

報道関係者 各位

担当	令和7年12月23日発表	
	職業安定部職業安定課	
	課長 管家 孝弘	
	課長補佐 阿部 一広	
	地方職業安定監察官 押田 健一	
	電話 024-529-5578(直通)	

令和6年度におけるハローワークのマッチング機能に関する業務の取組結果について

福島労働局(局長 岡田直樹)は、ハローワークの求人・求職のマッチング機能の一層の強化を図るため、令和6年度に実施した取組の結果をとりまとめました。

各ハローワークは、例年、マッチング機能の強化を図るために、PDCAサイクルによる目標管理に取り組み、労働市場の状況や業務量、体制が同じような全国のハローワークで11のグループを作り、その中で比較・評価を行う「総合評価」を実施しております。

年度当初にマッチング機能に関する数値目標を設定し、翌年度に業務の評価・改善を行うものであります。(別添「1. ハローワーク総合評価について」、別紙1、2)参照)

今般、令和6年度の取組結果(総合評価結果)が下記のとおりとなりましたので、各ハローワークの「就職支援業務報告」と併せて公表いたします。

記

総合評価結果

1 「良好な成果」(評価類型2)

いわき所、会津若松所、郡山所、白河所、須賀川所

2 「標準的な成果」(評価類型3)

福島所、相双所、二本松所

参考 評価類型1:非常に良好な成果

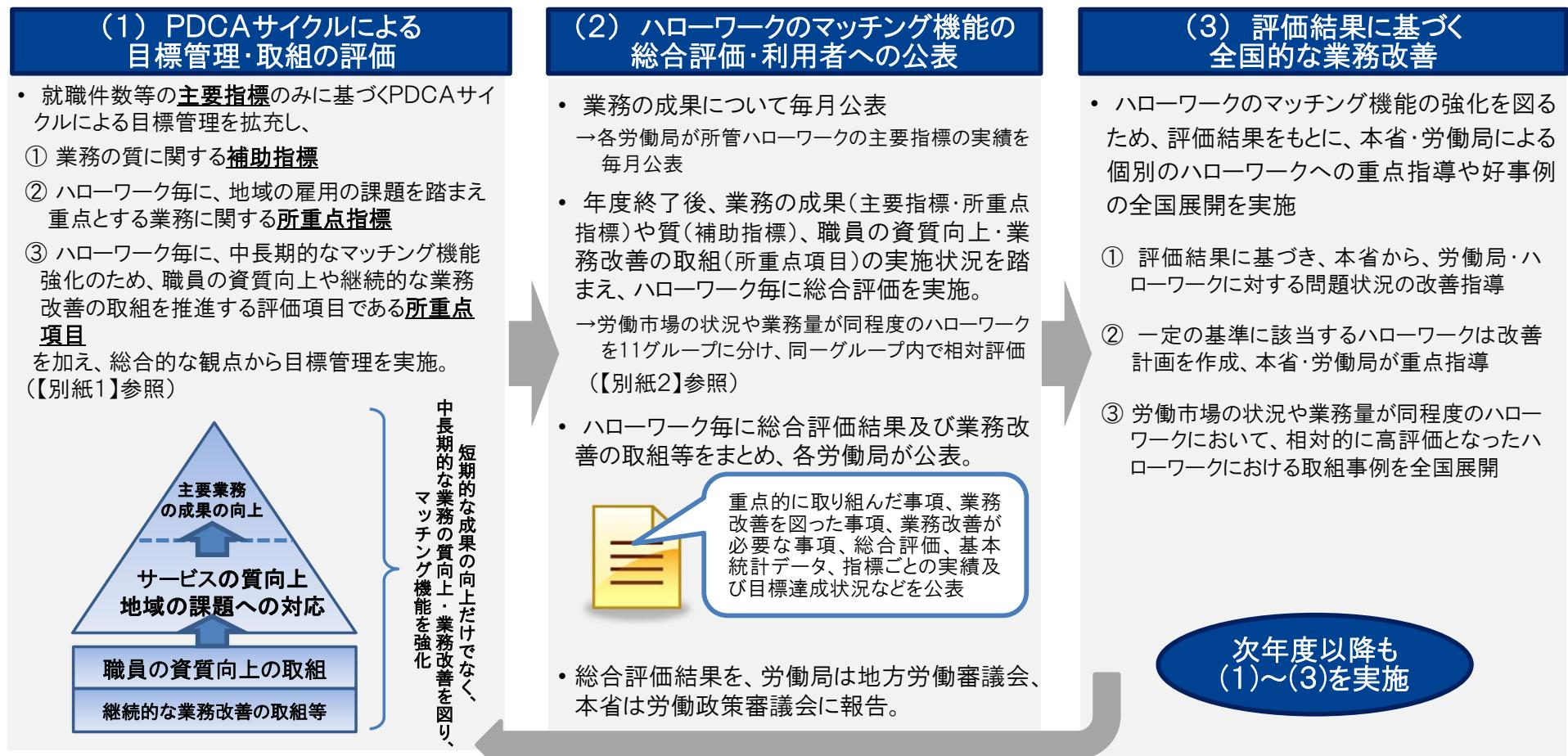
評価類型2:良好な成果

評価類型3:標準的な成果

評価類型4: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。



【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実績を点数化し、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。

令和6年度における
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の取組結果
(就職支援業務報告)



福島労働局職業安定部

令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務実績

【マッチング機能に関する中核的な指標】（主要指標）

() は年度目標値

	労働局計	福島	いわき	会津若松	郡山	白河	須賀川	相双	二本松
就職件数 (一般)	25,344件 (27,231)	4,994件 (5,706)	4,726件 (4,973)	3,904件 (4,052)	4,371件 (4,686)	1,852件 (1,904)	1,808件 (1,932)	2,295件 (2,547)	1,394件 (1,431)
充足数 (一般)	24,184件 (25,771)	5,040件 (5,698)	4,394件 (4,395)	3,747件 (3,973)	4,510件 (5,181)	1,618件 (1,700)	1,475件 (1,439)	2,190件 (2,283)	1,210件 (1,102)
雇用保険受給者の 早期再就職件数	6,989件 (7,033)	1,288件 (1,271)	1,354件 (1,373)	799件 (911)	1,536件 (1,512)	586件 (485)	497件 (466)	531件 (521)	398件 (494)
総合評価		標準的な成果	良好な成果	良好な成果	良好な成果	良好な成果	良好な成果	標準的な成果	標準的な成果

※就職件数 ハローワークの紹介により一般就職した件数

充足件数 ハローワークの一般求人（受理地ベース）の充足件数

雇用保険受給者の早期再就職件数 雇用保険基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して就職した件数

ハローワーク福島 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 求人者に対する充足支援の強化について

- ・地域においてハローワークがプレゼンスを十分に発揮するべく、今年度は特に求人の充足支援対策の強化に取り組んだ。具体的には、当ハローワーク1階の待合室内に設置した相談ブースにおいて、企業の人事担当者が求職者と面談を行い、企業PRや求人票の説明等がダイレクトに行えるよう毎週1回程度の頻度で「Wiークリー企業説明会」を企画・開催するなどの取組を推進した。また、企業において魅力ある求人票の作成が可能となるよう専門の相談員（求人者支援員）による手厚い充足支援コンサルティングを行うよう取組の強化を図った。更には、応舎入り口付近には特出し情報として、「ピックアップ求人コーナー（条件緩和求人）」、「企業PRコーナー」、「企業情報コーナー（ユースエル認定企業やもにす認定企業のPR等）」、「Wiークリー企業説明会」などの開催に係る情報などについて、目を引くようなポップや看板を作成し求職者の視覚に訴えるよう工夫を行うなど、積極的な求人の充足に向けた取組の強化を図った。

2 求職者に対する支援力の強化及び専門性の向上について

- ・求職者の抱える諸課題の解決に向けた支援サービスの更なる充実・強化を図るため、今年度は、1級キャリアコンサルティング技能士の資格所有者である職員が講師を務め、職業相談・紹介を担当する職員に対して、年間を通じて「キャリアコンサルティング研修」や「職業相談・紹介に係る技法の向上研修」を実施するなど、支援力の強化と専門性の向上が図られるよう取組を推進した。研修では、キャリアガイダンスやカウンセリングの歴史と各理論、キャリアコンサルティングの社会的意義、アイスブレーキング法の習得、傾聴トレーニング、自己・仕事理解支援ツール（キャリア・インサイト、各種ワークシート、「jobtag」）の活用法、応募書類の作成支援、模擬面接支援、求職者の相談事例の検討などについてカリキュラムを策定し、より実践的な研修となるよう工夫を行った。

- ・リスクリキングやキャリア形成支援等が必要な求職者に対する支援を強化するため、今年度から職業訓練受講申込を行った求職者については全員ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとし、併せて、職員に対する「ジョブ・カード研修」を実施。自己・仕事理解が不足していると判断される求職者や中・長期的な視点でのキャリア形成支援が必要と判断される求職者等については、積極的に「キャリア形成・リスクリキング相談コーナー」を案内・誘導し、キャリアコンサルティングを実施するよう積極的に取組の強化を図った。

3 ハローワークサービスの周知・広報の強化について

- ・SNSを活用した「ハローワークサービス」の周知・広報を強化し、利用者をハローワークへ呼び込むため、年度当初に「SNS情報発信強化プロジェクトチーム」を所内に立ち上げ、LINEによる情報発信を積極的に行った。その結果、LINE登録者数は令和6年3月末時点の約150名から令和7年3月末時点では約2,700名となるなど、確実に登録者数を増やしている。
- ・「SNS情報発信強化プロジェクトチーム」においては、継続的にLINEリッチメニューの充実を図ることを検討しており、令和6年9月にはリッチメニューからワンタッチで「かんたん求人検索」(福島所ホームページへ遷移)が可能となるよう改善を図った。また、広域就業希望者のニーズに応えるべく、これまで管轄内の就業場所のみの検索であった「かんたん求人検索」の仕様について、令和6年12月には他所管轄である二本松市、白石市、米沢市、大河原町の4つの就業場所についても検索可能となるよう改善を行った。更には、令和7年3月にはリッチメニューのボタンを4つ(①かんたん求人検索、②HWIS、③job tag、④HW福島HP)から6つ(①かんたん求人検索、②HWIS、③job tag、④HW福島HP+オンライン職業相談(福島所ホームページへ遷移)、⑤ハロトレ情報(局ホームページへ遷移)、⑥イベント情報(福島所ホームページへ遷移))に拡充し、デザインも一新する形で改善を行った。

(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 ハローワーク評価における目標達成状況等の進捗管理の改善について

- ・今年度においては、各指標の進捗管理を的確に行うため、「PDCA+OODAループ管理表」(業績管理のフレームワーク)を用いて、現状をよく観察し、数値等の動きの変化に対する要因の分析とその改善対策について、毎月1回「OODAループ戦略会議」を開催し、各項目の取組の効果を検証・分析を行うなど、課題の改善に向けた検討や進捗状況等の所内共有を積極的に行ってている。
- ・主要指標の「就職件数」及び「充足数」については、毎月半ばに開催する「OODAループ戦略会議」におけるベース資料として、より細かく進捗状況を管理・検証・分析するため、「日報管理表」を作成し日々進捗に係る管理を行うこととし、適時、所長から全職員・相談員に対して「日報管理表」をメール配信を行うことに加えて、「雇用保険受給者の早期再就職割合」についてもメール配信を行い、早期再就職割合の向上に向けた取組の重要性等について意識付けを積極的に行ってている。

2 地方自治体と連携した若年者や女性の地元就職(UIJターン含む)促進対策の改善について

- ・今年度の新たな取組として、地域における若年者の人口流出等の課題に対応するため、雇用対策協定を締結している福島市・伊達市との

共催により、初めての企画として若年者が多く帰省する8月の時期を捉え、若年者を対象とした地元企業の求人説明会を開催することにより、雇用のみならず移住・定住をも促進するべく、令和6年8月13日に「ふくしま合同就職説明会」を開催したところ、14社の企業に対して54名の求職者が参加するなど一定の成果がみられた。面接会では会場において当県出身の県外学生等に対してLINEの友達登録の勧奨を行い、積極的に当ハローワーク及び外部施設の「福島わかものハローワーク／福島新卒応援ハローワーク」の利用促進等に係る情報発信を行っており、今後も参加者が地元企業への就職や移住・定住について促進されるよう継続的なフォローを行っている。

・今年度の新たな取組として、女性の就業支援の強化を図るため、雇用対策協定を締結している福島市との協働により、福島市の委託事業である「女性活躍推進事業・女性の就業支援セミナー」において、当ハローワークのマザーズコーナー・就職支援ナビゲーターが講師となり、ハローワークが行う支援サービス等について説明を行うなど、地域における女性活躍のための就業等の重層的な支援を実施することができた。

・当ハローワークの外部施設である「福島わかものハローワーク／福島新卒応援ハローワーク」の利用者が減少傾向にあることを踏まえ、当施設が入居するJR曾根田駅前の民間施設（MAXふくしま5階）の通路に設置している周知・広報用の掲示板を明るく照らすよう照明を新たに設置した。これにより、通路の奥にある映画館等を利用する通行者に対して、足を止めて掲示物（企業の求人票、各種セミナー等のイベント情報、利用者の就職体験談等）に興味を持って見ていただく方が増加しており、利用者増加の一因となっている。

3 人材不足分野等における求人充足支援対策の改善について

・今年度においては、それぞれの業界における業態や働き方の特性等を的確に捉え、企業ニーズに応じた求人充足支援対策を行うことを目的として、求人者支援員については「医療・福祉分野」、「建設・警備・運輸分野」、「就職氷河期世代」の3つの分野ごとに担当者を定め、求職者支援を行う人材サービスコーナーとの連携を図りつつ、各分野における支援を的確に実施するとともに、職場見学会や企業説明会、面接会等のイベント運営にも参画し、ワンチームとして充足支援対策を実施するよう取組の改善を図った。

・今年度の新たな取組として、警備業界、介護業界、運送業界、医療・福祉業界のそれぞれの団体等との共催により、魅力ある求人票の作成が行えるよう事業主への支援を行うことを目的に「求人者向けセミナー」（収集型支援）を積極的に実施した。当セミナーは事業主からの評判もよく、求人票の条件緩和や条件アップについて一定の効果があり、充足につながったケースがみられた。

・毎年11月に開催している「介護就職デイ」福祉関係就職面接会について、会場の相談ブースや順番待ちの椅子の配置を見直し、参加求職者がスムーズに面談できるよう動線を見直した。また、会場の一角に介護職の魅力を発信するための事業（KAiGOPRiDE）の写真パネルを展示する等、前年度からの改善を図っている。

・人材不足分野の業界団体と積極的に連携を図り、職場体験会、職場見学会、企業説明会や面接会を開催し、会場の相談ブースや順番待ちの椅子の配置を工夫し、参加した求職者がスムーズに面談を実施できるよう動線等の見直しを行った。また、会場の一角に職業の魅力を発信

するために写真パネルを展示するなど、業界団体からの様々なニーズにも積極的に対応できるようサービスの改善を図っている。更には所独自に職場説明会＆個別面談会・職場見学会を組み合わせるイベントを毎月1～2回開催するよう改善を図り、人材不足分野における一層の求人・求職のマッチング支援の強化を図っている。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・生活保護受給者等に係る就職促進の取組については、当ハローワークに就職支援ナビゲーター2名を配置、また福島市役所内のハローワーク窓口（H27.6.25 付けで協定を締結した一体的実施事業）にも就職支援ナビゲーター2名を配置しているが、特に福島市の福祉部局担当者やケースワーカー等と密接な連携の下で、生活保護受給者、住居確保給付金受給者及び生活困窮者、母子家庭の母等の支援対象者に対する就労支援を確実に実施することにより、目標を大きく上回る85.4%の就職率を実現できた（全国の一体的実施事業217施設中3位の実績）。
- ・障害者に係る就職促進の取組については、企業への指導担当者と障害者相談担当者において緊密な連携を図り、雇用率未達成企業のうち障害者雇用に前向きな企業の情報（採用したい障害者の人材像、募集可能な職種等）や就職を希望する障害者に関する情報等をもれなく共有を図り、企業に対しては、プレ支援において既存の求人票を参考に有効求職登録者から選定した「障害者求職情報一覧表」を作成・提示の上で個々の障害者に係る具体的な状況を説明し、また、求職者に対しては、企業が求めている職業能力や採用に関する配慮事項等に関する情報（就労時間、通勤や通院等における配慮等）を積極的に提供することにより、ほぼ目標を達成することができた。なお、採用された障害者の職場定着を支援するため、チームによる職場訪問を積極的に行い、企業と障害者の双方からの問題点や悩み等を丁寧に聞き取り、企業に対しては具体的な解決策を複数提案し、また、障害者に対しては必要に応じて支援機関を交えて問題解決に向けたフォローアップを積極的に実施した。
- ・就職氷河期世代（不安定就労者・無業者）やフリーター等の正社員就職に向けた取組については、当ハローワークの外部施設「福島わかものハローワーク」（ミドルエールコーナー等）において、就労生活支援アドバイザーや就職支援コーディネーター・ナビゲーター等による担当者制の個別支援をきめ細やかに実施しており、所独自の取組である就職支援セミナー「ステップアップセミナー」や「ミニ面接会」、「職場見学会」などを積極的に開催し、丁寧で重層的な支援を実施したことにより、いずれの指標についても目標を上回る実績を達成することができた。なお、就職が決定しても職種のミスマッチ等の理由により短期間で離職する者も一定数いることから、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施や適職診断の実施等を通じた自己理解及び仕事理解の促進を図り、また、企業説明会や応募前の職場見学を積極的

に実施することによりミスマッチの解消に努め、更には、支援対象者が就職内定した際には、入職前に「就職前ガイダンス」を実施し、基本的なビジネスマナー等の就職後注意する点について個別に説明を行い、就職後のハローワーク相談窓口を案内する「しごと応援カード」を配付するなど、事業所訪問や電話による定着支援なども含めて手厚い定着支援を実施した。

・マザーズコーナーにおける就職支援対策の取組については、就職支援ナビゲーターによる予約相談の実施や担当者制支援、マッチングによる求人情報の提供、自治体と連携した保育所や子育て支援サービスの情報提供の他、オンラインによる相談の実施やマザーズコーナーミニセミナーを定期的に開催しており、コーナー利用者の個々の事情等を丁寧に把握した上で、必要な支援策を丁寧に実施したことにより、目標を上回る実績を達成することができた。

(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 求人者に対する充足支援のなお一層の強化について

・「ウイークリー企業説明会」については、定期的で安定的な開催が可能となるよう計画的に参加企業の確保に務め、月間の開催スケジュールをあらかじめ周知するなど、一層の参加者確保を図りたい。また、企業において魅力ある求人票の作成が可能となるよう、専門の相談員（求人者支援員）に対する研修や事例検討会などによる能力・技能の向上を図り、一層の手厚い充足支援コンサルティングを行っていきたい。更には、人材不足分野等における求人充足支援対策の一層の強化を図るため、各業界団体等との共催による「求人者向けセミナー」（収集型支援）について、開催の頻度を増やしていきたい。

2 求職者に対する更なる支援力の強化及び専門性の向上について

・求職者に対する更なる支援力の強化等を図るため、次年度についても1級キャリアコンサルティング技能士の職員等を講師とした「キャリアコンサルティング研修」や「職業相談・紹介に係る技法の向上研修」を年間を通じて実施していきたい。また、所内に設置されている「キャリア形成・リスクリキング相談コーナー」を有効に活用するため、求職者への周知・広報を更に強化し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを一層推進していきたい。

3 ハローワークサービスの周知・広報のなお一層の強化について

- ・SNSを活用した「ハローワークサービス」の周知・広報を一層強化するため、次年度についても「SNS情報発信強化プロジェクトチーム」による情報発信体制の確保と、一層のコンテンツの充実・改善に努めていきたい。また、LINE登録者の促進については、ハローワーク利用者のみならずハローワークを利用しない層に向けた周知・広報についても一層の強化を図っていきたい。

2. 特記事項

所独自の「職業相談マニュアル」（令和7年3月改定）を作成し、全職員・相談員に配付・研修を行い、各相談窓口における取扱いや各種サービス等が均一となるよう努めた。これにより、特に受給者の早期再就職促進に係る各取組やルール等（受給資格者証への記載・表示、アンケート、求職活動実績内容の説明、プラスワンサービス、的確な緊要度の把握等）について、もれなく全窓口において実行できるよう徹底を図った。

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 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	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 ものの割合	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
令和6年度目標	5, 706	5, 698	1, 271	90. 0%	95. 0%	450	68. 4%	428	71. 0%	95. 9%	1, 359
令和6年度実績	4, 994	5, 040	1, 288	84. 3%	82. 9%	470	85. 4%	426	72. 8%	99. 1%	1, 301
目標達成率	97%	88%	101%			104%	124%	99%	102%	103%	95%

※ 「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。

ハローワークいわき 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

- ・求人充足・人材確保等求人者支援の充実のため、求人充足会議（週1回開催）の下、アクティブ求人、フォローアップ求人充足に向けた取組を行ってきた。当該会議においては、進捗状況の確認、求人者と求職者の情報共有、追加支援策の協議、選定求人の条件緩和指導、訪問求人選定の実施に加えて、選定した求人は一方向型求職者担当制により情報提供を行っている。なお、円滑な事業所訪問が行えるよう実施要領に基づき求人部門と相談部門の各1人が訪問した。
- ・求人開拓や事業所訪問の際には、求人票以上の情報収集に努めるとともに、事業所から得られた情報は訪問記録様式に取りまとめ、写真を添えて所内回覧のうえ共有ファイルに格納し、所全体で共有している。
- ・人材不足分野の対策として、レンタル掲示板を設置し、事業所自らが作成した「会社の魅力」や「求人募集中」などの採用情報向け素材を直接求職者へ伝えられるようにし、併せて、求人票を配架し即応募できるようにした。また、当該素材についてLINEへ投稿するとともに、ハローワークインターネットサービスへのリンクを貼り付けることで求人票も見られるようにした。
- ・求人充足に向けたマッチング等各種取組の進捗状況の共有のため、3所（いわき所・小名浜出張所・勿来出張所）による「業務推進会議」、「オールいわき統括官会議」を実施するほか、いわき所（本所）、小名浜出張所、勿来出張所に配置されている求人者支援員による「求人者支援員情報交換会」を通じ情報を共有することにより本所・出張所が一体となって充足取り組みを図っている。
- ・その結果、令和6年度においては、本所・出張所間の連携が強化され、各所の状況把握の効果が図られた。しかしながら、求人・相談部門の一体的取り組みができるようになった一方で、充足させるために求人情報提供の「量」を優先させる傾向もあるため、求人者目線と求職者目線双方のニーズ勘案するなどの「質」に着目した支援となるよう引き続き意識改革を進めることとする。

（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

【前年度の課題】

- 1 ハローワークを利用していない者に対するハローワークの支援内容周知の強化

安定所を利用していない求職者に対し、ホームページ、LINE、コンビニへの求人情報の配架を通じて、ハローワークの業務内容の周知を図った。また、配信する内容については、若手職員を中心に構成し、令和6年1月に立ち上げた「ハロとも委員会」にて、「自分たちが利用したい」「もし、自分だったら？」を念頭置いた利用者の視点を考慮した上で、利用者の声を活かす形で掲載情報やレイアウトの見直しを行った。

2 求人者、求職者への支援

① 求人部門と職業相談部門の一体となった取り組みの強化

求人・職業相談部門の連携により計画的な「事業所訪問」、「求人充足会議」等を実施し、事業所に対しより応募に繋がりやすい条件緩和や記載内容の充実化を図るとともに、相談窓口での求職者の反応等情報共有することができた。

② 本所と出張所間の連携の強化

「オールいわき統括官会議」では、「PDCA 事業計画によるマッチング機能に関する業務の数値目標管理表」により日々の取組状況を確認し、本所・出張所での目標管理を共有し、いわき所全体での取組重点事項や改善点などを認識し目標達成を目指した。

本所及び出張所の求人者支援員による情報交換会を月 1 回行うようにした。求人総量確保や更新予約の取組状況の確認及び求人開拓の取組について意見交換を行うなど、いわき所全体として共通の認識を持って取り組むことができた。また、開催場所を本所・出張所間での持ち回りとすることで、他所属の様子を見られること、移動時間の負担の平等化もはかられている。

【分析】

- ・広報等周知活動に力点を入れて展開したことによって求職者マイページの利用者が増加傾向となった。主要指標の「就職件数」、「充足数」については目標達成まであと一歩及ばなかったが、取組については一定の効果があったと思われる。
- ・潜在求職者の掘り起こしや若年層に対するハローワークへの誘導については、求人・職業相談部門、本所・両出張所が一体となって情報共有を行い、問題提起・解決策を模索することで結果が出るものと思われることから、まずは、ハローワークへ足を運んでもらうことを中心に引き続き情報発信に注力していくこととする。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・再就職セミナーやミニ企業説明会の積極的な参加勧奨を行い、セミナーや説明会を通じて業種や職種に関する知識を身につけてもらう jobtag の利用を勧奨し、動画等により職種の理解度アップを図った。また、希望職種が未記入の者については、職業相談を通して希望の勤務時

間や休日等により職種の絞り込みを提案し、キャリアインサイト等のツールを使用することにより希望職種の明確化を図った。更に、未経験職種を希望している者については、職業訓練窓口へ誘導し、必要な資格取得可能な訓練案内を行った。

【分析】

- ・職業等知識が乏しいことで志望動機が不十分となり、結果として採用にならないことや、就業経験や免許資格が必要な求人に対し、紹介に至らないケースが多かった。就職実現のための目標を明確化し、職業スキルや知識の習得が必要な場合は、職業訓練等によりスキルアップを図ることが就職への近道に繋がることから、求職者個々人に合った支援を通じ、各々の職業生活、柔軟な働き方にかなうような職業相談を行い、その結果として、職員等の支援力の向上を図りつつ就職へ繋げていくこととする。

(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

- ・ハローワークを利用していない者に対し、ハローワークへ足を運んでもらえるようハローワークの支援内容をしっかりと伝える周知の強化が必要である。LINE や X 等若者を中心としたデジタルによる情報発信は、ハローワーク離れが顕著な若年層を中心とした取り込みに有効と考える。
- ・65 歳以上の求職者が増加している現状では、求人者に対しては、年齢のこだわりよりも能力を優先するなどの高齢求職者に向けられる認識の変化を、高齢求職者に対しては、自分の強みを整理し、雇われる能力（エンプロイアビリティ）を高める行動を促す働きかけが必要と思われる。

2. 特記事項

- ・雇用保険受給者の早期再就職に向け、初回認定日に、「再就職手当試算表・リーフ」「失業期間が長くなることのデメリット・HW 活用のヒント」を配付し説明を行っている。また、給付制限のある求職者へは、応当日の相談を確実に行うことで、ハローワークとの接点を確保し、早期再就職に向けた支援を行っている。

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 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	生活保護 受給者等 の就職率	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	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
令和6年度目標	4,973	4,395	1,373	90.0%	95.0%	337	68.4%	361	95.9	1,417	83.4%
令和6年度実績	4,726	4,394	1,354	83.7%	91.8%	306	72.3%	362	92.9	1,375	66.7%
目標達成率	95%	99%	98%	/	/	90%	105%	100%	96%	97%	79%

※ 「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。

ハローワーク会津若松 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

◇【求人充足・人材確保等のための積極的な支援】

・求人開拓のための事業所訪問等については、多くの分野で人手不足感が高まっていることを踏まえ、求職者ニーズがあるが求人が少ない職種、正社員求人、高齢者のニーズの高いパート求人を重点に実施した。また、求人充足会議を開催し、求人内容の充実や条件緩和提案等の求人充足に向けた支援について、求人企画部門と職業紹介部門が情報を共有連携し事業所訪問等を実施した。

・人手不足分野（医療・介護・保育、建設、運輸、警備）事業所の職場見学会、面接会、3週連続警備のお仕事相談会など求人企画部門と職業相談第二部門人材確保対策コーナーが連携し月1回以上開催した（年14回）。また、福島県介護福祉士会と連携し説明会と個別相談会も行った。

・人材不足分野における雇用管理改善等コンサルタントの活用について事業主に積極的にPR活動を行い、充足と合わせ雇用管理改善等の支援も行った。

◇【求職者に対する就職支援の強化】

・求職者の就職の妨げとなる課題を特定し、その課題解決を図るため、適職診断（キャリア・インサイト、GATB、カードソート法等）各種ワークシート、応募書類添削、模擬面接、各種セミナー等により「課題解決支援サービス」を実施した。また、求職者担当者制により一貫した支援を行った。

・概ね60歳以上の高年齢求職者に対し実施した支援のうち、実際に就職に繋がった事例を「シニア就職事例集」として作成し、窓口相談やシニア向けセミナー、求人者支援員による求人開拓等、求職者に対しては就職意欲の喚起に、求人者に対しては採用機会の拡大に繋げた。

◇【ハローワーク会津若松の職業紹介業務運営におけるオンラインサービスの普及・促進】

・来所相談と並行し、今後ニーズが求められる「オンライン相談」について出張所も含めた研修を実施し、求職者支援体制を強化した。また、訓練施設での訓練生が訓練修了後に効率よくオンライン相談ができる体制を構築し、着実に実績を上げることができた。子育て中の女性求職者等に対しては、その様態を考慮し、積極的な「オンライン相談」の案内に加え、自宅にて、育児中でも求職活動にかかる知識等を容易に習得できる「オンラインセミナー」を月1回実施。アンケートの結果からも「育児しながら、自宅での活動ができた」ということもあり、高い評価を得た。

- ・通信紹介の一形態である「オンライン紹介」については、窓口での対応等の研修も実施。年間を通じて、求職者の求職活動形態に沿ったサービス提供を進めた結果、年度後半から着実に実施件数が増え、取組の成果が表れた。

◇【ハローワークのサービスの周知と利用促進】

- ・SNSを活用した周知広報の促進を図るため、既に開設しているLINEの友だち登録数を増やすべく、2種類のリーフレットを作成。ハローワーク以外にも、関係機関等へ配布。「LINE」会議においては、定期的に検討課題等を協議し、他所の事例も導入するなど、効果的な取組みを実施し、友だち登録数アップにつながった。具体的には、職業訓練情報やセミナー等の案内、業務月報など管内の労働市場の情報の発信に加え、地域別の求人検索をスムーズにできるよう「らくらく求人検索」を設定し、利用者の利便性の向上及びハローワークサービスの利用促進に努めた。
- ・求職者の職業能力向上のためのハロートレーニング（公的職業訓練）の受講を促進するため、LINE、HPを活用した周知広報に加え、地元FMラジオ放送を活用し、11月から12月の2ヶ月間、広報のテーマを「職業訓練」に特化し、集中的な周知広報を実施した。

（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

- ・人手不足分野の人材確保に向けて、ポリテクセンターと連携した企業・施設見学会、就職面接会での職場見学会パッケージ事業など、求職者の職業理解促進に繋がるようなイベントを企画および実施した。
- ・計画的に事業所訪問を実施し、ハローワークの支援メニュー（マッチング支援サービスのご案内）を提示し魅力ある求人票作成や条件見直しなど充足支援を積極的に行った。
- ・ミスマッチを少なくするために求人票の充実を目的に、職業相談部門職員と求人者支援員がペアで事業所を訪問し仕事内容や人物像の確認、求職者の動向などを説明しミスマッチの解消に努めた。
- ・介護福祉士会との連携による「介護のお仕事相談会」を月1回開催。介護分野への就職に向けての不安や悩みの解消と、介護人材確保のための仕事理解を促進した。
- ・就職に課題を抱える若者や就職氷河期世代の課題解決に向けて、「サポステ出張ミニ講座&相談会」、ハローワーク待合室での相談会「サポステお気軽相談会」、求職者向け座談会「ハロサポとはなぞ！」を実施した。
- ・「応募書類添削・模擬面接・適職診断コーナー」を設置し、求職者の支援ニーズに適宜対応できるよう課題解決支援の強化に努めた。
- ・応募者3人以上の求人を分析し応募しやすい求人をまとめた、「今週の特集求人」を初回認定日に情報提供し、早期再就職の意欲喚起に努め

た。

・求職者マイページへの情報提供数について低調だったことから、毎月の個人の提供数を確認。個別に助言・指導を実施し、その重要性を理解させ、着実な提供数アップにつなげた。窓口相談時においては、リーフレットを活用し、「求職者マイページ」と「L I N E」を勧奨。「求人情報提供」や「オンライン紹介」等の支援ができるメリットを伝え、可能な限り、相談窓口の場での「求職者マイページ」開設を勧奨し、開設数増につなげた。

・未充足求人を減らすため、「K K P（求人改善プラン（※））」による取組みの再徹底を図ったことに加え、情報提供した求人への応募意向等の確認のため、窓口対応の機会を活用。自分自身で提供した情報以外の情報についても聴取し、その情報をシステム内等で共有。効果的な求人充足が図れる対策を強化した。

【（※）紹介窓口、事業所訪問時等で把握した情報を適宜求人票に反映させ、「求人票」の持続的な見直しを図り、未充足求人の低減につながるよう、求職者の声を求人者に届ける仕組み】

・増加する高年齢求職者に対する求人情報提供については、窓口来所時の紙による求人票提供が中心となっていたことから、L I N Eに「らくらく求人検索（シニア向け求人）」機能を追加、さらに操作方法のリーフレットを作成し登録・利用促進を図り、高年齢者に対する求人提供機会の拡大と併せて就職意欲の喚起に努めた。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ・「会津地域子育て女性等の就職支援協議会」（令和6年6月実施）の関係機関に対して、L I N Eリーフレットの広報の依頼等を実施することができ、また、関係機関からも広報の依頼があるなど、就職支援等にかかる効果的な関係構築ができた。
- ・職業訓練に関し、訓練施設との定期的な情報交換を実施。低調な充足率向上のための協議や、就職意欲向上のためのオンライン相談支援にかかる協議、等の結果、訓練施設との連携による情報交換の効果が顕著に表れた。
- ・ハローワークに来所せずとも支援サービスが利用できるよう、「オンライン職業相談」や「オンライン紹介」に関する環境整備を図るとともに、在職者も含めたオンライン登録の利便性等を意識した周知を地元FMラジオ等を通じ、積極的に実施できた。
- ・S N S等の活用促進として、若手職員による「L I N E会議」を開催し、様々な問題点や改善点について協議を行った。リッチメニューの改善や友達登録促進のためリーフレットの見直しや周知広報を工夫しお友達を1000人以上に増やし安定所を利用していない方への周知広報に努めた。

(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

- ・ハローワーク利用促進にかかる効果的な広報が課題。各種オンライン支援と並行して、ハローワークの利用促進を図るため、本省作成の「ハローワーク特設サイト」を活用しつつ、ホームページやLINEの内容をさらに充実させたうえで、それらのSNSを活用した周知広報を効率良く実施し、来所者増につなげる。
- ・オンライン支援の更なる積極的な導入が課題。「オンライン職業相談」や「オンライン紹介」を推進することにより、窓口来所を前提としたい求職者や日中ハローワークに来所することが困難な在職者に対して、求職者マイページを活用した求人情報を提供することによる窓口利用への勧奨、LINEによる情報提供の案内、各種セミナー等・ハローワークの支援策について、効率的かつ効果的に周知していく。
- ・全国の好事例の「現場のチカラ」を活用し、ハローワークの更なるサービス改善を図る。
- ・「マザーズオンラインセミナー」を令和7年2月実施分から、Zoomを用いて実施中。トラブルが極力ないよう、操作方法もシンプルにしたうえで、順調に効率良く実施中。アンケートでも高評価も得ていることから、次年度は、更なる内容の見直し（参加人数の増、実施内容の更新等）を予定。
- ・人手不足分野の事業をより効果的に推進するため、関係団体（介護福祉士会等）との連携によるマッチング促進のためのイベント、職場見学会、個別相談会を定期的に実施する。
- ・求職者の就職促進及び求人者の求人充足支援を図るため、職業相談部門と求人企画部門が連携し情報を共有。魅力ある求人票作成、条件緩和、職場見学会や相談会などの新たな提案を含めた情報交換のため両部門による事業所訪問を行う。

2. 特記事項

- ・令和7年2月に見舞われた会津地域の大雪（※「災害救助法」適用）の影響により、来所者数が大幅に減少した。

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 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	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	障害者の就職件数	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
令和6年度目標	4,052	3,973	911	90.0%	95.0%	996	68.4%	219	95.9%
令和6年度実績	3,904	3,747	799	87.8%	94.5%	1,019	75.0%	214	101.7%
目標達成率	96%	94%	87%			102%	109%	97%	106%

※ 「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。

ハローワーク郡山 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地元自治体との連携強化

- ・郡山市との雇用対策協定に基づき、各種会議・イベント等を開催したほか、市のHPやSNSを活用したハローワーク支援メニューの発信等の連携した取組を実施した。
- ・田村市と更なる連携を進めるため、雇用対策協定締結に向けて協議を重ねた。令和6年5月16日締結以降、雇用対策協定に基づき、各種会議・イベント等を開催した。
- ・管内各自治体と定期的に情報・意見交換等を行ったほか、「地域雇用対策協議会」や「プラットフォーム会議」等を開催して、関係機関と地域の雇用情勢等について情報共有・交換し連携を深めた。

②大量雇用変動への対応

- ・大型商業施設（スーパー）閉店（令和6年5月26日）に伴う離職者に対し、特別相談窓口を設置して対応したほか、雇用対策本部会議を開催し、関係機関と再就職支援の情報交換、情報共有を行った。
また、離職者のニーズに応じた面接会（販売サービス企業合同説明会）を開催し再就職支援に取り組んだ。

③各種面接会・セミナー等の実施

- ・郡山市や近隣及び県外のハローワークと連携し、地元自治体の誘致企業等を中心に「ものづくり企業合同説明会」を2回開催し、マッチング機会の確保と促進に取り組んだ。
- ・人材不足分野における業種ごとの企業説明会や、就職氷河期世代及びシニア世代を対象とした企業説明会・セミナー等を年間を通して定期的に実施し、就職促進に取り組んだ。

④オンライン業務の推進・SNSの活用

- ・求人者マイページ、求職者マイページの開設を促進し、スマホによる新規求職登録、マイページを活用した情報提供やオンライン紹介など、

オンライン業務の促進に努めた。

- ・開設した所の HP や LINE を活用し、SNS によるハローワークの各種支援メニュー やイベント等の情報発信を行った。
- ・オンラインマザーズコーナーの推進のため、マザーズコーナーの HP や LINE を開設し、SNS によるマザーズコーナーの各種支援メニュー やセミナー等の情報発信を行った。

（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オンライン業務の推進、活用のため、原則スマホによる新規求職登録の促進を行った。また、マザーズコーナーのマンスリーセミナーをハイブリッド形式で開催した。

②所の HP や LINE を活用し、各種情報の発信を定期的に行い求人情報、セミナー、面接会、職業訓練情報の提供を行った。

③認定日の職業相談が、午前中に求職者が集中し、十分な職業相談時間を確保できなかつたため、受給者の早期再就職支援の充実・強化を図ることを目的として、令和 5 年 1 月から初回認定日を午後の時間に設定し、初回と 2 回目以降の受給者を分けることにより相談時間の確保を図った。その結果、雇用保険受給者早期再就職割合が目標 35.1% に対し実績 36.9% となり一定の効果があつた。

（3）その他の業務運営についての分析等

①令和 6 年度において就職件数と充足件数が目標達成に至らなかつた。目標達成のためには、良質求人の確保や求人情報提供等の能動的マッチングにかかる各種取組の確実な実施が不可欠である。また、求人充足会議の有効活用等、求人部門と紹介部門の連携も引き続き重要である。

②ハローワークを知つてもらう取り組みとして、特に若年層に対しては、将来的に必要となつた際の利用にもつながることから、中学校や高等学校の在学中にハローワークの存在を認知してもらうことが必要である。

(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人材不足分野を中心に、求人充足を目的とした各種求人者支援サービスを重点とした業務展開を進めていく。
- ②人材不足分野の就職件数達成のため、専門コーナーによる担当者制による就職支援、各種説明会、見学会等の開催を実施したが、目標達成には至らなかった。参加事業主からは好評を得ており、引き続き説明会等の開催を実施していく。その際、開催機会の少ない建設・保育の事業者支援サービスを意識し事業展開を進めていく。
- ③今後オンライン業務の活用は必須であるが、利用者が少ない状況である。利用者増加のためにオンライン失業認定対象者等に対し、認定日以外のオンライン相談・紹介の利用を推進していく。
- ④所のHPやLINEの活用をさらに進めていく。そのためにLINEの友達登録の積極的な周知を引き続き行い、リッチメニューを活用した求人情報検索、職業訓練情報等の提供を行う。また、スマートフォンを意識した求人情報の見せ方の工夫を行う。(サマリーの活用)
- ⑤就職件数達成のため、紹介スキル向上作戦を主に取組を行ったが、目標件数の達成に至らなかった。年間を通し、紹介率が局の平均を下回る状況となったことが一因と思料される。担当者制によるマッチング率の向上を図る必要がある。
- ⑥職業理解や職場環境理解を深めミスマッチの解消を図るため、求人事業所に対し応募前職場見学を推奨していく。同意を得られた事業所のリストを作成し、紹介窓口と共有を図り職業理解や職場環境理解が必要な求職者に対し活用を図っていく。

2. 特記事項

- ・令和6年5月に大型商業施設（スーパー）が閉店となり、大型商業施設（スーパー）本体の社員150名程度が離職。傘下企業が後継店舗を開設し従業員を一定程度受け入れたほか、入居テナントにおいても離職者が発生した。特別相談窓口の設置及び雇用対策本部会議の開催、離職者のニーズに応じた面接会（販売サービス企業合同説明会）を開催し再就職支援に取り組んだ。

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 (受理地)	雇用保険受 給者早期再 就職件数	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	障害者の 就職件数	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 したもの の割合	公的職業訓 練修了3か 月後の就職 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	4,686	5,181	1,512	90.0%	95.0%	1,200	68.4%	347	71.0	314	83.4%
令和6年度実績	4,371	4,510	1,536	90.1%	89.3%	1,180	68.5%	348	84.5	315	93.6%
目標達成率	93%	87%	101%	/	/	98%	100%	100%	119%	100%	112%

※ 「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。

ハローワーク白河 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

ハローワーク白河において、令和6年度に特に重点的に取り組んだ事項については、以下の3点であり、実施したことについては、令和7年度も引き続き実施していくこととする。

1点目が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）の正社員就職支援で、若年者セミナーを6回、キャリアインサイトセミナーを6回実施し、正社員を目指す求職者に対する自己理解・職業理解について学ぶ機会を定期的に設けた。

様々な問題を抱える若年求職者に対し、担当者制による個別支援を実施し、個々の課題やニーズに応じたきめ細やかな継続支援を行い、正社員就職件数164件で目標値(141件)以上の成果であった。

また、管内の専門学校に出張相談を実施し、正社員のメリットや就職活動の心得等を説明することで、職業意識の啓発を行った。

2点目が生涯現役支援窓口での65歳以上の就職支援で、担当者制により丁寧な支援を実施し、高年齢者の採用可能性が高い求人を抽出し、情報提供時のマッチングに活用した。

また、高年齢者を対象とした求人情報誌（60歳以上専用求人情報誌、高年齢者応援求人情報誌）を月1回作成し、庁内への貼り出しと配布を行い、高年齢者のマッチング支援に取り組んだ。

3点目が人材不足分野の就職支援で、特に介護、看護職分野において担当者を配置し、介護・看護関係求人を希望する求職者へ求人情報提供、ミニ面接会への参加勧奨を実施した。

介護職ミニ面接会については、7/18、11/14、2/13に開催し、事業所11社、求職者49人参加、6人就職という結果であった。

ミニ面接会にあたり、事前打ち合わせにおいて、仕事内容の詳細を聞き取り、求人票をより分かりやすくするための助言や、経験・資格についての条件緩和を促し、マッチングの推進を図った。参加者のうち未経験者が2/3を占めたことから、事業所へも未経験者の雇用事例などを多めに説明するよう依頼し、未経験者にも応募してもらえるように工夫した。

また、警備職ミニ面接会を11/27に開催し、事業所4社、求職者19人参加、2人就職という結果となった。

更にマッチング支援の強化として、人材不足分野限定の「会社 PR コーナー」を設置し、各事業所において直接求職者へ話ができるミニ説明会を開催した。

（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

事業所から人手不足の声が聞かれる一方で、求職者はよりよい条件を求める転職希望者と高年齢者が増加し、ミスマッチが拡大していたため、求人者には求職者にわかりやすい・魅力的な求人票作成等の支援を行い、また、求職者には担当者制による個別支援が効果的であるため、より一層の強化を図った。

求人充足支援において、令和6年度にサービス改善・業務改善を図った事項としては、充足支援求人に係る情報提供後の検証までの期間を4週間から2週間へ短縮し、未充足求人に対するフォローアップの具体的方法を確立することにより、求人の充足に取り組んだ。

併せて、他のハローワークの好事例を活用し、以下のことを実施した。

- ①人手不足分野限定の「会社 PR コーナー」開設による求人者への充足支援の強化
- ②求人検索のもどかしさを改善するため、ワンクリックで簡単に求人を検索できる機能をハローワーク白河ホームページサイトに作成
- ③求人者の求人票作成時の参考としていただくためのリーフレット「job tag を活用して応募に繋がる求人票を作成しましょう」を作成等

また、求職者担当者制の積極的な取り組みとして令和6年度にサービス改善・業務改善を図った事項としては、管理者が1on1ミーティングにおいて、各人の支援状況の記録や進捗状況を管理し、支援内容、支援状況を把握、助言・指導を行い早期再就職支援に取り組むとともに、職業相談部門の職員等による事例検討会を開催し、各人の能力向上に努めた。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和6年度においては、求人者、求職者マイページの開設を促進し、オンラインによる情報提供を積極的に行うとともに、ハローワーク白河のホームページやLINEを活用し、これまで以上に情報発信を行った。今後も求人者、求職者マイページ、また、LINE等によりハロ

ハローワークの支援メニュー等を積極的に情報発信し、ハローワークの利用促進を図ることとする。また、求職者担当者制の支援状況に係る進捗管理を徹底し、求人者、求職者をより多くマッチングしていくこととする。

併せて、職員の専門性の向上については、若手職員が多いため、キャリアコンサルティング技法の習得及び資格取得研修を実施し、職業相談窓口の底上げ（マッチング力の向上等）を図っていくこととする。

（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、求職者とも幅広なハローワークサービスの周知及びオンライン並びに対面型の支援】

●求人者に幅広にハローワークのサービスを周知し、オンラインサービスと能動的アプローチによる対面型の支援を組み合わせながら、多様なニーズに合わせた支援を実施する。

（具体的な支援方法）

- ・オンライン上での求人受理等は進めつつ、今まで安定所の利用が少ない、あるいは最近利用されていない比較的大きい管内企業を含め、安定所の求人者サービスメニューの案内を行い、求人開拓に積極的に取り組み、事業所訪問による情報収集等対面型の支援も進めていく。
- ・充足支援求人に係る情報提供後のフォローアップについて、情報提供後の求職者の反応等を求人担当者へフィードバックし、早期に求人条件緩和を促し、求人充足に向けた支援を実施する。

●求職者にも幅広にハローワークのサービスを周知し、マイページを活用してオンラインハローワーク紹介を進めつつ、課題を抱える求職者には、より丁寧な支援を組み合わせ、多様なニーズに合わせた支援を実施する。

（具体的な支援方法）

- ・ハローワーク求人へのアクセス性向上を狙った市町村別簡単求人検索サイトを作成し、各市町村の広報誌やホームページ等へ掲載を依頼、ハローワークを利用していない潜在求職者の確保に取り組む。
- ・オンライン紹介については、オンライン職業相談を職業訓練受講者に対して行い紹介まで進め、そのノウハウに基づき、担当者制の対象者に広げていくこととする。
- ・課題を抱える求職者に対して、職業相談担当職員においてサービスの偏りが生じないよう、Jobtag 活用、応募書類の添削指導や面接指導等に関する研修を実施し、窓口職員の専門性の底上げを図る。

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 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターによる新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	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	1,904	1,700	485	90.0%	95.0%	455	141	83.4%
令和6年度実績	1,852	1,618	586	76.6%	96.3%	396	164	96.3%
目標達成率	97%	95%	120%	/	/	87%	116%	115%

※ 「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。

ハローワーク須賀川 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年度の求人件数は、前年度に引き続き製造業を中心に、電気代・原材料費等の高騰、物価上昇、ウクライナ戦争及び中国をはじめとした海外経済の影響等により減少傾向で推移した。これを受け令和6年6月から求人総量確保に取組み、併せて事業所訪問や電話による接触数を増やし、求人開拓につながるよう全所をあげて取り組んだ。

求職者数は高年齢者や在職者の割合が増加しているが、高年齢者については応募・採用に至らないことが多く、在職者については好条件での転職を希望している方が多いため、求職活動が長期化すること等により全体的に微増傾向で推移した。これらの影響等を踏まえながら、地域における労働力需給調整機関として効果的なマッチングに取り組んだ。

【就職件数（一般）】

職員及び就職支援ナビゲーターの担当者制（双方向型、一方向型）や予約相談を行うとともに、職業相談や紹介スキル向上作戦における積極的・能動的な求人情報の提供に取り組んだ。

また、求職者の課題の特定と課題解決支援サービス提供の取組として、職業理解・自己理解を深めるためにキャリア・インサイトや jobtag の活用を進め、個別に具体的な助言を行い、丁寧に解説を行った。

就職件数については上期が目標値の 96.1%、下期が目標値の 91.5%となり、求職者が減少傾向にある中で年度計では目標値の 93.8%となった。

【充足数（一般）】

求人が新規・有効ともに令和5年度以降減少し続けていることから、事業所への接触を増やし総量の確保を図るとともに、求人説明会、職場見学会及び定着支援をパッケージにするなど提案型の充足支援に取り組んだ。

充足数については、上期が目標値の 102.0%、下期が目標値の 103.1%となり、年度計では目標値の 102.6%となった。

【雇用保険受給者の早期再就職件数】

受給資格決定時や新規求職申込み時に再就職手当の説明等、早期再就職のメリットを解説し、併せてハローワーク支援サービスの周知、相談窓口の利用勧奨を行った。

また、雇用保険説明会・初回講習の参加者に対しては、所独自に作成したスライドショーを活用し、求職活動のポイント、自己理解の促進等早期再就職のメリットを丁寧に解説した。

受給者の早期再就職件数については、上期が目標値の 105.2%、下期が目標値の 108.3%となり、年度計では目標値の 106.7%となった。

（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

【充足対策イベントの開催】

充足対策として取組んでいた求人説明会と職場見学会について、求人部門を中心に開催していたため、求職者側のニーズの反映が十分ではなかった。また、求人説明会と職場見学会はそれぞれが独立したイベントになっていたため、応募前の求人内容と職場の理解が十分ではなかった。このことから、令和 6 年 2 月に企業説明会実施要領を見直し、事業所選定及び条件緩和や記載内容の充実等の提案内容に、職相部門の意見を取り入れ、求人説明会と職場見学会が連動するものとし、加えて、紹介就職により採用になった場合は採用後 1 か月を目途に職場定着のフォローアップを実施し、「求人内容理解」「職場の理解促進」「職場定着支援」までを 1 つのパッケージとして展開した。また、パッケージの運営体制が安定したことから、当初月 1 回の開催であったが月 2 回ペースでの実施に移行した。

【オンライン化の促進】

令和 5 年度から開始した各所のホームページの運用については、須賀川所のホームページも運用が促進され、求人かんたん検索等内容の充実が図られた。また、LINE の運用も開始し、イベントの周知やマイページの利用促進を図っている。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度における職業相談のマッチングについて

(過去5年間の推移)

有効求人倍率・・・令和元年度1.20倍、令和2年度0.93倍、令和3年度1.06倍、令和4年度1.17倍、令和5年度1.07倍、令和6年度0.98倍

紹介率・・・・・・・・令和元年度116.4%、令和2年度112.2%、令和3年度101.9%、令和4年度97.7%、令和5年度93.5%、令和6年度97.7%

就職件数・・・・・・令和元年度2,237件、令和2年度1,934件、令和3年度1,785件、令和4年度1,922件、令和5年度1,836件、令和6年度1,932件

充足数・・・・・・令和元年度1,937件、令和2年度1,631件、令和3年度1,495件、令和4年度1,599件、令和5年度1,443件、令和6年度1,439件

新規求人・有効求人ともに2年度にわたり低下が続いている。一方で、求職者数は減少傾向にあるものの、前年度並みに推移していることから、まずは求人総量を確保し紹介率を向上させる取組が必要である。また、求職者ニーズや求人者ニーズに沿ったマッチング支援により紹介成功率を上げることが重要となっている。

今後も引き続き、キャリアコンサルティングに基づく紹介スキル、技法の研修等による相談部門職員の技能向上や求人充足会議における選定求人への積極的な条件緩和等の働きかけを行うなど、求職者や求人者の多様なニーズに対応した支援を行っていくことが求められる。

(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

【求人総量の確保】

光熱費・原材料費・人件費等の高騰や、ウクライナ戦争や中国経済の不透明感等、海外経済の影響が要因と思われる求人の減少傾向がみられ、令和7年度は米国の関税措置等の影響による世界経済の低迷も憂慮される状況にある。

そのうえで、求人総量が一定確保されていなければ、各種就職件数、充足数も向上させることが困難となる。よって、まずは求人総量の確保に向けて事業所への接触を図るとともに、受理した求人に対しては求人充足に向け企業説明会等による求人・企業の周知やその前提となる魅力ある求人票の作成等充足支援を強化する。

【多様な求職者への支援】

ハローワークに来所する求職者への課題解決型支援を引き続き強化するため職員育成を図るとともに、高年齢求職者や家庭等との両立を希望する求職者ニーズを捉えた求人の確保を図る。また、HP や LINE によるハローワークサービスを周知徹底することにより利用促進を図る。併せて「適職診断コーナー」を設置して求職者ニーズに沿った支援を展開する。

高年齢求職者については、福島労働局作成「シニアの就職事例集」を活用・配付し、就労意欲の向上につなげるとともに、労働市場の理解、応募への支援に務めたい。

在職者向け支援については、HP でのハローワーク支援メニュー周知に加え、地域の企業等との懇談会を開催するなどハローワークを「知つてもらう」取組を実施したい。

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 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	生活保護受給者等の就職率	人材不足分野の就職件数
令和6年度目標	1,9323	1,439	466	90.0%	95.0%	170	68.4	428
令和6年度実績	1,808	1,475	497	93.0%	95.0%	163	73.2	429
目標達成率	93%	102%	106%			95%	107%	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。

ハローワーク相双 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

○ハローワーク総合評価の各指標の目標達成に向けた取組

【就職件数（一般）】

- ・人材不足分野については、管内では特に「医療・福祉」、「建設」、「警備」の不足が著しいため、各分野の担当者を決めて求人情報を提供し、求職者担当者制への取り込みを行った。
- ・6月に福島県委託事業の「福祉の職場合同就職説明会」、8月と12月に南相馬市主催の「看護師等医療職就職ミニ相談会」に共催事業として参加した。
- ・相双地区への帰還者支援事業として、7月に「ミニ相談会」を設定し、ハイブリッド方式（対面及びオンラインの面接方法）にて開催した。なお、南相馬市主催の「看護師等医療職就職ミニ相談会」についても同様の面接方法にて開催した。

【充足数（一般）】

- ・求人充足会議においては、求人内容の充実や条件緩和提案等の求人充足に向けた支援について、職業相談部門と求人部門が情報を共有しながら事業所訪問等を実施した。
- ・求人内容充実のため、「現場のチカラ」の好事例を参考に求人者を対象にしたリーフレットを2種類作成し魅力ある求人票や条件見直し等の充足支援に使用した。

【雇用保険受給者の早期再就職件数】

- ・雇用保険説明会時に開催する初回講習会の内容（配布資料・説明内容・時間等）の見直しを行い、早期再就職の必要を伝え求職者へ就職の喚起を図った。

(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

- ・新たに「就職応援セミナー」（所独自）を開催し、労働市場における自己の価値を認識させ、再就職の可能性を高めるための求人・求職の状況を説明。また、求職活動に失敗する要因とその改善策等具体的な求職活動の方法等を教示した。
- ・地域住民に広くハローワークの利用を周知するため、管内の自治体にハローワークの行う各種イベントやセミナー、職業訓練、ハローワークインターネットサービス、LINE（お友達登録）の案内を盛り込んだ求人情報紙を提供するとともに、メールにて関係機関へ周知等を行った。
- ・リーフレット「ハローワーク相双の求人者サービス」を活用し、ミニ相談会への参加促進や「ピックアップコーナー」（前日受理の希望者の多い職種の求人、求人条件緩和求人を掲示）、「事業所PRコーナー」（掲示板の貸し出し）等の支援サービスを説明し、求人充足のための支援提案を充実させた。
- ・求人充足会議では求人票評価基準を参考に活用して見立てを行い「中位」となる対象求人を1～2件選定し、求職者マイページから情報提供を行っている。
- ・高齢求職者が滞留していることから、求人検索を容易にする取組として、求人受理時に仕事内容欄等に「60@」表示を行っている。
- ・1月に障害者就職面接会を5年振りに対面方式で、2月に精神・発達障害への理解促進や雇用管理ノウハウの向上を目的として、企業で働く精神障害者の取組事例、雇入れ・職場定着のための雇用支援策などについて説明する障害者雇用促進セミナーを開催した。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・テレワークの推進やデジタル化・オンライン化による業務の効率化等を図る観点から、オンライン職業相談やオンラインハローワーク紹介は、今後のハローワーク職業相談の要となるため、環境整備や実施体制づくりに向けた取組に重点を置く必要がある。
- ・LINE利用者（登録者）を増やして行くため、リッチメニューから入って行けるハローワーク相双ホームページの掲載内容の充実を行って行く。
- ・求人者マイページについては、求人事業所への普及強化の取組により多くの事業所でマイページを開設しているものの、求職者マイページ

については、まだ一部の求職者に限られている。今後も高年齢求職者の登録割合が高くなることが予想される中、求職者マイページのメリットを丁寧に説明し利用者の増加を図る必要がある。またマイページを開設した求職者に対し積極的に求人情報やイベント情報等の提供を行う必要がある。

(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年度の相双地域の有効求人倍率は1.43倍と前年度より0.04ポイント低下し、更に東日本大震災から13年が経過し、建設業等の復旧・復興関連需要は減少しており、今後も有効求人倍率の減少が見込まれる。一方で今後は製造業を中心とした産業団地への進出企業の求人が見込まれる状況にはあるが、求人票の採用条件（業種、職種、資格、年齢等）の格差が生じているため、建設業から製造業等へのスムーズな労働移動は困難な状況にある。
- ・このため、進出企業等の求人充足対策として、求職者（帰還者、移住者）の掘り起こしに必要な対策として、福島広域雇用促進支援協議会と連携した就職面接会等への積極的な誘導を行うとともに、高年齢者を中心とした建設業等の離職者に対する求人確保等の対策として高年齢者向け求人開拓に取り組む。

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 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の就職件数	人材不足分野の就職件数
令和6年度目標	2,547	2,283	521	90.0%	95.0%	270	146	655
令和6年度実績	2,295	2,190	531	84.1%	95.5%	210	157	525
目標達成率	90%	95%	101%	/	/	77%	107%	80%

※ 「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。

ハローワーク二本松 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、管内事業所の人材不足が続いていることから、求人充足及び求人者の満足度を高めるため、以下の内容を実施した。

- 管内の製造業や人材不足分野等事業所を中心に、毎月1回当所の会議室において企業説明会をセットとしたミニ面接会を開催し、令和6年度合計で10回実施した。年間合計の参加者は121名で、うち就職者数が17名となり、参加した事業所からは好評を得た。
- 人手不足分野の人材確保対策として、玄関フロアに事業所PRシート掲示したコーナーを設置して、周知広報に努めている。また、11月に所内会議室において、参加企業6社による企業説明会をセットとした合同面接会を開催。22名の参加があり、うち1名が就職した。参加事業所からは、今回の面接会において、面接を希望する者がいなくとも、業界のPR活動の場として活用できるのでありがたい、こうした機会を重ねることで後の人材確保に繋がるため、年に複数回開催してほしいとの要望があった。
- 充足件数及び就職件数の向上を図るため、求職者に対する情報提供について、これまでマッチング作業を各人が窓口業務の合間に行っていたが、求人者及び求職者双方のニーズに合った質の高い情報提供を目指し、輪番により担当相談員4名のうち1名が2時間マッチング作業に集中して取り組む時間を設ける取り組みを実施した。作業に専念することにより、職業相談部門全体で月平均500件の情報提供量となり、質・量ともに充実した情報提供を行うことができた。
- 令和5年11月から、求職者への情報提供の手段としてLINEを活用しているが、今年度は登録者数の更なる増加を目指し、新規求職登録時に窓口での登録を積極的に進めたことにより、令和7年2月末現在の登録者数は1,348件となり、令和6年度当初は400件程度であったが、およそ1年で3倍以上に伸ばすことができた。また、令和5年度の開始当初からの累計投稿数は175件で、1週あたり2.7通の投稿となっており、各種イベント等の周知広報を積極的に行った。
- 子育て世代の潜在的な求職者を掘り起こし、求人充足に繋げるため、管内の幼稚園の保護者に対して、自治体を通じてハローワーク利用奨励のリーフレットを配布した。また、ハローワークの未利用者に対して、名刺サイズのカードにサービスメニューやHP・LINEにリンクするQRコードを記載し、スーパー等不特定多数が利用する施設に配架し、積極的にハローワーク利用の周知広報を行った。

(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

前年度は、求人充足を重点的に取り組んできたが、充足数の目標が未達成となった他、ハローワーク利用満足度調査において、求人者の満足度が思わしくない結果となったことから、求人者支援に重点をおき、前年度の取組みに加え、以下の内容を実施した。

■令和6年11月から、より多くの求職者が来所する週2回の認定日に合わせた説明会を15回開催した。実施にあたっては、事前に事業所を訪問し当日の流れや求人内容等について打合せを行ったり、LINEによる周知を行った他、できるだけ多くの求職者との接触機会を増やすため、認定日の型に合わせ4週連続で実施する工夫をした結果、合計101名参加があり、13名就職した。事業所からは、採用が難しい中で良い機会を得られたと満足度が高かった。

■管内事業所の人材不足が続き、製造業等を中心に外国人雇用を検討している事業所も増えている中、複数の事業所から、ハローワークでセミナーを実施してほしいとの要望があったことから、令和6年12月に県内で初めて外国人雇用管理セミナーを開催した。当日は、52社、67名の参加があり、管外の事業所の参加もあった。外国人労働者の現状と雇入時に必要な事務手続き等の他、外国人留学生の就職活動の現状や高度外国人材の採用等についても盛り込み、外国人留学生が在籍している専門学校の就職担当者や、JETROのコーディデーター等専門性の高い外部講師に依頼し、質の高い内容としたことから、参加事業所からは大変参考になったと好評を得た。

(3) その他の業務運営についての分析等

■当所の求職者のうち50歳以上の割合が約半数を占め、うち60歳以上の割合が約3割となっているが、若年層・中年層を希望する事業所も多い。今後更に少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進む中、どのようにして人材確保を図っていくのかを、事業所との接触機会を増やして検討していくことが必要である。

(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

求人充足を重点的に取組んだ結果、充足数の目標達成率が 109.8%と目標を上回ることができたが、一方で、ハローワーク利用満足度調査において、「求人を出しているが応募がない」「求人充足に向けたフォローがほしい」「求人に関する助言・情報提供がほしい」などといった声が多く寄せられ、当所の求人サービスのメニューや取組みが事業主に対しうまく伝わっていない状況が見られた。

このため、次年度は、これまで実施してきた求人者に対する能動的な働きかけを継続することに加え、求人申込みを行った管内の全ての事業所に対し、当所で行っている求人者サービスや取組みについて定期的に情報提供を行い、求人者の満足度を上げながら、更なる求人充足が図れるようとする。

- 求人申込みを行った管内の全ての事業所の求人者マイページに、求人提出のお礼や当所で実施している支援メニューを送信し、より多くの求人者に積極的にアプローチをしていく。
- 事業所訪問を積極的に行い、求人者サービスの案内、求人条件緩和指導、労働条件の改善に役立つ各種支援施策の案内等を行う。
- 未充足求人事業所に対し、相談部門と求人部門が連携訪問し、求人記載内容改善の提案や求職者のニーズ及び求職情報の提供を行う。
- ハローワークの利用が少ない、または最近利用のない比較的大きい規模の事業所に対し、積極的に求人開拓を行う。
- 紹介担当者の職場見学を積極的に行い、マッチング力の向上を図る。
- 事業所訪問で得られた情報は、フリーペーパーを作成し求人票とセットで配架し、求人票以上の情報を積極的に提供する。

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 (受理地)	雇用保険受給者早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数
令和6年度目標	1,431	1,102	494	90.0%	95.0%	360	105
令和6年度実績	1,394	1,201	398	82.1%	89.1%	317	108
目標達成率	97%	108%	80%			88%	102%

※ 「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。