

長野労働局発表（07-57）
令和7年12月19日

担 当	長野労働局職業安定部職業安定課		
	課	長	井原 勝宏
	課 長 補 佐	小林 宏安	
	電話：026-226-0865		

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

～ 良好な成果6所・標準的な成果6所 ～

長野労働局（局長：三浦 栄一郎）では、継続的な業務改善によるハローワークのマッチング機能の強化のために実施してきた令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する総合評価の結果を報告します。

- 1 全国の労働局・ハローワークにおいては、ハローワークの機能強化を図るため、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、評価結果に基づく業務改善を平成27年度から実施しています。（別添1）
なお、令和2年度～3年度の2年間は、コロナ禍の影響で実施していません。
- 2 令和6年度の長野労働局内12所の総合評価結果は、
「良好な成果」 6所【全国 224所】
「標準的な成果」 6所【全国 204所】
で、それぞれ前年と同数となりました。
（別添1）
- 3 各ハローワークでは、取組の結果及び業務改善の実施状況等を「就職支援業務報告」としてまとめております。（別添2）
- 4 長野労働局及び各ハローワークでは、令和6年度の総合評価の結果を踏まえ、利用者サービス向上へ積極的な取り組みを実施するとともに、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善の強化に取り組んでまいります。

別添 1

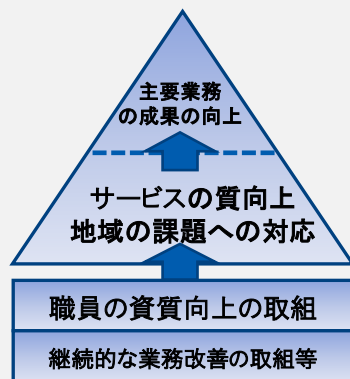
ハローワークのマッチング機能に関する
業務の評価・改善の取組（ハローワーク
総合評価）の結果概要（令和6年度）

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **（1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する**補助指標**
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
（【別紙1】参照）



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

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支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- 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の不安定就労者・無業者の件数
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- 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
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の**相対評価**を行う。

令和6年度における総合評価結果総括

○全ハローワークについて、評価（類型）ごとの数は、下表のとおり（全国のハローワーク 428所を対象）

- ハローワークを、労働市場の状況や業務量が同程度のもので、11グループに分類
 - 各評価グループの平均値を基準とし、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分
 - 類型1・2のうち、総点数が満点以上（※1）を類型1、それ以外を類型2と設定
 類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満（※2）を類型4、それ以外を類型3と設定
- ※1 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達成する得点水準）を超える場合があります
- ※2 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

【令和6年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果】

	評 語	ハローワーク数	
		全国	長野局
類型1	非常に良好な成果	0	0
類型2	良好な成果	224	6
類型3	標準的な成果	204	6
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
		428	12

【各グループにおける満点・平均点】

評価グループ	満点	平均点
1G	1356	1142
2G	1342	1120
3G		1120
4G	1312	1101
5G		1062
6G	1294	1056
7G		1071
8G		1052
9G	1266	1038
10G		1012
11G		1024

別添 2

就職支援業務報告（令和 6 年度）

ハローワーク長野 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各指標に対する取組

当所では、就職件数、充足件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、ハローワークの利用及び求職登録促進、求人充足会議やミニ就職相談会などの取組を行いました。

ハローワーク利用及び求職登録促進については、離職票送付時のリーフレット同封、求職者マイページ操作ガイド作成、交付による登録向上を図りました。オンライン登録者のハローワーク利用者への切替割合は91.7%、求職者マイページの開設者割合は43.8%と効果がありました。

求人充足会議については、10回開催、対象求人は30件、情報提供は155件、充足求人は11件と一定効果がありました。部門間における連携、共働が進められ、事業所情報の共有に繋げることができました。また、事業所訪問については、訪問記録による事業所情報の共有に係る強化を図るため、要領の見直しを行いました。また、令和6年度からは新たに事業所向けに「求人票の充実を図りましょう」と題したリーフレットを作成し配布する取組を開始しました。

ミニ就職相談会については、12回開催し、平均利用者が12.8人、うち就職者が38人と効果があり、求人者からは求職者に直接PRできる機会が設けられたと評価をいただいています。また、月1回の平日開催に加え、在職者の就職支援向けに土曜開庁日における開催にも取り組んでいます。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から若手職員を対象とする研修を行いました。各業務で想定される困難事例を題材にロールプレイング方式で実施することで、業務の習得状況を客観的に振り返るとともに、他部門の業務を知ることにより知識の幅を広げられるよう取り組みました。研修には近隣所からも参加いただき、年1回実施しました。加えて、ハローワークの職業相談等には、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共働研修を年1回実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

①求職者への積極的な働きかけ

集団指導・個別支援メニューの周知及び利用を強化するため、新たに二次元コードを付記し、周知及び利用強化を行いました。

②求人充足会議を軸とするマッチングの強化

事業主とハローワークの信頼関係が構築されるよう、積極的に事業所訪問を行いました（正規職員4件以上の事業所訪問）。求人・求職動向について紹介部門及び事業所部門で共有し、連携して求人充足メニューを実施するよう取り組みました。

③人手不足分野求人、中でも建設、運輸等への業種間移動の促進

人材確保・就職支援コーナーを中心に、求人者に対しキャリアアップ助成金の周知、各種資料の提供等を行い賃金等求人条件の向上についての働きかけを行いました。求職者に対しては、職業相談の状況を見ながら職種転換の提案を行うなど業種間移動を促進する取組を行いました。就職件数については前年比で13.4%と局平均を上回る取り組みができました。

④研修等による専門性・資質の向上

毎月のミーティングを利用して、新規及び改正のあった制度に関する研修を実施し、職員の知識とスキルの向上に関する育成を行い、窓口で統一的な説明ができるよう取り組みを進めました。

⑤業務管理

目標を共有し所内連携を意識して業務に当たるよう取り組みました。責任の所在を明確にすることで業務連携、課題把握が迅速に行えるよう事務分掌の見直しを行いました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

①求職者への積極的な働きかけ（ハローワークの利用促進）

求職者に対する就職支援の更なる強化、再就職にあたっての動機やハローワークへの期待度のいち早い把握に努めます。また、潜在求職者への周知広報、ハローワーク利用促進に取り組んでいきます。

②良質求人の確保から求人充足会議を軸とするマッチングの強化

求人充足に重点を置いた求人者サービスを強化していきます。求人充足支援メニューの提示等により良質求人の確保を図るとともに、事業主とハローワークの信頼関係が構築されるよう、積極的な事業所訪問に取り組んでいきます。

③就職氷河期世代を含むミドルシニア世代のハローワーク利用の促進

令和7年度より就職氷河期の支援がミドルシニア世代の支援に拡充されました。ミドルシニアコーナーを設置し更なる就職支援に取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和6年度は新規求職登録者数で見ると、前年度比3.4%減となり、特に常用が10.1%減と大きく落ち込みました。若者を中心としたハローワーク離れに危機感を持ち、職業紹介部門と事業所サービス部門との更なる連携強化を図りながら支援が低下しないよう取り組みました。変化する社会情勢、求人者のニーズ、求職活動の多様化についての的確に分析の上、能動的な支援者サービスを図っていきます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の 就職件数	生活保護受給者 等の就職率	新卒者支援に係 る就職支援ナビ ゲーターの支援 による新規卒業 予定者（既卒者 含む）の正社員 就職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者制に よる就職支援を 受けた重点支援 対象者の就職率
令和6年度目標	3,839	4,454	34.2%	90.0%	95.0%	878	68.1%	457	95.9%
令和6年度実績	3,845	4,626	33.1%	75.0%	94.1%	838	73.4%	562	98.5%
目標達成率	100%	103%	96%	—	—	95%	107%	122%	102%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク松本 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①マッチング機能の拡充

- ・専門支窓口及び多くのコーナーを設置しているハローワーク松本は、来所者個人個人が多様なニーズをもっていることから、所内で一体的にミニ面接会・管理選考等を運営することで、的確な情報提供等による能動的マッチングの拡充・強化を図るとともに、キャリア・コンサルタント研修等を通じた職員等の職業相談技法の向上等を図りました。
- ・令和6年度は松本市内の大型小売店3店舗の閉店に伴い、260人を超える離職者の発生が見込まれたため、令和6年11月に市町村や関係団体、経済団体等を招集して開催した緊急雇用対策連絡会議において、関係機関が連携して行う雇用対策の実施を確認し、その後大規模就職面接会やチャレンジ面接会、ツアー型職場見学会などを効果的に開催しました。

②ハローワークの利用促進に向けた周知広報活動

キャラクターを活用したハローワークのイメージアップ、公式Xによる情報発信、松本山雅と連携した広報活動等に取り組んだほか、FMまつもとの生放送に2回出演し、ハローワークの事業概要やサービス内容等及びマザーズコーナーの利用促進等について呼びかけました。

③求人者に人材確保及び人材の効率的活用をアドバイスするための「人手不足解消に向けた求人力強化セミナー」を開催しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①人材確保・支援コーナーのさらなる拡充

「地域から期待されている人材確保・支援コーナー」として、従前からの取組みに加え、長野県バス協会及びアルピコ交通との連携により、中南信運転免許センターにおいて11名の参加者によりバス運転体験会を開催。バスの運転に少しでも興味のある求職者に対し、乗車前点検などバス運転にかかる知識の習得及び3車種のバスにより実際の運転を体験を実施。体験会終了後はアルピコ交通との個別面談を開催し、1名が正式応募に至っています。

②マザーズコーナーの実績拡大に向けた取組み

コーナーの周知・広報活動として、松本地域で開催される子育てイベントに参加し、利用拡大のための周知を前年度に続き実施するとと

もに、子育て専門誌等への広報掲載を継続的に行った。また、松本市との連携強化のため、市の関係部署との担当者レベルでの会議を開催し、女性活躍関係や子育て支援関係部署との緊密な連携について確認するとともに、X（旧 Twitter）のリポストによるマザーズコーナーの情報発信強化を図っています。

③ミニ面接会の積極的实施

充足対策として従前から定期的に行っていたチャレンジ面接会について、シニア層や障害者等に特化したミニ面接会（チャレンジ面接会）を開催しました。

（３）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

・取組みの形骸化

従前から取組んでいる支援メニュー（毎月開催しているセミナーや面接会）であっても、現状を鑑みひと工夫加えた取組みとなるよう努めていきます。

例：高年齢求職者給付（一時金）の支給日に併せた65歳以上対象のシニア面接会開催

来春大学等卒者を対象とした企業面接会の前段で雇用管理セミナーを開催

・求人者の満足度向上に向けて

求人部門の職員研修については、労働関係法令の知識に係る内容は開催しているが、より業務（求人受理及び求人充足）に特化した研修（人材育成）が必要であることから、今年度、中央研修「事業所サービス専門研修」の受講決定している職員がいるので、受講修了後に所内でフィードバック研修の開催を検討していきます。

・広報力の強化

地元メディアに対し「定例の報道発表」の場等を活用し、業務月報のみならず各種ハローワークの取組みを記事掲載して頂けるよう積極的な広報に取り組むこととしており、広告料をかけない幅広い取組み周知に努めていきます。

・雇用対策協定の締結に向けて

松本市、長野労働局、ハローワーク松本において令和2年に結んだ「松本地域における雇用対策の充実強化等に係る協定」について、より実効性がある雇用対策協定の締結に向け協議を継続します。

(4) その他業務運営についての分析等

【大型小売店 3 店舗の閉店に伴う雇用対策等】

松本市内の大型小売店 3 店舗の閉店に伴い、年明け以降に 2 6 0 人を超える離職者の発生が見込まれたため、令和 6 年 1 1 月に市町村や関係団体、経済団体等を招集して開催した緊急雇用対策連絡会議において、関係機関が連携して行う雇用対策の実施を確認し、その後大規模就職面接会やチャレンジ面接会、ツアー型職場見学会などを開催しました。(再掲)

なお、次年度以降が離職日となる方も多数いることから、具体的な再就職に向けての支援は、新年度以降も地域の各関係機関と連携し所内一体となって継続的に実施していきます。

＜大規模就職面接会＞

○就職面接相談会（安曇野会場） ○R 7. 1. 2 7（安曇野市役所講堂） ○参加企業 4 0 社 ○参加求職者 1 6 3 名

○松本地区合同就職面接会 ○R 7. 3. 1 2（ホテルブエナビスタ） ○参加企業 7 8 社 ○参加求職者 1 6 4 名

＜ツアー型企业見学会＞

○R 7. 2. 1 7 ○訪問事業所 1 社（デイリーはやしや） ○参加者 1 0 名

○R 7. 2. 2 0 ○訪問事業所 2 社（アサヒ酵母、松本ケアセンターそよ風） ○参加者 9 名※うち 2 名が就職

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 早期再就職率	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の 就職件数	生活保護受給者 等の就職率	障害者の就職件 数	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6年度目標	5,393	5,222	34.2%	90.0%	95.0%	1,299	68.1%	533	95.9%
令和6年度実績	4,884	4,769	33.9%	80.8%	87.5%	1,301	82.1%	565	96.3%
目標達成率	90%	91%	99%	—	—	100%	120%	106%	100%

※ 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。

※ 「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

ハローワーク上田 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

各目標に対する取組や既存の取組について、1として継続性、2地域との連携、3取組の周知、広報を重点に計画、実施していくこととしました。

- ① 継続性については、年度当初の取組実施ができず、新規求職者や受給資格者に対して効果的な支援ができず、就職、充足に結びつかなかった。年間を通して支援サービスが同じレベルで提供ができるよう、次年度への改善とし、次年度の各種支援サービスの計画をたてることとしました。
- ② 地域との連携については、ミニ面接会（ジョブフェア）の開催にあたり、ハローワークを利用していない求職者の掘り起こしとして、各自治体（上田市、東御市）との共催とし会場を自治体の施設として、周知・広報の協力も取り付けた。また、東御市については、東御市商工会も共催とし人手不足対策として会員企業にも参加を呼びかけました。
- ③ 各取組の周知、広報にあたっては、所内広報だけでは限界があること、また潜在求職者の掘り起こしを狙いとして、地域のコミュニティー紙やケーブルテレビを活用した事前告知を実施した他、各イベント当日にはマスコミに対して取材要請を行い実施状況を記事にすることにより、ハローワークの取組を地域に広く周知することができました。

以上の3点を重点的に行うことにより、新規求職者が前年に対して1.6%の増となり、今後の就職件数の増加、求人充足支援への波及を期待するところです。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①求職者担当制については、職員1人あたり10人の求職者の担当ノルマを除外し、担当制の取り組みを職員のスキル向上を目的とし5人を担当することとし、より実効性のある取り組みとなるように変更しました。
- ②求人充足支援サービスに対しては、前年度マイページからの求人申込割合が80%を切る状況があったことから、積極的にマイページへ

の移行への働きがけに取り組んだ結果、目標をクリアすることができました。マイページ移行へのリスクとして求人者との距離ができる対策として、求人者支援員による事業所訪問に併せて紹介部門の職員が訪問に同行することとし、紹介職員による事業所・求人内容の理解を深める取り組みを実施しました。また、下期から求職者同行型の見学会を実施することにより、求職者の求人内容理解や採用後の早期離職の防止を図ることとしました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

雇用保険受給者の早期就職について、目標達成ができなかった要因として4、5月の受給資格者が増える時期について、通常行っている受給資格者証への再就職手当シールの添付ができなかったことが要因の一つと考えられることから、雇用保険課の状況にもよるが、シール添付の継続、継続が困難な場合には、初回講習時に早期就職のメリットについて、より理解が進むよう資料や説明内容を工夫することとします。

新規求職者が減少傾向にあるが、相談窓口の状況を見ると、一人に対する相談時間が以前より長くなる傾向があります。発達、精神障害までではないが自己理解が不足している者（いわゆるグレーゾーン）が増加していることから、紹介部門と専門援助部門との連携による支援が必要となってきています。連携の具体化を検討し、窓口の協力体制を構築していく必要性があります。

(4) その他業務運営についての分析等

前年度に比べて求職者に対する情報提供件数が減少していたことから、各職員の情報提供件数の把握を行い、統括職業指導官から必要により情報提供件数を増やすことについて指導を行いました。また、求職者担当制のみでは、一部の求職者のみの支援となっていることから、年度途中から認定日前のマッチングを行い情報提供を行うこととしました。

2 総合評価 (※)

標準な成果

※ 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	生涯現役支援窓 口での 65 歳以 上の就職率	
令和6年度目標	2,806	2,753	34.2%	90.0%	95.0%	575	234	83.4	
令和6年度実績	2,659	2,571	32.8%	86.5%	91.8%	638	249	91.3	
目標達成率	94%	93%	95%	—	—	110%	106%	109%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク飯田 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

- ・令和6年度の新規求人数は対前年比3.0%減少、新規求職者数は対前年比1.6%減少した状況において、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の向上のためには、紹介件数を伸ばすことが重要であるとし、求職者に対しては窓口での相談時に求人情報を積極的に提供し応募の喚起を図りました。あわせて、新規求職者の確保も重要であるため、潜在的な求職者の掘り起こしを目的に長野県地域就労支援センターと共催によるセミナーの参加者に求職登録を促すとともに、飯田市こども発達センターからの要請による飯田市内の施設を利用する児童の保護者との出張相談を実施しました。また、従前より、地元紙である南信州新聞社の協力により、紙面に「仕事情報」としてハローワークの求人情報の掲載いただくことにより潜在的な求職者の掘り起こしに努めており、協力が得られる限り今後も継続して参ります。
- ・HW総合評価（PDCA管理）の主要2項目（就職件数・充足件数）については、業務日報をベースに5稼働日ごと並びに月末現在の状況及び目標に対する進捗状況に所長のコメントを付して全職員に周知しました。また、月初5日（第一クール）経過時には、「採否確認システム不採用件数」、「希望職種未入力求職者数」及び「職業分類099」の表に各割合の局内各ハローワークの順位を追記し、採否確認の励行と希望職種の詳細な把握を指示しました。毎月末開催の全体会議時には主要3項目及び所重点目標3項目の確定値について、非常勤職員を含む全職員に対し、当所の局内各ハローワークの順位を示して、進捗状況の説明及び今後の取り組みに係る指示を行いました。
- ・求職者支援としては、担当制によるマッチング、応募書類作成等の所独自セミナーを含む各種セミナーへの参加勧奨を行ったほか、「求人説明会（ミニ面接会）」を定期的を開催するとともに、マザーズコーナーにおいても仕事と家庭・子育ての両立を目指す求職者を対象とした「マザーズコーナー利用者対象面接会」を年間3回開催し、合計で事業所は14社、求職者は107名と多くの参加を得ました。
- ・求人者支援としては、求職者の状況を説明のうえ求人条件の緩和を提案し、応募につながる求人票の作成に努めました。無効となった求人更新については、担当職員及び求人者支援員が電話や訪問により、経験や資格を不問とする等応募しやすい求人となるように努めました。なお、求人提出時や充足に係る依頼等求人者との接触の際には、求人充足のための検討や求職者ニーズを伝えるために定期的に充足会議を実施し、応募に繋がりやすい効果的な事項について、条件緩和や変更を働きかけたうえで、マッチングの実施や紹介に努めました。

- ・監督署との連携について、毎月飯田署との連絡会議を開催し（2.3月を除く）情報交換や共有を図るとともに、安全衛生パトロール参加（8月）、合同研修会（9月）、労働基準法研修（10月）、若手職員交流会（1月）を実施し、相互理解、連携の強化に役立てました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者ニーズを踏まえた求人を確保しマッチングの向上を図ることを目的として、他所の取組事例を参考に「求人開拓に係る求職者の要望確認書」を作成し、職業相談部門と事業所サービス部門の連携を図る取組を行いました。
- ・求人者マイページ利用率向上にあたり、求人更新時のチラシ送付のみでは増えないことから、複数求人を更新する事業所に訪問して、マイページ利用案内と開設（メールアドレスの登録）、会社のパソコンから求人申込みをする等の支援を行っています。
- ・若手職員が様々な好事例に触れることにより知識の蓄積や資質の向上が図られることから、当該職員を構成員として、「TTPすすめ」や「現場のチカラ」の中から取り入れたい内容を各自で抽出し、検討する「他所の好事例取り込み」プロジェクトチーム（「TKT」PT）を発足し、実施しています。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・求職者への求人情報提供の反応等より詳細な情報がタイムリーに反映及び共有されていないケースもあったため、これらの情報を的確に反映及び共有を図ることにより効果的なマッチングを行います。
- ・求人者の情報をより詳細に把握するため、事業所サービス部門と職業相談部門が積極的に事業所訪問を実施します。
- ・求職者及び求人者からより詳細な情報を事業所サービス部門と職業相談部門でより速やかに共有し、それらをより効果的に活用できる取り組みを行っていきます。

（4）その他業務運営についての分析等

- ・求人企業からは人材不足による充足依頼に係る相談が多く寄せられ、マッチングによる充足（就職）促進が課題であるが、求職者の年齢層は高齢化していることから、「70歳以上再就職ひと押し運動」を引き続き実施し、高齢者が応募しやすい求人確保に努めます。
- ・求人充足対策として、週2回開催のミニ面接会の開催に引き続き取り組んでいきます。また、求人条件の緩和指導や生涯現役支援窓口によるマッチングの促進や求人者・求職者オンライン（リクエスト機能）の活用を推進し、求人者のニーズに応じていくこととします。
- ・令和5年度から求人部門と紹介部門の集合形式で再開した求人充足会議は引き続き実施するが、対象求職者に軸足を置いた充足会議を実施することとしています。

- ・求職者ニーズに沿った良質求人の確保に努めるとともに、求職者に対する求人検索・マッチングを継続して取り組み、積極的に求人提案していきます。
- ・自治体との連携による雇用対策にあたっては、下条村の会場借用と開催周知の協力により求人説明会の開催ができたことから、今後もより地域に密着した支援を行っていくためにも他の自治体と連携した取り組みを行っていきます。
- ・管内で大規模な人員整理が行われる情報を捉え、従業員に対する事前説明と再就職に係るアンケートを当該企業に実施したうえで、離職前に雇用対策会議を開催しました。当該アンケートで早期再就職希望の声が多く聞かれたことから、当該従業員向けの就職面接会を開催しました。

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	新卒者に係る就 職支援ナビゲー ターの支援によ る新規卒業予定 者等（既卒者含 む）の正社員就 職件数	マザーズハロー ワーク事業にお ける担当者制に よる就職支援を 受けた重点支援 対象者の就職率	
令和6年度目標	2,455	2,305	34.2%	90.0%	95.0%	504	206	95.9	
令和6年度実績	2,296	2,188	38.9%	85.5%	91.9%	476	229	99.8	
目標達成率	93%	94%	113%	—	—	94%	111%	104%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク伊那 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

- ①就職件数及び充足件数の目標達成のため、伊那チャレ面接会を積極的に開催しました。毎月、伊那市、駒ヶ根市、箕輪町で一般求職者を対象として面接会を実施した他、より効果的な面接会とするため、通常開催とは別に新たに飯島町で1回実施、シニアを対象とした面接会を伊那市で1回実施、子育て世代を対象とした面接会を伊那市と駒ヶ根市で1回ずつ実施、製造業に特化した面接会を箕輪町で1回実施することができました。また、市町と共催することにより広報誌への掲載や全戸回覧等での周知することが出来たため、参加人数も増加しました。
- ②求人と求職者の更なるマッチングを図るため、新型コロナウイルスの拡大以降中止していた、ハローワーク職員が求職者に同行する事業所見学会を再開し、令和6年度は5回開催しました。事業所見学会は求職者が実際の就労場所等を見学することができ、また、事業所担当者から具体的な説明を受けれることから、よりマッチングが図れるため実施しました。また、見学会の様子を写真で撮影し玄関先に貼り出すことで、ハローワークを利用する求職者にも事業所の様子がわかるようにしています。
- ③ハローワークの会議室を事業所に貸し出す形で面談を行う個別面談会を今年度から実施し、令和6年度は40回開催しました。
- ④職員や相談員が就職件数や充足件数をより意識するよう、ハローワーク総合評価の主旨等について全体会議で説明しました。その後も全体会議や朝会で業務の進捗状況を説明し、基本業務の徹底や積極的なマッチングに心がけた結果、就職件数の目標達成率は令和5年度の86.9%から94.5%に上昇しました。
- ⑤若手職員のプレゼンテーション能力の向上と意欲の醸成、他業務の知識の取得を目的に、若手職員が講師を行う研修を年間4回実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ①伊那所の HP をリンクした二次元コードを作成して、ラベルシールに印刷しそのシールをハローワーク受付表や求人情報に貼付し面接会等の周知を図りました。(TTP)
- ②求職者の課題や就職までの計画を分かりやすく見える化した「あなたの就活プラン」を作成し、求職申込み時に手交し求職者の早期の課題解決に努めました。(TTP)
- ③「事業所訪問フォローアップ」を作成し、ノーアポイントで数多くの事業所を訪問し、その後の事業所との接触により求人確保に繋がりました。(TTP)
- ④所主催の事業所見学会に同行した職員等が事業所情報(画像データ、事業所PR情報)を「事業所ツアーレポート」として作成し、求人票と併せて庁舎入口の掲示板に貼りだし、求職者に対して求人内容等より広く周知を図りました。(TTP)

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ①伊那チャレ面接会を令和7年度も重点的に開催し、令和6年度と同様の回数を開催します。シニア向け面接会や子育て世代向け面接会を自治体と連携して開催するとともに新たな町村での開催も検討していきます。
- ②訓練受講者が少ないためハローワーク職員が誰でも訓練施設を説明できるようにするため、ハローワーク職員から働きかけによる職員の訓練施設への見学会を令和7年度も引き続き実施します。また所内会議室で行う訓練説明会やポリテクセンター松本や長野労働局主催の訓練施設見学会へも積極的に参加して参りたい。
- ③求人者マイページの開設割合は80%を超えてきており、一定の成果は見られたが、求職者マイページの開設割合が伸びていないことから、開設割合の上昇に向けて積極的に展開していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ①地域的な大きな課題である人口減少による労働力不足について、特に新規学卒者等若年労働力の確保が急務となっています。高校卒業者

のうち就職希望者については、そのほとんどが地元就職していることに対して、県外等へ進学した者の地元Uターンは3割未満に留まっているといわれていることから、就職希望者だけでなく、進学希望者に対しても地元企業を知ってもらう情報発信を行うことが重要となっています。このことから学卒者の地元定着及びUターンを中心に行っている労働力確保対策への連携を図るとともに、県外の労働力を中途採用で地元と呼び寄せ人口増を図るという動きが管内市町村において積極的に行われていることから、移住・定住のイベントに積極的に関与し、行政、経済団、教育機関とどのように連携できるかが重要であると考えます。

②当所管内では製造業が多いことから外国人労働者が多く、雇用保険手続きのため求職登録を行うが、派遣会社を通じて自己就職するケースが多いため安定所の紹介就職に結びつかない。また、若者がネットを通じて自己就職するケースも多く若者のハローワーク離れが進んでいます。

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	新卒者支援に係 る就職支援ナビ ゲーターの支援 による新規卒業 予定者（既卒者 含む）の正社員 就職件数	
令和6年度目標	2,503	2,344	34.2%	90.0%	90.0%	470	158	95	
令和6年度実績	2,365	2,178	41.2%	79.1%	89.6%	479	224	98	
目標達成率	94%	92%	120%	—	—	101%	141%	103%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク篠ノ井 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各種指標に対する取組

- ・就職件数確保のため、求職者担当者制を実施し、マッチングによる求人情報提供、就職応援会（ミニ面接会）への参加勧奨、応募書類の点検・添削等の支援を行った結果、担当者制開始求職者数及び就職件数ともに目標を大幅に上回ることができました。
- ・応募書類作成講座を毎月開催しているところ、求職者からのニーズを踏まえて応募書類作成の重要性について強調したこともあり、目標を大きく上回る参加が得られ、5月には臨時に2回開催しました。
- ・就職応援会は地域・シニア層・人手不足分野等、テーマを決めて毎週開催しました。企業理解と仕事の理解を深めることも目的としており、窓口や求職者マイページ等を通じた情報発信を行った結果、目標を大きく上回る参加者数と就職件数となりました。個別面談した結果、事業所から応募してほしい人材がいた場合には、本人にその旨伝達し、応募の働きかけを徹底したこともあり、就職件数が目標を大きく上回ることとなりました。
- ・求職者マイページの開設率が県下HWでトップに位置しているが、有効活用されることにも注力し、求人情報や就職応援会等のイベント情報の発信を積極的に行い、特に就職応援会参加者アンケートにおける参加のきっかけがマイページを通じて、とした参加者が目立ち、マイページの有効活用が図られているものと感じています。
- ・シニア世代求職者の支援として、「いきいき人生再チャレンジセミナー」を隔月開催し、求職活動の進め方やシルバー人材センター・産業雇用安定センターの利用案内等を行いました。セミナーにおいては、参加希望者の増加に対応するため、回数を増やしての開催を行ってきました。また、年齢不問求人を出しているほぼ全ての求人者に対して、シニア世代の応募の可否を確認し、毎週求人一覧表として作成・配付を行いました。

②職員の資質向上に向けた取組（研修の実施）

- ・職業相談技法向上の取組みとして、求職者担当者制における担当求職者のうち、どのように職業指導を行ったらよいか困難な事案について、問題点を洗い出し、その解決に向けての事例検討会を開催しました。他の参加者の考え方も大いに参考になったと思われ、検討結果については職業相談担当者に共有を行いました。

- ・職業相談状況を求職管理情報に記録しているが、入力の際の統一的なルールや相談記録の記載演習及びディスカッションを研修用 DVD を活用するなどして実施したところ、自身の記載を振り返る有意義な研修だったなどの感想が寄せられ、継続的に実施の必要性を感じています。
- ・「知っておくと役立つ情報」として、ふとした疑問や間接的に業務に関係するテーマで不定期にメール発信しているところ、社会的に注目されているリスキングや人材育成に関わりの深い「教育訓練給付制度」や PR ロゴマーク（各種認証制度）などについて配信し、知識の付与と業務での活用を図っています。

（２）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・月によって変動はあるものの、求職者の HW 利用が芳しくないことを受けて、雇用保険受給者の早期再就職に向けた意欲喚起と HW の利用勧奨につなげるため、前年度に引き続き、初回講習時に早期再就職のメリット等について理解を促すために、早期再就職に向けた求職活動の進め方やスケジュール設定等について具体的にわかりやすい説明を行うよう努めています。
- ・求職者マイページについて、メールアドレス登録後に開設手続きを行わない求職者がみられることから、求職管理情報にコメントを付して次回来所時における注意喚起を行いました。未開設者に対する開設支援を行ったことにより、開設割合は県下 HW でトップを維持し、全国平均も上回っています。
- ・職業訓練が就職支援における主要ツールであるところ、職業相談の担当者でありながら「訓練」といえばすぐ訓練担当に回す事例が少なからずあり、職業紹介を行う以上、訓練について聞かれたら概略程度は説明できるべきであると考え、「職業訓練とは・・・」「いつ、どんなコースがあるか」などについて説明できるよう、訓練担当者による研修を実施しました。
- ・障害者に対する就職支援の一環として職場見学会を開催しました。求人票や窓口職員の説明だけでは理解が進まない求職者が一定数いるため、実際に現場を見学して事業所から説明を受けることによって仕事の理解が進み、就職意欲喚起の促進にもつながることから今後も継続して開催できるよう、事業所と求職者双方に対して働きかけを行っています。

（３）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・就職件数向上のためには、紹介件数を増加させることが不可欠であることから、次年度においても紹介件数の増加に向けて、マッチング精度の向上、紹介を念頭に置いた相談の意識付け、求人票以上の情報収集の充実等について、職員の資質向上と併せて取組みを行います。
- ・求人充足会議において、条件緩和により充足の可能性が高まるとされる求人について、求職者の希望等を踏まえた条件緩和を積極的に

働きかけ、緩和された求人については、求人者から聴取した情報が求職者に的確に伝わるよう、情報共有及びわかりやすい掲示に努め、応募促進を図ります。

- ・求職者担当者制による個別支援の取組みにおいて、応募書類の点検支援が十分にできているとは言えないことから、職員のスキルアップにより支援の充実を図ります。
- ・就職応援会参加者の応募意向及び就職者を的確に把握するべく、アフターフォローに努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・早期再就職に向けた意欲喚起は、雇用保険受給者説明会における受給資格者証交付時に「再就職手当シュミレーション額」「HW 支援メニューの案内」及び初回講習における所独自リーフレットを活用した説明、求職者マイページを活用した迅速なイベント情報や求人情報の提供、相談窓口での早期再就職メリットの説明や求職者担当者制への取り込みなど雇用保険部門とも連携した早期再就職を促す取組みが共通認識のもと、統一的に実施しているものの、受給資格決定後3か月以内の早期再就職割合実績の向上につながっていない状況です。
- ・しかしながら、雇用保険受給者に対する紹介件数は目標を大きく上回っており、前年度下期に実施した紹介件数向上を強化すべく重点的な取組みが着実に根付いていることと併せ、緊要度に応じた受給資格決定後3か月以内の早期再就職に対する意識付けの強化が必要であるものと考えます。
- ・就職応援会の開催について、参加事業所の選定にあたり、事業所に積極的に働きかけるなど、能動的な取組みを行った結果、目標を上回る多くの参加者を確保できた一方、思うような就職実績に結び付いていない状況も見られるため、就職応援会の目的でもある企業理解、仕事理解に加え、求職者のニーズを反映した事業所選定をより強化していく必要があるものと考えます。
- ・訓練受講によりスキルアップを図り、就職実現可能性を高めるために、開講予定の訓練コースに係る内容理解と受講者確保に向けた取組みとして「職業訓練説明会」を毎月開催しました。
- ・人材不足分野への就職件数向上の取組みとして、就職応援会に毎回1社は必ず人材不足分野の企業に参加いただき、未経験職種の仕事理解の促進を図るも、仕事が合わない等の理由により応募に結び付いていないことが多いが、企業からのHWに対する期待も高いことから、今後も継続して取り組んでいくこととします。
- ・生活保護受給者等就労自立促進事業対象者の就職促進に向け、千曲市福祉事務所やまいさぼと連携して毎月巡回相談に取り組みました。
- ・付属施設である「千曲市ふるさとハローワーク」が千曲市役所内に設置されており、千曲市と連携を図りながら業務運営を行いました。

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)	障害者の就職件 数	人材不足分野の 就職	生涯現役支援窓 口での 65 歳以 上の就職率	
令和6年度目標	2,357	2,471	34.2%	90.0%	95.0%	222	582	83.4%	
令和6年度実績	2,380	2,329	32.0%	76.0%	95.3%	250	640	89.2%	
目標達成率	100%	94%	93%	—	—	112%	109%	106%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク飯山 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各指標に対する取組

- ・新規求人は、令和5年6月以降連続して前年同月比で減少しており、また、新規求職者数については、令和6年度後半から減少している状況にありますが、有効求人倍率は令和6年5月以降、1倍を超えて推移しており、人手不足傾向が続いています。このような中、今年度についても求人者に対する充足対策に重点を置き取り組みました。
- ・チャレンジ面接会（ミニ面接会）は、今年度も4日間連続しての集中的な開催を約2ヶ月ごとに実施し、特に選定する事業所については、人手不足分野と他業種の事業所を組み合わせるなど、より効果的な実施となるよう取り組みました。また、4日間の連続開催は求職者に対しても効果的なアピールができました。また、中野市とも連携し、中野市中央公民館を会場としてチャレンジ面接会を実施しており、地域住民の利便性を図ることができました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・毎月開催している全体会議に併せ、毎回異なったテーマで職員研修を実施しました。
研修内容は、個人情報管理、行政文書管理をはじめ、ハローワーク評価、雇用指導業務、学卒業務、教育訓練給付金業務など、各業務の担当者が講師を努めました。また、若手職員が自ら講師を担当することで職員の人材育成にもつながる工夫により実施しました。さらに今年度は、労働基準監督署に講師依頼を行い、労災保険関係についての研修も実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人者に対する充足支援を促進するため、新たに「ハローワークがとんできます！」を作成し、求人者マイページの作成支援や求人票の作成方法などの求人支援メニューを周知し、事業主に対する支援を図ることとしました。
- ・昨年、求職者マイページ開設促進のための周知用リーフレットを作成し、積極的な周知に努めましたが、更なる開設促進のほか、求職登録時の十分な相談時間の確保等のため、ハローワーク来所前のオンライン求職登録勧奨のリーフレットを作成しました。また、このリーフレットを雇用保険適用窓口において離職票交付の際に併せて配布し周知を図りました。その結果、徐々に開設者割合が上昇してき

ており、オンラインによる求人情報提供等の活用が進んでいます。

- ・オンライン登録者について、ハローワーク利用登録者への切り替えについて、9月及び10月の2ヶ月間を切り替えに係る強化月間として積極的に取り組みました。その結果、当該月以降の切り替え数が上昇しており、ハローワーク利用登録者が著しく増加しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・新規求人数の減少がみられることから、「ハローワーク飯山がとんできます」リーフレットを活用した事業所訪問の積極的な実施及び新規求人開拓、求人者支援に取り組みます。
- ・求職者マイページの開設率が低いことから、求職者マイページの開設率を向上させるため、開設促進用のハローワーク支援リーフレットを作成し、積極的な周知に取り組みます。また、次回職業相談時にフォローアップの実施に取り組みます。
- ・人材不足分野の就職件数は、目標を下回り達成することが出来ませんでした。チャレンジ面接会の参加事業所には人材不足分野の事業所も選定していますが、就職件数を増加させるためにも参加事業所の選定にあたり、人材不足分野の事業所の参加を増やすことに取り組みます。また、求職者マイページを活用した周知、支援により、面接会の周知についても積極的に行っていきます。
- ・ハローワーク利用者満足度調査の求人者アンケートでは、ハローワーク職員による事業所訪問を望む声があったことから、今年度から新たに実施している事業主支援「ハローワークがとんできます！」リーフレットによる事業所訪問に向けた利用周知を積極的に実施します。また、求人者マイページ開設支援、求人票の作成支援等の求人充足支援に限らず、各種助成金制度の周知などを含め、積極的な事業所訪問により求人支援サービスへの取組を実施します。さらに職業紹介担当者も同行し、求職者への求人票補則情報として、求人票だけでは分からない求人事業所の職場環境などの情報収集に努めます。また、求人事業所へ求職者の希望する求職条件や傾向等について、求職者情報の提供等も含めて求人充足支援を積極的に実施していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・昨年度から雇用保険受給者の早期再就職の促進及び利用者サービスの向上を目的に雇用保険説明会は、本省作成のDVD視聴ではなく職員作成の説明用パワーポイントにより説明を行っており、特に再就職手当や就業促進定着手当の説明も行っています。今年度は、更なる早期再就職の促進を目的に新たに再就職手当及び就業促進定着手当の支給例を記載したリーフレットを作成し、雇用保険説明会のほか雇用保険給付窓口でも配布するなど、雇用保険受給者の早期再就職の促進を図りました。その結果、早期再就職割合は早い段階から目標を大幅に上回り、局内でも常に上位に位置するなど、その効果が表れました。

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	公的職業訓練修 了3か月後の就 職件数		
令和6年度目標	1,132	979	34%	90.0%	95.0%	270	48		
令和6年度実績	994	839	38%	78.4%	89.8%	203	52		
目標達成率	87%	85%	111%	—	—	75%	108%		

※ 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。

※ 「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

ハローワーク木曽福島 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

- ・ 主要3指標に対する所としての取組としては、昨年度から引き続き、求職者担当制の充実・強化及び「ミニ面接会」の開催強化に力を入れました。特に、「ミニ面接会」の開催強化に関しては、開催回数の充実及び事業所現地等での外部開催の増加にポイントを置き業務展開したところですが、結果として、昨年度に比べて開催回数が減少し、それにより参加求職者数、就職者数も減らすこととなりました。今年度の開催は22回（前年度比35.3%減）に留まり、参加求職者数は30人（同比55.9%減）、うち就職者数は3人という厳しい結果で、就職率に関しては10.0%と2桁で維持しており、唯一の好材料でした。この要因としては、年度の中間時期にベテランの求人者支援員が退職し、新任求人者支援員の業務補助に人的資源を割いた結果、ミニ面接会担当職員の業務に一時期支障が生じたことが挙げられ、この経過を通じて小規模所におけるマンパワーの重要性が改めて浮き彫りとなりました。ただ、その中で、1月に木曽町の木製品製造会社で現地開催をした見学・面接会には、男女計6人の求職者が参加し充実したものとなりました。
- ・ 所重点指標とした「就職氷河期世代の正社員就職件数」及び「人材不足分野の就職件数」については、求職者担当制への取り込みを入念な準備のもと各種支援を展開したものの、予想以上に成果の確保に苦戦を強いられ、「人材不足分野の就職件数」は対前年実績に届かず、「就職氷河期世代の正社員就職件数」は目標に達せず、期待された水準を大きく下回る結果となりました。「求職者マイページ開設者割合」の促進に時間を要したことにより、求職者支援の充実が十分に図れず、これが一因となっていると考えています。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

①【「のぼり旗」によるハローワーク業務のアピール】

- ・ 就職件数、充足数共に目標値に届かなかった中で、特に、充足数を如何にして向上させていくかを改善ポイントの一つとして掲げ、「ミニ面接会」の開催を引き続き充実させ、求人事業所に対する充足支援に取り組みました。取組の一つとして、昨年度に作成した「のぼり旗」を引き続き活用し、ミニ面接会開催当日の会場前、出入り口付近等に複数の旗を置くことで面接会実施を周知すると共に、求職者の飛び込み参加を促す効果を狙いました。また、所内会議室での開催時では、求人者への開催アピールを行うこともでき、「ぜひ、当社でも面接会を開きたい。」と言ってもらえるように周知・宣伝を図りました。さらに、同時作成した「ハローワーク利用 お願いのぼり旗」を毎日庁舎前に掲げることで、管内に存在するであろう多数の潜在求職者を掘り起こして充足に繋げようという試みと、事業

所の求人募集意欲の喚起を図る試みも行い、窓口利用者が増えている感触は得られました。

②【求職者マイページを活用した就職支援】

- ・前年度から低調だった「求職者マイページ開設者割合」を改善し、マイページを通じた情報提供、就職支援の充実を行いました。今年度当初のマイページ開設者割合は16.5%で、局内で最下位であったことから、職業相談窓口における求職申込時の取組を強化することとし、TTPによりマイページ開設案内リーフレットを2種類導入し、開設誘導を徹底して行いました。これにより、年度の後半にかけて右肩上がりで、1月には30.5%（木曽福島所、令和6年度最高値）を達成することができました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・管内地域情勢を考えると、「ミニ面接会」の需要はまだまだ期待が持てるところですが、予定外の事情により今年度は開催回数を減らしてしまったので、次年度は改めて体制を整わせ、毎月2回以上の開催を目標に取り組むこととします。また、今年度1月に開催した現地での見学会セットの回に6名もの参加が得られたことを踏まえ、外部開催回数も増やし、且つ、求職者ニーズを意識した事業所または職種を選定し、就職・充足の可能性をより高められる面接会の実施を進めて行くこととします。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・管内地域は、人口減少、少子高齢化の影響による労働力人口の減少が特に激しく、令和6年3月1日時点において木曽町の人口が1万人を割り込んでしまったこと等から、管内の各地方自治体は危機感を強めており、人口減少対策としての子育て支援・移住促進策に力を入れているほか、就職等で県外に出てしまった若者を再び地元へ呼び戻すための対応策を積極的に進めています。そのような状況下において、地域の関係機関と連携したUIJターン就職の促進、新規学卒者の地元就職促進を進める取組は引き続き必要であり、地元企業の存在・中身・魅力を十分に知ってもらうために、管内の高等学校、木曽地域振興局等と連携した生徒対象の企業説明会を継続実施し、さらに充実・強化させていくことがハローワークに求められています。

2 総合評価 (※)

標準な成果

※ 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 り、正社員に結 びついた就職氷 河期世代の不安 定就労者・無業 者の件数		
令和6年度目標	267	246	34.2%	90.0%	95.0%	58	16		
令和6年度実績	244	251	32.6%	78.0%	98.9%	47	8		
目標達成率	91%	102%	95%	—	—	81%	50%		

※ 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。

※ 「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

ハローワーク佐久 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各指標に対する取組

令和6年度における新規求人数、新規求職者数はそれぞれ前年度比6.3%減、6.0%減と共に6%以上の減少となりました。さらに、事前にインターネットで応募する求人を選定した上で来所する求職者が増加しており、紹介件数も前年度比1.3%減と減少傾向にあります。

当所では主要指標である「就職件数」、「充足件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」と所重点指標である「障害者の就職件数」、「人材不足分野の就職件数」及び「生涯現役窓口での65歳以上の就職率」の目標達成に向け、以下の取組を実施しました。

- ・ 職業相談担当者全員に対して、毎月数回に分けて毎月ミーティングを実施し、PDCA進捗状況の共有、窓口における待ち時間の状況と課題、求職者担当者制での助言、応募書類作成支援や職業訓練業務の研修等、それぞれが思う課題について取り上げるなど、目的意識の共有及び能力の向上を図りました。
- ・ 求職者担当者制では、個々の支援状況をグラフ化し担当者制の実施状況の「見える化」を導入し、進捗管理を行いました。
- ・ 求人担当者制では、対象求人を毎月1人が3～4件選定し、事業所訪問による情報収集やミニ面接会の参加勧奨を行いました。
- ・ 雇用保険受給者に対しては、事前マッチングを実施し、認定日に求人票を提供する「認定日担当者制」を実施しました。担当者は窓口から離れてじっくりマッチングを行い、過去の相談記録やマッチング状況を確認することによりマッチング精度の向上を図りました。
- ・ 障害者就職相談会を10月（参加企業11社、参加者60人）と2月（参加企業10社、参加者58人）に開催し、障害を持つ求職者の就職促進及び管内事業所の法定雇用率の向上に努めました。
- ・ 生涯現役支援窓口における取組として、「生涯現役支援セミナー&求人説明会」を開催（9月・2月）し、労働市場の説明に加えて、労働基準監督署の職員から労働災害防止として、「転倒防止」、「熱中症予防」について説明を行い、さらに、産業雇用安定センターの職員からはキャリア人材バンクの説明も行いました。
- ・ 人材不足分野については、11月の介護就職支援強化期間に「魅力がわかる企業・求人説明会」と事業所見学会（2社）を実施しました。
- ・ 近隣のコンビニエンスストア4か所に週間求人情報を配置する際、ミニ面接会のチラシも添付し広く周知を図りました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・「応募書類作成支援研修」では、統括が作成した応募書類を添削し、職員それぞれが気づいた点を共有することにより応募書類作成支援能力の向上を図ると共に支援件数、支援対象者種別、就職件数の進捗状況を管理し積極的な支援を行いました。
- ・6月に小諸労働基準監督署と連絡会議を開催し、ハローワークからは助成金について、監督署からは労働災害について研修を行い、知識の習得に努めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・「30分毎の待ち人数／待ち時間表」を作成し、毎月ミーティングで話し合う時間を設け待ち時間短縮に向けて意識改革に取り組みました。さらに研修等も充実させたことにより満足度調査において、求職者の満足度が昨年度より上昇しました。
- ・所内に掲示してある事業所情報について、求職者にとって事業所のアピールポイントが見やすいように所内入り口の掲示スペースのレイアウトを変更し、事業所が作成したPRシートの掲示を実施しました。
- ・引き続き求職者担当者制や応募書類作成支援などの課題解決支援サービスによる求職者支援、求人担当者制や事業所訪問、ミニ面接会の開催など求人者支援に取り組み、就職件数、充足件数の増加に努めていきます。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・有効求職者におけるマイページ開設者割合が伸び悩んでいるため、マイページ開設により受けられる就職支援サービスのメリットを周知し、マイページ開設促進に努めます。
- ・情報サイトの利用が増加しており、紹介件数は減少しています。求職者に実際にハローワークへ足を運んでもらうことが重要であるとともに継続して利用してもらう必要があります。積極的に事業所訪問を行い、求人の確保及び事業所情報の収集に努めます。求職者のニーズに応えられるよう職員の資質の向上に努め、紹介件数の向上に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・生活保護受給者等の就労自立促進に向け、佐久・小諸地区生活保護受給者等就労自立促進協議会を開催し、それぞれの役割分担や年度目標値を確認するとともに支援におけるポイントなどを協議し連携を深めました。
- ・人材不足分野における「魅力がわかる企業・求人説明会」、「ミニ面接会」を開催し、人材不足分野の事業所に対する充足支援を行いました。

た。

- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、佐久技術専門校、職業訓練実施施設 5 社、小諸出張所を集め職業訓練業務関係者連絡会議を開催しました。訓練実施施設と連携しスーパー、コンビニエンスストアへリーフレットを配布して訓練受講生確保に務めるとともに就職支援を進めていきます。

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	⑨生涯現役支援 窓口での 65 歳 以上の就職率	
令和6年度目標	2,676	2,512	34%	90.0%	95.0%	362	244	83.4%	
令和6年度実績	2,501	2,405	33%	78.7%	95.2%	540	287	87.5%	
目標達成率	93%	95%	95%	—	—	149%	117%	104%	

※ 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。

※ 「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

ハローワーク大町 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各指標に対する取組

新規求人に対するマッチング業務が最重要と考え、特に就職件数、充足数の目標達成を目指し重点的に進めることとし、求職者担当制の支援対象者や人材不足分野希望者等への積極的な求人情報提供に取り組みました。

求職者担当制では、支援対象者228人に対して、求人情報を延べ461件提供し、就職120件（就職率52.6%）と効果を上げることができました。

また、人手不足分野や観光関係業種を中心にミニ面接会を52回開催し、参加事業所数52社、参加求職者69人、充足数12人とすることができました。さらに職場見学会においては製造業や観光関係業種を中心に6回開催し、実施事業所数6社、参加求職者13人と、企業の人材確保に一定の効果があがっており、求職者の仕事内容理解や就職意欲の喚起につながりました。求人者からは継続・拡充を要望されています。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

雇用保険担当の若手職員に対し、職業紹介部門・求人部門の取組について理解を深めるための研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

前年度、求職者マイページの開設が低調だったことから、「求職申込みの際はマイページ開設もセットで」をスローガンに、窓口担当者が一丸となってマイページ開設に取り組みました。活用メリットを丁寧に説明したことで、年度末には有効求職者のマイページ開設割合が48.3%に達し、年度当初の23.7%から大幅に増加しました。

その他、満足度調査の結果、よりプライバシーに配慮した相談環境を望む意見が出たことから、パーティションの配置変更や職員の声量に注意して、相談内容ができるだけ漏れないよう努めました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

新規求職者数は減少傾向であるものの、引き続きハローワークの支援内容をPRし、求職者数の確保を目指します。「紹介につながる職業相談」を常に意識し、求人情報提供後のフォローアップ、求職者ニーズの的確な把握、個々の求職者の希望条件を踏まえた就職意欲喚起、企業の人手不足と求職条件のミスマッチを踏まえた求人・求職条件それぞれの緩和などに取り組み、紹介率の向上を目指します。

新規求人件数に対するオンライン登録件数の割合は令和7年3月末時点の累計値では85.3%と堅調に推移しました。引き続き、求人者に対する人材確保支援サービスが充実することをアピールし、より多くの求人者にマイページを利用していただけるよう丁寧に取り組みます。

有効求職者におけるマイページ開設者割合は大幅に増加しました。今後は求職者に対する就職支援サービスが充実するように、マイページを活用した情報発信に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内は、宿泊・飲食サービス業等の観光関連産業が大きなウェイトを占めており、海外観光客の増加等インバウンド需要は好調で、人手不足の状況が継続していましたが、求人申し込みによらない人員確保や製造業で求人を手控える動きがあり、新規求人は減少傾向でした。求職者においても、若年層を中心に自己就職やインターネットを活用した就職活動を行う者が多く、新規求職者は増加しない状況でした。

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 り、正社員に結 びついた就職氷 河期世代の不安 定就労者・無業 者件数		
令和6年度目標	756	629	34.2%	90.0%	95.0%	179	38		
令和6年度実績	637	529	32.3%	94.7%	93.2%	155	38		
目標達成率	84%	84%	94%	—	—	86%	100%		

※ 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。

※ 「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

ハローワーク須坂 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各指標に対する取組

当所では、引き続き、求人充足サービスの充実を図るため、Ⅰマッチングの精度を高めるために、事業所訪問による情報（求める人材、応募書類の必ず見るポイント、面接で必ず行う質問等）収集、Ⅱ事業所見学の依頼、Ⅲよくわかる求人説明会やミニ面接会を開催するなど、求人への応募促進と採用後の定着促進に資する取組を実施しました。

また、令和4年7月1日に須坂市と締結した「子育て世代の就労支援に係る連携についての覚書」に基づき、個別相談会（10回）や求職者支援セミナー（1回）を開催して、子育て世代への就労支援を実施しました。

さらに、所長及び雇用指導官が、障害者雇用率未達成企業等を中心に積極的に事業所訪問を行い、事業所と良好な関係性を構築した上で指導、助言等を実施するとともに、障害者職業センター及び就業・生活支援センターの活用、養護学校の実習の受け入れや見学を提案しました。

②中長期的な職員の資質向上に向け取組

職員の資質向上と職業相談の内容の充実を図るため、年間を通じて実施する職員等会議や職員研修により、労働市場や雇用情勢の把握、各種目標値に対する進捗管理の意識づけ及び各種業務の知識習得に努めました。加えて、ハローワークの対事業所対応業務においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を（1回）実施しました。

また、新規採用から5年以内の職員を対象とした「若手職員勉強会」を立ち上げ、ハローワーク業務等に関する知識の習得や若手職員の目線で捉えた業務に関するアイデア・改善点を提案してもらい、ハローワークのサービスの更なる機能強化に繋げていくこととしました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

職業訓練受講案内のチラシのみでは把握できない情報については、今まで各訓練機関から聴き取りを行った上で訓練担当者レベルにて共有していましたが、訓練受講者の増加の一助にとの思いから、掲示しているチラシに公表出来る情報等をポップを用いて記載し、職業訓練に興味のある求職者等に提供し、訓練受講を促すこととしました。

当所において実施している各種セミナー、ミニ面接会、求人説明会等（名称、場所、時間、内容、受付方法等を含む。）を掲載した『イベントカレンダー』を毎月作成し、入口付近に配架、所内に掲示、必要に応じて窓口にて配布することとしました。また、雇用保険の説明会時にも配布し、視覚的な周知効果が図られていることから、参加への興味や動機付けのきっかけとなっているものと思われます。

（３）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

須坂市と長野労働局は相互に連携し、市が行う雇用に対する施策と労働局が行う職業紹介・雇用保険・その他雇用に対する施策について、効果的・効率的かつ一体的に実施し、地域の雇用確保と生活の安定等に資することを目的として、令和７年３月１４日に雇用対策協定を締結しました。重点取組事項として①雇用の創出と人材確保に向けた取組②子育て世代や若年者への就労支援及び転職移住の促進③全員参加型社会の実現に向けた取組を掲げたことにより、今後は須坂市と長野労働局及び須坂公共職業安定所が互いに連携・協力しあい、一体的に施策に取り組むこととしました。

また、2025 年秋には、須坂市内に大規模商業施設がオープン予定であることから、北信エリア（長野所、篠ノ井所、飯山所）で協力しあい、求人充足サービスを展開していくこととしています。

（４）その他業務運営についての分析等

求人者マイページ等の利用促進及びハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化が進む昨今、管内企業との関係性が希薄にならないよう、事業所訪問等を積極的に実施して事業所情報の収集に努め、その情報を求職者に提供することによりマッチングの精度を高め、求人充足サービスの充実と職員の資質向上を図り、地域に必要とされるハローワークを目指して参ります。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の 就職件数	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 河期世代の不安 定就労者・無業 者の件数		
令和6年度目標	1,168	1,013	34%	90.0%	95.0%	273	48		
令和6年度実績	1,025	895	32%	67.3%	94.2%	248	64		
目標達成率	87%	88%	92%	—	—	90%	133%		

※ 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。

※ 「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

ハローワーク諏訪 就職支援業務報告（令和6年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

①各目標に対する取組

主要指標である就職件数および充足件数の目標達成のため、当所では、新規求職者数が減少傾向にある中にあっても窓口への誘導を行い相談件数及び紹介件数のアップに努めました。相談窓口への誘導については、定期的で開催している「ミニ面接会」や「街かど企業ガイダンス」、「事業所見学会」などのイベント情報の周知を図る取組として、労働局HPの「ハローワーク諏訪からのお知らせ」へ繋がるQRコードを宛名シールに作成印刷し、求職受付票などに貼付し積極的な周知に行いました。

面接会（「ミニ面接会」「街かど企業ガイダンス」等）については、定期的を開催することや比較的応募が多く見込まれる職種と人材不足分野を組み合わせるなど求職者の参加意欲を促し、求人票以上の情報提供のための「事業所PRシート」の作成掲示や事業所見学会も併せて実施するなど、効果的な実施を意識した。なお、「街かど企業ガイダンス」については、茅野市との雇用対策協定に基づき実施しています。

また、岡谷出張所との合同により「シニア向け求人を対象とした就職面接会」や「シニアのための再就職支援セミナー」を開催しました。

岡谷出張所においては、製造業に特化した就職面接会の開催や岡谷市が開催した女性のための就職相談会への協力など特色あるイベントの開催を行いました。

②中長期的な職員の事実向上に向けた取組

当所では、紹介担当職員の職業相談スキルアップや組織としての職業相談体制の整備を図るため、職業紹介部門・求人部門の若手職員を対象としたjobtag活用研修、雇用環境・均等室による助言・あっせん研修を実施しました。

また、再任用職員が講師となり需給調整業務研修を実施し職員の育成を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ミニ面接会については、毎月2回の定期開催とすることにより認知度のアップを図るとともに、参加企業からの求人説明などプレゼンテーションを取り入れより多くの求職者の皆様に参加していただけるよう工夫するとともに、紹介件数の向上を図りました。

また、令和5年度から、毎月1回、茅野市地域職業相談室が所在する商業施設内において開催した「街かど企業ガイダンス in 茅野」

については、茅野市の協力によるSNS（LINE、フェイスブック）での周知を行い、地域職業相談室の利用活性化に取り組みました。

（３）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

令和６年度においては、主要指標の雇用保険受給者の早期再就職件数は好調であったが、就職件数及び充足件数が伸び悩んだことから、事業所訪問を積極的に行うなど求人者との接点を増やすことにより求人確保と充足に向けた条件変更のアドバイスを行的確なマッチングに繋がります。

また、ハローワークの利用者が減少していることから、利用者の増加に向けた取組が必要であり、令和６年度と同様に高校卒業生全員にキャリア応援カード等の配布を継続して参りたい。

（４）その他業務運営についての分析等

新規求人件数の減少傾向が続いている状況であり、また、求人者マイページを利用した求人申し込みが増加していることから求人者との接点も減っていることから、職業相談・職業紹介及び求人関係業務を担当する正規職員８名及び求人者支援員３名による事業所訪問を積極的行いました。

若年者の中にはハローワークの業務内容を知らないことによる利用者減も考えられることから、就職する高卒者を対象に配布していたキャリア応援カード及び保護者向けハローワークサービスメニューチラシを、本年度は管内高校卒業生全員に配布することにより利用促進を図りました。

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	生涯現役支援窓 口での 65 歳以 上の就職率	
令和6年度目標	2,791	2,742	34.2%	90.0%	95.0%	352	203	83.4%	
令和6年度実績	2,495	2,378	37.4%	82.6%	90.0%	476	221	95.6%	
目標達成率	89%	86%	109%	—	—	135%	108%	114%	

※ 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。

※ 「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