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主要指標の実績

項目 / 所別	就職件数（一般）					充足数（一般）					雇用保険受給者の早期再就職割合				
	目標値 令和7年度 ①	実績値 令和7年度 ②	達成率 ③＝②/①	実績値 令和6年度 ④	対前年 実績値比 ⑤＝②/④	目標値 令和7年度 ①	実績値 令和7年度 ②	達成率 ③＝②/①	実績値 令和6年度 ④	対前年 実績値比 ⑤＝②/④	目標値 令和7年度 ①	実績値 令和7年度 ②	達成率 ③＝②/①	実績値 令和6年度 ④	対前年 実績値比 ⑤＝②/④
北海道労働局	47,233	42,394	89.8%	44,623	95.0%	46,305	42,034	90.8%	44,123	95.3%	33.3%	30.3%	91.0%	33.2%	91.3%
札幌所	7,729	5,840	75.6%	6,104	95.7%	8,610	7,923	92.0%	8,135	97.4%	31.5%	29.5%	93.7%	31.6%	93.4%
札幌東所	5,199	4,921	94.7%	5,302	92.8%	4,498	3,913	87.0%	4,269	91.7%	32.4%	30.0%	92.6%	33.3%	90.1%
札幌北所	3,259	3,121	95.8%	3,393	92.0%	4,309	3,729	86.5%	3,937	94.7%	34.9%	32.8%	94.0%	36.3%	90.4%
函館所	4,522	3,993	88.3%	4,277	93.4%	4,152	3,658	88.1%	3,929	93.1%	35.6%	31.6%	88.8%	36.3%	87.1%
旭川所	3,388	3,180	93.9%	3,394	93.7%	3,303	3,122	94.5%	3,321	94.0%	31.4%	29.1%	92.7%	30.6%	95.1%
帯広所	3,070	2,740	89.3%	2,896	94.6%	2,996	2,676	89.3%	2,870	93.2%	34.1%	26.2%	76.8%	32.7%	80.1%
北見所	2,082	1,958	94.0%	2,061	95.0%	2,047	1,817	88.8%	1,929	94.2%	34.0%	30.0%	88.2%	33.3%	90.1%
紋別所	401	397	99.0%	364	109.1%	380	366	96.3%	323	113.3%	36.7%	34.5%	94.0%	30.9%	111.7%
小樽所	1,729	1,635	94.6%	1,727	94.7%	1,664	1,605	96.5%	1,639	97.9%	35.6%	31.3%	87.9%	36.0%	86.9%
滝川所	1,342	1,149	85.6%	1,244	92.4%	1,193	988	82.8%	1,077	91.7%	33.4%	24.4%	73.1%	32.7%	74.6%
釧路所	2,537	2,375	93.6%	2,405	98.8%	2,433	2,190	90.0%	2,303	95.1%	33.4%	33.3%	99.7%	30.9%	107.8%
室蘭所	2,228	2,047	91.9%	2,063	99.2%	1,932	1,877	97.2%	1,852	101.3%	33.3%	29.5%	88.6%	29.8%	99.0%
岩見沢所	1,230	1,043	84.8%	1,198	87.1%	1,150	889	77.3%	1,093	81.3%	33.4%	30.2%	90.4%	32.2%	93.8%
稚内所	661	673	101.8%	569	118.3%	517	610	118.0%	530	115.1%	36.7%	30.3%	82.6%	38.1%	79.5%
岩内所	660	535	81.1%	552	96.9%	529	474	89.6%	491	96.5%	28.8%	30.2%	104.9%	27.4%	110.2%
留萌所	421	405	96.2%	420	96.4%	401	350	87.3%	389	90.0%	33.8%	35.0%	103.6%	32.1%	109.0%
名寄所	680	624	91.8%	695	89.8%	610	574	94.1%	613	93.6%	34.1%	34.3%	100.6%	31.3%	109.6%
浦河所	621	621	100.0%	643	96.6%	570	543	95.3%	573	94.8%	32.6%	28.8%	88.3%	34.8%	82.8%
網走所	590	634	107.5%	533	118.9%	516	565	109.5%	496	113.9%	28.8%	23.1%	80.2%	27.6%	83.7%
苫小牧所	2,330	2,168	93.0%	2,239	96.8%	2,167	2,024	93.4%	2,102	96.3%	34.8%	32.4%	93.1%	35.5%	91.3%
根室所	991	920	92.8%	988	93.1%	877	849	96.8%	858	99.0%	37.6%	35.9%	95.5%	37.3%	96.2%
千歳所	1,563	1,415	90.5%	1,556	90.9%	1,451	1,292	89.0%	1,394	92.7%	32.6%	29.4%	90.2%	31.1%	94.5%

※1　就職件数（一般）は、ハローワークの職業紹介により一般就職した件数（一般とは、常用及び臨時・季節を合わせた仕事をいう。）で、オンラインハローワーク紹介による就職を含む。

※2　充足数（一般）は、北海道内の各ハローワークで受理した一般求人に対して、全国のハローワークの職業紹介により充足した件数で、オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募による充足を含む。

※3　雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数

ハローワーク札幌　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

今年度から「課題解決型支援モデル事業」実施所として、就職困難度の高い求職者等の支援を中心に、札幌市内に点在する施設・窓口が行っている取り組みの連携を深め、強みに変えることを目的にスタッフの創意工夫により様々な取り組みを進めてきました。

○ 就職件数向上の取り組み
・求人情報提供サービスの強化
職業相談窓口、ダイレクトメール（郵送）や、求職者マイページ（WEB）を活用した求人情報提供を積極的に行い（前年度比６割増）、紹介件数の維持向上を図りました。
・新規利用者の獲得
すべての窓口の利用者が減少傾向にある中、多様な労働力として期待度の高い子育て女性の支援を行うマザーズハローワークにおいて、新規の利用者獲得に向け多種多様なセミナーを開催しました。（全62回、参加者2,569名、うちオンライン参加2,100名）
また、外国人留学生への支援拡大に向け、自治体と連携したイベント情報の共有や相談ブースの設置なども行いました。
・障害者の就職支援
障害者と企業との出会いの場をより多く提供するため、双方が一堂に会する「障害者就職面接会」や、「ミニ企業説明会」を開催しました。また、次年度に予定されている法定雇用率引き上げへの対応として、関係機関との連携のもと企業に対するチーム支援にも取り組みました。

○ 充足数向上の取り組み
・求人充足支援サービスの強化
求人事業所担当者制による求人コンサルティングへの取り組みとして、職業相談部門と事業所部門との連携による求人充足会議を開催し、求人内容の見直し提案や求職者とのマッチングを行い、集中的な充足支援を行いました。
また、求人サービス内容の周知、事業所情報の収集と収集情報の求職者への提供を目的に、職員が中心となり事業所訪問を行いました。
・人材確保分野への求人者支援
深刻な人材不足が続く業界を対象に、求人者支援を最重点課題と位置づけ、事業所訪問や求人コンサルティング、求人情報の提供のほか、「お仕事相談会」「職場見学会」の実施を一層強化し、質・量ともに前年以上の実績を図ることができました。人材確保の伴走支援としての取り組みとして、企業からの高評価、関係性の深化、機能強化につながりました。
・ユースエール認定制度の積極的展開
新卒・若年求職者の採用への期待度が高い状況を鑑み、採用・定着に積極的な企業の差別化を図るため、当該認定制度の積極的な周知と利用勧奨を行い、今年度新たに7事業所が認定されました。また、当該認定企業に特化した管理選考型の面接会も開催しました。

○ 支援力向上への取り組み
就職困難度の高い求職者へのよりきめ細やかな支援を行うためには、スタッフの支援力向上が不可欠です。厚生労働省労働大学校や労働局が行うキャリアコンサルティングをはじめとした各種研修を積極的に受講させるとともに、熟練技能者である職員を講師として派遣するなどして、支援力の底上げを図りました。

（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

若年者を中心に、ハローワークを求職活動として利用する方が減少傾向にある中、高齢者をはじめ就職までの支援をよりきめ細やかに行うことが求められる方の利用が増加傾向にあります。こうした支援をより効果的に行うために、様々な改善に取り組みました。

○ 高年齢者が応募可能な求人の総量確保に向け、求人者マイページでの勧奨だけでは、反応が薄かったため、勧奨リーフレットを作成し、郵送によりアンケートに答えてもらう手法を採用したところ、反応が増加し、求人確保につながりました。

○ マザーズハローワークにおいて、新規利用者の確保に向け、アウトリーチ支援を能動的かつ効果的に行う必要があると考え、札幌市内の公共施設等での出張相談を行いました。効果検証を行い、引き続き様々な取り組みにつなげたいと考えています。

○ 人材確保対策コーナーにおいて、より効果的な支援を届けるため、事業（イベント開催）スキームの見直し、事務処理の簡素化と非効率業務の廃止を進めました。これにより、新規事業の円滑な立ち上げと、既存メニューの効果的な提供ができ、支援の質・量ともに向上が図られました。
また、支援メニューの提供にあたり、企業にあったメニューを的確に提供するため、「サポートメニューのご案内」を新たに作成し、周知強化を図りました。これにより、新規利用企業の開拓や、既存の利用企業との関係性の深化など、より効果的な事業展開につながりました。

○ 道内最大数の求人を受理する当所では、求人受理とその公開に多くのマンパワーを注力する必要があり、求人充足に向けた支援に注力できていないことが課題であったことから、受理体制を抜本的に見直すことで、職業相談部門との連携による充足支援体制の強化につなげることができました。
いずれの改善も、継続して取り組むことが重要であり、引き続き次年度に向けた課題として、改善を進めます。

（３）その他の業務運営についての分析等

○ 当所は、道内最大規模所で職員数も最も多く、付属施設も多数あり部門も細分化されています。業務運営にあたり、情報共有と職員一人ひとりの理解不足への心配は否めないところです。そのため、各部長・統括官からの丁寧な説明や研修の実施などにより、目的意識の共有に特に注意を払っています。

○ ハローワークプラザ、マザーズハローワーク、わかものハローワーク、新卒応援ハローワークなどの付属施設は、JR札幌駅からほど近い利便性の高い民間ビルに設置されていますが、利用数が伸び悩んでいるのが実際のところです。このため、個別支援をはじめとした支援サービスの見直しや、雇用保険説明会での施設利用の勧奨などに取り組んでいるところです。引き続きサービス向上や、利用者獲得、アウトリーチ支援などの様々な取り組みを進め、一人でも多くの方にご利用いただけるよう努めてまいります。

（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

今年度「課題解決支援型モデル事業」の取り組みで、職員の創意工夫や改善を進める中で、更なる課題が見えてきたり見直しが必要となる場面もありました。本所と付属施設にそれぞれ同内容のサービスを展開している窓口があること、就職支援と求人充足支援をより一体的に進める必要があること、障害者の就職支援においても、求職者・事業主双方へのチーム支援と、雇用率指導の連携を図ることなど、それぞれの窓口の支援内容をより骨太にし、連携する網目をより微細なものとし、セイフティネットとしての役割を十分に果たしていく必要があります。

○ 増加傾向にある高年齢求職者の更なる支援に向け、高年齢一金受給者を対象とした「失業認定、就職ガイダンス、企業説明会、就職相談」を一体的に実施するワンストップ支援事業を試行的に実施し、次年度以降本格始動します。シニア人材の就職意欲の向上と再就職支援に取り組みます。
また、求人者へのアプローチとして、高年齢者の採用意向の調査・分析を行い、高齢者歓迎求人の確保と求人検索マップへの反映等に取り組みます。いずれの取り組みも、各職業相談部門と事業所部門との連携により、全所体制でサービスの強化を図ります。

○ ハローワーク離れが進む中、より多くの方に当所の充実したサービスを知っていただき利用いただくため、今年度試行的に実施した「チカホ空間」でのPR活動を全所体制で、更に札幌市内他所とも連携し開催するほか、周知・広報活動の見直しと改善に取り組みます。
また、マザーズハローワークや課題解決チームが実施するセミナーのオンライン化や他所への横展開・連携開催のほか、セミナー受講者の窓口誘導など利用者拡大に取り組みます。

○ より効果的な就職支援と充足支援の一体的な取り組みとして「充足支援対象求人の選定→求人詳細情報の獲得→求職者への情報提供→情報提供結果・反応の把握→求人者へのフィードバック→効果検証」の一連のループを仕組み化することに取り組んでいます。次年度以降さらに全所体制での取り組みを強化し、求人・求職サービスの拡充を図ります。

○ 短期・シーズン・イベント等の人材確保支援として、今年度試行的に実施した「短期・大量募集求人PRプロジェクト／ちょこっとお仕事キャンペーン」により、スポットワーク求人のピックアップなど、多様化する求人・求職双方のニーズに応える取り組みを行います。

○ 次年度「医療・介護・保育 ささえる求人充足プロジェクト」が始動するに当たり、これまで人材確保分野の支援として取り組んできたイベントの開催や支援メニューの実施に当たって、より一層の業務の標準化や人員配置の最適化を進め、量・質ともに向上が図られる運営基盤の構築に取り組みます。
また、成果が確認された運営ノウハウ等を、所内全体に広く展開し、より効果的かつ一貫したサービスの提供に取り組みます。

○ 障害者の求職登録は、年々増加しております。また、今年７月には障害者雇用率が引き上げとなることや、未達成企業が減少しない状況にあることから、支援機関との顔の見える関係構築を進め、連携を密にした障害者・企業双方への更なる支援強化に取り組みます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	③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	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	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	⑦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	⑨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	7,729	8,610	31.5%	81.0%	93.0%	1,772	69.6%	836	62.2%	50.8%	70.5%	96.9%	87.0%
令和７年度実績	5,840	7,923	29.5%	82.3%	84.5%	1,608	70.4%	906	72.8%	80.6%	70.4%	96.9%	87.2%
目標達成率	75%	92%	93%			90%	101%	108%	117%	158%	99%	100%	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。

ハローワーク函館　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　求職者支援に係る取組
・具体的な仕事内容や職場の雰囲気を求職者に知ってもらい、応募につなげることを目的に「応募前職場見学」を実施しています。令和８年３月末までに925件実施、当所紹介により見学先の事業所に389件の応募があり、そのうち就職件数は237件となりました。見学先の事業所へ応募した際の就職率は60％以上で、着実に成果があがっています。
・新規求職者数が減少傾向にある中、60歳以上の高齢求職者の新規登録は増加傾向にあることから「高齢者向けセミナー」を開催しています。また、高齢者雇用に前向きな事業所による会社説明会をセミナーとセットで開催する取組を実施しました。令和８年３月末現在、セット開催を３回実施し、参加者は47名で、「会社の説明を聞けてよかった」などの評価をいただいています。
・職業訓練の認知度向上を図るため、訓練受講を検討している求職者を対象として「ハロトレ説明会」を昨年度より開催し、令和８年３月末現在で１２回の開催、参加者は161名となっています。ハロトレ受講のメリットのほか、訓練実施機関からは募集中コースのカリキュラム等の説明を行うことで受講へのイメージが湧きやすい内容としています。
・求人担当と紹介担当が連携し、日常業務のあらゆる場面で、求人者が理想とする人物像など、採用につながる情報を収集・蓄積し、また、得られた情報に基づき、コードを利用して求人を類型化する仕組み「求人緊要度」を導入しました。これにより、求人・求職のマッチング精度の向上につながり、求人情報提供等の相談業務に活用できているほか、求人者の採用イメージに照らし、応募者の後押しにつながるよう効果的な相談支援につながっています。令和８年３月末までに、当所で受理した求人の約１１％について、コードによる類型化を行い、５０件を超える採用につながるなど、成果に表れています。また、求人緊要度を用いた紹介の好事例を収集し、スタッフへフィードバックしています。

②　求人者支援に係る取組
・あと一押しの支援により充足する可能性が見込まれる求人に対する取組として、求人者支援員等による事業所訪問を実施。また、高齢求職者の増加により、ニーズの高い雇用形態、職種、業種の求人に対しても積極的に事業所訪問を実施しました。令和８年３月末までに109件訪問し、求職者が応募しやすい条件となるよう求人条件緩和の依頼、求人の記載内容の充実に向けた提案等を行いました。

③　人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取組
・人材確保対策コーナーでは、求職者が直接企業から仕事内容などの説明を受け、応募もできる場として、令和８年３月末までに「ミニ求人説明会」を45回開催。また、就職支援コーディネーターによる事業所訪問を行い、事業所情報を収集し、それを求人票に反映させているほか、求職者向け事業所ＰＲシートを作成・掲示し、事業所への関心が深まるよう求人者支援を実施しました。併せて、職業紹介担当職員も事業所訪問に同行し、得られた事業所情報を共有し、相談に活かすことで人材不足分野における人材確保に努めています。
・求人票に記載されていること以上の情報を得ること、応募意欲の喚起、入職後のミスマッチによる早期離職を防ぐことを目的に「職場見学会」を実施しています。令和８年３月末までに５回開催し、参加者は25名となっています。「思っていたイメージと違うことがわかり、良かった」等の感想をいただいているほか、参加者のうち６名が採用となり、着実に成果があがっています。
・医療分野において、看護職の人材確保は重要な課題であり、特に訪問看護においては、他の看護師より人手不足である状況を踏まえ、看護師を希望している求職者へ訪問看護について理解を得てもらい、応募につなげることを目的に、「訪問看護セミナー」を初めて開催しました。参加者は12名で、参加事業所から会社の概要や仕事内容、待遇や求める人材についての説明があり、希望者は事業所との個別相談に臨みました。参加者からは、「いろいろなお話が聞けて訪問看護のイメージがついたような気がします。」等、前向きな感想がありました。

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

①　求職者支援に係る取組
　求職者マイページ開設及びオンラインによる新規求職申込の利用について、所公式ホームページで案内しているほか、周知用リーフレットを作成し、管内自治体へ配架を依頼する等により、利用促進に努めました。こうしたオンラインサービスの周知に係る取組もあって、オンライン職業相談については、相談件数が前年同期比でプラスになる等、一定の効果が出ています。

②　求人者支援に係る取組
　求人の量的確保のため、求人開拓を実施しました。長期間（概ね1年以上）求人を出していない事業所、新規オープンする事業所（HP、チラシ等で募集を確認できたもの）、職業相談部門から情報提供があったもののほか、増加している高齢求職者にニーズの高い業種、職種の事業所を中心に選定し、求人者支援員等による事業所訪問、求人者マイページ機能の活用により、求人提出の勧奨を実施しました。令和７年９月より本格実施し、令和８年３月末までに209事業所にアプローチを行い、303人分の求人を受理しました。

③　ハローワークサービスの周知と利用促進
　就職支援セミナー等の各種セミナー、ミニ求人説明会等のイベント情報について、所公式ホームページのほか、所公式Ｘ（旧Ｔｗｉｔｔｅｒ）を活用し、積極的に情報発信を進めました。 所公式Ｘ（旧ツイッター）のフォロワー数が約460人（令和８年３月末）となり、前年同期比で100人以上増えたほか、ホームページのイベント情報等を見たことがきっかけとなって、ミニ求人説明会に参加したという声が徐々に増えてきており、ハローワークサービスの周知と利用促進につながっています。

（３）その他の業務運営についての分析等

　令和７年１月末現在の管内人口はおよそ39万人で、ピーク時の昭和55年と比較すると３割以上減少しています。年齢層ごとに詳細をみると、65歳以上の高齢化率が全道平均を上回る37.9％となっています。人口減少の中、高齢化率が伸びている管内求職者の現況は、人口動向に比例したかのように新規求職者、とりわけ若年求職者が減少する中で65歳以上の高齢求職者が増加しています。
　企業活動に目を移すと、渡島・檜山管内の観光は、クルーズ船の寄港数増加や函館と韓国の定期航空便開設等により、外国人客が増加する等好調な状況であるものの、宿泊・飲食サービス業では人手不足の状態が続いています。また、スルメイカは例年より水揚げが好調で、市場での取扱量が前年を上回る等好材料はありますが、エネルギー価格や物価の高騰により、人手不足も相まって水産加工業を取り巻く環境は厳しさを増しています。一方で、ＩＴ関連企業が函館市に事業拠点を設立し、デジタル分野での雇用拡大が期待されるほか、飲食・小売りチェーンが進出する等、地域の雇用創出につながる動きもみられました。そのような中、最低賃金改定等による人件費の上昇、円安の影響による原材料費やエネルギー価格の高騰等様々な要因から、募集を取り止めることや求人数を絞り込む傾向がみられ、民間職業紹介事業者が運営するウェブ等求人媒体の多様化の影響もあり、新規求人数は減少しています。
　こうした中、函館市と連携し、介護求人の早期充足と求職者の就職促進を図ることを目的として「介護就職デイ（介護人材合同説明会）in函館』」を開催しました。また、渡島・檜山地区におけるバス運転手の不足及び高齢化に伴う運転手確保を図ることを目的に、渡島総合振興局と連携した「バス運転手合同就職相談会」を３回開催、求職者への開催周知と相談会において雇用保険及び職業相談コーナーを設置し、来場者への相談を実施しました。
　引き続き、求職者及び求人者支援に係る取組を進めるほか、地方自治体との連携による人材不足分野のマッチング推進に向けた取組を進めていきます。

（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

①　求職者支援に係る取組
・新規求職者数が減少する中、60歳以上の新規求職者数は増加しており、高齢求職者の就職をいかに促進できるかが課題となっています。高齢求職者が就業可能である求人確保に注力するとともに、ニーズを的確に把握し、求人情報提供等マッチングの推進を図り、就職支援を進めていきます。また、就職に向けた意欲を喚起し、応募への後押しとなるよう、「高齢者向けセミナー」や、会社説明会とのセット開催を引き続き実施していきます。
・仕事内容や職場の雰囲気がわかり、求職者が安心して求人に応募できるよう、「応募前職場見学」の取組を引き続き実施するほか、求人者が理想とする人物像など、採用につながる情報を収集・蓄積し、求人・求職のマッチングや相談支援に活かす取組を一層進めていきます。

②　求人者支援に係る取組
・求人者支援の充実を図るため、求人者担当者制を引き続き実施していきます。求人ごとに担当者を定め、求人充足までのフォローアップを進めます。また、医療・福祉分野を中心に積極的な事業所訪問を実施し、求職者が応募しやすい条件となるよう求人条件緩和の依頼、求人の記載内容の充実に向けた提案等、各種支援を行い、早期充足および充足数の底上げを目指します。
・新規求人数が減少傾向にある中、新規求人の確保に向けた取組を進めていきます。60歳以上の新規求職者が増加している状況を踏まえ、高齢求職者にニーズが高い職種、業種を重点的に選定のうえ、事業所訪問等により求人提出を勧奨する等、求職者ニーズを意識した求人開拓・求人確保に取り組みます。

③人材不足分野（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）におけるマッチング推進に向けた取組
・人材不足分野、特に医療・福祉分野における人材確保が重要課題となっており、ミスマッチ解消のため、労働条件、職場の雰囲気等様々な事業所情報が得られ、人材不足分野への理解が深まるよう、医療・福祉分野を中心に「ミニ求人説明会」や「職場見学会」の取組を引き続き実施します。
・人材不足分野への興味・関心を持ってもらえるよう、求職者向けに各種セミナーを開催します。勤務の未経験者、人材不足分野に興味がある方等に参加していただくことで、仕事内容や職場についての理解を促進し、求人への応募、就職につながるよう取り組んでいきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	③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	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	⑦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	⑨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	4,522	4,152	35.6%	81.0%	93.0%	1,453	368	62.2%	70.5%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	3,993	3,658	31.6%	77.6%	89.0%	1,364	311	83.9%	76.4%	99.6%	88.6%		
目標達成率	88%	88%	88%			93%	84%	134%	108%	102%	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。

ハローワーク旭川　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．求人充足に重点を置いた求人者サービス
　相談部門及び求人部門スタッフで構成される求人充足会議（マッチング戦略会議）において、マッチング期待度を上げる、上げたい求人についての共有・分析の検討を行い、必要により求人者に対して求人条件緩和の勧奨や表現方法、レイアウト等の見直しを提案するなど、早期充足につながる取り組みを進めました。また、事業所訪問を行い、職場内の雰囲気や作業風景などの画像、福利厚生に関する情報や求人事業所が求める人物像などの情報を掲載した 「事業所訪問シート」を作成し、所内共用スペースへの掲示や自所ＨＰ掲載、また、冊子資料として求職者へ配布をし、幅広く求人票以上の情報を求職者に提供する取り組みを進めました。

２．人材不足分野におけるマッチングの推進
　医療・福祉、建設、警備、運輸等人材不足分野へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組み、上記マッチング戦略会議内に人材確保ミニ部会を設け、当該分野対象求人にかかる条件緩和及び記載内容見直し等が必要な場合は、原則事業所を訪問の上、各種提案と情報収集を行いました。なお、事業所訪問時は、求人部門及び相談部門のスタッフが同行し、求職者の希望条件の傾向を説明した上で求人条件緩和提案を行うことで、「求人内容に係る不安の解消に繋がった」とのお言葉もいただきました。　また、会社説明会についても求職者が一度に２社の説明が聞けるよう同業種２社同時開催を実施するなど、求職者が多く参加できるように開催し、前年度よりも参加者数が大幅に増加し求人者サービスの向上を図りました。

３．求職者に対する就職支援サービスの強化
　求職者の就職期待度に応じ、「双方向型」と「一方向型」の求職者担当制を併用し、きめ細やかな職業相談を行うとともに、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人情報の提供、応募書類の作成支援や面接指導など、抱える課題解決に即した支援サービスを実施しました。
　また、若年者に対しては早期労働市場への復帰を後押しするために雇用保険受給者を中心とした支援、また、ミドルシニア・生涯現役世代については、求人部門との連携により求人開拓によって、高い就業意欲や豊富な経験を生かせる様な求人への紹介、キャリアチェンジが必要な方には生涯現役アドバイザーを中心とした求職者担当制による支援や必要な職業訓練の案内を行いました。
　また、「一般求職者支援基本方針」を策定のうえスタッフ共有することで効果的な求職者担当者制による就職支援を進め、このことにより、支援対象者の就職率は約７０％と高い実績となっているところです。

（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について
　在職者を含めた潜在的求職者へハローワークを知ってもらう、利用してもらうことを意識した周知・広報を展開したところです。具体的には、HP、SNSによる施設周知や企業説明会を積極的に開催することで来所促進を図りました。更には、求職者マイページの開設を積極的に勧奨しており、マイページ開設済みの求職者に対しては、定期的な求人情報の提供や各種イベントの情報発信を行いました。
　また、若年者・ミドルシニア世代・生涯現役世代等の求職者が抱える課題特性をいち早く把握し、それに対応した課題解決型の求職者サービスの提供、就職支援を行いました。

２．求人者サービスの一層の推進
　求人者マイページの推進により、ハローワークスタッフが企業の担当者と接する機会が減少しています。しかしながら、求人票には書き切れない情報を得るためには関係構築が必要であることから、積極的な事業所訪問、企業説明会等のマッチング機会を提供するなどアウトリーチ型の求人者支援を図るとともに、ハローワークスタッフが自ら直接「見た」「聞いた」ことによる「活きた」情報を求職者へ提供することとで充足支援の強化を進めました。

（３）その他の業務運営についての分析等

１　来所者傾向に伴った対応について
　来所者の傾向として、若年層についてはスマートフォン等を活用し民間企業へ応募する「ワンスストップ型」の就職活動へシフトしている要因から「ハローワーク離れ」が顕著となっていますが、自らにおいて求人選択、自己応募ができない若年求職者も少なからずおりハローワークへ来所しております。一方で、５５歳以上のシニア層・生涯現役世代の利用は堅調に推移しており、就労意欲が高いことが見受けられますが、若年層とは相対的に「アナログな就職支援」を求めて来所するケース多い傾向です。
　いずれの年齢層においても何らかの課題があることでハローワークに来所しており、その課題を一緒に解決し就職に導くことで、利用者の期待・満足に応えていくことが重要と考えます。

（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

１．雇用保険受給者の早期就職促進について
　雇用保険受給者については、失業の認定等により定期的な来所があることから、来所の機会を捉え全員相談を実施することで具体的な就職へのニーズの把握、求職者担当者制支援への取り込み、また、求職者マイページからの求人情報の提供やオンライン職業相談、メールによる職業相談、履歴書添削指導、面接トレーニング等を活用していただくことの勧奨、再就職に資するスキル習得を目的とした職業訓練への受講を提案するなど、早期再就職が叶う取り組みを図ります。

２．医療・福祉分野の集中的な充足支援
　人材不足分野への求人充足支援については昨今より重点的に取り組んでおりますが、特に医療・介護・保育の３分野においては深刻な人材不足が今後見込まれ、当該分野に対するハローワークによる支援が喫緊と考えることから、求人部門による事業所訪問や企業説明会の開催など「アウトリーチによる求人充足コンサルティング」、求職者へ積極的かつ能動的に情報提供する「マッチング機会の強化」を図るとともに、ハローワーク管理者による事業所訪問も積極的に行い、当該事業所との情報共有や企業ニーズ等の把握に努め求人充足に取り組みます。

２．特記事項

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	③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	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	⑦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	⑨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	3,388	3,303	31.4%	81.0%	93.0%	1,104	365	62.2%	50.8%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	3,180	3,122	29.1%	96.2%	86.0%	1,059	384	81.6%	69.2%	97.7%	87.3%		
目標達成率	93%	94%	92%			95%	105%	131%	136%	100%	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。

ハローワーク帯広　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

【求職者マイページ開設促進及び活用促進】
　求職者マイページの開設促進を図るため、オンライン求職登録をより分かりやすく、容易にできるよう、受付や離職票交付時に求職者に配付しているオンライン求職登録手順を改訂しました。
　また、配付している操作ガイドを改訂し、求職者マイページを継続して活用していただけるよう努めました。

【求職者担当者制の拡充】
　双方向による求職者担当者制の更なる強化のため、就職支援ナビゲーター1人あたりの支援対象者目標数を年度110名と前年度から増やし、雇用保険受給者及び人手不足分野希望者を中心に、積極的に就職支援を実施しました。
　また、統括職業指導官による1on1ミーティングを実施し、支援過程で生じた課題や得られた成果の振返り等を行いました。後日、検討内容について、部門スタッフにフィードバックを行い、部門全体のスキルアップ・底上げを図りました。

【求職者への求人情報の提供の強化】
　求職者ニーズに沿ったマッチング求人情報の提供について、窓口相談以外でも、求職者マイページを活用（来所レス・タイムレス）するなどし、スピード感をもって積極的に実施しました。

【オンラインセミナー・オンライン相談の拡充】
　マザーズコーナー含め、当所で開催している就職支援セミナーを全てオンラインにより実施しています。
　セミナー紹介動画をSNSで発信するなど幅広に周知を行い、受講者を募りました。
　マザーズコーナーにおいては、当所開催のセミナーに予定が合わない求職者等に対し、札幌マザーズハローワーク及びハローワーク室蘭（マザーズコーナー）実施のオンラインセミナーについても積極的に受講勧奨を実施しました。

【安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者への周知・広報の展開】
　ハローワーク利用勧奨の促進として、求職者マイページを開設しているがハローワークの利用がない求職者に対し、求職者マイページのメッセージ機能を活用した来所勧奨や各イベント情報の提供を実施しました。
　また、安定所を利用していない者に対する周知・広報としてHP、YouTube及びX（旧Twitter）等により、各種オンラインセミナー、かんたん求人検索、会社説明会等の各種イベント情報について周知・発信を行いました。

【障害者の雇用促進】
　令和7年4月から除外率が引き下げられたことから、障害者の雇用促進を図るため、帯広市と障害者就業・生活支援センターと連携し自立支援協議会で管内の障害求職者及び求人の動向を周知するとともに、地域の障害者雇用促進に向けた情報を共有し、積極的に企業訪問等を実施し障害者雇用への理解を促しました。

また、障害のある求職者の特性や興味・関心を丁寧に把握し、求職活動を円滑に進めるための助言をするとともに、応募可能な求人の選定および具体的な仕事イメージをもっていただくよう情報提供し、必要であれば職場見学を実施することで就職と定着に向けた支援を積極的に実施しました。
【ユースエール認定制度】
所内にユースエール認定企業コーナーを設置し、認定されている企業のPRシートなどを掲示することにより周知を実施した結果、19社が申請し、そのうち17社が認定に至りました。

（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

【安定所を利用しない在職者を含めた潜在求職者への周知・広報の展開】
ハローワーク利用勧奨の促進として、求職者マイページを開設しているがハローワークの利用がない求職者に対し、求職者マイページのメッセージ機能を活用した来所勧奨や各イベント情報の提供を実施しました。
また、安定所を利用していない者に対する周知・広報としてHP、YouTube及びX（旧Twitter）等により、各種オンラインセミナー、かんたん求人検索、会社説明会等の各種イベント情報について周知・発信を行いました。（再掲）

【新規高卒者面接会】
新規高卒者面接会において、参加人数は学校への呼びかけを行った結果、今年度は39名と昨年より多くなりました。
また、昨年度に引き続き、面接開始前に1分間の企業PRタイムの時間を設け高校生等の企業理解を深める取組を行いました。参加事業所30社のうち23社がPRを行い、生徒を対象にしたアンケートにおいては「役に立った」との回答をいただきました。

【障害者雇用促進フェア】
管内の障害者雇用を促進するため、障害者雇用率未達成企業に対して求人提出を要請するとともに、マッチングを意識した求人条件の緩和指導、障害者雇用促進フェア（面接会）への参加を促し、雇用促進に向けた効果的な取組を実施しました。
参加企業18社（20事業所）、参加求職者73名（R6年度57名）、面接件数165件（R6年度126件）、参加企業を対象としたアンケートにおいて「来場者も多く、１日にたくさんの方とお話できるので助かります。障害者雇用に結びつけられる場として、毎年開催してほしい。」とのご意見をいただきました。

（３）その他の業務運営についての分析等

【大量離職者発生時の対応】
　大量離職者の発生（令和7年12月31日付け）を受け、関係機関と連携し、希望者については、離職前より支援を開始しました。
　また、当該離職者のみの専用認定日の設定を行い、選定基準を踏まえた双方向性の求職者担当者制による支援を行う際には、就職希望時期を含め個々の求職者ニーズを早期に把握し、スピード感、スケジュール感をもって的確な各種支援メニューの提供に努めました。

（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

【障害者の法定雇用率】
　民間企業の法定雇用率が令和8年7月から2.7%に引き上げられることから、企業訪問を積極的に行い、求職情報の提供、助成金制度や障がい者雇用促進フェア（面接会）の周知を行うとともに、求人確保に努め、雇用促進を図る取組を進めます。

【新規高卒者面接会の在り方】
　新規高卒者面接会の参加について、開催に係る費用対効果を考慮し、1・2年生の参加を可能とし、今後の職業選択の参考とするための企業の情報を得る機会となるよう学校に参加を促しましたが、残念ながら今年度については参加はありませんでした。
　次年度についても、引き続き1・2年生の職業選択の参考とするための機会となるよう学校に対して協力依頼を行っていきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	③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	⑦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	3,070	2,996	34.1%	81.0%	93.0%	886	307	62.2%	96.9%				
令和７年度実績	2,740	2,676	26.2%	82.7%	95.4%	794	321	85.8%	97.3%				
目標達成率	89%	89%	76%			89%	104%	137%	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。

ハローワーク北見　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

○　就職目標件数に対する取組
　当所では、就職件数の目標達成を最重要項目の一つと考え、求職者担当スタッフが求職者一人一人にニーズに応じた個別支援を行う求職者担当制を実施しました。その中で、求職者の希望条件を勘案してマッチングした求人の提供、個別に応募する求人に合わせた面接アドバイスや応募書類の添削指導等の取組を実施し、来所またはオンラインによるきめ細やかな相談を行いました。その結果、求職者担当者制については、年間支援対象者302人を選定して、484事業所に対して紹介を行い、支援対象者の83.4％（252人）が就職と大きな成果がありました。

○　充足目標件数に対する取組
　当所では、充足件数の目標達成を最重要項目の一つと考え、事業所担当スタッフと求職者担当スタッフによる求人充足会議の実施、事業所担当スタッフによる求人担当者制の実施などの取り組みを行いました。特に求人充足会議は、求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和などを提案し、事業所の理解を得て求人内容の見直しを行った結果、取り上げた求人の充足率は45.2％、求人者担当者制は、事業所の求めるニーズや求職者に伝わりやすい表現などきめ細やかに事業所に寄り添う相談を行い、適宜求人内容の見直しを図るなどの取り組みにより、充足率51.1％と高い水準を維持しています。
　また、11月から新たな取組として、当所で定めた基準（①フルタイム、②紹介記録なし、③年間休日数多　等）で測定した、充足力の高いものの紹介に結びつかない求人の情報提供を実施しました。その結果、90件の求人に対し求職者103名へ求人情報提供を実施しましたが、求人倍率が高い特定の職種が選定される等により充足数は13件と思わしくない結果となりました。その為、次年度以降の求人情報提供の取り組みについては、事業所部門と職業相談部門がより連携し、精度の高い情報提供を実施を検討していきます。

（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

○　減少傾向にある新規求職者に対する就職支援サービスの取組
　令和6年度の新規求職者数は、ハローワーク北見の支援メニュー等をＨＰやＸ（旧ツイッター）等ＳＮＳツールによって発信を強化した効果もあり、前年度より0.1％の減少にとどまりました。令和7年度においては、前述の支援メニューにオンライン相談や通信紹介等、来所せずに受けられるサービスを追加して発信を強化し、ハローワークを利用しやすい環境を整えてきました。その結果、新規求職申込件数のオンライン利用率は48.8％と前年度3月末時点より8.6ポイント上昇しました。さらに、求職者へ提供する課題解決支援サービスの質・量の向上の為の各種研修を実施し、利用する方の満足度の向上にも積極的に取り組みました。

○　事業所訪問による求人開拓について
　令和6年度は求人充足を重点的に取り組んだ為、事業所訪問数が減少し事業所との関わりが希薄になってきていました。令和7年度においては、求人充足支援も継続しながら、事業所訪問を積極的に取り組みました。その結果、求人開拓支援員2名によって385件の訪問を実施し、求人開拓、充足支援、関係構築や情報収集などの成果を得ております。

（３）その他の業務運営についての分析等

○　人材不足分野における就職支援
　労働力人口が減少し企業の人手不足感が高まる中、構造的に人材不足は継続していくことが見込まれます。そのような中、人材不足分野におけるマッチングの推進として、求職者担当スタッフが、求職者一人ひとりニーズに応じた個別支援を行う求職者担当制を実施しています。年間支援対象者127人を選定して、186事業所に対して紹介を行い、105人が就職と大きな成果がありました。

○　人材不足分野の会社説明会
　求人者と求職者の接する機会を創出するため会社説明会を実施しています。今年度は周知方法を改め、庁舎内のポスター配置の工夫や、HP・X（旧Twitter）への投稿を増やしたほか、イベントカレンダーを作成して配布する等した結果、48回（内訳：運輸業27回、介護17回、警備業1回、医療3回）開催し、延べ83人が参加しました。また、次年度においてはオンラインで会場をつなぐ等により、より利用しやすい仕組みを検討していきます。

（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

○　減少し続ける新規求職者の確保に向けてのサービスの発信
　ハローワーク北見の支援メニュー等サービスの発信について、令和7年度は、令和6年度に実施した取組に加え来所せずに受けられるサービスの発信を強化した結果、オンライン相談や通信紹介の利用者は少しずつ増加しています。次年度も、ハローワークのサービスが幅広い年齢層の方へ定着するよう同様の発信をしていきますが、より情報が届くよう、発信回数と発信方法の改善を図ります。また、発信するサービスの中身についても、量・質の向上に取り組んでいきます。

○　「医療」「介護」「保育」分野の充足支援の取組
　令和7年度は、人手不足分野である各分野の充足支援として、事業所訪問による情報収集、求人開拓及び求職者への求人提供等の取組を実施してきましたが、未充足のまま紹介期限を迎える求人が多くあり、より多くの求人を対象とした充足支援が必要です。次年度では、職業相談部門と事業所部門が連携し、充足支援対象の拡大、及び求人提供の仕組み化に取り組んでいきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	⑦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	2,082	2,047	34.0%	81.0%	93.0%	615	209	96.9%					
令和７年度実績	1,958	1,817	30.0%	85.2%	92.2%	607	176	98.9%					
目標達成率	94%	88%	88%			98%	84%	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。

ハローワーク紋別　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

○求人事業所訪問による情報収集と求人者支援の強化
　顔の見える関係づくりを構築するため、事業所訪問を積極的に行いました。また、職業相談担当と求人担当がチームを組んで事業所訪問をすることにより、求職者の希望する求人条件の傾向などを職業相談担当から提供し、事業所の景気動向などの情報交換を行いました。収集した情報は所内で共有し、求人者が伝えたい情報を求職者に確実に伝え、応募につなげるなどの支援を実施しました。
○認定日の全員相談
　雇用保険受給者には、認定日に全員相談を実施しました。また、雇用保険説明会において、雇用保険受給者毎に再就職手当の目安の金額を記載したリーレットを交付のうえ早期再就職を積極的に促し、認定日における職業相談時にも活用しました。
○各種企業説明会の開催（共催を含みます）
　管内の地方公共団体及び経済団体と連携し、マッチング機会の創出する場として「紋別市合同企業説明会・面接会」を開催しました。また、管内の高校生を対象に、地元産業について理解を深め、早期に生徒の職業意識の形成を支援する場として開催している「地元産業説明会」は、多人数の収容が可能な会場へ変更したことから、約５０の事業所、２２０名を超える生徒が参加する規模へ大幅に拡大しました。

（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

○人材不足分野求人コーナーの設置
　看護・介護・保育・運輸の求人情報のみを掲示するコーナーを設置し、厳選した求人情報を掲示しPOP表示及び紋別市街地地図と就業場所のリンクを求人情報に表示する工夫を実施しました。
○６０歳以上を歓迎する求人の確保
　求職者層の高齢化に対応するため、事業所に６０歳以上の積極的な採用の意向を確認し、採用の意向が確認できた場合は、求人票に掲載しています。当所で作成している求人情報誌（６０歳以上歓迎版）では、「６５歳以上の方」及び「７０歳以上の方」の応募を歓迎とする求人を明示することで、より求人への応募が前向きに検討、また見やすくなるよう表現を工夫しました。
○求職者マイページの活用促進
　積極的な周知及び普及促進に努め、求職者マイページを活用した求人関連情報提供を行っています。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和６年度と比較し有効求人数が減少し、有効求職者数が増加していますが、有効求人倍率はおおよそ１．５倍を超える状況となっており、管内の人手不足は続いています。ハローワークで求職している方々の中には、中高年齢者の方、障がいをお持ちの方等いらっしゃいますが、事業所への訪問や窓口での情報提供を通じて、年齢や特性にとらわれない就職支援・事業所への充足支援に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

〇求職者における高齢者の割合が高いことから、引き続き年齢不問求人や６０歳以上で働くことが可能な求人の確保、６０歳以上の方が応募可能な求人情報誌の充実、６０歳以上の求職者へ情報提供を強化します。
〇求人事業所には、求職者の年齢や特性にとらわれない採用選考・各種助成制度について助言・案内等を実施します。
〇求人事業所とハローワーク間の「顔の見える関係」を構築していきます。そのために、積極的な事業所訪問により、労働市場の動向に関する情報交換を行い、求人票作成のアドバイスや事業所のアピールポイントを収集し、求人票にプラスアルファの情報を加えマッチング精度を高めるなど、事業所・求職者双方の支援をしていきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率					
令和７年度目標	401	380	36.7%	81.0%	93.0%	103	69.6%					
令和７年度実績	397	366	34.5%	89.5%	89.7%	118	86.4%					
目標達成率	99%	96%	94%			114%	124%					

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク小樽　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

【求人者に対する支援】
・求職者、職業紹介担当者、求人担当者の三者による職業相談（三者面談）において、求人者に対するアプローチとして、応募前の職場見学の提案、求人条件緩和、個別求人開拓等の支援を実施しました。
・人材不足分野の事業所を中心とした会社説明会を毎月10社程度開催したほか、シニア向け合同会社説明会も年3回開催しシニア層求職者と求人者のマッチングの機会を提供しました。
・管内求人の充足力の底上げを図るため、求職者目線での求人票の見え方や地域の労働市場の現状について説明を行う「求人者支援セミナー」を実施しました。
・ＨＷＩＳに画像情報を掲載している事業所について、庁舎内の「画像情報コーナー」にて当該画像を掲示し、求人票だけではわからない会社の雰囲気等を伝える取り組みを実施しました。
・求人の公開期限が経過しても更新の申込がされない事業所について全件電話掛けや訪問等のアプローチを行い、失念等による新規求人の取りこぼしを防止する取り組みを実施しました。

【求職者に対する就職支援】
・　「双方向型」と「一方向型」の求職者担当者制を併用し、きめ細やかな職業相談を実施するとともに、求職者のニーズを踏まえた積極的な情報提供、応募書類の作成支援、面接指導等により求職者の抱える課題解決に向けた支援サービスの提供に努めました。
・求職者と職業相談担当スタッフに求人者担当スタッフを加えた「三者面談」によるチーム支援を実施し、職員同行による職場見学、個別求人開拓等、職業相談部門と求人部門の連携による就職支援を強化しました。特に医療分野における積極的な充足支援の一環として、当該三者面談の枠組みを活用した事業所見学会は、求職者支援及び事業主支援はもとより、ハローワークスタッフの専門性向上に資する相乗効果も期待できる取り組みとなりました。
・人材不足分野の就職促進の取組として、人材不足分野への就職を希望する求職者を積極的に求職者担当者制の対象とし、就職支援サービスの提供や当所で開催している会社説明会の周知、誘導に努めました。
・「高年齢求職者給付金受給者に対する能動的な就職支援」
　令和７年７月から受給資格決定時に「６０歳以上の方の応募歓迎求人特集」を手交していることに加えて、同年１０月から当所のサービスメニューを説明したリーフレット「シニア世代のお仕事探しを徹底サポート」を失業認定日の受給資格者証交付時に配付し、相談窓口への誘導に努めました。
　また、求職者担当者制、能動的マッチング及び三者面談の対象者に高年齢者等の就職困難者を積極的に選定するなど、取組みを継続し、当所開催の「シニア世代合同会社説明会」に積極的な周知、誘導に努めました。
・職業相談の窓口でアンケート等により職業訓練のニーズを把握した際には、訓練相談窓口へスムーズに誘導できるよう連携を図り、就職に向けて必要な訓練情報の提供や制度案内、訓練受講中における継続した職業相談、訓練修了後未就職者に対する支援に努めました。また、マザーズ事業担当者や生保事業担当者と連携し、支援対象者に係る適切な訓練情報の提供やあっせんを実施しました。
・管内の障害者雇用促進のため、法定雇用率未達成企業全てに障害者雇用に係る勧奨文を送付し、障害者専用求人の提出勧奨、求人条件の緩和指導など障害者の雇用促進に向けた取組を実施し、求職者に対しては障害特性を踏まえたきめ細やかな就職支援サービスの提供を実施しました。

（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

【求人者に対する支援】
・会社説明会の開催日をさらに増加させるのは事務処理等の都合上困難としたところですが、周知広告を事業所に作成してもらい事務処理の負担を軽減することで開催回数を増加させました。
・求人担当者制について、充足しにくい傾向にある地域の求人を優先することとしつつも、それに拘らず支援対象を選定し、より実効性高く充足数を確保できるよう実施要領を改めました。
・会社ＰＲコーナーの名称で求人事業所のアピールポイント等を貼り出していた庁舎内の掲示板について、来所求職者の減少によりアピール力が低いものとなっていたことから、ＨＷＩＳに掲載されている画像情報を定期的に差し替えて掲示する「画像情報コーナー」び変更しました。

【求職者に対する支援】
・「高年齢求職者給付金受給者に対する能動的な就職支援」
　令和７年７月から受給資格決定時に「６０歳以上の方の応募歓迎求人特集」を手交していることに加えて、同年１０月から当所のサービスメニューを説明したリーフレット「シニア世代のお仕事探しを徹底サポート」を失業認定日の受給資格者証交付時に配付し、相談窓口への誘導に努めました。
　また、求職者担当者制、能動的マッチング及び三者面談の対象者に高年齢者等の就職困難者を積極的に選定するなど、取組みを継続し、当所開催の「シニア世代合同会社説明会」に積極的な周知、誘導に努めました。
・オンラインサービスの普及のため、窓口においてマイページの開設について積極的な開設勧奨を行ったほか、来所前のオンライン求職登録を勧めるリーフレットを作成、配布し、求職者マイページ利用者に対しては、マイページ機能を積極的に活用することで、より迅速な情報提供に努めました。また、子育て中等で来所が難しいマザーズ事業の支援対象者及び学生を中心にオンライン職業相談を勧めました。
・高校への職業講話は、一定数のニーズ及び実績があるところ、中学校への職業講話を実施することで、早い段階から自身のキャリアを主体的に考え、社会と関わる中で勤労観や職業観の就業意識の醸成に資すると思われます。当該就業意識の醸成に加えて、職業講話を契機としたハローワークの存在及びサービスメニューの周知を図るため、上半期２校、下半期１校にて中学校への職業講話を実施しました。
・若年者の職場定着支援対策としてリーフレットを作成し、就職内定を得た生徒へは学校を通じて配付、既卒者に対してはリーフレットと定着支援アンケートを事業所経由で配付した上で、訪問や窓口において定着支援を実施しました。また、若年者の職場定着に取り組む事業所の人事・労務担当者に対しても相談アンケートを送付し、回答を元に定着支援に係る援助を実施しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度はスポット的な働き方の広まり、募集経路の多様化、事業の外部委託化等の影響による求人の流出が見られ、それに伴い月間有効求人数はマイナス傾向で推移しました。
求職者数は、２９歳以下の若年層の占める割合が、１２．７％（前年同期１２．９％）となっている一方、５５歳以上の求職者の占める割合は４６．５％（前年同期４５．８％）と全体の構成比において、高い傾向が続いています。物価高騰などの経済的理由による就労意欲の高まり、働き方の多様化（テレワーク、業務委託、副業容認など）、企業側の人手不足等から、今後は中高年層への就職支援の取り組みがより一層重要であると分析しています。
このような状況を踏まえたうえで、令和８年度は求人充足に向けた各種支援メニューの提供、求職者の早期再就職に向けたきめ細やかな支援サービスの提供等、求人者・求職者に寄り添った伴走型の個別支援を展開していきます。

（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

○【求人者に対する支援】
・三者面談についてはある程度時間がかかることが課題ですが、求人者への伴走型支援という一面を意識し、引き続きスピード感を持って職業相談部門と連携した取り組みを継続します。
・会社説明会を引き続き確実に実施し、紹介へ至る場の提供を継続して充足数の確保を図ります。
・求人者支援セミナーについて、参加事業所からの反応を精査し内容の充実を図った上で継続実施します。
・公開期限を経過した求人者への電話掛けは、求人の総量確保の観点から効果的な取り組みであるため継続します。

【求職者に対する支援】
・求職者担当者制、能動的マッチング及び三者面談の対象者に高年齢者、人材不足分野（特に医療・介護・保育）を希望する求職者を積極的に選定するなど、求職者支援サービスの取り組みを継続していきます。
・オンラインサービスの更なる普及に向けて、引き続き窓口やホームページを活用しマイページ開設のメリットを周知する等して、求職者マイページの利用率の向上に取り組みます。また、必要に応じてオンライン職業相談を積極的に取り入れる等、就職支援サービス向上に努めます。
・職業訓練修了後の早期再就職を促進するため、訓練受講中における継続的な情報提供や訓練修了後の職業相談、積極的な情報提供等、就職を意識した支援サービスの提供に努めます。
・在学中からの職業意識の啓発のため、学校と連携を図り今後も積極的に訪問による支援を実施します。また未内定者に対しては窓口や出張相談により個々のニーズに合った求人情報の提供や就職に関する助言等担当者制によるきめ細やかな支援を継続していきます。
・今後も障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることから、事業所に対し障害者雇用に関する助言や各種助成金制度の周知、障害者専用求人の提出勧奨等障害者雇用に向けたより一層の支援に努め、求職者に対しては障害の特性を踏まえたきめ細やかな職業相談や情報提供、支援機関との連携によるチーム支援等就職支援サービスの提供に努めます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	⑦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	1,729	1,664	35.6%	81.0%	93.0%	510	69.6%	96.9%					
令和７年度実績	1,635	1,605	31.3%	75.0%	85.2%	501	88.1%	97.7%					
目標達成率	94%	96%	87%			98%	126%	100.0%					

※ 「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。

ハローワーク滝川　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

・昨年度末くらいから人材不足分野（特に介護関係）を中心にハローワークの会場を使用した会社説明会を積極的に実施して参りました。職業相談部門による周知を徹底し、多くの求職者を集めるべく積極的な広報を行いました。会社説明会を契機に企業見学や採用に至るケースも見受けられるようになりました。その甲斐もあって、多くの企業様からハローワークにおいて会社説明会を開催しているという認知が増え、今まで以上に多業種・多数の会社説明会を開催することが多くなっております。求人申込を行っていただいた企業様にご満足いただけるよう今後も充実を図って参りたいと思います。
来年度においては積極的に事業所訪問を行い、その機会を使い丁寧に会社説明会の事業内容をご説明して、さらに開催回数を増やすことができるよう行って参ります。

・特に年配者や女性などの求職者から問い合わせが一定程度あることから、近年、求人申込が減少している卸売・小売業の事業所からの求人確保のため、相当数の事業所訪問を実施しました。事業所訪問によって判明したことは、採用方法をコロナ禍以前よりも自社のＨＰの活用（本社で各店舗分も管理）していることや採用形態の変化（雇用から請負）していることで、店舗から直接求人申込する事業所（本社から申込）が減少している状況が見え、今後も卸売・小売業の管内店舗からの求人確保が厳しい状況が予想されます。しかしながら、求職者のニーズは相当数あることから、諦めることなく求人者との信頼関係を構築しつつ求人数を増やせるよう努力して参ります。

（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若年求職者の減少と高齢求職者の増加への対応
・若年求職者の減少傾向が続いており、ホームページ等におけるハローワーク利用の薦めや、学校訪問による職業講話や出張相談等、あらゆる機会を通じて学生を始めとする若年者に向けてハローワークの存在を周知しております。一方で、管内求職者のおよそ４割強が５５歳以上となっていることから、求人企業へアプローチを行い「高齢歓迎求人」を積極的に収集し、対象者に対して情報提供できている状況です。また、高齢求職者についてはスマートフォンなどを使用したインターネットよりもハローワークにて窓口相談を行う事を好む傾向があることから、丁寧な接遇を心がけ信頼関係を構築し、就職までハローワークにおいて一貫した支援を行う状況を作ることができております。

②ハローワークにおける全般的なオンライン活用
ハローワークにおいてオンライン失業認定が始まった流れから、オンライン職業相談の件数も増加しました。一度もハローワークに来所せず、インターネットを通じ就職する方も出てきました。また、オンライン応募可能求人も着実に増えて来ており、多種多様な求職者のニーズに応えられるよう体制を整えました。オンラインハローワークについては今後は多くの方に知っていただけるよう積極的な周知を心がけます。

（３）その他の業務運営についての分析等

雇用保険受給者の早期再就職件数を延ばすことが今年度は非常に困難でありました。
雇用保険受給中は定期的なハローワークへの来所が必要なことから、必ず月に１回以上は顔を合わせることができるにもかかわらず、求人情報の提供などが計画通りに進められなかったことが原因と分析しております。
次年度においては積極的な求人情報の提供を行いつつ、信頼関係を維持しながら求職者に寄り添う支援を行いたいと思います。
そのためには希望職種や諸条件等の求職者ニーズをきめ細やかに把握し、より的確なマッチングが出来るよう職員スタッフの技量を今以上に向上させ、就職者数の増加と求人の速やかな充足に繋げるよう取り組みを進めます。

オンラインによる職業相談可能な環境を整えられており、あらゆる機会を使い周知を行いました。また、求職者マイページの開設を積極的に促し、開設数は増加傾向にあるものの、それら便利な機能を活用し切れていない状況というのを感じていることから、デジタル化が進む現代にあったハローワークの利用方法について周知はもとより、実践できるよう積極的に働きかけていきたいと考えます。

上記を踏まえて、よりハローワークを利用していただき、ハローワークを通じた就職を１件でも多く増やして、地域に親しまれるハローワークを目指します。

（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

・現在のハローワークの取組状況を確認してみますと、一昨年、昨年と比較すると、求人数の減少もあって年々求人情報提供件数が減少しております。求人情報の積極的な提供が職業相談・職業紹介のきっかけとなり、結果、就職件数を増やしていくという取組目標ですが期待に応えることができていないことから、求人者側の民間職業紹介事業者利用が増えている実感があり、以前に比べ体力的に軽易な業務の求人が少なくなっており、増加する高齢求職者層に提供できそうな求人数も減少しています。有料となる民間職業紹介に対して、今後は公共機関であるハロ-ワークでの紹介就職へ大きな期待が寄せられていることから、企業に寄り添うべく、積極的な事業所訪問を行い、求人の確保に努めると共に求人内容のより詳細な把握を行い求人票へ反映させ、今まで以上に求職者マイページなどのオンラインを活用した求人情報提供を増やすよう取り組みたいと考えます。

・求人者に対しては、管内求職者の高齢者の割合が増加している状況を丁寧に説明していきながら、求人条件の緩和や求人票記述内容の充実化に助力し、~~等~~充足支援の実施に努めて参ります。また、昨年度の課題として、管内求人のオンライン応募可能求人の割合を増やす取組をしてきた結果、昨年度よりは割合は増えましたが、まだまだ低率なため、次年度においても引き続きオンライン応募可能求人の増加に努めたいと考えております。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	③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	④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	1,342	1,193	33.4%	81.0%	93.0%	438	62.2%	184					
令和７年度実績	1,149	988	24.4%	84.6%	96.3%	372	94.9%	188					
目標達成率	85%	82%	73%			84%	152%	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。

ハローワーク釧路　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 ハローワークの利用拡大、提供サービスの周知・広報

人口減少、少子高齢化や若年者を中心としたハローワーク離れ等による求職者の減少（前年比▲1.6%）、募集費用をかけてでも即効性の高い求人媒体を利用する求人者の増加等に伴う求人数の減少（前年比▲7.4%）等に対応するため、ハローワークの提供サービスを理解してもらう取り組みとして求職者向け・求人者向けそれぞれの「サポートカード」を作成・配布しています。名刺サイズの「サポートカード」には二次元コードをプリントして当所のHPへ誘導し、ハローワーク釧路が提供しているサービスの案内、各種情報の提供により実際の利用につなげる努力を行っています。

また、ハローワークの利用を直接的に考えていない方にもハローワークの存在、サービスを知ってもらう機会を増やすため、釧路市役所、釧路総合振興局のSNSに当所セミナーの情報掲載を依頼する等、良好な協力関係を構築しています。

② 事業所情報、求人情報の効果的な発信

求職者の関心が高い新規進出企業の求人を、所内の掲示板に専用のコーナーを設けて掲示しました。

所内で開催している会社説明会について、実施企業が固定化する傾向から目新しさがなくなり、参加する求職者が減少傾向にありました。当所のHP改修により新たな実施事業所の開拓や求職者への参加勧奨を強化した結果、新規に実施した事業所は14事業所となり、参加者は364人、充足数は60人となりました。

他所で実施されていた取り組みの中で、当所でも有効と思われる「企業PRシート」による求人票以上の情報を提供する取り組みを開始しました。開始から間もないため、効果の有無は未確認ですが、会社説明会開催事業所を中心とした事業所から提出された「企業PRシート」を所内掲示・当所HPへの掲載により求職者に見てもらうことで、応募前に詳細な情報を得られ適切な応募先の選択・ミスマッチの解消につながると期待しています。

③ 紹介件数向上への取り組み

求人・求職ともに減少傾向が続く中、ハローワークの存在価値、公的職業紹介機関の必要性を理解してもらうためには求人者の目的である「求人充足」、求職者の目的である「就職」の実現が最重要課題ですが、紹介がなければ結果が生まれてこないため、紹介件数を向上させるための「押しと推し」をスローガンに掲げて取り組みを行いました。

就職活動に不安を抱える求職者が、自信を持って応募できるよう背中を「押し」、紹介する際に求職者の長所を求人者に売り込む「推し」ができるよう紹介担当職員のスキルアップを目的とした研修等を実施しました。

「押しと推し」で紹介への意識付けを強化したため、他の指標が落ち込む中にあっても紹介件数はわずかながら前年同期を上回っています。

（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

○ 求人担当者・紹介担当者間での情報、認識の共有
　求人の未充足解消に向け開催する「求人充足会議」が形骸化しているとの声があったことを踏まえ、８月から求人充足業務実施要領を改訂しました。
　改訂要領では、職業紹介部門が選定した求職票をもとに事業所へ求人条件緩和等の提案を行うこととし、「求人充足」はもちろん求人者・求職者双方のニーズ等を持ち寄り「就職促進」も意識した情報共有、連携強化を図り、改訂の目的、趣旨を事前に説明会で伝えてから新要領に基づく会議を開催した結果、８月以降の求人充足会議で対象とした求人の充足件数は23件となりました。

○ 求職者支援の進捗管理・状況把握
　職業紹介担当の部門では、それぞれが担当する職員によって各種支援の濃淡があることが課題となっていましたが、担当部門の管理者が求職者担当者制や各種支援（プラス１・２など）について、その意味を再確認させる説明を行い、状況に応じた重点的に実施すべきことを細かく指示しており、全員が今やるべきことや当所の方針を共有しながら支援を進めるように努めています。

○ 新卒者に対する就職支援
　学校での出張相談を適切なタイミングで行うため、計画的な実施に配慮しつつ、公用車に空きがなくても私用自動車の公務使用などによる臨機応変な対応を行い、前年度を14回上回る出張相談を実施しています。
　昨年度サポートルームの利用実績がなかった学校について、信頼関係を築き、就職ガイダンスで学校からハローワークの利用勧奨を行った結果、今年度は12人の予約で計25件の相談となり、９人の内定が決まりました（１名は未内定、２名は令和９年３月卒業予定）。

○ 障害者に対する就職支援
　就労継続支援Ａ型事業所の経営不振によるB型移行や廃止が前年度から続き、多数の解雇者が発生してるため、新たに「障害者向けのハローワークサービス案内」のリーフレットを作成・活用し、ハローワークが提供するサービスの周知や求職者の状況把握に努め、移行が可能と思われる求職者に対しては、一般就労を促しています。

（３）その他の業務運営についての分析等

　業務取扱状況では、常用求人に対する紹介・就職は減少していますが、臨時・季節といった常用以外の求人に対する紹介・就職が増加しているため、全体での減少の歯止めとなっている傾向が見られます。
　求人・求職ともに減少する傾向の中、高齢者の求職割合が高くなっているため、安定していると思われる「常用」までは求めずに「臨時・季節」で補助的な収入を得たい求職者が増加しているのではないかと推察されます。
　人手不足のため「常用」で採用したい求人者が多いと思われますが、補助的に働きたい「臨時・季節」の求職者ニーズも少なからずあるため、求人者・求職者の双方が「柔軟な働き方」に対応した条件緩和等で歩み寄れる機会を増やす必要があると考えます。

（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

○ 当所管内でも経営不振による縮小や廃止、外国人労働者への移行等から求人が減少している「医療・介護・保育分野」の求人充足は、全国的にも問題となっており、地域社会を維持するためにも重点的に取り組まなければいけない課題だと考えています。当該分野に対する求職者の興味の掘り起こし、紹介担当職員の業界知識の強化が必要と思われることから、専用の周知スペース設置や求人担当だけでなく紹介担当職員が事業所と直接関わることができる仕組み作り等を検討します。

○ 「押しと推し」による紹介件数増加から更に先の、紹介成功率の向上・就職件数増加へとつなげるため、紹介担当職員の更なるキャリアコンサルティングスキル向上のための研修等に取り組みます。

○ 新規学卒者を含む若年求職者は、WEBやSNSの活用による情報取得が多いことから、「ユースエール」認定企業や「しょくばらぼ」登録事業所について、広範な業種の多数の事業所確保に努めます。また、釧路市や釧路総合振興局のSNSを活用した情報発信や利用勧奨を引き続き実施します。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	③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	⑦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	⑨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	2,537	2,433	33.4%	81.0%	93.0%	809	62.2%	96.9%	87.0%				
令和７年度実績	2,375	2,190	33.3%	81.8%	90.6%	843	73.1%	97.3%	89.3%				
目標達成率	93%	90%	99%			104%	117%	100%	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。

ハローワーク室蘭　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

【就職支援メニューの見直しによる支援強化】
・就職支援メニューを見直し、メニューのグループ化と求職者へのアプローチ方法を定型化することで、求職者へより効果的に支援できる仕組みづくりに努めました。
・具体的には、就職支援メニューを個別支援や集団支援、連携支援など内容に応じてグループ化を図り、グループ毎のメニューリストを作成。職業相談時、スタッフはこのメニューリストを活用し、求職者ニーズに応じて、就職支援のアプローチを行うというものです。
・全スタッフが統一したメニューリストを活用することで、スタッフ個々のサービスに差異が生じづらく、かつ実施したアプローチ等は定型によるコメントで記録するため、次回相談時、対応するスタッフは提供した支援内容を容易に把握できるようなりました。
・また、メニューリストを統一化した一番のメリットは、支援内容が定型のコメントとして入力されるため、支援実績の把握が容易となり、見える化が図られたことで、必要な支援指示を的確にできるようなったことです。
・今年度は６月以降、求職者に対し、求人情報の提供や応募前職場見学など、延べ１０，０００件（回）を超える支援を実施しました。（重複計上あり）
【求人担当スタッフ及び求職担当スタッフの連携強化】
・求人者からの情報提供の依頼等に基づき、求人担当スタッフと求職担当スタッフが連携し、求人者ニーズ等を的確に把握・共有することで、マッチングの精度を高め、求人者が求める求職者へ情報提供等を行う取組を実施しました。
・特に求人者からの依頼においては、紹介が容易ではない求人も数多く含まれてはおりましたが、求人者サービスの観点から除外することなく、可能な限り情報提供などの措置を講じました。
・結果、本取組の実績は、求人者等との信頼関係の構築・維持のため重要な取組として認識し実施しております。（実施回数：３２回、情報提供件数：２３９件、紹介件数：１０件、就職件数：７件）

（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

・上記（１）の取組はいずれも前年度の課題を改善するための新たな取組として実施しました。成果に関しては十分とは言えませんが、今年度も（１）の取組を継続することでスタッフ個々への定着に努め、より精度を高めて参りたいと思います。

（３）その他の業務運営についての分析等

・令和７年８月以降、新規の求人数が８か月連続で減少しています。減少数は月によりまちまちですが、下半期（１０月～１月の累計値）においては、前年度と比べ１，０００人超えの減少となっており、就職件数の目標達成に大きな影響を及ぼしております。１０月以降は、求人数の減少に比例し、求職者も減少しはじめ、前年度と比べ２００人超えの減少となりました。
・ただし、求職活動中の求職者数については微増であることから、窓口利用者からは、「新規の求人数の減少で応募したい求人が少なく、最新の求人情報はインターネットを活用し収集できるため、ハローワークへの来所機会がない」といった意見も確認されております。
・管内では人口減少と高齢化が急速に進んでおり、新規の求職者数のうち高齢者（５５歳以上）の占める割合は４０％を超えていることもあり、求職者サービスの提供に関しては、現在進めているインターネットを活用した各種取組の推進と併せて、高齢者に配慮したサービスの提供が重要と思われます。

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

・求人においては、求人の総量確保が必要であり、これまで以上に求人開拓を実施していくことが重要と考えております。
・求職者においては、新規求職者の獲得及び求人情報の提供、マッチング精度の向上、求人者及び求職者ニーズの的確な把握が重要となります。特に新規求職者の確保に関しては、新規学卒者の取り込みのほか、オンライン登録の利用率を上げることがポイントと認識しております。

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	②障害者の就職件数	⑦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	2,228	1,932	33.3%	90.0%	95.0%	690	153	96.9%					
令和７年度実績	2,047	1,877	29.5%	87.3%	92.6%	610	163	97.6%					
目標達成率	91%	97%	88%			88%	106%	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。

ハローワーク岩見沢　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

当所では、①求人充足対策の充実を図り、充足数向上を目指す。②新規求職者数の増加対策、求職者担当者制の実施など求職者サービスの充実を図り、就職者数向上を目指す。の２点を令和７年度の重点取り組みとして掲げました。

①について
未充足求人対策として求人充足会議を定期的に開催し、未充足であった原因の分析を行い、併せて求人票記載以上の情報収集のため、事業所部門と職業相談部門が連携して事業所訪問を行ったほか、事業所採用担当者に対し、求人条件の緩和が可能であるかの検討要請や会社説明会の開催を提案するなど、求人充足対策に取り組みました。また、求人者マイページの操作に不慣れな事業所への訪問サポートや、しばらく求人申し込みのない事業所に対する事業所訪問を行い、事業所の情報収集やハローワークの利用勧奨を行うことにより、新規求人の確保にも取り組みました。この結果、令和７年度の充足数は889件となりました。
②について
市役所等の窓口に配架している求人情報紙にオンライン登録方法を載せたリーフレットを添付したほか、オンライン登録のみとなっている利用者あてに、求職者マイページを通じてハローワークの支援サービスについての情報提供や来所勧奨を行うなど、新規求職者数の増加対策に取り組みました。また、求職者担当者制の実施により個々の求職者のニーズに応じた支援を行うなど、求職者サービスの充実に取り組みました。この結果、令和７年度の就職件数は1,043件となりました。

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

前年度の課題
①求職者にかかるオンラインサービスの普及・定着
求職者マイページの利用は徐々に進んでいるものの、北海道全体の平均を下回っている状況であるため、来所前のオンライン登録の勧奨や、初回講習や窓口相談の際にハローワークの提供するオンラインサービスを周知するなど、求職者マイページ等オンラインサービスの普及・定着に取り組みました。
②求人者にかかるオンラインサービスの普及・定着及び新規求人開拓等求人者支援
求人者マイページの利用は進んでいるものの、操作方法がわからなくなったなどの問い合わせも多いため、事業所訪問等による操作サポートなどに取り組むなど、オンラインサービスの普及・定着に取り組みました。また、求人者マイページの操作方法に不慣れであることなどを理由に求人申し込みを躊躇している事業所も見られることから、しばらく求人申し込みのない事業所を積極的に訪問、新規求人の開拓を行い、求職者へのダイレクトメール送付などによる求人充足対策に取り組みました。
③美唄市ふるさとハローワーク（ジョブガイドびばい）の運営
これまでどおり美唄市と連携して施設運営を行うため、原則毎月のLabor Letter等公表日に美唄市役所を訪問し、業務取扱状況等の共有を図ったほか、ジョブガイドびばいを会場とした会社説明会を開催するなど、美唄市と連携して就職支援に取り組みました。

（３）その他の業務運営についての分析等

①人材不足分野の就職件数
　人材不足分野に関する職業訓練科目の積極的な周知や雇用保険受給資格決定時アンケートによる人材不足分野への興味、関心のある求職者の把握・情報提供、人材不足分野求人事業所の会社説明会の積極的な開催、セミナーと会社説明会の同時開催など、人材不足分野の就職件数増加に取り組みました。この結果、令和７年度の就職件数は336件となりました。
②生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率
　各自治体等との連携のうえ、巡回相談を実施し、支援対象者の把握、確保に取り組みました。また、ハローワークの職業相談窓口において、就職意欲は高いものの、生活保護受給者等就労自立支援促進事業の対象となっていない生活保護受給者や生活困窮者等についても各自治体と連携して支援対象者とし、就職支援に取り組みました。この結果、令和７年度の支援対象者数は55名、就職者数は41名、就職率は74.5％となりました。
③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
　マザーズコーナーの利用者の中には外出が難しい求職者もおられることから、オンラインセミナーの開催やオンラインによる職業相談にも積極的に取り組みました。この結果、令和７年度の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数は240名、就職者数は233名、就職率は97.1％となりました。

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

①求職者にかかるオンラインサービスの普及・定着
　求職者マイページの利用率は令和８年３月末現在41.9％（有効求職者ベース）で、北海道全体の平均を下回っている状況にありますので、窓口相談時に、求人情報やイベント情報の提供など、ハローワークの提供するオンラインサービスの周知を行い、求職者マイページの利用率向上に向け、引き続き取り組む必要があります。
②求人者にかかるオンラインサービスの普及・定着、新規求人開拓等求人者支援
　求人者マイページの利用率は令和８年３月末現在91.1％となり、オンラインサービスの利用は進んでいますが、操作に不慣れな求人者がおられ、事業所訪問等による操作サポートを継続して行く必要があります。また、オンラインでの求人申し込みが定着したことにより、事業所採用担当者と接触する機会が減っており、求人充足対策を推進するためには、仕事内容の把握や事業所の求める人物像など、求人票記載以上の情報収集を行うため、積極的に事業所訪問を行う必要があります。
③美唄市ふるさとハローワーク（ジョブガイドびばい）の運営
　地方自治体が地域の実情に応じて行う雇用対策と、国が行う職業紹介と、連携して就職支援を実施することとされているため、美唄市との業務取扱状況等の情報共有を継続し、設置基準達成に向け、連携して取り組む必要があります。

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）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率					
令和７年度目標	1,230	1,150	33.4%	81.0%	93.0%	384	69.6%					
令和７年度実績	1,043	889	30.2%	82.7%	83.9%	336	74.5%					
目標達成率	84%	77%	90%			87%	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。

ハローワーク稚内　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

【事業所訪問による情報収集と求職者・求人者支援の実施】
　コロナ禍後の状況の変化やマイページの普及により窓口において事業所担当者との直接の接触機会が激減したことから、実際に会って対話することが重要と考え事業所訪問に取り組みました。募集意向の確認や採用ニーズ、募集への思いを伺い、行政ができる支援について説明を行いました。求人担当スタッフと求職担当スタッフがチームを組んで求人事業所を訪問し、全スタッフが情報共有を図り求人者・求職者支援（マッチングと紹介）に活かしました。

【中高年求職者支援の強化】
　当所の求人倍率は道内のハローワークの中で比較的高い倍率となっています。しかし、地域における求職者の年齢層の多くは５５歳以上になっており、生活維持のための就労希望が多かったことから、求職者との丁寧な相談を重ね、求人の絞込み支援、求人情報の提供、会社説明会や職場見学の勧奨、応募条件の緩和依頼を行うことで、前年度を上回る職業紹介件数となりました。

【ハローワークの周知・利用促進の取組み】
　ハローワークの利用促進のためサービスの周知を図る目的で、所のホームページのリニューアルを実施しました。スマートフォンから利用しやすいようにかんたん求人検索アイコンの変更等、誰もが必要とする情報にたどりつけるよう見やすくわかりやすい表示に変更しました。求職者向け、求人者向けページを刷新した結果、毎月の閲覧数は前年同月の１．５倍となる閲覧数で推移しています。
　また、要望をいただいた週刊求人情報誌のホームページ掲載は５月より実施し、閲覧数は毎月増加しており多くの方にご覧いただいています。

（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

【事業所との情報交換機会の創出】
　コロナ禍後の状況の変化やマイページの普及により窓口において事業所担当者との直接の接触機会が激減したことから、今年度は担当スタッフがより多く訪問及び電話での問合せを行い、事業所担当者の生の声を伺うことで、職業相談の際にリアリティを持った説明を行うことができ、紹介件数増加となりました。

【ホームページの周知・活用】
　ホームページ内容が必要最低限の情報しか見られない状態だったことから、求職者・求人者がさらに見てわかりやすいものにリニューアルしました。

（求人者支援メニューや会社説明会の勧奨を掲載・マイページを活用した求人申込手順を整理し厚生労働省ホームページの動画とリンク・初めてハローワークを利用する方向けに求職者マイページの開設方法などを整理・かんたん求人検索アイコンを使用した求人検索方法を掲載・職業情報提供のためのＪｏｂ－Ｔａｇとのリンク）

【オンラインサービスの利用促進】
　管内の管轄面積は広く奈良県にほぼ匹敵し、かつ離島があり交通の便が極めて悪いことから、遠隔地にお住まいの方や子育て中の方、在職中の方などに様々な状況に応じたオンラインによる職業相談や職業紹介を周知しご利用いただきました。オンラインによるサービスについて継続して周知・活用を進めて参ります。

（３）その他の業務運営についての分析等

【労働市場に係る分析】
　当所の新規求人数は、昨年度８月以降減少傾向にありますが、原材料や人件費の高騰、事業規模の縮小、省人化・省力化や高齢者の継続的雇用が一因として考えられます。人手不足に関する声は変わらず管内から聞かれること、潜在的な求人需要があることを確認できていることから、来年度においては求人開拓や求人更新時の支援を積極的に行い、求人を確保し、充足させていくことが重要と考えます。

【高齢求職者の職業紹介】
　当所における５５歳以上の割合は新規求職者の約４８％と高い状況になっていること、特に６５歳以上の求職者の割合は年々増加し、新規求職者の約２４％を占めています。高年齢者が働ける求人を確保するため、求人受理や事業所訪問、求人担当者制において、求人内容の情報収集、応募条件の緩和提案等を行いました。また、職業相談において、求人内容の詳細な把握、職場見学の推進や応募条件の緩和依頼を行い、６５歳以上の求職者について前年を上回る数の職業紹介を行いました。来年度においても、高年齢者について積極的に採用を行うよう働きかけを行い、高齢求職者のマッチングを実施します。

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

〇新規求人数が減少する中、潜在的な求人需要に対し求人開拓を実施し、特に中高年齢層に向けた求人確保に取り組みます。

〇事業所訪問や求人者担当者制の実施により求人内容の把握及び条件緩和の提案などを行い、マッチングの精度を上げ求職者に情報提供を行うことで求職者の就職・求人の充足を目指します。
　特に、人材不足が顕著な分野（医療・介護・保育・建設・運輸・保安）について地域の関連機関と連携し積極的に取り組みます。

〇ホームページについて多くの方々に閲覧いただいており、求職者向け、求人者向けのページのさらなる充実を図りハローワークの利用勧奨をすすめます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	661	517	36.7%	81.0%	93.0%	150	55						
令和７年度実績	673	610	30.3%	94.2%	99.0%	151	51						
目標達成率	101%	117%	82%			100%	92%						

※ 「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。

ハローワーク岩内　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

今年度は、人手不足が深刻化する中で「求人があっても人が採用できない」状況を改善するため、求人の充足と就職の実現を最重要課題として取り組みました。

事業主支援では、職員による事業所訪問を積極的に展開し、求人内容だけでは伝わりにくい職場環境や魅力などの情報を収集・提供することで、求職者が応募しやすい環境づくりに努めました。また、求人票の内容についても、応募が集まりにくい要因を分析し、賃金や就業条件の見直しや仕事内容の具体化など、より分かりやすく魅力が伝わる記載への改善を提案しました。その結果、条件を見直した求人については一定割合で充足につながるなど、効果が見られました。

求職者支援では、担当者制による個別支援を強化し、一人ひとりの希望や課題に応じたきめ細かな相談・提案を行いました。特に雇用保険受給者に対しては、早期就職のメリットや長期失業のリスクを丁寧に説明しながら、応募先の幅を広げる働きかけを行うことで、就職に向けた行動を促しました。また、会社説明会の開催や求人情報の提供方法を工夫し、企業と求職者が直接出会う機会を増やすことで、より具体的なイメージを持った就職活動を支援しました。

これらの取組により、求人と求職者の接点は確実に増加しましたが、求職者数そのものの減少の影響もあり、就職件数・求人充足数は前年を下回る結果となりました。このことから、単に機会を増やすだけでなく、より的確に結び付ける「マッチングの質の向上」が今後の重要課題であると分析しています。

（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

前年度の課題であった求人と求職のミスマッチの解消に向け、今年度は「企業と求職者が直接対話できる機会の拡大」を重点的に進めました。具体的には、会社説明会の開催回数を増やし、仕事内容や職場環境を直接伝える場を確保したことで、参加者数および就職に結びつく事例の増加につながりました。

また、近年減少傾向にあった新規求人数の確保に向けては、事業所訪問や求人開拓を強化し、事業主に対してハローワーク利用のメリットを丁寧に説明するなど、利用促進に取り組みました。その結果、求人の受理数は前年から増加に転じ、人手不足分野を中心に一定の改善が見られました。

さらに、高齢化の進展により増加している高年齢求職者への対応として、60歳以上でも働ける求人の確保を重点的に進めるとともに、シニア向け求人情報誌を新たに作成・配付しました。これにより、年齢に不安を抱える求職者に対しても適した求人情報を分かりやすく提供できる環境が整い、就職機会の拡大に寄与しました。

これらの改善により一定の成果は見られたものの、仕事内容や勤務条件に対する認識の違いなどからミスマッチは依然として存在しており、今後はより踏み込んだ情報提供と相互理解の促進が必要です。

（３）その他の業務運営についての分析等

当所管内では、建設分野や観光関連サービスを中心に人手不足が続いており、特定職種では極めて高い求人倍率となっています。これは、インフラ整備や観光客の増加により企業の人材需要が拡大している一方で、それに見合う求職者の確保が難しい状況にあることを示しています。
その反面、求職者側は労働条件や職種への希望が多様化しており、求人があっても必ずしも応募に結びつかないケースが増えています。このため、地域全体としては求人が多い「売り手市場」でありながら、実際の採用には結びつきにくい「ミスマッチ」が同時に生じています。
また、新規求職者数は減少傾向にあり、特に若年層の流出や人口減少の影響により、地域内だけでは人材確保が困難になりつつあります。
このことから、今後は地域外からの人材確保や、就業条件の見直しなど、より広い視点での対応が求められます。
このように、量的な人手不足と質的なミスマッチが併存していることが、現在の雇用情勢の大きな特徴であると分析しています。

（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

今年度の取組をとおして、求人はあるものの求職者が減少している状況においては、従来の支援方法だけでは十分な成果につながらないことが明らかになりました。特に、就職件数や求人充足数が伸び悩んだ要因として、求職者一人ひとりのニーズと求人内容との間にあるギャップを埋めきれていない点が課題として挙げられます。
今後は、求職者支援においては、希望条件の背景にある事情や不安を丁寧に把握し、それに応じた柔軟な提案を行うことで、選択肢の拡大と納得感のある就職を支援していきます。また、求人者支援においては、単なる求人受理にとどまらず、働き方や職場環境の改善提案などを通じて、求職者に選ばれる求人づくりを支援していく必要があります。
さらに、会社説明会や求人情報の発信については、情報の見せ方や伝え方を見直し、求職者が「働くイメージ」を具体的に持てるよう工夫することで、応募意欲の向上につなげます。あわせて、管外求職者への情報発信を強化し、より広い範囲から人材確保を図ります。
今後は、これらの取組について効果検証を行いながら改善を重ねることで、PDCAサイクルに基づく継続的な業務改善を推進し、地域の雇用の安定と発展に貢献してまいります。

２．特記事項

今年度は、人手不足を解消するため、企業への直接訪問による求人開拓と、求職者一人ひとりに寄り添った個別支援に力を入れました。
企業に対しては、採用の条件を緩める提案や魅力の発信を手伝い、求職者に対しては、早期就職のメリットを丁寧に伝えることで、精度の高いマッチングを目指しました。その結果、新しい求人数を増やすなどの成果はありましたが、求職者自体の減少もあり、就職件数は前年を下回る厳しい結果となりました。
今後は「なぜ採用に至らなかったか」を分析し、よりマッチングの制度を高められるよう工夫します。特に、短時間勤務の導入提案や、地域の枠を超えた情報発信を強化します。だれもが自分らしく働ける機会を増やせるようサービスの改善を続けていきます。

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	660	529	28.8%	81.0%	93.0%	145	58						
令和７年度実績	535	474	30.2%	95.7%	88.9%	111	82						
目標達成率	81%	89%	104%			76%	141%						

※ 「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。

ハローワーク留萌　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

【求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化】
〇今年度においても求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化を最重点として、求人者担当者制による求人コンサルティング（充足相談・充足支援）に取り組みました。
〇また、更なる求人充足数の向上のため、職業相談担当と事業所担当の連携による求人充足会議では、求人内容の見直し提案・求職者とのマッチングの検討・求人票以上の情報収集を行うための事業所訪問及び訪問後のフォローアップ等の取組みを実施しました。
【求職者に対する就職支援の更なる強化】
〇求職者担当者制の積極的な実施により求職者各々の支援ニーズや課題に対してきめ細やかに対応することで、一般求職者及び雇用保険受給者等の就職促進を図ることが出来ました。
【雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化】
〇雇用保険受給者の早期再就職支援の充実・強化を図るために、求職者担当者制の対象者に積極的に雇用保険受給者を対象とすることに加え、雇用保険受給者一人一人に応じた再就職手当支給額を算出したリーフレットを作成のうえ、初回講習（雇用保険初回説明会）時において全員に配布することで再就職への意欲喚起を促しております。
〇また、雇用保険の失業認定日には、雇用保険受給者一人一人に応じたマッチング求人を前日のうちから全員分準備をしておくことで、認定日当日の職業相談をより具体的かつ充実させると共に早期再就職割合を高める支援を実施しました。
〇さらに企業説明会を計画する際には、集客数（雇用保険受給者の参加率）の増加と併せて雇用保険受給者の就職を促進させるために、雇用保険失業認定日に併せて企業説明会を開催するよう促しました。

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

【求人者支援に係る取組み】
〇前年度（令和６年度）においては、「企業説明会」の実施が低調であり、求人者向けサービスメニューが行き届いていないことが一因としておりました。今年度においては求人者向けサービスメニューの一覧を掲載したリーフレットを作成及び活用することで積極的に呼びかけを行ったところ、令和６年度は1回（参加企業1社、参加求職者1名）であった企業説明会が令和７年度においては合計7回（参加企業延べ8社、参加求職者延べ56名）と開催数及び参加者数等を大幅に増加させることが出来ました。今後においても継続的に取り組んでいくと共に企業説明会以外でも求人者のニーズに沿った的確な求人者向けサービスを提供していきます。

【求人の量的確保】
○留萌管内においては有効求人倍率が１倍を超えつつも有効求人数の落ち込みが顕著であることから、その要因分析等のため、今まで蓄積してきた求人情報と現在の求人情報を比較できるよう「求人増減分析ツール」を作成しました。当該ツールを活用し比較検証した結果、前年度よりも大きく求人が減少もくは求人が未提出となっている事業所にはその事情を確認し聞き取ることで、求人減少の要因分析を行うと同時に単なる求人の更新忘れ予防や今後の求人開拓を行えるよう新たな取組みを始めました。
【求職者に対する課題解決支援サービスの強化】
○上記のとおり有効求人数が落ち込んでいるなか、求職者が希望する求人に応募できる機会も多くはなく、数少ない面接に不安を寄せる求職者も多かったことから、新たに「面接ガイドブック」を作成及び活用することで就職（充足）数の向上に繋げる取組みを新たに始めました。

（３）その他の業務運営についての分析等

【大量離職者発生時の対応】
○事前情報がほとんど無く急な事業所閉鎖に伴う大量の離職者が発生することとなり、早急かつ積極的に各種支援を実施することとなりました。離職者は急な出来事により慎重な動きをしており、また管内の該当求人が少ない状況ではありましたが、ハローワークに求職登録された離職者のうち、３ヵ月以内に57.1％（４ヵ月以内に64.3％、５ヵ月以内に78.6％）の就職へと結びつけることが出来ました。今後においても離職者の数や状況に関わらず積極的な支援に取り組んでいくこととといたします。
【ユースエール認定制度】
○ユースエール認定制度の積極的な周知活動により、令和６年度に引き続き令和７年度においても２件の（留萌管内２例目・３例目となる）ユースエール認定企業が決定されました。
【地方自治体との連携】
○管内地方自治体との継続した連携強化を図るため、留萌管内各地方自治体全てとの労働市場情報や求人情報等の共有のほか、留萌総合振興局及び留萌教育局と連携のうえ新規学卒者の求人要請及び新規学卒者を対象とした合同企業説明会を共催により実施しました。
○また、留萌市との共催により実施している合同企業説明会においては、新たに南留萌地域通年雇用促進協議会も加え、参加企業数数を令和６年度5社から令和７年度10社へと拡大させて開催することが出来ました。

（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

【求職者支援に係る取組み】
○留萌所管内は、日本海に面して南北に長く、気象条件の影響（暴風雨や暴風雪等）により来所が困難な状況が発生することや、少子高齢化などの人口減少からも公共交通機関の便が少なく不便なことが、ハローワーク窓口利用への障壁となっております。これらの課題解決のため、オンラインサービスを始めとする来所を要さずにハローワークのサービスを受けられる取組みを強化します。
【ハローワークサービスの周知と利用促進】
○現在は主に留萌所公式ホームページ及びＸ（旧Ｔｗｉｔｔｅｒ）により広報活動を行っておりますが、それらにより情報発信している内容が求人者・求職者に十分に行き届いていない可能性があります。次年度に向けましてはさらに広報体制や情報内容・量ともに充実させることで、より多くの方々に有益な情報を提供することが出来るよう、ハローワークサービスの周知に努めて参ります。
○また留萌所管内においても、利用される求人者・求職者に占める高年齢者の割合も増加傾向にあることから、ホームページやＸでの周知に加えて紙媒体での周知や地方自治体や関係団体との連携等、あらゆる方向性からの情報発信を展開していきたいと考えております。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	421	401	33.8%	81.0%	93.0%	123	44						
令和７年度実績	405	350	35.0%	78.7%	95.8%	105	80						
目標達成率	96%	87%	103%			85%	181%						

※ 「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。

ハローワーク名寄　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

【求職者サービス】
求職者担当者制による個別支援に積極的に取り組み、応募書類の作成支援や模擬面接の実施など様々なニーズに応じたサービスの提供に努めました。特に今年度はオンラインによる職業訓練（ｅラーニング）のご相談が例年より多くあり、適切な職業訓練のご案内に配慮しました。
そのほか職業訓練受講中受講生の方々や遠隔地に居住する求職者の方々にオンラインによる職業相談を積極的にご案内し利便性の向上に取り組みました。
【求人者サービス】
わかりやすい求人票の作成支援に積極的に取り組みました。また、事業所画像情報や事業所アピールポイントの収集のほか、早期の求人充足を目的として職業相談担当職員と求人受付担当職員の構成による求人充足会議を週単位で開催しミスマッチ要因の把握・改善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

ハローワーク名寄公式ホームページの掲載情報の充実に取り組み、就職支援セミナー・企業説明会・就職面接会・事業所支援セミナーなどの開催情報や人材不足分野職種をまとめた求人情報一覧を月単位更新で提供しました。また、今年度はハローワークを会場とした企業説明会の実施に積極的に取り組みました。

（３）その他の業務運営についての分析等

ハローワークは労働市場に応じた需給調整機関としての安定した機能が求められております。需要のある求人の開拓のほか求職者及び求人者双方に満足が得られるマッチングに取り組んで参ります。

（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

厚生労働行政のキャッチフレーズである「ひと、くらし、みらいのために」基本理念として信頼されるハローワークに引き続き取り組み「ハローワーク名寄公式ホームページでの情報提供の充実」「職業相談担当者のスキルアップによる信頼される職業相談機能の構築」「求人担当者のスキルアップによる信頼される求人者サービスの構築」に取り組んで参ります。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	③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						
令和７年度目標	680	610	34.1%	81.0%	93.0%	199	62.2%						
令和７年度実績	624	574	34.3%	89.1%	90.9%	185	67.2%						
目標達成率	91%	94%	100%			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。

ハローワーク浦河　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

・当所では、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）のうち、就職件数の目標達成を最重点として各種取組を進めました。
　まずは、定期的に来所する雇用保険受給者に対するマッチングを強化するため、雇用保険説明会と同時に開催していた初回講習を見直しました。集団で実施していた初回講習を雇用保険説明会から切り離し、別日に予約制で個別実施するとともに、管内概況や支援メニューの概要説明にとどまっていた内容を見直し、求職者の置かれている状況、希望条件、就職の希望時期などを詳細に聴き取り、就職に向けて隘路となっている課題の把握に努め、求職者個々の就職に対する緊要度の判定や課題解決支援サービスの提案などを行うことを新たに仕組み化しました。
　また、各スタッフのスキル向上を図るため、応募書類添削や面接トレーニングなど支援サービスの実践や机上での研修を実施しました。その結果、年度当初は就職件数が上がらず苦戦しましたが、９月以降は前年度に比べ紹介率も伸び、雇用保険受給者が減少する中、就職件数は前年度を上回るなど、新たな取組が成果を上げていると分析しています。引き続き内容の充実を図りつつ継続して取り組みます。

・職員の専門性向上のため、キャリアコンサルタント研修への送り出しと資格取得に対して積極的に働きかけを行いました。その結果、研修への送り出しは４名、資格試験受験者は４名で、うち２名が国家資格を取得しました。

（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

・前年度は充足数の目標達成を最重点として各種取組を進めました。そのための新たな取り組みとして、有効求人に対して各種求人条件を数値化することで充足の可能性を可視化する手法を取り入れ、充足可能性の高い求人に対して重点的に担当者制による充足支援サービスを展開しました。しかし、高い数値の求人は労働条件を上げている人手不足分野の求人が多く、過疎化で若者が都市部へ流出し、若年求職者が大きく減少している当地域では充足に至るケースは多くありませんでした。
　今年度は当地域でのアレンジを加えて数値化し、充足支援サービスに取り組みましたが、対前年比では充足数・充足率ともに減少となってしまいました。今後も内容の見直しも含め改善を図ります。

・スタッフの充足支援サービスのスキル向上を図るため、下期は事業所訪問実績21回のうち19回は所長又は統括が同行しました。また、事業所訪問は、求人内容に関し、社内の環境や雰囲気、実際の就業状況などを確認できるほか、求人条件緩和の提案や企業説明会への参加勧奨へ繋がるなど、求職者とのマッチングにも有益であるため今後も継続して取り組みます。

（３）その他の業務運営についての分析等

・当所管内の５町では、少子高齢化が進行している中、さらに若年層が都市部へ流出することによる過疎化、人口減少が著しく、あらゆる産業で人手不足、担い手不足が深刻な状況となっています。軽種馬産業を中心に外国人労働者の流入が目立ってきているところですが、地元就職の促進や移住者の呼び込みなど、人材確保に向けた各地方自治体の動向を把握し、事業周知やイベント開催の協力をしています。ハローワーク求職者への周知は、イベント参加者の確保に効果的であり、引き続き地方自治体との連携を図ります。

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

・今年度から取り組み始めた雇用保険受給者への相談の深化、仕組み化に引き続き取り組み、各種支援サービスを提供していくことで各スタッフの実践スキルをさらに向上させていきます。提供するサービスの質が向上することにより、雇用保険受給者だけではなく、一般求職者へのサービスの質も必然的に向上するので、各スタッフの実践スキル向上を通して就職数（率）の改善を目指します。

・登録求職者の若年層が減少し、高齢者の比率が大きくなっているので、仕事内容や就業時間の細分化などで高齢者でも働きやすい求人内容となるよう事業所に提案し、65歳以上歓迎の求人を確保していくことが重要と考えています。

・人手不足が深刻な産業、職種の中でも医療、福祉分野におけるエッセンシャルワーカーの人材不足は事業者並びに地域住民にとって深刻な影響を与えている現状を踏まえ、医療、介護、保育の３分野における求人充足の取組を最重要課題として事業所訪問を契機に充足支援の取組を強化します。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	621	570	32.6%	81.0%	93.0%	155	52						
令和７年度実績	621	543	28.8%	88.0%	88.1%	149	83						
目標達成率	100%	95%	88%			96%	159%						

※　「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。

ハローワーク網走　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

・職員による求人充足を目的とした事業所訪問に、求職者担当相談員を同行させ、各業界や職種の知識を蓄積し、求職者に対する求人内容の理解の促進に努めるとともに、事業所との継続的な関係構築に努めました。

・人材確保サービスとして、会社説明会の開催、雇用保険受給者の初回講習時に行う企業説明について、ホームページ等での周知に努めた結果、開催回数、参加人数ともに目標を大幅に上回りました。

・オンライン利用率の向上については、ホームページ等を活用した効果的な周知に努め、また、初回講習時や窓口相談時に求職者マイページの活用について周知に努めました。

・人材不足分野の求人に対する、紹介率・充足数の向上のため、毎月テーマを変えたピックアップ求人一覧表を作成し、ホームページに掲載するとともに、公共施設やスーパーマーケットに配架しました。また、求人情報には、所ホームページの二次元コードを印刷し、ホームページへの誘導も積極的に行いました。

・正社員就職を希望する就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の応募意欲の喚起等のため、月1回、正社員求人一覧表を作成し、公共施設やスーパーマーケットに配架しました。また、求人情報には、所ホームページの二次元コードを印刷し、ホームページへの誘導も積極的に行いました。

（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

・事業所訪問時にアンケート結果を活用して、求人内容充実のための提案や、条件緩和の提案を行うことや、事業所訪問を実施する職員に求職者担当の相談員を同行させることにより、事業所情報の収集だけでなく、各業界の情報や、求人職種に関する知識の蓄積、事業所担当者等との関係構築に役立つことから、マッチングの強化に極めて重要と考え、職員による事業所訪問だけでなく、求職者担当の相談員による事業所訪問に積極的に取り組んだ結果、就職件数、充足数ともに前年度および目標数を上回り、併せて紹介率も前年度を上回り、順調に推移しています。

・事業所訪問時に活用したアンケートの母数の増加とともに集計内容を改定し、求人者への求人内容充実のための提案や、条件緩和指導等充足支援に努めたことにより、特に増加している中高齢求職者層の適切なマッチングに結び付き、就職件数、充足数、紹介率の向上につながっています。

（３）その他の業務運営についての分析等

・当所管内の主要産業の一つである観光業について、斜里町では、インバウンドはコロナ禍よりほぼ回復してきているものの、国内観光客の回復は十分とは言えず、繁忙期と閑散期の落差が大きい、閑散期は大手ホテルであっても週末だけの営業や期間限定の休業などの対応をしているようです。人的なやりくりに苦慮している、との情報があり、依然、知床小型遊覧船の死亡事故の影響が残っているものと思われますが、一方で、網走市を含め他の自治体では、国内外を問わず観光客の入り込みは堅調に推移している状況にあり、観光業のみならず、他の産業においても、人手不足、人件費の増加が経営上の問題となっているようです。

・併せて、新卒者等の若年者の早期離職の防止や、高校卒業者の減少により、地域の担い手が減ってしまうという切実な問題を訴える声もあります。そのため、管内就職を希望する生徒は高い就職率となっているが、今後は、早期離職の防止を目的とした、定着支援も重要と考えます。

（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

・中高年齢層の求職者が増加していますが、受け皿となりうる企業が管内には多くなく、また、多くの企業は、管内人口の減少に伴い、すでに省人化、省力化、または、外国人技能実習生の受け入れなどの人手不足対策を実施していることから、求人数の大幅な増加を期待できない状況にはありますが、求人開拓や求人内容の見直しなどの事業所訪問等を大幅に強化する必要があると考えます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	590	516	28.8%	81.0%	93.0%	140	58						
令和７年度実績	634	565	23.1%	81.3%	92.9%	178	66						
目標達成率	107%	109%	80%			127%	113%						

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク苫小牧　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

・当所では、就職件数、充足数などの主要指標や所重点指標、所重点項目の目標を達成するため、 求職者担当者制によるきめ細やかな個別支援に重点的に取り組むとともに、求職者ニーズの的確な把握に努めたうえで、能動的なマッチングに取り組み、求職者マイページを活用して正社員求人を中心に求人情報の提供を行ったほか、課題解決支援サービスとして応募書類の添削指導や面接選考に向けた助言・指導などを積極的に実施しました。
・正社員就職を希望する若者や就職氷河期世代等に対し、再就職に必要となる能力開発に係る公的職業訓練の周知や職業訓練コーナーへの誘導を積極的に行ったほか、訓練修了後３ヶ月以内の就職に向け、求人情報の提供や訓練期間中の職業講話など訓練施設との連携による就職支援を積極的に行いました。
・高齢者の就労・社会参加の促進として、７０歳までの就業確保に向けた環境整備を図るため、事業主に対する周知・啓発を図るとともに、６５歳以上の求職者の再就職支援窓口「生涯現役支援窓口」において、高齢者の多種多様なニーズを踏まえた再就職支援に取り組みました。
・管内の雇用失業情勢の把握や求職者ニーズに応じた求人開拓実施のほか、応募しやすい求人作り、求人条件の緩和指導を積極的に進めるとともに、求人充足会議を実施し、事業所担当者制による求人充足の促進を図る取組を実施しました。その他に求人者マイページにより求人のオンライン申請が進む中、事業所とハローワークの関係構築を図るため、職員による事業所訪問や職業相談部門及び事業所部門の両スタッフが連携して事業所訪問を行い求人コンサルティングや求職者動向の情報提供を行いました。
・求職者の就労意欲を喚起するため、新たな取り組みとして「マネープランセミナー」や人材不足分野に係る取組として「教育訓練給付セミナー」を開催しました。特に「教育訓練給付セミナー」では、人手不足のバスや物流にかかる運転業務従事者を確保する観点から、当該制度の活用を広く周知・推進し求人充足へ取り組みました。
・職員の専門性の向上を図るため、キャリアコンサルタント研修への参加やjobtag研修、係間業務研修など所内研修を実施し、職員の業務に関する視野を広げ、求職者ニーズに迅速かつ的確に対応するスキルを高めるよう取り組みました。

（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

・携帯端末の普及などにより求職・募集活動のオンライン化が進み、リアルタイムによるハローワークからの情報を効率かつ効果的に提供するため、求職者・求人者マイページの開設などを窓口利用者に働きかけ、オンラインサービスの普及・定着を図り、オンラインを活用した各種就職支援やマッチング機能の強化に取り組みました。
・求人者に対し、オンライン上で事業所画像情報を掲載できる機能の周知・案内を行うほか、相談スタッフによる事業所訪問を行う等求人票以上の情報を収集することにより、求人の充足可能性の向上に努めました。
・障害者の就労促進に関し、法定雇用率未達成の自治体へは定期的に接触を行い、状況の把握と雇用意識の啓発を行ったほか、不足数の改善が進まない自治体については、労働局幹部職員と共に、首長等に対する指導を実施しました。また、障害者の雇入れが進まない事業所に対し、積極的に事業所を訪問するなど、制度等について説明を行っているほか、障害者雇用に向けての課題などについて指導を実施しました。継続した指導の結果、理解が進み障害を持つ求職者を積極的に採用したい事業所が増加するなど、採用に結びつくことができました。

（３）その他の業務運営についての分析等

・新規求職者が減少傾向の中で、多くの方にハローワークを利用していただけるよう、各種支援サービスの周知を図り、個々のニーズに応じたきめ細やかなサービスを提供することにより、就職の促進に努めていきます。
・新規学卒者等においては、多様な課題を抱え、就職準備が十分でないなど、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化していることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援を実施するとともに、在学中からの職業講話・ガイダンスを実施するなど、早期の就職支援に積極的に取り組みます。
・原材料価格の高騰や人件費の負担などから、求人者が求人を控える傾向もみられ、新規求人数の減少が顕在化していますが、求人の確保を図るため事業所への求人者マイページを活用したメッセージ機能を使用して事業所へ求人提出勧奨を行いました。一方で充足されない求人も多く見られることから、事業所訪問を通してわかりやすく魅力的な求人内容への見直しや、求人条件の緩和等を積極的に助言・提案するなど、求人の充足に努めていきます。

（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

・人手不足感が高まっている状況の中で、必要な人材確保のための支援として、ハローワークの充足支援のＰＲ強化や事業所担当者制による求人充足対策に取り組むとともに、特に人手不足が深刻な医療・福祉・保育の３分野の求人については、所内の求人充足会議においても積極的に取り上げ、能動的なマッチングを推進するとともに求職者担当者制の実施も含めた充足支援に努めます。
・高齢者の就労・社会参加の促進として、７０歳までの就業確保に向けた環境整備を図るため、事業主に対する周知・啓発を図るとともに、６５歳以上の求職者の再就支援窓口「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた再就職支援に取り組みます。
・更なる求職活動のオンライン化に対応していくため、求職者マイページの開設支援や各種オンラインサービスの周知をさらに積極的に進め、求人情報等の各種情報のオンラインによる提供やオンライン職業相談等を強化し、利用者の拡大と利便性の向上に努めていきます。

２．特記事項

特にありません。

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	③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	⑦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	2,330	2,167	34.8%	81.0%	93.0%	699	172	62.2%	96.9%				
令和７年度実績	2,168	2,024	32.4%	69.4%	86.5%	673	188	70.3%	96.9%				
目標達成率	93%	93%	93%			96%	109%	113%	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。

ハローワーク根室　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）求職者支援に関する取組
　求職者の希望による担当者制のほか、雇用保険受給者、６０歳以上の求職者、障害者を中心とした担当者制を実施しました。担当者は求職者の希望条件を確認し、積極的なマッチング求人情報の提供、求人者への条件緩和提案、応募書類添削及び面接対策等の就職までの支援を実施しました。
（２）求人者支援に関する取組
　求人充足会議を月２回開催し、当該会議の検討結果も参考としながら、求人者が求める人物像の再確認、管内労働市場に関する情報提供・解説を踏まえての求人条件緩和提案及びミニ会社説明会の開催提案等の充足支援を実施しました。また、求人票記載以上の情報収集のため、紹介担当スタッフと求人担当スタッフによる事業所訪問を積極的に実施しました。

（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

　ミニ会社説明会は求人者へ積極的に案内し続けた結果、開催回数は年々増加しています。一方、業態に対する負のイメージが強い業種の開催時においては参加人数が低調傾向にあることから、今年度は当該業種も含めての参加人数を増やす取組を実施しました。具体的には、雇用保険認定日・受給説明会など多くの来庁者が見込まれる日での開催提案、情報が一目でわかるよう掲示物の見直し、ホームページやFMラジオでの周知及び開催当日における来庁者への積極的な声掛け等を実施しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

　少子高齢化や都会への若年層流出により地域の労働力不足が深刻化していることに比例して、年々、当所管内の主要産業である水産加工業や酪農業のほか、小売業、介護施設などで特定技能や技能実習生等の外国人労働者の雇用による充足が進んでおり、当該業種の求人数が減少傾向にあります。
　今後も引き続き、外国人雇用が加速化している産業や企業からの求人確保はもとより、各種求人充足支援サービスを積極的に展開し、求人充足に結びつけていきます。

（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

　管内では新規求職者数が減少傾向にある中で、６０代・７０代以上の求職者の割合が高くなっています。一方で求人者側においては社員の高齢化が問題となっており、若年者を採用して組織の若返りを図りたいと考えている割合が高くなっていて求人者の採用イメージとのミスマッチが多くなっています。次年度は、求人要件緩和等の求人コンサルティングの強化を図り高年齢者の雇用促進に結びつけていきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	④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	991	877	37.6%	81.0%	93.0%	234	114					
令和７年度実績	920	849	35.9%	88.6%	97.0%	243	164					
目標達成率	92%	96%	95%			103%	143%					

※ 「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。

ハローワーク札幌東　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）求職者支援に関する取組
①基本業務の徹底
求職者支援における課題解決サービスの質を高めるため、スタッフ向けに「職業興味検査研修」を行い窓口全体に一定の共通した知識・スキルを付与し、利用者サービスの向上を図いました。
当所の利用者のうち、利用割合が増加している高年齢求職者向けにリーフレットを作成・配付し、粘り強い求職活動の意欲喚起から、就職可能性を高めることへの一助としました。
②雇用保険受給者への支援
資格決定時に当所のわかりやすいサービスメニューを記載したリーフレットを作成・配付し、就職活動のステップを理解していただき、雇用保険受給者の早期再就職を推し進めました。
併せて、受給終了後でも相談窓口を利用できる旨のメッセージを記載し、当所のさらなる利用の促進を図りました。
③来所を必要としない職業相談・職業紹介の推進
電話・求職者マイページを活用した来所レスでの職業相談や職業紹介の積極的な周知を行いました。具体的にはホームページ上のＷＥＢＣＡＳからの受け付け又は独自リーフを窓口配付して受け付けすることを継続実施し、在職中の求職者や来所が不便な求職者等へのサービス向上につなげました。
（２）求人者支援に関する取組
①所独自の求人者向けセミナーの実施
求人の充足力向上を目的に５月２２日に北海道有料老人ホーム協会会員８社１６人、１２月５日にＴＫＣ北海道会会員２１社２３人に対して、効果的な求人作成をテーマにした求人者向けセミナーを実施しました。
〇参加事業所数：２９事業所　　〇参加者数：３９人
②人材確保対策コーナーによる人材不足分野に対する充足支援の強化
月２回開催していた人材不足分野の会社説明会の開催回数を１０月から、月３回として開催しました。また、会社説明会の周知強化のため、市内の区役所に設置している全ての札幌市との一体的実施事業施設（あいワーク）９施設に対してリーフ配架を行い、さらに、札幌市内１６駅の地下鉄構内にある、ふれあいインフォメーションボードにポスター掲示を行い参加者数の増加に取り組みました。
〇参加事業所数：５６事業所　　〇参加者数：５４８人
③積極的な事業所訪問の実施
「令和７年度の充足支援の取り組みについて」に基づき、求人充足支援の対象となる事業所への訪問について、可能な限り職業相談部門のスタッフを同行し充足支援に資する情報の収集に取り組みました。
〇訪問事業所数：２４５事業所中８３事業所

（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）求職者支援に関する取り組み
①オンライン登録者へのハローワーク施設の周知
求職者に必要な時に必要な支援を届けられるよう、利用できるハローワークの選択肢を提供するため、オンライン登録者へ札幌圏施設案内ＵＲＬを送信し利用者サービスの向上を図りました（札幌３所合同）。
②求職者マイページを活用した求人情報の提供、紹介率の改善
的確なマッチング業務を行うため、ＤＭに集中する時間を確保・調整し、求職者支援および求人者支援のサービス向上を図ったことで、求人情報提供後の紹介率が２．９ポイント（令和７年度：１３．５％から令和８年度：１６．４％に）上昇しました。
（２）求人者支援に関する取組
求人担当者制による充足支援サービスの強化
前年度から取り組みを始めた求人担当者制について、充足支援強化のため、対象者を一般相談員以外の全スタッフ（計９名）に拡大しました。目標値の見直しも行い、今年度は一人当たりの月の選択求人件数を３件から４件、一人当たりの月の充足数を１件以上から２件以上に上方修正して取り組みました。
○担当者制による充足数：２７７件

（３）その他の業務運営についての分析等

所公式Ｘ（旧ツイッター）については、現在フォロワー数が６６０人で、各閲覧回数が平均３００回前後となっています（いずれも令和８年３月末現在）。新規求職者数や新規求人数が減少傾向にある中、ホームページやＳＮＳによる情報発信が企業や求職者等に十分行き届いていない可能性があります。次年度は、広報体制や情報内容・量を充実させ、より多くの方に有益な情報をお届けし、ハローワークの利用促進につながるよう努めます。

（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）求職者支援に関する取り組み
当所の利用者のうち、利用割合が増加している高年齢求職者について、ライフプランを含めた幅広い就業ニーズがある一方、求人者が求めるニーズと必ずしも一致せず支援がなかなか進まない状況にあります。そのため、札幌所において実施している課題解決型支援モデル事業における好事例の共有を進め支援の幅を広げていきます。
（２）求人者支援に関する取組
「職種別求人倍率が低い」、「求職者ニーズがあるが求人が少ない職種」に重点を置いた積極的な求人開拓を行い、充足支援サービスの更なる充実に取り組みます。
（３）「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」に関する取り組み
人材確保対策コーナー（介護・医療・保育・建設・警備・運輸）において、来年度は６分野のうち介護・医療・保育の３分野について積極的に事業所訪問を行うことや、就職件数及び充足数を増やすため、フレキシブルな求人充足会議を開催することや、お仕事相談会を充実させること等、職業相談部門と求人部門のより強い連携に取り組みます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	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	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	⑦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	5,199	4,498	32.4%	81.0%	93.0%	1,622	69.6%	952	50.8%	70.5%	96.9%		
令和７年度実績	4,921	3,913	30.0%	75.5%	92.9%	1,528	69.7%	901	84.6%	68.6%	97.0%		
目標達成率	94%	86%	92%			94%	100%	94%	166%	97%	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。

ハローワーク札幌北　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

　ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組の主要指標である「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標達成に向けて重点的に取り組みました。
○「就職件数」
・求職者担当者制による個別ニーズに応じた適切な支援の実施、一般相談窓口において個別支援の必要性があると判断した者への予約制による職業相談、事前マッチング、応募書類の作成指導、面接トレーニング等を中心とした支援の実施、相談窓口における求職者の状況に応じたプラス１アプローチ（求人情報の提供）など能動的なマッチングを実施しました。また、事業所部門との連携により、求人担当者からの「おすすめ求人」「推し求人」の積極提供に力を入れて取り組んできたところ、その成果は着実に上がっているものと分析しています。
○「充足数」
・①求人充足、②求職者支援、③職業紹介と求人受理両方の情報共有を目的とした求人・求職マッチング会議を開催し、選定求人の充足に向け、求人条件緩和の提案、仕事の内容欄の最初の３行で目に止まる求人作りの支援、求人担当者制による求人充足サービスの展開により、充足率の堅調な推移に繋がっているものと分析しています。また、事業所部門スタッフによる事業所訪問は求人作り支援を重点的に行い、職業相談部門と連携の上、積極的マッチングを行った結果、充足件数は目標を達成しました。
・人材確保対策コーナー担当のナビが事業所訪問を実施することで、企業概要やPR情報の収集した情報を活かした適格な情報提供につながったものと考えます。また、人材不足分野を中心とした「ミニ面接会」について、雇用保険受給者への周知として、開催１週間前からの給付課認定窓口までの動線を意識したチラシの貼り出し、庁内放送などの周知強化を図り、マッチングの促進に努めたところ、参加者数、就職件数及び就職率のいずれも上昇傾向で推移している状況です。また、本省指示による医療・介護・保育分野の公定価格で運営される分野の集中的な充足対策として、医療分野５事業所、介護分野10事業所、保育分野３事業所について所長等幹部職員を含めて事業所訪問を実施しマッチングの促進に取り組みました。
・求人条件緩和後の求人票の「見える化」の取組みについては、目標を下回っている要因として、求人申し込み前に事業所内部で採用難について検討を行い、ある程度求人内容を吟味し申し込む事業者や、求人申し込み時に現在の労働市場や求職者のニーズ等をお伝えしたところ、求人申し込み内容を変更し公開するケースが多く、求人公開後に条件緩和に至るケースが少なくなってきているものと分析しています。
○「雇用保険受給者の早期再就職件数」
　雇用保険初回認定日における全員相談を実施し、把握した求職者の状況に応じて、専門スタッフを中心とした求職者担当者制や各種サービスのあっせん及び提供、雇用保険給付制限中の来所勧奨など、早期再就職に向けた支援を行いました。また、課題であった混雑時に支援の実施率が低下することについては、全スタッフに研修を行い、チーム支援による全員相談の体制を確立したことにより、目標達成に向け順調に推移しているものと分析しています。

　ハローワークの職業紹介業務関係業務におけるデジタル技術の概念実証（AI実証実験）について、全国10か所の実験所のうちの1所として、求職・求人業務におけるマッチングや求人条件緩和提案についてのフィードバック、システム改善に向けてのヒアリング及びアンケートなど、デジタル技術活用の有用性と有効性の適切な評価となるよう本省から求められた検証項目について確実に実施しました。

（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

＜課題＞就職への課題解消に向けて、ハローワークの支援が有効と判断される求職者に対し、支援の実践を積極的に提案するよう努めています。
＜改善＞混雑時に実施率が低下することについては全スタッフに研修を行い、チーム支援による全員相談の体制を確立したことにより順調に推移したものと分析しています。

＜課題＞窓口混雑時の体制を確保するために体制整備に取り組んでいます。
＜改善＞１Fフロアの応援体制による業務の平準化、効率化を図るべく部門ミーティング、幹部会議において指示を行うも効果が見られなかったことから、応援基準などを「仕組み化」し、第４四半期から取組を開始しました。

＜課題＞スタッフによる事業所訪問は、通年で取組を行うことができるよう業務の効率化を進めています。
＜改善＞前記のとおり、応援体制の「仕組み化」が第４四半期となったことから、次年度から通年での事業所訪問の取組を本格化します。

（３）その他の業務運営についての分析等

・65歳以上の高年齢求職者に関しては、適格紹介につなげることで就職が見込める求職者であると捉えており、労働市場の理解を目的として今年度新たに作成したリーフレットや「しにあちゃんねる」を活用しながら、引き続き積極的な就職支援を行うこととします。
・就職に課題を抱えている求職者が増加傾向となっていることから、職員自らがケース会議や面トレなどの支援を行うことでロールモデルとなる事例の収集や横展開を実践することにより、全体の組織力を高められるよう取り組みを継続していきます。
・人材不足分野においてjob tagを活用した仕事解説書の作成や他所の広報活動に関する好事例などを取り入れることで、求職者の掘り起こしにつながっているものと分析しています。
・職業訓練における個別支援による就職支援については効果が大きいことから、引き続き積極的な対象者の選定と的確な支援を行うこととします。
・障害者雇用支援での事業所訪問に際しては、ナカポツセンターや障害者センターと連携を図り専門家の視点も企業へ伝えるようにしているとともに、窓口で提供する企業情報の収集や求人条件の緩和、新規求人の獲得などを意識しており、それらにより求人提出事業所や支援企業は増加傾向にあると分析しています。
・就職支援ナビゲーターのスキルの平準化と全体的な底上げを目的として、各部門連携の上、「発達障がい者の理解促進(専援部門主催)」「職業訓練の理解促進(職２部門主催)」の研修会を実施、様々な意見交換がなされた有意義な取組となり、部門の枠を超えたノウハウの共有に繋がったものと考えています。
・職業相談部門と雇用保険給付課との連携を強化するため、給付課の若手職員について、職業相談窓口でのＯＪＴの実施、雇用保険説明会における初回講習の見学を実施し、就職支援サービス等を理解することにより、マル保の早期就職に向けて、給付課から職業相談窓口への誘導がスムーズに行われ、早期再就職件数の目標達成（見込み）につながっているものと分析します。
・附属施設（プラ北、JGいしかり、あいワーク東）においても、求職者MPを活用した積極的な情報提供、就職支援ナビゲーターによる書類添削及び面接トレーニングの実施により、就職件数に結び付いているものと分析しています。

（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

・例年実施している職員及び事業所部門スタッフによる事業所訪問に加え、職業相談部門窓口スタッフを含めて通年で取組を行うことができるよう、次年度の訪問スケジュールを今年度中に作成することとします。
・雇用保険受給者の早期再就職支援については、窓口混雑時の体制確保には不安定さも見られたことから、定期的に支援体制確保のための研修や情報共有を行い、各個人のスキルアップを図り、混雑時における全所体制での対応がこれまで以上に迅速かつ柔軟に行えるよう取り組むこととします。また、人材確保対策コーナー担当のナビを中心に事業所訪問に注力することで企業情報の収集や事業所部門との連携強化による求職者の掘り起こしを実施し、支援対象者の確保に努めることとします。
・求人条件緩和後の求人票の「見える化」について、賃金UPなど比較的対応が難しいもの以外の、資格が必須から尚可に、応募書類が少ないなど、応募しやすさにかかわる項目を中心に求人者に条件緩和指導を行い、条件緩和となった場合職業相談部門と連携し、積極的マッチングをすることで充足につなげていきます。
・求人企業においては「身体障害者のみ」を希望したり、一般の方と同様に就労可能な軽度障害者を求めることも多く、さらにミスマッチが広がっていると思われることから、企業における理解の促進が大切であり、事業所訪問等の働きかけが重要なため、企画調整部門とも連携の上、障害者雇用率達成指導の強化も含めて訪問先を選定していくこととします。
・ホームページやＳＮＳを活用した情報発信については、恒常的に情報を提供することでハローワークの利用者促進、拡大が期待できることから、「ＳＮＳ広報推進プロジェクトチーム」を定期開催し、属人的な業務とならないよう所全体としてのツールとして取り組んでいきます。
・就職支援ナビゲーターによる個別支援対象者の選定に当たっては、求職者の減少等の影響もあり支援対象者数が低調な状況が続いていることから、次年度に向けては、意欲が高く就職の可能性が高い求職者だけではなく、就職への課題解消に向けてハローワークの支援が有効と判断される求職者という観点を意識し、幅広く求職者を取り込んでいきます。
・令和８年度から省をあげての人材確保の取組「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」に基づく公定価格分野（医療・介護・保育）の求人充足に向けて、アウトリーチ支援による事業所訪問の計画を今年度中に作成するほか、ミニ面接会における介護分野枠の確保（月４回開催のうち２回を予定）、令和８年８月ハローワークシステム更新に伴うレイアウト変更による企業ブース（説明会）の常設設置を予定しています。また、雇用保険受給者向けとして給付課待ち合いスペースに大型モニターを今年度中に新規設置し、紹介件数の増加が期待される企業概要やPR情報の公開、キャリアチェンジを目指す求職者の掘り起こしに向けて介護の魅力紹介動画を再生するなど、本取組を強力に推進していくこととします。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	③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	④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	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	⑨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	3,259	4,309	34.9%	81.0%	93.0%	1,119	690	62.2%	613	70.5%	87.0%		
令和７年度実績	3,121	3,729	32.8%	74.1%	86.5%	1,033	668	74.3%	662	73.1%	87.1%		
目標達成率	95%	86%	93%			92%	96%	119%	107%	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。

ハローワーク千歳　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

近年の少子高齢化の影響等により、地域全体において労働力の確保が困難な状況が続く中、求人充足支援への対応が最も重要な課題となっていることを踏まえ、求人及び企業を求職者に知ってもらう取組として、おしごと説明会（ミニ会社説明会）として様々な業種の会社説明会を行い、求職者と企業が接触できる機会を数多く設けました。併せて、求人に興味・関心をもった求職者が企業担当者と１on 1で面談を行えるよう、会社説明会とセットで個別面談会も実施しました。また、関係部門のスタッフが企業や求人に関する作業内容等を直接見聞きし、求職者に対しこれらの情報をリアルに伝えることができるよう、関係部門で連携した事業所訪問・職場見学を実施し、求職者の職場・職種に対する理解の促進を図るとともに、スタッフの求人・求職マッチングの精度向上に努めました。

なお、求人者支援にあっては、有効求人倍率の低下等を受け、求人の総量確保の必要性もあったことから、人手不足が顕著となっている介護・医療・保育分野を主として地域の多種多様な事業所を訪問し、ハローワークの求人・求職マッチングに対する期待感はもとより、要望や不満等も受け止めつつ、新規求人の開拓や的確なマッチングのための情報の収集に努めました

求職者の早期再就職支援にあっては、ミニ会社説明会や個別面談会等による企業理解・求人理解の促進によるマッチングの向上を図ったほか、情報収集のために来所された求職者を職業紹介まで繋げるべく、求人情報提供端末を利用した求職者に対し、積極的な声かけによる相談窓口への誘導を行いました。また、雇用保険受給者にあっては、認定日における全員相談に加え、給付制限中の者に対する来所勧奨を行い、早期再就職に対する意識の喚起に努めました。

（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

求人者に対するより積極的な充足支援と求職者の早期かつニーズに沿った再就職を図るべく、情報提供支援のあり方を見直しました。

具体的には、従前から好評であったミニ会社説明会（おしごと説明会）をリニューアルし、事業所の採用担当者と求職者が１on１で接触できる時間と場を設けるべく、説明後に「個別質問タイム」を新たに設定し、興味や関心のある求職者が企業担当者にダイレクトに接することができる場を構築しました。結果、これらの取組が功を奏し、参加者は昨年度比84.7%増となりました。

また、地域のニーズや企業立地の特性等を踏まえ、人材不足分野や半導体関連企業を主たる対象とした予約制の「個別面談会」を実施し、これらの分野の求人充足に努めました。

なお、個別面談会にあっては、企業説明会実施後、求職者と求人担当者が１on１双方向の質問・相談を行うものとし、求職者が希望すれば後日の職場見学の調整、書類提出及び面接予約などにつなげていく仕組みとしておりますが、毎回定員を超える求職者に参加いただき、また、個別相談を希望する求職者も多く、採用につながる事例も少なからず見受けられたところです。

（３）その他の業務運営についての分析等

ラピタス社による次世代（２ナノ）半導体製造の試作成功に注目が集まる中、千歳・恵庭地域に立地・進出する半導体関連企業の動きを逃さずグリップするべく、関係企業への事業所訪問に加え、管内自治体の半導体担当部署・企業誘致担当部署・労政担当部署等と連携し、進出した企業及び進出予定の企業の情報共有等を積極的に図りました。
また、管内自治体と半導体関連企業が企業立地・進出に関し相談する場面や業種交流を行う場等にもハローワークが積極的に参加し、地域の人材の動向に関する情報提供やハローワークの充足支援メニュー等の周知・展開を図りました。これらの取組により、ミニ会社説明会はもとより、半導体の業界研究・魅力発信を行う大規模イベントに多くの管内企業が出展いただくなど、お互いに顔が見える関係を構築しつつ、求人充足支援に努めました。

（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

・若年求職者の減少が顕著となっているところ、オンライン慣れしている若年層をターゲットとしたオンライン登録の周知・利用勧奨を積極的に取り進め、若年層の求職者の確保を図ります。
・就職の実現にあって課題を有する求職者の割合の増加していることから、管理者と相談窓口スタッフとの定期的な1on1ミーティング場において困難事例や成功事例等の共有を図り、相談窓口スタッフの支援力の向上を図ります。
・「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、令和８年度においては介護・医療・保育分野における求人充足支援がハローワークにおける最重点取組事項とされているところ、これら３分野の求人者に対しては、事業所訪問による支援メニューの周知やニーズの把握等を目標値を定めた上でこれまで以上に積極的に取組み、強力な充足支援を進めていきます。

２．特記事項

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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	⑨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	1,563	1,451	32.6%	81.0%	93.0%	477	184	87.0%					
令和７年度実績	1,415	1,292	29.4%	86.4%	89.8%	463	168	91.6%					
目標達成率	90%	89%	90.0%			97%	91%	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。