

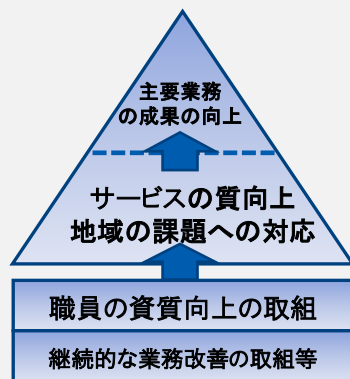
令和7年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の結果概要

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 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)

2-1 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。

年度		R7	R6 (注3)	R5 (注3)	R4
評価					
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

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%)

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、平均値未滿を類型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%未滿**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%未滿、2～5Gは平均値の85%未滿と、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。

※ 「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

2-2 令和7年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別所重点項目の平均得点率）

- 評価指標のうち、「所重点項目」で付与した点数の平均得点率（※）を算出。
 - 「事業所訪問の実施」、「各種研修の実施」など、本省が定める要件をほぼ満たしている項目も見られる一方で、「キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得」など、その得点率が低いものも見られる。
- ⇒ 引き続き取組を推進すると共に、各項目の要件設定についても検討を行っていく。

	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実現	地方自治体との連携推進	各種研修の実施
全国計	95.3%	46.8%	88.6%	81.1%	90.3%	62.5%	31.4%	63.5%	92.8%
1G（最大） （計23所）	83.0%	80.8%	87.7%	87.0%	65.0%	71.3%	46.8%	81.0%	97.0%
2～3G（特大） （計83所）	93.9%	59.4%	88.7%	83.0%	88.0%	64.8%	42.3%	76.7%	92.3%
4～5G（大） （計69所）	93.9%	51.9%	88.5%	81.0%	87.0%	65.5%	32.0%	60.3%	92.7%
6～8G（中） （計121所）	95.7%	42.3%	89.9%	78.5%	95.0%	62.3%	24.5%	59.7%	90.7%
9～11G（小） （計138所）	98.6%	34.8%	87.6%	81.0%	93.5%	58.5%	28.3%	57.7%	94.3%

※ 各項目の点数を、当該項目にて本省が設定した要件を全て満たした時に得られる点数（満点）で除して得られる割合の平均値のこと。

(参考) 評価に係る業務改善の取組

- 報告様式には「所長による分析」も記載。今年度注力した事項のほか、前年度の課題を踏まえた今年度の取組状況、今年度見えた今後の課題や取組の方向性などについて所長自ら分析を行い、具体的に記載することとしている。
- 加えて、各種機会を捉えて、「単なる数値の達成のみを目指すのではなく、その要因を分析し、業務改善を組織として行っていくことが重要である」旨を啓発。

所長の分析項目事例：前年度の課題

- 令和6年度の紹介件数・就職件数が前年度に比べ低調。要因として、相談から紹介につなげる意識が十分でなかった点等が考えられる。
- 幅広い分野で求人の未充足が課題。要因として、求人票の情報のみでは企業の魅力が十分に伝わらず、応募に結びつきにくい等が挙げられる。
- 新規求職者が減少傾向。特にこれまでハローワークを利用してこなかった層へのアプローチが重要。

今年度の取組事項

- 求職登録直後に、求職活動の心得等を説明する「ファーストセミナー」を実施。「企業説明会」もセットで開催することで、セミナーを就職へ結びつける支援メニューとして改善し、早期の紹介・再就職を推進。
- 求人票に記載されていない情報を補完する「推し求人」等を選定し、動画やチラシにより広く広報を実施するほか、「求人PRポイントTOP3」を事業所に作成依頼。事業所自らが自社の強みを整理・発信する仕組みも構築。
- 若手職員を中心に、広報チームを創設。広報動画の作成及び駅前の大型ビジョンでの放映、自治体主催の祭りへのブース出展、ラジオ番組の出演によるサービスメニューの広報等、多角的な広報の取組を実施。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について①（野辺地所・青森）

職員による事業所訪問の実施

【取組の契機】

- 人手不足が慢性化する中で、管内の求人充足のために求人者サービスの強化を図る必要があった。

- 職業紹介担当と求人者支援担当がペアになって、事業所訪問を実施。
- 求人票には表れない事業所の魅力や求人者も気付いていないPRポイントを収集し、求人者と協同で「事業所訪問だより」を作成、庁舎内デジタルサイネージでの放映、求職者への一斉周知など、あらゆる機会を捉えてPRし、求職者への訴求を図ると共に、一定期間経過後に再度事業所訪問を行い、求人者へフィードバックを実施する（適宜、事業所訪問だよりも更新）といった一連の流れを実施。

取組の実績・成果

- 求人者から、「職場見学の希望者が増えた」「応募者が増えた」という声をいただく等、信頼関係を構築。加えて、求人者に対し、自身の求人票を見直す意識の形成にも貢献。

- 質の高い事業所情報の提供はもちろん、職業紹介担当者の事業所理解が深まりマッチングスキルの向上につながっている点が一番の効果。

※ その他、事業所訪問だよりの作成前後で紹介件数が1.5倍に増えた事業所も存在。

今後の課題・展望

- 職業紹介担当者について、求職者支援の意識は高いが、求人充足支援に高い意識を持たせ、維持させることが難しい。
- 上記も一因となり、訪問しても事業所が自社のPRをうまく行えず作成に至らないケースがあり、引き続き両担当者の連携強化を行っていく。
- 特に医療・介護・保育の3分野の事業所に対し、重点的に「事業所訪問だより」を作成支援することで、求職者への求人紹介及び求人者の充足につなげていく。

「事業所訪問だより」



1 必ずHW担当者からのコメントを記載

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②（富士所・静岡）

求職者及び求人者支援

【取組の契機】

- 就職に課題を抱える求職者の増加や人手不足の深刻化に伴い、より効率的・効果的なサービス提供が求められている中で、オンライン化の進展等により安定所内で余剰となった求人検索機を一部撤去し、スペースが生まれたところ。
- 加えて、令和7年4月から、自己都合離職者に対する給付制限期間が短縮されたことで、求職者がハローワークに来所する期間が短期化し、求職者に対するより積極的な支援が必要とされていたところ。

- 当該スペースにて、「企業プレゼンタイム」の取組を実施。
- 失業認定のために来所した雇用保険受給者を主なターゲットにし、企業によるプレゼンを実施（1日4回、10分間）。加えて、希望者には、そのまま個別ブースにて企業との個別相談の機会を設けることにより、就職へ後押し。
- 未充足求人の企業に対し、求人部門が求人票の見直し・マッチングと合わせ、他社が行っているプレゼンタイムの見学を提案。企業が事前にプレゼンタイムを見学し求職者の反応等を直接見ることで、プレゼンタイムへの参加に対するハードルが下がり、自社の魅力を伝えようと準備をしたうえで参加されるため、プレゼンタイムの質の確保にも繋がっている。

取組の実績・成果

- プレゼン実施企業：32企業(計68回)
（うち人材不足分野事業所：13企業）
 - プレゼン参加求職者：2611人（40~80人/日）
うち個別ブース相談実施：133人
うち就職者数：14人（個別相談実施者分）
（いずれも令和7年度延べ実績）
- ⇒ 盛況であり、取組として定着している。

今後の課題・展望

- プレゼン参加後、職業相談・紹介に結びつかない求職者も存在。
⇒ 参加者の希望職種等を踏まえた誘導の徹底やフォローアップの実施、職業相談へのインセンティブの付与等、より効率よく実施できるよう取り組む。
- 個別相談を経ず、プレゼン実施事業所に就職（自己含む）した求職者の捕捉のほか、年代別の認定日設定や高齢者向けプレゼンの開催を行っていく。

「企業プレゼンタイム」の様子



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について③（峰山所・京都）

その他（取組の標準化）

【取組の契機】

- 事業所訪問が特定職員の対応に偏り、また、求職者への支援が画一的な職業紹介に偏る等、**求人者及び求職者支援サービスが必ずしも均一に提供されていない現状**があり、特に充足率について伸び悩みが見られた。

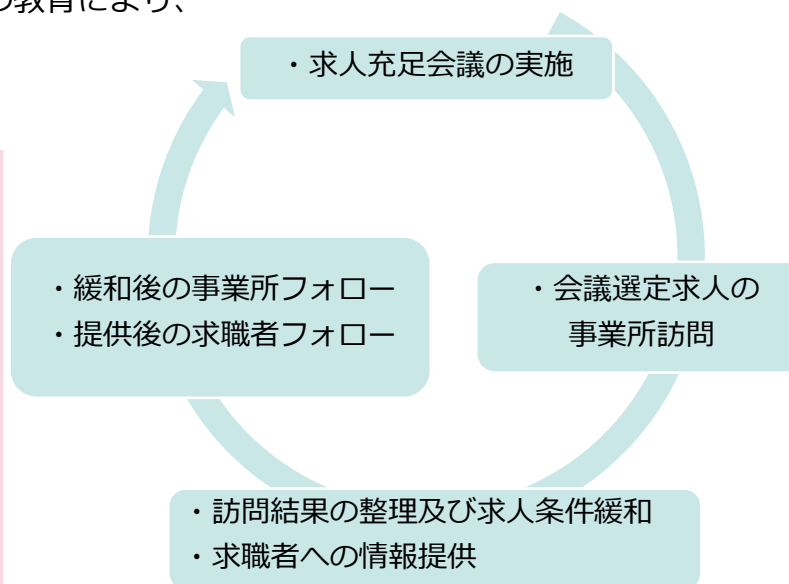
- 各種取組を定例化・標準化すると共にPDCAを徹底**し、業務フローを職員に徹底させ、**組織としてハローワークを運営**することを意識。
 - 取組の**定例化**： 事業所訪問を行う**曜日を固定**、所内の求人充足会議を**週1回行う**等の定例化を実施。
 - 取組の**標準化**： ベテラン職員がOJTで関与することと併せて、事例検討での教育により、**誰しも求人充足までのメニューを提案できる体制**を構築。

取組の実績・成果

- 紹介件数： 前年比 +10.7%
- 就職件数： 同 +5.4%
- 充足率： 同 +1.4pt
- 求人者満足度： 同 +17.3pt
- 求職者満足度： 同 +9.3pt

今後の課題・展望

- 令和7年度は、有効期間中求人への充足支援、ミニ会社説明会実施後のフォローの定例化まで至らなかったため、実施体制と頻度を拡充し、**充足対策の拡充と実効性の向上に努めていく。**
- 管内状況に精通かつ取組実効性の追求を重ねること、そこにベテラン職員の知見の融合を図り、**組織としての対応力を高めていくことで地域の雇用を支えていく。**



3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について④（徳島所・徳島）

広報の取組

【取組の契機】

- ハローワークに来所する求職者が減少傾向にある中で、特に在職者等の来所困難者や、窓口での相談を敬遠する求職者に対する利便性の高いサービス提供が課題に。

- 身近なツールである「LINE」をプラットフォームとしたサービスを各種展開することで、求職者の求職活動を促進。

【求人応募フォームの設置】



【求人Mapの設置】



【カードタイプメッセージによる求人情報配信】



⇒ 開庁時間に縛られない求人への応募申込を可能に
※職員から架電による職業相談を行い、適格紹介も担保

⇒ 視覚的に分かりやすく求人応募へ誘導する仕組みの実現

取組の実績・成果

- フォーム利用件数：435件（うち、閉庁時間帯の申込件数 210件）（※）
うち、紹介件数：300件
うち、採用件数：82件
うち、新規求職登録：10件
- 求職者からも、「在職中のためハローワークに行くのが難しかったのでありがたい」という声をいただく等、ターゲット層へ適切に訴求。

（※）対象期間：令和7年7月22日～令和8年7月21日

今後の課題・展望

- 今後、申込件数が大幅に増加した場合にLINEによる申込等受付窓口の体制強化が必要。
- 令和8年度から課題解決型支援事業を実施、事業実施部門にて、水平展開用の配布パッケージを作成中。
⇒ 徳島発のスマートフォンから応募できるサービスを、追加コストなく全国の希望するハローワークに水平展開し、求職者にとって標準的な応募手段として定着させていく。

3 令和7年度ハローワークにおける具体的な取組事例について⑤（佐原所・千葉）

人材不足分野支援

【取組の契機】

- 管内求人約3割を人材不足分野の求人が占めており、求人充足支援の強化が課題となっていた。
- 一方、求職者について、ボリュームゾーンである60歳以上の高齢求職者への就職支援の強化が必要となっていた。

求職者支援

- 高齢者の応募が多い介護・警備業へのキャリアチェンジ等についてセミナー形式で説明
- 庁舎内に管内地図を掲示、「60歳以上歓迎求人」の所在地を見える化。



就職面接会の実施

- 管轄外地域での就職者が約4割を占めていることも踏まえ、近隣所である成田所と共催でシニア向け面接会を開催



求人者支援

- 企業情報PRシートを作成し、求職者に対して視覚的に訴求

有限会社 たすけあい（グループホーム）
事業所番号1205-102424-3

【企業概要】
・メインの業種：
グループホーム・サービス付高齢者住宅・訪問介護・訪問看護のサービス
・所在地：香取市岩部1095-1
・従業員数：30名

【PRコメント】
・当社グループホームでは、明るく寄り添える、第2の我が家として入居される方のパーソナリティや生活歴を尊重したケアを心がけています。また、レクなどを通して日常生活における意欲を引き出し、利用者様のQOL（生活の質）の向上に繋げています。
また、地域の方が参加した紙芝居の読み聞かせなどを実施し、地域に開かれた、笑顔あふれる楽しいイベントなども開催しています。
当社は、ワークライフバランスも考え、交代で3日間の連続休暇が取れるような体制を確保しております。未経験な方でも歓迎です！！一緒に知識、スキルを身につけていきましょう。



取組の実績・成果

- 職相部門員に日報単位で求人情報の情報提供件数及び内数で人確分野情報提供件数を登録し、状況管理(人確部門年間1,106件情報提供。)
- 関連して、パート求人の提出を働きかけたことで、働きやすく応募しやすい求人が増加し、求職者とのマッチング機会が拡大。高齢者のみならず幅広い求職者層からの応募・採用につながり、紹介件数及び充足数が向上。

今後の課題・展望

- 少ない職員数で、職場見学・体験会の実施等といった基本支援をいかに効率的・効果的に実施するかが課題。
- 令和8年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を展開しているため、当該分野の面接会等イベントを増やす等の取組を行う。

(参考) 令和8年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- ハローワークが雇用のセーフティネットとして期待される役割を着実に果たせるよう、重点的に取り組む事項を指標として位置づけるのと併せ、評価業務の効率化・簡素化や、非常に良好な成果を上げた所の積極的な評価を行うよう所要の見直しを実施する。

令和8年度総合評価における主な変更点

- ① コロナ禍後も引き続き紹介件数が低下傾向にある中、求職者、求人者に対し、具体的なマッチングの機会をより積極的に提供する観点から、**「新規求職者1人当たりの紹介件数」等の新たな指標を「マッチング補助指標」として追加**。併せて、適格紹介を確保する観点から、紹介成功率を加点要素とする。
- ② 従来の所重点指標は主要指標の内数であったことも踏まえ、評価業務の効率化・簡素化の観点等から**所重点指標を廃止**する。
(ただし、いずれも重要な取組であることから、引き続き、各取組の成果の測定及び改善の取組は実施する)
- ③ なお、所重点指標のうち「人材不足分野の就職件数」のみ、これまでも選択式ではなく全ハローワークが必須の事項としてきたところ。人材不足分野における人手不足が引き続き深刻であること、特に医療・介護・保育の3分野においては、職業紹介事業者への高額な紹介手数料を背景にハローワークの機能強化が求められていることから、**「人材不足分野の就職件数」は主要指標として引き続き設定**することとする。
- ④ **4段階の相対評価**（「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」）のうち、特に最上位の**「非常に良好な成果」について、すべての指標・項目を目標達成等するなど極めて高い水準になっているところ**、ハローワークの業務改善の成果をより積極的に評価し、ひいてはモチベーションの向上に資する観点から、当該グループにおける**平均値の115%以上のものを「非常に良好な成果」と設定**する。

(参考) ハローワーク評価 (令和 8 年度) の評価指標の具体的な見直し内容

令和 7 年度 ハローワーク総合評価

主要指標

マッチング業務のうち、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

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)

所重点指標

マッチング業務のうち、地域の課題等を踏まえ、各安定所で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
- ミドルシニア専門窓口における支援対象者の正社員就職件数
- 就職支援ナビの担当者制支援による新卒者等の正社員就職率
- 就職支援ナビの担当者制支援によるフリーター等の正社員就職率
- 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支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数※ ※この事項のみ全ハローワーク必須
- 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

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

(求職者支援)

- 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

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- 求人者MPのオンライン利用率

(その他 (職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

令和 8 年度 見直し内容

主要指標

基幹となるマッチング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
- **人材不足分野の就職件数**

マッチング補助指標

マッチング業務の実施状況を測定する評価指標

- **新規求職者1人当たりの紹介件数**
- 「有効期間中1件以上紹介があった求人件数」の割合

満足度指標

ハローワークのサービス提供の質を測定する評価指標

- 満足度 (求人者)
- 満足度 (求職者)

所重点指標

廃止 ※実績は引き続き把握

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

(求職者支援)

- 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**

(求人者支援)

- 担当者制の実施
- 事業所訪問の実施
- **求人者MPのオンライン利用率**

(その他 (職員の専門性向上等))

- キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- 好事例の輩出及び水平展開
- 各種研修の実施
- 地方自治体・**地域の関係機関**との連携の推進
- 他所と連携した広域労働移動の取組

※このうち任意の項目を、当該所として特に重点的に取り組む「ピックアップ項目」として指定する。(達成した場合には加点)