



報道関係者 各位

令和7年12月16日

新潟労働局職業安定部職業安定課

課長 落合 直樹

課長補佐 小柳 博行

(電話) 025-288-3507

## 令和6年度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)結果について

「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」について、令和6年度の取組実績に対する評価が確定しましたので公表します。

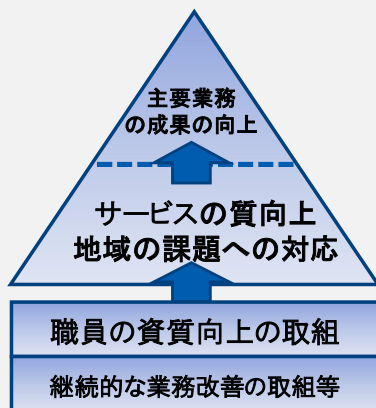
新潟労働局及び各ハローワークでは、当該年度の取組実績に対する評価を踏まえ、引き続き今年度当初設定した主要目標等の達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

# 1. ハローワーク総合評価について

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

# ハローワーク新潟 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）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年度業務運営計画において、

- 1 オンライン化の活用による職業紹介と求人充足サービスの推進
- 2 人材確保分野の人材確保支援の充実
- 3 障害者の就労促進

を重点として掲げ、地域の職業紹介機関として業務を推進してきました。

1 オンライン化の活用による職業紹介と求人充足サービスの推進については、

・求人者マイページを活用した求人受理や充足支援を従前以上に推進するとともに、求職者目線を意識した「仕事内容」欄の充実など、求職者が応募しやすい魅力ある求人票となるよう求人事業所を支援しました。

・求職者目線・求職者ニーズを的確に求人票に反映させるため、求人部門と職業紹介部門の連携を強化し、求人充足会議の活性化を図るとともに、充足会議と求人担当者制を連動させることによる効果的な充足支援を行いました。

・6年度においても求人者マイページの開設率は94.4%を維持しており、マイページのメッセージ機能を活用した求人申込時の留意事項のお知らせや各種情報などを定期的に発信しました。

・紹介部門においても、相談窓口やHPでの周知を図るとともに、7年1月には全国システムによるオンライン相談申込ポータルの開設などにより、令和6年度において418件のオンライン相談を実施しました。また、求職者向けセミナーや会社説明会については可能な限りハイブリット方式での実施に向け、求人事業所への説明・活用勧奨を推進し、会場に参集しなくてもセミナー等が受けられる環境を構築しています。

・増加する高齢求職者への支援として、求職者担当者制による対象求職者への相談体制を強化するとともに、高齢求職者向けセミナーを34回開催し、定員充足率も96.6%とすることができました。

・一方、若年求職者についてはHWへの求職登録件数の減少が続いており、令和5年度に実施した所内レイアウトの変更による「行きやすい」「利用したい」と感じていただけるような環境を維持するとともに、当該若年求職者に対してはオンライン相談の利用並びに求職者マイページの開設勧奨を進める（令和7年3月末開設率56.6%）とともに、求職活動が低調と思われる求職者に対するサービスメニューの紹介や来所勧奨に努めました。

・就職氷河期世代においては、就職氷河期世代支援コーナーの支援対象者にキャリアコンサルティング、オンライン相談、生活設計面の相談、各種グループセミナー、公的職業訓練等必要な支援へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援、就職氷河期世代を対象にした求人説明会や職場体験・実習説明会&面接会等を実施しました。また、「新潟市就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、関係機関・団体と支援状況の共有や各種支援施策を行い、安定した雇用を実現させるためのチーム支援を実施しました。

2 人材確保分野の人材確保支援の充実については、建設・警備・運輸並びに医療・介護・保育の分野での慢性的な人手不足が継続していることに鑑み、人材確保支援コーナーを中心として、

- ・支援コーナーを構成する職員・相談員における求職者担当者制の枠組みを用いた重点支援対象者への就職支援を実施するとともに、求人充足会議、求人担当者制による充足対策を講じました。
- ・各分野を対象とした会社説明会、現地集合型職場見学会の開催、対象分野が未経験である求職者に対する職業理解、興味・関心度の向上を目的とした各種セミナーを開催しました。
- ・ナースセンターや保育サポートセンターによるハローワークを会場とした個別相談会を開催し、当該相談会への求職者の送出を行うとともに、参加者へのフォローアップを実施しました。

これら種々の業務の遂行により1,548人が当該分野へ就職しました。

### 3 障害者の就労促進

- ・障害者の就労促進については、管内企業の雇用率向上と障害者雇用への理解促進を目指し、所長以下幹部職員による未達成企業（労働者数の増加等により達成から未達成に転じる恐れがある企業及び新たに雇用率算定対象となる企業から選定）の訪問指導を実施しました。また、「障害者雇用促進フォーラム」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「特別支援学校および企業見学会」、「企業と就労移行支援事業所がつながる会」、「障害者の法定雇用率の引上げに伴う障害者雇用の取り組み等に関する説明会」等を通して障害特性や雇用のノウハウを具体的に周知・啓発した結果、雇用率は2.28%で前年度より0.11ポイント上昇、雇用率算定企業への就職件数は263件で前年度より27.7%増加となりました。
- ・求職者に対しては、関係機関と連携した応募前の事業所見学、職場実習の打合せ、振り返り、障害者トライアル雇用に関する支援や定着支援等きめ細かなチーム支援を行ったものの、A型事業所の閉鎖等による求人の大幅減少などから障害者の就職件数は562件で前年度より6.0%減少となりました。

## (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

○ 若年者等ハローワークを積極的に利用していない方々が「行きやすい」「利用しやすい」と視覚的に感じてもらえるようなレイアウト変更を令和5年度に実施し、令和6年度においても当該コンセプトを基本とした求職者支援を行いました。

- ・求人検索のためのツールを、求人情報端末から求職者が所有するスマホ・タブレットに移行させる働きかけを継続して推進し、従来よりも自身の各種端末による求人情報の収集がなされるようになりました。
- ・相談フロアには、「ワークスペース」「書類作成コーナー」といった求職者自身が（応募書類の作成等）就職活動を行う場を設けるとともに、当該エリアでの求職者支援のためにフロアナビを常駐させることにより、当該エリアの利用者からの問い合わせのみならず、待合フロア全体での利用者についても利用希望窓口への的確な誘導を行うなど、総合案内での混雑の緩和・解消を図りました。

○ 来所によらない支援サービスを提供するため、オンライン職業相談・オンライン失業認定の利用勧奨を強化するとともに、7年1月には全国システムによるオンライン相談申込ポータル開設などにより、より利便性の高いサービスの提供が行えました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 求人充足支援をより強化するため、求人内容や処遇改善を提案する形式での事業所訪問を積極的に取り組み、事業所から入手した情報を「事業所訪問記録票」として取り纏め、各部門での情報共有を図りました。これらの情報共有により、職業紹介部門においても当該情報を随時確認することができ、求職者に対して「求人票以上の情報提供」が行えるようになりました。
- 6年度は、記録票の他に「求人票プラス企業情報」を作成しデジタルサイネージの活用も含めた所内掲出などを行うことにより、来所する求職者へ直接情報を提供することができました。
- 障害者の雇用率が引き上げられたことによる雇用率未達成企業の増加や不足数の増加による行政措置対象企業の発生も懸念されるため、6年度は幹部職員による訪問を27件実施し、7年度においても同様の取り組みを行います。

### (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

- 来所して求人検索をするニーズが減少する中、従来にも増して相談支援サービス及びオンライン相談サービスの充実により、「ハローワークに来てよかった」「また利用したい」と思っただけのサービス提供に取り組めます。
- 今年度取り組んだ、HPのリニューアルやLINE開設により、ハローワークを利用するメリットを積極的に情報発信し、一方で利用していただけるサービスの充実に取り組めます。
- 人手不足感が高まっている中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、積極的な事業所訪問の推進、求人充足会議の更なる活性化、求人条件の緩和指導等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組めます。

## 2. 特記事項

- 令和6年度は令和5年5月にコロナウイルス感染症の5類移行に伴う経済・社会生活の活発化に落ち着きがみられるようになり、企業の生産活動や個人消費などの回復の動きについても、海外情勢の影響を受けた輸出の減少、為替相場の動向などによる原材料や光熱費の高止まりの長期化、最低賃金の引き上げや初任給上昇などの処遇改善による影響など企業活動の不透明感に起因する企業活動の停滞感が視えるようになりました。また、さまざまな物やサービスの価格が上昇するといった家計への影響などから市民生活においても回復の実感が得にくい状況となっています。

### 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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 | ハロー<br>ワークの<br>職業紹介<br>により、<br>正社員に<br>結びつい<br>か就職氷<br>河期世代<br>の不安定<br>就労者・<br>無業者の<br>件数 | 公的職業<br>訓練修了<br>3か月後<br>の就職件<br>数 | マザーズ<br>ハロー<br>ワーク事<br>業におけ<br>る担当者<br>制による<br>就職支援<br>を受けた<br>重点支援<br>対象者の<br>就職率 | 生涯現役<br>支援窓口<br>での65歳<br>以上の就<br>職率 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|---|-----------------------------------|--|-------------------------------------|
| 令和6年度目標 | 7,210 | 9,334 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 1,700               | 599          | 499   | 410                               | 95.9%  | 83.4%                               |
| 令和6年度実績 | 6,303 | 8,057 | 32.0%                      | 90.6%            | 87.3%            | 1,705               | 562          | 446   | 457                               | 99.2%  | 90.0%                               |
| 目標達成率   | 87%   | 86%   | 82%                        |                  |                  | 100%                | 93%          | 89%   | 111%                              | 103%   | 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。

## ハローワーク長岡 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和6年度は、当所の業務運営計画において、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「障害者の就労促進」及び③「高年齢者の就労・社会参加の促進」を重点施策として掲げ、主に次のような取組を行いました。

- ・長岡公式LINEを開設し、イベント情報・サービスメニュー・職業訓練情報等の情報発信を行いました。
- ・オンライン機能を活用した職業相談や職業紹介を促進するため、相談窓口のほか、HPや長岡公式LINEなどにより積極的な周知を行いました。
- ・自所で実施している求職者向けセミナーをオンラインで他所と繋ぎ、参加者の増加を図りました。
- ・職業訓練受講生を確保するため、毎週火曜日にポリテクセンター新潟を会場として職業訓練説明会を開催しました。
- ・高年齢者を対象に、積極的な就職活動を促すための自己啓発や就職活動の進め方の理解促進を目的としたセミナーを毎月開催しました。
- ・求人者マイページ利用による求人申込が高水準となっている中、求人者支援員に職業紹介部門職員が同行して事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握や求人票以上の事業所情報の収集に務め、求職者への情報提供をはじめとした求人者支援サービスを実施しました（訪問事業所数：32社、訪問職員数：延べ52人）。
- ・求人の仕事内容や会社概要などを資料や画像等により会社担当者が説明し、求職者に興味、関心を高めてもらい、応募に繋げていくことを目的とした求人説明会を積極的に開催しました（開催回数：56回、参加人数：延べ528人）。特に人材確保に苦慮している人手不足分野企業に対しては、開催を積極的に提案し開催しました（開催回数：14回、参加人数：延べ111人）。
- ・充足率向上のため、求人者用資料として新たに「アンケート結果で見る求人票作成活用術」、「希望職種別地元求職者アンケートでわかった雇用管理改善の具体的ニーズ」、及び「求人票おすすめキーワード」を作成し、求人者向けセミナー、事業所訪問及び窓口来所時に同資料を活用することで充足支援につながるよう支援を強化しました。
- ・障害者の雇用促進にあたって、法定雇用率の引き上げにより新たに雇用率算定対象企業となった企業、不足に転じた企業、雇用ゼロ企業等を対象に障害者雇用研修会を3回実施しました。
- ・障害者就職面接会を1回、就職ウィーク（5日間）の企業説明会開催し、企業とのマッチングを図ったほか、関係機関と連携したチーム支援を実施することによって、障害者の就職件数は362件となり、目標（310件）を達成しました。
- ・長期療養者支援窓口において、診療日に合わせた拠点病院とのオンライン職業相談の活用を勧め実施しました（相談件数：延べ8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

- ・職業紹介部門において、毎月の業務の振り返りと、相談事例による研修（年5回）を実施し、職業相談スキルの向上を図りました。
- ・求人者向けセミナーを9月及び2月の計2回実施しました。参加事業所については、人材不足分野に特化して実施し合計で41社が参加しました。同セミナーでは、雇用管理改善に係る講師からの講話及び雇用環境・均等室から助成金の説明を行うなど、事業所が業務改善に1歩踏み出しやすくなるような内容としました。
- ・1年以上求人提出のなかった事業所については、事業所訪問による求人票以上の情報収集を積極的に行い、職業紹介部門とも情報を共有することで充足に向けた支援を行いました。
- ・障害者雇用研修会について、全ての法定雇用率未達成企業あてに参加要請を行い、10月～12月の開催日程をあらかじめ示した上でいずれかの開催回に参加を求める手法をとりました。内容は、障害者雇用への基礎的知識（雇用率、助成金制度、支援機関連携によるチーム支援等）の理解促進と、就労移行支援事業所との名刺交換・意見交換に加え利用者本人が出席した懇談の時間を設けて、事業所と支援機関の橋渡し支援をメニューとして開催しました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ホームページに求人説明会専用ページ・申込みフォームを作成しました。また、ホームページのトップページにスライダー機能を表示することにより、長岡公式LINEや求人説明会を、より見やすく周知する工夫をしました。
- ・充足率向上のため、求人部門の職員が共通した基準に基づいて支援するポイントを整理することで、共通認識のもとで求人者支援を行えるように体制強化を図りました。
- ・生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率については、個々の課題やニーズに沿った支援計画を作成し、きめ細やかな支援を行ったことにより、目標とした就職率（83.4%）を上回る85.0%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

- ・職業相談スキルの向上を図るため、引き続き毎月の業務の振り返りと併せ、相談事例による研修を実施します。
- ・ハローワークが何をしている機関なのか、どんな支援が受けられるのか、またハローワークに来所せずとも支援を受けられること等を、HPや長岡公式LINEなどにより積極的に周知・広報し、ハローワークの利用促進を図ります。
- ・少子高齢化や人手不足が急速に進む中、課題を抱えている求職者が増えていることから、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による課題解決支援サービスの強化に取り組みます。
- ・令和7年3月末現在の有効求職者（常用的フルタイム+常用的パートタイム）を年齢別でみると、常用的フルタイムでは各年齢層に比較的均等に求職者が分散しているものの、常用的パートタイムにおいては、有効求職者の4割強が60歳以上であることから、高年齢求職者の就職支援に力を入れる必要があります。そのため、引き続き60歳以上を対象とした、高年齢求職者の就職の傾向や採用事業所からの評価等についての理解を深めるための「生涯現役セミナー」の開催や、60歳以上の求職者を支援する生涯現役支援窓口において、求職者の課題やニーズに沿った就職支援に取り組みます。
- ・求人説明会参加企業の魅力を参加者だけではなく、それ以外の方にも広く周知を図ることでハローワークへの利用勧奨や充足支援につなげていくため、求人説明会参加企業のアピールポイントをHPや長岡公式LINEで情報発信していきます。
- ・若年者支援においては、ユースエール認定企業を増やすべく、高卒求人申し込み説明会（5月）及び高卒企業説明会（7月）の参加事業所に対して周知を行うほか、高卒求人票の青少年雇用情報から、認定基準を満たす可能性がある事業所に対し、個別訪問を中心に引き続き認定申請に向けた勧奨を行います。
- ・障害者雇用研修会の参加企業数は、法定雇用率未達成企業128社中47社（36.7%）と、前年度（114社中35社、30.7%）より上回ったものの低調であることから、開催数は維持の上、開催時期や内容の工夫（実際の管内雇用事例取り上げ等）を行い、事業所訪問時等に周知・参加勧奨をします。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 | 新卒者支<br>援に係る<br>就職支援<br>ナビゲー<br>ターの支<br>援による<br>新規卒業<br>予定者等<br>(既卒者<br>含む)の<br>正社員就<br>職件数 | 公的職業<br>訓練修了<br>3か月後<br>の就職件<br>数 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|---|-----------------------------------|
| 令和6年度目標 | 5,128 | 4,861 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 930                 | 310          | 618   | 290                               |
| 令和6年度実績 | 4,347 | 4,156 | 33.2%                      | 81.3%            | 86.4%            | 917                 | 361          | 647   | 294                               |
| 目標達成率   | 84%   | 85%   | 85%                        |                  |                  | 98%                 | 116%         | 104%  | 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。

# ハローワーク上越 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

令和6年度の重点施策として①オンラインの活用によるハローワークの利便性向上「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②人材不足分野の人材確保支援の充実、③高年齢者の就労・社会参加の促進の3つを掲げ、就職支援及び求人充足支援に取り組みました。

#### ①オンライン活用による利便性向上

- ・職業紹介の各専門窓口相談の予約方法を電話だけでなくオンラインからもできる仕組みにし、予約相談希望者の利便性の向上を図りました。また、予約フォームへ繋がる二次元コードを印刷したカードを窓口で広く案内し、オンライン活用希望者への周知に取り組みました。

- ・オンライン相談、オンライン紹介、オンライン認定を積極的に周知したことで、オンライン相談は64件、オンライン紹介は65件、オンライン認定は9人と利用者が増加しました。

- ・相談担当者の職業相談のスキルアップを図るため、従来の「求職者担当者制の個別振り返り」「事例検討会」に加え、今年度から「統括官による1on1個別振り返り」を定期的の実施し、相談担当者の技能向上に繋げることができました。

#### ②人材不足分野の人材確保支援

- ・福祉介護分野の求人説明会を年3回開催し、延べ36事業所73人が参加し、26人が福祉分野へ就職しました。また、うち2事業所は求人説明会後に職場見学会を実施し、2名の求職者が参加しました。

- ・運輸関係の職種に限定した持ち帰り用求人情報を月1回発行し、求職者から好評を得ました。

#### ③高年齢者の就労・社会参加の促進

- ・新規求職者の30%以上が55歳以上であり、働き方のニーズも多様化しています。多様な働き方に対する就職支援を目的に上越年金事務所、上越市シルバー人材センターと連携を図り「60歳以降の働き方セミナー」を開催しました。参加者に来場又はオンラインを選択いただくハイブリッド方式により、年4回開催し、延べ172名の参加がありました。

- ・高年齢者が応募しやすい求人を増やすことが重要であると考え、高年齢者を雇用するメリットを記載したリーフレットを作成し、商工会議所とも連携し「シニア歓迎求人」を265件確保しました。

## (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

・LINEを求職者への周知媒体のメインにすることとし、2毎週1回定期的に情報を配信する仕組みを作りました。また、ホームページもより親しみやすく見やすい構成に改善しました。なお、継続的な改善見直しを行うためHP、SNS検討委員会を立ち上げ、定期的に意見交換を行い改善に結びつけています。3月末でのLINEの登録者は2,088人となっています。

・若年層を中心としたハローワーク利用者の減少の一因に、ハローワークが行う支援メニューの周知不足があることから、求人説明会や各種セミナー、専門窓口での支援等のサービスについて、改善したLINEやホームページを活用し周知しました。また、窓口サービスの周知用リーフレットを改訂し、設置場所を市内商業施設30か所に拡大し、幅広い年齢層に対して周知を図りました。

・求人条件の見直しを行った求人のうち賃金や年間休日数など求職者ニーズに沿った見直しを行った求人を「リニューアル求人」とし、当所LINEやホームページに掲載する「かんたん求人検索」にあるリニューアル求人検索ボタンから簡単に表示されるようにしました。なお、見直した求人条件については、見直し前後の条件を併記するなど、どのように見直したのかをわかりやすく表示しています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・求人の充足支援のため会社説明会や職場見学会を積極的に開催しました。会社説明会は95回、職場見学会は16回開催し、それぞれ延べ312名、延べ29名の参加がありました。会社説明会及び職場見学会は、求人者が求人条件や職場環境等を求職者に直接アピールでき、また、採用後の職場定着にも効果が見込めることから、令和7年度も引き続き積極的に開催していきます。

・当所の障害者の雇用率は2.52%（前年度と同率）であり全国、新潟県をともに上回りましたが、障害者雇用の達成企業割合（59.6%）は前年度より12.7ポイント低下しました。障害者雇用に関する企業の考え方は様々あり、令和8年7月からの法定雇用率引上げに向け障害者雇用への理解を一層進める必要があるため、所内関係部門や関係機関と連携した積極的な事業主指導が必要となっています。

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

・アプリの使用で簡単に仕事探しができる民間事業者の利用者が増えている状況もあり、ハローワーク利用者は若年層を中心に減少が続いています。このような中、ハローワークのオンライン相談やオンライン紹介等のサービスを引き続き周知していきます。あわせて、「何を選んでいいかわからない」、「どんな仕事なのか想像出来ない」、「応募書類のアドバイスをしてほしい」など職業相談を希望する求職者等にハローワークの利用を働き掛け、求職者の課題に応じた解決支援を強化していきます。そのために研修を通じて職業相談窓口担当者のスキルアップを図ります。

・働き方に関する希望が多様である高年齢求職者にとって、対象求人は十分に確保されていないため、企業に対しシニア世代の人材活用を促し高年齢求職者のニーズに沿った求人の確保に努めます。また、高年齢者を取り巻く就労環境について、求職者自身の理解を促すため高年齢者向けセミナーを開催するとともに、相談窓口では一人一人の声に耳を傾け、個々の希望に寄り添った相談を心がけていきます。

・多くの求人者は求人申込み当たり、求人者マイページを利用しているため求人者との面談機会は少なくなっています。求職者ニーズに基づく求人内容見直しの提案や当所への要望等を収集し業務に反映させるため、これまで以上に積極的な事業所訪問を行っていきます。

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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ③新卒者<br>支援に係<br>る就職支<br>援ナビ<br>ゲーター<br>の支援に<br>よる新規<br>卒業予定<br>者等（既<br>卒者含<br>む）の正<br>社員就職<br>件数 | ④ハロー<br>ワークの<br>職業紹介<br>により、<br>正社員に<br>結びつい<br>た就職氷<br>河期世代<br>の不安定<br>就労者・<br>無業者の<br>件数 | ⑨生涯現<br>役支援窓<br>口での65<br>歳以上の<br>就職率 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|--|--|--------------------------------------|
| 令和6年度目標 | 3,530 | 3,300 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 804                  | 252  | 222  | 83.4%                                |
| 令和6年度実績 | 3,161 | 2,882 | 33.7%                      | 76.7%            | 93.6%            | 769                  | 243  | 245  | 89.0%                                |
| 目標達成率   | 89%   | 87%   | 86%                        |                  |                  | 95%                  | 96%  | 110%   | 106%                                 |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク三条 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）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 ハローワーク職業相談窓口利用促進の取組

ハローワークに来所して職業相談をする利用者が減少しているため、新しいリーフレットを作成して活用することにより、利用促進の取組を行いました。具体的には、オンラインを活用した就職活動のツールである「求職者マイページ」のメリットをリーフレットで周知し、マイページを開設してもらうことで、利用者の利便性の向上を図り、ハローワークの職業相談窓口を利用しやすいよう体制を整えました。また、ハローワーク支援サービスをまとめたリーフレットを利用者に配付し、ハローワークでは求人への応募だけでなく、「希望に合った求人を一緒に探す」・「求人情報誌の提供」・「LINEを活用したサービス」・「Zoomによるオンライン相談」・「応募書類作成や面接対策のアドバイス」・「ハロートレーニング（職業訓練）のあっせん」・「セミナーや求人説明会等、各種イベントの参加」などのサービスを行っていることを周知し、利用者のニーズに合わせたサービスが提供できるような取組を行いました。

##### ② 求人充足に向けた取組

求人充足促進のため、職業紹介部門と求人部門が参加する求人充足のための検討会を週1回開催し、「どのようにすれば応募者が集まり求人充足につながるか」を検討しました。検討した求人は、担当職員が求人者に対してマンツーマンで求人充足に向けて支援する求人担当者制につなげ、求人票記載内容の改善を提案したり、事業所から収集した求人票以上の情報を掲載した「フィードバックポスター」を作成してLINE配信や所内掲示することにより、ハローワークの利用者へ積極的に求人情報を提供する取組を行いました。

また、「求職者が求人への応募に当たって希望する内容を求人者へ伝えること」が重要と考え、求職者との職業相談を担当する職業紹介部門の職員も積極的に同行して事業所を訪問し、応募率を上げるために求職者のニーズに沿うような求人票の改善を促す取組を行いました。

#### （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

##### ① 雇用保険受給者の就職促進の取組

前年度の課題を受けて、今年度は雇用保険受給者の就職促進に取り組みました。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行いました。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供を実施し、応募・就職につながる支援を行いました。

## ② 求職者に対する求人票以上の事業所情報の提供

前年度においては、事業所部門だけでなく職業紹介部門の職員も事業所訪問に同行し、事業所情報を収集してきました。「求人票に記載されていない情報を幅広く求職者に提供していくこと」が必要と考え、事業所訪問後は、収集した求人票以上の事業所情報を記載した「フィードバックポスター」を作成し、事業所の外観や執務環境、社員の様子、商品等の写真、事業主・従業員からのコメントや社風をPRし、併せて、ポスター内に求人票の確認が容易にできる二次元コードを掲載して、LINE配信や所内掲示することにより、求職者へ情報提供を行いました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

令和6年6月1日現在の管内民間企業の障害者雇用率は2.46%と前年を0.02ポイント上回りましたが、雇用率達成企業割合は令和6年4月に法定雇用率が2.5%に引き上げられた影響もあり、58.9%と前年を7.6ポイント下回りました。障害者の就職件数は、関係機関との連携やトライアル雇用制度の活用などにより、目標件数の173件を31件上回る204件となりました。障害者雇用率は、令和8年7月に2.7%に引き上げられることになっているため、引き続き、未達成企業に対する訪問指導を行うとともに、事業主を対象とした特別支援学校見学会や障害者雇用が優良な企業の見学会を開催し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。

## (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 雇用保険受給者の早期再就職促進の取組

令和6年度は前述の(2)①の取組を実施しましたが、雇用保険受給者の就職は前年比で96人減少しました。また、雇用保険の受給できる日数を多く残し早期に就職した方の人数も前年比で△161人と大幅に減少したため、今年度も引き続き雇用保険受給者の就職促進に取り組む必要があります。職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に雇用保険受給者を積極的に選定し、求人情報提供や課題解決のための支援メニュー提案など、手厚い支援を行います。また、求職者担当者制の支援対象とならない雇用保険受給者に対しても、求職者マイページを利用した求人情報の提供を実施し、早期の応募・就職につながる支援を行います。

### ② 求人充足に向けた取組

求人充足のための検討会から事業所訪問までの期間が1か月程度かかっていたこともあり、支援から求人の有効期限までが短くなることで、十分な支援が行われていないケースがありました。その検討会から遅くとも14日以内に事業所訪問ができるように、あらかじめ、訪問の候補日を決めておく必要があります。また、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制につなげた中で、事業所訪問後に求人条件が緩和され、改めて求職者に求人の提供を行っているものの、その結果が事業所へフィードバックされていないケースが見受けられたため、各担当者が担当する求人の提供状況を、常にハローワークシステムにより確認し、事業所との情報共有を図ります。



## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 | ハローワー<br>クの職業紹<br>介により、<br>正社員に結<br>びついた就<br>職氷河期世<br>代の不安定<br>就労者・無<br>業者の件数 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|---|
| 令和6年度目標 | 2,297 | 2,255 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 457                 | 173          | 194   |
| 令和6年度実績 | 2,089 | 2,104 | 32.8%                      | 87.0%            | 90.5%            | 447                 | 204          | 255   |
| 目標達成率   | 90%   | 93%   | 84%                        |                  |                  | 97%                 | 117%         | 131%  |

※ 「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。

# ハローワーク柏崎 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）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年度の重点施策として、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「人材不足分野の人材確保支援の充実」に取り組みました。

#### ①オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進

求職者に対しては、求職者マイページのメリットをアピールする資料により、開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどのイベント情報の提供に活用しました。また、求職活動の利便性を向上させるため紹介状のペーパーレス化を図り、求人者に向けた説明資料により案内することで、管内事業所にはペーパーレスが定着しました。さらに、新たな取り組みとして、模擬オンライン面接、マイページ活用セミナーを月1回求職者向けに開催しました。

また、応募前職場見学に行った求職者が応募を希望した場合、再来所を求めているものを、来所することなくオンラインハローワーク紹介としての活用を進めました。求人者側において、一定数理解がされず活用が進みませんでした。資料を作成の上、当該資料を見学者を経由して周知に努め、徐々に活用が増えてきております。

求人者支援に関しましては、求人者マイページの新規開設及び開設後のフォローアップとして、電話や訪問等で作成支援を行い、自主応募、リクエスト機能等のメリットを周知し利用促進を図った結果、毎月のマイページからの求人申込割合は高い状態（90%以上）を維持することができました。

#### ②人材不足分野の人材確保支援の充実

人材不足分野全ての新規求人に関して担当を定め、月の目標を設定してマッチングを実施するとともに、人材不足分野を希望する求職者に対しては求職公開を積極的に勧奨しました。

また、求人担当者が紹介部門職員と連携し、主に人材不足業種の事業所を訪問を積極的に行い、求人充足に向けた求人条件の緩和の提案や求人票以上の情報の収集に取り組み、庁舎掲示板に企業PRシートを提示するとともにホームページにも掲載し周知を行いました。

上記取り組みにおいて、一定の就職促進が図られたものと考えており、今後も改善しながら継続します。

## (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

前年度の求人は、物価高騰や中国経済の減速などで新規求人が製造業などを中心に減少した一方で、建設業、運輸業及び医療、福祉業など所謂人手不足分野においては求人が増加し深刻さを増している状況にあったことから、毎週開催している求人を充足するための検討会議（応募状況が乏しいが、ハローワークは支援すれば充足が期待できる求人を毎週3～4件選定し支援策を講じる会議）において、人手不足分野の求人を必ず1件以上選定することとしました。その検討結果に基づき、事業所訪問を行い、求人条件の緩和の提案のほか、職員においても職種や求人内容の理解を深め、マッチング強化に努めました。

当該求人のフォローアップも行っており、選定求人の充足も増えているため効果は大きいものと考えられるため、引き続きブラッシュアップしながら継続していく必要があります。

加えて、当所特有の取り組みとして、有効求人倍率が6月には33ヶ月ぶりに1.1倍を切り（県内ハローワークで最も低い数値）、職種によっては十分な求人が確保されていないことやパートを希望する求職者が増加していること（所謂ミスマッチ）に伴い、当該職種の求人やパートの求人開拓にも注力し、求人増加の取り組みも行い求人者だけではなく、求職者ニーズに沿った需給調整機関としての役割も果たしました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

当所の重点選択項目の一つである「新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」について、学校へ出向いての学生向けセミナー（就職ガイダンスや職業講話）を積極的に実施しました。正社員希望者や就職に課題を抱える学生等に対し、担当者制として選定（パート希望者については相談過程において必要に応じ選定）しており、大卒等においては、内定までの状況確認を窓口相談や電話等で、自己就職も含めた就職実績の把握を行い、高卒については、各学校と密に連携を取り把握しました。自己就職に関しては、連絡がつかなくなる学生もいるため、自己就職時の指示や状況把握の追跡許可の徹底を図り取りこぼしを解消するように努めた結果、目標を上回る（108%）ことができました。ハローワークと学校（担当者）との密な連携が大事であり、大きく影響していることから、今後も引き続き連携を強化していく必要があります。

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

障害者の雇用促進について、特に令和6年度における障害者雇用率未達成企業の割合が県内で最も大きい状況にあることが課題であり、開催内容を検討した自治体や関係機関と連携した企業向けセミナーの実施や未達成企業に対する訪問指導の強化により、障害者雇用の理解促進に努める必要があります。

また、法定雇用率が令和8年7月には2.7%（+0.2ポイント）になることも踏まえ、現在達成していても雇用率引き上げにより未達成となりうる企業への周知および指導をはじめ、令和7年6月1日の障害者雇用状況報告書の結果を基に、法定雇用率未達成企業に対しては積極的な訪問指導を実施します。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数  | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>の就職件<br>数 | 新卒者支援<br>に係る就職<br>支援ナビゲ<br>ターの支援<br>による新規<br>卒業予定者<br>等(既卒者<br>含む)の正<br>社員就職件<br>数 |
|---------|-------|------|----------------------------|------------------|------------------|-------------------|--|
| 令和6年度目標 | 1,532 | 1228 | 38.9%                      | 95.0%            | 95.0%            | 369               | 149  |
| 令和6年度実績 | 1,371 | 1151 | 27.7%                      | 77.2%            | 96.6%            | 352               | 161  |
| 目標達成率   | 89%   | 93%  | 71%                        |                  |                  | 95%               | 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。

# ハローワーク新発田 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○特に重点的に取り組んだ事項

当所では、オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進、障害者の就職促進を重点施策とし、求人者に対する充足支援及び求職者に対する就職支援の充実並びに障害者の就職促進に係る取組を行いました。

求人、求職のマッチング機能を強化するため各種の研修を実施し、担当スタッフのスキルアップを図りました。

求人者に対する支援は、求人充足のための検討会（以下「求人充足会議」）の活性化と職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制を連動させた「求人充足支援チーム」を創設し、応募しやすい求人票や求人PRシートを作成し、また、求人部門と紹介部門が同行する事業所訪問を通じて事業所情報を収集することにより、紹介窓口においてもより多くの情報を求職者に伝えることができるよう取り組みました。

求職者に対しては、求職者担当者制を実施し、予約制による相談を通じて、自己理解や職業理解、適切な応募活動を支援するほか、心理状態など課題に対する支援を行いました。併せて、担当者制対象者に対してはマイページの開設を積極的に勧奨し、マッチングした求人票やセミナーなどの情報を提供しました。特に、人材不足分野へ就職を希望する求職者に対しては、求職者担当者制のほかに、関係機関と連携した求職者向けセミナー、企業説明会・面接会を開催するとともに、求人・求職のマッチングを積極的に実施するなどの支援を行いました。

障害者の就職促進では、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、就労支援計画に基づいたチーム支援を行いました。毎月開催される障害者就業・生活支援センターとのケース会議については、統括職業指導官・雇用指導官・就職支援コーディネーターが参加し、支援対象者の情報を共有し支援方針を策定するほか、支援の段階に課題等があった場合は、その都度連携し解決を図りました。また就職後においても、関係機関と連携し雇用先への事業所訪問することにより定着指導を行いました。

新規卒業予定者等に対しては、学校と連携し、定期的に連絡会議を開催するほか、出張相談や在学中からのチーム支援を行い、心理面のサポートを含めた就職支援を行いました。

以上の取組を行った結果、各項目に対する目標達成率は、雇用保険受給者の早期再就職割合102%、人材不足分野の就職件数104%、障害者の就職件数107%となり、年間目標を達成することができましたが、就職件数91%、充足数91%、新規卒業予定者等の正社員就職件数92%については未達成となりました。

## (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

### ○サービス改善・業務改善を図った事項

求人者、求職者ともに、マイページを利用した求人採用活動や就職活動を行うよう積極的に勧奨しました。

求人者に対しては、新潟労働局から指示された「マイページ経由の新規求人申込割合80%以上にする」とは達成しましたが、更なる利用率向上を目指して、マイページの利用を促すリーフレットを独自で作成及び配布し、マイページを開設していない事業所に対しては、開設できるまで電話などにより丁寧にサポートしました。求職者に対しては、「ありがとうメール」を送信し、オンライン登録からハローワーク登録への切り替えを勧奨するほか、マイページ機能を活用しオンライン自主応募やオンラインハローワーク紹介など、ハローワークに来所せずに利用できる支援サービスの利用を積極的に勧奨しました。

求人充足対策については、求人充足会議の対象とする求人については、主に職業紹介部門が選定し、窓口で職業紹介を行う者としての視点を持ち、事前に意見集約を行った上で求人充足検討会議に参加することで、求職者から照会事項や条件緩和希望を求人内容に反映させるよう努めました。

職業紹介部門及び事業所・学卒部門双方の職員が、求人充足検討会議をはじめ、求職者担当者制や求人担当者制、事業所訪問に携わり、実施後は、結果や内容について振り返りを行うことで個人のスキルや専門性の向上に努めました。

障害者の就職促進については、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関と連携し、チーム支援を行うことにより就労が見込まれる当該機関の利用者に対して、ハローワークへの求職登録や職業相談を利用するよう勧奨し、就職支援を実施しました。

新規高等学校卒業予定就職希望生徒に対する企業説明会については、昨年に引き続き2日間に渡り開催し、ユースエール認定企業には優先的に参加いただくとともに、参加企業数を可能な限り多くするなど、新規高等学校卒業予定者採用予定企業の人材確保に資するよう取り組みました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

・新規求職者数（パートを含む常用）は毎年減少が続いていますが、特に34歳以下は、令和5年度は前年度比▲15.5%、令和6年度（1月末まで。以下同じ。）は同▲15.8%と大きく減少する一方、55歳以上は、物価高を背景に令和6年度は同+14.6%となっており、新規求職者に占める55歳以上の割合は44.6%（前年度比+6.7P）に達しました。こうした中、求職者マイページの開設方法や活用の仕方を十分理解することなく就職活動を行う求職者が一定程度存在することから、令和6年1月から「求職者マイページ活用セミナー」を開催しています。

・急速に高齢化する当所求職者の就職支援とシニア層の活用による人材不足の解消を促すため、リーフレット「人手不足時代を乗り切る「シニア世代」活用のススメ」を作成し、求人者に地域の労働市場の実態に沿った人材の確保を呼びかけています。

#### (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

- ・当所の若年求職者の減少は、若年人口の減少のほか、就職活動においてインターネットの活用が広まったことが要因であると考えられることから、求人の充足率を高めるためには、インターネット上での見え方を意識した求人情報の作成や若年者の関心が高い情報の発信が必要になってきています。このため、求職者が知りたい企業情報や求人に関する情報、求人者に求められる取組等を把握し、求人者へフィードバックする取組をすすめる必要があります。
- ・また、今後も人口の減少及び高齢化率の高まりが予想される当所管内においては、人材不足の解消のためには就業意欲の高いシニア層や短時間就業の希望者など多様な人材の一層の活用を促す必要性が高まっています。



## 2. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数   | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 | ③新卒者<br>支援に係<br>る就職支<br>援ナビ<br>ゲーター<br>の支援に<br>よる新規<br>卒業予定<br>者等 (既<br>卒者含<br>む) の正<br>社員就職<br>件数 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|--|
| 令和6年度目標 | 2,930 | 2,510 | 39%                        | 90.0%            | 95.0%            | 675                  | 158               | 264  |
| 令和6年度実績 | 2,692 | 2,297 | 40%                        | 82.3%            | 88.4%            | 702                  | 170               | 244  |
| 目標達成率   | 91%   | 91%   | 102%                       |                  |                  | 104%                 | 107%              | 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。

# ハローワーク新津 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）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オンライン化に即した職業紹介業務の充実、②障害者の就労推進を重点的な取組として業務を推進してきました。

#### ①オンライン化に即した職業紹介業務の取組

・利便性の向上のため、昨年度に引き続き、求職申込時に「求職者マイページのご案内」「スマホで求職登録」を手交し、マイページ開設を積極的にご案内したことにより、3月末時点でマイページ開設率は47.8%まで増加しました。より多くの求職者に、より早く求人情報を提供することができました。

#### ②障害者の就労推進の取組

・障害者の就職支援として、合同就職面接会の開催（10月）、就労移行支援事業所等の福祉サービス事業における一般雇用への移行者の掘り起こしや移行促進に係る相談支援（年4回）を実施しました。また、実習や職業紹介に結びつけるために、面接会にて採用が実現できなかった企業や雇用率未達成企業を中心に訪問し、求人開拓や情報提供・情報収集を行った結果5名の方の就職に繋がりました。

・合同就職面接会の開催にあたり、就職可能性向上のために障害者職業センター職員を講師に迎え、精神・発達障害者を対象とした面接準備セミナーを開催し、就職支援の強化を図りました。

・そのような取組の結果、障害者の就職件数は136件と対前年比10.5%の減少となりました。その要因としては、従来からの受け入れ先である新潟市内のA型事業所が複数箇所閉鎖になったことが影響していると考えられます。今後は雇用率未達成企業へのアプローチがより重要になります。

### （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

・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るためにマイページ開設促進と併せて「マイページ活用セミナー」を開催しました（4回開催9名参加16名定員）。求職活動の利便性を向上するには、開設するだけでなくその後の活用が重要であるという認識のもと周知・啓発に注力しました。また、令和6年度から一般求職者に対してもオンライン相談・紹介を開始しました。令和7年度においても必要に応じて継続して実施していきます。

・増加傾向にある中高年齢層の求職者への支援のために、高年齢者向けの求人の確保及び求人情報一覧（紙）の作成（月1回）、求職者担当制を実施しました。さらに令和6年度から60歳以上の求職者を対象にしたセミナーを開催しました（2回開催16名参加16名定員）。

・求人者マイページの普及に伴い、求人者との対面でのサポートが減少し充足支援が不十分でした。求人への応募促進を図るため、求人説明会の開催やプラス企業情報の作成などを行い、求人票以外の情報を積極的に提供し充足・就職に繋げた。

・特に人材不足分野（医療・福祉・建設・運輸・警備）の求人については、応募条件を変更した求人はどの箇所が変更になったかわかるようにPOPによる見出しをつけるなどリニューアルになったことを強調して「新津（ニーズ）求人」コーナーに見やすくなるように掲示を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議を開催とし、現状・課題の共有、情報交換を実施しました。原材料費の高騰などによる地域経済への影響や自治体における企業誘致の動向などを注視しながら、引き続き各自治体等と円滑にコミュニケーションを図り、地域の雇用対策に努めていきます。
- ・障害者雇用率未達成企業支援として、求職者情報の提供等により障害者雇用への理解促進を図るとともに、雇用指導官と就職支援コーディネーターが連携し求人充足会議の実施や同行訪問による支援により、令和6年6月1日現在の障害者雇用率2.67%と前年に比べ0.14ポイント上回りました。ただ法定雇用率達成企業の割合は、前年の56.3%から3.5ポイント下回る52.8%となり、未達成企業に雇用に向けさらなる支援を充実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

- ・オンラインの活用はさらなる充実・強化を図るため、マイページの開設・活用はもとよりオンラインによる相談・紹介・セミナー開催も積極的に実施していきます。
- ・オンライン活用と併せて、質の高いサービスを提供するためにキャリアコンサルティング機能の充実を図ります。職業相談部門内での事例検討会等の実施をはじめ部門を越えた研修等の実施にも取り組みます。
- ・障害者の就労推進においては、雇用率未達成企業へのアプローチが重要なため、五泉特別支援学校村松分校と共催で企業・福祉事業所の開催、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の支援機関との連携を強化し障害者を理解し周知・啓発を積極的に行っていきます。
- ・人材不足分野求人への応募促進を図るため、従来の求人説明会では、仕事内容や条件などを口頭や資料で説明する形ですが、実際の職場環境や雰囲気を知ることができないため応募に踏み切れない求職者も多く見受けられます。実際に事業所を訪問し、職場の様子を自分の目で見て確認できる職場見学会を開催し、見学を通じて働く現場のリアルな姿を知ることによって求職者が安心して応募できるように職場見学会を実施する。
- ・令和6年9月に当所のLINE公式アカウントを開設しました。求職者向けに定期的に情報発信を行っています。ハローワークを利用しての方はもちろんのこと、利用していない方々にもできるだけ情報が届くよう、公式アカウントの周知や必要とされる情報の発信に努めていきます。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数  | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 | 生涯現役<br>支援窓口<br>での65歳<br>以上の就<br>職率 |
|---------|-------|------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|-------------------------------------|
| 令和6年度目標 | 2,300 | 1800 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 593                 | 155          | 83.4%                               |
| 令和6年度実績 | 2,062 | 1604 | 34.5%                      | 90.0%            | 92.0%            | 550                 | 136          | 91.0%                               |
| 目標達成率   | 89%   | 89%  | 88%                        |                  |                  | 92%                 | 87%          | 109%                                |

※ 「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。

# ハローワーク十日町 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）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」の目標達成を最優先課題とし、目標達成に向け下記の項目について重点的に取り組みました。

- ・職員が求職者に寄り添って就職を支援する求職者担当制を就職相談部門の職員全員で実施し、支援の対象とした方180人のうち、98人が就職に結びつき54.4%の高い成果が得られました。

- ・オンライン登録者の就職促進のため、気軽に来所して相談いただけるよう相談の流れをわかりやすくメールでご案内したほか、相談窓口の利用を勧めました。さらに、オンライン登録された方の求職者マイページにおいて、登録者の希望条件等に合うと思われる求人情報の提供を行った件数は598件で目標の576件を上回りました。

- ・就職相談部門と事業所部門の全職員が年間4回以上の事業所訪問を実施するとともに、両部門の職員による同行訪問にも努めました。事業所訪問により、事業内容や職場環境などについて現地で確認したほか、求職者ニーズ等を踏まえたより充足しやすい求人条件の見直し提案なども行い、求人者と顔が見える関係づくり、信頼関係の構築に取り組みました。

- ・求人充足のための検討会で検討対象とする求人については、求職者の意向をより反映させるため、就職相談部門の担当がより多くの求人を選出し、応募条件の緩和や記載内容の具体化等、求人内容の見直し、検討を積極的に実施しました。また、より多くの職員に参画してもらうために、参集型のリアル会議形式ではなく、グループチャットによる会議形式とすることで、多くの意見等を集約することができました。

- ・求人者が求職者のニーズを把握しやすいよう、求人説明会や職場見学会の実施を求人者に積極的に提案し、直接求職者と接することができる機会を多く設けるようにしました。（令和6年度求人説明会及び見学会 開催48回、参加求職者延べ267人）

## (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

本年度は、ハローワークのサービスメニューを外部に発信し、オンラインによるサービスの利用、周知への取り組みを行いました。また、サービスメニューの選択肢を増やし、さらに利用しやすくなるよう下記の項目について改善を行いました。

- ・ SNSの「公式LINE」を利用し、求人情報の検索や職業訓練や各種セミナー、面接会の情報など簡単な操作で情報収集できるよう見直しを実施しました。また、週1回以上情報発信を行い、オンライン中心に就職活動を行っている方にも利用しやすくなるようにしました。
- ・ オンライン登録者された方について、ハローワークのサービスメニュー等を周知するとともに、就職支援を受けていない方にもハローワーク利用のメリットを理解いただけるよう、ハローワークへの利用を勧奨しました。
- ・ ハローワークインターネットサービスのオンライン機能に慣れていない求職者にも利用していただくため「求職者マイページセミナー」を開催し、マイページを利用しやすくなることで早期再就職につながるよう努めました。
- ・ 若年求職者を中心とした就職活動の方向性の定まらない求職者を対象に、職業情報提供サイト「job tag」の活用を勧めることを目的として、「jobtag活用セミナー」を開催しました。
- ・ 職員が電話だけでなく事業所訪問により情報収集した事業所については、作業風景画像や求人者からのメッセージ等をまとめた「事業所訪問レポート」として、求人条件の緩和、見直し等で応募しやすくなった求人については、変更箇所をわかりやすく示した「リフレッシュ求人」としてそれぞれ所内に掲示し、求職者の関心が高まるよう取り組んでいます。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・ 求職者のオンライン登録者からの切替件数は、切替目標数371件のところ、実績409件と達成率110.2%と目標を達成しました。
- ・ 求職者に対する職業相談業務については、オンラインによる求職者マイページ開設した後に、来所相談へ移行していただく方の目標件数を371件としていましたが、実績は409件となり、達成率は110.2%と目標を達成しました。
- ・ 求人事業所の利便性向上及びサービス推進のため、求人者マイページの開設を進めています。マイページからの求人申込み割合80%以上を目標としていましたが、全ての月で目標達成し、年度平均が94.1%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

- ・ SNSの「公式LINE」を利用した情報発信については、単なる求人説明会やセミナーの開催案内が中心だったので、オンラインを中心に求職活動を行っている方がハローワークを利用したくなるような記事内容となるようさらなる検討、改善を進めます。
- ・ 求職者マイページの活用メリットが求職者に浸透していないため、「求職者マイページ活用セミナー」の開催周知にさらに努め参加者を確保し、求職者マイページの有効活用につなげます。
- ・ 求職者の「job tag」の認知度がまだまだ低いため、「jobtag活用セミナー」について、積極的な開催周知による参加者の確保を図り、自己理解と職業理解を深めることによる早期再就職の実現を支援します。
- ・ ハローワークを利用せずに就職活動を行っている方へハローワーク利用を勧奨するためには、より相談支援内容を充実させ就職に結びつく実績を積み上げることで、利用者から評価いただくことが重要であることから、引き続き求職者担当制による応募書類作成の支援など、求職者の方に寄り添った丁寧な相談を実施します。
- ・ 「事業所訪問レポート」は所内掲示するだけでなく、当所ホームページやSNS（公式LINE）でも情報発信し、広く周知・活用していただけるようにします。
- ・ 求人説明会について、会場参集型のほかにオンラインでも参加できるようにして参加者の利便性を高め、求人充足につながるよう支援します。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数  | 充足数 | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 |
|---------|-------|-----|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|
| 令和6年度目標 | 1,061 | 930 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 229                 | 52           |
| 令和6年度実績 | 915   | 846 | 40.8%                      | 89.1%            | 93.4%            | 213                 | 57           |
| 目標達成率   | 86%   | 90% | 104%                       |                  |                  | 93%                 | 109%         |

※ 「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。



## ハローワーク糸魚川 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### 【求人充足のための取組】

①「求人充足のための検討会」（求人を如何に充足させるかの具体的な方策を検討。週1回ペースで開催。）につきましては、前年度において、本取組の意義、会議の在り方、求人事業所への働きかけやフォローアップ方法などについて職員間の意思統一を図っており、令和6年度においてはこの取組をさらに充実・強化させていくことを目標に実施しました。

会議開催後、原則、求人担当者と職業相談担当者がペアを組んで事業所を訪問し、当該事業所ニーズ（求める人材等）や募集職種に係る詳細情報を把握するとともに、こちらからは、求職中の方（以下「求職者」という。）の状況やニーズ、現在の管内労働市場等の状況について説明し、求職者目線での求人票記載内容の充実、求職者ニーズを踏まえた求人要件の緩和や労働条件の向上など求人の魅力を高める提案を行いました。訪問後は、これらの情報を職業紹介部門の職員間で共有し、要件緩和など求人内容の見直しの有無に関わらず求職者への求人の提供を行うとともに、職業相談窓口においても事業所訪問で得られた事業所及び求人の詳細情報等を提供することで応募勧奨を行っています。

また、求人の提供を行った際は、当該求職者に応募希望の有無を確認するとともに、応募を希望されない場合の理由などを可能な限り確認させていただき、次回以降の事業所への助言などに活かすこととしています。今後も要件緩和等の働きかけに際し、求人事業所にご納得いただけるような説得力のある資料の提示や説明、提案が行えるよう工夫し、条件等の向上につなげるなどし、求人の充足に努めます。

なお、求人要件の緩和や労働条件の向上がなされた求人につきましては、求人票に事業所からのメッセージや事業所及び募集職種の魅力などを書き添え所内に設置した「リフレッシュ求人コーナー」に掲示し、より多くの方の目に留まるように当所ホームページにも同様の掲載を行っています。

② ハローワークでは、求人事業所における利便性向上と申し込み手続きの負担軽減等を図るため、求人者マイページによる求人申し込み手続き（インターネットを利用した申し込み手続き）の利用を促進していることから、事業所の方々との接触機会が以前に比べ減少しています。このような中、選定求人の充足に向けたフォローアップの実施による事業所訪問は、求人者ニーズの把握や労働市場情報の提供などを行う貴重な機会であると考えています。1回の訪問に終わらせることなく、求人充足に向けた取組の進捗状況や更なる要件緩和の提案等を行うなど継続的にフォローを行うことにより、事業所との信頼関係の維持・構築やハローワーク利用の満足度向上に努めています。さらに、こうした取組から職員のコンサルティング能力の向上、事業所の詳細情報を収集による専門性の向上などの効果も期待できるものであり、引き続き取組の強化を図ります。

**【積極的な求職者に合った求人の提供】**

インターネットにはさまざまな求人サイトが存在し、多数の求人が掲載されることで選択肢が広がるものの、膨大な選択肢から求職者がより自身の希望に叶った求人を選択することが難しい一面もあります。このため、ハローワーク職員が職業相談で把握した求職者の希望等を踏まえて求人を選定し、提案・提供を積極的に実施しました。求人の提供に際しては、求職者の利便性向上と迅速な情報提供を行うため、「求職者マイページ」によるオンラインでの提供を積極的に活用しています。

また、可能な限り当該求職者向けのメッセージを添え、一定期間経過後には提供した求人についての感触を確認するようにし、次の求人提供や職業相談に活かしています。

**【障害者の就職促進】**

障害者雇用率未達成企業をはじめとした管内事業所に対する障害者雇用に向けた働きかけについては、共生社会実現のため、また、少子化等による人口減少などによって高齢化率が高まる管内においては労働力確保の観点からも、当所における重要課題の一つと捉えています。

令和6年度においては、未達成企業に対する継続的な働きかけ、情報提供、相談支援を行い、未達成状態の解消を図りました。具体的には、所長の企業訪問による指導のほか、障害者雇用関連セミナーや特別支援学校及び障害者雇用事業所の見学会への参加勧奨、求職者情報の提供等の働きかけを継続して行っています。こうした働きかけもあって、対象企業の中から障害者専用求人の申し込みがあった企業や、職場実習の受け入れ準備に入った企業がありましたが、未だ雇用に向けた一歩を踏み出すことができていない企業も存在します。

今後は、専用求人の充足や、職場実習から常用雇用への移行及び定着支援を行うとともに、個別企業の取組の進捗状況や意識の変化を把握しつつ、継続的な働きかけを実施します。

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

**【職員の専門性の向上】**

ハローワーク支援メニューの周知等によって、ハローワークが行う支援を求めて来所等された方々の期待に応えるためには、職業相談窓口担当職員の相談技法等のスキルを向上させることが重要であり、個々の職員に自覚を持たせるため、キャリアコンサルティング有資格職員や経験豊富な統括職業指導官による所内研修を実施しました。また、新潟労働局が開催する研修への送り出し、関連研修資料の提供等による自己研鑽を促すなどし、質の向上を図りました。

さらに、事業所訪問の機会を確保し、管内の各産業の現状把握、求人事業所及び募集職種の詳細情報や求人者ニーズを収集するなどし専門性を高め、職業相談窓口での相談、マッチングサービスに活かすとともに、求人者に対する応募要件緩和や採用条件の向上にかかる働きかけなどの実践を通して、コンサルティング能力の向上も図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

当所管内においては、人口減少が進んでおり、令和7年3月1日現在では37,829人と減少が続き、高齢化率（65歳以上の占める割合）も41.4%と高い状況にあります。こうした人口事情も背景にあって、管内事業所における雇用者数の年齢構成（令和2年国勢調査：役員を含む雇用者数）をみると、最も雇用者数が多いのは45～49歳の層で、当該年齢層から年齢が下がるごとに雇用者数は減少、65歳以上の雇用者数の割合が全雇用者の13.8%（平成27年調査：10.0%）を占め、管内事業所において労働力としての高年齢者の存在は大きなものとなっています。しかし、令和5年12月22日に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本地域別将来推計人口」によると2030（令和12）年10月1日時点の推計人口は33,577人にまで減少。今後は、若年者層ばかりでなく高年齢者層も減少し、労働力不足はより一層深刻なものとなることが懸念されます。

このような状況にある中、当所といたしましては、糸魚川市、糸魚川雇用促進協議会、糸魚川商工会議所等の地元関係者が行う新卒者雇用やUIターン就職のための各施策に積極的に協力するほか、70歳までの定年制引き上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度導入などの高年齢者雇用に係る環境整備をはじめ、多様な人材が活躍できるよう事業所に対し働きかけを行うとともに、求職中の方々の就労意欲喚起と就職促進によって、管内事業所における人材確保に引き続き努めます。

### (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

職業相談を希望して来所する求職者が減少する中で、求職者マイページ（インターネット）の開設・利用促進を進めるとともに、オンラインによる求職者に合った求人の提供を積極的に実施します。なお、求人の提供後には、提案した求人に対する求職者の意向を確認することによりニーズの把握に努めるとともに、精度の向上を図るよう取り組みます。また、ハローワークによる就職支援が必要な求職者に対して支援を届けるため、SNS（LINE）を活用して、求職者が必要な情報に簡易にアクセスできるよう利便性の向上を図ります。

慢性的な人手不足感がある中、求人充足に重点を置いた支援を実施するため、積極的に事業所訪問を行い求人票以上の情報や画像情報の収集、求人充足のための検討会の活性化、求人条件の緩和指導、求人説明会（オンラインとのハイブリッド方式）の開催等、求人者の状況に応じた支援をこれまで以上に積極的に取り組みます。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

|         | 就職件数 | 充足数 | 雇用保険<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 |
|---------|------|-----|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|
| 令和6年度目標 | 743  | 644 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 208                 | 34           |
| 令和6年度実績 | 704  | 609 | 37.6%                      | 80.6%            | 90.8%            | 170                 | 37           |
| 目標達成率   | 94%  | 94% | 96%                        |                  |                  | 81%                 | 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。

## ハローワーク巻 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）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年度重点施策として、①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「新規学卒者等に対する就職支援」、③「障害者の就労促進」の3つを掲げ就職支援及び充足対策に取り組みました。

##### ①「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」

・職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制の実施により、求職者に条件に合った求人情報の提供や応募書類作成支援、課題解決支援のための支援策の提案など積極的な支援を行いました。また、相談した求職者の相談内容を振り返り、ほかの職員の意見を聞く事例検討会を6回実施しました。事例検討会終了後は、内容を部門内で回覧し、職員のスキルアップ向上を図りました。

・求人充足のための検討会にて選定した求人を、記載内容の改善提案、求職者に条件に合った求人情報の提供等を行い、さらに3週間後に再度状況を確認し、その状況を事業所へフィードバックし、記載内容や条件の見直し提案を行い、再度求職者に条件に合った求人情報の提供を行うことで充足及び満足度の向上を図りました。また、事業所を訪問し、作業風景などの写真を撮らせていただき、求職者目線の独自の企業PRシートを作成し、所内での掲示の他、ホームページやLINEからも閲覧できるようにしています。

##### ②「新規学卒者等に対する就職支援」

新規学卒者の入社後3年以内の離職率が依然として高いため、主に管内高校出身の生徒が就職した企業に対し、就職後の状況を企業及び生徒と面談し、生徒の悩みを企業にフィードバックするなど、定着につなげるよう努めました。

##### ③「障害者の就労促進」

障害者の新規求職申込件数は増加し、前年度比13.9%増加しました。特に精神障害者の増加が著しく、前年度比12.1%増加しました。就職件数は、仕事に必要な基礎能力や安定して働き続けるための心構えが整っていない求職者が多かったものの、障害特性に応じた個別支援の実施や、雇用指導官と就職支援ナビゲーターの充足会議や同行訪問、障がい者就業・生活支援センター等関係機関との連携により、前年度比3.1%増加と目標である97件を達成することができました。

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

- ・求職申込みをされた方に対し、スマートフォンでの求職登録を案内し、マイページの開設を積極的に促しました。また、離職票交付時にも「スマホで求職登録を！」リーフレットを提供し、事前の求職登録を促しました。マイページを活用して求人情報や再就職支援セミナー、職業訓練等の情報提供を行い、求職者サービスの向上につながりました。
- ・令和6年7月にLINEを開設し、窓口や雇用保険説明会などでチラシを配布、LINEの友達登録を勧めました。再就職支援セミナーや職業訓練、他各種イベントなど、再就職に役立つ情報を週1回程度配信を行いました。
- ・独自に作成している「企業PRシート」をLINEからも閲覧できるようにしました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ・生涯現役支援窓口の周知を推進するため、「生涯現役支援窓口のご案内」リーフレットを職業相談時や雇用保険説明会初回講習時に配布し、積極的な利用勧奨を行いました。職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制による支援を実施することにより就職促進を図り、65歳上の就職件数は前年比5.4%増加しました。
- ・60歳以上を対象とした生涯現役セミナーにおいて、求職活動の進め方や応募書類の作成、面接の受け方などの説明をした他、シルバー人材センター職員を講師に招聘し就業に必要な技能を付与する講習やシルバー人材センターでの就業について説明してもらい、また、年金事務所職員を講師に招聘し働きながら年金を受給する際の注意事項等について理解を深めてもらい、就職の意欲喚起・促進を図りました。

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

- ・雇用保険受給者が増加していますが、早期再就職件数が減少していることから、雇用保険受給者への意欲喚起・就職促進を図ります。職員がマンツーマンで支援する求職者担当者制の支援対象者に選定し、求人情報提供や応募書類の作成支援、課題解決のための支援メニュー提案等の支援を行っていきます。
- ・求人の充足支援に力を入れていますが、地域の人材不足により充足しきれないケースが多々あります。一方で高齢者が応募できる求人は少なく、求人が足りていない状況です。よって、高齢者が応募できる求人の確保、高齢者が自身をアピールできる場、求人者がどのような人材を求めているか説明する場の提供を計画しております。

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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | 障害者の<br>就職件数 | 新卒者支援<br>に係る就職<br>支援ナビ<br>ゲーターの<br>支援による<br>新規卒業予<br>定者等 (既<br>卒者含む)<br>の正社員就<br>職件数 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|--|
| 令和6年度目標 | 2,072 | 1,951 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 421                 | 97           | 196  |
| 令和6年度実績 | 1,828 | 1,785 | 30.9%                      | 80.8%            | 91.6%            | 369                 | 100          | 174  |
| 目標達成率   | 88%   | 91%   | 79%                        |                  |                  | 87%                 | 103%         | 88%  |

※ 「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。

# ハローワーク南魚沼 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）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「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、②「高齢者の就労・社会参加の促進」を令和6年度の重点施策として就職支援や求人充足支援に取り組みました。

- ・求職者へのLINEでの情報発信の他、マイページを活用した求人情報の提供やオンライン相談などの支援を行っています。

- ・求人者にはTeamsを活用して所内で挙がった意見や、求職者の反応をフィードバックすることで、求人内容の充実や求人条件の改善に繋がっています。

- ・令和7年3月末現在の有効求職者に占める65歳以上の割合は20.0%（全数）となっています。高齢者が前向きに応募できるよう、求人票に「シニア歓迎求人」を表示している他、「シニア求人説明会」や「シニア就活セミナー」を実施した結果、生涯現役支援窓口での65歳以上の新規援助対象者数77人のうち、就職件数は65人の目標を上回る67人となりました。

### （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

- ・求職者向けに「ハローワーク南魚沼・小出」のInstagram、LINE公式アカウントを開設し、情報発信を始めています。

- ・事業所訪問時に集めた求人票に記載の無い画像情報や担当者の声などを「職場見学レポート」として作成し、求職者に配布することで会社見学と同等の効果が得られるよう改善を行いました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

当所の令和6年6月の障害者雇用率は2.55%と前年の2.54%から0.01P上昇しました。しかし、令和6年4月に法定雇用率が2.5%となったことで障害者雇用率達成企業割合は前年の63.5%から6.4P低下し、57.1%となりました。引き続き未達成企業に対する訪問指導を継続し、障害者の就職促進・雇用率の向上に努めます。



(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

ハローワークの潜在的な利用者への周知広報  
・主にインターネットを利用して就職活動を行っている方向けの、気軽に手に取れるリーフレットを作成します。  
・各種サービスメニューを載せることで、オンラインサービス等によりハローワークとの接点を気軽に持てるような内容とし、利用促進を図ります。

## 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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | ハロー<br>ワークの<br>職業紹介<br>により、<br>正社員に<br>結びつい<br>た就職氷<br>河期世代<br>の不安定<br>就労者・<br>無業者の<br>件数 | 生涯現役<br>支援窓口<br>での65歳<br>以上の就<br>職率 |
|---------|-------|-------|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|---|-------------------------------------|
| 令和6年度目標 | 1,700 | 1,530 | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 409                 | 71  | 83.4%                               |
| 令和6年度実績 | 1,511 | 1,422 | 34.7%                      | 86.7%            | 87.5%            | 323                 | 109   | 87.0%                               |
| 目標達成率   | 88%   | 92%   | 89%                        |                  |                  | 78%                 | 153%  | 104%                                |

※ 「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。

# ハローワーク佐渡 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）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、オンライン化に即した職業紹介の充実と求人者支援の推進を重点課題として位置づけ、特に求人充足サービスの推進を最重要と考え取り組みを行いました。

- ・ハローワークシステムのオンライン機能を活用していただくため、求人者及び求職者にマイページの開設を積極的に勧奨しました。
- ・「充足数」の目標達成に向け、求人充足のための検討会において重点的に支援の必要性があると思われる求人を中心に、求人の担当者を定め事業所訪問を行い、「佐渡・プラス企業情報」として求人票以外の情報の作成を提案し、所内掲示、ホームページに掲載して求職者に情報提供し、併せて能動的な利用者に合った求人の提供に取り組みました。
- ・人手不足業種の求人を中心にジョブツアー（職場見学会）やジョブセッション（求人説明会）を開催し、企業と求職者が接する機会を増やす取り組みを行いました。
- ・窓口及び求人説明会や各種研修会等の参加企業に対して人材開発支援助成金等各種助成金制度の説明を行い利用勧奨に努めました。
- ・令和6年度に取り組んだ業務の結果としては、目標に対する達成率は就職件数が96.3%、充足数は106.6%、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標208件に対し173件（達成率83.2%）となりました。
- ・佐渡・プラス企業情報作成件数は34件、ジョブツアー（職場見学）は6回23人参加、ジョブセッション（求人説明会）は6回56人参加がありました。

### （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

○求人の申し込みのあった事業主にオンラインでの利用の有用性を説明し、求人申し込みは求人者マイページから行うよう勧めました。

○オンライン求職登録者にハローワークの利用登録者になっていただくよう「ありがとうメール」を送信し、ハローワークサービスメニュー等を周知して来所勧奨を行いました。

○求職者マイページの開設、活用のセミナーを行い、オンライン支援メニューの活用の推進に取り組みました。

○窓口職員のスキルアップにつながるよう、相談事例による研修や本省研修の伝達等、所内研修に取り組みました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

○管内民間企業における障害者実雇用率は前年度より0.1ポイント上昇し2.91%となりましたが、法定雇用率達成企業割合は前年度より1.0ポイント低下し67.6%となりました。

○新規求人数は令和2年度のコロナ禍のピークを過ぎた令和3年度以降は増加傾向にありましたが、令和6年度は対前年比で減少に転じました。新規求職者数は令和5年度に引き続き令和6年度においても減少傾向で推移しています。

#### (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

○管内の障害者実雇用率、達成企業割合については、令和8年7月の雇用率引き上げを見据えて、企業に対して障がい者雇用に係る理解を高めるため、関係機関と連携した雇い入れ支援や指導を強化する必要があります。

また、地域における障がい者雇用の機運向上に資するよう、企業には「もにす」認定取得を勧奨していきます。

○当所の管轄は離島であるため、労働市場が独立して形成されています。少子高齢化が進み労働力人口が減少している状況から「人を集めるための工夫」等を求人者や関係機関連携のうえ考えていく必要があります。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成績

※ 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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>(求人<br>者) | 満足度<br>(求職<br>者) | ⑧人材不<br>足分野の<br>就職件数 | ②障害者<br>の就職件<br>数 |
|---------|------|------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| 令和6年度目標 | 735  | 593  | 38.9%                      | 90.0%            | 95.0%            | 170                  | 37                |
| 令和6年度実績 | 708  | 632  | 29.9%                      | 78.8%            | 90.9%            | 178                  | 46                |
| 目標達成率   | 96%  | 106% | 76.0%                      |                  |                  | 104%                 | 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。

# ハローワーク村上 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）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、「オンライン化による職業紹介と求人充足サービスの推進」、「人材不足分野の人材確保支援の充実」を重点課題と位置づけ、以下のとおり就職支援及び充足支援に取り組みました。

①ハローワークを利用していない方々に、ハローワークのサービス内容を知っていただくため、管内の全戸（役2.4万世帯）に回覧される「村上・岩船地域自立支援協議会かわら版」に当所公式LINEの紹介記事を掲載しました。半月間の公式LINE登録者数は通常20～25件程度ですが、回覧期間を含む半月間の登録数は65件に及びました。また、ご来所いただく求職者に的確なサービスを提供するため、求職者向けアンケートを改正しました。

②人材不足分野である建設業及び介護業界への関心を高めるため、高校2年生を対象とした職場見学会（「建設業界！魅力発見ツアー」、「介護事業所見学ツアー」）を毎年開催していますが、今年度は、建設業ツアー参加者14名の内10名が、介護ツアー参加者18名の内11名が「興味が持てた」と回答しており、将来の進路決定において同業界への選択が期待されます。また、毎年開催する福祉の就職フェアについて、今年度は、「介護労働者の就業実態調査結果」において介護等従事者が高い関心を示した、職場環境に関する事項を説明するよう、参加企業に求めました。その結果、昨年度は企業との面談件数2件、就職数0件でしたが、今年度は企業との面談件数17件、就職数は2件となりました。また、参加者アンケートでは半数の方々から「介護職等への関心が高まった」との回答をいただきました。

③令和6年3月高校卒業予定者の求人数は前年を大きく下回り、令和7年3月卒業予定者の求人数も同程度となりましたが、卒業者の減少及び進学者数の高止まりから求人倍率は7倍を超えました。このため、村上市長、関川村長、村上商工会議所会頭、岩船郡村上市雇用対策協議会会長名による管内企業への就職促進を要請する文書を、就職希望者が在籍する3校に持参し、管内企業に関する情報提供など地元就職に向けた支援を要請しました。

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

- ①ハローワークが受理する求人は、厚生労働省が運営するハローワーク・インターネットサービスで公開していますが、民間事業者が運営する求人まとめサイトでもハローワークの受理求人を掲載（転載）しており、ハローワークを利用しない求職者への情報発信が可能になっています。また、求人まとめサイトの多くはハローワーク・インターネットサービスと同様、職種名を最上段に表示する仕様になっており、職種名に加えアピールポイントを記載することで、インターネットを利用する求人閲覧者の関心を高める効果が期待できるため、リーフレット「応募者が集まりやすくなる求人票のポイント」を作成し、職種欄へのアピールポイントの記載を推奨しています。求人まとめサイトへの転載を契機とした充足数は把握できませんが、令和6年4月から12月までに当所が受理した職種欄にアピールポイントを記載した求人（112件、236人）の、当所における充足率は19.1%であり、全体の充足率（16.1%）を上回りました。
- ②当所の管内の人口は毎年2%程度の減少となっていますが、15－34歳人口については4%程度の減少が続いており、若年労働者の確保は今後さらに困難になることが予想されます。このため、事業主の皆様には、良好な職場環境に向けた取組とユースエール等の認定制度を活用した実績のアピールを呼びかけており、今年度は新たに5社がユースエール企業に認定されました。令和7年3月31日現在のユースエール認定企業は10社ですが、若年者層の村上・岩船地域への注目度を高めるためにも、認定企業を増やす取組を継続します。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- ①新規求職者数（パートを含む常用）は毎年減少が続いていますが、年齢別の比較では特に34歳以下は、令和5年度は前年度比▲15.9%、令和6年度は同▲16.2%と大きく減少する一方、55歳以上は物価高を背景に令和6年度は同+3.5%増加しており、新規求職者に占める55歳以上の割合は43.9%（前年度比+2.9%）に達しました。ハローワークでは求職者マイページ（インターネットを利用した求職活動）を積極的に展開し幅広い年代層からの利用しやすい環境を整備していますが、より多くの方から求職者マイページをご利用いただくため、令和7年1月から「求職者マイページ活用セミナー」を開催しています。
- ②当所を利用するシニア層の就職支援とシニア層の活用による人材不足の解消を促すため、リーフレット「人手不足時代を乗り切る「シニア世代」活用のススメ」を作成し、求人者に地域の労働市場の実態に沿った人材の確保を呼びかけています。

## (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

- ①当所を利用する若年求職者は減少しており、若年人口の減少のほか、就職活動においてインターネットの活用が広まったことが要因であると考えられることから、ハローワーク利用者や就職者の増加のためには、インターネット上での「わかりやすい」などの見え方を意識した求人情報の作成や若年者の関心が高い情報の発信が必要になってきています。このため、求職者が知りたい企業情報や求人に関する情報、求人者に求められる取組等を把握し、求人者へフィードバックする取組をすすめる必要があります。
- ②また、今後も人口の減少及び高齢化率の高まりが予想される当所管内においては、人材不足の解消のために就業意欲の高いシニア層や短時間就業の希望者など多様な人材の一層の活用を促す必要性が高まっています。

2. 総合評価 (※)

|        |
|--------|
| 標準的な評価 |
|--------|

※ 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<br>受給者<br>早期再就<br>職割合 | 満足度<br>（求人<br>者） | 満足度<br>（求職<br>者） | 人材不足<br>分野の就<br>職件数 | ハロー<br>ワークの<br>紹介によ<br>り、正社<br>員に結び<br>ついた就<br>職氷河期<br>世代の不<br>安定就労<br>者・無業<br>者の件数 |
|---------|-------|-----|----------------------------|------------------|------------------|---------------------|---|
| 令和6年度目標 | 1,236 | 870 | 39%                        | 90.0%            | 95.0%            | 274                 | 32.0%   |
| 令和6年度実績 | 1,053 | 771 | 33%                        | 81.3%            | 86.7%            | 264                 | 72.0%   |
| 目標達成率   | 85%   | 88% | 85%                        |                  |                  | 96%                 | 225%  |

※ 「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。