

山梨労働局発表

令和8年10月2日

山梨労働局職業安定部

職業安定課長 長田 光市

主任地方職業安定監察官 有泉 公恵

電話：055-225-2857

令和7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7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 充^{いわさき 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7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7年度）」別添2のとおり

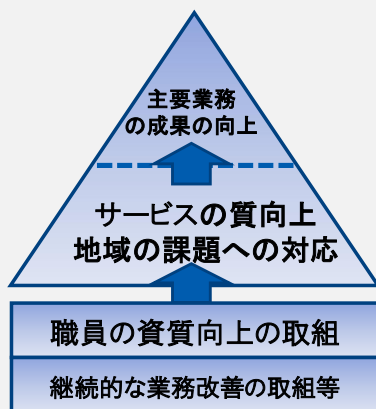
1. ハローワーク総合評価について

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

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



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 7 年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

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

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

【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。

各指標の目標達成率



各指標のポイント化係数(※)



〇〇ハローワークの
各指標のポイント

(例) 「就職件数」の目標達成率が105%とすると、ポイント化係数が100点、 $105\% \times 100\text{点} = 105\text{点}$ がA指標の点数となる。

② 評価指標のうち、主要指標・所重点指標の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加算する。

(例) 上記①の「就職件数」の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加算。

③ 評価指標のうち、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。

(※) ポイント化係数について、主要指標は100点、補助指標は満足度に応じて10～30点、所重点指標は3
安定所の規模グループに応じて35～100点(人材不足分野の就職件数については、45～110点)

2-1 令和7年度ハローワーク総合評価結果概要（類型・規模グループ別）

- 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前年度と比べ1所増加した一方、「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は前年度に引き続き0所となっている。
- グループ別の平均値を見ると、いずれのグループも、主要指標を含む指標のポイントは前年比減少している一方で、所重点項目は前年比で増加している。

年度		R7	R6 (注3)	R5 (注3)	R4
評価					
類型1	非常に良好な成果	1	0	3	4
類型2	良好な成果	215	224	218	226
類型3	標準的な成果	218	204	207	195
類型4	成果向上のため 計画的な取組が必要	0	0	0	9
		434	428	428	434

規模 グループ (安定所数) 【満点(①/ ②)】	規模グループ内平均値		
	総点数	①主要指標+ 補助指標+ 所重点指標	②所重点項目
1G(最大) (計23所) 【1337(815/522)】	1141.7 (▲0.1%)	719.6 (▲1.9%)	422.1 (+2.9%)
2～3G(特大) (計83所) 【1323(801/522)】	1111.3 (▲1.0%)	693.3 (▲2.7%)	418.0 (+1.9%)
4～5G(大) (計69所) 【1293(771/522)】	1063.1 (▲1.3%)	659.2 (▲4.1%)	403.9 (+3.6%)
6～8G(中) (計121所) 【1275(753/522)】	1037.0 (▲2.2%)	638.8 (▲3.9%)	398.2 (+0.6%)
9～11G(小) (計138所) 【1247(725/522)】	1027.3 (+0.2%)	634.3 (▲0.6%)	393.1 (+1.7%)

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 ・グループ毎にポイント総計の平均値を算出し、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、ポイント総計が満点以上*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ポイント総計が満点（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。

※ 「主要指標」・「補助指標」・「所重点指標」・「所重点項目」についてはP2参照。
また、括弧内の数値は、前年比

2-2 令和7年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別所重点項目の平均得点率）

- 評価指標のうち、「所重点項目」で付与した点数の平均得点率（※）を算出。
 - 「事業所訪問の実施」、「各種研修の実施」など、本省が定める要件をほぼ満たしている項目も見られる一方で、「キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得」など、その得点率が低いものも見られる。
- ⇒ 引き続き取組を推進すると共に、各項目の要件設定についても検討を行っていく。

	事業所訪問の実施	キャリアコンサルティング研修受講及び資格取得	担当者制の実施	オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替	求人者MPのオンライン利用率	好事例の輩出及び水平展開	他所と連携した広域労働移動の実現	地方自治体との連携推進	各種研修の実施
全国計	95.3%	46.8%	88.6%	81.1%	90.3%	62.5%	31.4%	63.5%	92.8%
1G（最大） （計23所）	83.0%	80.8%	87.7%	87.0%	65.0%	71.3%	46.8%	81.0%	97.0%
2～3G（特大） （計83所）	93.9%	59.4%	88.7%	83.0%	88.0%	64.8%	42.3%	76.7%	92.3%
4～5G（大） （計69所）	93.9%	51.9%	88.5%	81.0%	87.0%	65.5%	32.0%	60.3%	92.7%
6～8G（中） （計121所）	95.7%	42.3%	89.9%	78.5%	95.0%	62.3%	24.5%	59.7%	90.7%
9～11G（小） （計138所）	98.6%	34.8%	87.6%	81.0%	93.5%	58.5%	28.3%	57.7%	94.3%

※ 各項目の点数を、当該項目にて本省が設定した要件を全て満たした時に得られる点数（満点）で除して得られる割合の平均値のこと。

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傾向が引き続いている(新規求職者: 令和6年度16,746人⇒令和7年度16,138人 前年比96.4%)ことから、ハローワーク利用者減少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、取組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が増加するためには、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。その結果、キャリアコンサルティング技能検定1級試験合格者を輩出する成果を上げました。また、練習会参加者からは試験合格に対する意識が高まったといった声上がるなど一定の効果が確認でき、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サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○令和7年度「現場のチカラ」に「研修から実践へ！早期求人充足支援サービス」の取組が採用されました。

○令和3年度以降の「現場のチカラ」及び「業務改善コンクール表彰事例」から以下の取組を所内で水平展開し実施しました。

「現場のチカラ」取組事例
令和3年度鈴鹿所「職業訓練に関する研修」
令和6年度出雲所「事例検討会」
令和6年度別府所「未充足求人のフォローアップの実施」
「業務改善コンクール表彰事例」
米子所「Teams「伝言板」を活用

（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・介護・保育・建設・運輸・警備)については、各担当窓口においてミニ面接会やセミナー等のイベント開催に取り組みました。ミニ面接会については、建設・運輸・警備分野では開催回数の目標を達成しましたが、医療・介護・保育分野は目標達成に至りませんでした。各種イベントの開催回数は目標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組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組を積極的に周知していくこととします。

○障害者の就職件数は過去最高であった令和6年度を10件下回りましたが、年間の目標は達成しました。令和8年7月の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、引き続き関係機関と連携し、チーム支援による雇用拡大を目指します。

（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

○前年度比で相談件数(6年度:92.3%、7年度100.8%)、紹介件数(6年度:86.2%、7年度94.8%)が改善されましたが、就職件数の改善には十分に結びついていないとは言い難い状況(6年度:88.7%、7年度91.2%)です。就職件数増加のためには、紹介件数を増加させるだけでなく、求職者が応募したくなる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、求人充足数の向上に資する効果的な提案を求人者に行う必要があります。また、求人受理後速やかに求人者が公開できるよう業務体制の構築、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・満足度の向上を図ります。

○人材不足分野については、これまで建設・運輸・警備分野を職業相談第一部門、医療・介護・保育分野を職業相談第三部門が担当し、それぞれ人材確保対策コーナーとして運営してきましたが、令和8年度より職業相談第三部門にコーナーを集約し、すべての人材不足分野にかかる業務を一元的に行うことといたします。

○人材不足分野のミニ面接会について、面接まで至らないことが多い分野については、開催回数を見直し、新たに複数の事業所が集まって求人票だけでは伝えきれない事業所の特色や事業理念をダイレクトに求職者に話することができるセミナー(合同説明会)の開催を目指します。また、事業所見学会についても、1日1社であったものを1日2社による実施を目指します。

2. 特記事項

特段なし

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フリー ター等支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの担 当者制に よる支援 を受けた 者の正社 員就職率	④ハロー ワークの 職業紹介 による就 職氷河期 世代を含 む中高年 層(35～ 59歳)の 不安定就 労者・無	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 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7年度目標	4,848	5,366	37.0%	81.0%	93.0%	1,222	74.3%	50.8%	810	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	4,315	4,834	31.5%	89.4%	88.6%	1,114	81.1%	55.2%	802	97.7%	89.0%		
目標達成率	89%	90%	85%			91%	109%	108%	99%	100%	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」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

令和7年度は、「人材不足分野の就職件数」の目標達成を最重要と考え、ハローワークで定期的を実施する求人充足のための検討会議において、人材不足分野（医療、福祉、建設、警備、運輸分野等）の求人を積極的に検討会議の対象として選定し、求人充足に向けた求人要件緩和の必要性、魅力ある求人票づくりに向け内容の点検、応募が少ない求人についての原因分析等について検討を行い、検討結果に基づいて、求人票が応募されやすくなるような求人内容の見直しの提案や求人票には記載されていない求人企業の魅力等を把握するなど積極的な支援に努めました。また、検討会議の対象とした求人、職業紹介担当者が求人事業所と継続的に連絡を取りながら専属の担当者として重点的にマッチング支援を行う「求人担当者制」により充足支援を強化することによって就職促進を図りました。さらに、ハローワークを面接選考会場としたミニ就職面接会や職場見学会を積極的に実施しました。これらの取組の効果により、マッチング関係業務の成果項目「人材不足分野の就職件数」は、目標値370件に対して、実績値376件となり目標を達成できました。

（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

令和6年度は、「就職件数」の目標達成率が83%と低調であったことから、「就職件数」向上のための取組として、ハローワークの職員が特定の求職者を継続的に担当し就職まで一貫してマンツーマンに近い形で支援する「求職者担当制」に力を入れて取り組みました。令和7年度は、「求職者担当者制」の対象求職者に対して、ハローワークインターネットシステムの求職者マイページを通じて積極的に求人情報を提供し紹介に繋げるよう努めるとともに、ハローワークの窓口における職業相談の際においては求職者が希望される求人に類似する求人を積極的に情報提供（プラスワン情報提供）して紹介件数の向上に努めました。また、求職者マイページを通じて多くの求職者とコミュニケーションがとれるよう、求職者マイページの登録・活用促進にも取り組みました。具体的には、「求職者マイページ活用セミナー」を定期的に開催したほか、求職者マイページ登録促進のためのリーフレットを配布するなどし、求職者マイページを開設した求職者を増加させることによって効率的に求人情報を提供し紹介件数の増加に繋げました。これらの取組の効果により、令和7年度におきましては、有効求職者が前年比で6.4%減少している中において、紹介件数は前年比で1.2%の減小に止まったことから、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

令和7年度は、「生活保護受給者等の就職率」について目標を達成したことから、令和8年度も引き続き管内自治体と連携のうえ情報交換を密にして、積極的に支援対象者の送り込みを受け、効果的に就労支援を行います。また、「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率」についても目標を達成したことから、令和8年度も、高齢者を積極的に「求職者担当者制」に取り込むとともに、高齢者応募歓迎求人一覧表の情報提供、高齢者向けセミナーの実施等を積極的に行います。

（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

ハローワーク富士吉田におきましては、「求人者及び求職者における満足度」が低調であることが課題と考えます。地域の人材不足感は一貫して拡大しており、求人企業からは「ハローワークからの紹介がない」との切実な声が多く聞かれるなど、求人企業におけるハローワークの働きへの期待がより一層高まってきております。一方で、求職者からは、多くの求人の中から自分に合った仕事を見つけるためのハローワークのきめ細かな支援が求められています。このような状況の中、令和8年度は、ハローワークの職員がこれまで以上に積極的に求人企業を訪問いたします。求人企業の現場を目で見て理解し、求人票の情報だけでは把握することが難しい職場の雰囲気、具体的な仕事内容、求める人材像、採用における課題などについて正確に把握して、求職者に対して求人票だけでは分からない「生の情報」を伝えながら、的確な職業紹介を行います。求人企業との顔の見える関係をさらに深めて、職業紹介の精度を向上させることにより、求人者と求職者双方に対する支援の質を高めて満足度の向上に努めます。

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7年度目標	2,217	1,922	36.9%	81.0%	93.0%	370	74.3%	87.0%					
令和7年度実績	1,929	1,702	35.1%	80.8%	88.4%	376	86.2%	96.0%					
目標達成率	87%	88%	95%			101%	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、求人担当者制による積極的な求人充足支援サービスの展開、求職者担当者制による積極的な求人情報提供等の能動的マッチングを中心に各種の取り組みを実施しました。とりわけ、新規求職者数が減少傾向にある中で就職件数の向上を図るため、求職者担当者制に重点を置いて取り組んだ結果、管理職員に休職者が出た影響もあり、担当者制の年間目標（支援対象者数558人、就職件数299件、就職率53.6%）に対し、支援対象者数（518人）及び就職件数（284件）は僅かに届かなかったものの、就職率は目標を上回る結果（54.8%）となり、就職件数の増加やマッチング精度の向上に一定の効果が見られました。

また、求人者支援の一環として、求人充足会議を原則として毎週開催（4月及び管理職員が休職した12月以降を除く。）しており、支援対象とした求人に係る求人条件等の詳細な聞き取りや求職者目線に立った記載方法の検討、求職者情報に基づく個別求人開拓の提案を行うなど、応募しやすい求人の確保に努めることで、充足数の増加を図る取り組みを実施しました。

○就職件数：目標1,045件／実績値 933件／進捗率89.3%
○充足数：目標824件／実績値 700件／進捗率85.0%
○雇用保険受給者の早期再就職：目標35.5%／実績値 35.2%／進捗率▲0.3P

（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

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て来所する求職者に対して、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説明し職業相談窓口へ誘導することとし、誘導を受けた職業相談窓口では、求人情報の提供はもちろん、利用者のニーズに沿った各種サービスの説明を丁寧に行い、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るとともに、求職者マイページを活用した各種支援サービスを推進するため、オンライン求職登録者の増加に注力しました。また、管内の地方自治体に対しては、求人情報の配架協力を含め、地方自治体利用者に対するハローワーク利用への周知を積極的に依頼しました。しかしながら、令和7年度の新規求職申込件数は、2,504件と前年度の2,733件から229件（▲8.4%）の減少となり、4年度連続の減少となりました。

その他、雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、受給資格者全員を対象として、失業認定日に職業相談窓口において求人情報を提供する「認定日マッチング」の取組を開始しましたが、求人情報の提供件数に比して紹介に結びつくケースが少ないのが課題となっています。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和7年度における、新規求職者に占める年齢割合は、65歳以上が22.3%と最も多く、45歳以上の中高年齢者では63.2%となっており、中高年齢者の占める割合は年々増加傾向にあります。

高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も応募条件が厳しくなるため相談が長時間化しやすく、応募を希望する求人事業所に問い合わせたとしても、紹介成功率は若年層に比べて低くなりがちで、仮に紹介できたとしても条件面等で面接不調となる確率が高くなるなど、求職登録者の高齢化は紹介件数や就職件数に大きな影響を及ぼしていると考えられます。

このような状況に対応するには、中高年齢者層が応募可能な求人の確保と併せて、求人条件の緩和等を含めたマッチング精度の向上に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7年度は、主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）のすべてについて目標を達成することができませんでした。

目標を達成できなかった要因は様々な考えられるところですが、このような状況下にあっても求職者担当者制による支援効果は確実に認められるため、雇用保険受給者や各種就職支援サービスの対象者を中心に引き続き積極的に推進していくことで、主要指標の目標の達成を目指していきます。

令和8年度においても新規求職者数の減少傾向は継続すると見られますが、「求職者マイページ」や「オンライン職業相談」等の利用促進やSNSを通じた様々なサービスメニューの周知を行うことで、減少傾向が顕著な若年求職者の利用促進を図っていくこととします。特に「求職者マイページ」の開設にあたっては、引き続き総合案内において積極的な利用勧奨を継続していきます。

中高年齢求職者の応募・紹介をよりスムーズに進めるため、シニア歓迎求人をはじめとした中高年齢求職者が応募しやすい求人の開拓と求人条件緩和の提案を積極的に推進していきます。

医療・福祉分野の求人充足支援を強化するため、事業所訪問によるアウトリーチ支援を軸に、これまで以上の能動的マッチングの推進、ミニ面接会・職場見学会等の積極的な開催により、紹介件数の向上を図るとともに就職件数、充足数の向上を図っていきます。

2. 特記事項

特になし。

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	⑨障害者の就職件数						
令和7年度目標	1,045	824	35.5%	81.0%	93.0%	225	66						
令和7年度実績	933	700	35.2%	84.1%	90.1%	191	79						
目標達成率	89%	84%	99%			84%	119%						

※ 「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、求職者と求人者双方のニーズを的確に捉えたマッチング支援の強化を最重要課題と位置付け、求職者担当者制を中心とした個別支援の充実に重点的に取り組みました。
- 特に、求職者担当者制（双方向型・一方向型）については、職業相談部門の全職員及び非常勤職員が一体となって取り組み、求職者一人ひとりの希望条件や就職活動状況に応じたきめ細かな支援を実施しました。支援対象者に対しては、継続的な職業相談をはじめ、求人情報の提供、応募書類の作成支援、面接対策などを実施した結果、639人を支援し270人の就職に結び付けることができ、就職率は42.3%となったことから、求職者に対する効果的な就職支援が出来ました。
- 人材不足分野への就職を希望する求職者については重点支援対象者として選定し、応募前職場見学や企業説明会への参加を促すなど、求人者との接点確保した積極的なマッチング支援を実施しました。さらに、応募書類の添削指導や模擬面接等の個別支援にも注力した結果、136人に対する支援を行い、79人の就職に繋げるなど、重点的かつ効果的な就職支援が出来ました。
- これらの取組による就職件数は349件となり、所全体の就職件数1,249件の約3割を占めました。求職者担当者制を軸とした継続的かつ伴走型の支援を通じて、求職者一人ひとりの状況やニーズに応じたきめ細かな個別支援を行い、効果的なマッチングを実施しました。
- これらの個別支援とは別に雇用保険受給者に対して、前日にマッチングを実施した求人者を認定日（相談日）に提供した結果、早期再就職に一定程度効果が見られました。併せて、①希望職種への完全記入（登録）、②求職票の完全記入（登録）、③就職応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定期発行する求人情報誌の内容充実など、あらためて基本業務の徹底、強化に取り組みしました。

（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

- 前年度に実施したアンケートでは「応募要件を満たす求職者のより多くの紹介」の満足度が低い結果となりました。また、求職者の中には、求人票だけでは職場の雰囲気や実際の仕事内容が分りにくく、応募に対する不安を感じている者が一定数見受けられました。このため、求職者と求人者のミスマッチ防止及び効果的なマッチングの実現を目的として、応募前職場見学の取組を積極的に推進しました。経験のない職種への応募を検討する求職者や職場環境に不安を抱える求職者に対して積極的に利用勧奨を行った結果、年間218人が利用し、応募意欲の向上や就職後のミスマッチ防止に取り組みしました。
- また、職員が同行するツアー型事業所見学会を実施し、仕事内容や職場環境への理解を深める機会を提供しました。
- マッチング機能の向上を図るため、受理した求人について職業相談部門全員による求人の見立てを実施しました。求職者の視点に立ち、求人内容や労働条件を確認し、応募につながるポイントや改善が必要な事項を求人部門と共有しました。求人者にに対し改善が必要な事項を提案した結果、求人内容や求人条件の見直しに繋がるなど、求職者ニーズに即した求人情報の提供体制の強化について取り組みました。
- また、求職者マイページを活用した求人情報や各種セミナー、企業説明会等の情報発信を継続的に実施し、求職者が必要な情報をタイムリーに取得できる環境整備に取り組みました。さらに、求人者に対しては求人者マイページの利用促進を図り、オンラインによる求人公開、応募者管理等を推進した結果、求人者マイページ利用率はほぼ100%となり、求職者・求人者双方の利便性向上につながりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

- 管内においては、一部の製造業、特に半導体関連産業を中心に求人回復の動きが見られ、製造分野での有効求人倍率が1倍台後半から2倍台前半へと大きく上昇しました。このため、製造分野での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。次年度においても継続していきます。
- 人材不足分野を中心に企業の人手不足感は一続き強い状況で推移しています。一方で、求職者数は伸び悩んでおり、求人と求職のミスマッチが継続する状況にあります。
- 職員による事業所訪問や求人充足会議を通じて求人内容の見直しや求人者ニーズの把握に努めたものの、求人充足数は目標には至りませんでした。このことから、求人受理後のフォローアップや求人条件の改善提案、求人票にはない情報の収集など、求人充足に向け取り組みを強化します。
- 障害者雇用においては、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携を強化し、障害者専用求人の開拓や職場見学の実施、就職後の定着支援など体系的な支援に取り組みしました。その結果、障害者就職件数は117件となり、年間目標を達成することが出来ました。関係機関との継続的な連携と、求職者及び事業所双方に対する丁寧な支援、フォローアップがこの結果に繋がりました。
- 職業相談サービスの質の向上を目的として、統括職員による1on1ミーティングや事例検討会を継続的に実施しました。相談過程や支援事例の共有を通じて、職員の相談技法の向上及び支援手法の標準化に取り組みしました。これらの取組の結果、前年度と比較して求人者満足度が8.1ポイント、求職者満足度が4.0ポイント向上しており、利用者視点に立ったサービスの充実と相談支援機能の強化が図れました。

（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

- 求職者支援については、求職者担当者制による支援が高い就職率を示したことから、次年度も重点的に取り組むこととし、支援対象者の選定や支援内容の充実を図ります。特に、人材不足分野や未経験職種への就職を希望する求職者については、応募前職場見学や企業説明会、セミナー等の支援メニューを効果的に活用し、求人票だけでは伝わりにくい職場情報を提供することで、職業理解の促進とマッチングの向上に取り組みます。
- 充足支援については、充足可能性が見込まれる求人への支援が多くなり、充足が難しいと思われる求人（勤務条件、資格、スキルなど）への支援が十分ではありませんでした。また、前年度の利用者アンケート（求人者）においても「求人充足のための事業所訪問による助言」「採用後の職場定着のための支援」が低いことから、求人受理後の事業所へのフォローアップの見直しを検討します。特に人手不足分野等、求人充足が進んでいない求人者や職場定着が進まず、繰り返し、求人申込みを行う事業所を中心に、訪問もしくは電話によるアウトリーチ型の支援に取り組みます。
- 情報発信の強化としてハローワークサービスの利用促進に取り組みます。まずは、求職者マイページを活用した情報発信を有効に活用するために求職者マイページ利用者の増加に取り組みます。また、自治体との連携による効果的な周知・広報の推進や、企業説明会や各種セミナー、職場見学会について、開催方法や周知手法の見直しを検討します。また、当所が実施するハローワークサービスについてSNSによる周知を充実させ、利用した方に職業相談のメリットを広く感じていただけるような取組を引き続き行います。今後も参加者確保と利用者満足度の向上に取り組みます。

2. 特記事項

特になし

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7年度目標	1,466	1298	40%	81.0%	93.0%	331	105						
令和7年度実績	1,249	1106	33.5%	91.4%	95.3%	233	117						
目標達成率	85%	85%	83%			70%	111%						

※ 「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、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）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。一方で、求人の確保に向けて求人開拓を積極的に行うとともに、既存求人に対しては、求職者が応募したいと思うような条件や表現に改善していただくよう、「求人条件緩和」等に向けた指導・助言を積極的に行うなど、良質な求人確保に取り組めました。

②「充足数」
求人の充足数については、「求人担当者制」及び「求人充足検討会議」等により、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、これまで就いたことがない職業にチャレンジ（キャリアチェンジ）できるように仕事理解を促すことも意識しつつ求職者に対して応募意欲を喚起しました。

③「雇用保険受給者の早期再就職割合」
雇用保険受給者については、ひとり一人の就職に向けた意識・希望等を把握したうえで、失業認定日等の積極的な相談窓口利用を勧奨するとともに、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うことで、早期再就職への意欲喚起を図りました。また、早期再就職、かつ、ハローワークからの紹介就職を希望している雇用保険受給者に対しては、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。

結果的に①～③の指標ともに目標値に達することはできなかったものの、他所・他局の効果的な取り組み事例などを取り入れたハローワークの利用促進や求人者・求職者サービスの提供、職員の知識・資質向上に向けた研修等、地道に取り組みを積み重ねており、今後も継続の必要性を感じているところです。

（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

有効求人倍率が1倍を下回る状況となり、求職者数に対して求人数が大幅に不足しているだけでなく、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、「ミスマッチ」が非常に顕著な地域であること、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ったことから、

①「求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化」を課題とし、職員による充足サービスのための事業所訪問だけでなく、求人担当者制によるサービス、所長同行による訪問、窓口業務における魅力的な求人に向けたアドバイスのほか、人材不足職種における事業所見学会等も積極的に実施しました。

②「安定所サービスの周知と利用促進」についても、取り組むべき課題として他所・他局の効果的な取り組み事例などから4項目を活用するなど、積極的に企画・実行しました。

結果的に充足数、充足率、新規求職者数とも前年度実績より下がったものの、高齢化・過疎化が進む地域としては一定の効果が出ているものと分析しており、類似の取り組みも含め意識・継続して取り組んでいきたいと考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和6年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たことに加え、令和8年4月1日からは過疎等雇用改善地域にも指定されることから、前年度同様、求人数増加を目的に、管内の首長、地元の事業主等と懇談するなど、関係自治体・団体とも協力して新たな事業に取り組んでいく必要があると考えています。

令和7年度においては、管内の5町、商工会等と積極的に協力・意見交換する姿勢を保ち、一定の信頼関係を築いてきたなかで12月には新たに富士川町と雇用対策協定を締結することができたこともあり、一層地域と連携した取り組みが可能となる土壌が整いつつあるため、引き続き連携を深めつつハローワークの利用事業者拡大に努め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

当所管内の有効求人倍率は、引き続き1倍を下回る状況となっており、求職者数に対して求人数が大幅に不足しています。求人内容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が多く、求職者にとっては就職がなかなか決まらない、求人者にとっても応募者がなかなか集まらないという「ミスマッチ」の状況が多く生じている状況です。また、管内の人口減少と高齢化の進行により、更なる新規求職者の減少が予測されるため、引き続き利用者の増加に向け積極的に取り組む必要があります。令和8年度からは「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」も重点的に取り組むこととなっていることから、「求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化」と「安定所サービスの周知と利用促進」について継続して取り組んでいきたいと考えています。

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	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率							
令和7年度目標	921	636	38.6%	81.0%	93.0%	199	62.2%							
令和7年度実績	875	573	35.5%	81.3%	98.3%	194	75.9%							
目標達成率	95%	90%	91%			97%	122%							

※ 「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。