金の活用、シニア歓迎求人一覧表への掲載、シニア人材活用」などのメリットをPRして「シニア歓迎、60歳以上専用求人」の提出を呼びかけました。。また、提出された「シニア歓迎、60歳以上専用求人」については、求職者に対して積極的に情報提供を行いました。

また、求職者にとって魅力ある求人票となるよう、大半の求職者が求人検索する際に利用するスマートフォンを意識した求人票の作成について、事業主セミナーで周知を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

「改正最低賃金適用直前！対策セミナー」を当所において開催し、最低賃金の引き上げに伴い月給制で雇用する事業者等が対応を誤って最低賃金を下回る給与で支払うことのないように下松労働基準監督署職員による「最低賃金のチェックポイント」の説明、最低賃金の改正による支援策として山口労働局助成金センター職員による「キャリアアップ助成金」の各コースの説明を行いました。また、セミナー終了後は相談希望の事業所を対象とした個別相談を実施しました。

ハローワークでは、最低賃金の改正によって、求人を差し控える企業が多くなれば、雇用情勢に悪影響となるので、管内企業の求人状況を注意深く見ながら、最低賃金改正への理解と周知を行い、併せて国による各種支援策をPR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

少子高齢化により生産年齢人口が減少し、ハローワークの求職者層のシニア、女性の割合が高まる中、企業の人材確保をどのようにして図るか課題となっています。

そこで、令和7年度に見直しした充足会議（求人担当者制）、事業所訪問と連動した求人充足支援を引き続き実施します。

事業所訪問で収集した「求人票以上の情報」を求職者に提供するとともに、事業所訪問で得た情報をもとに求人内容の充実や条件緩和等について積極的に事業所に提案します。

求職者支援については、課題解決支援サービスの提供による一貫した支援を行い、支援対象とする求職者の早期再就職実現を図ります。

2. 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

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	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和7年度目標	1,518	1,320	37.9%	81.0%	93.0%	464	69.6%						
令和7年度実績	1,413	1,213	31.3%	90.3%	85.2%	470	87.1%						
目標達成率	93%	91%	82%			101%	125%						

※ 「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。

ハローワーク岩国 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

当所では、企業の人手不足に対応して求人者支援を行うため、毎月の会社説明会（原則、毎月2回実施）に加えて、11月を「求人充足強化月間」と定め、主に9月から12月にかけて建設、運輸、警備、介護、看護、福祉等の人手不足分野に係る業種について、重点的に各種イベントを実施しました。

- ・ シニア歓迎会社説明会（9月22日（月））
- ・ 労働時間改善・賃金引上げ等の支援施策等説明会（9月29日（月））
※ 岩国労働基準監督署主催の事業所向け説明会の中で「魅力ある求人づくり」について説明。
- ・ 建設企業合同説明会（10月27日（月））
- ・ マザーズ求人掲載企業会社説明会（10月28日（火））
- ・ いわくに介護・看護・福祉のお仕事就職応援フェア（11月10日（月））
- ・ 運輸会社説明会（11月11日（火））
- ・ 求人者応援セミナー～人材確保のための魅力ある求人づくり～（12月8日（月））
※ ハローワーク岩国とハローワークおおたけ（広島局）との共催による事業所向けセミナー。
- ・ 警備会社説明会（12月9日（火））
- ・ 山口県トラック協会岩国支部研修会（1月30日（金））
※ 岩国労働基準監督署主催の事業所向け説明会の中で「魅力ある求人づくり」について説明。
- ・ 春はもうすぐ！保育のお仕事合同説明会（2月3日（火））
- ・ 概ね60歳以上のシニア向け企業面接会（2月16日（月））

なお、上記の事業所向け（求人者向け）セミナーにおいては、「求職者が『応募したくなる』求人票づくり」という当所が作成した冊子を配布し、「現在の求人票の内容チェック」、「求人票にもっとアピールできるものはないか」、「見やすい求人票の作り方」、「ハローワークインターネット上で見られる方法」等を求人者に伝達し、求人が充足するための支援を行いました。

また、ハローワーク岩国公式LINEアカウントの友達登録に力を入れ（広報に力を入れ）、各種イベントの実施に当たってはLINEを活用して行いました。

さらに、今年度からの新たな求人者支援の取組として、事業所訪問に行った際に「ハローワーク岩国が訪問してきました！」という事業所の紹介チラシを作成し、これを所内で掲示、配布して、訪問した事業所の求人票に記載された以上の魅力を求職者に届けました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 職員・相談員を対象に、岩国労働基準監督署の労働基準監督官を講師として、求職者からの就業中の問題に係る相談、求人受理の際の法令チェック等の知識を習得するため、労働基準監督署の業務と所管法令、労働基準法に関する研修を実施しました。
- ・ 行政経験の浅い職員・相談員を対象に、職業相談、求人受理の知識習得のため、求人の年齢制限、公正な採用選考、就職困難者等についての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

①人手不足に対応する求人者支援

求人者支援を行うに当たって、特に求人内容の見直しを進めるべく「求職者が『応募したくなる』求人票づくり」という冊子を作成しましたが、これは、これまで当所の職員が求人者に対して口頭で説明していたものを、文書、図で表したものであり、求人者に配布することで、事業所に戻ってからも見返せるものとなっており、また、誰が説明しても同じ内容になることから求人充足支援サービスを改善、向上するものとなりました。また、職員側にとっても、これまでは個人の力量で説明していたものを統一することになり、業務改善につながりました。

②求職者ニーズを踏まえた求人の確保

ハローワーク岩国の求職者の年齢構成については、50歳以上が5割以上、60歳以上になると3割以上となっています。また、子育て中の女性の求職者も一定数いることが確認できます。このため、これらのニーズを踏まえて「『シニア歓迎求人』『仕事と子育て両立求人』を提出しませんか？」というリーフレットを作成し、同求人の確保に取り組みました。

③オンラインサービスの活用促進

ハローワークシステムの求職者マイページ及び求人者マイページの活用促進を行うため、独自の活用ガイドを作成して求職者及び求人者にそれぞれ配布を行い、利用率向上に取り組みました。さらに求職者マイページについては、求職者向けの活用セミナーを開催して、職員が求職者に対して実際の操作方法、活用方法を教授しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①シニアの求職者のニーズを踏まえた求人開拓

50歳以上のシニアの求職者が5割以上を占めることが大きな特徴であり、これらの求職者を就職に結びつけていくことが重要だと考えます。シニアの求職者の中には、定年後に短い時間で働きたいと考える方、現在仕事をしているがもう少し働きたい（稼ぎたい）のでダブルワークを希望する方など、必ずしも正社員での雇用を考えている方ばかりではないので、それぞれのニーズを聴き取って求人開拓等を進める必要があります。

②有効求人倍率の底上げ

令和7年度の月ごとの有効求人倍率をみると、令和7年6月の1.26倍をピークに令和8年3月には1.06倍となり低下傾向にあります。これは物価高、最低賃金引上げによる賃金上昇等の影響による全国的な傾向と同様ではありますが、引き続き求職者ニーズを踏まえた求人開拓に努めていく必要があります。

(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

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（特に、医療、介護、保育分野）
- 2 高年齢求職者の増加を踏まえた対応
- 3 女性の活躍促進（特に、子育て中の方に対する仕事と子育てが両立できるような就職支援）
- 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。
事業所訪問を行った際には、原則「ハローワーク岩国が訪問してきました！」（事業所紹介チラシ）を作成して、求人票の内容以上の情報を求職者に届けるようにします。
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、高崎方式を有効に活用します。
- 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（求職者マイページの活用、求職者マイページへの求人情報提供等。）。
- 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、「仕事と子育て両立求人」（識別番号Z86）を確保します。
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、しょくばらば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. 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

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	①生活保 護受給者 等の就職 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	2,109	1,934	32.2%	81.0%	93.0%	631	69.6%	87.0%					
令和7年度実績	1,974	1,909	29.2%	75.2%	87.4%	577	83.9%	90.4%					
目標達成率	93%	98%	90%			91%	120%	103%					

※ 「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。

ハローワーク柳井 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

○スローガン（柳井の「働く」をぶち応援！）をはじめ「ミッション」「ビジョン」「チーム」という組織としての目指す方向性を明確にし、管内の地域における当所が果たす役割に対する職員・相談員の意識を高め、前例踏襲ではなく、失敗を恐れずにチャレンジすることを考え、対話し、行動するように取組を進めました。

○職業紹介・求人業務を担当する全職員・非常勤職員については、個人目標管理シートを作成し、各自は自ら目標設定、実績管理するとともに、振り返りシートによる定期的な振り返りを行う個人版PDCAを実施しました。

この振り返りを通じて、課題発見、改善策や取組アイデアなどを考え、その内容を検討し組織全体で取り組みを構築しました。

○求人支援メニューのリーフレットを作成し、各種サービスの利用促進や求人開拓に繋がるよう求人者支援員を中心に事業所訪問時のアプローチを行いました。また、商工団体への周知協力も行いました。

○ユースエール認定企業の事業所・求人情報専用スタンドを令和7年6月から設置し、有効中の求人がある場合は求人票、ない場合は事業所情報を配架し、求職者への周知を強化しました。この取組により認定企業の求人開拓に繋がったものもあり、認定メリットを提供する当所独自の仕組みを構築することができました。この仕組みを活かし、新たな認定企業の開拓にも繋げていきます。

○受動的な会社説明会（1日1社）を廃止し、1日3社まで参加可能な運用に変更の上、事業所⑨面談会の名称で毎月2回の定期開催に取り組みました。毎月第2水曜日を人材不足分野以外の事業所、第4水曜日を人材不足分野の枠として設定することで、業種の隔たりにないように工夫しました。

○管内自治体1市4町と共催で「柳井地域子育て応援就職フェア」を12月5日に初めて開催し、18名の参加がありました。参加企業からは、子育ての方の希望条件等を知るよい機会になった声もあり、一定の成果を上げることができました。また、例年8月に開催していた「柳井広域合同就職フェア」について、参加者増加を狙い開催時期を変更し、3月6日に開催し、42名の参加があり、前回の36名を上回る結果となりました。

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

○事業所訪問により収集した求人票以上の情報の共有や発信を強化するため、職員間の情報共有に加え、待ち合いスペースに事業所訪問記録の掲示を行いました。

○各種支援サービスやイベントの利用者・参加者の増大を図るため、求職者の消費者心理的な面に働きかけるような取組を行いました。

- ・周知リーフレット等を掲示する際に、イベントをカテゴリー別に分け、開催日を時系列に整理するとともに、掲示板から直接持ち帰りできるように見直しを行いました。
- ・各種イベントの申込み状況を表示するイベントメーターを設置しているものを更に周知するため、当所公式LINEへのイベントメーター配信を令和8年7月からスタートしました。配信直後に申込みの電話が入るなどの効果が見られました。
- ・玄関入り口に「今が旬！いち押し情報！」のコーナーを作り、イベントの大型掲示を令和7年5月からスタートしました。
- ・イベント開催日までのカウントダウン表示を令和7年4月からスタートしました。

○求職者マイページ開設後に活用していない求職者が数多く存在していたため、求職者マイページ活用セミナーを令和8年1月からスタートしました。これにより、求人情報提供の効率化やオンライン紹介の活用促進に取り組みました。

○令和7年2月からスタートした当所の就職支援ナビゲーターが講師を務める「就職支援ナビゲーター直伝 就職応援セミナー」は、毎回のようにほぼ定員満席となる人気メニューになりました。これも担当する就職支援ナビゲーターが常に求職者視点に立った見直しを意識した取組の成果です。民間委託のセミナーと異なり、受講後に講師である就職支援ナビゲーターに継続的な相談ができるのも強みです。

○当所公式LINEの運用については、定期的に意見交換や協議する場を設け、常に見直しの意識を持ちつつハローワークの利用者拡大に取り組みしました。

○若年層のハローワーク離れ対策として、高校生に対するハローワーク出張セミナーを開催し、認知度アップとともに将来的なハローワーク利用に繋がるよう取り組みました。

○当所公式キャラクター「ハロやなちゃん」を令和7年7月に制定し、周知リーフレットや資料などに活用することで広報力のアップを図りました。

○県民局・自治体・商工団体のHPと山口局HP（ハローワーク柳井からのお知らせ）とのリンク設定を依頼し、12機関中11機関との設定を実現しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○新規求職者（オンライン登録者含む）は、対前年度比で193人減（6.4%減）となり、男性が102人減（7.3%減）、女性が90人減（5.6%減）となりました。男性では、44歳以下が72人減（16.5%減）、45歳～64歳が40人減（6.7%減）、65歳以上が10人増（2.8%増）となり、女性では、44歳以下が39人減（5.7%減）、45歳～64歳が50人減（7.2%減）、65歳以上が1人減（0.4%減）となりました。

○紹介件数は、対前年度比で106件減（4.0%減）となり、男性が48件減（3.9%減）、女性が58件減（4.1%減）となりました。男性では、44歳以下が57件減（14.3%減）、45歳～64歳が26件増（4.2%増）、65歳以上が17件減（7.9%減）となり、女性では、44歳以下が20件減（3.4%減）、45歳～64歳が55件減（7.7%減）、65歳以上が17件増（14.2%増）となりました。

○就職件数は、対前年度比で139件減（12.5%減）となり、男性が73件減（15.2%減）、女性が66件減（10.4%減）となりました。男性では、44歳以下が32件減（20.5%減）、45歳～64歳が24件減（10.0%減）、65歳以上が17件減（19.8%減）となり、女性では、44歳以下が42件減（15.1%減）、45歳～64歳が38件減（12.5%減）、65歳以上が14件増（26.9%増）となりました。

○上記年齢区分以外で増加傾向が見られた年齢層をみると、紹介件数において、男性では、20歳～24歳が23件増（37.7%増）、55歳～59歳が50件増（33.8%増）、女性では、40歳～49歳が35件増（11.4%増）、55歳～59歳が35件増（24.8%増）となりました。

一方、同年齢層の就職件数をみると、男性では、20歳～24歳が9件増（40.9%増）、55歳～59歳が11件増（23.4%増）、女性では、40歳～49歳が10件減（7.4%減）、55歳～59歳が1件減（1.5%減）となりました。

○新規求職者が減少傾向の中においても、幅広い年齢層にマッチングできる求人の確保が重要となります。求職者の性別や年齢における動向を分析した資料を作成し、職員・非常勤職員全員に配付の上、数値的な根拠に基づく説明ができるよう意識化を図りました。

(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

○令和7年度に取組をスタートしたものを含め、各種支援サービスやイベントを粘り強く継続開催しながら随時見直しをしていく意識が大切であり、具体的には次のような課題や改善などが考えられます。

- ・求職者マイページ活用セミナーでは、安定的な定期開催と定員枠の拡大などの検討も必要です。そのためにも講師として対応できる人員を増やすことも必要だと思われます。その上で、求職者マイページを有効活用した求人情報の提供やオンライン紹介を積極的に実施します。
- ・事業所☎面談会は、参加事業所が固定化しないよう、幅広く利用勧奨していく必要があります。令和7年度も求人者マイページへの一斉送信や商工団体を通じた周知も行いましたが、更なる周知協力を求めることや、窓口や事業所訪問時のPRを強化します。
- ・事業所訪問後の情報発信を定着化させるため、実施要領の見直しや掲示するフォーマットを決めるなど、効率的な方法を検討します。
- ・高校生に対するハローワーク出張セミナーの継続的な開催と開催校の新規開拓に取り組みます。
- ・就職支援セミナーにおける事業所PRタイム参加事業所の確保のため、商工団体への協力依頼や、事業所訪問時などを活用した積極的な周知に取り組みます。
- ・ハローワーク職員と行く職場見学ツアーの定期開催を定着化させます。

○当所公式LINEの配信内容をはじめとした運用方法について、常に見直しを意識した取組を継続します。

○管内の自治体や企業が感じている人手不足感に対する対応として、当所ができることは何かを意識し、自治体や商工団体との関わりを積極的に持ち、良好な関係構築を図るとともに、当所の存在感が発揮できるよう知恵を絞った取組が重要となります。

○全国的な他所の取組や好事例を積極的に取り込み、支援サービスの向上を図ります。

2. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

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	①生活保護 受給者等の 就職率						
令和7年度目標	1,150	906	38.9%	81.0%	93.0%	341	69.6%						
令和7年度実績	974	780	37.0%	87.3%	95.2%	312	70.0%						
目標達成率	84%	86%	95%			91%	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。