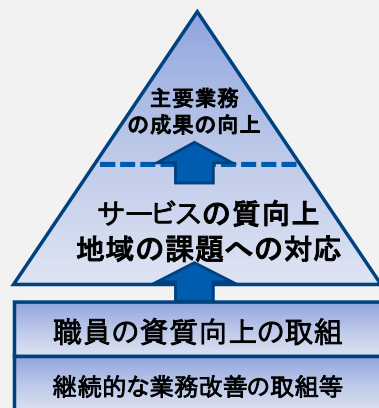


1. ハローワーク総合評価について

- 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）



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

- 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

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の（既卒者含む）正社員就職率
- 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
- 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。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
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、 $100点 \times 105\% = 105点$ 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7年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価結果

ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク前橋	良好な成果
ハローワーク高崎	標準的な成果
ハローワーク桐生	標準的な成果
ハローワーク伊勢崎	良好な成果
ハローワーク太田	標準的な成果
ハローワーク館林	良好な成果
ハローワーク沼田	標準的な成果
ハローワーク群馬富岡	良好な成果
ハローワーク藤岡	標準的な成果
ハローワーク渋川	標準的な成果

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

ア 人材確保分野対策の取組

人材確保対策コーナーを中心に、福祉（介護・医療・保育）、建設、警備、運輸など、人材不足が顕著な分野に対する重点的な支援を実施いたしました。具体的には、事業所見学会、企業PR会、事業所相談会等を開催するとともに、県ナースセンターによる出張相談窓口を設置し、求職者の職業理解の促進および就職支援の充実に努めました。また、県トラック協会や県建設業協会と連携し、求職者向けの運輸セミナーや建設業セミナーを開催するなど、各業界の魅力発信に取り組みました。さらに、運輸業界団体と共催した「WorkWork（ワクワク）合同PR会」では、家族連れを含む多くの参加者があり、業界への理解促進および関心喚起を図りました。加えて、近隣ハローワークおよび群馬労働局と連携した「トラック運送業界合同就職面談会」を開催するなど、新たな取組も積極的に推進いたしました。

イ 新卒者支援の取組

就職支援ナビゲーターによる担当者制支援を通じて、求人情報の提供から応募書類作成支援、模擬面接まで、一人ひとりの状況に応じた継続的な支援を実施いたしました。また、キャリア支援ツールや各種セミナーを活用し、自己理解や職業理解の促進を図るとともに、高校・大学等への出張相談や支援を実施し、教育機関との連携強化にも取り組みました。

ウ 子育て世代の就職支援

前橋市との雇用対策協定に基づき、市と連携して「子育て支援合同企業説明会」や「前橋でめぶく。合同企業説明会」を開催いたしました。また、担当者制によるさめ細かな個別支援や各種セミナーを通年で実施し、子育て世代の再就職に向けた支援の充実に努めました。さらに、オンライン職業相談や求職者マイページを活用したプッシュ型の情報提供を推進することで、来所が困難な方に対しても継続的かつ効果的な就職支援を実施いたしました。

エ 高齢者への就職支援

高齢求職者の増加を踏まえ、生涯現役支援窓口において、高齢者向けセミナー、ミニ面接会および企業見学会を数多く実施いたしました。また、高齢者が応募可能な求人情報を取りまとめた情報誌を毎月発行し、関係機関へ配布することで、求人情報へのアクセス向上に努めました。

オ その他の取組

求職者および求人者双方に対し、マイページ登録の促進を図り、イベント情報や求人情報等の提供を計画的に実施いたしました。また、地域におけるキャリア形成支援の一環として、群馬労働局オリジナルの取り組みとなる「ハロまるおしごとカード」を活用した小学生向け出前講座を実施するなど、将来の職業観の醸成を図るための取組を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員による事業所訪問を推進するとともに、職業訓練基礎研修やjob tag研修、1on1ミーティング等を実施し、職業理解の促進を図りました。また、接遇や個人情報保護に関する研修を実施するほか、労働局主催研修への参加を通じて、サービスの質の向上に努めました。

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

① 求職者支援サービスの強化

求職者数および紹介件数の減少傾向を踏まえ、従来の来所型支援に加え、求職者マイページを活用し、求人情報や各種イベント情報を継続的に発信し、求職者との接点確保および相談機会の拡充に努めました。また、来所時には求職者一人ひとりの状況や就職に向けた課題の把握に努め、担当者制による継続的かつ丁寧な支援を実施しました。さらに、求職者のニーズに応じた求人情報の提供や応募支援を実施し、就職支援サービスの向上に取り組みました。

② 求人充足支援の強化

求人充足支援の実効性向上を図るため、「求人者支援に係るフォローアップ支援要領」に基づく運用の徹底を図りました。また、受理した全ての求人について求人票評価基準を活用し、求人内容の点検や改善提案を行うなど、求人者に対する支援の充実に努めました。さらに、充足会議を通じて求人情報や支援状況の共有を行い、求人充足に向けた支援の強化に取り組みました。

③ 事業所訪問による情報収集と今後の課題

事業所訪問については、職業相談部門と求人部門が連携し計画的に実施しました。これにより、求人票だけでは把握することが困難な職場環境や業務内容、雇用条件等に関する情報を収集し、より実態に即した求人情報の提供に努めました。一方で、事業所訪問によって得られた情報については、求職者支援や求人充足支援への活用が十分でないケースも見受けられました。このため、今後は訪問目的をより明確化するとともに、収集した情報の共有・活用方法を改善し、事業所訪問の成果をより効果的な支援の実施につなげることを課題と認識しております。

（3）その他の業務運営についての分析等

継続的な人員減少への対応が求められる中、限られた人員で安定した行政サービスを提供するためには、部門間の連携強化や柔軟な応援体制の構築が重要となっています。令和7年度においては、必要に応じた相互支援に取り組んだものの、部門間の連携や情報共有については、さらなる充実に努める必要があるものと認識しております。今後は、組織全体としての協力体制の一層の強化を図るとともに、業務の平準化や情報共有の充実に、職員間の連携促進に取り組み、効率的かつ効果的な業務運営の実現に努めてまいります。

(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

- ①求職者支援サービスの質の向上
求職活動のオンライン化が進展し、求職者の職業選択や情報収集の手法が多様化する中、従来の来所型支援のみでは十分な成果の確保が難しくなっています。また、求職者数の確保に加え、個々の状況に応じたきめ細かな支援によるサービスの質の向上がこれまで以上に重要となっています。このため、今後は応募書類作成支援や面接対策の充実、各種セミナーの開催等を通じて求職者の就職意欲向上を図るとともに、担当者制による継続的かつ一貫した支援を強化し、就職実現に向けた支援の充実を図ってまいります。
- ②求人確保および求人者支援の強化
求人数の減少傾向が見られることから、その要因を的確に分析し、求人確保に向けた対策を講じていく必要があります。このため、更新求人に対するフォローアップを徹底するとともに、事業所訪問を通じた求人ニーズの把握や信頼関係の構築に努め、新規求人の開拓および求人条件の改善提案など、求人者支援の一層の充実を図ってまいります。
- ③人材不足分野に対する重点的な支援
人材不足が深刻化している福祉、建設、警備、運輸等の分野においては、引き続き重点的な取組が必要であると認識しています。今後は、人材不足分野を重点的な支援対象として位置付け、企業説明会や就職面談会、各種セミナー等によるマッチング機会の創出を図るとともに、事業所訪問を通じた求人者支援を強化し、人材確保に向けた支援の強化を図ってまいります。

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)	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対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和7年度目標	3,393	3554	34.8%	81.0%	93.0%	960	62.2%	96.9%	87.0%
令和7年度実績	3,242	3466	29.9%	91.2%	94.1%	954	71.5%	100.0%	88.1%
目標達成率	95%	97%	85%			99%	114%	103%	101%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

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
- ・職業意識形成支援として、小中学生向けの「ハロまるお仕事カード」体験学習を、11校652人に実施しました。また、保護者向けにも「ハロまるお仕事カード」を用いた、子どものキャリア形成や職業理解の促進のための「保護者セミナー」及び保護者自身のキャリアについてのセミナーを実施しました。
 - ・求人者支援員を中心に、積極的な事業所訪問を実施しました。訪問後に訪問レポートを作成し、所内掲示、労働局HP掲載等により、企業PRに取り組んでいます。
 - ・今年度より新たに企業PRとして、所内サイネージにて企業が作成したPR動画の放映を開始しました。
 - ・求人者と求職者のマッチング向上のため、事業所見学会の実施や応募前見学可能求人を増やす取り組みを実施し、応募前見学会可能求人情報誌を作成し、配布を行いました。
 - ・高崎本所では、新たに「求人作成のポイント」を内容とする事業主向けセミナーを2回実施し、計33社（39人）の参加実績となりました。
 - また、安中出張所では、事業主向けセミナーを2回実施し、計13社（19人）の参加実績となりました。
 - ・人材不足分野である「運輸」「建設」「介護」「保育」等の求人充足のため、面接会・事業所PR会を積極的に開催しました。同時に、参加求職者へ向けて、セミナーを開催することで業界の理解の促進に努めました。なお、今年度は「運輸のお仕事応援フェア」を4所（前橋・高崎・伊勢崎・渋川所）合同により開催しました。
 - ・障害者関係の今年度新たな取り組みとして、クレーンソーンの生徒に係る、教員向けセミナー、生徒・保護者向けセミナーを各1回ずつ開催しました。各関係機関も参加し、合わせて64名の参加となり好評を得ました。
- ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- ・職業相談等においては各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政から講師を迎え「労働基準法等について学ぶ研修会」、及び、職員の資質向上と利用者の満足度向上を目的とした「Job tag活用講座」を、前橋所と合同開催しました。さらに、高崎所において「精神・発達障害者等就職困難者支援研修」を実施しました。これらの研修を通して、利用者に対し適切な知識に基づく助言や情報提供ができるよう努めました。

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

- ・前年度、求人者の利用満足度調査において満足度合いが77.7%と低い結果となっていました。人を募集しても集まらないという状況がハローワークの低評価となることが懸念されたため、マッチング力の向上、求人充足サービスの強化を課題と捉えました。マッチング促進の観点から、令和7年度においては職員による事業所訪問及び求職者向けの事業所見学会を積極的に実施しました。求人者満足度は77.7%→83.4%と5.7ポイント上昇し、目標である81%を2.4ポイント上回る結果となりました。引き続き、求人者利用満足度向上のため、マッチング力の向上及び求人充足サービスの強化に取り組みます。
- ・求人開拓と事業所訪問を積極的に行う中で、求人票だけでは得られない情報を視覚的にも伝えられるよう「訪問レポート（企業PRシート）」を作成し、所内に掲示することで求人者サービスの強化を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ・地方自治体との雇用対策協定による連携推進を図る中で、「生活保護受給者等就労自立促進事業」において、高崎市役所社会福祉課より要請支援を受けた求職者を、ハローワークの常設窓口である「たかさき就労支援コーナー」で支援するとともに、毎月1回「支援調整会議」を開催し、支援対象者の生活支援と就労支援のチーム支援によりワンストップ型の就労支援体制を実施しています。
- また、高崎市役所こども家庭課が運営管理しワンストップサービスを行っている「子育てなんでもセンター」へ、当所のマザーズコーナー就労支援ナビゲーターが毎週水曜日に出張相談を実施し、子育てと仕事の両立を図れるよう就労支援での連携を図っています。
- さらに、高崎市役所社会福祉課が運営管理している「高崎市障害者支援SOSセンターばる〜ん」にて、当所の障害者担当職員が第2、第4水曜日午後に出張相談を行っており、利用する障害者の生活支援と就労支援の両方から支援を実施しています。

（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

- ・人材不足分野の就職件数が目標1003件に対し、実績は987件となりました。人材不足分野の支援強化を課題とし、事業所訪問により安定所が実施する求人者サービスメニューの案内を行いつつ、安定所の利用を積極的に促すことで求人数の増加を目指すとともに、会社説明会開催等に積極的に取り組み、求職者とのマッチングの促進を図ります。
- ・充足数が目標3687件に対し、実績は3481件となりました。今年度、求人充足会議の開催回数が低調であったことから、職業相談部門と求人部門により連携し、未充足求人のフォローアップに注力するとともに、求職者へわかりやすい魅力的な求人とするべく、求人者へは求人票の内容の見直しを提案する等の改善を図ります。特に、人材不足分野の事業所については、事業所見学会の実施等を積極的に提案するなどミスマッチの予防等に努め、充足及び定着を図って参ります。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	公的職業訓練終了3か月後の就職率	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和7年度目標	3,550	3,687	32.8%	81.0%	93.0%	1,003	364	62.2%	70.9%	96.9%	87.0%
令和7年度実績	3,359	3,481	31.7%	83.4%	87.3%	987	332	63.1%	67.9%	99.0%	100.0%
目標達成率	94%	94%	96%			98%	91%	101%	95%	102%	114%

※ 「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
- ・年度始めと1月にハローワーク総合評価の目的、各指標の内容及目標値、実績の算定方法等を詳細に示した資料により研修会を実施し、業務の改善を図りながら目標達成に向けて取り組んでいくことを明確にしました。
 - ・日報、月報、各種取扱状況等を通じて、目標値に対する実績の推移を把握し、課題を分析したうえで業務を進めました。
 - ・人材不足分野の就職支援の取組としては、介護の仕事に興味を持ってもらえるよう待合室のサイネージで「介護の仕事と魅力」を音声付きで放映しました。また、イベントカレンダーを毎月作成し、窓口やLINE、求職者マイページ等あらゆる機会を通じて個別企業説明会、福祉・医療合同説明会への参加を呼びかけ、福祉・医療合同説明会には45名が参加し、参加者から好評を得ました。その後に開催した見学会にも25名が参加し、福祉・医療業界への就職を促進することができました。その結果、就職件数の目標値409件は若干下回りましたが389件の実績となりました。
 - ・生活保護受給者等の就職支援の取組としては、福祉部門及び雇用部門の各機関を構成員とした協議会を開催し、各対象者に係る支援指標を確認することによりチーム支援としての意思統一を図りました。また、各機関の要請によりハローワークの就職支援ナビゲーターが出張相談を実施し、予備相談から職業紹介まで行いました。その結果、就職率の目標値69.6%以上を上回り71.8%の実績となりました。
 - ・障害者の就職支援の取組としては、事業所における障害者雇用への理解を深めるために計画的な雇用指導を実施しました。また、実際に障害者が作業を行っている場面を見学し、その能力を確認することで、各事業所におけるマッチングが円滑に進むよう、特別支援高等学校見学会を3回実施しました。併せて、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター、群馬県労働政策課等関係機関と常時連携しチーム支援を行いました。その結果、就職件数の目標値156件を上回り162件の実績となりました。
- ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- ・両毛地域ハローワーク連絡会議において、各所に共通する懸案事項について事例検討会を実施しました。
 - ・職業訓練の概要及びリスクリング等教育訓練支援融資事業に関する伝達研修を実施しました。
 - ・統括職業指導官を講師として、課題解決に向けた継続的なサービスの質の向上を図るため、PDCA研修を実施しました。
 - ・労働局主催の各種研修に積極的に参加しました。

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

- ・求職者の抱える課題の解決を進めるうえで、継続的に支援していくためには、求職者担当者制を積極的に推進していくことが重要であることを明確にし、組織的に取り組むこととしました。そのため、担当者制による支援の実施状況を把握し、所として統一的な運用が行えるよう改善を図り、求職者の再就職への緊要度や支援対象者の基準などのチェックシートを作成するとともに、求職者への説明を兼ねたリーフレットや申込書を追加で作成し、所内で共有を図りました。
- ・所内での統一したルールを実施要領に盛り込み、明確化したことにより、支援方法等の標準化や求職者との相談内容の充実が図られました。併せて、求職者担当者制の管理シートを個人ごとのものにしたことにより個々の進捗状況も把握しやすくなり、支援件数は一定の水準を維持することができました。
- ・求人充足支援のための事業所訪問等を積極的に行い、事業所との信頼関係を構築しながら求人開拓や職場環境等に関する情報の収集に努め、ツアー型見学会や企業説明会を実施しました。
- ・小学生が主体となる職業体験イベント「ミニ桐生」に参加し、職業意識の形成を支援することができました。また、ハローワークの業務内容の周知及び認知度の向上を図ることができました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ・他所の好事例を参考にし、担当職員はマッチング対象管理表に新規支援対象者・支援状況等について記載し、統括職業指導官はマッチング対象管理表をもとに、毎月支援状況の確認を実施することとしました。その結果、各担当者が進捗状況を意識して支援を行うことにより、対象者支援の質の向上を図ることができました。
- ・栃木労働局管内及び当局管内の県境に位置するハローワークで構成される両毛地域ハローワーク連絡会議に出席し、意見交換等を行い、障害者雇用対策等について協力して取り組むこととし、連携を図ることができました。
- ・障害者雇用率の達成に向けた取組は、事業所ごとの状況に合わせた支援が必要となりますが、関係機関と連携して障害特性等の理解促進を図り、職場実習の受入れから雇用につながるよう、継続的な支援を実施す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

- ・求職者担当者制の拡充、オンラインを活用したサービスの拡充を図ります。
特に求職者担当者制については、各担当者が目的を理解し、目標を定め、相談支援サービスの強化につながることを実感できるよう統括職業指導官等が定期的に相談・助言の機会を設け、当該担当者の能力向上を図ります。また、オンラインを活用したサービスについては、オンラインセミナーの開催やオンライン相談の充実を図ります。
- ・求人充足支援の拡充、人材不足分野の一層の支援を進めていきます。
特に求人充足支援については、求人担当者制の積極的な実施と求人充足会議を活用し、求職者の希望条件や職種別賃金情報等を求人者に提示し、求人票の記載内容のきめ細かな助言等を行っていきます。また、人材不足分野の支援については、事業所訪問を積極的に行い、求人者の要望を踏まえた支援を実施します。併せて、企業説明会やセミナー等を開催し、求職者が仕事内容への理解を深めることにより応募機会の拡大を図り、就職に結び付けていきます。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者の就職率	障害者の就職件数
令和7年度目標	1,506	1,264	35.4%	81.0%	93.0%	409	69.6%	156
令和7年度実績	1,356	1,145	30.8%	83.2%	94.0%	389	71.8%	162
目標達成率	90%	90%	87%			95%	103%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

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
- 安定所のサービス周知と利用促進のため、SNSの活用（HP改修やLINE登録への誘導等）による情報発信の強化に取り組みました。見やすさ、使いやすさの向上により、各種セミナーや会社説明会等の参加申込が順調となり、その後の職業紹介へ繋がりました。
 - 事業所ニーズ把握、求人要件緩和及び求職者への情報提供ツールとして「事業所PRシート」及び「聞き取りシート」を作成し、所内の掲示コーナーの刷新を図りました。これら情報は職業相談部門とデータでも共有し、マッチングツールとして活用しています。
- ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- 中長期的な職員の育成を図る観点から、求人充足支援や雇用管理指導のための事業所訪問、事業所説明会・就職面接会等の企画、運営への対応などについて、所長をはじめとした幹部職員の同行・フォローによるOJTで知識や技術を習得させるとともに、部門職員間でノウハウの共有等が図られるよう取り組みました。また、労働局等主催の各種集合研修やオンライン研修への積極的な参加を促し、職員の資質の向上を図りました。

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

- 前年度、求人者の利用満足度調査において満足度が低い結果となっていました。特に「応募条件を満たす求職者の紹介」で54.5%の満足度しかなく、人を募集しても集まらないという状況がハローワークの低評価となることが懸念されたため、マッチング力の向上、求人充足サービスの強化を課題と捉えました。また、マッチング促進の観点から、令和7年度においては職員による事業所訪問及び求職者向けの事業所見学会を積極的に実施しました。
- 求人充足サービスの強化のため、求人充足会議の充実を図りました。その中で、所の求人票評価基準の「中位」及び人材不足分野（介護福祉分野）を求人担当者制の優先求人とすることを徹底し、職業相談部門との連携を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 地方自治体との連携の推進を図る中で、伊勢崎市と雇用対策協定を締結し、新卒者・既卒者等若年層を対象とした就職面接会、伊勢崎福祉ふれあいフェスタ2025の一環として障害者就職面接会、伊勢崎市を会場とした外国人雇用管理セミナー、伊勢崎市が新設した多文化共生センターでの出張相談の実施など、自治体の要望を踏まえた連携事業を実施しました。

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

- 人材不足分野の就職件数が目標479件に対し、実績は442件となりました。人材不足分野の支援強化を課題とし、事業所訪問により安定所求人者サービスメニューの案内を行いつつ安定所の利用をアピールし、求人数の増加を目指すとともに、求職者向けには、会社説明会開催等に積極的に取り組むこととします。
- 充足数が目標2,009件に対し、実績は1,998件となりました。今年度、求人充足会議では、職業相談部門と連携し、未充足求人のフォローアップに注力するとともに、求職者へわかりやすい魅力的な求人とするべく、求人者へは求人票の内容の充実、条件緩和を提案する等の改善を図って参りましたが、形骸化することなく、求人充足会議が効果的に機能するよう求人者に対して求職者からの反応を伝えていくなど、能動的な働きかけを図ることとします。さらに、求人情報提供が職業紹介に結びつかなかった場合の理由の把握に努め、求人者へのフィードバックの活用に努めます。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	⑧人材不 足分野の 就職件数	⑤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	②障害者 の就職件 数
令和7年度目標	1,875	2,009	39.7%	81.0%	93.0%	479	50.8%	166
令和7年度実績	1,777	1,998	36.9%	72.0%	92.1%	442	68.2%	175
目標達成率	94%	99%	92%			92%	134%	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。

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

- ア ハローワーク利用促進のため、管内FMラジオ出演（毎月1回、計12回）、私鉄駅構内サイネージ、商業施設へのポスター掲示等により、職業訓練や就職面接会などの各種就職支援の周知・広報を幅広く実施しました。
- イ 求人者支援として、求人充足会議を実施するとともに、積極的に事業所訪問を実施し、求人担当者と職業相談担当者が情報共有を密にし、その情報を利用して職業紹介を行うなど求人充足支援に取り組みました。
- ウ 求職者支援として、専門相談員による各種就職支援セミナーを毎月8回程度実施し、多くの方に参加いただきました。特に職業訓練受講セミナーはオンラインで開催し、来所型のセミナー以上に多くの方に参加いただきました。そのほか、求職者担当者制による模擬面接、応募書類添削指導、職業適性検査の実施についても精力的に取り組みました。
- 雇用保険受給者に対しては、早期再就職意向アンケートを実施し、早期再就職支援ナビゲーターにより電話や求職者マイページを利用して早期再就職支援プログラムの利用を提案しました。
- また、求職者の特性（シニア、外国人、障害者、マザーズ）に応じ、各担当ナビゲーター・アドバイザーが専門的な支援を実施しました。
- エ 人材不足分野に係る取り組みとして、求職者と求人者とのマッチングを図るためのイベントを積極的に開催しました。開催内容は、ツアー型企業見学会を5回、外部講師による介護セミナー、看護補助者セミナー及び保育業務応援セミナーを各1回、就職支援コーディネーターによる介護職・看護補助者セミナーを5回、介護合同企業説明会（4社参加）、警備業企業PR会&相談会（3社参加）、運転のおしごとPR会（4社参加）、介護施設事業所PR会&相談会（3社参加）及び太田マッチング企業PR会&相談会（運輸3社・介護3社参加）を各1回開催しました。各イベントは気軽に参加できるよう工夫するとともに所内での周知のほか、LINE、群馬労働局HP及び上記アにより広く周知を図ったことにより多くの求職者が参加し、人材不足分野の仕事の理解を深め、就職に繋げることができました。
- オ 就職氷河期世代（ミドルシニア）に係る取り組みとして、ツアー型事業所見学会&体験会を1回開催したほか、「キャリアチャレンジ!! 応募もできる合同企業説明会」（参加企業25社、参加求職者58名）を開催しました。当イベントでは、就職支援セミナー2種に加え、介護事業所1社、保育事業所1社、運輸事業所2社及び建設事業所1社に参加いただき、人材不足分野に対する支援にも取り組みました。
- カ マザーズコーナーに係る取り組みとして、「おおた子育て支援就職面接会」（参加企業25社、参加求職者108名、採用48名）を太田市及び太田商工会議所との共催により実施しました。また、「マザーズ応援Week」と題し、1週間通してツアー型の企業説明会及びお仕事相談パーク内での就職面接会（参加企業8社、参加求職者69名、採用24名）を開催したほか、「マザーズ就職面接会」（参加企業10社、参加求職者45名、採用17名）を開催しました。このようなイベントを開催したことにより、就業意識を高め、多くの方を就職に結びつけることができました。
- キ 外国人求職者に対する取り組みとして、外国人雇用理解のある企業5社へのツアー型企業見学会を実施したほか、面接の目的や履歴書などの必要書類の準備、服装やビジネスマナー、面接当日の動きなどを習得させる「めんせつれんしゅうセミナー」を9回開催しました。
- また、JICEと連携し、イベントへの誘導に取り組みしました。

② 中長期的な資質向上に向けた取り組み

職員の資質向上のため、群馬労働局主催の研修に職員を積極的に参加させました。また、労働基準監督署より講師を招いた「労働基準法研修」を実施したほか、両毛地域ハローワーク連絡会議での事案検討会の実施、事業所訪問による障害者雇用率達成指導に所長が同行し、若手職員にノウハウを身に付けさせるなど、職員の資質向上に努めました。

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

① ハローワークの利用促進

新規求職者及び新規求人が減少傾向であることを踏まえ、ハローワーク利用促進のため、昨年度から引き続き管内FMラジオ出演、私鉄駅構内サイネージ、商業施設へのポスター掲示・リーフレット配架及び太田市の広報誌掲載等により各種就職支援などを、ハローワークを利用されていない方に対してハローワーク太田（市役所内のお仕事相談パークを含む）の周知・広報を幅広く実施しました。

② 就職件数、充足件数の目標達成のための取り組み

昨年度に引き続き、「個人別管理シート」に職業相談部門の職員が毎月の目標、相談件数・紹介件数・就職件数の実績と取り組み状況や自己分析等を記載し部門長に提出させ、部門長はその内容を確認し、必要な助言及び指導を行うほか、所長が職員及び非常勤職員との面談時にPDCAサイクルを説明し、PDCAサイクルの理解を深め、目標達成に向けて一丸となり業務に取り組みました。

③ 人材不足分野支援に係る更なる支援

求職者と求人者とのマッチングを図ることを目的とした企業見学会、企業説明会、PR会&相談会のほか、求職者に人材不足分野の仕事に対する理解や応募に繋げるため、外部講師による介護、看護補助及び保育業務の具体的な仕事内容や資格などを説明するセミナーを開催するなど、人材不足分野の支援のためのイベントを積極的に実施しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

① 新規求人の減少

米国の追加関税や原材料・エネルギー価格の高騰、中東情勢の影響による先行きの不透明感などにより、新規求人数が減少していることから、事業所訪問や電話等による求人開拓を積極的に実施しました。

② 自治体（太田市）等との連携

太田市との雇用対策協定に基づき、女性や若者に対する支援は太田市役所内に設置した「お仕事相談パークおおた」を中心に行い、外国人に対する支援は太田市役所において出張相談を中心に実施することにより、太田市との協力体制を堅持し、雇用対策を推進することができました。

また、太田市に加え太田商工会議所とも連携を図り、「おおた子育て支援就職面接会」（参加企業25社、参加求職者108名、採用48名）や学卒・若者向けの「群馬県太田市合同企業説明会」（参加企業104社、参加者139名）を開催しました。

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

- ① ハローワークの利用促進
新規求職者及び新規求人が減少傾向にあることを踏まえ、ハローワークを利用しない在職者や学生を含めた潜在求職者等への周知を昨年度同様に実施することとします。
管内FMラジオ出演、私鉄駅構内サイネージ、商業施設へのポスター掲示・リーフレット等の配架を継続するほか、シニア窓口の周知のため、太田市役所、太田商工会議所及び太田年金事務所にリーフレット配架を依頼するとともに、お仕事相談パークのわかものコーナーの周知のため、太田市役所の離職者が利用される国民年金課などにポスター掲示・リーフレット配架を依頼し、ハローワークの周知・広報を実施します。
- ② 新規求人確保のための取り組み
昨年度以上に事業所訪問や電話による求人開拓を強化するとともに、求人票の書き方指導や求人者マイページ開設支援をより丁寧に行うことなどにより、新規求人の確保に取り組めます。
- ③ 就職件数及び充足件数の目標達成のための取り組み
「個人別管理シート」を活用し、目標設定、進捗管理、PDCAサイクルの理解、自己分析、必要な助言及び指導を行うことや、求職者マイページを活用した求人情報提供を強化し、紹介件数を増加させることにより就職件数及び充足件数の目標達成を目指すこととします。
- ④ 人材不足分野に対する更なる支援
求職者と求人者とのマッチングを図るためのイベントを積極的に開催するとともに、医療・福祉・保育分野の集中的充足対策として令和8年度より実施の「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」により、事業所訪問等によるアウトリーチ支援を強化するとともに、求職者へのマッチング支援を更に拡充することにより、求人充足支援の強化を図ることとします。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	ハローワー クの職業紹 介による就 職氷河期を 含む中高年 層 (35歳～ 59歳) の不 安定就労 者・無業者 の正社員就 職件数	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7年度目標	2,355	2095	34.7%	81.0%	93.0%	547	69.6%	520	96.9%
令和7年度実績	2,202	1945	30.9%	89.2%	90.4%	519	70.5%	503	97.5%
目標達成率	93%	92%	89%			94%	101%	96%	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

- ① 各指標に対する取組
当所では、就職支援及び求人充足支援強化のため、職員の求人・求職のマッチング能力を高め、求人票以上の情報を収集して発信したり、企業説明会や就職面接会及びツアー型面接会・見学会などを行い、就職及び求人充足の促進に努めました。
- ・事業所訪問の実施：34社に職員延べ58人訪問
 - ・企業PRシートの作成：令和7年度までの合計108社
 - ・求人説明会・面接会：41回実施し、求職者延べ474人参加して92人就職
 - ・障害者就職面接会（10/24）：求職者57人参加して9人就職
 - ・障害者企業見学会・説明会：3回実施し、求職者延べ52人参加して9人就職
 - ・シニア及び子育て支援ツアー型見学・面接会：3回実施、18人参加して8人就職
- ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- ・職業相談部門職員の専門性を向上させるため、職業紹介基本業務研修、職業訓練研修を実施しました。
 - ・職業安定行政職員としての心得を理解するために、所長から全職員に対し、国家公務員倫理、ハローワークサービスなど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

事業所の人手不足の状況が続く中、求人充足支援及びハローワークの利用促進を図るため、以下のサービス及び業務改善を行いました。

・応募しやすい求人票作成支援に向けて、「求人票でアピール！紹介担当者推し おすすめキーワード」「求人内容を見直してみませんか？～応募がくる求人の特徴4選～」のリーフレットを作成して、事業所を訪問し、求人票の見直しや改善提案を行いました。

・ハローワークのサービスメニューをまとめたパンフレットを見直し利用促進を図るとともに、所内の掲示板もイベントコーナーなど、利用者が目的別に探せるように工夫したレイアウトに変更しました。

・これまで実施してきたセミナーを大幅に見直し、「面接」や「応募書類作成」セミナーに加え、「job tag 実践」「マイページ活用」「HWの利用方法（トリセツ）」「介護」「職業訓練」セミナーを新たに取り入れました。また、オンラインセミナーを取り入れて、より多くの人が参加しやすいようにしました。

（3）その他の業務運営についての分析等

少子化及び進学後のUターン比率の低下などによる地方の若年労働者の減少や労働者の高齢化などにより、労働力不足が進んでいく状況にあり、今後は外国人材や高齢者の活用が重要な人材確保対策の一つと考えられます。

こうした状況の中、若手人材を求める事業所が多くあるものの、求職者の年齢比率は高年齢層が高い状況であることからミスマッチ状態にあり、人手不足解消には、求人事業所に対し、シニア層、外国人材を含めた幅広い人材の活用を促していくことが今後とも重要になっています。

（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

・就職率、充足率が前年と比べて低調であったことを踏まえ、就職支援及び求人充足支援サービスの充実を図るため、職員による事業所訪問等を積極的に行って事業所情報の収集や、求人内容の見直し・改善提案を行うなど、マッチングの精度を高めて職員の資質向上に努め、また求人説明会、就職面接会、ツアー型説明会など就職・求人充足に向けた取組を積極的に行います。

・ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化が進む中、求人者及び求職者マイページの登録を促進し、登録者へのオンラインでの各種情報やサービスの提供など、効果的な支援を検討していきます。また、オンラインを活用したセミナーなどの就職支援サービスを推進します。

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）	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
令和7年度目標	1,336	1399	38.1%	81.0%	93.0%	307	69.6%	156
令和7年度実績	1,329	1430	38.1%	79.2%	94.3%	315	73.8%	149
目標達成率	99%	102%	100%			102%	106%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ①各指標に対する取組
当所では就職の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、求職者担当者制による重点支援や地元企業を中心とした求人相談会、沼田市との雇用対策協定に基づく高校生、子育て世代、障害者等を対象とした各種のイベントを開催しました。
実績としては、求職者担当者制（441名支援／189件採用）、求人相談会（当所の相談室を利用して36回開催／117人参加／8件採用）、「高校生のための企業ガイダンス」（19事業所、96名の学生参加）、「行政機関インターンシップ」（39名の学生参加）、「子育て世代の働きたいを応援する面接相談会」（12事業所、23名の求職者参加）、「障害者未達成事業所等に対するトップセールスによる事業所訪問見学会・障害者就職面接会」（見学会7人・面接会5人／6件採用）の各成果をあげました。いずれもアンケート結果では参加者や参加企業から高い評価を得ました。
- ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
職業相談等において労働関係法令等の知識が必要となることから、労働基準監督署職員を講師に迎え「労働基準関連法研修会」の開催を実施したほか、「効果的なセミナーの開催を行うための研修会」、「雇用保険法改正に伴う研修会」、「求人充足支援のための研修会」などのOJTや日常業務における「事例の検討会」などに積極的に取り組みました。

（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小規模所であるため、不測の事態が発生した際における部門の垣根を越えた応援態勢の構築を図るため、経験の少ない職員に対してOJTや1on1ミーティングを積極的に実施して参りました。それにより部門の垣根を越えた支援体制が構築でき、不測の事態が発生した際にも所の業務運営が滞ることなく実施することができました。
- ②求人者マイページの利用率80%以上を目指して窓口での丁寧な説明や、リーフレットを活用したマイページ開設に関するメリットを案内して取り組んだ結果、82%と目標を達成できました。マッチング支援を有効に実施するためには求職者マイページの利用率も上げる必要があることから、次年度は求職者マイページ利用率40%を目指して取り組んで参ります。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ①ハローワークの所在が判りにくいとの求職者、求人者双方から声を聞くため、前年度に引き続きハローワークの所在アピールのための広報を継続して実施して参ります。（具体的にホームページのリニューアル、旧庁舎敷地での移転先案内看板の設置など）
- ②求人者満足度92%（目標値81%）、求職者満足度93.4%（目標値93%）といずれも目標値を上回る結果となったことから、求人・求職双方におけるサービスの質強化に引き続き努めて参ります。

（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

- ①求人相談会、所独自セミナーは前年度の2倍程度行ったものの、就職件数増加の効果は薄かったことから、次年度はマンパワーも減少することも踏まえ、所独自セミナー開催数は元の回数に戻すこととしますが、求人相談会から紹介へ至る誘導強化と人手不足分野（特に医療・介護・保育）を中心とした求人情報コーナーの拡充を図り、求職者・求人者支援サービスの強化を図って参ります。
- ②求職者への求人情報提供強化のため、求職者マイページ開設の仕組化を図り、求職者マイページを活用した求人情報のマッチング提供、人材不足分野（特に医療・介護・保育）へのマッチング提供、未充足求人へのマッチング提供を行うと共に、情報提供後のフォローアップ体制を確立してプッシュ型の求人情報提供支援の強化を図って参ります。
- ③所の所在地やサービス内容、管内求人情報などをもっと地域住民の方へ知ってもらうため、公式LINEの登録数増加、ホームページのリニューアル、駅やスーパーマーケット等での広報、旧庁舎敷地を利用した看板設置など、広報活動を積極的に実施して参ります。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	就職水河 期世代正 社員就職 件数
令和7年度目標	1,065	904	33.5%	81.0%	93.0%	213	176
令和7年度実績	904	774	31.7%	92.0%	93.4%	205	171
目標達成率	84%	85%	94%			96%	97%

※ 「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
ア 年度初めに、ハローワーク総合評価の目的、各指標の内容、目標値および実績の算定方法を詳細に示した資料を活用し、業務改善を図りながら 目標達成に向けて取り組むことを明確化するため、職員との個別面談の充実を図りました。
イ 進捗管理の共有を徹底するため、紹介部門担当者全員による輪番制で日報一覧表を作成し、目標値に対する実績の推移を可視化しました。その結果、進捗状況や課題について共通認識を持ちながら業務を推進することができました。
ウ ハローワーク利用者の窓口利用（相談件数）の増加を図るため、新規求職者および個別支援対象者を中心に求人情報を送付するとともに、送付後のフォローとして電話連絡を徹底しました。その結果、相談件数は令和6年度の9,491件から令和7年度には10,478件となり、987件（10.4%）増加しました。
エ 管内求職者の高齢化に伴い人手不足が顕著となる中、求人充足支援として、有効求人倍率の高い職種を中心に職種転換を促進する取組を実施しました。具体的には、求職者の職業理解を深めるとともに、求職者の状況を企業にも理解していただくため、人材確保対策分野の企業を重点的に招致した事業所PR会を開催しました。その結果、開催件数は令和6年度の30件から令和7年度には32件に増加しました。
オ 紹介後の就職率向上に向けて、4種類のセミナーを毎月開催し、新規求職者に対する就職支援を強化しました。その結果、参加者数は令和6年度の164人から令和7年度には298人となり、134人（81%）増加しました。また、就職率についても28.8%から30.9%へと2.1ポイント向上しました。
カ 早期再就職支援として、再就職手当の試算表を作成し、就職意欲の喚起を図りました。また、「名刺代わりの求人票」を合言葉に、雇用保険受給資格決定後から説明会までの間に、すべての受給資格決定者へ求人票を送付する取組を実施しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
ア 厚生労働省職業安定局主催の全国の好事例を集めたオンライン研修を受講するとともに、職員の面談スキル向上を図るため、キャリアコンサルティング資格の取得支援を含む研修を上期・下期それぞれで実施しました。
イ 小規模所である当所では、各職員が担当業務以外にも幅広く対応する必要があることから、障害者雇用をはじめとする各種分野に関する研修を実施し、組織全体の対応力向上を図りました。

（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

前年度の課題を踏まえ、利用者サービスの向上およびマッチング機能の強化に重点を置き、以下のとおり改善に取り組みました。
① 富岡地域では高齢化が進んでおり、とりわけ医療・介護職種を中心とした人手不足が顕著であることから、労働移動の促進が課題となっていました。このため、事業所PR会を活用して他職種からのキャリアチェンジ支援を実施するとともに、PR会参加者を事業所見学へつなげる積極的な案内を行い、職業理解の促進に努めました。
② ミドルシニア世代の正社員就職を促進するため、支援対象者の確実な把握および支援への取込みを行うとともに、当該世代向けの支援メニューの充実を図りました。また、企業側におけるミドルシニア世代の活用を促進する観点から、各種助成金の活用による受入れについて理解を深めていただくため、新たに企業向けセミナーを実施しました。
③ 求人情報の提供を徹底するとともに、窓口利用に関する案内を強化した結果、相談件数および紹介件数の増加につながりました。
④ 高齢の求職者が増加する中、ハローワークインターネットサービスの利用が十分に進んでいない状況を踏まえ、誰もが簡単に求人検索を行える環境整備を目的として、公式LINEのリッチメニューの導入およびホームページの改訂を行いました。あわせて周知を強化した結果、サービスの利用促進が図られ、紹介件数の増加に寄与しました。
⑤ 雇用保険受給者の早期再就職件数が低下していたことから、早期段階での就職支援の強化を図りました。具体的には、受給資格決定後から雇用保険説明会までの期間において、すべての受給資格決定者へ「名刺代わりの求人票」を送付する取組を実施しました。本取組については、小規模所の特性を活かし、毎日の朝会で進捗状況を共有することで、所全体で着実に実施しました。
⑥ 前年度の利用者満足度調査において満足度が低調であったことを踏まえ、サービス提供体制の見直しを行いました。具体的には、所内掲示の内容や表示方法を利用者目線で一から見直すなどの改善に取り組みました。その結果、求職者満足度は令和6年度の76.0%から令和7年度には90.0%へ向上し、利用者満足度の大幅な改善につながりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

① 医療・介護等の福祉系求人が有効求人約6割を占めており、「人材不足分野」への対応が重要な課題となっています。このため、当該分野における求人充足にとどまらず、他職種からの労働移動の促進や職業理解の向上を図るなど、さらなる取組を実施する必要があります。
② 障害者雇用対策については、来年度以降、除外率の低下や法定雇用率の引上げが予定されていることから、企業側の対応も含めた早期かつ計画的な取組が求められます。このため、関係機関との連携を一層強化し、福祉から就労への円滑な移行を促進するため、求職者の積極的な送り出しを進めていく必要があります。
③ 当所は小規模所であり、限られた人員体制の中で業務運営を行っていることから、さらなる業務効率化が求められています。また、令和8年度には、職員数が大幅に減少するため、窓口体制を含めた業務執行体制の見直しを進め、安定的なサービス提供体制を確保していく必要があります。

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

① 医療・介護等の福祉系求人が高い割合を占める中、人材不足分野への対応が引き続き大きな課題となっています。管内では労働者が事業所間を循環する傾向が見られ、新たな担い手の確保が十分に進んでいないことから、他分野からの職種転換を一層促進する必要があります。このため、医療・介護分野に関するセミナー等を開催し、仕事内容ややりがいへの理解を深めることで、職種イメージの向上と新規希望者の拡大を図っていきます。
② 求人充足率の向上に向けては、事業所訪問を計画的に実施し、企業との関係強化を図る必要があります。企業ニーズの把握や求人条件の改善提案を行うことで、マッチングの精度向上と求人充足の促進につなげていきます。
③ 職業相談の質の向上を図るため、職員研修の充実による専門性向上が必要です。引き続き、キャリアコンサルティング技法や傾聴技法の習得を進めるとともに、医療・介護分野をはじめとした専門知識の向上に取り組み、求職者一人ひとりに対する支援の質の向上を図っていきます。

3. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	ハローワーク の職業紹介に よる就職率 （中期世代を含む 中高年齢層 （35歳～59 歳）の不安定 就業者・無業 者の正社員就 職件数
令和7年度目標	689	590	35.6%	81.0%	93.0%	151	92
令和7年度実績	706	599	31.6%	80.4%	90.0%	164	140
目標達成率	102%	101%	88%			108%	152%

※ 「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

当所では、障害者の就職件数と人材不足分野の就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、障害者説明会（面談会）や雇用率未達成事業所への積極的な事業所訪問、人材不足分野の企業PR会などの取組を行いました。
障害者説明会（面談会）を1回開催し、9社、48人参加（令和6年度は9社、66人）、うち就職者が7人（令和6年度は7人）でした。雇用率未達成事業所訪問も延べ62回（令和6年度は55回）行ったこともあり、障害者の就職件数は、目標64件のところ、71件（令和6年度64件）と達成しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、障害者の支援に係る研修、労働基準監督署を講師とする労働基準法の研修、PDCA管理の研修等を実施しました。

（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

令和6年度の上期の新規求職者数が微増であったにもかかわらず、紹介件数が減少し、それに伴い就職件数も減少したことから、下期においては、相談件数、紹介件数の目標件数を窓口職員各自に示し、取組を推進したものの、就職件数の大幅な改善には至りませんでした。
その為、上記取組に加え、次のように改善を行いました。
・求人者支援のための事業所PRシートを作成し、所内掲載しました。
・ハローワークの利用者の減少を受け、新規求職者の取込みのため、当所利用案内リーフレットを市役所の他、市の文化施設等など管内配架先を増設し、周知拡大を行いました。
・人材確保分野対応として、新たに人材確保分野求人コーナーを設置しました。
・スキルアップを目指す求職者のため、キャリア形成・リスキリング推進事業受託業者と連携し、職業訓練の周知とジョブカード作成による自己理解を促すべく、セミナーを新たに実施しました。
・新たに所独自の子育て支援就職相談会を実施しました。（7社、12名参加）

（3）その他の業務運営についての分析等

・主要指標等の目標達成のために実施する取組（担当者制、応募書類の添削等）が、目標になってしまっている事案が見受けられたため、各取組が、就職等につなげるための取組であるという意識の向上が必要と考えます。
・求人数、求職数、就職件数が減少していることを意識し、目標達成に向けた対応をしていきます。
・繁忙期における対応として、他部門から経験等のある職員からの応援や受付対応等を含めた、横断的対応を行ったことで、部門間の連携という点でも全体の円滑な業務運営に寄与したと考えます。

（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

・求職数、求人数も減少している現状で、求職者へは担当者制を含む窓口での支援等、求人者へは事業所訪問を含めたそれぞれのサービスの向上により、数値アップを目指します。
また、増加しているシニア層の就職のため、シニア求人を獲得する意識向上も必要です。
・サービス向上となる他所の好事例を参考に取入れ、業務に活かしていきます。
・近隣所との連絡会議や研修などにより、横の連携を図ります。
また、職員のスキルアップとして、監督署等とも連携し、関係法令の基礎知識等についての知識向上を進めていきます。

2. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数
令和7年度目標	826	815	36.7%	81.0%	93.0%	216	64
令和7年度実績	786	718	34.2%	77.1%	95.1%	192	71
目標達成率	95%	88%	93%			88%	110%

※ 「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

・利用者拡大、利用しやすさへの取組

各指標の目標達成に向けて、ハローワーク利用者の増加や利用しやすさの推進に向け取組を重視しました。まずは、公式LINEの利用者の増加と投稿内容を登録者が読みやすいものとなるよう工夫しました。また、求職者マイページ、求人者マイページのメリットを伝え、開設の促進を図りました。

・求職者サービス・求人者サービスの充実

求職者、求人者のニーズに応えることや双方のマッチング強化のため、人材確保分野を中心に、企業説明会&ミニ面接会を複数回（渋川所月3～4回、中之条所月4～9回）実施したほか、事業所見学会（渋川所4回）、群馬県看護協会との連携により、進学・就職相談会の実施（渋川所）、社会福祉協議会との共催による福祉系面接会（渋川所1回、中之条所1回）を開催しました。

加えて、渋川市教育委員会との連携により、小中学校において「ハロまるお仕事カード」を利用した、職業ガイダンスを実施しました。

また、人材確保分野における集中的な取組として、各分野の事業所を訪問し、雇用管理や充足に向けたアドバイスやハローワークの支援メニューなどの案内などを行い、求人充足に繋げました。

・障害者雇用率未達成解消に向けた取組

障害者雇用率未達成指導並びに障害者の雇用促進を目的に、障害者雇用促進事業主セミナーを開催し、障害者雇用に関するノウハウや実際に雇用している事業所の取組などを紹介し、障害者雇用の増加につなげるべく取り組みました。また、障害者雇用に関するチーム支援を推進するため、各機関とも連携を図りながら、取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・労働局主催の研修やオンライン研修の受講を始め、前述の取組において、各自がセミナー等の講師やイベント運営を主体的に取り組むことにより、必要な知識の取得や能力の向上が図られたことや、目標達成に向けた取組のみならず、日々の取組の成果を振り返ることを常態化したことで、一層の資質向上に繋がりました。

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

- 就職件数や充足数の増加に向けて、担当者制等の取組を実施してきましたが、相談件数等における組織目標のみではなく、個人目標を設定すると共に、各担当の月ごとの振り返りを行うことで、取組の精度の向上と能力の向上も視野に、就職件数等の増加に努めました。
- 管内の雇用の安定のためには、新卒者の地元企業への就職は必須と捉え、高校生向け企業ガイダンスを渋川市との共催により開催し、事前に企業PRシートを作成し、事前に学校へ配布するなどにより、地元企業47社、参加生徒141名の参加となり、結果的に41名の地元就職に繋がりました。
- 子育て中の方を中心とした事業所説明会を実施しました。前年度は、前橋所と開催日が重なり、隣接地域でもあることや「面接会」という設定から敷居の高さを感じる求職者が一定数あったことから、求職者の参加が少なかったため、今年度は日程の事前調整や「説明会」と名称変更を行ったところ、21名の参加者を確保し、一定数の採用者もあり、成果を上げることが出来ました。
- 未経験職種等へ再就職を目指す求職者において、職業訓練は有意義な選択肢であるものの、その種類や受講内容や仕上がり像に不安を抱く方が多いのも事実であることから、受講経験者の声を伝えたり、リーフレット等の紙媒体だけでなく、手書きの案内板を作成するなど、検討の敷居を低くするなど、職業訓練コーナーの充実を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- コロナ禍以降、求職者数に大きな変動は無いものの、求人数がコロナ禍以前程度に回復しないことから、有効求人倍率が1.0倍を下回っている状況が続いています。
要因としては、他の地域と比較して製造業種が少ないことから、景気回復期や生産拡大時におけるサプライヤー企業等への求人の広がりが見られないことや、主幹産業である観光業等においても、インバウンド等の好材料はあるものの求人募集の増加など、当所の求人数に影響を与えるほどのものではないことなどから、求人数の回復が見られなかったことが、有効求人倍率の回復にも至らなかったと分析しています。
これらの状況に対応すべく、継続した求人募集への要件緩和や、様々な求職者にとって、応募しやすい求人を確保すべく求人開拓の実施等による求人の確保に努め、有効求人倍率の回復を目指します。
また、事業所訪問により、就業現場の様子など求人票だけでは伝えられない情報を収集し、これらの情報を提供していくことで、就職件数をはじめとした各指標の目標達成に繋がるものとして、引き続き取り組んでいきます。
- 雇用保険受給者を含め高齢求職者の割合が増加傾向にあることやハローワークの利用を中心に求職活動を行う方等については、職業紹介までは行くものの就職に繋がらないなどの状況が顕著で、結果として、就職件数や充足数等において、目標達成に至りませんでした。しかしながら、これらの方は、確実にハローワークを利用される方でもありますので、再就職支援を確実に実施し、再就職に繋げていくことが、各指標の目標達成に繋がるものとして、引き続き取り組んでいきます。

(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

- 令和8年度より、主要指標の変更や加えて人材確保分野に対する取組として「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」が提起されたことから、これまでの支援メニューでは対応出来ない事項や不十分な取組も散見されたため、それらの取組内容を精査・改訂し実行することで、地域におけるハローワークの役割を果たすべく取り組んでいきます。
- また、新たな取組の骨子は、ハローワークとして行うべきことの凡事徹底であり、従来の取組に固執すること無く、所を挙げて、利用者のニーズに応えるべく、新たな視点で目標達成に向けて、取り組んでいきます。
- ハローワークを知っていただくことや、利用者にとって、より一層利用しやすいハローワークを目指して、支援メニュー等の充実はもちろんのこと、自治体や事業主団体等の関係機関と連携を図り、情報の共有、周知広報、イベントの共催、HP等の掲載により、地域への情報発信を更に進めていきます。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職件 数	公的職業 訓練終了 3ヶ月後の 就職率
令和7年度目標	1,859	1497	35.5%	81.0%	93.0%	459	69.6%	70.9%
令和7年度実績	1,677	1344	30.7%	88.8%	90.3%	442	64.4%	76.9%
目標達成率	90%	89%	86%			96%	92%	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。