令和８年 10 月 21 日

令和７年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

全国の公共職業安定所（ハローワーク）では、マッチング機能の強化を図るため、平成２７年度からＰＤＣＡサイクルによる目標管理・業務改善の取組を行うとともに、マッチング機能に関する総合評価を実施し、その結果を公表しています。（別添１を参照）

令和７年度の石川県内各ハローワークの総合評価結果は以下のとおりとなりました。

【総合評価結果】

評価結果	公共職業安定所名
「非常に良好な成果」	なし
「良好な成果」	金沢所、七尾所
「標準的な成果」	小松所、白山所、加賀所、輪島所
「成果向上のため計画的な取組が必要」	なし

※評価結果は、業務量や業務の特徴などが同様のハローワークとの比較による評価

各ハローワークが令和７年度に重点的に取り組んだ事項やサービス改善・業務改善を図った事項など取組の詳細は、別添２のとおりです。

また、当該報告は石川労働局ホームページにも掲載いたします。

石川労働局及び各ハローワークでは、令和７年度の結果の十分な検証のもと、継続的な業務改善に取り組んでまいります。（別添３を参照）

【照会先】
職業安定部職業安定課
職業安定課長　坂 本　多 恵
課 長 補 佐　宗 広　　勇
電話　　（076）265 - 4427

1. ハローワーク総合評価について

別添1

○　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

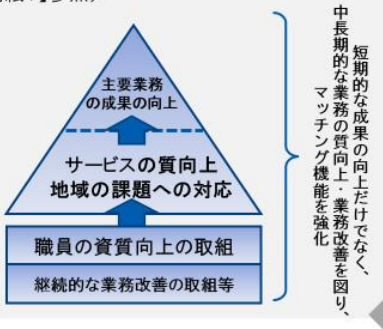
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、

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

【別紙１】ハローワーク総合評価（令和７年度）の評価指標の構成

1　全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に**中核業務の成果**を測定する評価指標

- ○　就職件数（一般）
- ○　充足数（一般･受理地ベース）
- ○　雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する**業務の質**を測定する評価指標

- ○　満足度（求人者）
- ○　満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、**職員の資質向上や継続的な業務改善の取組**に関する評価指標

- ○　事業所訪問の実施
- ○　キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得
- ○　担当者制の実施
- ○　オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- ○　求人者MPのオンライン利用率
- ○　好事例の輩出及び水平展開
- ○　他所と連携した広域労働移動の取組
- ○　地方公共団体との連携の推進
- ○　各種研修の実施

2　地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、**地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務**に関する評価指標

- ○　生活保護受給者等の就職率
- ○　障害者の就職件数
- ○　就職支援ナビゲーターの担当者制支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職率
- ○　ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者･無業者の件数
- ○　フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
- ○　公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- ○　マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- ○　人材不足分野の就職件数
- ○　生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- ○　その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

ハローワーク金沢　就職支援業務報告（令和７年度）

別添2

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

○職員の意識改革
年度初めに所独自のスローガン（「前年度の成果を上回ろう！（５％up)」）を定め、具体の目標を示したことで職員の意識向上につながりました。【就職件数が前年度超え】

○事業所訪問の実施
人手不足６分野を対象に、年間277件実施。事業所を知り、仕事を知ることで、求人・求職のマッチングを図りました。【訪問後の当該事業所の充足数：476人】

○マッチングスキルの向上
・毎月の相談実績等を把握する「アクションシート」により、個人にPDCA管理の意識付けを図りました。【毎月実施】
・職員の資質向上に向けた研修を実施しました（テーマ：キャリコン、事例検討、求職者マイページなど）【９テーマ、42回、延べ204人参加】

○「求人マップ検索」の導入
インターネットの地図上で求人検索ができ、 自宅近くの仕事探しに効果がありました。【県内の全ハローワーク及び県外の多数のハローワークに展開】

（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

○雇用保険受給者に対する相談体制を見直し、受給資格決定時から職業相談部門全員で対応させ、ニーズの把握、支援サービスの提供を図りました。【受給者の早期再就職割合が前年度超え】

○統括官を、マネジメントや組織目標達成の進捗管理、部下に対する助言指導に専念させました。【就職件数が前年度超え】

○求人者支援においては、求人受理から公開までのスピードアップを図りました。【公開までを５日以内から２日以内に短縮】

○求人マッチング支援会議は、主担当を紹介部門から求人部門に変更し、支援対象求人の選定を求人部門主導で行いました。【充足率が前年度超え】

○外国人雇用管理指導の事業所訪問の際、高齢法及び障害法の違反となる可能性がある事業所を選定し、6－1報告の受付前に優先的に訪問、啓発・指導を行いました。【訪問１０社全てで法違反を回避するとともに、障害者の就職件数が前年度超え】

（３）その他の業務運営についての分析等

○求職者の取り込み
・「わかものデー」の実施 ： 毎月１回、わかものコーナーでは、若年求職者のみ相談し、求職者担当者制に取り込み、リピーター増加を図りました。【開催：10回、相談：191人相談、紹介：123件、再来率：72%】
・「キャリアチェンジセミナー」の開催 ： jobtagを活用したセミナーを実施しました。【３回開催、106人参加】

○情報発信の強化
・全求人者に対して、求人充足のポイント等をまとめたリーフレット「となりのハローワーク通信」を作成し求人者マイページへ送信しました。【毎月発行】
・特設ページ「人材不足の解消に高年齢者の活用を！」開設しました。
・高齢者歓迎の求人事業所PRシート「60（ロクマル）求人プラス情報」作成しました。【６件発行】

○情報共有の強化
・Teamsによる情報共有だけでなく、対面による伝達も重視、月1回以上の部門内ミーティングに取り組みました。
「６専チャンネル」を開設し、毎月県内全所にオンラインで情報発信しました。【毎回25名程度参加】

（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

・職業相談が紹介につながっていない状況です。
・「求職者を知る」取組を行ったものの、取組の各職員への浸透度合いは十分とは言えない状況です。
・高齢者に対し紹介できる求人が不足していることにより、高齢者の滞留が生じています。

以上を踏まえ、以下に取り組みます。
・マッチング促進のため、「求職者を知る」取組として、相談時に前職を深掘りして記録すること徹底します。
・「イチ推し求職者」のリニューアル（選定基準の見直し）を行います。
・「推し求人」のリニューアル（選定基準の見直し）を行います。
・早期就職支援コーナーの充実（職業相談第一部門に組織替。人員増。）を行います。
・取組の効果の検証（見える化）を行います。
・若年求職者の取り込み、継続的な支援を行います。
・高齢者向け求人の開拓を行います。
・医療福祉分野に特化した少人数による「トークサロン」を開催（毎週）します。
・職業相談業務の経験が浅い職員に対するインターンシップの実施（６専インターンシップ）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）	⑧人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数	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	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	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	5,785	7,068	32.2%	81.0%	93.0%	1,378	694	615	50.8%	74.7%	87.0%
令和７年度実績	5,483	6,612	29.4%	87.8%	87.2%	1,540	698	574	45.5%	72.5%	99.3%
目標達成率	94%	93%	91%			111%	100%	93%	89%	97%	114%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク小松　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

○被災求職者・被災事業主への支援等
・地震関連相談及び被災した求職者・被災事業主に対する相談については懇切丁寧に対応するとともに、特に雇用保険や助成金等の手続きについては迅速な処理に努めました。

○人材確保支援強化
・認定日（火水木午前中）の認定時間中の待合場所の隣のコーナーで、個別企業ガイダンス（認定待ちのとなりでガイダンス）を前年度に引き続き実施しました。
⇒　参加求職者が多く、求人者に好評、加えて待ち時間の解消にも一定の効果があり、求人求職の出会いの場として更に強化していきたい
・各求人の充足力等に応じた支援策の具体化と仕組みづくりを実施し、所独自の求人充足マニュアルを作成、充足支援を開始しました。
⇒　グループワークも取り入れた具体かつ実践的な求人者セミナーを企画開催した（内容：求職者の不安を解消するため、個々の企業の魅力が伝わるための求人票書き方等）
⇒　より効率的・効果的なものとなるよう検証し改善を図っていく
・「多様な人材の活躍推進と職場環境改善」の観点からのコンサルティングの強化を図りました。
⇒　事業所訪問等などあらゆる機会を通じ、ハローワークにおける人材確保支援メニューについてＰＲ

○若年ばなれ対策
・公式LINEを開設し、公式マスコットによる市町広報等への掲載等を通じ、広く地域の方々にハローワークを周知しました。
⇒　LINE登録者は1,000を超え、より多くの求職者に対して必要な情報を届ける効果があり、これを中心に更なる周知拡大の必要なサービスにつなげる工夫を図る

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

○待ち時間の解消（相談の質を落とさず待ち時間短縮を目指す）
・マッチング精度の向上
求職者担当者制の充実・強化、職業紹介担当者の事業所訪問や事業所情報の共有を図りました。
⇒　引き続き強化していく必要あり
・相談スキル向上（求職者のニーズを迅速に把握、次につなげるクロージングスキル等）
キャリコン研修等、事例検討会、相談の質の向上の取組を開始しました。
⇒　研修時間等については複数回に分けるなど、工夫し継続して定期的な研修に加え、随時相談できる体制の確立を図った
・認定相談体制の改善
認定待ち時間の解消対策「認定待ちのとなりでガイダンス」を実施しました。
⇒　一定の効果が見られることから、初回認定日にはハローワークのサービス活用ガイダンスを新たに実施し、効果的な窓口サービス誘導を図った

○人材確保支援対策強化
・「となりでガイダンス」の参加求人者や求職者へのフォローについて
⇒　参加求職者の感想やその後の希望を把握し、必要に応じて求人者へつなげる仕組みを検討し、より効率的・効果的なマッチングとなるよう改善しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

○分かりやすい情報発信
・求職者待合スペースのデジタルサイネージに加え庁舎入り口にも新たに１台を導入し、当日のイベント案内や事業所訪問レポートなどの情報を来庁者へより分かりやすいものとしました。
・併せて庁内外掲示全般についても、利用者にとってより見やすく分かりやすいものとなるよう、維持管理するための内部規定を作成し、定期的な点検を実施するよう工夫しています。
・定期発行の業務月報をリニューアルし、就業地別の有効求人倍率の数値も表記することとし、求職者・求人者により分かりやすい情報発信に改善しました。

○利用者の意見を取り入れ、更なる改善を目的とし、意見箱の位置の見直しやデジタルサイネージでの周知を実施しました。

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

○人材確保支援対策強化（ニーズの高まりへの対応と紹介部門での求人充足への意識向上）
求人充足数は、目標値および前年実績を下回る状況にあることから、以下の取組の強化を図ります。
・求人充足支援パッケージ（一連のサービスにおいて、必ず職相部門から１名の担当者が専属し関わり、求職者への積極的なアプローチについて部門内へ展開することによるマッチング強化）
①求人票記載内容見直し改善提案、求人者向けセミナーの参加、②自発的な自社内でのヒアリングを実施し、魅力再発見を促す、③職場訪問：訪問記録のＰＲ、④となりでガイダンスまたは面接会の実施、⑤参加企業や求職者のフォロー
・人材確保支援にかかる個別相談等でのコンサルティングの強化充実
「多様な人材の活躍推進と職場環境改善」の観点からのコンサルティングの展開
⇒　企業等に対しあらゆる機会を通じ、ハローワークにおける人材確保支援メニューについてＰＲやコンサルティングを強化
・全ての求人に対しての充足支援マニュアルの効果検証
⇒　各求人の充足力等に応じた効率的・効果的な支援策となるよう見直し改善
・特に人材不足分野である医療・介護・保育分野及び基幹産業である製造業での充足支援を重点化
・職業相談部門と求人部門との連携
⇒職業相談部門においても求人充足支援強化・求人者満足度をより意識し取り組む必要がある

○待ち時間の解消（相談の質を落とさず待ち時間短縮を目指す）
窓口でのハローワークサービスメニュー等の個別案内の時間を短縮するため、「となりでハローワーク活用ガイダンス」（セミナー方式）を開催したほか、求人マップ検索活用等による効率的な相談を行い、一定の効果はあったが、十分な解消に至っていません。サービス低下に伴うハローワーク利用離れ、ひいては就職件数等の減になるため、引き続き待ち時間解消を図り、以下に取り組みます。
・さらなるマッチング精度の向上、相談スキル等の専門性の向上による迅速な対応を目指す
・予約制など相談体制の工夫改善等に努め、待ち時間解消につながる仕組みづくりに引き続き取り組む
・効果的な求職者担当者制の活用による就職までの時間短縮を目指す

○若年ばなれ対策
若年層の有効求職者数は一定数存在するものの、求職登録後の利用が少ないことから、就職件数が減少しています。このため、課題が少ない若年求職者に対しても、以下のハローワークのサービスを積極的に周知していきます。
・職業相談による、より良い職業選択や応募書類の添削
・面接対策等による有効な求職活動の支援
・求人者への求人条件緩和交渉や職場見学、更には求人開拓も可能であること
また、効果的な広報のためLINEを引き続き活用し、より多くの求職者に対してハローワーク小松の必要なサービスを届けていきます。

２．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	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	2,227	2,093	35.5%	81.0%	93.0%	431	203	87.0%
令和７年度実績	2,044	1,837	33.7%	79.7%	93.3%	410	217	87.4%
目標達成率	91%	87%	94%			95%	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。

ハローワーク白山　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

〔就職支援メニューの周知・活用〕
○ 就職支援メニューや就職活動の進め方を周知し、必要な支援の把握・利用促進を図るため新規登録時と初回認定時に行うアンケートを求職者の緊要度や要望を把握するためにリニューアルを行った。アンケートの回答により、提供する支援メニューがわかるよう仕組化を行いました。

〔担当者制による個別支援の更なる強化〕
○各担当の専門分野に応じ、継続性のある求職者担当者制による支援を実施し、職業相談で終わるのでなく職業紹介につなげることができました。

〔雇用保険受給者の全員相談の実施〕
○ 緊要度の高い者を求職者担当者制へと取り込み、メリハリのある職業相談を実施。また、認定日のタイミングで事前予約不要の企業ガイダンスやミニ面接会を開催することで、じっくり相談することができました。

〔充足会議の有効な実施〕
○毎週定期的に求人充足会議を行い、求人条件緩和の提案・マッチング対応等、担当者制強化を図りました。また、求人担当者と求職担当者による会社訪問を積極的に実施し、事業所との関係構築に努めました。

〔正社員求人の紹介促進〕
○正社員求人提出事業所の周知強化として、認定待ち時間にも閲覧できるよう、待合スペース近くの掲示スペースに正社員求人ボードを確保し、画像情報やＰＲ情報の貼り出しを行いました。また、求人充足会議で検討する求人として、継続的に対象とし、さらに正社員求人の求人情報を毎週60部程度発行しました。

（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

〔業務指標目標値の意識付け〕
○業務指標目標値を各担当者が高い意識を持ち業務遂行するように、毎週、業務集計表を部門に掲示し、いつでも進捗状況を確認できるようにしました。相談件数や紹介件数、就職件数が少ない場合は、統括官にその都度確認し、原因の把握と今後の対応について検討することができました。
○非常勤職員全員に担当業務の自己点検を年間を通じ実施しました。また、ハローワークサービス・担当業務などの自己点検及び重点的に取り組むことや数値目標の進捗について、部門長が四半期ごとに個別面談を行い、サービス・業務の評価、目標の進捗状況の確認を行いました。反省点や改善点を相談・アドバイスすることで、目標値の意識付けができました。

〔会社見学会の実施〕
○応募に躊躇するような求職者が参加しやすいように「ハローワーク職員と行く会社見学会」を２ヶ月ごとに開催（繁忙時期は除く）することを目標に実施し、５回開催できました。製造業に職種転換を考えている求職者からは「初めて製造現場を見学した」という感想があったり、事業所からは「また開催したい」との要望もあり、ともに好評でした。
○会社見学会については、採用後のイメージ相違による早期退職を防ぐ効果やハローワークの利用促進の効果があると考えていますが、紹介や採用までつながっているとは評価できないため、今後は参加者の選考や見学会後の個別相談、事業所への情報共有などの検討が必要です。

〔充足会議の有効な実施〕
○充足会議でマッチングした求人票に「応募しない理由」を求職者に確認することとしていましたが、実際には応募意向の有無の確認にとどまっており、応募しない理由まで聞けなかったため、求人者へのフィードバックにつながりませんでした。このことから、実施要領を作成の上、応募しない理由の確認の重要性を示し、確認もれがないように指導を行いました。

（３）その他の業務運営についての分析等

○今後、スマホで求人検索を行い、オンラインでの職業相談や職業紹介といったオンラインサービスの活用がより一層進むと思料されます。令和８年度においては、職員等が「オンライン職業相談・紹介業務」について知識・技術を習得し、オンラインサービスの普及・定着に向けた取り組みの強化を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

〔相談件数、紹介件数の増加〕
○新規求職者の減少（前年度差▲427人）もあるが、相談件数（前年度差▲2,878人）、紹介件数（前年度差▲688人）と、ハローワークの取扱い件数が減少しています。若者を中心に、民間企業の利用やハローワーク以外の求人検索サイトの利用増加が進んでいると考えられ、今後は、ハローワークに来所した方をいかに取り込んでいくかが重要とります。就職支援メニューを説明し、安定所利用のメリットを認識してもらい、職業相談だけで終わらせることなく、紹介・採用につなげていく取組を強化していきます。

〔高年齢求職者へ就職支援〕
○高年齢求職者は増加しており、ハローワークに占める高年齢求職者の割合も増えている状況から、就職支援の強化が必要です。令和８年度は、高齢者向けの面接会・相談会の開催や高齢者向けの求人情報誌の発行、担当者制の個別支援の充実・強化を行います。

〔ハローワークの情報発信の強化〕
○ＳＮＳに対応した情報発信の強化のため、ハローワーク白山のＬＩＮＥを開設予定。

２．特記事項

○主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職割合）について目標値は達成できなかったが、生活保護受給者の就職率、障害者の就職率など８項目ある重点指標のうち７項目で目標を達成しました。令和８年度は職業相談・職業紹介・求人充足の強化を図り主要４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、人材不足分野の就職件数）についても目標達成を目指します。

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	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	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	2,153	2,064	36.5%	81.0%	93.0%	468	50.8%	87.0%
令和７年度実績	1,875	1,909	35.6%	84.5%	91.6%	431	64.8%	94.1%
目標達成率	87%	92%	97%			92%	127%	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。

ハローワーク七尾　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

能登半島地震発生から２年目を迎え、昨年度に引き続き復興支援を最重点課題として取り組みを実施しました。中でも令和７年12月末で雇用調整助成金の特例措置が終了することによる大量離職発生が見込まれたため、事業所の情報収集に努めるとともに、被災者の就職支援、被災事業所の充足支援として、離職者の中でも割合の高い高年齢離職者を対象とした就職支援の実施、また人材不足分野への対応としてミニ面接会を開催・職員による事業所訪問を実施しました。

具体的には、「管内事業所をより知る」ことを目的とした職員による事業所見学会を11回実施し、職業相談において役立てるとともに、求人票以上の情報を求職者に提供するためデジタルサイネージによる事業所案内スライドを10件作成し、待合スペースにて放映しました。

また、高年齢者離職者の再就職促進として、紹介時の要件緩和を積極的に実施するとともに概ね６０歳以上を対象としたシニア向け面接会を２回（７、11月）開催し、合計で参加企業14社、参加者79名、応募者23名、採用20名（応募者の就職率87.0%）と高い就職率で参加者からも高評価をいただきました。

人材不足分野を対象とする面接会では、運輸、警備、介護、建設分野について、それぞれ開催し、参加企業14社、参加者39名、応募者7名、採用4名（応募者の就職率57.1%）の結果となりました。

（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

震災からの復興支援策として求人充足力の更なる強化のため、前年度は件数が振るわなかった事業所訪問を積極的に実施しました。

また、「求人票評価基準を活用した求人者支援」として、個別の求人毎の充足力の見立てを行い、求人条件の改善を行うことで応募者が増加すると見込まれる求人について、求人事業所に対し条件緩和を積極的に提案し充足力のアップを図る取組みを実施しました。

さらに、「求職者ニーズの詳細な把握・支援サービスへの誘導支援」として、新規求職申込者及び雇用保険受給者に対するアンケートの実施により精度の高いマッチングの取り組みを、２月から試行的に実施しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

七尾市雇用対策協定に基づく取組みについては、震災の影響により高年齢者が多数離職したことへの対応として、全年齢を対象とした通常の面接会を取りやめ、シニア面接会を２回実施しました。面接会の周知は所内掲示、所ホームページのほか、七尾市に対しSNSによる周知を依頼しました。

また、大規模な障がい者面接会を開催し、参加企業10社、就職件数５件の実績となりました。参加企業の選定については、雇用率未達成企業を中心に参加勧奨を行った結果、参加企業２社について就職決定により雇用率達成となりました。

業界団体と共催している運輸業・警備業の合同企業説明会については、業界団体から「例年と比べ参加者・相談者が多い」と好評を得ました。しかしながら、業種によっては、参加者が少ないなどの課題も引き続き見受けられます。

その他、羽咋市、志賀町との雇用対策協定に基づき、就職面接会の開催など連携した取り組みを今年度も実施することができました。

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

事業所訪問を積極的に実施し事業所情報を収集することで充足に結びついたケースはみられますが充足力アップへの根本的な解決には至っていません。また、管内の主要産業である和倉温泉の復興については、令和８年３月時点で再開に至った旅館は半数以下に留まっており、まだ時間がかかる状況にあります。雇用調整助成金能登半島特例が令和７年12月末をもって終了した中、産業雇用安定助成金を活用した出向も一部で進んでいるものの、産業構造の変化により高年齢者を中心とした雇用のミスマッチが発生しており、更なる就職支援、求人充足支援が必要となっています。

それらを踏まえて、求人充足力の見立てによる支援として、「求人票評価基準を活用した求人者支援」を２月からスタートさせたところであり、改良を加え来年度に本格稼働させていきます。

また、求人事業所説明面接会も拡大して実施するなど被災者支援・求人充足支援を進めていきます。

２．特記事項

能登半島地震の発生から２年が経過し、労働市場はやや落ち着きを取り戻しつつあるものの、復興関連需要や観光業の回復に伴い、依然として人材不足の状況が続いています。
特に、建設等の復興分野、和倉温泉を中心とした観光業、地域生活を支える医療・介護分野において人手不足が顕著となっています。
一方で、地域の人口減少及び求職者、特に若年層の流出が大きく、求人と求職のミスマッチが生じており、従来の人材確保対策のみでは対応が困難な状況にあります。

このため、今後は高齢者、障害者、子育て世代など多様な人材の活用に向けて、短時間勤務や業務の切り出しを促すなど、事業所の受入環境整備を支援するとともに、地震により地域を離れた方へのUターンや兼業・副業を含む外部人材確保の促進に取り組みます。

また、和倉温泉における営業再開の動きを踏まえ、自治体・関係機関と連携し、観光分野の求人充足支援を重点的に実施し、地域経済の回復と雇用の創出の好循環を図っていきます。

３．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	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
令和７年度目標	1,525	1,298	30.3%	81.0%	93.0%	457	69.6%	142
令和７年度実績	1,494	1,298	35.0%	78.8%	91.9%	425	93.8%	129
目標達成率	97%	100%	115%			92%	134%	90%

※ 「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。

ハローワーク加賀　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求職者支援としては職業相談窓口に来られた方を就職につなげる取り組みとして、マイページ登録の周知活用、各種企業説明会の開催・周知・参加勧奨、効果的な情報提供とアドバイスを実施しました。取り組みの効果として、対象となる求職者への情報提供をもれなく行うこと、電話によるフォローアップを確実に実施することができました。また、取り組みを仕組化することにより、職業相談担当者間の意識の共通化を図ることができました。

②事業所支援としては、企業説明会の開催・周知・参加勧奨のため、加賀市雇用対策協定に基づく開催（加賀温泉郷、福祉・介護、シニア世代、障害者）のほか個別に企業説明会を開催しました。加賀市との連携による企業説明会の結果「福祉・介護」では０人でしたが、「加賀温泉郷」では７人、「シニア世代」では３人、「障害者」では２人と、それぞれ充足につなげることができました。また、求人事業所画像情報コーナーの活用と内容の充実により、事業所PRと求職者とのマッチングの強化を行いました。

（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、非常勤職員の職業相談スキル向上のため、職業相談担当者、事業所担当者に対して研修を実施し、組織全体のパフォーマンスを向上させました。

②ハローワーク周知の取り組みとして「お仕事探しはハロワ加賀」カードを作成し、市役所内およびかが交流プラザさくらの２カ所に設置しました。

③加賀市と連携し、各種企業説明会（加賀温泉郷、福祉・介護、シニア世代、障害者）を開催しました。「福祉・介護」では０人でしたが、「加賀温泉郷」では７人、「シニア世代」では３人、「障害者」では２人と、それぞれ充足につなげることができました。

（３）その他の業務運営についての分析等

地域におけるハローワークの存在感と信頼関係を構築するため、事業所には「各種支援メニューによる充足促進」、求職者には「支援メニューの周知活用と利用勧奨」を強化しました。また、加賀市や各団体と引き続き連携しながら業務を進めました。

（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

①企業説明会等開催時のPRをより効果的にするため、求職者が求めるわかりやすい情報作りを行うとともに、公式LINEを活用した周知を行います。

②企業説明会については、開催回数の増加等により事業所サービスを充実させます。

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	1,023	882	38.0%	81.0%	93.0%	187	69.6%
令和７年度実績	873	775	33.4%	82.0%	93.4%	174	87.0%
目標達成率	85%	87%	87%			93%	125%

※ 「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。

ハローワーク輪島　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

当所では、令和６年１月に発生した能登半島地震の影響により雇用保険受給者が急増、事業所も休業を余儀なくされ、さらに令和６年９月の豪雨被害によりその影響が長期化する中、懸命に窓口体制を維持し、管轄地域の復旧・復興に向けて地域住民に配慮しながら、求職者一人一人に寄り添った相談支援に重点を置いた取組を行いました。
また、前年度後半から実施している「アルバム的マッチング」（初回認定日において、一人の求職者に対し紹介担当者全員で事前マッチングを実施）を継続し、当所の就職支援サービスメニューをわかりやすく改善するなど早期再就職支援を実施しました。
そのほか、当所待合スペースに設置しているデジタルサイネージを活用し、就職支援サービスメニューや会社説明会等の周知を行うなど、就職支援及び求人充足支援の取組を行いました。

（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

震災・豪雨被害が甚大でありその影響が長期化する中、住宅の確保ができないことや道路等インフラの復旧が想定以上に遅くなっていることなどから、管轄地域から人口が流出、減少したことに伴い、人材不足が顕著になりました。
また、生活基盤が整わない状況も長期化しており、求職者の就職活動の動きも鈍い状況となっていました。
そのため、求人情報の提供について、求人情報の内容を地域毎に細分化して作成し、仮設住宅等避難所へ配布するなど、求職者への情報提供を強化し、求人充足に向けた支援としても取組を行いました。
さらに、前年度から地元信用金庫と連携し、当所から提供した人材情報を管内事業所へ配布してもらうなど、ハローワークの利用促進と求人確保への取組を行いました。

（３）その他の業務運営についての分析等

震災・豪雨被害が甚大でありその影響が長期化する中、前年度は他所からの応援をいただきながら体制を組み業務運営を行ってきましたが、今年度は通常体制で業務運営を行いました。
しかしながら、求人者、求職者とも通常の生活を取り戻せない中、復旧に向けた建設関係の求人等、多くの求人を受理しましたが、地域住民の人口減少に伴い求職者が大幅に減少しており、充足に至らない求人が多く見られました。

（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

前年度は被災により一時的に求職者は増加したものの、被災して避難していた方が地元を離れる動きが鮮明になってきており、震災前に比べ管内人口は15%以上減少しました。
そのような状況の中、地元に住み続けることを決めた求職者には、これまで以上に手厚い支援を実施する必要があると考えています。
そのため、求職者担当者制やアルバム的マッチングの積極的な実施によるマッチングの強化や、中高年齢求職者が多い地域性から、希望の多いパート求人や高年齢者応援求人の確保も図っていきます。
また、会社説明会の開催促進による求人事業所のPR機会の拡大など、求人充足対策を強化していくほか、就職支援サービスメニューや会社説明会を含む求人事業所のPR等地元事業所の周知広報について、当所ホームページの見直しやデジタルサイネージを活用した事業所情報の求職者への提供等、情報発信を強化して、ハローワークの利用を促進し、併せて求職者と求人者のマッチングの促進を図っていきます。
さらに、地元自治体との連携強化のため、雇用対策協定が未締結の管内自治体に対して、雇用対策協定の締結を含めた雇用対策に係る連携の更なる強化について検討いただくよう働きかけていきます。

２．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	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	751	545	25.0%	81.0%	93.0%	238	35
令和７年度実績	764	556	24.8%	86.0%	88.5%	195	37
目標達成率	101%	102%	99%			81%	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。

別添3

石川労働局における令和８年度マッチング機能の総合評価に係る目標設定等

マッチング機能に関する業務目標（主要指標）

	局計	金沢所	小松所	白山所	七尾所	加賀所	輪島所
就職件数（一般）	12,528件	5,512件	2,130件	1,879件	1,378件	877件	752件
充足数（一般、受理地ベース）	13,169件	6,716件	1,844件	1,975件	1,317件	790件	527件
雇用保険受給者の早期再就職件数	31.2%	30.5%	32.2%	33.3%	30.1%	34.4%	23.9%
人材不足分野の就職件数	3,122件	1,525件	405件	427件	410件	175件	180件

主要指標　…　基幹となるマッチング業務の成果を測定する評価指標のこと。

上記主要指標のほか、マッチング業務の実施状況を測定する評価指標（マッチング補助指標）やハローワークのサービス提供の質を測定する評価指標（満足度指標）、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標（所重点項目）についてもそれぞれ数値目標を設定し、その達成に向けて取り組む。

目標達成に向けた主な取組内容

就職件数（一般）	求職者担当者制による個別支援を充実させるとともに、求職者マイページの活用促進、企業説明会・面接会の開催、応募書類作成や面接対策支援を実施し、求職者ニーズに応じたきめ細かなマッチングに取り組みます。
充足数（一般、受理地ベース）	求人担当者制や充足会議を活用し、事業所訪問等を通じて収集した情報を踏まえた求人充足支援を行うほか、企業説明会や見学会の開催、求人情報の積極的な発信により、求人と求職者のマッチング強化に取り組みます。
雇用保険受給者の早期再就職件数	認定日における職業相談や求職者担当者制による継続支援を実施するとともに、就職支援セミナーの受講勧奨、求職者マイページを活用した求人情報提供、再就職手当制度の周知により、早期再就職を促進します。
人材不足分野の就職件数	医療、介護、福祉、保育、建設、運輸などの人材不足分野を対象に、企業説明会や面接会、事業所見学会の開催、重点的な求人情報の発信及びマッチング支援を実施し、人材確保と就職促進に取り組みます。