

厚生労働省 岐阜労働局発表  
令和8年10月21日(水)

|        |                 |
|--------|-----------------|
| 担<br>当 | 岐阜労働局職業安定部職業安定課 |
|        | 職業安定課長 高居 功一    |
|        | 地方職業安定監察官 岩田 修  |
|        | 電話 058-245-1311 |

## 令和7年度ハローワークのマッチング機能に 関する業務の評価・改善の取組結果について

厚生労働省では、全国のハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善を拡充し、マッチング機能に関する業務の総合評価を行い、サービスの質の向上を図るとともに、就職支援の強化に取り組んでいます。

岐阜労働局管内のハローワーク(出張所は本所に含む。)における、令和7年度の総合評価の結果は、以下のとおりとなりました。

また、各ハローワークにおいて、重点的に取り組んだ事項、指標ごとの実績及び目標達成状況については、別紙「就職支援業務報告」のとおりです。

### ◎各ハローワーク別マッチング機能に関する業務の総合評価の結果

|            | 総合評価   |
|------------|--------|
| ハローワーク岐阜   | 標準的な成果 |
| ハローワーク大垣   | 標準的な成果 |
| ハローワーク多治見  | 標準的な成果 |
| ハローワーク高山   | 良好な成果  |
| ハローワーク恵那   | 標準的な成果 |
| ハローワーク関    | 標準的な成果 |
| ハローワーク美濃加茂 | 標準的な成果 |
| ハローワーク中津川  | 標準的な成果 |

# ハローワーク総合評価概要

## 【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、同一のグループで相対評価を行います。

## 【ハローワーク総合評価の類型】

ハローワークごとに評価指標を点数化の上、点数化された総点数を基に、4類型(類型1:非常に良好な成果、類型2:良好な成果、類型3:標準的な成果、類型4:成果向上のため計画的な取組が必要)の相対評価を行います。

## 【4類型の設定方法】

- ① グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分します。
- ② 類型1・2のうち、総点数が満点以上\* を類型1、それ以外を類型2と設定します。
- ③ 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満\*\* を類型4、それ以外を類型3と設定します。

\* 目標達成状況により総得点が満点(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ます。

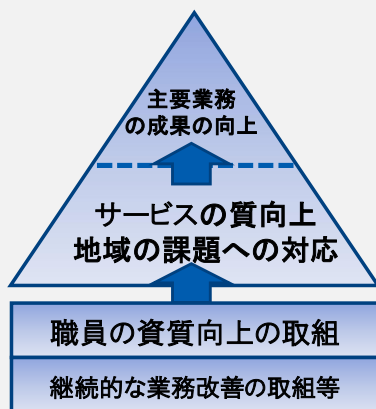
\*\* 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定。

# 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)

## 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<br>(注3) | R5<br>(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<br>計画的な取組が必要 | 0   | 0          | 0          | 9   |
|     |                      | 434 | 428        | 428        | 434 |

| 規模<br>グループ<br>(安定所数)<br>【満点(①/<br>②)】  | 規模グループ内平均値        |                          |                  |
|----------------------------------------|-------------------|--------------------------|------------------|
|                                        | 総点数               | ①主要指標+<br>補助指標+<br>所重点指標 | ②所重点項目           |
| 1G(最大)<br>(計23所)<br>【1337(815/522)】    | 1141.7<br>(▲0.1%) | 719.6<br>(▲1.9%)         | 422.1<br>(+2.9%) |
| 2～3G(特大)<br>(計83所)<br>【1323(801/522)】  | 1111.3<br>(▲1.0%) | 693.3<br>(▲2.7%)         | 418.0<br>(+1.9%) |
| 4～5G(大)<br>(計69所)<br>【1293(771/522)】   | 1063.1<br>(▲1.3%) | 659.2<br>(▲4.1%)         | 403.9<br>(+3.6%) |
| 6～8G(中)<br>(計121所)<br>【1275(753/522)】  | 1037.0<br>(▲2.2%) | 638.8<br>(▲3.9%)         | 398.2<br>(+0.6%) |
| 9～11G(小)<br>(計138所)<br>【1247(725/522)】 | 1027.3<br>(+0.2%) | 634.3<br>(▲0.6%)         | 393.1<br>(+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、平均値未満を類型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%未満\*\*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%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、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）<br>（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）<br>（計83所）  | 93.9%    | 59.4%                  | 88.7%   | 83.0%                    | 88.0%          | 64.8%        | 42.3%            | 76.7%       | 92.3%   |
| 4～5G（大）<br>（計69所）   | 93.9%    | 51.9%                  | 88.5%   | 81.0%                    | 87.0%          | 65.5%        | 32.0%            | 60.3%       | 92.7%   |
| 6～8G（中）<br>（計121所）  | 95.7%    | 42.3%                  | 89.9%   | 78.5%                    | 95.0%          | 62.3%        | 24.5%            | 59.7%       | 90.7%   |
| 9～11G（小）<br>（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。

## 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

○求職者の就職件数の目標（6,505件）及び求人充足数の目標（7,538件）を達成するため、次のような取組みを行いました。結果は、就職件数5,792件、充足件数6,679件と目標達成に至りませんでした。

・当所では平成27年度から、就職の可能性を高める策を講じて能動的なマッチングを行う取組み「仕掛けるマッチング」を重点施策とし、令和7年度においては「2件に1件は仕掛けるマッチング」「1日3件以上の紹介」を重点的な取り組みとしました。同時により紹介に繋がるマッチングを目指し「求人票以上の情報提供」にも力を入れ早期再就職に向けた積極的な支援も実施しました。

・担当者が1人の求職者を専任で職業相談・職業紹介を行う求職者担当者制では、1担当者常時5人以上を目標に掲げ、早期再就職に向け積極的に支援を実施しました。

・求人者支援を地域別に担当することで、より求人者と顔の見える関係を構築し、求人票以上の情報を収集し、職業相談時に活用する。

また、職業相談・職業紹介を担当する者と求人者支援を担当する者が一緒に事業所見学を行うことで、求人内容をより具体的に説明できるようにし、求人の早期充足に努めました。

・求職者へ積極的に求人企業の情報提供を行うため、毎週水曜日に企業説明会を開催しました。また、山県市との共催による「山県市さくらカンパニー認定企業就職企業説明会」、各務原市との共催による「各務原地域障がい者企業説明会」など地方公共団体との連携を強化し取り組みました。

○雇用保険受給者の早期再就職支援にも重点を置き、目標（30.9%）達成に向け次のような取組みを行いました。結果は29.4%と目標達成に至りませんでした。

・初回認定日の雇用保険受給者を職業相談窓口へ誘導し、早期再就職のメリットを説明するとともに、各専門支援コーナーや担当者制について案内し、積極的な来所相談を促しました。また、雇用保険受給者説明会においても専門支援コーナーの利用案内について強化いたしました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職業相談・職業紹介を担当する者と求人者支援を担当する者がペアになり事業所訪問を実施することにより、求人票以上の事業所情報の収集及び求人内容の把握を行うことで、求職者に対するマッチング支援と職員の資質向上に努めています。

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

- ・求人を受理する部門（求人担当部門）と職業相談を行う部門（職業相談部門）との連携が重要であることから、双方の情報共有の場である「つぶやきコーナー」を所内において継続するとともに、求人部門と職業相談部門の職員交流研修を行い、求人者、求職者双方に対する理解を深め資質の向上を図りました。
- ・システム刷新により求職者マイページ機能の充実が図られましたが、その活用が低調であったことから求職者マイページ開設率50%以上を目標に、職業相談窓口での開設メリットの説明を徹底するなど、開設勧奨、開設支援に取り組み、目標の50%を超えることができました。今後は、より効果的なマイページの活用について検討していきます。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ハローワークの窓口で相談してよかった、ハローワークへ行ってよかったと思っていただくためには、早期に求職者の抱える課題を解決するとともに、求人の提案を積極的に行い次回の相談につなげるなど、相談から紹介につなげる等手ぶらで帰さない取り組みが重要となることから、「仕掛けるマッチング」を重点に取り組んでいきます。
- ・窓口利用促進のためには、求人票の各項目にない求人の情報を提供することも有効なことから、求人受理部門と職業相談部門が連携した「つぶやきコーナー」の取り組み及び求人充足会議後の事業所訪問を継続して実施していきます。

## (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

- ・求職者マイページの開設と活用については、開設率は伸びてきているものの求職者支援のツールとして、まだ十分に活用できていないため、職業相談窓口職員の全員が完全に熟知できるよう研修を強化するなど、継続して取り組んでいきます。
- ・求職者がハローワークに出向かなくても求人情報の収集と応募ができる環境が整っている現況下において、ハローワーク窓口で相談することのメリットや窓口で相談してよかったと思っていただくためのサービスの提供が一層重要となっています。今まで以上に個別支援、チーム支援が必要であり、そのためには求職者担当者制の強化・充実の他、求人受理部門職員と職業相談部門職員がチームとなり求人充足に向けた支援を一層充実させるとともに、再就職への意欲が高い雇用保険受給者についても引き続き重点をおき支援していきたい。また、新規求職者のうち一定の割合の方が1回の相談だけで再来所していないというデータもあることから、ハローワークの各種サービスメニューの提供について、求職者マイページを有効活用するなど、求職者一人ひとりのニーズに合わせた提案ができるよう分析と改善に取り組む予定です。

2. 特記事項

・特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 | ③新卒者<br>等支援に<br>係る就職<br>支援ナビ<br>ゲーター<br>の担当者<br>制による<br>就職支援<br>を受けた<br>者の正社<br>員就職率 | ④ハロー<br>ワークの<br>職業紹介<br>による就<br>職氷河期<br>世代を含<br>む中高年<br>層 (35歳<br>～59歳)<br>の不安定<br>就労者・ | ⑦マザー<br>ズハロー<br>ワーク事<br>業におけ<br>る担当者<br>制による<br>就職支援<br>を受けた<br>重点支援<br>対象者の<br>就職率 | ⑨生涯現<br>役支援窓<br>口での65<br>歳以上の<br>就職率 |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 令和7年度目標 | 6,505 | 7,538 | 30.9%                      | 81.0%            | 93.0%            | 1,756                | 874               | 62.2%                                                                                | 605                                                                                     | 96.9%                                                                               | 87.0%                                |  |  |
| 令和7年度実績 | 5,792 | 6,679 | 29.4%                      | 91.0%            | 91.1%            | 1,727                | 859               | 80.4%                                                                                | 699                                                                                     | 100.0%                                                                              | 87.1%                                |  |  |
| 目標達成率   | 89%   | 88%   | 95%                        |                  |                  | 98%                  | 98%               | 129%                                                                                 | 115%                                                                                    | 103%                                                                                | 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。

## 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3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合）の目標達成に向け、職業相談部門・専門援助部門・学卒部門の全ての職員等32名において、求職者担当者制を1人常時10人を受け持つ対策を講じ、各統括職業指導官が毎月紹介担当職員に対し1on1ミーティングを実施の上、取組状況の確認と助言を行いました。

雇用保険受給者の早期再就職割合については、自己就職の割合が高い状況であったため、紹介就職の割合を増やすため、雇用保険受給資格決定時に求職者マイページ開設を促すとともに、求職者マイページ機能を利用して求人票の情報提供を行い、初回認定日の職業相談時に情報提供した求人票への意向等を聞き取るにより、求職者の希望条件等をより適確に把握しさらなるマッチングにつなげる対策を講じました。

1on1ミーティングで各自の目的意識を高め、マイページで求人情報提供を行い、その求人票の意向等を聞き取る取組は一定の効果があったものの、的確なマッチングという点で不足感があり、令和7年度の結果として、就職件数3,495件、充足件数3,073件、雇用保険受給者の早期再就職割合が31.9%となり目標達成には至りませんでした。

### （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

所重点指標である、人材不足分野の就職件数が令和6年度目標数925件に対し836件（90.4%の達成率）に留まったことから、人材不足分野業務経験者であるが、現在他の職種を希望している求職者へ当該分野への希望職種転換や、人材不足分野業務未経験者の当該分野への希望職種転換を促すことを目的として、介護就職デイ（介護面接会）への参加勧奨をより強く勧めたほか、運輸・建設・警備業を中心に実施した現地説明会・体験会の一部をセミナー方式に見直しました。

見直しを行った結果、現地説明会の開催における紹介件数65件（前年度比プラス10件）・就職件数10件（前年度比プラス3件）という結果となり、令和7年度の取組目標を達成しました。人材不足分野の就職件数については、令和7年度の目標数890件に対し、就職件数は823件（92.5%の達成率）となり、目標には届かなかったものの、令和6年度と比較し、達成率については増加しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・今年度もハローワークのマッチング機能を的確に実施できるよう、所長自らによる総合評価にかかる研修会を全職員・相談員に対し実施しました。

・毎週金曜日に「ミニ企業説明会」を開催していましたが、参加求職者は多いものの、紹介・就職に結びつかないケースが多かったため、令和7年10月から「ミニ面談会」とし、月2回（第2・第4金曜日）と開催回数について減らした反面、参加事業所を1開催2社から4社に増やし、参加求職者と事業所担当者との面談会方式に変更したことで、紹介件数、就職件数は、増加しました。

・地元の大型商業施設において、ハローワークでのサービスメニューの周知、広報、利用者拡大を図るため、「きてMeハローワーク大垣 i n イオンモール大垣」と題し、令和7年6月はマザーズコーナー、9月は学卒コーナー、令和8年3月は生涯現役コーナーが担当として、イベントを開催しました。また、令和8年1月には、全ての対象者に対する大垣所全体の大規模周知イベントを開催。ハローワークを広く知っていただき、興味を持っていただく内容で開催するなど、ハローワークの認知度を上げる取組を行いました。

・令和8年度も就職・充足件数の目標達成に向けたミニ面談会と、職員の専門性向上に資する研修、ハローワークを周知するためのイベントを継続します。

### (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

今年度は、主要3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合）の目標達成に取り組むも、結果として達成出来ませんでした。その要因として、求職者担当者制の実施状況に職員間でばらつきが見られたこと、また、求職者マイページへの求人情報提供についても同様に取組状況に差があったことが大きな課題として挙げられます。次年度においては、職員および非常勤職員の全員が、目標に向けた取組状況を把握できるよう、情報共有を図ります。あわせて、求職者担当者制の確実な実施に向けた1on1ミーティングを実施し改善を図る他、雇用保険受給中の求職者に対する支援として、求職者マイページ機能を活用した情報提供と職業相談を継続的にを行い、マッチングの強化を図っていきます。

## 2. 特記事項

特になし

### 3. 総合評価 (※)

#### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | 障がい者<br>の就職件<br>数 | 新卒者等<br>支援に係<br>る就職支<br>援ナビゲ<br>ーターの<br>担当者制<br>による支<br>援を受けた<br>者の正社員<br>就職率 | マザーズ<br>ハロー<br>ワーク事<br>業におけ<br>る担当者<br>制による<br>就職支援<br>を受けた<br>重点支援<br>対象者の<br>就職率 |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 3,934 | 3,575 | 35.6%                      | 81.0%            | 93.0%            | 890                  | 438               | 62.2%                                                                         | 96.9%                                                                              |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 3,495 | 3,073 | 31.9%                      | 77.9%            | 86.3%            | 823                  | 399               | 67.3%                                                                         | 98.9%                                                                              |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 88%   | 85%   | 89.0%                      |                  |                  | 92%                  | 91%               | 108%                                                                          | 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。

## 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

今年度は、ハローワーク利用者の増加を目的としてハローワークの周知を強化するとともに、円滑な就職活動を支援するため、ハローワークで受けることができる各種就職支援サービスの周知に取り組みました。

まず、ハローワークの認知度向上を図るため、庁舎外での周知活動として、令和7年8月9日（土）「介護・福祉の相談会in東濃地域」、同年10月25日（土）「産業フェアin可児」、同年11月22日（土）「ハローワーク多治見inイオンモール土岐」、同年12月6日（土）「バス運転手合同説明会（東濃地域）」、さらに令和8年1月30日（金）・31日（土）の2日間にわたり多治見市主催の「き業展」に参加し、ハローワークの認知度向上に向けた取組を実施しました。

これらの取組の中でも、イオンモール土岐において実施したアンケートにおいて、回答者の約9%が「ハローワークを知らない」と回答したことは、周知不足の現状を示すものであり、今後の課題として認識しました。

また、求職者の円滑な就職活動の推進を図るためには、求職者が就職活動において何を求めているのか、またどの段階にあるのかを的確に把握することが重要であるため、求職者への情報提供後においてフォローアップを積極的に実施し、提供求人への応募可否の確認や就労条件の再確認を行うとともに、必要に応じて求職票の内容変更を行うなど、日々変化する求職条件の把握に努めた結果、新規求職者数が前年度より若干減少したものの、相談件数は増加させることが出来ました。

さらに、応募書類の添削や助言、各種セミナーやミニ企業説明会についても積極的に周知・利用促進に努め、当所独自の就職支援セミナーは全44回開催、282人の求職者が受講し、就職活動に活用することが出来ました。

また、関係機関との連携強化にも取り組み、岐阜県ナースセンターとの連携によりオンライン相談の受付を担当するとともに、ナースセンター出張相談日に合わせてミニ企業説明会参加事業所の調整を行うなど、求職者が効率的に就職活動を行える環境整備に努めました。加えて、岐阜県福祉人材総合支援センターとも連携し、介護分野への就職希望者の増加に向けた取組を実施しました。

## （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

公式LINEの配信頻度によるブロックの回避を課題としていましたが、求職者マイページでの周知を利用するなど、情報提供の棲み分けを行うことで、極端なブロックは回避出来ています。

求職者マイページの開設については、開設率50.0%以上を目標とし取り組み、求職登録の流れの見直しや、求職者マイページ作成のメリットを記載したリーフレットを活用し、求職者に具体的にどのようなことが出来るのかを周知出来たことで、年度当初25.3%であった開設率は、令和8年3月には43.9%まで増加させることが出来ました。

目標である50.0%の達成は令和8年度も継続して行いますが、管内の可児市では日本語が読めない外国人等が多いことが懸念材料となっており、今後、英語・ポルトガル語・タガログ語へ翻訳対応が望まれます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内の東濃西部地域は、中央自動車道やJR東海、名古屋鉄道など交通アクセスに恵まれており、中部圏への通勤・通商の利便性が高い地域である。また、新たな工業団地への企業誘致も積極的に進められており、製造業を中心に新たな人材確保や雇用拡大が進展しています。

一方で、名古屋市まで電車で約30分の通勤圏内に位置していることから、地域外への人材流出が懸念されています。

可児市においては、「可児御嵩インターチェンジ工業団地」の企業誘致が進み、全5区画の分譲が完了し、令和8年4月から操業を開始した事業所もあるなど、雇用の受け皿は着実に拡大している状況にあります。

このような状況を踏まえ、求職者に対しては、管内の労働市場に関する情報提供や理解促進を一層強化するとともに、求人者に対しては、求人条件の見直しや改善等を通じて魅力ある求人確保に向けた支援を推進していく必要があり、そのため、各自治体との連携についても引き続き強化していきます。

また、可児市を始め管内各市町には外国人居住者が多く、派遣・請負等の非正規雇用として離転職を繰り返す外国人労働者も多い状況のため、こうした中、社会経済情勢の変化により、雇用調整の影響を受けやすい層として大量離職が発生する懸念があり、外国人雇用対策は喫緊の課題となっています。

### (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

相談件数については、令和4年度以降大きな減少は見られないものの、紹介件数は令和4年度の9,582件から令和7年度には8,534件まで減少しています。また、就職件数についても令和4年度の3,339件から令和7年度には2,874件まで減少しており、相談から紹介、就職に至るまでの各段階における成果の低下が見受けられる状況です。

その要因としては、求職者ニーズの多様化や求人条件とのミスマッチの拡大、求職者の就職活動手法の変化（インターネット求人の活用等）により、ハローワークを経由した紹介・就職につながりにくくなっていることが考えられます。

こうした状況を踏まえ、求職者に対しては、よりきめ細かなニーズ把握とフォローアップの強化を図る必要があり、具体的には、情報提供後の応募意向の確認や就労条件の再確認を徹底するなど情報提供後のフォローアップが求められています。また、応募書類の添削支援や面接対策、各種セミナーの活用促進を通じて就職決定率の向上を図るとともに、公式LINEやオンラインによる職業相談・紹介等のデジタルツールを活用した継続的な情報提供等により、求職者との接点維持・強化を図っていきます。

一方、求人者に対しては、求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直し（賃金、就業時間、未経験可の拡大等）を働きかけるとともに、魅力ある求人票作成支援の強化が重要であり、また、個別マッチングの強化やミニ企業説明会、職場見学会の開催等により、求人者と求職者の接点を増やす取組も継続していきます。

さらに、管内事業所で大手小売事業所が関東地区へ進出拡大しており、東京のハローワーク大森において面接会を実施する予定もあることから、広域的な人材確保の動きが進展しており、このような動向も踏まえ、他地域のハローワークとの連携強化により、より効果的なマッチング機会の創出を図る必要があります。

以上を踏まえ、今後は「求職者に対するフォローアップの質向上」と「求人の魅力向上支援」を両輪として、紹介件数及び就職件数の回復・向上に向けた取組を一層強化していきます。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

|        |
|--------|
| 標準的な成果 |
|--------|

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 | ④ハロー<br>ワークの<br>職業紹介<br>による就<br>職氷河期<br>世代を含<br>む中高年<br>層 (35歳<br>～59歳)<br>の不安定<br>就労者・ | ⑨生涯現<br>役支援窓<br>口での65<br>歳以上の<br>就職率 |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 3,243 | 3,342 | 35.8%                      | 81.0%            | 93.0%            | 743                  | 278               | 150                                                                                     | 87.0%                                |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 2,874 | 3,085 | 32.0%                      | 80.7%            | 83.8%            | 703                  | 300               | 147                                                                                     | 94.6%                                |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 88%   | 92%   | 89.0%                      |                  |                  | 94%                  | 107%              | 98%                                                                                     | 108%                                 |  |  |  |  |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

○当所は、長引く人手不足の改善を図るため、『求人充足数』の目標達成を重点に取組を行いました。これは、当所管轄の飛騨地域の特徴として、求人・求職に係る労働市場が同地域内で完結する割合が高いことから、求人充足により『就職件数』増加の相乗効果を図る取組でもあります。

具体的には、求人事業所への『充足支援』を柱に以下の取組を実施することにより、充足数目標1,954件、就職件数目標2,047件の目標達成を目指しました。

- ・当所は広大な管轄面積であり、なかでも高山市は日本で最も広い市であることから、求職者の利便性を考慮し、市の支所9カ所で毎月、職業相談・職業紹介、求人情報の提供などの巡回相談を実施。実施回数108回、利用者数547人、紹介件数115件、就職件数107件（自己就職含む）と、一定の成果を上げることができました。

また、隣接する飛騨市においても、毎月市内2カ所で出張相談を実施。実施回数24回、利用者数194人、紹介件数51件、就職件数24件と、こちらも一定の成果を上げることができました。

- ・その他『充足支援』として、「ミニ面談会」を年間111回開催しました（参加事業所326社、面談総数1,165件）。

「ミニ面談会」は「求職者の希望職種別に設定した雇用保険失業認定日」に「当該職種別求人事業所」を対象に毎週開催したほか、「シニア世代」や「子育て世代」向けといった対象者別面談会や、「介護」など人手不足分野を対象とした面談会、また地方自治体（高山市・下呂市・飛騨市）との連携による地域別の面談会や、地域特性に合わせ「農業」等の職種に限定した面談会も開催しました。

これら面談会の開催は、求人者、求職者の双方から好評価を得ており、面談会参加後には、職場見学や紹介・就職に結びつく事例が多く見られています（紹介件数222件・就職件数77件）。

- ・雇用保険受給者の早期再就職支援として、失業認定日には全員相談を実施し、求職者の希望に沿った職種別求人一覧を各窓口で配布しました。

結果、充足数1,862件、就職件数1,940件となり、目標達成には至らなかったものの、ハローワーク利用者の満足度については求人者・求職者ともに90%以上との評価を受けました。

#### ② 中長期的な職員の専門性の向上に向けた取組

○職員の専門性向上に向けた取組として、60歳の節目を迎えた職員がプロジェクトチームを立ち上げ、全職員（非常勤職員を含む）を対象に「業務研修」を実施。「職業紹介」や「労働市場情報」についてなど、岐阜労働局の業務説明会に加え、当所独自の事業や取組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

- ・当所管内においては、高等学校卒業後に都心部へ進学や就職される若年者が多いこともあり、ハローワーク離れが加速する懸念がされていることから、ハローワーク利用促進を図るため、公式「LINE」「Instagram」等SNSや岐阜労働局ホームページなどによる情報発信に努めてきました。  
しかしながら、掲載内容が形骸化し、目新しさに欠けるという課題があったため、掲載するイラストに動きをつけるなど変化をもたせ、季節ごとの風景写真を添付する等、内容の充実を図り、ハローワークの利用を促す取組みを実施しています。今後も利用者目線に立った情報発信を心がけ、より魅力的な情報の発信ができるよう努力いたします。
- ・求職者に向け迅速な求人情報提供を行うため、求職者マイページ開設の推進を図るべく、開設のメリットを掲載したリーフレット等を作成し、積極的な取組を実施したことで、求職者マイページの開設者数は前年度比1.97倍に増加しました。これにより迅速な情報提供に繋がっています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・当所求職者の約35%を占める60歳以上の方の『生涯現役支援』を図るため、シニア向け「ミニ面談会」や「企業見学会」「お仕事体験会」等のイベントを積極的に実施しました。就職意欲が高いものの応募の機会に繋がりがつかなかった高齢求職者と、人材不足分野を結びつける取組を行うなど、様々なマッチングに努めました。  
また、「スマホを使ったスマートな就職活動で差をつける『就活お助け講座』」では、外部講師によるハローワークインターネットサービスの利用説明、求職者マイページの開設案内などを実施しました。音声検索の方法や、悪質サイト等インターネット・SNSの注意点の解説など、参加者からは「今まではスマホで仕事探しをすることは苦手であったが、利用方法がわかりとても参考になった」と好評でした。
- ・求職者が来所し相談窓口を利用された際に、少しでも「利用して良かった」と満足していただけるよう、本人の希望する条件に合わせた求人情報の一覧を作成しお渡しするなど、お一人お一人の就職活動に寄り添った対応を心掛けた結果、求職者満足度93%以上に繋がったと思われます。更なる取組として、相談がより就職に結びつくよう職員の就職への意識付けとして、9月以降、各自が自身の相談紹介率を集計・報告することにより下期には相談紹介率が上昇、紹介件数が増え、更なる就職へと繋げることができました。

## (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

- ・『求人充足』『就職』に向けて、「ミニ面談会」を多数計画し実施してきましたが、計画や事前準備、開催当日の会場設営などに時間と労力を費やすという課題がみえてきたことから、今後、開催回数を減らし、事業所訪問回数を増やすことにより『求人充足』に向けた直接的な支援を行うことを計画しています。  
令和7年度「人材不足分野への就職」を重点的に取り組んだ結果、その就職件数は目標以上の結果となりました。ただ依然として人材不足が深刻な状況であり、特に「介護・福祉」分野においては顕著であることから、次年度以降は更に充足・就職に向けた「面談会」等のイベントの開催や、求人支援員による充足支援など、「人材不足分野支援」に注力いたします。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 | ⑨生涯現<br>役支援窓<br>口での65<br>歳以上の<br>就職率 |  |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 2,047 | 1,954 | 39.2%                      | 81.0%            | 93.0%            | 441                  | 198               | 87.0%                                |  |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 1,940 | 1,862 | 37.4%                      | 90.4%            | 93.4%            | 459                  | 189               | 87.1%                                |  |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 94%   | 95%   | 95%                        |                  |                  | 104%                 | 95%               | 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。

## 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

- ・求職者マイページについて、就職件数達成のため求人情報の提供・各種イベント案内などを迅速に提供するツールとして、職業紹介部門全員が求職者マイページ開設のメリットを理解したうえで、窓口での相談・雇用保険説明会など機会がある毎に開設によるメリットをきちんと説明を行うことを徹底。結果として令和8年3月末現在求職者マイページ開設率60.3%と令和7年3月末現在の37.9%からの大幅な上昇となった。
- ・求職者マイページ開設者には来所を要せずともオンライン・電話・メールでの相談・紹介ができる体制をつくり、在職中などでなかなか来所ができない求職者にもハローワークが利用できるよう利便性の向上を図り、就職に結びつく取組ができた。
- ・求職者マイページ登録者限定のサービスとしてG o o g l eマップを使用した求人情報を公開し、求人票の内容や就業場所などを分かりやすく提供。
- ・ハローワーク業務改善コンクール金賞である名古屋中所の「求人検索システム」を活用し希望に近い求人を求職者マイページに送信。併せて送信時F o r m sによる応募意思の確認、応募しない場合はその理由をメールにて回答できるようリンク先を添付。またその求職者からの情報を求人者へフィードバックすることで条件緩和などの依頼を行った。
- ・管外からの求職者の取り込みとして、ハローワーク多治見・中津川・恵那、地方自治体と連携した若年者をターゲットに東濃地域全体の企業説明会及びハローワーク中津川・恵那、地方自治体と連携したU I Jターンなど移住希望者をターゲットに企業説明会をそれぞれハローワーク名古屋中所にて開催し管内企業への充足を図った。ハローワーク多治見・中津川・恵那の東濃地域全体での企業説明会は初めての取組であり、岐阜県と愛知県という県を跨いだ事業取組としてテレビ報道にも取り上げられ、地方自治体及び参加事業所から事業継続の要望があった。
- ・適確な情報提供などを実施した結果、紹介成功率の上昇となり就職件数増加にも繋がった。
- ・就職件数としては新規求職者数が前年度比5%前後減少している状況のなかでも前年度以上の就職件数となり、取り組んだ内容が成果として表れている。
- ・求人者支援として求人充足会議による事業所訪問時、求人者支援員と職業紹介部門担当者も訪問し求職者の現状などを説明。訪問後は写真や聞き取った内容を基に事業所P Rシートを作成し、局ホームページ、求人情報誌、所内掲載など周知を行い充足への取組を行った。

### （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

- ・求職者マイページ開設については昨年から引き続き取り組んだことにより大幅な増加となった。これは職業紹介部門担当者が開設することが目的ではなく、開設後どのように活用していくかをきちんと理解したうえで説明を行った結果である。
- ・求人者支援について求人充足会議のあり方として集合形式をやめ、試行的にT e a m sを活用し求人者支援員と職業紹介部門全担当者間で求人内容の意見交換を行い、スピード感をもって詳細情報の共有を図った。また事業所訪問には職業紹介部門担当者も同行することで事業所の現場などを知ることができた。また訪問後は写真や聞き取った内容は事業所P Rシートを作成し充足の取組を行った。結果新規求職者数が減少のなか前年度以上の充足件数となった。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ミニ企業説明会をこれまで毎週各2社の開催であったものを毎月2回各6社の開催規模とし中規模レベルに拡充した。参加事業所は複数業種とし、介護分野などの人手不足分野の事業所も参加してもらい他業種から人手不足分野への誘導や、参加者への声かけができるよう人員体制を確保した。
- ・雇用保険受給者の就職支援として全員認定日相談から任意の職業相談に変更し（但し初回認定日及び支給終了前2回は全員相談を実施）、効果的な相談となるよう相談時間を確保したうえで、職業相談の充実を図った。
- ・障害者の就職支援について関係機関との連携を図りながら障害者雇用率未達成企業への指導・求人開拓を行った結果、就職件数は65人と目標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

- ・雇用保険受給者の認定日相談について、より効果的な相談となるよう相談時間を確保するため認定日設定を火曜日のみではなく木曜日も設定することで認定による来所者の集中を緩和させ時間の確保を図り、相談から紹介に結びつけハローワーク経由での紹介就職の増加を目指す。
- ・求人者支援について、求人充足会議のあり方を試行的に行ったT e a m sによる方法を検証しスピード感を保ちつつ充足会議での求人は確実に充足するようマッチング・フォローアップの徹底を図る。
- ・在職中などで日中ハローワークに来所できない求職者へのオンライン・電話・メールでの紹介が一定の効果があったことから、利用拡大のための周知を行って行く。

## 2. 特記事項

- ・特になし。

3. 総合評価 (※)

|        |
|--------|
| 標準的な成果 |
|--------|

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 |  |  |  |  |  |  |
|---------|------|-----|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 767  | 614 | 37.2%                      | 81.0%            | 93.0%            | 178                  | 53                |  |  |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 719  | 553 | 37.6%                      | 84.6%            | 93.4%            | 162                  | 65                |  |  |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 93%  | 90% | 101%                       |                  |                  | 91%                  | 122%              |  |  |  |  |  |  |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・「求人充足支援」と当該支援の「対外PR」に力点を置き取り組みを実施。  
「求人充足支援」については既存の企業説明会等マッチングイベントの拡充見直しを行った。具体的には前年度より実施している職場見学と組み合わせた企業面接会の増（R6 3回、29人参加→R7 6回、42人参加）、福祉施設見学での座談会の増（R6 1回、9人参加→R7 2回、23人参加）及び新規事業として関係機関と連携した看護補助者のお仕事セミナー（2回、23人参加）を実施。  
「対外PR」については関係機関との連携を中心に、自治体との共催によるバスツアー形式の企業見学会の実施（3回、24人参加）や商工会議所会員企業へ当所の求人充足支援メニューを掲載したリーフレット配布による周知と利用促進を実施。
- ・若手職員の中長期的な育成を図る観点から、国家資格であるキャリアコンサルティング資格取得を促し、受験対策支援としてロールプレイングの機会を与えるため、所内において資格を有する職員の支援を受けロールプレイング研修を年5回実施。
- ・「ハローワーク利用者満足度調査」について、職員に対し実施前に目的及び昨年度実施結果（当所利用者の評価）の振り返りのための研修を行い、利用者サービスの向上と意識醸成を図った。

#### （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

- ・「求職者マイページ」の開設率について、令和6年年度末時点で目標の40％に対し34.1％であった。令和7年度において目標50％達成に向けて雇用保険失業給付の認定日における職業相談時などの機会を捉え、マイページ未開設を把握した場合、ハローワークにおける支援サービスの提供を受け取る情報ツールとして有用であること等の開設メリットの周知について取り組んだ結果、令和8年3月末時点で48.5％となり、目標には至らなかったが前年同時期に比べ増加となった。
- ・自治体との共催によるイベントの周知等、当該自治体のSNSを活用することによりハローワークの取り組みを周知した。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・障害者への就職支援について、法定雇用率が民間企業については2.5%、令和8年7月以降は2.7%となる事を踏まえ、障害者就職面接会の開催や雇用率未達成事業所への訪問を積極的に推し進めた結果、令和7年度において未達成企業5社を解消とし、管内全体の達成企業割合は70.5%となった。

また、地域における障害者雇用のロールモデルとなる事業所へは「もにす認定制度」を積極的に働きかけた結果、新たに1社（管内では2社目）が認定を受けた。

・生活保護受給者等の就職率について、自治体への巡回相談や定例会議での担当者間の情報共有により要支援者の取り込みを行い目標69.6%に対し実績69.8%となった。

・就職氷河期世代を含む中高年齢層（35～59歳）の正社員就職件数について、ミドルシニア向け企業説明会の企画や情報提供等マッチング機会の増大を図り目標109件に対し実績135件となった。

### (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令和8年3月現在1.12倍と前年同月より0.04ポイント下回っており、岐阜局全体1.39倍より低い値である。令和8年度もこの傾向は続くと予想され、よりきめ細やかな求人、求職のマッチングが必要となるため求職者に対しては窓口での適格紹介のみならず、求職者自身の就職活動を支援するため、求職者マイページの活用も含め求人票の見方のポイントを案内することをセットにしたセミナーを企画する等、より手厚い就職支援を実施する。

・求人充足支援の強化のため、求職者に対し提供した求人へ応募しない場合、その理由等を把握するため、フォームズを活用したアンケートを実施し、その結果を分析のうえ求人者へフィードバックすることで求人内容の見直し等を働きかけ充足へ繋げる取り組みを実施する。

## 2. 特記事項

・特になし

3. 総合評価 (※)

|        |
|--------|
| 標準的な成果 |
|--------|

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ①生活保<br>護受給者<br>等の就職<br>率 | ②障害者<br>の就職件<br>数 |  |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|---------------------------|-------------------|--|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 1,829 | 1,722 | 34.2%                      | 81.0%            | 93.0%            | 387                  | 69.6%                     | 191               |  |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 1,556 | 1,471 | 30.4%                      | 83.4%            | 92.3%            | 345                  | 69.8%                     | 171               |  |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 85%   | 85%   | 88%                        |                  |                  | 89%                  | 100%                      | 89%               |  |  |  |  |  |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

本年度において特に重点的に取り組んだ事項及びその分析は、以下のとおりである。

第一に、職員一人当たり一日2件の職業紹介の推進である。本取組については、求職者への職業紹介機会の確保を目的として、職員への周知及び意識の醸成を図りながら継続的に推進した。その結果、職員の紹介に対する意識の定着は一定程度進んだものの、求職者の課題の多様化・複雑化等の影響もあり、目標の達成には至らなかった。今後は、単なる件数の確保にとどまらず、求職者の状況に応じた支援との両立を図りつつ、実効性のある取組手法について検討していく必要がある。

第二に、求職者マイページの開設率向上の取組である。開設手順書の見直しによる分かりやすさの向上や、マイページ活用ブックの作成・配布による利便性の周知に加え、職員への開設勧奨の徹底及び進捗状況の共有を行った。その結果、開設率は年度当初の約37%から約44%へと上昇し、一定の改善が見られた。これにより、オンラインサービスの利用基盤の拡充が図られたと評価できる。一方で、なお過半数には至っていないことから、更なる利用促進に向けた取組の強化が課題である。

#### （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

本年度は、求職者及び求人事業所双方へのサービス向上を目的として、以下の業務改善に取り組んだ。

第一に、職業相談・職業紹介について、従来は来所による窓口対応を原則としていたところ、一定のルールの下、来所を要しない電話による対応を可能とした。これにより、来所が困難な求職者等の利便性向上が図られ、相談機会の拡充に寄与した。一方で、対面によるきめ細かな把握が難しい場合もあり、相談内容に応じた適切な手法の選択が今後の課題である。

第二に、ハローワークにおいて受理した求人のうち、一定期間職業紹介に至っていない案件について、求人事業所に対するフォローアップを実施する取組を強化した。これにより、求人内容の見直しや条件緩和等につながる事例が見られ、求人充足に向けた支援の充実が図られた。一方で、求人内容そのものに起因する未充足案件も一定数存在しており、より踏み込んだ助言・支援の在り方について検討が必要である。

第三に、求職者マイページの利用促進を目的として、ハローワークインターネットサービスの活用方法をまとめた「活用ブック」を作成・配布した。これにより、マイページ機能の理解促進が図られ、一部においては求人検索や応募行動の活性化が見られた。一方で、利用状況には個人差があり、継続的な利用につなげるための周知・支援の工夫が課題として挙げられる。

以上の取組により、利便性の向上や求人充足支援の強化等、一定の成果が認められたが、それぞれに課題も見られることから、今後は各取組の効果を踏まえ、より実効性の高い業務運営に向けた改善を継続していく必要がある。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【ミニ面接会】

年間を通して週に2回実施した。面談件数171件、就職件数13件。就職件数を増やすべく、面接会当日に参加事業所からリクエストを受け付ける等、面接会の機会を効果的に活用していくこととする。

#### 【介護分野施設見学会】

求職者へ事業所理解、仕事理解を深める機会を提供し、未経験者を含む幅広い求職者を当分野へ呼び込むことを目的に、年に4回実施し57名の求職者が参加した。事業所担当者からは、事業所そのものや業界の魅力を知ってもらい良い機会を得た、との評価を得た。

#### 【地方自治体との連携】

白川町・白川町商工会との連携協定に基づき、月1回のリモート相談を実施した。年間相談件数50件。

美濃加茂市との連携協定に基づき、「みのかも女性活躍センター リオラ」にて月1回の出張相談を実施した。年間相談件数28件。

### (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

本年度は、求職者一人ひとりへの職業紹介機会の確保を目的として、「職員一人当たり一日2件の職業紹介」を目標に掲げ、取組を推進した。その結果、職業紹介件数は一定程度増加し、求職者と求人のマッチング機会の拡充に寄与した。

また、来所が困難な求職者等の利便性向上を図る観点から、新たに電話による職業相談・職業紹介の取組を開始し、相談手段の確保に努めた。

一方で、近年は、求職者が抱える課題が多様化・複雑化しており、個々の状況に応じたきめ細かな支援が求められるケースが増加している。このため、必ずしも職業紹介に直結しない支援の重要性も高まっており、紹介件数の確保との両立が課題として顕在化している。

今後は、電話やオンラインを含む多様な相談手段や求職者マイページを効果的に活用し、求職者の状況に応じた支援の充実を図りつつ、より効果的・効率的に職業紹介につなげるための手法について検討を進め、職業紹介の質及び量の双方の向上に資する業務改善に取り組む必要がある。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ③新卒者<br>等支援に<br>係る就職<br>支援ナビ<br>ゲーター<br>の担当者<br>制による<br>就職支援<br>を受けた<br>者の正社<br>員就職率 |  |  |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 1,340 | 1,047 | 37.0%                      | 81.0%            | 93.0%            | 320                  | 62.2%                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 1,148 | 917   | 34.7%                      | 90.3%            | 93.0%            | 289                  | 96.3%                                                                                |  |  |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 85%   | 87%   | 93%                        |                  |                  | 90%                  | 154%                                                                                 |  |  |  |  |  |  |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・就職件数の目標（1, 146件）を達成するため、1担当5人以上（下半期からは6人以上）の求職者担当制により、早期再就職に向け積極的な支援を行った。また、求職者が希望した求人に紹介できなかった場合や、求職者が自ら求人を選定できなかった場合に、「プラス2サービス」により窓口の職員がマッチングによる求人情報提供を実施した。これらの他、開設率が50％に達した求職者マイページの機能を活用し、求職者あてに求人情報を提供する取組を行った。これらの取組の結果、上半期は目標値に近い就職件数で推移したが、下半期については、新規求職者及び雇用保険受給者の減少の影響により紹介件数と就職件数が令和6年度と比較して大きく減少したため、年間の就職件数目標を下回って900件の実績となった。

・充足件数の目標（1, 094件）を達成するため、紹介窓口職員全員参加による「みんなで求人チェック＋充足会議」を行い、紹介窓口職員の「求人を見るチカラ」の向上と求人票の記載内容の充実を図った。また、俎上に上がった求人事業所に対しては、事業所訪問を実施して求人条件緩和の提案と求人票以上の事業所情報を収集。それにより得た事業所情報を紹介窓口職員と共有することによってマッチングの精度を高めるとともに、「リフレッシュ求人」として所内掲示を行った。これらの取組の結果、就職件数と同様に上半期は目標値に近い充足件数であったが、下半期については、新規求職者及び雇用保険受給者の減少の影響により目標値を下回る856件の実績となった。

#### （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

・求職者へのマッチングによる求人票やハローワークサービスの提供等、ハローワークの存在感を向上させるために求職者マイページの開設率を向上させる取組を行った。

特に、令和7年5月末時点の求職者マイページの開設率が25.7％となり岐阜局内で最下位になったことから、令和7年度中に開設率が50％以上になるよう「目指せ開設率50％！ 最下位脱出大作戦」と銘打った集中的な取組を行った。具体的な取組として、作成した「マイページ活用ガイド」リーフレットの中に求職者がメールアドレス、パスワードを記載する項目を設けて、マイページ開設を容易にするような工夫を行った。また求職者マイページ開設を窓口職員が自信を持って勧めることができるように実践的な個別研修を行うなど、マイページ開設への紹介窓口担当者の苦手意識の払拭を図った。こうした取組により、令和7年9月末時点での求職者マイページの開設率が50.5％となり、以降求職者マイページの開設率は50％周辺を推移している。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・11月14日に名古屋中所において若年求職者を対象とした「東濃・可児地域合同企業説明会」を恵那所・多治見所との共催により初めて開催した。東濃・可児地域の13事業所が参加し、53名の求職者が来場した。本イベントを開催するにあたり、求職者マイページへの一斉送信による周知の他、JR中央線中津川駅周辺の駅へのポスターの掲出、中津川市役所の一斉メール送信機能の活用等により周知を行った。

・1月17日には令和6年度に引き続き名古屋中所においてUIJターン求職者を対象とした「恵那・中津川出張企業説明会」を開催。在職者も来場しやすくするため土曜日の開催とし、中津川市の移住促進サイトへのイベント掲載を行う等の周知を行った。恵那・中津川地域の事業所・市役所計8事業所が参加し、17名の求職者が来場した。

いずれのイベントについても名古屋市で開催する意義は大きいものの、イベント周知に関しては中津川で行うことができることは局ホームページ、中津川市移住促進サイトへの掲出等限られており、管外・県外でイベントを行う場合の求職者等への周知方法について検討が必要である。

・介護・看護事業所を対象とした「介護・看護就職説明会」について、令和7年度は「体験型企業説明会」として訪問入浴介護の事業所によるデモンストレーションを実施するとともに、従来型の就職説明会を企画した。体験型企業説明会には5名、従来型の就職説明会には20名が参加した。デモンストレーションを加えることで未経験者に向けて仕事の魅力を発信することができたことから、令和8年度も同様の取組を継続する。

### (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

・就職件数、充足件数ともに令和7年度の目標値を達成できなかった。当所の紹介件数に対する就職件数の割合は高いため、紹介件数を増加させる取組を実施する。具体的には、求職者担当制の継続、プラス2サービスによる求人情報提供件数の増加、企業説明会の充実、新規求職者に対する支援を充実させる。

・「みんなで求人チェック+充足会議」の実施により求人票の記載内容の充実を行い所内掲示等を行った結果、充足件数の改善が見られる月があった。この取組により充足件数の改善のみならず、紹介相談窓口職員の「求人表を見るチカラ」の向上が期待できることから、令和8年度においても引き続き実施する。

・求職者マイページの開設率は50%まで引き上げ積極的に求人情報やイベント情報を提供する取組を開始したことから、次年度は更に求職者がマイページを開設した事によるメリットを実感し有効活用をしてもらうために、イベント情報等定期的な情報発信を行うとともに、求人マッチングツールとしての活用を図る。

## 2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価（※）

|        |
|--------|
| 標準的な成果 |
|--------|

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>（求人<br>者） | 満足度<br>（求職<br>者） | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 |  |  |  |  |  |  |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| 令和7年度目標 | 1,146 | 1,094 | 36.8%                      | 81.0%            | 93.0%            | 223                  | 90                |  |  |  |  |  |  |
| 令和7年度実績 | 900   | 856   | 34.4%                      | 66.1%            | 86.2%            | 200                  | 85                |  |  |  |  |  |  |
| 目標達成率   | 78%   | 78%   | 93%                        |                  |                  | 89%                  | 94%               |  |  |  |  |  |  |

※ 「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。