厚生労働省
広島労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和８年 11 月 25 日
【照会先】
広島労働局職業安定部職業安定課
課　　長　　景山　憲二
課長補佐　　石井　昌則
（電話）082（502）7831

令和７年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等について

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、平成 27 年度からハローワークのマッチング機能に関する業務を評価し、改善に取り組んでいます。

このたび、広島労働局（局長：宮原（ミヤハラ）　真太郎（シンタロウ））において、令和７年度の本取組に係る管内ハローワークの総合評価の結果等をまとめましたので、公表します。

これらの結果を踏まえ、ハローワークのマッチング機能の更なる強化を図るとともに、利用者の皆様のニーズに応じた適切なハローワークサービスの提供に取り組んで参ります。

【総合評価の結果等】

◇ 管内ハローワークの 11 所（出張所は本所に含む。）（※）について、各ハローワークが実施した各種取組の結果、業務改善の実施状況、総合評価の結果及びマッチング関係業務の成果をハローワークごとに別添「就職支援業務報告」のとおりまとめました。

（※）広島、広島西条、呉、尾道、福山、三原、三次、可部、府中、広島東及び廿日市の本所。

◇ 総合評価の結果として、

令和７年度、局内 11 所においては、７所が「良好な成果」、４所が「標準的な成果」という結果でした。

今後、総合評価の結果を踏まえ、広島労働局及びハローワークでは、引き続き業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組んでまいります。

（注）出張所の目標及び実績等は、本所（竹原は広島西条、安芸高田及び庄原は三次、大竹は廿日市）に含まれています。

1. ハローワーク総合評価について

○　平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を実施。

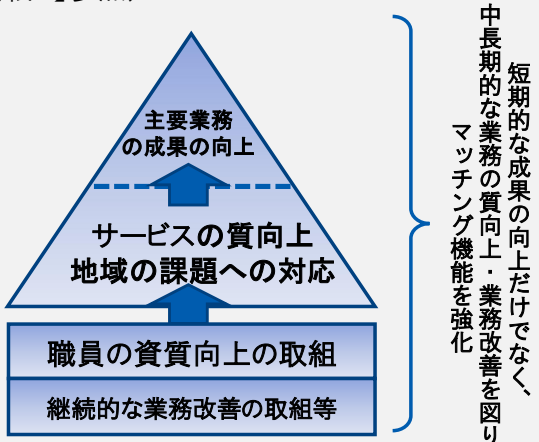
○　毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　(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）



（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

ハローワーク広島　就職支援業務報告（令和７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

所長、各部長、課長及び統括職業指導官で構成する毎月の連絡会議において、各部長から主要指標及び所重点指標を中心とした業務の進捗状況、取組状況及び分析等を説明し情報共有しました。また、毎月の数値確定時及び毎月半ば頃には進捗状況とともに、各部門における課題や、月末に向けてのフォローアップ等を盛り込んだ内容をメールにて情報共有、指示することで、主要指標及び所重点指標の目標達成に向けて取り組みました。

当所に「人材確保サポートコーナー」を令和７年７月１日に開設したことにより、医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野への就職・充足支援に重点的に取り組みました。

対象６分野毎の求人情報誌を定期的に発行し、また、開設月の７月は６分野全てで企業説明会、面接会、見学会を開催しました。その後も定期的に分野別の説明会を実施し、大きなイベントとして、10 月に「つながる介護フェスタ」、12 月にバス事業者６社による「バスドライバーフェア」を開催しました、それ以外にも定期的に分野毎に説明会等を開催しました。

主要指標においては、就職件数及び充足数の目標達成には至らなかったものの、他局他所での求職者支援、求人者支援等の好事例を積極的に取り入れ当所での新たな取り組みを実践し、サービス内容の向上に努めました。また、「求人充足・人材確保（魅力ある職場づくり）のための雇用管理改善援助業務研修」を求人、職業相談部門等の職員、非常勤職員に対して実施することで、職員等の資質向上にも取り組みました。

（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

◎求職者マイページの開設率が前年度まで 50%弱で推移していたことから、職員間の意思統一を図り、開設率向上に向けて取り組んだ結果、令和７年度上半期終了時には開設率が 50%を超え、令和８年３月末時点で 53.8%と令和５年度に目標として打ち出した「マイペ 51（51%以上)」の目標値を超える結果となりました。

◎充足会議の内容を大幅に見直し、チーム支援（職業相談部門及び求人部門）の取組を強化しました。

具体的な内容として、職業相談部門内の人材確保サポートコーナー、生涯現役支援総合窓口、早期再就職支援窓口、職業訓練部門、

マザーズハローワーク及びわかものハローワークで構成する７つのチームに、求人部門に所属する職員及び求人者支援員を割り当て、年度内はチーム毎に固定メンバーで、求人充足会議としての機能に加え、各種説明会及び面接会の企画、事業所訪問、求人開拓等を一連の業務として連携して求人・求職マッチング支援に取り組みました。

この取り組みにより、所属部署の垣根を越えた一体感が生まれました。

◎雇用保険受給者について、令和７年４月１日以降、自己都合退職者の給付制限期間が１か月に短縮されたことなどから、今まで以上に、ハローワーク支援を強化し、早期再就職を図るため、令和７年７月１日付けで「雇用保険受給者の早期再就職促進及び緊要度に応じたメリハリ相談の実施要領」を策定し、求職者担当者制の強化及び予約相談の拡充を実施しています。

（３）その他の業務運営についての分析等

わかものハローワークにおいて、「アピ活倶楽部」として、個別支援対象者に対して、「自己理解」、「求職者同士のコミュニケーション」、「自己アピール」に関するグループワークを行い、就職活動における不安や孤独感等の問題を抱える求職者同士が、自己も他者も否定することないコミュニケーション体験を通じて、モチベーションを高めて就職活動に取り組めるよう支援を行いました。

取組効果として、自己理解が促進されて自信に繋がることに加え、同じ立場の求職者とコミュニケーションを取ることで、求職活動の中で抱える孤独感が解消され、モチベーションが高まった結果、セミナー参加者の就職率68.1%という高い実績となっています。

また、職員だけでなく、就職支援ナビゲーター全員で講師を担当することで、職員等の就職支援スキルの向上にも繋がっています。

（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

◎就職件数、充足数が目標値及び前年度実績に達しなかったため、求職者に対して「プッシュ型の求人情報の提供」及び　提供後のフォローアップを徹底し、職業紹介を意識した職業相談に取り込むとともに、職業紹介に至らない場合においても、求職活動におけるお困りごとの聴き取りやプラスワンのサービス（求人情報提供、支援メニュー、イベントの案内や次回相談予約の案内など）に努めていきます。

◎各種イベントを見直し開催しましたが、十分に「マッチング」に結びつけられていない状況もあります。

そのため、次年度はイベントに参加した求職者へ、その後のフォローアップを実施していくとともに、求人者に対してもフォローアップを行っていき、イベントを開催することだけが目的とならないよう努めます。

◎外庁施設の利用者が減少していることから、外庁施設への対象者の誘導も課題となっているため、本所で外庁施設対象者を把握した場合は、外庁施設のメリットを説明するなど、積極的に誘導していきます。

◎令和８年度から課題解決型支援事業として、職業相談第五部門（マッチング支援総合コーナー）を立ち上げることから、職業相談第五部門が中心となって、応募書類の作成、模擬面接などの就職支援、各種イベント（面接会等）のコラボ企画・開催などの就職・充足に向けた支援を他課・他部門と連携しながら取り組み実施していきます。

そのための、効果的な取組となるよう能動的な支援スキームを確立します。

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	障害者の就職件数	新卒者等の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	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	フリーター等に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	6,231	9,439	31.4%	81.0%	93.0%	1,361	534	62.2%	707	50.8%	72.0%	96.9%	87.0%
令和７年度実績	5,409	8,220	31.1%	79.8%	90.4%	1,210	544	87.8%	739	65.6%	70.5%	97.2%	92.4%
目標達成率	86%	87%	99%			88%	101%	141%	104%	129%	97%	100%	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。

ハローワーク広島西条　就職支援業務報告（令和７年度）

１　所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

求職者に対する支援については、相手の立場に立った親身な対応により求職者との信頼関係の構築を図り、きめ細かな職業相談を通じて求職者ニーズを的確に把握し、適切なサービスの提供に努めるとともに、求職活動に対して何らかの課題が見られる場合には、一緒に解決方法を検討するなど、求職者に寄り添った支援を実施しました。特に、選任の担当者が一貫して職業相談を行う求職者担当者制においては、一人ひとりのニーズに応じた適職相談、求人情報の提供、応募書類作成支援、面接対策などに取り組みました。

人材不足分野における、介護分野については２月に「介護チャレンジデイ」を東広島消防署で実施しました。（参加事業所：８社、参加者：29 名）。保育分野については 10 月に、東広島市人権男女共同参画課と共催で「仕事と子育て応援就職フェア」を東広島芸術文化ホールくららで実施しました。（参加事業所：16 社 15 ブース、セミナー参加者：17 名、就職面接会参加者：58 名）

マザーズコーナーにおいては、来所困難な方へのオンラインによる職業相談を積極的に実施し、アウトリーチ支援として子育て支援施設へ出張相談を実施しました。また、２月に「マザーズセミナー～仕事と子育てを両立させるうえで知っておきたいお金のはなし」を東広島芸術文化ホールくららで実施しました。（参加者：13 名）

就職氷河期世代を含む中高年齢層については、積極的に求職者担当者制に誘導し、課題解決支援（自己理解の支援、応募書類の作成、面接指導、求人情報提供、セミナー受講勧奨等）を実施しました。また、チーム支援として「ワークショップ～自分を理解し発信しよう～」を少人数制で自己分析・自己発信をテーマに年４回実施しました。

求人者に対する支援については、専任の担当者が一貫して求人の充足支援を行う求人者担当者制や、求人・職業相談の部門間で求職者ニーズの共有化を図るとともに、求人者に対して求人条件緩和の働きかけを推進するなどの支援を実施しました。求職者の視点から求人内容をより分かりやすくするため、求人の特徴の説明や記載内容の提案等を行い、充足につながる求人票の作成支援を実施しました。

また、求職者が参加する事業所説明会やお仕事セミナーの開催を推進し、求人とのマッチングに繋がる取組を強化しました。

さらには、事業所訪問により事業所が求める人物像などの聞き取りや、実際に求人票に記載されている仕事内容を見学するなど、求人票に表れない事業所情報の収集にも積極的に取り組みました。事業所訪問後は、所内で情報を共有し、求職者に対してこれまで以上に具体的な提案を行うとともに、収集した事業所情報を所内掲示するなど求職者への積極的なＰＲを行いました。

雇用保険受給者に対する支援については、就職支援セミナーや早期再就職を目指すためのセミナーを開催し、今後の就職活動の進め方や応募書類の準備、面接対策などの支援を行いました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

全職員に対して、個人情報保護、行政文書管理、接遇、職業相談技法向上のための研修を行いました。さらに、出入国在留管理局を講師に招き、外国人雇用関係に関する研修を実施しました。近隣のハローワークや自治体担当者も参加し、地域における行政への信頼性の向上及び職員の資質向上を図りました。

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

人材確保に苦慮している求人者に対する充足支援の強化として、求職者の視点で求人票をより分かりやすくする提案や早期充足する求人の特徴の説明や記載内容の提案等を行い、マッチングを高めるための事業所説明会や見学会の活用を推進しました。さらに、保育分野の人材確保については、令和７年度より東広島市人権男女共同参画課と共催により「仕事と子育て応援就職フェア」を初開催し、求人者支援に取り組みました。

また、応募者が少ない求人等を含む求人の充足を目的とした求人者向けセミナー（ハイブリット形式）の開催や求職者が参加する事業所説明会や職業セミナーの開催を推進し、求人者と求職者のマッチングにつながる取組を強化しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度の新規求職者は 7,748 人（前年度比 3.7%増）であり、東広島市が広島県内唯一の人口増加の市であることも要因と考えられます。ハローワークを知ってもらい、また利用したくなるハローワークを目指して、東広島市役所の協力のもと「ちょっとまってハローワーク行った？」リーフレットを転入者に向け配布を依頼し、周知・広報に取り組んでいます。

また、これまでハローワークの利用がなかった事業所に対して求人開拓を行い、求職者が応募したくなる求人の確保に取り組んでいます。

（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

主要指標である「就職件数」、「充足数」及び「雇用保険受給者の早期再就職割合」について目標を達成できなかったことから、求職者数及び求人件数の増加並びにマッチングにつながる取組の強化が重要であるためと考えています。

具体的には、所内研修を充実させ、窓口職員の相談スキルの向上や求職者担当者制による就職支援の推進、求人者担当者制と連動した早期

充足支援の推進、LINE やホームページによる当所のサービス内容やイベント、職業訓練等の広報・情報発信の強化、求職者マイページを活用した積極的な情報提供、人材不足分野を中心とした事業所訪問による事業所情報の収集及びその周知、応募者拡充のための求人票作成支援、事業所説明会の実施回数の増加等に取り組みます。

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	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年年層（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	2,577	2,424	34.7%	81.0%	93.0%	657	324	96.9%
令和７年度実績	2,464	2,125	32.1%	68.5%	88.7%	674	314	97.0%
目標達成率	95%	87%	92%			102%	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。

ハローワークくれ　就職支援業務報告（令和７年度）

１　所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

主要指標である「就職件数」「充足件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職割合」、所重点指標の３項目の目標達成に向けて、求職者支援及び求人者支援に重点的に取り組みました。

就職活動経験の乏しい若年者及びフリーターの正規雇用を促進するため、応募書類作成、web 面接指導、Jobtag の活用法等を組み込んだ内容で「就活ステップアップセミナー」を年６回開催しました。

令和６年５月から引き続き、令和７年度においても江田島市における人材の掘り起こし、アウトリーチ支援として、江田島市内の企業における人手不足解消のための江田島市向け出張ハローワークを月１回、年間計 11 回実施しました。また、「江田島市移住・定住ガイド「満喫」～島ライフ～事業所説明会 in 江田島」として、参加企業３社、江田島市、各ハローワークサテライト会場、在宅オンライン参加者等をつないだオンラインセミナーを開催しました。

マザーズコーナーにおいて、「子育てママとパパのためのハローワーク出張セミナー」（ハローワークの有効活用、フリートーク、個別相談等）を、呉市すこやか子育て支援センター「くれくれ・ば」及び「ひろひろ・ば」で実施しました。

人材不足分野である介護職において、未経験者の掘り起こしを目的として、昨年度に引き続き「未経験者介護職セミナー」を実施しました。また、保育分野においては、呉市及び呉私立保育協議会と連携して「保育士就職応援フェア」を実施しました。

幅広い求職者に向けた事業所説明・個別相談会（通称「クレセツ」）を開催し、各週でテーマを「魅力発見」「医療・介護・保育」「運輸・建設・警備」「マザーズ・シニア」と定め、求職者のニーズに合わせたマッチング支援に取り組みました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員によるプロジェクトチーム主催で、所内業務研修（職業相談業務、職業訓練、雇用保険、障害者支援業務）を実施し、職員の意識啓発や業務スキルアップを図りました。

雇用保険受給者の再就職割合を高めるための新たな取組の発掘を狙いとして「雇用保険×（カケル）職業相談　雇用保険受給者の早期再就職のためのグループワーク研修」を開催しました。

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

雇用対策における江田島市に向けた働きかけとして、令和６年度に試行実施した江田島市民及び江田島市内の事業所を対象とした江田島市向け出張ハローワークを、令和７年度から定期実施としました。また、求職者向けの支援だけではなく、事業所向けセミナーも併せて開催しました。

再就職に向けた支援メニューのうち、「応募書類の添削」「面接練習（模擬面接）」について、求職者に対する効果的な周知及び一層の利用促進を図るため、令和７年 12 月から応募書類添削を「添削＋（てんさくぷらす）」、面接練習（模擬面接）を「Let’s モギメン」と愛称し、周知用リーフレット及び所内掲示物を刷新しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

呉市と令和４年１月 21 日に「雇用対策協定」を締結しており、令和７年度は５月 23 日に呉市雇用対策運営協議会を開催しました。この運営協議会で承認された年間業務計画を基に、各分野における事業を実施するとともに引き続き呉市と連携強化を図りました。

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

【クレセツと求人充足支援会議の連携】

令和７年度より事業所説明会（クレセツ）を、求人者の意向を踏まえて「個別説明のみ」、「個別説明と集合説明のセット開催」、「雇用保険説明会でのＰＲと個別説明」の３パターンで開催しましたが、「個別説明と集合説明のセット開催」において、参加者がいない場合には求人充足支援会議の支援メンバー（相談員含む）の職員が事業所説明を聞き、今後の相談における参考としています。さらには、求人票に記載されていない、より細かな企業情報（企業の特長や福利厚生面など）を聞き取ることで、窓口での職業紹介時に役立て、求人充足支援へ繋げていきます

【江田島市出張相談】
　令和７年度に初開催したオンラインでの事業所説明会を令和８年度の年間計画に盛り込み、関係機関と連携してさらなる潜在的な求職者の確保に努めます。

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）	人材不足分野の就職件数	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	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
令和７年度目標	2,760	2,379	34.1%	81.0%	93.0%	654	96.9%	126
令和７年度実績	2,374	2,005	28.4%	72.3%	94.3%	672	97.6%	123
目標達成率	86%	84%	84%			102%	100%	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。

ハローワーク尾道　就職支援業務報告（令和７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　求人充足対策

（ⅰ）求人の充足力に応じた仕組み化、見える化の取組み

厚生労働省（広島労働局）の指示方針に基づき、「求人充足支援要綱」を新たに策定し、「仕組み化」を意識した体制を構築するとともに、業務の「見える化」に取り組みました。

（ⅱ）事業所訪問を重点的実施

正規職員全員が年４回以上の目標数を達成した。要件緩和指導はもとより、シニア対象や子育て支援制度のある求人、所内のデジタルポスター活用による事業所 PR 資料作成の提案・実施を進め、事業主と対面接触による信頼関係の構築を働きかけました。

（ⅲ）個別会社相談会周知リーフレットの修正

参加事業所の求人にアクセスできる二次元コードをリーフレットに掲載した。求職者が迅速に求人票にアクセスし内容確認することが可能となり、求職者の利便性を図りました。

上記求人者支援に重点的に取り組んだ結果、充足数の目標達成率は 95.5%だが、新規求人数が対前年度比 2.9%増加し、利用者満足度調査による満足度（求人者）ついては、前年度比で 29.8%ポイント増加と大幅に向上しました。今後は、求人票作成支援を強化し、質の高い求人の確保及び応募者の増加を図ることで求人充足支援につなげていく必要があると分析しています。

②　求職者への就職支援サービス

（ⅰ）「子育て応援面接会」、「シニア世代応援面接会」の実施回数の増

尾道市ふるさと就職促進協議会と共催で実施している両面接会の実施回数を増やして開催しました。

また、7 年度は、因島一日出張相談会に合わせて因島地域で開催したことで、新たな求職者の取り込みによる就職支援につなげることができました。

（ⅱ）多様な働き方を希望する求職者層の取り込みの支援策

令和 7 年度の新たな取組として、シニア世代の就労支援として「シニア就職サポートセミナー」を開催しました。

また、外部講師による「就職応援セミナー（税と社会保険について)」を開催しました。

（ⅲ）求職者マイページを活用した求人情報提供サービス

求職者マイページ開設率アップの取組の結果、年度当初の開設率 27.7%から 47.4%に引き上げることができました。求職者マイページを活用して適格な求人情報の提供を行った結果、情報提供者数 124 件のうち、窓口来所は 53 件（来所率 42.７%）と、求職者の来所相談数の増加につながりました。

上記のとおり、求職者への就職支援を多角的に進めましたが、資格決定件数が対前年度比約 16.8%減少した影響もあり、新規求職者数が想定値マイナス 2.3%（目標達成率 97.7%)、同じく就職件数がマイナス 9.3%（目標達成率 90.7%）の結果となりました。

ただし、対前年度比では、新規求職者数、新規求人数、相談件数及び紹介成功率は微増しましたが、紹介件数は減少しました。このことから職業相談窓口において、求職者に応じた「適格紹介」の成果が現れていると思料されます。引き続き、求職者支援サービスと相談スキルの向上に努め、新規求職者の取り込みと窓口利用者及び紹介就職の増加に取り組みたいと思います。

（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

①　求職者に対する就職支援の更なる強化の取組

（ⅰ）当所ホームページの活用促進

当所、尾道市、商工会議所のホームページ上の「ワンタッチ求人検索」機能及び求人情報誌デジタル版公開に係る周知を強化し、求職者の活用利便性の向上を図りました。

（ⅱ）職業相談窓口への誘導対策

職業相談窓口利用（紹介）のメリットを示したリーフレットを作成し、職業相談窓口及び雇用保険支給終了時などで手交するとともに、求職者の目にとまりやすい場所に掲示しました。

（ⅲ）相談会参加事業所の求人にリンクする二次元コード及び求人情報誌の作成

事業所面接会や説明会の開催周知リーフレットに、参加事業所の公開求人にリンクする二次元コードを作成・貼付し、求人情報一覧及び PR 資料をセットで配架して、求職者の情報収集の利便性向上を図りました。

（３）その他の業務運営についての分析等

①事業所閉鎖に伴う対応

因島総合病院の廃止による大量離職者への対応

令和７年 12 月にアシストハローワークを２回実施（参加離職者 70 名）し、令和８年４月に雇用保険の集団資格決定を実施しました。
また、令和８年４月以降、介護施設の閉鎖や地元スーパーの閉店が続き、アシストハローワークの開催と再就職者数の動向によっては面接会開催等支援策の検討が必要です。

②尾道・三原地域障害者合同面接会を開催（令和８年２月）
例年、県東部地域及び笠岡所との合同障害者面接会とは別に、尾道・三原地域での合同面接会をはじめて開催しました。
実績：参加企業７社、参加者 14 名、紹介件数８件（うち採用２件）

③大量雇用変動への対応
管内の人口減少が続いていることから、小売業、サービス業、零細企業の縮小や廃止が続くものと予想されるため、所内の各窓口で情報収集に努め、迅速な対応を図る必要があります。

④各種イベント（面接会や相談会等）の開催については、利用者ニーズに応じた内容に見直すとともに、効果を検証する必要があります。

（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

①一般の新規求職者の取り込み強化
資格決定件数が対前年度比 2.98％減少したものの、新規求職者数は対前年度比 1.0％増加しました。在職者や新たに就職活動を行う者、高年齢者の求職者が増加しています。一般の新規求職者の取り込み強化が就職件数増加につながることから、職員の資質向上や良質な求人の確保による満足度アップ、SNS を活用したハローワークのサービスメニューを発信する等により、引き続き利用促進の取組みを継続する必要があります。

②雇用保険受給者の早期再就職
雇用保険受給者の早期再就職割合（35.1％）は局内でも高い水準を維持することができました。必ず来所する雇用保険受給者を安定所紹介による就職に結びつける取り組みが必要である。

③人材不足分野における求人充足対策の推進
人材不足分野職種（業種）を希望（検討）している求職者の確保に努めましたが、人材不足分野の就職件数は年間を通して低調に推移しました。しかし、全体の紹介成功率が 38.6％に対して、人材不足分野に係る紹介成功率は 46.3％と高く、介護・看護・保育職においては紹介成功率が 50.3％でした。次年度以降も人材不足分野、特に介護・看護・保育分野の求人充足対策に取組む必要があります。
事業所説明会や相談会等のマッチング機会を増やすとともに、参加者の増加につながる工夫が必要です。特に、介護職を希望する求職者の掘り起こしや応募意欲喚起のため、介護職未経験セミナー等の開催など新たな施策に取り組みます。

求人充足対策として、所長を含む職員による事業所訪問による積極的な求人開拓により良質な求人確保を行うとともに、適切な求人条件緩和指導とあわせて面接会や相談会の回数を増やしたり、職場見学会の開催など求人者と求職者のマッチング機会を増やすことにより、求人者支援を図る必要があります。

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	障害者の就職件数	生活保護受給者等の就職率
和７年度目標	1,733	1,671	38.1%	81.0%	93.0%	442	118	69.6%
令和７年度実績	1,571	1,484	34.3%	80.0%	97.1%	395	106	74.7%
目標達成率	90.%	88.%	90%			894%	89%	107%

※「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。

ハローワーク福山　就職支援業務報告（令和７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

主要指標及び所重点指標の目標達成のため、主に以下の内容に取組み、サービス向上、職員の資質向上に努めました。

① 組織的かつ迅速な職業相談業務が可能となるよう、訓練相談部門、学卒部門が積極的に一般職業相談業務に加わる、いわゆる大グループ化による運営を開始し、各部門を跨いだ職員間の相談スキルの向上により、求職者への迅速で的確なサービス提供を図りました。

② 職業相談部門と求人部門が連携し、職種分野別の求人充足支援を行い、求人者・求職者の声を効率的に各担当部門へフィードバックすることで迅速な求人情報の提供を行いました。

③ 求人者・求職者のマッチングの機会を増やすため、各種イベントに注力し、事業所サービス部門及び職業相談部門（人材確保支援コーナー）において、個別説明会及び複数の事業所による説明会を日常的に開催し、求人事業所の充足対策を強化しました。

特に複数の事業所による説明会については、お仕事ミニ面接会、バス運転者就職フェア、トラック協会との合同によるトラック運送の就職フェスを等を開催し、当該就職フェスでは 14 社、求職者 22 人の参加があり一定の成果がありました。

また、当該コーナーにおいて、職員の同行を伴う保育、介護の職場見学会を複数回開催し、応募に向けた不安軽減と円滑なマッチングを図ることで紹介件数の向上に努めました。

その他、地方自治体等との連携を強化し、福山市雇用対策協定に基づき、各イベントの開催にあたり協力して取組みました。その中でも、福山市社会福祉協議会との共催による、介護就職デイの開催においては、参加事業所 15 社、求職者 86 人の参加により好評を得ることができました。

また、ふれあい障害者合同面接会を近隣所及び隣接県であるハローワーク笠岡、福山市との共催により開催し、48 社、求職者 119 人の参加、就職者数 23 人の実績となり障害者の雇用促進を図りました。

④ 中長期的な職員の資質向上を図るため、計画的に職員研修を実施しました。主な内容は、個人情報保護に関する研修、各種ハラスメント防止に係る研修をはじめ、労働基準監督署職員を講師とした、労働法令研修や、職業訓練機関の見学を伴う職業訓練理解に係る研修、他所間

との交流による業務間研修等、幅広く実施しました。

（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

① 求人者満足度調査結果を踏まえ、求人者満足度の向上を図るため、求人の迅速な受理・公開を意識し、原則、求人受理後 3 日以内の公開を行うことを徹底しました。

② 職業訓練あっせん数が減少する中、SNS を活用した職業訓練の説明会等の情報発信を強化し、309 件のあっせんを行うことができました。

③ 一般職業相談業務の大グループ化による運営を開始し、職業訓練部門や学卒部門職員による職業相談業務の経験を増やすことで、部門全体の職業相談スキルの向上及びスキルの平準化を図ることができました。

④ 子育て等の理由により来所困難な求職者（ハローワーク福山マザーズコーナー利用者）に対するサービスを向上させるため、WEB 予約システムを活用したオンライン職業相談を促進することで、利便性の向上を図りました。併せて、「女性のための就職支援セミナー」を集合開催とオンライン開催とのハイブリッド形式で開催し、集客数を増やす等によりハローワーク福山マザーズコーナーの利用促進を図りました。

（３）その他の業務運営についての分析等

① 主要指標の就職件数の目標達成率が 87.6%、充足数の目標達成率が 90.1%といずれも未達成となった背景には、有効求職者数が対前年度比で 11.2%減少、有効求人数が対前年度比で 11.7%減少といずれも大きく減少しており、求人者・求職者双方において民間求人サイトやインターネットサービスの利用が進み、ハローワーク利用の減少傾向が懸念されます。今後は、ハローワークによる職業紹介や求人者支援サービスの有効性を積極的に発信し、利用促進を図ることが重要であると考えています。

② 新規紹介率が 74.1%と労働局内でも低調に推移しました。新規求職者にハローワークを継続して利用されるためには、雇用保険受給者の求職者担当者制への取込み強化や、早期の求人情報提供等を推進する等、積極的にハローワーク紹介につなげていく取組みが必要です。

③ 令和７年度に実施した「自己就職により就職した雇用保険受給者に対するアンケート調査」の実施結果から①「60 代以上の求職者は１か月以内の早期就職の可能性が高いこと」、②「全年代において、３か月以内に就職した者の割合が 60%を超えていること」、③「紹介後の不採用となった求職者へのフォローの重要性」等が確認されました。今後はこれらの分析結果を基に対策を進めていくことで、雇用保険受給者のみならず、新規求職者の早期再就職につながると考えています。

④ 求人者満足度調査の結果から、特に「事業所訪問による相談」項目の満足度が低いことを踏まえ、事業所訪問と充足支援を組み合わせた対面による求人者支援の強化が必要です。

（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 有効求人数の確保・増加のため、事業主との信頼関係構築による、安定した質の高い求人の確保が必要である。求人申し込み手続きのオンライン化による効率化が一定のメリットがある一方で事業主との接触機会が減少し、対面による支援の機会が減少しています。令和８年度は、事業所訪問の件数を大幅に増加し、事業主との接触機会を計画的かつ積極的に確保します。この取組により求人者には求職者が求めている条件を届け、ミスマッチの解消及び、ハローワークと事業主との信頼関係を構築し、魅力ある求人の確保に努めます。

② 上記に関連し、人材不足分野に係る求人充足支援を強化するため、当該分野事業所への訪問を計画的に実施し、所長自らも事業所訪問に積極的に参加することで、ハローワークの支援機能や役割について業界全体への浸透を図ります。

③ 求人者・求職者満足度の向上及び、充足支援を強化するため、個別面接会や事業所説明会等のイベント終了後に求人者へのアフターフォロー行うことを仕組化し、求人者の要望、期待を求職者へ届ける（フィードバックする）ことでマッチングの促進を図ります。

④ 開庁時間中の来所が困難な求職者等を対象としたマザーズコーナーの利用促進を図るため、WEB 上での相談受付を開始し、来所困難者が閉庁時にも気軽に相談受付できる環境を整えます。

⑤ ハローワークを継続して利用する求職者の確保、紹介件数の増加を図るため、求職者担当者制への取込みや、紹介につながる相談を各職員が意識して取組みます。また、広島労働局作成の公式アプリ「ひろハロアプリ」の一層の周知を図ります。

２　総合評価

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3　マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	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	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年年層（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	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	4420	5374	35.2%	81.0%	93.0%	1380	390	62.2%	652	96.9%	87.0%
令和７年度実績	3873	4841	33.9%	71.5%	89.9%	1222	424	84.3%	686	99.0%	87.1%
目標達成率	87%	90%	96%			88%	108%	135%	105%	102%	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。

ハローワーク三原　就職支援業務報告（令和７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

マッチング機能を強化することによって、地域の雇用に関するセーフティーネットとしての役割を果たすべく、主要指標である「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職割合」及び重点指標として「新卒者等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」を中心に目標達成に取り組みました。

求職者支援については、細かなニーズや課題を把握し、適職診断や応募書類の書き方についての助言や職業訓練などのツールを活用しつつ伴走して支援することに注力しました。

求人者支援については、求職者の知りたい情報が明確で応募意欲の喚起につながるような求人票となるように助言を行いました。

雇用保険受給者については、求職申込時、初回講習会及び初回認定日を中心にハローワークの就職に向けた職業訓練などの支援メニューの提案や早期再就職のメリットについて説明しました。

求職者担当者制や求人充足会議、個別事業所の面接会の開催を確実に実施しました。

求職者のうち、特に若年者に対する支援として、学校卒業後３年以内の者を対象とした就職交流会や 34 歳以下の者を対象とした応募書類作成セミナーを開催するなどの取組を積極的に行いました。参加者も多く、参加者以外への口コミによる来所者の拡大につながるなどの成果があったことから、次年度も継続して開催することとしました。

各種イベントについては、求職者の希望するイベントが一目で分かるように一覧を作成し、来所者に対してだけでなく、LINE 等を活用して周知に努めました。

求職者、求人者のいずれに対しても、ハローワークとして信頼関係の構築とそのための対話が重要であると考えて業務を推進しました。

（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

職員の資質向上を目的に、特に若手職員に対する研修を充実させ、必要な知識を身につけたうえで、来所者の個々の抱えている課題や希望を傾聴によって把握し、一緒に考えていくという姿勢で対応することが出来るように努めました。

当所管内の有効求職者の約６割を４５歳以上の中高年層が占めることから、シニア向けの求人情報誌「シニアジョブガイド」を発行し、就職支援に努めました。求人充足対策として、人材不足分野を中心とする職種別の求人情報誌も発行しました。また、潜在的な求職者の掘

り起こしのため、ホームページやSNSを活用した情報発信にも努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

三原市と雇用対策協定を締結しており、定期的に運営協議会及びワーキンググループを開催し、その他の意見交換の場も設けるなど密接に連携しています。特に障害者雇用については毎月１回担当者会議を開くなど、多くの障害者の雇用に結びついています。

令和７年度は、三原市と隣接するハローワーク尾道及び尾道市とともに「尾道・三原地域障害者合同面接会」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

面接会や事業所見学会などのイベントについて、開催の周知だけでなく、職業相談において内容の説明や参加によるメリットを伝えることにより、ハローワークが主体的に求人者、求職者双方のマッチングに努めていきます。

人口流出が進む中、若年者の地域内への就職や定着が課題になっており、大学生向けのアルバイト相談会を実施するなど、地域の活力維持にも貢献していきたいと考えています。大学生向けのアルバイト相談会については、大学生の職業経験の蓄積にもつながり、人手不足分野に対する興味や関心を引き出す内容となるように取り組みます。

職員による事業所訪問を積極的に実施し、事業所や仕事内容等に関するハローワークの情報を拡充し、事業所の特徴、実際の仕事の魅力、難易度や必要とされている特性等について提供していきます。事業所訪問の際には、求職者目線での情報収集が欠かせないことから、職業紹介業務の担当者も同行させることとします。

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）	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による支援を受けた者の正社員就職率	人材不足分野の就職件数
令和７年度目標	1,267	1,019	37.4%	81.0%	93.0%	62.2%	378
令和７年度実績	1,153	926	33.5%	80.0%	88.9%	72.4%	319
目標達成率	91%	90%	89%			116%	84%

※「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク三次　就職支援業務報告（令和７年度）

１　所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

求人・求職のマッチングに取り組むうえで、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）のうち、「就職件数」の目標達成を重点的課題として位置づけ、各種取り組みを実施しました。

目標を達成するため、就職が決まるまで一貫した支援を行う「求職者担当制」による求人情報提供、応募書類添削、面接対策に加え、雇用保険受給者に対する失業認定日の「全員相談」、初回認定日に再就職手当額のシュミレーションを提示するなど、個々の求職ニーズに応じた個別支援を強化しました。

また、新規オープン事業所の企業説明会・面接会を重点的に取り組み、窓口での声掛け、求職者マイページを活用した企業説明会・面接会を周知し、就職件数、充足件数とも一定の成果があり、企業との信頼関係を構築しました。

人材不足分野（福祉・介護）の人材確保を図るため、関係機関と連携し、「介護職未経験者セミナー」、「福祉・介護の就職面接会」、「福祉施設のパネル展」を開催するなど、福祉・介護業界の支援、魅力発信に取り組みました。

また、充足支援策として、企業説明会を積極的に開催しました。開催の案内をSNS（LINE）、ホームページへの掲載、求職者マイページで積極的に周知するとともに、窓口利用者にも参加勧奨し、参加者数の確保に努め、事業所の魅力を発信しました。令和７年度には、ホームページも大幅にリニューアルし、イベント情報も分かりやすいように改善しました。

事業所訪問も積極的に行い、「ハローワークの職員が訪問しました」を作成し、玄関ホールに掲示、求職者に事業所を知ってもらう機会を作りました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業紹介部門の職員を中心に、ＰＤＣＡサイクルの研修を実施しました。就職支援に係る事例検討会を実施。三次所、安芸高田出張所、庄原出張所の担当職員がチーフとなり、実事例をもとにチャットによる事例検討を行いました。所ごとで提出する事例を準備することで、所内をミーティングの実施し、チャットに不慣れな職員も参加するなど、職員の能力の底上げが図れました。

雇用保険を担当する若手職員が、職業紹介部門の職員と事業所訪問へ同行し、ハローワークからの助言、指導、事業所からの要望、苦言

を聞き、体感することにより、若手職員の将来に向けた能力向上を図りました。
　また、労働基準監督署職員を講師として招き、労働基準法に関する研修会を開催しました。研修会では雇用保険窓口、求人窓口で必要となる労働基準法の基礎知識を学び、知識習得及び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
　求人者満足度の低下を受け、求人者支援を実施しました。具体的には企業説明会・面接会の開催、事業所訪問後「ハローワークの職員が訪問しました」の所内掲示、ホームページでの公開、ハローワークを利用する企業の魅力発信、企業説明会や面接会開催時、開催後のフォローアップを重点的に取り組み、求人者満足度の向上に取り組みを図りました。
　求職者満足度の低下を受け、ホームページを改修しました。初めてハローワークを利用しようとする求職者向けにイラストを用いたデザイン、分かりやすい配置、表現に変更しました。その結果、アクセス数が増加し、ハローワークの利用促進、イベントのＰＲ等、効果的な情報発信をしました。中でも、利用者が減少している若年層向けに「初めて利用する方・久しぶりに利用する方」のアイコンを設け、方向性が決まっていなくても相談ができることなどをＰＲしました。
　併せて、ＳＮＳ（LINE)、ホームページを積極的に活用し、イベント情報、求人情報、職業訓練情報など各種情報を発信しました。

（３）その他の業務運営についての分析等
　所重点指標である人材不足分野（福祉・介護関係）の就職件数向上を目指し、事業所訪問による充足支援のために求人票記載内容のアドバイスを実施しました。また、訪問時に、企業説明会の開催勧奨を行い、企業の認知度及び魅力度向上のための取組を実施しました。
　また、マッチング促進のため、マンツーマンによる支援（求職者担当制）の改革に取り組み、職員に加え就職支援ナビゲーターも積極的に支援に加わり、求職者マイページ開設者には、個人にマッチした求人情報提供、提供後の窓口での職業相談、職業紹介を実施し、早期再就職を実現しました。
　ハローワーク利用者が激減している中、ハローワークのサービス内容を広く周知する必要があるため、LINE 登録者数の向上に努め、LINE 登録勧奨のリーフレット作成、求人情報誌へのＱＲコード掲載、所内での掲示等を行い、登録者増を図りました。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性
　①求職者サービス
　激減する求職者の掘り起こしを行います。コロナ以降、来所して就職支援を受けるハローワークと、携帯でサービスが完結する民間との

違いから、在職中の若年層がハローワークで求職登録はするものの、就職支援を受けていない傾向が強まっています。ハローワークへ来所が困難な在職者へのサービスを充実させる必要があります。その一つとして求職者マイページ利用者に対して求職活動の支援内容を見直し、ハローワークの紹介により就職につながるよう改善を図ります。また若年層や在職者も求職者担当制へ取り込み、求人情報提供の充実、電話紹介、電話相談等の充実を図ります。

再就職が困難な高年齢者（就職件数が低調）の割合が近年増加傾向にあります。その高年齢者を就職させることが就職件数の増加に直結するため、シニア求人件数の増、シニア向け求人情報誌発行を行い、求人開拓、求人の切り出しを実施し、就職件数増を目指します。

雇用保険受給者の早期再就職割合向上を目指し、受給者の初回認定日に 1 件以上の求人票を全員に手交するプッシュ型支援を実施します。受給者の就職件数増が、全体の就職件数増につながるため、初回認定日には求職者ニーズの再確認を行い、職意意欲を喚起し、就職につながる意味のある職業相談を行います。

②求人者サービス

求人者マイページの利用率が高くなった半面、事業所との関係性が希薄となり、求人件数の激減、求人者満足度の目標未達、充足件数の目標件数未達に見られるように、事業所のハローワーク離れが加速しています。求人をいただく事業所に対して、「ハローワークに求人を出して良かった」と満足いただくために、職員が積極的に事業所訪問を行い、求人者のニーズ、要望を伺い、現場の見学をし、その情報を求職者に伝え、ハローワークの職員によるマッチングにより、求人を充足させることを目的とした求人者担当制を軸とします。

③研修の充実

就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合等当所の目標数値を理解し、目標達成するために何が必要なのか意識付けするため、全職員にＰＤＣＡサイクル研修を実施します。研修を受講することにより、全職員が共通の認識を持ち、職員一人一人が就職件数、充足件数を上げるための方策を考え、実施していくよう意識改革に取り組みます。

また、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を達成するために、他のハローワークでどのような取り組みをしているのか実態を知り、それぞれのハローワークで取り組んでいることの意見交換をする、「職員の支援力向上研修」を実施します。現状を打破しなければ、ハローワーク離れを逆転できないことの意識を持たせ、事後、当所で取り入れられるものを形にしていきます。

求人件数の激減、求人者満足度調査が低調であるため、三次、安芸高田、庄原の３所の求人者支援員による意見交換会を行い、それぞれで実施した好事例を持ち寄り、求人数の回復、満足度調査向上を目指します。

２　特記事項

三次市との雇用対策協定により実施した、「三次市就職・就農・定住相談・面接会」を実施、2名就職しました。
三次市女性活躍推進プラットフォーム事業（アシスタ 1ab.）にて、「就労応援セミナー　子育てママの『キャリアスタート座談会』」を開催、5名の参加者あり。好評により令和8年度は2回実施する予定です。

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	公的職業訓練終了後３か月後の就職件数
令和７年度目標	1,789	1,567	39.6%	81.0%	93.0%	436	147	72.0%
令和７年度実績	1,565	1,348	37.8%	80.5%	88.7%	405	122	67.2%
目標達成率	87%	86%	95%			92%	82%	93%

※「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。

ハローワーク可部　就職支援業務報告（令和７年度）

１　所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①　各指標に対する取組

雇用保険受給者の早期再就職割合を最重要と考え、職員による求職者担当者制の取組に重点を置いて取り組みました。

令和７年度に１７４名を支援し（常時１０．２人を支援）、１３３名の就職（就職率７６．４％）となりました。

また、他局の事例を取り入れ、認定日に１日３回館内放送により、再就職手当を活用した就職の有用性を伝え、意欲喚起を行いました。

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、職業相談事例検討会（以下「検討会」という。）を開催し、資質の向上を図りました。

検討会には、職業相談部門以外の職員も参加し、多面的なやりとりが行えました。

また、労働基準監督署と連携した「高年齢者戦力化セミナー」も開催しました。

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

前年度のハローワーク利用者満足度調査では、求人者サービスにおいて「求人票作成助言」「職場定着の助言」等が、局の平均を下回っていたため、「魅力ある求人票の書き方～求人票ブラッシュアップの秘訣」を作成し、事業所訪問時に毎回活用した。事業所からは、「求職者目線で内容を記入する効果がよく分かった」等の声をいただいた。

（３）その他の業務運営についての分析等

地方自治体（北広島町）と連携した「中山間地域の魅力発信セミナー及び事業所説明会 in 北広島町」を今年度も実施し

県内７所にサテライト会場を設け、３９名の参加となりました。

中山間地域の就職に当たっては、求職者に「冬の通勤が心配」等といった特有の不安もあることから、こういった点について、直接話を聞ける機会を設定することは有益であると考えています。

来年度は、同じく管内中山間地域である、安芸太田町との共催も検討します。

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

新規求職者は対前年比 0.7%減と微減であるが、相談件数 7.1%減、紹介件数 7.9%減となっており、ここを改善する必要がある。

この要因の１つとして考えられるのが、令和 7 年度の「新規求職者中に占める分類不能者」の割合の多さ（40.5%）があると思われるため、ここの割合を 10%程度下げていくための取組を徹底します。

この取組と各種主要指標の推移を連動して見ていくこととします。

２　総合評価（※）

良好な結果

※ 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	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年年層（35 歳～59 歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率
令和７年度目標	2,191	1,124	33.3%	81.0%	93.0%	664	131	87.0%
令和７年度実績	2,044	1,119	33.3%	84.0%	92.4%	688	143	89.6%
目標達成率	93%	99%	100%			103%	109%	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。

ハローワーク府中　就職支援業務報告（令和７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

当所においては、民間企業でいうところの売上や利益にあたる、ハローワークの最も基本的な役割についての目標、主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）の達成を最重点として取り組みました。

就職件数については、職業相談時のプラスサービスによる求人情報の提供、所内会議室で実施している会社説明会への参加勧奨・誘導、月ごとの目標達成状況とその分析結果について所内バックヤードに貼り出すことで共有し、全員が目標達成に対する意識を持って業務を進めるよう取り組みました。

充足数については、求人者に適切な充足サービスを行うため、求人票を充足可能性基準により分類した「求人票評価基準一覧」を基に、訪問により事業所情報及び求人情報の収集、事業所 PR シートの作成、求人要件緩和の助言・指導を行ったほか、「応募率アップミーティング」として求職者アンケートを基にした求人者に対する現状把握、求人要件緩和のセミナーを実施しました。

雇用保険受給者の早期再就職割合については、求職申込時及び認定日での職業相談において緊要度の的確な把握に加え、初回認定日に雇用保険窓口で個別に再就職手当のシミュレーションを作成し丁寧な説明により再就職意欲を喚起するとともに、職業相談で再就職希望アンケートをもとにハローワークサービスメニューの利用方法を説明し、個々の求職者に応じた就職支援を行いました。

結果的に、目標に対する達成率は、就職件数 88％、充足数 97％、雇用保険受給者の早期再就職割合 98％といずれも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

令和６年度利用者満足度調査（求人者）の「応募条件を満たす紹介」「企業を集めた小規模の面接会や会社説明会の開催」、「求人充足のための事業所訪問による相談」に係る満足度が低かったため、今年度においては、求人担当職員に加え所長及び職業相談担当職員も積極的に事業所訪問を行うことで、求人票に表れない情報収集を行うとともに顔の見える関係作りを目指しました。また、会社説明会は失業認定日がある火・木曜の午前中に開催し、１階フロアに掲出していた周知チラシを２階に上げ、認定日来所者に目に留まりやすいよう工夫しました。事業所訪問については 54 件実施、会社説明会については 72 回実施しましたが、会社説明会の参加者数に波があり、集客に課題が残りました。

また、職業紹介を目的とした情報提供件数（管内求人）について、年間 1,920 件の目標を立て計画的な情報提供に取り組み、その結果、目標を上回る 2,099 件の情報提供を行いましたが、紹介件数の増加には至りませんでした。

（３）その他の業務運営についての分析等

雇用保険説明会において受給者をハローワーク利用者としてしっかり取り込めるよう、ハローワークの利用方法等の説明において、説明事項、説明方法を再検討し、かつ、利用したいサービスメニューを記載させる等、ハローワークへの来所、利用に繋がるよう工夫しました。

潜在的求職者の掘り起こしとして、ハローワーク府中公式LINEの登録案内チラシを公共施設、商業施設での配架、地方自治体（府中市、神石高原町）の広報誌への掲載に取り組みました。

（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

各職員が、年間業務目標を達成するための方策について、これまでの課題を踏まえた具体的な実施計画を作成し、職員間で共有するとともに、相談員に対しては、ポンチ図によりひとりずつ説明を行い、認識を深めるよう取り組みました。

なお、事業所訪問については、訪問時の窓口体制の確保が課題となり、目標とする件数の達成に至りませんでした。しかし、事業所訪問による事業所情報の収集や、求人者との顔の見える関係作りは重要であることから、所内体制の確保に工夫をしつつ、目標を達成できるよう取り組んでいきます。また、訪問の際は職業相談窓口の職員が中心となり、事業所の様子や業務内容を実際に見て理解することで、窓口相談に活かせるよう取り組んでいきます。

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	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数
令和７年度目標	1,038	560	36.1%	81.0%	93.0%	297	113
令和７年度実績	914	545	35.3%	88.6%	90.9%	243	97
目標達成率	88%	97%	97%			81%	85%

※「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。

ハローワーク広島東　就職支援業務報告（令和７年度）

１　所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①　各指標に対する取組

求職者に対する支援については、きめ細かな職業相談によって求職者ニーズを的確に把握しサービスを提供するとともに、求職活動に対して何らかの課題が見られる場合は、一緒に解決方法を検討するなど、求職者に寄り添った支援に取り組みました。特に、専任の担当者が一貫して職業相談を行う「求職者担当者制」においては、一人ひとりのニーズに応じた適職相談、求人情報提供、応募書類作成支援、面接対策などを積極的に実施しました。

求人者に対する支援については、専任の担当者が一貫して求人の充足支援を行う「求人者担当者制」に取り組むとともに、求職者の視点で求人内容をより分かりやすくすることや早期充足する求人の特徴を説明することにより、充足に結びつきやすい求人票の作成支援に取り組みました。

また、人材確保サポートコーナーにおいては、年間を通じて説明会、相談会及び面接会などの各種イベントを開催しマッチング促進を図っていますが、さらに人材不足分野６業種に関心を持っていただくため、雇用保険受給者を対象に「認定日業種別未経験者向けPR説明会」を実施しました。業界団体関係者や事業所担当者から各業界の仕事内容、労働条件、キャリアパスやその業界の魅力などについて体験談を交えながらの説明が、求人・求職者の出会いの場として好評です。

さらに、近年増加傾向にある就労意欲の高い高年齢求職者と60歳以上応募可能な求人を有する事業所の説明会を開催しました。

130名を超える高年齢求職者の参加となり、気になる企業の個別ブースで熱心に説明を聞いていました。

障害者雇用に関する取組として、管内主要企業であるマツダ及びJR西日本による選考会を複数回実施しました。

②　中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の職業能力の向上と知識の付与により、ハローワーク職員としてレベル向上及び将来の異動先で中核を担っていく人材になることを目的に他課部門における業務研修を実施しました。

また、職業相談部門全体の資質向上及び就職支援体制の強化を図るため、職業相談部門の担当職員（非常勤職員を含む。）をメンバーとする「事例検討会」を計６回実施しました。

（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

人材確保に苦慮されている求人者への充足支援が課題だったことから、求職者視点で求人内容をより分かりやすくする提案や早期充足する求人の特徴を説明する取組により、充足に結びつきやすい求人票の作成支援に取り組みました。また求職者が参加する会社説明会・面接会や事業所見学会の開催を推進し、求人者と求職者のマッチングに繋がる取組を強化・改善しました。さらに、事業所訪問の強化を図り、訪問により収集した情報については所内で共有し、特に有益な情報については求職者へ積極的に情報提供を行いました。

（３）その他の業務運営についての分析等

新規求職者について、若年者層は減少している反面、高齢者層は増加しています。今後は、高齢求職者を意識した業務運営が求められるところであり、高齢者を歓迎する求人の積極的な開拓等、高齢者雇用に向けた求人者に対する意識向上に努めていきます。

また、特に医療・介護・保育分野においては、求人者が民間人材紹介会社に支払う手数料についての負担感が強いとの声が多く、ハローワークの機能強化が求められています。失業認定日に来所する求職者をターゲットとした取組を拡充させるなど、ハローワークの特徴を活かした効果的な業務運営に努めていきます。

（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

今年度は就職件数及び充足数が目標達成できなかったため、業務の改善に取り組みます。

目標達成のためには紹介件数の増加が不可欠であり、より魅力のある求人の受理及び求職者への積極的な情報提供に努めていきます。

求職者が応募したくなるような魅力ある求人を獲得するため、事業所訪問等による求人者との関係構築を推進し、求人要件緩和指導及び各種支援メニューの周知を強化します。受理した求人については、職業相談窓口や求職者マイページを通じて求職者への情報提供を行うのはもちろんのこと、求職者の反応やニーズなどを積極的に把握し求人者へフィードバックすることにより、マッチング強化へつなげていきます。そのためには求人部門と相談部門の連携強化が必須であり、新たな業務連携チームを結成し、効率的な業務運営を行います。

２　総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3　マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	公的職業訓練修了３か月後の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	一体的実施事業（生保型）における就職決定者数
令和７年度目標	3,033	4,805	31.6%	81.0%	93.0%	814	311	262	72.0%	87.0%	252
令和７年度実績	2,846	4,316	28.1%	76.0%	85.1%	835	310	397	70.9%	89.5%	214
目標達成率	93%	89%	88%			102%	99%	151%	98%	102%	84%

※「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。

ハローワーク廿日市　就職支援業務報告（令和７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　主要指標に対する取り組み

主要３指標である就職件数、充足数及び雇用保険受給者の早期再就職割合について、以下の取り組みを行いました。

【就職件数】

就職件数のアップを目指すため、求職者担当者制による個別支援に注力しました。

また、採用意欲の高い事業所を選定した管理選考を定期的に開催しました。

【充足数】

職員による積極的な事業所訪問を実施し、就業現場の写真撮影や人事担当者のインタビューも行いました。

訪問後は、「〇〇会社に行ってきた」と題した求職者向けPR資料を作成し、充足支援に繋げました。

また、今年度から、本取り組みを当所のホームページにも掲載し、これまで以上に広く周知広報を行いました。

さらには、廿日市商工会議所と連携し、魅力ある求人票の作成支援として「求職者に選ばれる求人票の書き方ポイントセミナー」を開催しました。

【雇用保険受給者の早期再就職割合】

雇用保険給付部署と職業相談部門が、再就職手当を活用した早期再就職を目指す方の情報を共有し、資格決定直後の早い時期から重点的な就職支援を行いました。

また、認定時間について、従前は午前中のみ設定していましたが、個々の充分な職業相談時間を確保することを目的に、午前･午後共に設定し、マッチング支援を強化しました。

②　雇用対策協定に基づく自治体･経済団体と連携した取り組み

廿日市市の施策である「はつかいち子育て応援宣言企業」、及び厚生労働大臣認定のユースエール企業を中心とした、子育て世代･シニア世代が働きやすい環境作りに取り組む企業18社による「はつかいち就職ガイダンス」及び「マザーズ就職ガイダンス（IKU×JOB)」を、廿日市市及び廿日市商工会議所等の経済団体等と連携して開催しました。

また、障害者雇用に先進的に取り組む企業からの基調講演や、「リアルを話してみませんか」をテーマにしたランドテーブルを盛り込

んだ「障がい者雇用促進セミナー～ひとりひとりが輝ける職場づくり～」も同様に開催しました。

当セミナーでは、参加企業と障害者就業･生活支援センター等の支援機関との連携も深まり、障害者雇用の理解を進めることができました。

その他、廿日市市とは、「マザーズセミナー」、「福祉介護合同就職フェア」及び「保育士就職ガイダンス」を連携して開催し、各分野の求人・求職マッチング支援を行いました。

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

① 職員の資質の向上

職業相談技法や接客対応のレベルアップを図り、求職者満足度の向上を目指すため、以下の各種研修を実施しました。

ア 改正労働基準法（適正な労務管理）研修

イ マッチングを意識した基本業務（求人･求職管理台帳の入力）に関する職業紹介業務研修

ウ 精神保健福祉手帳を所持していない就職困難者の支援に関する研修

エ 法務局作成の DVD 視聴による人権問題の理解を深める研修

オ 好事例・先進的事例の共有を目的とした就職支援ナビゲーター研修会（山口労働局岩国所との合同開催）

② アウトリーチ支援

新規求職者の掘り起こし等を目的に、以下の取り組みを行いました。

ア 廿日市自動車学校の協力を得て、「フォークリフト免許や普通自動車免許を必要とする求人一覧」が検索できる「二次元コード付きのチラシ」を学校内に配架及び掲示

イ 保育園の入園申込時期における、子育て中や来所が困難なマザーズ求職者を対象とした出張相談（廿日市市と連携）

ウ FM はつかいち「昼なんじゃけん７６１」を活用した、廿日市市就職ガイダンスの開催告知及びハローワークが行う就職支援メニュー、マザーズコーナーなどの専門的な支援窓口の周知

③ サービス改善

イベントカレンダーに掲載している各種セミナーについて、「事前予約が必要」、「事前予約必要なし」及び「先着順」など、利用者に「予約必要の有無」が一目で分かるように掲載方法を改善しました。

また、従来の予約方法は窓口または電話に限定していましたが、申込者の利便性の向上を図るため、新たに「オンライン（メール）」による申込を開始しました。

その他、イベント開催時や出張相談時等に「ハローワーク」をより認識してもらうため、「のぼり、椅子カバー、テーブルクロス」を作成しました。市の木である桜とけん玉（発祥地）を取り入れたデザインとし、廿日市をイメージできる仕様としました。

（３）その他の業務運営についての分析等

①　認証制度に基づく「ユースエール認定企業」及び「もにす認定企業」

若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業１社と、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づくもにす認定企業１社が、新たに認定されました。

認定書通知式は新聞社等が取材に訪れ、社長のインタビュー記事が取り上げられ、企業の魅力を広く周知することが出来ました。

今後も認定企業を積極的にPRし、企業イメージの向上、企業が求める人材が円滑に採用できるように支援し、求職中の若者や障害者雇用のマッチング向上を図って参ります。

②　多数離職者が発生した事業所の早期再就職支援

当所管内の医療機関において、休院のため100名規模の離職者が発生するとの情報を得たことから、在職中からハローワークが行う再就職支援策や雇用保険制度の周知を図るため、アシストハローワークを実施しました。

医療従事者等の人手不足分野であることから、アシストハローワーク開催時に地域の医療関係事業所による企業説明会及び個別相談会も併せて開催しました。

在職者の居住地が岩国市から広島市内まで広範囲にわたるため、岩国所及び広島所と連携して参加事業所を募り、広域におけるマッチング支援を実施しました。

また、大竹出張所管内の大手製造事業所が、早期退職者の募集を実施した際にも、100名規模の退職者が発生するとの情報を得たことから、在職中からハローワークが行う再就職支援策、雇用保険制度の周知を図るためのアシストハローワークを開催しました。

大竹出張所においては、初回認定日と合わせた企業説明会を開催するとともに、事業所が山口県との県境にあり、隣接する岩国市に居住する方が多いため、岩国所と連携した再就職支援を行いました。

（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

高年齢者が有効求職者に占める割合は高くなる一方ですが、求人条件と求職条件のミスマッチ等により、就職状況が思わしくない状況となっています。

求職者が、過去の役職に対するこだわりや退職時の賃金水準を求めた結果、求人条件とミスマッチを起こしているケースの他、求人の

探し方など就職活動の進め方がわからないケースも少なくありません。

このため、増えゆく高年齢者の就職促進を目的として、意欲喚起や意識の変革、効果的なハローワーク利用方法を周知するため、来年度以降、当所において「シニアサポートセミナー（求職者向け）」を定期的に開催します。

先行実施所（広島所）に担当者を派遣し、開催方法や講義内容等について情報提供等を受け、来年度早々からの定期開催に向け、準備を進めて参ります。

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	公的職業訓練修了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
令和７年度目標	2,216	1,079	36.3%	81.0%	93.0%	716	72.0%	96.9%
令和７年度実績	1,968	1,087	32.6%	85.3%	83.3%	629	58.1%	100.0%
目標達成率	88%	100%	89%			87%	80%	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。