

富山労働局発表

令和7年10月10日(金)

**【照会先】**

富山労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 加藤 弘之

職業安定課長補佐 山下 健二

電話 076-432-2782 (内線 602)

報道関係者各位

**令和6年度におけるハローワークのマッチング機能に関する  
業務の評価・改善の取組結果について**

全国のハローワーク（公共職業安定所）においては、マッチング機能の強化を図るため、平成27年度より、「ハローワークの総合評価」に取り組んでいます。

「ハローワークの総合評価」においては、ハローワークごとに就職件数や求人充足数等にかかる目標値を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により中長期的な観点からの業務の質の向上や継続的な業務改善を図ってきたところです。

今般、令和6年度における県内の各ハローワークのマッチング業務の成果、評価の結果、業務改善の実施状況等を次のとおり公表いたします。

富山労働局及び各ハローワークでは、引き続き「ハローワークの総合評価」に取り組み、利用者の皆さまの視点に立ったサービスの質の向上、信頼感の向上に努めてまいります。

**○令和6年度に行った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・改善の取組結果**

- ・ 令和6年度の総合評価の結果は、「良好な成果」3所、「標準的な成果」3所（裏面参照）でした。

評価は、厚生労働省が各ハローワークの規模や業務量等で全国のハローワークを11グループに分け、そのグループ内で各ハローワークの実績等をもとに総合的に判断しております。

評価の評語は、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4類型です。

○富山労働局6所のハローワークの所長が、「就職支援業務報告（令和6年度）」で業務運営の分析を行っております。

## 令和6年度各ハローワークの総合評価の結果

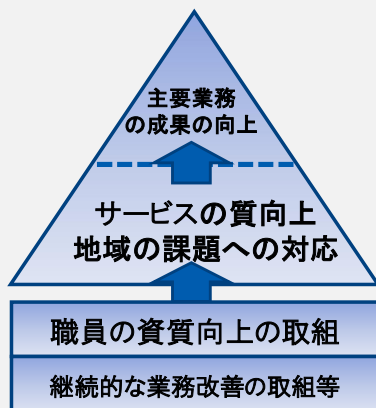
| ハローワークの名称 | 総合評価の評語 |
|-----------|---------|
| ハローワーク富山  | 標準的な成果  |
| ハローワーク高岡  | 良好な成果   |
| ハローワーク魚津  | 良好な成果   |
| ハローワーク砺波  | 良好な成果   |
| ハローワーク氷見  | 標準的な成果  |
| ハローワーク滑川  | 標準的な成果  |

# 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

# ハローワーク富山 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・求職者への情報提供、各種説明会・面接会への参加勧奨などをこれまで以上に積極的に実施した。また、マイページを開設した求職者へもマイページ開設の翌週に求人票、イベント案内及び会社説明会の案内などを情報提供し、ハローワークへの来所を促した。
- ・グループワーク形式により、事例をもとに意見交換を行う「事例検討会」を開催し、就職困難層の支援を強化した。うち1回は勘・コツワーク（勘とコツの「見える化」ワークショップ）を実施した。この取り組みにより、職員・相談員の課題解決支援サービスの質の向上につながった。
- ・紹介成功率を高めるために、窓口での応募書類の添削、模擬面接を積極的に実施し、就職支援のさらなる強化を図った。
- ・雇用保険受給者の相談にあたっては、求職者が能動的に就職活動を進めるための支援内容を明確化したリーフレット「あなたの就活プラン」を活用している。また、同リーフレット裏面の「再就職までの収入をシュミレーションしてみませんか」を活用し、再就職手当の試算等を行うことを推奨した。
- ・求職者体験型の会社説明会（福祉用具（車椅子・センサー付きマット）の体験ができる）を開催し、福祉事業に興味を持ってもらうとともに、福祉の仕事の理解を深めることができるようにした。また、会社説明会の開催にあたっては、事業所PRボードを1階エントランスに設置することで事業所の魅力を求職者にアピールした。
- ・求職者を対象とした職場体験見学会を実施し、職員の勤務状況の把握や、施設の見学及び最新の福祉用具（リフト・介護用ロボットなど）の体験により、介護職場への就労意欲の向上を図った。
- ・有効期限切れとなる求人票を提出している事業所への更新案内メッセージの送付や、充足可能性の高い業種を中心としてハローワークの利用勧奨を行った。
- ・昨年までのコロナ禍の中は、事業所訪問もリモートが中心であったが、対象となる職員が年間4回以上事業所訪問を実施し、得られた情報を相談窓口で活用することで積極的な情報提供、紹介を行った。

### （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

- ・二次元コードを窓口相談に活用し、求職者と職員が求人検索の際にハローワークインターネットサービスの画面を共有しながら、求人検索し、相談できるようにした。さらに、求職者が自主的に求人検索できるように、主な職種の二次元コードをカード化し、庁舎内に配架した。また、ハローワークの支援内容を潜在的求職者へ広く周知するため、ハローワーク支援メニューと求人検索二次元コードを富山市内の地区センターに配架した。
- ・求職者マイページを活用できていない求職者が散見されるため、マイページの使い方、お気に入り登録、検索条件の設定及び無効求職票の有効化などについて「求職者マイページ操作ミニセミナー」を開催し、マイページを活用した就職支援を強化した。
- ・「面接ハンドブック」を活用し、面接セミナーや模擬面接を行っているが、面接時のポイントをまとめた「面接ハンドブック（簡易版）」を新たに作成し、窓口で活用することにより、窓口での面接指導を強化することができた。
- ・新規求職申込時の「就職についてのアンケート」を見直し、求職者の課題ニーズを把握できるようにした。また、アンケート結果を踏まえた支援方法を仕組み化し、一般求職者、60歳以上求職者、在職者については、見直しした説明資料を配付することにより、支援メニューを確実に説明できるようにした。
- ・バス運転手の人手不足が深刻であるため、「バス運転手の仕事を知るセミナー」を初めて開催し、バス運転手の仕事について理解を深めることができるようにした。セミナー後は、個別相談会も併せて開催した結果、就職に結びついた。
- ・応募がないまま、何度も説明会に参加する事業所に対して、フォローアップが必要と考え、一社説明会終了後に応募に至らない要因を説明会参加者のアンケートから分析し、条件緩和の提案を行った。その他、事業所自身が気付いていないアピールポイントを聞き出し、記載についての理解を得た場合には、求人票の変更を行った上で、職業相談部門にフィードバックを行った。
- ・若年者の新規登録者、就職件数の減少が課題となっていたため、若年者を対象としたセミナー・面接会を開催。若年者に人気のある医薬品製造業で、ユースエール認定を取得済みの事業所に参加を要請し、集団型セミナーと個別面接会を開催した。当該セミナーでは、当所付属施設である「わかものハローワーク」と「新卒応援ハローワーク」も併せて案内した。その他、新卒応援ハローワークの利用促進のため、現役学生をターゲットとしてハローワークインターネットサービスの検索方法を記載したミニリーフ「新卒応援ハローワークで学生さんのアルバイトが探せます！」を新規に作成し、管内の大学等へ広く配布することで、就職活動時だけでなくアルバイトを探す際の利用勧奨も行った。

### （3）その他の業務運営についての分析等

- ・オンラインハローワーク紹介については、窓口職員が求職者マイページのスマホ画面上でどのように表示されるかわからないため、実際のスマホ画面の表示をまとめた「こんな時はオンラインハローワーク紹介が便利です!」を作成し、窓口職員等に配付することにより、システム操作の向上を図った。その結果、オンライン職業紹介による就職件数が増加した。

### （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

- ・紹介就職者数を増加させるため、求職者に対し求職者マイページ開設の勧奨、マイページへの積極的な情報提供及びオンライン紹介等を行い、ハローワークの利用促進を図る。
- ・紹介成功率を高める取組として、応募書類作成セミナーについて年齢に特化したセミナーを開催する（年齢によって記載ポイントなど異なる点があるため）。
- ・高齢求職者が増加しているため、引き続き高齢者面接会を開催していく。開催に当たり、職種の拡大を検討し、能動的な事業所の選定を行う。
- ・若年者のハローワーク利用を促進するため、若年者を対象としたセミナー・面接会をわかものハローワークが中心となり定期的で開催する。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 障害者の就職<br>件数 | 新卒者支援に係る<br>就職支援ナビゲーターの支援<br>による新規卒業<br>予定者等（既卒<br>者含む）の正社員<br>就職件数 | ハローワークの<br>職業紹介により、正社員に結<br>びついた就職求<br>職者数（既卒<br>者含む）の正社員<br>就職件数 | 公的職業訓練修<br>了3か月後の就<br>職件数 | 生涯現役支援窓<br>口での65歳以上<br>の就職率 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 令和6年度目標 | 5,414 | 5,953 | 38.4%              | 90.0%        | 95.0%        | 1,383           | 483          | 1,666                                                               | 384                                                               | 247                       | 83.4%                       |
| 令和6年度実績 | 4,679 | 5,357 | 32.1%              | 81.9%        | 94.5%        | 1,237           | 475          | 1,677                                                               | 318                                                               | 253                       | 85.4%                       |
| 目標達成率   | 86%   | 89%   | 83%                |              |              | 89%             | 98%          | 100%                                                                | 82%                                                               | 102%                      | 102%                        |

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」と「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。

# ハローワーク高岡 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

- ① 各指標に対する取組
- ・オンライン紹介を推進するため、求人者・求職者向けリーフレットを作成し周知に努めました。併せて職員用マニュアルを作成、研修を実施して積極的に活用を図りました。
  - ・雇用保険受給者の早期再就職を実現するため、新たに初回認定日の職業相談時に、ハローワークの支援サービスの具体的説明を行うとともに、支援サービス利用希望の有無を確認するアンケートを活用し、求職者ニーズの把握と早期再就職の意欲喚起に努めました。
  - ・前年度に引き続き増加傾向にあるパート求職者の就職を促進するため、求人部門と職業相談部門の連携によりパート求人の開拓を実施し、開拓後は紹介及び就職の進捗状況の把握に努めました。
  - ・新たに未経験者向けの「警備業セミナー」や「介護職の見学会」を実施し、人材不足分野の職業理解を促すことにより就職促進を図りました。
  - ・早期再就職を希望し、ハローワークの支援に対する期待度が高い者を中心に求職者担当者制を実施し、求職者マイページの開設及びマイページからの求人情報提供に重点を置きつつ、応募書類の作成支援や模擬面接など求職者のニーズを踏まえた支援を行いました。
  - ・一定の条件を満たした求人者「おすすすめ求人」「要件緩和求人」とし、求人部門と職業相談部門が連携しながら積極的に情報提供を行い、充足に繋げました。
  - ・高岡市、射水市との共催による「企業説明・面接会」について、開催回数や参加企業数を前年度よりも増やした結果、参加者、採用人数とも前年度を大幅に上回りました。
  - ・福祉事業所を訪問して障害者の就労希望を把握し、就労可能な方にはハローワークの就労支援メニューを説明して求職登録を促すなど、障害者の就労促進に努めました。
- ② 職員の資質向上に向けた取組
- ・職業相談、求人受理などの業務に当たって、基本的な労働基準法の知識が必要であることから、労働基準監督署から講師を迎え、職員研修を実施し、知識の習得に努めました。

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

- ・マイページを活用したオンラインによるサービス提供について、全職員が積極的に取り組めるように職員用マニュアルを作成し、職員研修を実施しました。また、オンライン紹介がスムーズに行うことができるよう、各職業相談部門のオンライン紹介推進担当者を決め、担当者が中心となって取り組みました。更に、取り組んだ状況や課題を踏まえて2回目の職員研修を実施し、職業相談部門のオンライン紹介に関する意識の共有を図りました。
- ・マイページを活用した支援サービスや機能を知らない求職者に対し、新規にマイページの活用方法等を紹介したリーフレットを作成し、窓口で積極的に周知を行いました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

- ・ハローワーク、自治体及び商工会議所等で構成される「たかおか企業人材確保推進協議会」「射水市雇用対策推進協議会」の主催により、今年度新たに高校2年生を対象とした高校生向け企業説明会を開催しました。企業説明会には保護者の参加も可能とし、家族単位での地元企業への理解促進と就職意欲の喚起に重点を置いたところ、参加者からも講評を得ており、令和7年度においても継続実施していきたいと考えています。

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

- ・今年度は就職および充足促進に向けて、紹介に繋げられるよう情報提供を積極的に行い、各種セミナーや面接会など月ごとの目標を立てて進捗状況を把握しながら取り組みましたが、充足件数は伸び悩みました。
- ・求人者支援サービスについては、来所や相談があった求人者に対して積極的に実施していますが、マイページで申し込んだ求人者へは当該サービスの周知不足もあり、求人内容の見直しや要件緩和に関するアドバイスが実施されないまま期限切れになることも充足件数が伸び悩んだ要因の一つと考えています。令和7年度は、全事業所に対して広く周知する方法を検討し、実施することとします。
- ・雇用保険受給者の早期再就職については、前年度に引き続き初回認定日において再就職手当シミュレーション表を交付したり、アンケートを実施しましたが、令和6年1月の能登半島地震による特例措置により給付制限が1ヶ月に短縮したため、残日数2／3に到達する日が早まったことから、早期再就職件数は前年度に比べ大幅に減少しました。令和7年度は、職業紹介部門と雇用保険給付課の連携方法を見直すなど改善に向けて取り組むこととします。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>（求人者） | 満足度<br>（求職者） | 人材不足分野の<br>就職件数 | 障害者の就職件<br>数 | マザーズハロー<br>ワーク事業にお<br>ける担当者制に<br>よる就職支援を<br>受けた重点支援<br>対象者の就職率 | 生涯現役支援窓<br>口での65歳以上<br>の就職率 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 令和6年度目標 | 3,703 | 3,963 | 41.4%              | 90.0%        | 95.0%        | 923             | 278          | 95.9%                                                          | 83.4%                       |
| 令和6年度実績 | 3,372 | 3,507 | 35.7%              | 88.9%        | 93.9%        | 945             | 274          | 98.6%                                                          | 87.7%                       |
| 目標達成率   | 91%   | 88%   | 86%                |              |              | 102%            | 98%          | 102%                                                           | 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。

ハローワーク魚津 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

○各指標に対する取り組み  
・当所では、ハローワーク総合評価の主要指標である①就職件数と②求人充足数の目標達成を再重要と考え、① 就職件数については、当所独自の求職者アンケート、就活プラン様式を用いて、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を求職者担当者制に取り込み、マッチングによる求人情報の提供、予約制による職業相談、応募書類の添削指導、模擬面接など様々なメニューによる就職支援を積極的に行い早期再就職を図りました。  
② 求人充足数については、事業所見学（事業所PRシートの作成提案）、求人要件緩和の提案等に取り組みました。求人要件緩和については、求人充足会議で選定した求人などをダイレクトメールや窓口で情報提供の際に、求職者からの声の聞き取りに努め、事業主への提案に活用し、その後、求人の内容が変更となった場合は「リフレッシュ求人コーナー」に求人を掲示することにより、応募の促進を図りました。  
また、高齢者に対しては、「生涯現役支援窓口」において、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を的確に把握して担当者制に取り込み、的確なニーズ把握に努めた上で、その希望にマッチした求人の検索・提供や応募書類の作成援助など、個々人に応じた支援メニューにより、早期再就職につなげました。更に、「職種別採用実績ランキング」リーフレットを作成し、職種を検討している高齢者に未経験でも採用の可能性が高い職種について情報提供し、マッチングに努めました。  
○中長期的な職員の資質向上に向けた取組  
個々の求職者が抱える課題が確実に把握でき、その解決に向けた就職支援を行うための「就職支援プランシート」の活用により効果的な就職支援を実施していますが、その解決が困難な事例については部門内で共有し、また、その解決方法等を話し合う事例検討会を適宜開催し、その検討した結果を職業相談部門で共有することで職員の資質向上を図りました。また、求人者のニーズを的確に捉え、充足に結びつけることができるよう求人充足サービスに必要な知識の習得及び実績的な演習の研修を行い、求人部門の職員の資質向上を図りました。

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

・オンライン紹介の利用促進のため、リーフレットとマニュアルを作成し、職業相談後、窓口で来所せずに紹介を受けられることを求職者へ積極的に周知しました。  
・リーフレットの類の配置場所を点検し、「ハローワークにできること」の周知コーナーの表示を「就職のためのお役立ち情報コーナー」へ変更し、リーフレット類をわかりやすく配置し、ハローワークの支援内容を周知しました。  
また、人材不足分野の専用パンフレットについては、各分野ごとに情報をまとめ、わかりやすく専用のスタンドに配置していますが、人材不足分野の職種は専門的な仕事のイメージがあるため、資格や経験のない求職者の方に興味をもってもらえるよう「資格や経験がなくても応募可能な求人情報」を発行し、職種を検討している求職者へ配布を行い、マッチングに努めました。  
・ユースエール認定制度の周知のため、求職者の待合スペースに「ユースエール認定企業掲示コーナー」を設置し、来所者へ周知を図るとともに、認定企業から受理している求人について重点的にマッチングに努めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

地方公共団体（入善町）と連携のうえ「合同就職面接会・企業説明会」を年2回開催し、UIJターンの推進等、就職の促進に努めたところ、地元企業の理解度アップと雇用促進に効果があることから、令和7年度においても、継続実施するとともに、他の地方自治体とも連携を図り共同開催していきたいと考えています。  
また、令和6年1月に管内自治体の魚津市と黒部市と雇用対策協定を締結しました。令和6年度より、実施計画に基づき、求人者・在職者向けのセミナーを開催するなど連携した取り組みを実施しています。引き続き、取り組み内容がより効果的なものとなるよう事業内容や連携体制の見直し等を意識し、事業強化を図っていきます。

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

・新規求職者を年齢別で見ると、就職意欲の高い若年求職者の大幅減少が就職件数の低下につながっており、この若年者をいかに窓口へ取り込むかが喫緊の課題となっています。  
これに対応すべく、特に若年者に対して、就職に関する各種支援・サポートをしていることを積極的にアピールすることを考え、前年度に引き続き、市役所や若い人が集まる図書館、道・海・魚の駅、大型スーパーの配置依頼や1月に開催される「二十歳のつどい」での配付を依頼しました。  
また、地元ケーブルTVにハローワークの支援メニューについて配信するなど、若者の取り込みに力を入れています。  
更に、今年度は、より多くの方にリーフレットを持ち帰っていただけるよう配布方法を見直し（ポケットティッシュに支援メニューのリーフレットを挟み込み）、若者が集まるコンビニや大型ショッピングセンターなどに配布依頼を拡大しています。  
今後も引き続き、ハローワークの支援メニューやイベントの情報を発信し、ハローワークサービスの周知と利用促進を図っていきます。

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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の就職<br>件数 | 障害者の就職件数 | 生涯現役支援窓口で<br>の65歳以上の就職率 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|----------|-------------------------|
| 令和6年度目標 | 1,606 | 1,412 | 38.4%              | 90.0%        | 95.0%        | 368             | 110      | 83.4%                   |
| 令和6年度実績 | 1,462 | 1,274 | 34.9%              | 78.6%        | 96.1%        | 365             | 124      | 95.1%                   |
| 目標達成率   | 91%   | 90%   | 90%                |              |              | 99%             | 112%     | 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。

# ハローワーク砺波 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職業相談部門の職員全員による態様別求職者担当者制（5形態に区分：若者・フリーター、看護・介護職種希望者、母子家庭の母等求職者、職業訓練受講者及び60歳以上高齢者）の実施を継続し、求職者ニーズを踏まえた積極的な求人情報の提供、応募書類の作成指導、模擬面接の実施等を通じて、求職者一人ひとりに対するきめ細やかな個別支援を実施した。
- ②雇用保険受給者に対して「早期マッチングプラン」を実施した。受給資格決定時の職業相談においては、就職活動のプロセスと併せてチラシの「ハローワークのサービスメニュー」を活用し、ハローワークの求職者支援サービスの説明を丁寧に行い、求職者の特性・状態、緊要度などの求職者ニーズの把握に努めた。把握した内容をもとに求人情報を提供するとともに、チラシの「長期の失業期間はデメリットになることがあります」を活用し、早期再就職への意欲喚起を図った。併せて、初回認定日より前に設定した職業相談日や初回認定日には事前マッチングした求人票を積極的に提供し、早期再就職へつなげた。
- ③求職者が「応募したい」と思うような魅力的な求人票の作成に向けて、求人者に対して求人条件緩和や記載内容を充実させる助言を行った。修正・改善した求人票については、週刊求人情報紙への再掲、所内掲示、積極的なマッチング・情報提供により、求職者への周知を図った。
- ④求人充足会議においては、人手不足分野の求人においても求人担当者制を実施し、求職者への情報提供や事業所訪問、ミニ面接・説明会の開催等、求人充足に向けた支援に組んだ。
- ⑤管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）とハローワークが連携し、雇用対策に関する施策等をより効果的に実施するため、雇用対策協定の運営協議会を開催した。

### （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

- ①管内の就業地別求人倍率は依然として高く、ハローワークを利用する若年求職者は減少傾向にあるため、ハローワークの求職者支援サービス、マイページ開設方法及び所内イベント情報等を掲載したチラシ「ハローワーク砺波が就職のお手伝いをいたします！」を新たに作成し、ハローワークを利用していない求職者に向けて広く周知を行うことにより、求職者の増加を図った。また、オンライン登録者のマイページに、求職者支援サービス（窓口での職業相談ができることや応募書類作成の助言・指導が受けられること等）を案内するメッセージを送付し、ハローワークへの来所を促した。
- ②ハローワークを利用している求職者のハローワークインターネットサービスや所内イベント情報等へのアクセス増加を図るため、求職受付票に二次元コードを掲載したシールを貼付し、利便性の向上を図った。
- ③マイページによる求人受理が8割以上となり、求人事業所との信頼関係維持・向上が課題であったため、事業所訪問マニュアルを見直すとともに訪問計画を作成し、訪問機会を増加させた。訪問時には、求職担当者が同行し、求職者の視点に立った求人条件の見直しや、求人内容を充実させるための助言をするるとともに、訪問により収集した事業所情報は職員間で共有を図り、職業相談において活用した。さらに、求人票以上の情報を求職者に提供するため、求人者に事業所画像情報の登録や事業所PRシートの作成を促した。作成された事業所PRシートは所内掲示や配架、富山労働局ホームページに掲載し求職者の職業選択や情報提供に活用した。また、従来から実施している求人充足会議を週1回継続して開催し、選定した対象求人に対して、求職者への情報提供や事業所訪問、ミニ面接・説明会の開催等の求人充足に向けた支援を実施した。支援対象の求人事業主には、支援開始前に支援メニューの案内を行い、支援終了後には実施内容や成果に関するフィードバックを行った。また、ミニ面接会に参加した求職者にはアンケートを実施し、その結果から求職者ニーズを把握し、求人者へフィードバックすることで、求人票の要件緩和や求人条件の改善につなげた。
- ④統括官による1on1ミーティング（月1回）、事例検討会（年3回）を実施し、職員の専門性の向上を図った。また、キャリアコンサルティング導入研修を実施し、キャリアコン理論・技法を学ぶことにより、キャリアコンサルティング関連資格取得に向けての気運を醸成した。
- ⑤他局（ハローワーク金沢、津幡分室）と連携に係る申し合わせを行い、当所管内求職者で金沢市等への就職希望者に対して、金沢市等の求人情報や面接会の情報を積極的に提供するとともに、他局管内求職者で当所管内3市への就職希望者に対して、当所求人情報、面接会の積極的な情報提供を依頼した。また、新たに作成したチラシ「砺波市・南砺市・小矢部市で働きますか」や各市と共同で開催する企業説明・面接会のチラシに移住支援施策の案内も盛り込み、1ターン求職者の増加を図った。

### （3）その他の業務運営についての分析等

- 管内における就業地別有効求人倍率は非常に高く、管内事業所の人手不足感の高まりが地域の大きな課題となっているところである。人口減少・少子高齢化による生産年齢人口の減少が進む中、雇用に関する課題について、市とハローワークが連携を強化し、雇用対策に関する施策等をより効果的に実施するため、管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）と雇用対策協定の運営協議会を開催し、共同で開催している企業説明・面接会の参加求職者と就職件数の増加を目指すこととする。

### （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管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）と共同で開催している「企業説明会&面接会」においては、参加求職者が減少傾向にあるため、職業訓練内容を活かすことができる求人者の参加機会を拡大させるとともに、職業訓練受講生等に対し積極的に参加を勧奨することにより、参加求職者の増加と職業訓練生の就職促進を図ることとする。
- ②管内の就業地別有効求人倍率が高い状況が継続しており、人材確保に向けての支援を行うため、求人票の職種欄に事業所PRを盛り込むなど求人票の内容の充実強化に取り組むこととする。また、人手不足分野に加えて、職業訓練科目に係る求人においても求人担当者制を実施し、求職者への情報提供や事業所訪問、ミニ面接・説明会の開催等、求人充足に向けた支援に取り組むこととする。
- ③若年求職者が減少傾向にあるため、管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）が主催する「二十歳の集い」において、ハローワークの求職者支援サービスを記載したチラシの配布・掲示等を依頼し、若年層へのハローワークの周知、利用促進を強化することとする。
- ④オンラインハローワーク紹介の活用が少なく、自己就職する求職者が散見されることから、窓口職員にオンラインハローワーク紹介の積極的な活用を改めて促し、紹介就職の増加を図ることとする。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の就職件数 | 障害者の就職件数 | 公的職業訓練修了<br>3か月後の就職性 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-------------|----------|----------------------|
| 令和6年度目標 | 2,112 | 1,657 | 42.7%              | 90.0%        | 95.0%        | 475         | 149      | 93                   |
| 令和6年度実績 | 1,907 | 1,487 | 36.4%              | 81.1%        | 95.9%        | 467         | 220      | 113                  |
| 目標達成率   | 90%   | 89%   | 85%                |              |              | 98%         | 147%     | 121%                 |

※ 「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。

ハローワーク氷見 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

- ・ 緊要度の高い求職者や常用就職を希望する雇用保険受給者を中心に、求職者担当者制を実施し、求人情報の提供、応募書類の添削指導、模擬面接の実施等、様々な支援サービスを行い早期の再就職支援に努めた。
- ・ 雇用保険受給者に対しては、初回講習や初回認定日において、求職期間長期化のデメリットや再就職手当を活用するメリットをリーフレットに基づき説明するとともに、就職支援セミナーの受講勧奨、選定した求人情報を提供するなど、早期再就職に向けた取組を実施した。
- ・ 毎週水曜日発行の求人情報誌「週間求人ほっと情報」は、市内複数のスーパ等に配架しており、ハローワークを利用していない方も手に取ることができることから、こうした方を取り込むためのリーフレット、毎月のイベントカレンダー、各種イベントのチラシを紙面に掲載するなど、求人情報以外の紙面充実に取り組んだ。さらに、管理選考（会社説明・面接会）やハロートレーニング説明会など、ハローワークで実施しているイベントのチラシについても併せて配架するなど、ハローワークの利用を促すための周知強化に取り組んだ。
- ・ 求人の充足支援については、QC会議（求人充足会議）や求人更新連絡時の機会を捉え、記載内容見直しの提案に努めた。また、事業所訪問を実施した際には、事業所情報の収集を図り「事業所PRシート」の作成を行った。作成した「事業所PRシート」は、求人情報誌への掲載、所内掲示、窓口での情報提供、富山労働局のホームページへの掲載など、事業所情報の充実と求職者への周知に取り組んだ。

（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

- ・ 管理選考（会社説明・面接会）については、QC会議（求人充足会議）の議題のなかの1つとして取り上げることとした。その結果、人手不足分野（介護分野や建設分野）の事業所を対象に能動的に開催する回数が増えたことから、求人内容の詳細を事業所から直接聞くことのできる機会の増ととなり、就職に結びついたケースもあったことから、一定の効果があつたと感じている。
- ・ 雇用保険受給者向けに開催している就職支援セミナー（富山労働局委託）について、積極的に活用し早期再就職に結びつくきっかけとなるよう、初回講習会だけでなく、初回認定日においても求人情報の提供や再就職手当の活用と併せて積極的に受講勧奨を行った。周知・受講勧奨の強化に取り組んだが、前年度と比べて参加者は若干の減少となった。雇用保険受給者の早期就職割合は氷見所の目標値を下回ったものの、富山労働局の目標値を上回る結果となり、一定の効果があつたと感じている。
- ・ 製造分野の職業訓練受講者を確保するため、毎月1回開催しているハロートレーニング説明会に加えて、「製造分野の職業訓練説明会」を開催した。ポリテクセンターと富山県の訓練施設が毎回参加し、募集している訓練コースの指導員から、訓練内容だけでなく修了生が活躍する様子について、時間をかけて説明を受ける機会となった。その結果、参加者のうち7割が職業訓練の願書提出となり、効果があつたと考えている。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ・ 氷見商工会議所と連携し、氷見商工会議所が毎月発行する会報（1,600部）に、雇用・労働分野の法律や制度改正のチラシ、ユースエール認定制度等のチラシを挟み込むこととした。氷見商工会議所の会員に対し9月発行の会報から毎月配付しており、管内（氷見市）企業の雇用管理面の強化と人材定着・確保に成果があれば期待している。
- ・ 管内（氷見市）企業の魅力を伝え就職促進を図ることを目的に、高校3年生を対象にした「高卒求人企業説明会inひみ」を氷見市事業所協会、氷見市、氷見商工会議所と連携して開催した。管内にある氷見高校3年生のうち就職希望の生徒が大幅に減少するなか、隣接する高岡市、石川県七尾市及び羽咋市の高校を訪問し、生徒への周知、参加勧奨を依頼した。高岡市だけでなく七尾市の進路指導教諭や高校生も参加し、管内（氷見市）企業に就職する結果に結びついたことから、一定の効果があつたと感じている。
- ・ 精神障害・発達障害について理解を深め、支援者になってもらうことを目的とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を氷見市社会福祉協議会、氷見市、氷見商工会議所と連携して開催した。参加者からは非常に参考になったと好評を得ており、今後も一人でも多くサポーターとなっていただけように継続して開催することとしている。

（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

- ・ 人材不足分野の事業所を中心に人材確保を課題とする中小の事業所が多いことから、求人票の見直しや事業所PRシートの作成、管理選考（会社説明・面接会）の開催を提案していく。
- ・ 管内（氷見市）の大手事業所については、ハローワークが受理している求人は学卒求人以外ないことから、管内の大手事業所を希望する求職者のニーズに応えられない状況となっており、そのことが若年求職者等の減少に結びついている要因の一つと考えている。そのため所長ほか幹部職員が訪問し、人材確保の状況等を聴取するとともに、求人開拓や管理選考（会社説明・面接会）の提案を行い求人の確保に努め、ハローワーク以外を利用している求職者の確保に繋がるよう取り組んでいく。
- ・ 高齢の求職者が増加傾向にあることから、高齢者の応募可能求人や歓迎求人への確保に取り組むとともに、希望する条件の就職に結びつくよう支援していく。ハローワーク以外のとやまシニア専門人材バンク、産業雇用安定センターのキャリア人材バンク、氷見市シルバー人材センターとも連携し、これらの機関の情報についても提供していく。
- ・ 職業訓練受講者の確保のための取組として、毎月1回開催しているハロートレーニング説明会のほか、製造分野の職業訓練説明会についても開催していく。また、公的職業訓練修了3か月後の就職件数増加のため、訓練生全員を早い時期から求職者担当者制に取り込み、求職者マイページを活用した求人情報の提供、予約相談等の就職支援に取り組んでいく

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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の就職<br>件数 | 公的職業訓練修了3<br>か月後の就職件数 |
|---------|------|-----|--------------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------------|
| 令和6年度目標 | 773  | 519 | 45.2%              | 90.0%        | 95.0%        | 188             | 35                    |
| 令和6年度実績 | 662  | 447 | 40.5%              | 87.0%        | 96.5%        | 200             | 29                    |
| 目標達成率   | 85%  | 86% | 89%                |              |              | 106%            | 82%                   |

※ 「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。

# ハローワーク滑川 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

・当所では「求人の充足」及び「ハローワーク利用者の増加」に重点を置いた取り組みを実施しました。  
・「求人の充足」に向けた取り組みとしては、「朝と虹のひと書き運動」と称して、事業所に対する求人内容充実・要件緩和等の提案を、紹介担当者・求人担当者が一体となり実施するとともに、従来、庁舎2階会議室で実施していた管理選考の別形態として「おしごとフェア」を庁舎入り口のオープンスペースにて実施することにより、求職者が参加する心理的ハードルを下げ、参加人数の大幅な増加（前年比48.3%増）につなげることができました。  
・「ハローワーク利用者の増加」に向けた取り組みとしては、滑川所の公式キャラクター「きなことりく」を作成し、各種チラシ・所ホームページなどで活用することで親しみやすい雰囲気づくりに努めるとともに、ハローワークの利用を促すポケットティッシュを管内の自治体の他、商業施設等にも設置し、ロコミを含めた利用者増加につながるように取り組みしました。  
取組結果の数的な検証は難しいものの、来所者からはポケットティッシュが来所の契機となったとの声も聞かれました。

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

・前年度からの課題は各種数値が全般的に低調なことです。その対応として、  
①求職者マイページへの有益な情報発信、  
②安全で清潔、わかりやすい案内表示と装飾で訪れやすく親しみやすい庁舎づくり、  
③今まで以上に親切で丁寧なハローワーク職員対応を実施の3点の取り組みを実施することとしました。  
・①については、職業相談部門の全職員により求職者MPへのメッセージ送信に取り組み、その流れなどを作ることができました。今後は、その数・質をさらに高めていくことが必要と考えています。  
・②については、今年度より公式キャラクターの作成、無人となっている受付の案内表示の工夫、所ホームページの更新などにより、より親しみやすく利用しやすい雰囲気になったと感じています。  
・③については、キャリアコン有資格者による利用者の心理面も含めた接遇研修を実施し、加えて職員会議や所長からの朝メール等でも窓口対応の重要性を繰り返し周知を行いました。取組の結果、昨年度と比較して窓口で声を荒げる求職者が減ったとの声が複数の職員から聞かれました。

### （3）その他の業務運営についての分析等

・雇用保険受給者の早期再就職割合について、能登半島地震による特例で給付制限期間が1か月間に短縮となったことも、数値を押し下げた一因となっていると史料しています。

### （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

・求人事業者、求職者（特に若年者）のハローワーク離れを食い止めるべく、HWの支援メニューの情報発信を窓口・マイページ等を通じ徹底して行います。  
・雇用保険受給者の早期再就職を推進するため、受給資格決定直後からの早期の情報提供を徹底し、求職者の意欲喚起を図ります。  
・再任用職員、非常勤職員を含めた全職員のモチベーションの向上及び業務知識の付与に向け、個々人の目標管理を適正に実施し、各種研修・事例検討の活発化などにより、自律的に業務に取り組む組織の実現を目指します。

## 2. 総合評価（※）

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

|         | 就職件数  | 充足数 | 雇用保険受給者<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の就職件<br>数 | 障害者の就職件数 |
|---------|-------|-----|--------------------|--------------|--------------|-----------------|----------|
| 令和6年度目標 | 1,264 | 908 | 43.7%              | 90.0%        | 95.0%        | 286             | 82       |
| 令和6年度実績 | 1,116 | 802 | 32.0%              | 90.6%        | 90.6%        | 284             | 87       |
| 目標達成率   | 88%   | 88% | 73%                |              |              | 99%             | 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。