



報道関係者 各位

令和 7 年 12 月 9 日

【照会先】

福井労働局職業安定部職業安定課

課長 山田 祐二

課長補佐 和多田 圭祐

地方職業指導官 田中 敬一

令和 6 年度 ハローワークマッチング機能に関する業務の
評価・改善の取組結果について

全国の公共職業安定所(ハローワーク)において、平成 27 年 4 月から取り組んでいた「ハローワーク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 年度の県内 6 ハローワークの評価結果を公表します。

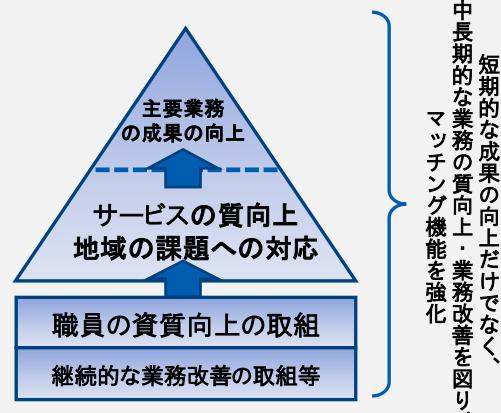
各ハローワークでは評価結果に基づき、令和 7 年度においても継続的な業務改善やサービスの向上に取り組んでいきます。

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



(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



○○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、 $100 \times 105\% = 105$ 点がA指標の点数となる。

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

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

- ③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

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

- ④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

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

福井労働局管内のハローワークの主要指標の実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度より「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。
- 業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じて相対評価等を実施しています。
- 福井労働局管内の各ハローワークの令和6年度の主要指標（就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数）の実績は、以下のとおりです。

ハローワーク	①就職件数（※1） (一般)		②充足件数（※2） (一般)		③雇用保険受給者の 早期再就職率（※3）		令和6年度 総合評価 結果	（参考） 令和5年度 総合評価 結果
	目 標	6年度実績	目 標	6年度実績	目 標	6年度実績		
福井	5,407	4,869	5,799	5,307	43.0	39.1	良好な結果	良好な結果
武生	2,858	2,671	2,570	2,393	41.1	49.9	良好な結果	良好な結果
大野	1,055	931	844	757	42.9	49.3	良好な結果	良好な結果
三国	1,455	1,428	1,425	1,464	43.9	42.0	良好な結果	標準的な結果
敦賀	1,355	1,209	1,189	1,096	38.7	38.5	良好な成果	良好な成果
小浜	911	835	842	761	36.0	38.8	良好な結果	良好な結果
福井労働局	13,041	11,943	12,669	11,778	41.7	42.6	—	—

※1 就職件数(一般)は、ハローワークの職業紹介(オンラインハローワーク紹介を含む)により一般就職した件数です。

※2 充足件数(一般)は、ハローワークの一般求人(受理地ベース)の充足件数(オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募による充足を含む)です。

※3 雇用保険受給者の早期再就職率は、基本手当の所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した割合です。

ハローワーク福井 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和6年度における主要指標目標値については、就職件数5,407件、充足数5,799件、雇用保険受給者の早期再就職割合43.0%とし、目標達成に向けた取組を行いました。

求人者に対しては、求人提出の利便性を図るため、求人者マイページの利用を促した結果、新規求人のうちマイページ利用割合が95%を超えるました。また、人手不足の現状を鑑み、求人条件の緩和等人材確保のため労働条件の見直しを積極的に提案を行いました。併せて、事業所よりPR動画の募集を行い、ハローワーク内のデジタルサイネージにて放映し、企業の魅力発信を行いました。

求職者に対しては、月2回のミニ面接会や職場見学など、事業所と直接話す機会を数多く設けました。特にミニ面接会は、介護、警備、運輸等人材不足分野の企業を多く対象としており、同分野における求人充足にも取り組みました。また、バス、タクシー、警備、運輸の各業界団体と連携し、業界説明会を企画・実施し、説明会後にはミニ面接会も実施することで、スムーズに就職に結び着くよう取り組みました。その他、生涯現役支援窓口においては、シニア向けの就職支援セミナーやシニア求人企業のみを対象としたミニ面接会を実施し、多くの求職者が参加されました。

さらに、オンラインサービスも積極的に活用し、令和5年度には47件であったオンライン職業紹介件数が、令和6年度には447件と大きく増加しました。

（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

求職者担当者制により1人1人に寄り添った支援を行っています。また、専用の管理表等を使用して、支援対象者の支援状況を職員間で共有し、管理者は状況を確認・点検、及び必要な助言指導を行うことで、職員のスキル向上及びハローワーク全体のサービス向上を図ることが出来ました。

他に、ハローワーク紹介動画の配信、求職者の掘り起こしのための市町との連携、職業紹介担当職員による企業訪問など、今年度新たに実施し有意義であった事業も多くありました。

（3）その他の業務運営についての分析等

オンラインサービスの利用促進の取組が進み、求職者のうちオンラインのマイページ利用割合が49.9%、求人者のうちオンラインのマイページの利用割合が92.5%と、求職者、求人者共に全国平均を5ポイント以上上回り、取組の成果が着実に現れてきています。一方で、ハローワーク利用者に対する満足度調査については、求職者が満足度95.1%であったのに対し、求人者が70.8%と、目標としていた90%を大きく下回り、企業の人手不足感に対し、ハローワークの更なる求人者支援が求められる結果となりました。

(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

システムのオンライン化に伴い、パソコンや携帯などでハローワークの求人が閲覧できるようになり、若年層を中心にハローワークへの来所者が減少しており、求職者のうち高年齢者の占める割合が増加している状況の中、人手不足に悩む企業や、増加している就職困難者、また多様な人材への支援に積極的に取り組むことが重要であると考えています。

また、管内は持ち家率が高く、地域性や通勤事情から求人者・求職者共に地元採用、地元就職の志向が強い地域です。新規求職者に対する就職率は約4割と高く、ハローワークへの需要や期待は高いといえ、それに応えるべく、利用者に対し手厚い支援・サービスを提供する必要があると考えています。

次年度については、年度途中より新たに企画した求人者支援セミナーを引き続き実施し、魅力ある求人票作成や要件緩和等、求職者の応募に繋がるようブラッシュアップした内容の提案をして参ります。また、窓口職員のみならず幹部職員自らが、求人事業所を訪問し、求人内容・ニーズを把握し企業理解を深める等、ハローワークの総力を挙げて求人充足サービスの向上に取り組み、求職者の属性等に応じたセミナーや企業説明会を新たに企画し、早期再就職支援に加え、管内企業の理解促進、求人充足増加を図ることとします。

さらに、求職者・求人者の利便性向上のため、オンラインサービスの活用促進に努め、利用者の増加を図ります。

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)	障害者の就職件数	公的職業訓練修了 3か月後の就職件 数	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			
令和6年度目標	5,407	5,799	43.0%	90.0%	90.0%	418	208	1,195	83.4%			
令和6年度実績	4,869	5,307	39.1%	70.8%	95.1%	527	205	1,231	87.4%			
目標達成率	90%	91%	90%			126%	98%	103%	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。

ハローワーク武生 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、マッチングの強化を図るため、求職者担当者制や求人提案型紹介など、求職者に寄り添った就職支援に積極的に取り組みました。特に雇用保険受給者については、雇用保険初回講習会「スタートアップセミナー」や職業相談等により、早期再就職の有用性について意識の高揚を図りました。

その他、求職者の多様なニーズに応えるべく、若年者や就職氷河期世代、フリーター世代の求職者が職業や企業に対する理解を深めることを目的に、直接企業を訪問し、職場見学を行う「ハローワーク わくわく見学ツアー」や求人企業の業務内容や業界の魅力等について求人者より説明を行う「求人企業ミニ説明会・面接会」の開催、自分自身に不安を抱えていたり、自信を喪失している就職氷河期世代の求職者が同じ立場の求職者と悩みや課題を共有することで、就職活動に前向きに取り組むきっかけづくりとするための「就職氷河期世代応援セミナー」を企画・開催しました。また、高年齢者に対する就職支援として、原則60歳以上の求職者を対象に、高年齢者の雇用状況や応募に関する知識や理解を深めることを目的とした「シニア向け応募準備セミナー」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

各目標に対する毎月の進捗状況については、まず業務運営計画会議において実績等の分析及び検討を行い、その内容を踏まえ、職員会議で全職員に伝達することにより情報共有を図り、所全体の共通認識とするよう努めました。

前年度の課題であった求人充足数（充足率を含む。）の向上については、求人充足会議を毎週開催し、求人充足に向けた方策の検討を行うとともに、求人者支援員等が積極的に事業所を訪問し、求人者に対して求職者が仕事内容をイメージしやすくなるための求人票の記載方法等の助言を行うなど、所内各部門が連携の上、求人条件の緩和・向上支援等に取り組みました。また、求人者が直接求職者に事業所の魅力等をアピールする機会の提供（見学会、求人企業説明会・面接会への参加勧奨）やデジタルサイネージによる事業所PRシートや動画の放映、所主催による求人充足をテーマとしたセミナー等の実施に取り組みました。

（3）その他の業務運営についての分析等

ハローワーク利用者の満足度調査の結果について、求職者は目標の95.0%に対して96.4%となりましたが、求人者は目標の90.0%に対して88.5%の結果となりました。求人者マイページの利用が進むにつれ、事業所との接触機会が減少したことも要因の一つと考えられることから、来所時や電話対応時、また求人者支援員等による事業所訪問の際等、あらゆる機会を捉え、より積極的にハローワークの支援・サービスのPRやニーズの把握に努める等、求人者に寄り添った丁寧な対応を図ってまいります。

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

就職件数及び充足件数が目標未達となったことから、就職件数の向上については、求職者担当者制等による積極的なマッチングに取り組むとともに、新規求職者が減少する中、企業見学会・説明会等のイベントについて、前年度より実施回数を増やすとともに、ホームページやSNS等により積極的に周知することにより、引き続き求職者の利用促進を図ってまいります。

また、就職にあたり技能の習得等が必要な方については、管内の職業訓練機関と連携し、職業訓練の受講及び就職促進に努めてまいります。

求人充足件数の向上については、求人充足会議の充実を図るとともに、積極的に事業所訪問を実施し、当所の求人充足支援策のPRや求人条件の緩和・向上支援等を一層強化してまいります。

その他、求人者マイページ、求職者マイページの開設率が全国平均を上回っている環境を活かして、マイページを通じた積極的な情報提供やオンライン紹介のサービスを推進していくなどの取組を行ってまいります。

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	①生活保護受給者等の就職率	⑤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						
令和6年度目標	2,858	2,570	41.1%	90.0%	95.0%	663	68.1%	71.0%						
令和6年度実績	2,671	2,393	49.9%	88.5%	96.4%	669	101.7%	89.3%						
目標達成率	93%	93%	121%			100%	149%	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。

ハローワーク大野 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では主要指標（①就職件数、②充足件数、③雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成のため次の項目を重点的に、取り組みました。

①就職件数

求職者と求人者のマッチングを常日頃から行い、求職者マイページ等による求人情報の提供を積極的に行いました。

また、毎日、求人担当、紹介担当の全員が参加する部門内ミーティングを実施し、求人の補足情報や求人票には表れない情報の共有を行い、マッチング業務に活用しました。

紹介にあたり、仕事理解の支援のため、job tag活用を促すとともに事前に事業所見学をすることを求職者に勧めています。求職者が応募前にjob tagで仕事を理解し、事業所見学を行い、仕事内容や職場の雰囲気を実際に感じることでミスマッチ応募を回避できるという利点があります。

一方、事業所にとっても詳しい仕事内容の説明ができ、短期間での離職を防げるといったメリットがある等、適格な職業紹介につながり、その結果大野所の紹介成功率は55.0%となっています。

なお、応募前に事業所見学が可能な求人には、「事業所見学可能」の表示を求人票に行い、周知を行っています。

職業紹介部門の職員は双方向型、相談員は一方向型による求職者担当制を実施し、求職者の課題に継続的に寄り添った個別支援を実施しました。

②充足件数

求人充足会議の定期的な開催に合わせ、担当者制での事例検討会を同時開催し、求人充足に向けた方策の検討を行うとともに、充足可能性を高める求人条件等の見直しや求人票記載内容の充実の提案を行いました。

求人条件の見直しにより充足の可能性が高まった求人については、庁舎内に求人情報を張り出し、求職者へ積極的に情報提供するなどフォローアップを行いました。

求人情報誌「わくわくワーク」を月2回発行して、市内の公共施設、量販店など18カ所に配架し、潜在求職者の掘り起こしを行いました。

また、管内の自治体の高齢化率が38%を超えていたる状況から、65歳以上でも応募可能な求人を集約した「アクティブシニア求人情報」を作成し、インターネットが不得手な世代に情報提供や掘り起こしを行いました。

職業相談時に聞かれた質疑を基に求職者が知りたい情報を聴取し、特記事項に記入しています。

新規求人及び1年ぶりの求人については、すべてマッチング等のフォローアップの対象とし、入り口掲示板に求人票を掲示するなど充足サービスにつなげました。

③雇用保険受給者の早期再就職

認定日には給付担当者が相談窓口へ確実に誘導し、事前に準備していた求人情報提供するなど職業相談を実施しました。

雇用保険説明会、初回講習会において、再就職手当を活用した早期再就職を促しました。

給付制限によりハローワークに来所しない期間についても、認定日応当日を職業相談日として指定し、事前にマッチングした求人情報を提供するなど早期再就職支援を行いました。

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

ハローワークインターネットサービスのオンライン機能の活用等が進む中「スマホ」「パソコン」にて二次元コードを用いて簡単に新着求人、フルタイム・パート別、職業別に求人検索が行えるよう「求人情報かんたん職種別検索」を作成するとともに「奥越おしごと説明会」等のイベントの周知を実施するなど求職者・求人者へのサービス改善を行いました。

また、人材不足分野対策として、「奥越おしごと説明会」を開催しました。事業所から求職者へ直接仕事内容の説明や会社のPRができる場として実施し、医療、介護、保育の資格、経験がある求職者への周知はもちろん、潜在求職者へも掘り起こしのため周知を実施しました。

さらに、管内企業の知名度UPの促進を図るため、求職者に向けたデジタルサイネージを活用するため大野商工会議所と連携し、大野市内の企業の技術や製造している製品、仕事の流れや働いている人のインタビュー等を企業情報を流し、雇用保険受給者の認定待ち時間や職業相談の待ち時間に活用するなど周知を行っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所が管轄する大野市、勝山市は、両市の全域が過疎地域に指定されており人口の減少、高齢化が急速に進んでいる。求職者の高齢化も進み令和6年度の新規求職者の44.8%が55歳以上の者が占めている一方、企業は依然として中高年以外の求職者を希望していることが多く、年齢のミスマッチが続いている。両市とも移住・定住策により若い人を呼び込もうと各種対策を講じていますが、即効性はなく少子・高齢化が進んでいる状況となっています。当所としては、求職者に労働市場の状況と自己の能力に対する理解の促進を図りながら就業ニーズに合った就職支援を行い、求人者には求職者の年齢分布を説明しながら高齢者に合った短時間の切り出し求人や高齢者でも就業可能な仕事の切り分けなど提案などを行い、高齢者の就職支援サービスを実施します。

(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

新規求人、新規求職者が大幅に減少しているため、求人者支援員の積極的な活用や求職者のハローワークへの取り込みや、潜在求職者の掘り起こしが重要となっています。

令和6年度は、未充足求人等に対するフォローアップを行い求人条件緩和や求人票の記載内容の見直しに力を入れた結果、求職者が減少の中、目標を下回ったものの極端な減とはならなかった。今後は、引き続き求人者に対する支援を強化するとともに高年齢者の割合が高いため「高年齢者のミニ面接会」の開催や「アクティブシニア求人情報」の作成等を行っていくことが重要と考えます。

ハローワーク業務のオンライン化に伴いハローワークのホームページの拡充や、求人情報等にイベントの周知ハローワークの利用促進のPRを載せるなどして、求職者の掘り起こしを行っていきます。

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	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							
令和6年度目標	1,055	844	42.9%	90.0%	95.0%	244	71							
令和6年度実績	931	757	49.3%	89.4%	95.1%	226	85							
目標達成率	88%	89%	114%			92%	119%							

※ 「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。

ハローワーク三国 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

1 人材不足分野に対する人材確保支援

人材不足分野にかかる求人企業説明会を年間で18回開催して、就職促進に努めました。介護分野については、職業訓練の受講勧奨を積極的に進めることにより就職促進に努めました。運輸分野については、福井県や福井県タクシー協会と共にタクシー業界説明会を所内で開催しました。その他、有資格者への積極的な情報提供など取り組んだ結果、年間の就職件数実績が介護分野108件、運輸分野115件と前年度を上回るものとなりました。

（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

1 高年齢求職者の就職促進

当所では高年齢求職者が増加していることから、高年齢求職者が応募可能な求人を確保し、所内に「シニア応募可求人」コーナーを新設して自由に持ち帰れる求人早見表を配架しました。また、積極的にマッチングを行い、求人情報提供をして来所を促し、求人条件の事業所との交渉など課題解決型の職業相談サービスに取り組んだ結果、前年度より多くの高年齢求職者を就職に結びつけることができました。

2 職業訓練受講の推進

訓練の受講促進のため、雇用保険受給者への初回講習会での訓練に関する説明、窓口での受講勧奨や訓練コースのリーフレットの所内掲示に加えて、訓練の制度説明とあわせて訓練校による訓練コース説明を行う「訓練セミナー」を年間で3回開催し、訓練受講の推進に努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

1 部門間の連携強化と業務改善の取組

当所では、週1回職業相談部門と事業所・専門援助部門が連携し、週1回ミニ業務検討会議を実施しています。

内容としては、所内求人掲示の見直し、求人の記載内容に関すること、求人企業説明会や事業所訪問の事業所選定に関するなど多岐にわたる業務課題や部門間連携について話し合って業務改善を検討しています。実際にこの検討会議で業務改善が行われており、自分たちの意見が業務に反映されることでモチベーションアップにもつながっています。

2 求人充足会議の見直し

求人充足会議の見直しを行いました。具体的には、随時選定する事業所とは別に必ずミニ求人企業説明会参加事業所を対象事業所として選定し、必要な支援策等を検討することとしました。また、所内で回覧する様式を変更することで、求人充足会議の結果がより分かりやすくなり、業務に反映することができました。さらに、求人に対する求職者の反応や求人条件に対する職業相談窓口担当者の意見について、必要に応じて求人充足に向けた事業所へのアドバイスに活用する内容まで検討したこと、より求職者のニーズを求人に反映できる会議となりました。

(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

1 職業訓練受講修了者の就職促進

職業訓練を受講し、受講修了後3ヶ月以内に就職できない求職者が一定数いることが課題となっています。

この課題の解決のために、次年度以降は職業訓練受講者が応募しやすい求人を確保するため、事業所訪問や職業訓練受講修了時期を意識した事業所見学会の実施など、就職支援策にこれまで以上に取り組んでいくことで、訓練受講修了者の就職促進を図ります。

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6年度目標	1,455	1425	43.9%	90.0%	90.0%	263	68.1%							
令和6年度実績	1,431	1464	42%	96.0%	100.0%	311	77.2%							
目標達成率	98%	102%	95%			118%	113%							

※ 「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。

ハローワーク敦賀 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

令和6年度は、令和5年度より取組を始めた求人者に寄り添ったきめ細やかな伴走型の求人充足支援を発展させ、「求人者スパイラルアップサポート」という形にし、訪問等による求人確認、職業相談部門との情報共有、求職者への情報提供等に加え、求人者が望む結果に当たらなかった場合にさらなるフォローアップを行うなど、求人の充足支援を重点的に実施しました。

また、求職者に対しては、厚生労働省が運営するウェブサイト「job tag」を活用した「job tagセミナー」を開催し、参加求職者の適職診断を行い、仕事理解を深め、職種に対する視野を広げるきっかけとなるような取組を行いました。併せて、面接に対する心構えや対策等を示した資料の刷新、面接に送り出す際に求職者を激励する資料を作成するなど窓口でのサービス向上にも努めました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員に対して専門性の向上、知識の付与、延いては求人求職者サービス向上を目的に所内研修を実施しました。講師は若手職員、ベテラン職員、就職支援ナビゲーターなど所内の職員が担当した他、労働基準監督署や自治体など外部機関からも講師を招聘し、各担当の専門分野に関する研修を行い、参加した全職員の人才培养はもとより、講師を担当した職員の自己研鑽に繋げました。

また、職業相談に関する事例検討会を定期的に実施し、職業相談職員が受け持つ事例に対する振り返りや今後の対応策について複数人で検討しました。この検討会により、個別の事例に対する解決策の模索、他の職員の事例共有による資質向上を図りました。

（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

令和5年度は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開設を幅広く周知し、開設者は増加しましたが、それを求職活動で十分に活用できていない求職者が多く見られました。令和6年度においては、マイページのより効果的な利用促進のため、新規求職申込時に実際にマイページを利用いただいて案内を行った他、窓口で求人を提供する際にマイページに情報を送り、その場でメールの確認、マイページを利用いただくなどし、その有用性についての周知に努めました。

また、LINEのリッチメニューを利用したハローワークインターネットサービスへのアクセス、求人情報かんたん検索など、従来より提供していた求人検索サービスの利用促進に加え、二次元コードを活用した求人検索を可能とし、デジタル環境における求人検索の利便性の向上及び周知に努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

ハローワークシステムの刷新により、ハローワークインターネットサービスを利用してハローワークに来所しなくても求人を検索・閲覧できるようになったことから、ハローワーク窓口利用者は、特定の求人への紹介を希望される方や、相談援助等のニーズをもって来所される方が中心となっていくと思料されます。

このため、職業相談窓口では、来所者との対話による相談を重視し、求職活動の進捗状況、不安や悩み、就職を妨げる課題の確認を行いつつ、必要な支援を提供することを徹底いたします。

また、来所を待つだけではなく、ハローワークが的確な求人を選定して提案する求人提案型紹介やオンラインを活用した求人情報の提供、各種セミナーや面接会、求人企業説明会等を積極的に実施していくとともに、在職者を含めたオンライン登録者に対するハローワーク窓口の利用を促し、能動的なマッチングの推進を図ります。

(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

令和6年度の職業紹介件数は2,723件であり、令和5年度の2,693件と比較して30件（約1%）増加しましたが、令和2年度からの5年間では減少傾向にあります（令和2年度紹介件数3,271件）。

また、人手不足の状況が続いており求人者から充足への期待が多く寄せられる中、より積極的な職業紹介を行い就職に結びつけることが重要と思料されます。

このため、令和7年度は求職者への積極的な求人情報提供に取り組み、提供した求人に応募しない場合はその理由を聴取し次回以降の情報提供や窓口相談に反映させ、紹介・応募や採用に繋がるよう努めるとともに、求人者へのフィードバックや求人条件緩和に活用します。

なお、条件はあっているものの職業紹介に結びつかない、応募しても不調が続くなど求職者の解決すべき課題があると考えられる場合は、その課題に沿った支援サービスを提供することとします。

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								
令和6年度目標	1,355	1,189	38.7%	90.0%	95.0%	274	68.1%								
令和6年度実績	1,209	1096	38.5%	88.7%	94.1%	263	71.6%								
目標達成率	89%	92%	99%			95%	105%								

※「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。

ハローワーク小浜 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では主要指標目標の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数について以下のとおり重点的に取り組みました。求職者に対する取り組みとして、職業紹介業務を担当している職員・相談員全員で求職者担当者制を実施するほか、窓口担当職員の意見も踏まえた求人条件の緩和や記載内容の見直しなど求人者支援を行いました。

また、人材不足分野の職種を希望する求職者についても積極的に求職者担当者制を行い、事業所訪問等により収集した事業所情報を積極的に提供するなど、人材不足分野への就職促進を図りました。

雇用保険受給者の早期再就職に対する取り組みとして、求人情報の早期提供や受給資格決定日および初回認定日にアンケートを実施するほか、雇用保険の残日数が所定給付日数の半分程度になっても就職に至っていない求職者に対して積極的な求職活動を勧奨し、ハローワークの就職支援等について再度周知・利用勧奨を行ったうえで、求人情報提供や希望条件緩和などの対応を行いました。

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

雇用保険受給者の早期再就職割合が低い状態が続いていたことから、雇用保険受給者の早期再就職を促進するための指針として「早期マッチングプラン（具体的な取り扱いルール）」を定め、職業相談窓口職員全員が雇用保険受給者（求職者）に対して、再就職支援プログラム等の説明、早期マッチング求人の提供、ハローワークへの来所勧奨を行う等の就職支援を実施しました。

その結果、一定程度の成果が出たものの依然として低い状況であったことから、令和6年度においても前年度の取組を引き続き行いました。

また、その他、効果的なサービス改善・業務改善にも努め、早期再就職の割合は上昇しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所管内は、家庭との両立を考えている求職者が多い中、希望条件（土日休みの日中勤務など）にマッチする求人が他地域に比べて少ないことから、積極的に求人開拓の取組を行っていきます。

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

求人充足サービス等、マッチングを強化していく中で、求職者の高年齢化に対する事業所への理解を進めていく必要性を強く感じています。
そのため、求人者支援員を中心に、事業所訪問等を増やして求人事業所への現状説明および高年齢者の積極的な採用について検討していただくよう働きかけを行います。

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	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	911	842	36%	90.0%	90.0%	184	20							
令和6年度実績	835	761	38.8%	84.0%	96.4%	157	31							
目標達成率	91%	90%	107%			85%	155%							

※ 「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。