

山梨労働局発表

令和 7 年 10 月 31 日

山梨労働局職業安定部
職業安定課長 日向 徳夫
地方職業安定監察官 望月 有子
電話：055-225-2857

令和 6 年度のハローワークのマッチング機能に関する 業務の総合評価結果等を公表します

厚生労働省では、ハローワークにおけるマッチング機能の強化を図るため、平成 27 年度から「ハローワークの総合評価」を実施しています。

これは、全国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て 4 段階の相対評価を行うことにより、マッチング機能に関する業務の質向上や継続的な業務改善を図ることを目的としたものです。(別添 1)

今般、令和 6 年度の総合評価結果が決定しましたので、県内のハローワーク（5 所）において、それぞれ重点的に取り組んだ内容や、今後のサービス・業務改善の取組等をまとめた「就職支援業務報告」（別添 2）と併せて、次のとおり公表いたします。

山梨労働局（局長：岩崎 いわさき 充 みつる）及び各ハローワークでは、引き続き、この取り組みを通じて、利用者の視点に立ったサービスの質の向上に努めてまいります。

安定所名	令和 6 年度 総合評価結果
甲府公共職業安定所	標準的な成果
富士吉田公共職業安定所	標準的な成果
塩山公共職業安定所	標準的な成果
韮崎公共職業安定所	標準的な成果
鰍沢公共職業安定所	標準的な成果

※ 詳細は「就職支援業務報告（令和 6 年度）」別添 2 のとおり

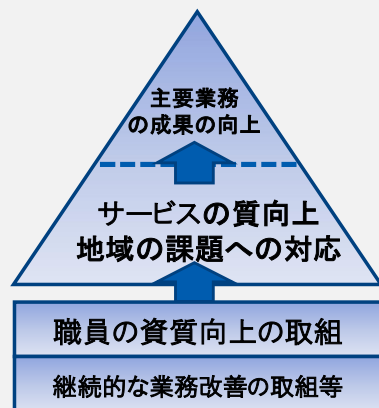
1. ハローワーク総合評価について

【別添1】

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

2-1 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

- 同一グループ内（注1）で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「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段階（注2）の相対評価を実施。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは0所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったハローワークについても0所となっている。

評価		ハローワーク数	令和6年度 (注3)	令和5年度 (注3)	令和4年度	令和2年度 (注4)	令和元年度	平成30年度	平成29年度
類型1	非常に良好な成果		0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果		224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果		204	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		0	0	9	16	1	0	3
			428	428	434	434	434	437	437

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・ グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、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*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**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る

** 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

注3 令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。

注4 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等
○ハローワークを利用する求職者の減少（新規求職者：令和5年度18,084人→令和6年度16,746人 前年比92.6%）が令和6年8月から顕著になってきたことから、ハローワークの利用者離れ対策として相談窓口における課題解決サービスの強化、求職者担当者制として同一職員による一貫した職業相談を実施しています。また、取り組みの効果的な運用を図るため、定期的に部門管理者による1ON1ミーティングを実施することで職員個々の能力向上に繋げています。
○ハローワーク利用者を増やすためには職員の職業相談スキル向上が不可欠です。そのため、面接ロールプレイング練習会を実施するなどキャリアコンサルティング資格の取得支援を実施しました。結果として資格取得には至りませんでしたが、練習会参加者からは実技面接試験において過去最高点が取れたと言った声上がるなど一定の効果は確認でき、求職者担当者制の効果的な運用に資することができています。
（2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等
○現場のチカラや業務改善コンクールに記載されている好事例を所内で水平展開し、各部門で4つの取り組みを実施しました。 【4つの取り組み】 1. 令和5年度「現場のチカラ」から「求人訪問サポート（品川所）」の取り組みを実施。（事業所部門） 2. 令和5年度「現場のチカラ」から「ハローワークを利用していない者に対する職業訓練広報（三重局）」を参考に周知方法・リーフレットの見直しを実施。（職1部門） 3. 令和5年度「現場のチカラ」から「若手職員向け応援ハンドブック（長野局）」の取り組みから甲府所版を作成し、所内研修に活用。 4. 令和6年度第6回オンライン勉強会から「オンライン失業認定の発表（名古屋中所）」を参考にオンライン失業認定の周知・リーフレット等を作成。
（3）その他の業務運営についての分析等
○人材不足分野（医療・福祉・運輸・警備）については、各担当窓口において管理選考（ミニ面接会）、セミナー等のイベントを積極的に開催しましたが、目標達成には至りませんでした。各種イベントの開催回数は目標回数を上回るものでしたが、より就職件数に結びつく効果的な取り組みとなるようイベント内容の見直しやイベント参加者に対して求職者担当者制などのハローワークの取り組みを積極的に周知していくこととします。
○重点目標には加えていませんが、障害者の就職件数は5年度を8件上回り過去最高を記録しました。障害者雇用率の引き上げを背景に事業所の採用意欲は旺盛であり、また、難病を抱える求職者も増えてきたことが要因と考えております。引き続き関係機関と良好な関係を保ちチーム支援を実施していきます。
（4）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性
○前年度比で新規求職者数92.6%、相談件数92.3%、紹介件数86.2%となっており、紹介件数の減少が他の項目と比較して大きくなっています。紹介件数を増やすためには求職者が応募したくなるような求人の提供が必要であることから、求人受理の早い段階から求人者に対して求人条件の緩和を働きかけるとともに、前年度比88.5%の求人充足数の改善を図るには効果的な提案を求人者に行う必要があります。また、求人受理の翌日には求人が公開できるよう業務体制の見直し、求人充足支援のため職員研修を実施し職員のスキルアップ及びスキルの均等化により求人者サービス・満足度の向上を図ることとします。
雇用保険受給者に対しては初回及び2回目の失業認定日に指定相談として職業相談を実施していますが、3回目以降の失業認定日にも職業相談窓口を利用するよう給付課より雇用保険受給者へ案内をすることで、ハローワークの利用を促し相談・紹介件数が減少しないよう取り組みます。
また、令和6年度はオンライン相談の実施件数が少ないことから、オンライン相談に対応できるよう業務体制の見直しを図ります。
○重点目標である「人材不足分野の就職件数」が令和6年度目標未達成であったことを踏まえ、人材確保対策担当職員が専門知識を学ぶことで職業相談スキルの向上を図り就職件数が増加するよう研修を実施します。研修は人材確保分野での就労経験がある社会人採用職員を講師とすることで、講師の経歴を生かしつつ、人材育成経験を積ませることで組織力の向上を併せて図ることとします。

2. 特記事項

○オンラインルームにハローワークシステムの業務端末を設置することにより、接続準備に時間がかかることで敬遠しがちであったオンライン相談の取扱件数を増やし求職者サービスの強化を図ることとします。
○職業訓練を活用した就職件数が増加するよう、給付課にデジタルサイネージを設置することにより失業認定の待ち時間を利用して職業訓練の周知を実施します。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	⑤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ものの割合	④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	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和6年度目標	5,251	5,836	36.8%	90.0%	95.0%	1,273	72.7%	71.0%	836	95.9	83.4		
令和6年度実績	4,730	5,256	36.5%	79.0%	90.4%	1,215	81.9%	77.2%	860	96.5	86.2		
目標達成率	90%	90%	99%			95%	112%	108%	102%	100%	103%		

※ 「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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

今年度は雇用保険受給者の早期再就職に重点的に取り組みました。雇用保険の受給者に対しては、相談の際に担当職員が事前に用意した求人情報を提供するなどの多様なサービスを積極的に行うことにより、確実に就職へと結びつける取組を展開いたしました。初回の認定日には、給付担当者から早期の再就職を促すリーフレットを受給者全員に配付していますが、その内容の見直しを行い、個別の受給者ごとに具体的な再就職手当額を試算し、就職時期に合わせて複数パターンの支給額を掲載したひと目でわかりやすいものに変更いたしました。同じく初回の認定日には、当所独自に新たに作成した「職業相談カード」を配付し、次回の相談日には、記載されている就職活動に関するアンケートに回答したものををお持ちいただくようご案内することで、みなさまのニーズを把握し効率的な支援をめざしました。さらに再就職手当制度の魅力をわかりやすく伝えるために、当所オリジナルの再就職手当制度を説明する動画を作成いたしました。この動画は、脚本・演出・出演・撮影・編集のすべてを当所の職員が手がけて完成させ、所内での待ち時間などにご覧いただけるよう、ディスプレイを利用したデジタルサイネージ放映を行いました。ちなみにセリフには甲州弁を使用しており、親しみやすさに工夫を凝らしました。これらの取組によりまして、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、目標値である36.1％に対しまして、実績値は39.0％となり目標を達成いたしました。

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

前年度は求人充足数が目標未達成であり、達成率が局内のハローワークにおいて最も低い数字となりましたので、求人充足に関する取組の改善を図りました。前年度に引き続いて求人充足会議は開催しましたが、会議内において求人担当者制を用いて支援を行う求人を選定し、職業相談部門担当者と事業所部門担当者がペアとなり選定求人を担当することといたしました。そして、選定求人先をペア担当者が必ず訪問し、対象求人に係る情報収集を積極的に行い、求める人物像を確認するなど仕事内容の理解を深めることによりマッチングの強化を図りました。また、ミニ面接会の一種である管理選考についても、求人者に対して積極的に利用を勧奨しました。管理選考実施時の新たな取組として、開始前の10分間に職業相談部門職員に対しての求人内容説明会を実施しました。求人者から求人票に書かれていない特色等の説明を受けることにより、その日の来所者を管理選考に誘導しやすくなり、その後の紹介にもつながりました。これらの取組の効果により、求人充足数は、目標数である1,918件に対して、実績数は1,765件と目標には届きませんでしたが、目標達成率は局内ハローワークにおいて最も高かったことから一定の成果はあったと分析しております。

（3）その他の業務運営についての分析等

新規求職者数の減少傾向などの影響により、令和6年度の就職件数は、目標数である2,283件に対して、実績数は1,914件と目標には届きませんでした。7年度は相談件数、紹介件数の増加を図りながら、目標数2,217件をめざすこととします。

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

新規求職者の減少傾向が続いており、令和6年度は前年度比マイナス6.9％の5,919人とどまったことから、仕事を探している方のハローワーク利用をより一層促す必要があります。そのために、6年度には毎週発行の求人情報誌を複数の外部商業施設に置き始めることで新たなハローワーク利用者の発掘をめざしてきましたが、7年度は公共施設を含めて置き場所を増加させ、さらに多くの国民の目に触れることにより前年度比プラス6.4％の6,306人の新規求職者数をめざすこととします。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	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	2,283	1,918	36.1%	90.0%	95.0%	368	72.7%	83.4%					
令和6年度実績	1,914	1,765	39.0%	78.0%	88.1%	337	84.9%	92.0%					
目標達成率	83%	92%	108%			91%	116%	110%					

※ 「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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に向け、求人担当者制や求職担当者制による積極的な求人情報提供等のマッチング業務を中心に各種の取り組みを実施しました。

新規求職者数が減少傾向にある中で就職件数の増加を図るため、特に求職担当者制に重点を置いて取り組みました。

求職担当者制の年間目標として、支援対象者数を426人、就職件数を195件として取り組みを行いました。結果として支援対象者数558人（131.3%）、就職件数299件（153.3%）と目標を大きく上回る実績となり、求職担当者制利用による就職率も53.6%とマッチング精度の向上による就職件数の増加に効果をあげました。

また、求人者支援の一環として、求人充足会議をほぼ毎週開催しました。支援対象とした求人の詳細な聞き取りや求職者目線に立った記載方法へのアドバイス、求職者情報に基づく個別の求人開拓も合わせて提案するなど、マッチング精度を高め応募しやすい求人確保することにより、充足数の増加に積極的な取り組みを行いました。

○就職件数：年間目標1,158件／実績値1,013件／進捗率87.5%
○充足数：年間目標863件／実績値781件／進捗率90.5%
○雇用保険受給者の早期再就職：年間目標34.7%／実績値36.9%／進捗P+2.2P

（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

新規求職者数が減少傾向にあったため、ハローワークへの新規求職者の取り込みを積極的に行いました。

特に、求人情報を入手するために求人検索機の利用だけを目的とした来所者に対しては、総合案内担当者が積極的にハローワークのサービスメニューを提示して職業相談窓口の利用を勧奨しました。来所者の誘導を受けた職業相談窓口では、求人情報の提供のみにとらわれず、利用者のニーズに沿った各種支援メニューの説明を丁寧に行い、求人の紹介や紹介に至らなかった場合でも再来所につなげることで、職業相談件数や紹介件数の増加に努めました。

また、管内の地方自治体に対しては、求人情報誌の配架協力などを含め、地方自治体の利用者に対するハローワークへの誘導を積極的に依頼しました。

しかし、令和6年度の新規求職申込件数は、2,733件と前年度の2,892件から159件（▲5.5%）減少し、3年度連続の減少となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和6年度における新規求職者の年齢割合は、65歳以上が21.0%と最も多く、45歳以上では62.2%となっており、中高年齢層以上が占める割合は年々増加傾向にあります。

特に高年齢求職者については、体力面や健康面などから若年者層と比較して応募条件等が限定されるなど、詳細な求職条件の把握が必要となり相談時間は長時間化する傾向にあります。応募を希望する求人事業所に紹介できたとしても採用条件面で折り合いが付かないなど、面接不調となるケースが多く見られます。今後も利用者の高齢化は進むと見られており、紹介件数や就職件数を増加させるためには、中高年齢層が応募可能な求人の確保に加えて、求人条件の緩和等を含めたマッチング精度の向上がより一層求められると考えています。

（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

令和6年度は、主要指標である就職件数と充足数が目標に達しませんでした。

しかし、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標を達成していることから、雇用保険受給者に対する求職担当者制などの支援による効果は一定程度認められるため、次年度以降も引き続き取り組んでいくべきだと考えます。

次年度においては新規求職者数の増加を図るとともに、求職担当者制におけるマッチング精度の向上やオンライン職業相談の活用などにより、雇用保険受給者を含む就職件数と充足数の増加に取り組みたいと考えています。

このため、中高年齢求職者の紹介をよりスムーズに進めるために、過去に受理した求人情報や事業所情報を集約し、応募可能（しやすい）求人の積極的な開拓を進めます。

一方で、若年層の新規求職者数が減少していることから、「求職者マイページ」や「オンライン職業相談」などの利用促進やSNSを通じた様々なサービスメニューやイベント情報の発信を行い、若年層の求職者についても積極的な取り込みを図ります。

特に「求職者マイページ」の開設にあたってはSNSで発信するほか、総合案内においても独自資料の提供を行うなど来所者への積極的な勧奨を引き続き行うことといたします。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数						
令和6年度目標	1,158	863	34.7%	90.0%	95.0%	237	88						
令和6年度実績	1,013	781	36.9%	78.4%	98.0%	198	56						
目標達成率	87%	90%	106%			83%	63%						

※ 「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。

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、マッチング業務の強化を重要と考え、求職者担当者制の取組を重点的に進めました。具体的には、求職者担当者制（双方向型・一方向型）の対象者数は前年度と同様の15人以上として、支援対象者の選定基準に、人材不足分野への就職を希望する者を追加したほか、応募書類の添削指導などの個別支援を積極的に進めるとともに、応募する前の不安を払拭するための応募前職場見学にも取り組みました。

求職者担当者制（双方向型・一方向型）については、非常勤を含む職業相談部門の全職員が取り組んだ結果、支援対象者620名のうち247名の就職（就職率39.8%）に結びつけることができました。また、応募書類の添削指導等は153名に実施し、84名の紹介就職（就職率54.9%）という実績となりました。これらの取組は、所全体の就職件数1352件のうち24.5%（331件）を占めており、個別支援の効果、重要性を再認識する結果を残すことができました。

また、これら個別支援とは別に雇用保険受給者に毎認定日、指定職業相談日（給付制限中の認定日当日）に前日マッチングした求人を提供するなどした結果、早期再就職割合は目標を上回る結果となりました。

その他、①希望職種の確実な把握、入力、②求職票の完全記入（登録）、③就職支援セミナーの受講勧奨、④毎相談時のマッチング求人提供、⑤定期的に発行する求人一覧の充実など、あらためて基本業務の徹底、強化に取り組みました。

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

前年度に実施した利用者アンケートでは、「応募要件を満たす求職者のより多くの紹介」の満足度が低かったため、応募前職場見学を通じて求職者の就職と求人者の人材確保につなげることを目的に、「応募前職場見学可能求人」の確保を進めました。経験のない職種への応募を検討している方や職場の雰囲気不安を感じている方等を対象として、就職支援メニューの一つとして求職者への周知に努め、年間で201人実施という成果を上げることができました。加えて、職員が同行する「ツアー型事業所見学会」の取組も製造業を中心に6回開催し求人充足を図りました。

また、マッチング求人や各種情報の提供のためにも求職者マイページの開設、利用を引き続き勧奨するとともに、求人者にもメリットを説明して求人者マイページの開設を勧めた結果、ほぼ100%の利用率となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内の主要産業である製造業のうち半導体製造装置製造業関連の業績回復により求人が増加し、製造分野での有効求人倍率が1倍台から2倍台へと大きく上昇しました。このため、製造分野での合同求人者説明会及びツアー型事業所見学会を開催し、マッチングを図りました。次年度においても前年度以上の実施を目指して継続していきます。

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

充足支援について、ある程度充足可能性が見込まれる求人に支援が集まりがちとなり、充足可能性の低い求人に十分に支援が行き届いていませんでした。また、充足可能性の高い求人についてもより早期に充足させるための支援は十分ではありませんでした。これを踏まえて、次年度は、「できるだけ全ての求人者にフォローアップを行う」という姿勢のもと、充足可能性の高い求人については、求職者マイページから一斉に情報送信を行ったり、ミニ面接会やツアー型事業所見学会の開催を提案していきます。充足可能性の低い求人については、事業所訪問により求人者が気づいていないアピールポイントの掘り起こしや仕事内容の確認等により求人内容の見直しについてアドバイスを行い、充足可能性を高めて紹介へと結びつけていきます。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数						
令和6年度目標	1,563	1363	38.5%	90.0%	95.0%	321	108						
令和6年度実績	1,352	1220	42.7%	83.3%	91.3%	260	105						
目標達成率	86%	89%	110%			80%	97%						

※ 「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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、主要3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を最重要と位置づけ、求職者・求人者及び雇用保険受給者に対し以下の取組を実施しました。

①「就職件数」
就職件数については、ひとりでも多くの求職者が納得できる就職を実現できるよう、求職者一人ひとりの態様・ニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施しました。具体的には、求職者へ求人情報提供に積極的に取り組み、求職者の抱える課題に応じた支援を実施できる「求職者担当者制」を職業相談窓口全体で取り組みました。

②「充足件数」
求人充足については、「求人担当者制」及び「求人充足検討会議」により、積極的に求人充足に向けた支援に取り組みました。特に求人充足が深刻な課題となっている、いわゆる「人材不足分野」と言われる分野については、「キャリアチェンジセミナー」を開催し、これまで就いたことがない職業にチャレンジできるように、企業および仕事理解の機会提供を行い、求職者に対して人材不足分野求人への応募意欲喚起を行いました。

③「雇用保険受給者の早期再就職件数」
雇用保険受給者については、ひとり一人の就職の緊要度を把握したうえで、失業認定日における全員職業相談を実施し、早期再就職のメリットを説明しながら求人情報提供を行い、早期再就職への意欲喚起を図りました。また、早期再就職を希望している緊要度の高い雇用保険受給者に対しては、積極的に個別支援対象者として求職者担当者制による早期再就職支援に取り組みました。

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

前年度の課題である「ハローワークの利用勧奨」、「利用者サービスの充実」の2点について、サービス改善・業務改善を実施しました。

①「ハローワークを利用していない方への周知・広報」
山梨労働局HPハローワーク鯉沢のページにてイベントの発表や、管内自治体と連携した取組の周知・広報を行いました。また、高校3年生に対し、現在の利用に限らず将来必要となった時に利用できる支援メニューの周知や、高校3年生の保護者に対して、ハローワークの支援メニューを周知しました。

②「利用者サービスの充実」
ハローワークインターネットサービス（求職者マイページ）を通じて自主的な就職活動を行っている方のうち、就職活動が不調となっている方に対し、ハローワークのサービス支援メニューと来所勧奨を実施しました。逆にハローワークへ来所しなくても就職活動がスマートフォンでできる取組を周知しました。スマートフォンでの就職活動が不調の方には、マイページ活用セミナーや来所勧奨を実施しました。スマートフォンでの就職活動で特に評判が良かった「かんたん求人検索」は、ワンクリックで管内の求人が検索できることから、自治体広報誌の掲載や、道の駅、地域のスーパー等の目につきそうな場所に掲示していただき、積極的に周知することができました。

（3）その他の業務運営についての分析等

10月1日から地域雇用開発促進法第5条第5項に基づく、地域雇用開発の促進に関する計画の同意を受け、令和9年9月30日までに一般及び常用有効求人倍率を全国平均以上とする目標設定の通知がありました。そこで、求人件数増加を目的に、管内の首長との懇談や、事業所訪問による地元の事業主等と懇談を実施しました。

管内5町は、各町ごとに課題があり、ハローワークと連携しながら対応できる課題に特化して取り組みました。具体的には、町と協賛して就職相談会の実施や、オンライン相談会の開催、町の商工会議所や町役場職員等への雇用関係助成金の説明会等、地域経済を守るため、これまで実施したことのない取り組みを実施しました。有効求人倍率は、年度前半が0.71でしたが、年度後半は0.92と改善される結果が生まれました。

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

管内の有効求人倍率は、1倍を下回る状況であり、求職者数に対して求人数が大幅に不足しています。また、求人自体も求職者の希望する職種や労働条件に一致しないことで、求職者は就職がなかなか決まらない状況が続いており、求人は応募者がなかなか集まらないという「ミスマッチ」が非常に顕著な地域となっています。また、管内の人口減少と高齢化の進行により、引き続き新規求職者の減少が予測され、利用者普及へ積極的に取り組む必要があります。

以上のことを踏まえ、令和7年度において「求職者に対する就職支援の更なる強化」、「求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化」、「安定所サービスの周知と利用促進」に取り組むこととします。

2. 特記事項

特にありません。

3. 総合評価（※）

標準的な成果													
※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価													

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	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学卒者等（既卒者含む）の正社員就職件数						
令和6年度目標	1,001	660	39.6%	90.0%	95.0%	194	56						
令和6年度実績	911	605	38.0%	75.0%	95.5%	170	74						
目標達成率	91%	91%	95.0%			87%	132%						

※ 「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。