

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

総合評価の結果をまとめました

～地域特性等を活かし、一層のサービス向上に取り組めます～

全国のハローワーク機能の強化を図るため、PDCAサイクルによる目標管理を拡充し、ハローワークのマッチング機能に関する業務の相対評価を行い、評価結果に基づく業務改善を一体的に実施しています。（別添1）

1 ハローワークの総合評価結果（別添2）

総合評価	ハローワークの名称
良好な成果	千葉所、市川所、銚子所、館山所、木更津所、佐原所、成田所、千葉南所
標準的な成果	茂原所、松戸所、船橋所

2 ハローワークの取組状況

各ハローワークでは、「特に重点的に取り組んだ事項」、「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」及び「今年度見えてきた課題とそれを踏まえた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」等を、「就職支援業務報告」（別添3）としてまとめました。

今後、昨年度の結果を踏まえ、令和7年度主要指標等に係る目標達成のための取り組みを通じて、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善に取り組んでまいります。

（注）各ハローワークの就職支援業務報告の2又は3「総合評価」については、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」の4段階の評価になっております。

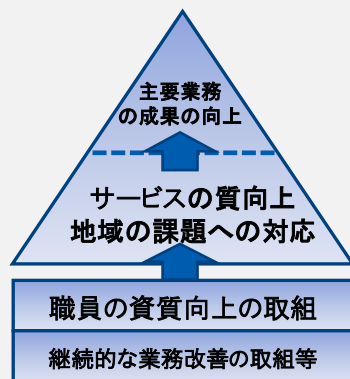
【照会先】

千葉労働局職業安定部職業安定課（職業安定監察官） 電話：043－221－4081

- 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

【参考】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

【参考】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.令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（千葉労働局）

別添2

全ハローワークにおけるグループ毎（注1）の総点数の平均値等を基準として、「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）の相対評価を実施した結果、千葉労働局管内ハローワーク（11か所）の評価結果は以下のとおり、8か所で「良好な成果」となりました。

<令和6年度の評価結果>

類型	総合評価（標語）	ハローワーク数	
		全 国	千葉局
類型1	非常に良好な成果	0	0
類型2	良好な成果	2 2 4	8
類型3	標準的な成果	2 0 4	3
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0
合 計		4 2 8	1 1

<安定所毎の評価結果>

安定所名	評価結果
千葉所	良好な成果
市川所	良好な成果
銚子所	良好な成果
館山所	良好な成果
木更津所	良好な成果
佐原所	良好な成果
茂原所	標準的な成果
松戸所	標準的な成果
船橋所	標準的な成果
成田所	良好な成果
千葉南所	良好な成果

注1）全ハローワークについて、労働市場や業務量が同程度のもので11グループに分類。

注2）グループ毎の総点数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ます

** 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

別添3:「就職支援業務報告」

ハローワーク千葉 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

ハローワークとしての重要な役割である地域住民に対する就職支援や、地域事業所に対する充足支援を重点的に取り組んできました。特に全国的にも人材確保が大変厳しい状況下にあつて、地域事業所に対する充足支援を最重点事項として捉え、ハローワークとしての役割を最大限に果たすことができるよう、以下のとおり取り組みました。

① 求人充足のための取組

各相談窓口において得られた、求職者が希望する求人条件等をもとに、求人要件緩和に向けた助言や求人内容の充実のための助言、指導を行うなど、魅力ある求人票づくりを重点的に取り組むほか、求職者ニーズに合った求人を確保するため求人者支援員等による事業所訪問にも積極的に取り組みました。また、求人者が求める人物像を把握し、適合する求職者に求人情報を提供するなど能動的なマッチングに努めました。

さらには、プレジョブミーティング（会社説明会の呼称）を、失業認定日等の来所者数が多い日時を捉えて年間 38 回開催し、求人票以上の情報を提供するなど、職業紹介機会の増大を図りました。

② 就職促進のための取組

きめ細かな担当者制による個別支援の推進や、各種セミナー（人材サービスコーナー：9 回、生涯現役支援コーナー：14 回、就職氷河期世代支援コーナー：3 回、早期再就職支援コーナー：10 回、マザーズハローワーク：20 回）、会社説明会・面接会（人材サービスコーナー：10 回、生涯現役支援コーナー：6 回、就職氷河期世代支援コーナー：1 回、マザーズハローワーク：2 回）を積極的に開催することにより、求職者の就職意欲喚起、理解促進を通じて、早期再就職に繋げる取組を行いました。

③ 地方自治体や経済団体と連携してのイベント開催による人材確保支援

千葉市とは雇用対策協定を締結しており、同協定に基づき、年間を通じ緊密な連携を図り、第 22 回障害者雇用促進就職面接会（10 月 10 日）や福祉人材就職面接会（11 月 29 日）など大規模なイベントを共催し大きな成果をあげました。

また、八街商工会議所との共催により八街市において開催した八街市企業合同会社説明会・面接会（2 月 21 日）には、前年を上回る事業所 28 社、求職者 71 名が参加し、八街市内企業の PR や人材確保に寄与しました。

④ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員から中堅職員の構成による「ワーキングチーム（広報委員会・職場環境改善委員会）」を設置し、業務・サービスの改善に係る具体的な方策の検討を行い、上部組織の「業務改善推進会議」に提案を行うなど、各委員会の運営を通じて人材育成に取り組みました。また、所独自で

キャリアコンサルティング、職業相談技法の向上のため、窓口での事例検討研修を実施するほか、職業相談部門において、毎月1回統括職業指導官による1on1ミーティングを行うなど、全体のスキルアップを図りました。

(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

① SNSを活用した広報の推進

イベント情報などはより多くの方に知っていただき、多くの方に参加いただくことが必要であることから、ホームページのほかLINEでの情報発信を積極的に行っています。また、各種イベント情報の発信のほか、ハローワークを利用していない潜在的な求職者に対して情報発信することで、より多くの方にハローワークを利用していただくため、InstagramやXを活用しての情報発信も行いました。

② 窓口案内の改善

当所においては、若手職員が中心メンバーとなるワーキングチーム（広報委員会、職場環境改善委員会）を設置し、サービス改善や業務改善に係る検討を行っていますが、職場環境改善委員会からの提案をきっかけに、従来から職業訓練窓口と外国人職業相談窓口が一つの部門電話コードであったものをそれぞれの窓口ごとの部門電話コードに分けたところです。これによりそれぞれの窓口を利用する方が電話で問合せをした際に、より円滑に目的の窓口にアクセスできるようになりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

コロナ禍をはさみ就職件数は年々減少していることから、令和6年度は、年間目標数の5,396件を目指しつつ前年実績である5,219件を上回るよう取組を進めました。また、就職件数の向上は紹介件数の向上無くして成し得ないため、求職者に対して求人の提案や担当者制による支援を行うなど能動的なマッチング支援により紹介件数の向上を図りました。

しかしながら、新規求職者数が減少したことも一因となり、紹介件数及び就職件数は対前年比でともに減少となりました。

次年度においては、紹介件数目標を目指しつつ、まずは前年実績を上回るよう窓口での求人提案はもとより、SNS（LINE）を活用した情報発信やオンライン登録者への来所相談の働きかけなどによるハローワーク利用者の増加を図るほか、雇用保険受給者への失業認定日に合わせた職業相談の実施など各種支援を確実に行うこととします。

また、新規求人数においても対前年比で増加に転じていくことが必要であり、従来から実施している求人開拓に加え、事業所訪問を積極的に行い、求人充足サービスの内容を示しつつ求人提出要請を行うなど新規求人数の向上を図り、併せて求人充足支援を行うことで充足数の増加を目指します。

(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

ハローワークとしての最大の使命は地域住民の皆様への就職支援や地域事業所への充足支援ですが、今年度においては、就職件数及び充足数とともに目標達成できず、また、対前年比でも減少してしまいました。よって、他のハローワークの取組なども参考に紹介件数や新規求人数の向上を図るため、以下の取組を行います。

- ① 人手不足分野の人材確保対策を行っている人材サービスコーナーを中心に、企業説明会やミニ面接会などのイベントを多く開催していますが、次年度は医療・福祉分野の実施回数を増やすなど、より多くのイベントを開催します。
- ② 職業相談部門の職員が求人事業所を訪問することによって、求人票に記載された以上の情報を得てマッチングに繋がっていますが、次年度は同様の事業所訪問のほか、プレジョブミーティングの機会を利用して職業相談部門の職員との情報交換会を実施することにより、事業所訪問と同様に求人票に記載された以上の情報を入手できる機会を設けます。
- ③ 所長等幹部職員が大企業を中心に訪問し、充足支援内容を説明しつつ求人提出要請を行い、新規求人数の増加を目指すとともに、提出いただいた求人については、積極的に充足支援を展開します。
- ④ SNS 等によりハローワークで行う各種支援内容の発信を行い、ハローワークの認知度を高めるとともに、利用者数の増加を図っていきます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	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	②障害者 の就職件 数	③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	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	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	5,396	6,446	32.2%	90.0%	95.0%	1,321	68.1%	647	1,163	71.0%	83.4%
令和6年度実績	4,847	6,220	32.9%	84.5%	94.1%	1,102	69.7%	686	1,260	81.6%	96.7%
目標達成率	89%	96%	102%			83%	102%	106%	108%	114%	115%

※ 「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。

ハローワーク市川 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

求人者支援・求人充足対策及び地方自治体との連携による雇用対策を重点的に取り組みました。

- ① 求人充足数の増加策として、職業相談部門の求職者支援と担当者制による求人者支援を連動し、職業紹介件数の増加を図ることに努めました。
- ② 求人者への支援の一環として、浦安鉄鋼団地協同組合と連携し、求人者セミナーを（参加企業 18 社）実施し、魅力ある求人票の作成支援を実施しました。
- ③ 地方自治体との連携事業では、「うらやす障がい就職面接会」及び「いちかわ若者就職面接会」、「福祉のしごと就職面接会」を実施し、管内企業の充足促進を図りました。
- ④ また、広域的な求人・求職間のマッチングを目的とした「えどがわ中高年齢者就職面接会（令和6年10月23日）」を東京局木場所と共催で実施しました。

（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 局内の近隣所の求職者の応募による管内求人への充足が、充足数全体の約 30%を占めることから、松戸所及び船橋所と連携した、管内求人に対する職業紹介数の増加を図りました。
また、管内企業の新着求人（早見票を含む。）の掲示スペースを確保し、来所した求職者への情報提供数の増加を図りました。
なお、掲示にあたっては、求職者に対するアピールポイント（駅近など）を付記して掲示しました。
- ② 職業相談部門の専門相談員と求人者支援員間で、求人内容の疑義等を「連絡票」として整備・活用し、連携した職業相談・求人開拓を本格実施しました。
- ③ 令和7年1月に「LINE」を開設し、求人情報の提供などを積極的に行っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 雇用保険受給者については、求職登録時から、求職ニーズを的確に把握したうえで、早期に求人情報を提供するなどの取り組みが必要です。
また、職員一人一人が職業紹介や就職件数の目標達成を意識し、職業紹介後、早期に採否確認を徹底することも重要です。
- ② 生産年齢人口が減少する中、人材不足分野を中心に、キャリアチェンジを含め、多くの職務・仕事内容を知る機会が必要なため、引き続き多くの企業説明会を開催し、人材確保支援の取り組みを進めます。

(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 経済情勢（原材料高や円安）により固定費の見直しを図る企業の増加が見られる。採用人員数の減少や、就業時間を短く設定し、人件費を抑制する企業が増えてきた。管内企業では求人活動にあたり、有料媒体だけを活用していた企業が採用できない状態も多く発生し、ハローワークへの求人掲載を検討したいといった相談もある。これらから、魅力ある求人票の作成支援等に取り組んで参ります。
- ② 職業紹介件数が低調であることから能動的なマッチングを行う必要があります。
- ③ 企業に対し求人者へのサービスメニューの周知及び求人者支援として取り組んでいること（事業所情報の掲示など）のアピールを強化することが必要です。
- ④ 求職者にとっては、オンライン登録画面が分かりづらく、1時間以上の登録時間がかかるケースも見受けられるため、求職登録システムの改良が望まれます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者の 就職件数	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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率				
令和6年度目標	2,267	1,860	33.1%	90.0%	95.0%	507	318	286	83.4%				
令和6年度実績	2,155	1,813	34.3%	83.9%	97.3%	453	396	305	100.4%				
目標達成率	95%	97%	103%			89%	124%	106%	120%				

※ 「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。

ハローワーク銚子 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

管内求人事業者の求人充足のため、下記の取り組みを重点的に実施しました。

- 求職者が応募した事例や求人が充足した事例を取り纏め、他の求人事業所が求人条件や求人要件を検討するための資料として情報提供することに努めました。
- 求人票の記載内容を充実させる取組は、多くの反応があり、求職者の応募や求人の充足に結びついています。
- 求職者のキャリアチェンジ（他職種への転職）を促すことを目的として、介護人材コーナー（求人情報掲載コーナー）を設置し、求人情報に加えて働く現場の画像を多く掲載することで、職場環境等を分かり易くし、求職者の職業・職場選択を容易にしました。
さらに毎月、前月に受理した求人から資格・経験不問のみをピックアップし、その一覧表を配架しており、好評を博しています。
- 当所内で会社説明会（求人企業）を積極的に開催し、求職者に対して管内事業所を周知する機会を増加させることができました。

求職者に対する情報提供量の増加と職業紹介数の増加を目的に、下記に取り組みました。

- 新規求職登録時に求職者マイページの開設を促し、求人情報の提供数を増加させることができました。
- 求職者が応募をするための求人条件をオーダーできるシートを作成し、提出していただくことで、求人者への情報提供を拡大することができました。
- LINE による求人一覧表や会社説明会等の周知を行い、求職者に応募求人の検討数を増加させることができました。

職員の資質・能力の向上のため、下記に取り組みました。

- 職種ごとに管内就業地の応募や充足状況の把握、分析を行い、求人・求職者に提供することに努めました。
また、求人票の記載条件を数値化し、求人内容を総合的に勘案した求人充足力を見立て、求人充足支援に取り組みました。
- 事業所訪問を計画的に実施し、職業相談部門と求人部門の職員が求人事業所の情報を共有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

- 求人者から聞き取った人材イメージや要望などをもとにマッチングを促進する取り組みに、十分な充足効果が得られなかったため、今年度は、求職者からの要望を求人者へフィードバックし、求人条件緩和等を促進する取組を実施しました。
- 求人票の記載内容を充実させる取組を実施したところ、求職者からの応募が増え、求人充足数が増加しました。
求人票がリフレッシュされ、求職者の目にとまりやすくなったことが要因と考えています。
- 求職者担当者制において予約相談を実施することで課題解決支援の充実を図り、就職へつなげ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

- インターネット上で求人票を検索すると仕事内容欄は最初の3行のみが表示されますが、今年度からの新たな試みとして、この部分に対するコンサルティングを実施しました。充足力に高く貢献する部分と思われますので、今後も積極的に行っていきます。
- 匝瑳市雇用促進協議会、旭市雇用対策協議会との共催等による説明会・面接会を地域自治体と連携しながら開催し、地元企業を知る機会を提供することができました。
- 千葉県海匝地域振興事務所との共催により移住セミナーを開催し、千葉県とも連携しながら移住希望者へ管内事業所を知る機会を提供することができました。

(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

- 求職者に占める高年齢者の割合が高いため高年齢者の応募が可能な求人の確保が課題となっていることから求人開拓時に積極的な提案を行っていきます。
- 当所内で行われる会社説明会への参加者が少ないため、LINEによる情報提供を開始したことにより参加者は増えましたが、更に多くの方に参加いただけるよう、新たな周知方法を検討します。

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 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	②障害者の 就職件数	③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					
令和6年度目標	1,720	1299	29%	90.0%	95.0%	363	121	88					
令和6年度実績	1,619	1165	32%	89.8%	94.0%	409	134	77					
目標達成率	94%	89%	110%			112%	110%	87%					

※ 「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。

ハローワーク館山 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○求職者に対する効果的なマッチングサービスのため、求人等の提案力向上を重点的に取り組みました。

- ・最新の求人情報をバックヤードに掲示し、職業紹介担当職員が求人内容等を十分に把握し、該当する求職者に情報提供し、就職支援に繋げることに努めました。
- ・所長を含む全職員が管内医療・介護分野の事業所を訪問し、職場環境等の理解に努め、収集した情報を基に、求人者と共に「魅力ある求人票づくり」に努めました。また、応募前事業所見学を実施いただける事業所が大幅に増加し、作業環境や職場の雰囲気を経験し、不安等を解消したうえで応募することが可能となり、応募割合が高まり、人手不足分野における就職数の増加に繋がりました。
- ・第1四半期の終了時点において、鴨川市ふるさとハローワークの利用者及び相談件数が低下したことから、鴨川市長と意見交換を行い、自治体HPトップページや広報誌への掲載や市民への相談室の周知を図り、また、地元メディア（房日新聞）への掲載に加え、求職者マイページによる利用促進等について重点的に取り組み、併せて、鴨川エリアの求人者を対象とした就職説明面接会を複数回実施した結果、相談窓口の利用者は対前年度比17.1%と増加した一方で職業紹介数や就職数は前年度実績よりも減少しています。

○今後の取り組み

- ・多くの求職者の方が希望されている新規パート求人の確保や求人者への雇用管理改善を踏まえつつ求職者ニーズの提供し、魅力ある求人づくりに努め、求人者・求職者相互のマッチングの向上を図り、就職数・充足の増大に向けた取り組みを積極的に行ってまいります。

（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

○ハローワークにおけるサービス支援メニューの効果的な周知・利用促進

- ・ HWの利用向上を図るため、利用者数が減少している若年者に来所してもらえよう、情報発信ツールとして LINE を令和 7 年 1 月に開設し、最新のイベント（企業相談会等）や求人情報を発信するとともに、支援メニューのご案内と併せて、LINE 友だち募集チラシの配布を行いました。LINE による周知を促した結果、約 200 名近くの方からのお友達登録がありました。また、庁舎 2 階の会議室（窓側壁面）に、庁舎前の道路から直接読み取り可能なポスター（二次元コード）の掲示を行い、ハローワーク利用者以外の方向けの周知及び啓発にも努めています。

○個別相談会（火曜・金曜）

- ・ 求職者の利便性を向上させ、職業紹介件数を増やす取り組みとして、応募を検討している求職者の方へ、事業所の人事担当者から“何でも聞ける”対面式の個別相談会（予約不要）を実施しました。気軽に利用してもらう観点から、氏名や連絡先を伝えなくても参加できるようにしたところ、相談会の参加者は増えてきましたが、応募してもなかなか採用に結びつかないケースが見受けられたため、ワンストップによる進捗管理（説明相談→リクエスト→紹介→面接）及び求人者の要望に応じたフォローアップを実施するとともに、事業所人事担当から求めている人材のリクエストを案内できるように改善したところ、求人者からは個別相談会に参加し、求職者が求めるニーズの把握が的確にできて非常に良かった等の好意的な意見も多くいただいたところです。求人者・求職者双方の条件面を可視化等の改善策を実施することで、マッチング効果が高まり、紹介及び就職件数の増加に繋がりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

- ・ 所長による定期的な PDCA 研修を全職員に対し実施しました。職員・相談員に数値目標等を理解させ、組織として職員一丸となり、年間目標である就職件数や充足率達成に向けたさまざまな取り組みを実施し、業務運営に努めてまいります。

(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

- 当所の管轄地域は、管内での就労を希望する求職者の割合が非常に高く、また、求人倍率も高い傾向にあります。
一方で人手不足が顕著であるため、特に人手不足分野（特に医療・介護分野）の求人充足に力点を置き、他の安定所の好事例を積極的に取り入れて、更なるマッチングサービスの充実を図るとともに、求人充足件数の向上に努めます。
- 雇用保険受給者に対する職業相談窓口の状況によっては、求職者ニーズの把握や求職者に合った求人情報の提供を十分に行うことが困難な時間帯がありました。今後は、職業相談窓口の混雑緩和を図り、より多くの職業紹介・求人情報の提供を行い、就職に結びつくよう、支援サービスを強化いたします。
- 応募前職場見学については、求職者が実際に見学した事業所に応募する割合が高く、事業所との接触機会を設けるツールとして非常に有効であることから、今後も積極的に実施します。
- 求人者マイページの利用率が高まるなかで、積極的に事業所を訪問し、信頼関係を構築します。
また、求職者ニーズを伝えつつ、応募しやすい魅力ある求人を増やす取り組みを実施いたします。
- LINE を活用した情報発信について、他の安定所が発信している内容やレイアウトを参考にしつつ、求職者に関心を持ってもらえるよう内容を一層充実いたします。
- HWに来所されていない在職者の方向けの情報発信ツールとして、HPの内容を魅力あるものに充実いたします。
- 職員の応募書類添削等のスキルを上げるため、職員研修を充実させ、求職者へのサービス向上を図ります。

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 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	1,545	1390	33.3%	90.0%	95.0%	361	83.4%						
令和6年度実績	1,351	1308	37.3%	87.1%	96.8%	358	95.7%						
目標達成率	87%	94%	112.0%			99%	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。

ハローワーク木更津 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

求人と求職者のマッチングを最重点に、職業相談窓口における求人企業情報の提供等に注力しました。

雇用保険受給者に対しては、失業認定日に来所された求職者の全員に職業相談を実施するとともに、失業認定日に「日替わりミニ説明会」を開催（延べ105回）することにより、企業情報の発信とマッチングの促進を図りました。

また、「就活スキルアップセミナー」の定期開催や「ミニ面接会」の開催により、求職者の就職準備を促進し、応募の勧奨に努めました。

人手不足分野については、「運転のお仕事説明・面接会」を各自治体や関係団体と連携して開催し、介護分野については、所内でのミニ面接会の開催や、事業所見学会の開催により、介護職場の魅力を発信するとともにミスマッチの解消を図りました。

求人充足に向けた企業情報の収集に関する取り組みとしては、事業所を積極的に訪問し、画像情報の登録勧奨とともに、「事業所PRシート」を作成して所内掲示を行う等、企業の魅力発信とマッチングの促進に努めました。

（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

令和5年度においては、就職件数・充足件数とも目標未達となったことから、求人者サービス・求職者サービスともに、質・量ともに向上させる必要がありました。

そのため、上記（1）に加え、来所求職者ニーズの早期把握とニーズに即したサービスの提供に向けて、求職者アンケートの見直しとサービス提供の仕組化に取り組みました。

窓口でのサービス案内やニーズの確認がスムーズになり、各専門窓口での支援にも効果がありました。

また、求職者の課題解決支援のため、相談窓口職員のスキルの向上が求められていましたが、事例検討会やケース会議を開催することにより、職員の専門性向上に効果がありました。

求人者支援については、求人者担当者制や事業所訪問等の求人充足支援について見直しと仕組化を行った結果、求人条件緩和指導の他、事業所PRシートの作成や、ミニ説明会への参加勧奨等、実効性のある求人充足サービスに繋がっています。

(3) その他の業務運営についての分析等

求職者のハローワークサービスへの取り込みについて、ハローワークの窓口利用のないオンライン登録者に対し、求職者マイページからLINEの周知をしたところ、登録者の増加がみられたことから、窓口サービス等は利用しないものの情報収集等でハローワークを利用したいと思っている者が少なからず存在することが分かりました。そのため、求職者マイページからの定期的なアプローチによりLINE登録に繋げ、LINEの情報発信からハローワークサービスへの誘導を図り、就職の促進及び管内求人事業者の求人充足に繋げることとしています。

(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

令和6年度は紹介件数、就職件数、充足件数とも前年度を上回ったものの目標達成にはあと一步届かなかったことから、引き続き求人充足サービスに取り組むとともに、求職者のハローワークサービスへの取り込みに注力し、職業紹介件数の増大を図ります。

求職者にLINEの登録を勧奨し、積極的な情報発信によりハローワーク窓口へ誘導を行います。具体的には求人情報の定期的な発信、日替わりミニ企業説明会の開催案内、職業訓練募集、各種セミナー及びイベントの開催の周知など、登録者に直接届くツールとして有効に活用します。

雇用保険受給者に対しては、失業認定日の職業相談において、地元の求人情報を的確に提供し、就職者数・求人充足数の増大を図ります。

また、職業紹介件数の増大に向け、窓口担当職員のマッチング能力や課題解決サービスの対応力向上を図ります。

求人者支援に関しては、ミニ企業説明会等の求人者・求職者双方の参加者アンケートの結果を基に改善しながら、より効果のあるものとなるように改善します。また、新規求人の獲得のため、ハローワークの利用がなかった企業へのアプローチを検討します。

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 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	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					
令和6年度目標	2120	1849	34.0%	90.0%	95.0%	524	169	95.9%					
令和6年度実績	2112	1793	34.6%	80.4%	93.4%	602	321	96.6%					
目標達成率	99%	96%	101%			114%	189%	100%					

※ 「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。

ハローワーク佐原 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

求人充足強化として、魅力的な求人への作成支援や事業所を訪問し、有効な事業所情報の収集を積極的に実施しました。

また、情報の「見える化」のため、写真などを取り入れた「企業情報PRシート」の作成、PRシートを求職者へ提供するなどを行い、求人充足支援の取り組みを実施しました。

求職者支援においては、求職時における詳細なニーズを聞き取り、担当者制による支援を行う等、求職者の状態に合わせたきめ細やかな支援を実施しました。

その他、「魅力あるハローワーク佐原」を目指し、若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、「利用しやすい環境整備」「わかりやすい情報提供」などの検討を通じて、所内環境の見直しを実施しました。

更には、若年層のハローワーク利用促進のため、新たにSNS（X、LINE）を活用した情報発信を積極的に実施し、既存の利用者のみならず潜在利用者に向けた取り組みを実施しています。

（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

求人充足の減少が見られる中、より魅力ある求人票の作成支援が課題となっていたことを踏まえ、求人者に対し未充足となっている原因や求職者ニーズ、地域の労働市場の状況等の理解を促すため、「応募を増やすための求人メソッドセミナー」を開催しました（参加事業所数14社）。

また、セミナー内では、多様化する働き方を踏まえ、働き方改革による職場改善への取り組みに資する説明も併せて行うなど工夫をしました。

参加した求人者からは、求人票の見直し支援を希望する声が聞かれるなど効果が見られました。

管内求人の3割を占める医療・福祉分野では人手不足が続いている中、求人者と求職者の効果的な出会いの場の提供を図るため、11月の介護就職デイに合わせ業界理解とマッチングをセットにした「介護フォーラム&相談面接会」を香取市と共催により実施しました。

当イベントは座談形式によるフォーラムにおいて介護業界の現状と体験談など介護業界の魅力発信を行い求職者への興味関心を促し、個別説明会・面接会をセットにすることでマッチングを高める目的で実施しました。その結果、想定人数を上回る延べ46名が参加し、好評でした。参加した求職者からは、「介護業界への応募の一步となった」との声が聴かれ、求人者からは採用に繋がったとの声もあり、かつ、採用後のミスマッチの軽減にも繋がっているとの意見が寄せられなどの効果が見られました。

(3) その他の業務運営についての分析等

人材不足分野での求人者支援を目的として、毎週木曜日に「企業説明コーナー（求人者 PR ブース）」を新たに設置し、求人者自らが求人票に書ききれない自社の特徴や業界の説明、働きやすさなど自社 PR を行い、求職者から質問を受けるなど求人と求職のマッチングに向けた取り組みを実施しました。求人者からは、求職者と接する機会が得られたことや、充足に繋がっているとの意見が寄せられるなど、効果が見られました。

また、雇用保険受給者のうち人手不足分野を希望職種としている者の認定日を特定曜日にするすることで、企業説明コーナーへの誘導を図り、早期再就職への意識醸成を図っています。

(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

管内は過疎化が著しい地域であり特に若年人口の流出が多く、高齢化が加速化しています。令和 6 年度における新規求職者数を見ると前年度に比べ 4.2% 減少しており、うち 35 歳未満の求職者数は全体の 19.7% と対前年度比 2.3 ポイント減少しています。

一方、60 歳以上の高年齢者は全体の 34.6% を占めており対前年度比 1.7 ポイント増加していることから、高年齢者層をターゲットにした支援サービスの充実強化が必要と思慮されます。

高年齢求職者の支援策として、年金受給と就労を題目とした「年金受給セミナー」を佐原年金事務所と連携し、高年齢求職者の就労に対する不安の解消及び今後の求職活動の進め方などの説明を目的として開催します。

また、高年齢求職者の働く場の提供として、多様な働き方が可能となる求人の確保や求人者への高年齢人材の活用を更に促しつつ、シニア層向けの面接会等を開催し、人手不足解消に向けた取り組みを実施します。

一方で、若年求職者の取り込みも課題であるため、SNS（X、LINE）を活用したハローワーク利用に向けた情報発信を引き続き実施することで、ハローワークを利用していない層へのアプローチを強化します。

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 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6年度目標	920	714	30.7%	90.0%	90.0%	210	80						
令和6年度実績	794	638	36.3%	96.4%	75.9%	191	91						
目標達成率	86%	89%	118%			90%	113%						

※ 「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。

ハローワーク茂原 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年度においては、求人充足数及び就職者数の向上を目的として、求人者、求職者双方に対する支援の強化を行うことにより、マッチング力を高めるための取り組みを進めてまいりました。

〔 魅力ある求人票の作成支援と求職者に対する求人情報等の提供拡大によるマッチング機会の増大 〕

職員による求人事業所訪問を積極的に行い、求職登録状況や個々の求職者のニーズ等を伝え、求人条件や魅力ある求人票記載内容へのアドバイスを実施しました。また、求人票に記載のないPRポイント等を求職者に提供することにより、応募者の増大に努めました。

特に、新規求人事業所や長期に渡り求人提出のなかった事業所に対しては、担当職員を定めて、求人者マイページの作成支援や求人内容の見直し、求職者への情報提供、所内掲示などのサービスを一貫して行うなど手厚い支援を実施してまいりました。

〔 求職者に対する支援の強化 〕

職業相談の中で求職者のニーズを的確に把握し、希望に合った求人の情報提供及び紹介を積極的に行うとともに、応募書類の作成支援や面接対策、ハロートレーニング（職業訓練）の案内、担当者制による個別支援など求職者それぞれの課題に合わせた支援を実施してまいりました。

また、求職者に対して求人企業説明会を積極的（年間32回）に開催しました。さらに、参加求職者へのアンケート結果を求職者の生の声として事業所にフィードバックすることにより、求人条件や求人票記載内容の見直しがされ、就職に結びつく等、求人者支援にも繋がりました。

(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

[求人数の確保]

求人数が減少していることから求人開拓に積極的に取り組み、求人数の確保に努めました。新規求人開拓件数は前年度から 14.9%増加し、新規求人数も 0.4%と僅かながらも増加しました。

[情報提供の改善]

職業相談担当職員と求人担当職員の情報共有を強化し、職業相談担当職員が積極的に事業所訪問したほか、事業所訪問記録を担当職員全員が共有し、求職者へ求人情報を積極的に提供し、不安を軽減した職業紹介に努めました。

[若年者向けセミナーの開催]

概ね 30 歳以下の若年者の就職活動を支援するために、就職活動のポイントや応募書類作成、面接マナーなどのセミナーを月 2 回、対面またはオンラインで開催し、セミナー参加者に対しては担当者制による就職支援を行い、就職に結びつけてまいりました。

なお、周知拡大のため、千葉労働局のホームページやハローワークインターネットサービスのイベント情報などを活用しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者数が減少傾向にあり、就職件数や求人充足数の減少に起因していることから、千葉労働局ホームページやハローワークインターネットサービス等での情報発信や地方公共団体や関係機関、学校などと連携してハローワークの利用促進を図ってまいります。

また、令和 7 年 1 月にハローワーク茂原公式 LINE を開設しましたが、求人情報やイベント情報を定期的、効果的に発信することにより、ハローワークの情報発信ツールとして活用を進めてまいります。

新規求職者数が減少する中、失業認定日における積極的な職業相談等により職業相談件数は前年度より増加していますが、職業紹介件数は減少しており、就職件数や求人充足数減少の大きな要因となっています。求職者のニーズの高い職種の求人開拓を積極的に行うほか、職業相談窓口及び求職者マイページにて、求職者それぞれの希望に合わせた求人情報の提供をより積極的に行うことにより、紹介件数の増加に取り組んでまいります。

また、職業相談内容の充実やマッチングスキルの向上を図るために、職業相談担当職員に対する研修を実施いたします。

(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

求人票に記載のないPRポイントや事業所風景などの画像情報を積極的に情報収集し、来所した求職者に情報提供していますが、庁舎内に掲載できるスペースが狭いため、提供可能な情報量が限られています。

今後は、ホームページやSNS、デジタルサイネージの活用等により、求職者への情報提供を拡大してまいります。

求人企業を対象とした求人説明会につきましては、より多くの就職や求人充足に結び付くよう、求職者ニーズの高い職種を中心に積極的に開催してまいります。

また、求人者向けセミナーを開催し、求人条件の改善や魅力ある求人票作成などのアドバイスをしてまいります。

求職者の利便性向上のため、求職者マイページへのおすすめ求人の提供やイベント案内の送付、提供した求人に対するオンライン紹介など積極的な活用を進めてまいります。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 （求人 者）	満足度 （求職 者）	⑧人材不 足分野の 就職件数	③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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率					
令和6年度目標	2,050	1,563	30.0%	90.0%	95.0%	515	171	83.4%					
令和6年度実績	1,884	1,404	30.3%	77.6%	98.6%	531	202	95.1%					
目標達成率	91%	89%	101%			103%	118%	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。

ハローワーク松戸 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

ハローワーク松戸の管轄地域である東葛地区（松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市）は、少子高齢化による人口減少が進行する中で、例外的に増加している地域です。しかしながら、2020年代後半には人口が減少に転じると推計されており、特に生産年齢人口の減少が著しいことから、近い将来の深刻な人材不足が懸念されているところです。

このため、就職氷河期世代及び若年フリーター等の正社員化促進のため「就職氷河期世代支援に係るハローワーク松戸及びまつど・かしわ地域若者サポートステーション連携会議」を行い、地域における人材確保を進めてきましたが、今年度新たに、地方公共団体や関係機関をメンバーとした「東葛地区におけるステップアップ支援プロジェクト」を起ち上げ、人材確保を促進するための取組を実施しました。

人口増加地域ゆえに人材確保対策の重要性についての認識が不足している事業所に対して、セミナーの開催や関係資料の提供などにより、近い将来の人口減少化を見据えての人材確保対策の必要性について働きかけを行いました。

（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

求職者の減少や都内への一極集中傾向もあり、求人充足に重点を置くなど、求人者支援サービスの強化が大きな課題の一つと認識しているところです。

管轄内求人事業者に対しては、求人受理時はもとより、事業所訪問等あらゆる機会を捉え、応募意欲を喚起する求人内容の表記や就労条件等を分かりやすくするなど、工夫をしなければ充足が困難な状況であることを認識してもらうため、求人事業者に対して能動的な働きかけを行いました。

また、求人者支援サービスの一環として、ハローワークへの来所が必須である雇用保険受給者に対して、直接企業アピールができる機会の提供を目的として、ミニ企業説明会を行いました。雇用保険失業給付手続きを行う部署の一角に企業説明会用ブースを設け、事業内容や募集中の求人内容を説明するなどの企業アピールを行ってもらいました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度においては、地方公共団体等関連機関との連携により、面接会等各種イベントを多数共催したところです。その取り組みの中には、地方公共団体後援による関係NPO法人との共催事業として年間17回行ったイベントもありますが、そのうち10回程度はハローワークの業務とは関連性の薄いイベントもあり、事前打ち合わせも含めて貴重な人的資源が割かれている状況がありました。

次年度における連携事業については、ハローワークにとっても有益な内容なのか精査の上協力すること、また、アウトリーチによる充足支援と絡めた取り組みを増やしていくこととし、貴重な人的資源を効果的に活用するなど費用対効果を意識した業務運営を行い、求人者支援サービス及び就職支援サービスの拡充を図ります。

(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

ハローワーク松戸における新規求職者数は対前年比1.1%とわずかに増加していますが、紹介件数は4.8%減、就職件数は4.2%減となっており、求職者数はやや増加しているにもかかわらず、紹介件数と就職件数は減少している状況にあります。

いくつか原因は考えられますが、若年者の窓口利用の減少が一因としてあげられます。若年者においては、民間の職業紹介事業者や転職サイトの利用が一般化してきており、ハローワークの認知度は徐々に低下しています。そのため、ハローワーク松戸における就職支援サービスについて、LINEやXなどのSNSを活用するなどにより、若者の心に響く周知・広報に力を入れていきます。

また、ハローワークに必ず来所する雇用保険受給者の窓口誘導を仕組化し、併せて職員の意識やテクニカルスキルの向上を図ります。さらには、地方公共団体との連携によるアウトリーチ型の就職支援や市民祭りにハローワークブースを出店するなどによりハローワークの認知度を高め、求人者支援サービス、就職支援サービス等について周知・広報に努めていきます。

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 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	②障害者 の就職件 数	③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	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	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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 件数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率
令和6年度目標	7,041	5,268	31.3%	90.0%	95.0%	1,820	68.1%	1,031	1,413	1,123	71.0%	905	83.4%
令和6年度実績	6,563	4,795	33.4%	77.9%	89.6%	1,522	64.7%	1,105	1,754	954	74.5%	831	96.3%
目標達成率	93%	91%	106%			83%	95%	107%	124%	84%	104%	91%	115%

※ 「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。

ハローワーク船橋 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当ハローワークでは、主要指標となる就職件数の向上を最重点と考え、求職者に対するきめ細やかな職業相談の実施とともに、職業紹介件数の増加に取り組みました。

就職件数について、職員等による個別の目標（月間目標、年間目標）を設定し、成果は個別に伝達していたものを、同一部門内の全員分（名前非公開）の実績数を合わせて周知することで、モチベーションの向上や自身による課題把握の促進につなげました。

また、就職件数の多い者から取り組み手法を聴取し、職業相談部門内で共有することにより、全体的な底上げを図りました。

中長期的な職員の育成を図る観点から、当ハローワークの若手職員を中心にプロジェクトチーム（ハローワーク船橋情報発信プロジェクトチーム（ハロふな JHPT））を創設し、ハローワーク船橋の魅力について SNS 等による情報発信を行い、若年層の利用促進に取り組みました。

（令和7年9月現在のフォロワー数：X 約1,050人、LINE 約1,500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

当ハローワークにおいて、求人充足のためには、求人票に記載されていない事業所情報の提供も必要であると認識し、当ハローワーク独自の様式として、「事業所 PR シート」と事業所内の作業環境等について詳細を記した「職場環境チェックシート」を作成しました。

「事業所 PR シート」と「職場環境チェックシート」は当ハローワーク主催の求人面接会等の求人一覧表に添付することでも活用し、求職者への事業所のアピールの拡大等を図りました。

なお、事業所からは自社の状況について再認識する機会になったと好評価をいただいています。

介護の就職面接会（介護デイ）の開催について、前年度までは参集型で1日開催のイベントで実施しておりましたが、業務の効率化や事業の検証を目的として、人材サービスコーナーの窓口を会場に、5日間×各日3社の求人企業説明会（介護ウィーク）を開催しました。

参加求職者については予約制にしたことにより、応募や説明に意欲のある求職者が集まり、就職件数の増加につながりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

事業所支援の一環として、雇用保険の認定時間に「日替わりミニ企業説明会」を実施しました。特に、福祉分野の事業所の説明会開催日には、職種がイメージしやすいためか多くの求職者の参加がありました。参加事業所からは、熱心に説明を聞く求職者が多いことや求職者の声が直接聞くことができたという感想が多く、何度でも開催してほしいというご要望をいただきました。

また、「日替わりミニ企業説明会」開催日には、職業相談窓口において積極的に職業紹介を求める求職者が増加し、雇用保険受給者を中心として就職意欲の向上につながりました。

(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

潜在的な求職者にハローワークを知っていただくため、SNS（X、旧 Twitter）による情報発信を積極的に行いました。継続して閲覧いただくことにより、ハローワークを身近に感じてもらえることが有効的と考え、毎日情報発信を行いました。フォロワー数は順調に伸びておりますが、次の段階としてハローワークに足を運んで頂けるような内容作りが課題と考えています。

また、登録済の求職者にも閲覧の勧奨をする目的でハローワーク内各所に利用勧奨用のポスターを掲示しています。

Xは求職者等が閲覧したい日時を選べる一方で、当ハローワークが希望するタイミングで閲覧されるかが不確定であるため、令和7年度においては、プッシュ型のSNSであるLINEの活用を拡大し、面接会や就職支援セミナー等の情報を発信し、ハローワーク利用者数の増加を目指します。

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 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	②障害者の 就職件数	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	⑥公的職 業訓練修 了3か月 後の就職 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	4,849	3394	33.5%	90.0%	95.0%	1,242	622	71.0%	914	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	4,659	3271	33.6%	74.5%	93.8%	1,061	730	91.4%	767	100.0%	92.1%		
目標達成率	96%	96%	100%			85%	117%	128%	83%	104%	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。

ハローワーク成田 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当ハローワークでは、主要指標となる就職件数や求人充足数の向上を最重点と考え、求人者・求職者支援に取り組みました。

【求人者充足支援サービス】

- ・求職者に分かりやすい求人票の記載内容（職種、就業地、賃金、週休、仕事内容など）や表現の適正化に注力し、魅力ある求人票の作成に取り組み、求人内容をより良く知る機会、仕事を知る機会となる会社説明会やミニ面接会を開催しました。
- ・地方自治体との共催による「佐倉市工業団地会社説明会」や空港関連事業所と連携した空港職場見学・会社説明会など人手不足の分野への求人充足支援についても強化しました。

【求職者支援サービス】

- ・新規求職登録時には、ハローワーク利用ガイドの説明と初回来所時アンケートにより適確な支援メニューの提供と各サービスへの誘導を行いました。
- ・雇用保険受給者の早期就職を促進するため、初回講習会や認定日相談においてフローチャート方式による就職活動の状況について理解を深め、早期就職のメリット等の説明を行うことにより、就職意欲の喚起に繋がり早期再就職件数や割合が目標を上回りました。
- ・地方自治体との共催による「佐倉市工業団地会社説明会」や成田国際空港の管理会社である成田国際空港株式会社（NAA）と連携した空港関連事業所の職場見学会や会社説明会を開催するなど人手不足分野の支援を強化しました。

（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

求人検索機のパソコン操作が難しいというご意見が寄せられたことから、操作方法の説明を適宜実施するとともに職業相談窓口での求人検索と職業相談の実施にも注力しました。

また、このことを端緒として、掲示物、受付対応、声かけ等も見直し・強化し、安心して職業相談窓口を利用いただけるよう改善しました。

なお、当ハローワークは令和7年2月に求人検索機を撤去したため、引き続き職業相談窓口における求人検索を行い、職業相談や職業紹介にも繋げています。

(3) その他の業務運営についての分析等

職員個々のスキルアップ、全体の底上げを目的とし、各窓口担当職員の意見や意向を踏まえながら職員研修を企画し実施しました。具体的な研修内容は、労働基準監督官を講師とした労働関係法令研修や求職者ニーズを反映した求人票作成研修でした。

これらは、求人者・求職者への支援の幅を広げ、質を充実させる結果をもたらしました。

(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

令和6年度は就職件数、充足数、人材不足分野の就職件数が目標未達成のため、令和7年度の求人者・求職者支援については、質・量とも強化します。また、自治体や関係機関とも連携し能動的・効果的な取組を実行するため、自治体の発信力を活用し地域の利用者ニーズに応えた情報の周知・支援に取り組めます。

求人者支援については、求人充足会議の見直しと仕組化、就職数・充足数に繋がるイベント開催（セミナーや面接会等）の企画及び未充足求人に対する要件緩和の提案・求人充足のフォローアップ等実効性のある求人者支援サービスを強化します。

求職者支援については、ハローワークサービスの周知をX（旧 twitter）、LINE を活用した SNS による広報に注力し、ハローワーク利用者へのサービス提供を強化します。

特に人材不足分野については、職員の各分野に関する専門的知識を深め、求人者・求職者双方のニーズを把握した一体的支援を展開します。

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 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	②障害者の 就職件数	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	2,800	2,408	32.4%	90.0%	95.0%	632	388	95.9%	83.4%				
令和6年度実績	2,401	2,229	34.7%	80.8%	95.6%	557	409	100.9%	94.7%				
目標達成率	85%	92%	107%			88%	105%	105%	113%				

※ 「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。

ハローワーク千葉南 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）今年度に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ 求人充足件数の増加及び求人充足サービスの強化

求人事業所を訪問（129回）し、求人事業所のニーズを把握するとともに、求人条件や採用選考方法等についての相談等の求人充足支援サービスを積極的に実施しました。

このことにより、事業所担当部門と職業相談担当部門の職員が事業所訪問により得た情報を、即時に所内共有することが可能となり、希望する求職者に対する情報提供の質が向上しました。

当所内での定期開催に併せ、ハローワークプラザ市原や東金市地域職業相談室の出先機関においても、ミニ面接会等を開催（延べ121回）し、職業紹介件数・求人充足数の増加を図りました。

また、市原市及び市原商工会議所と「雇用対策・人材確保セミナー」を協働で開催し、助成金制度や魅力ある求人票の作成方法について説明し、理解の促進を図りました。（開催回数：3回、参加事業所数：44事業所）

令和7年3月には「バス・タクシー運転士しごと説明セミナー」を開催し、管内企業である小湊鐵道（株）・関連グループの協力のもと、参加者15名、面談企業数5社と、求職者・事業所・ハローワーク共に様々な情報を共有できました。

○ 利用者の利便性の向上

求人者・求職者マイページについての利便性等を積極的に周知するとともに、登録・利用方法をマンツーマンで説明する等により利用者の増加に努めた結果、オンライン登録者の利用登録者への切替は2,053件、求人者マイページのオンライン利用率は90.8%となり、ともに目標を達成し、オンラインによる情報提供の拡大により、サービス内容が充実しました。

○ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

職業相談部門及び雇用保険課給付係の若手職員4名によるプロジェクトチームを設置し、①求職申し込み（受給資格決定）時、②初回講習会（雇用保険説明会）時、③初回失業認定日における雇用保険受給者へのサービス内容を整理し、課題等への対応策の検討を行い、支援内容の充実を図り、雇用保険受給者の説明内容や説明方法をマニュアル化し、令和7年1月から新たな支援サービスを提供しました。

令和7年2月度の実績は紹介就職件数 35件、就職率8.5%（前年同月比+0.4P）、同年3月度の実績は紹介就職件数 59件、就職率14.7%（前年同月比+3.3P）と、前年を上回る実績となりました。

(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

雇用保険受給者に対する就職支援として、初回失業認定日にハローワークの支援メニュー等を十分に説明し、職業相談窓口の利用拡大を図り、求人票を含む情報提供及び職業相談を充実させ、早期の再就職促進に努めました。

雇用保険受給窓口での待ち時間を有効活用していただくため、待合室に「かんたん求人検索」の二次元コードを掲示し、求人情報を検索いただく仕組みを整えました。また、職業相談部門待合室でも同様の取組を実施しました。

情報発信ツールとしての「ハローワーク千葉南 LINE」の登録者増加を図り、利用者への情報提供の拡大を図るため、若手職員による戦略チームを設置し、管内地方自治体をはじめ、テクノスクールや近隣（コンビニエンスストア等）への周知依頼により、ハローワークの支援メニューや各種イベント案内等を定期配信し、多くの利用者への情報量の拡大を図りました。

年度当初（4月）の友達数 1,640 人が年度末（3月）時点では 4,068 人と大幅に増加しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所を利用する求職者は、近隣の千葉所管内や東京方面の就職を希望する者が多く、当所管内求人に対する職業紹介件数増加のための取組が課題となっています。

管内事業所の求人充足数を向上させるためには、魅力ある求人票として求職者に発信することが必要であり、求人条件緩和等を提案するため、新たな資料を作成のうえで求人者に対する能動的な働きかけを行うなど、今まで以上に積極的な取組が必要です。

若者のハローワーク離れが懸念されるなか、将来に渡りハローワークの利用者を増やす取組として、中学・高校への「職業講話」を実施しております。特に、中学生については、労働法制等を含めた労働行政への携わり方等を「職業講話」を通して積極的な情報発信に努めて参ります。

また、「LINE 戦略チーム」による周知・広報についても、より効果的な内容とし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

雇用保険受給者に対する早期再就職支援として、失業認定日を活用し、担当者制による支援を実施いたします。

昨年度以上に求人事業所を訪問し、顔の見える関係づくりに努めます。

また、所内に設置しているデジタルサイネージを活用した情報発信を充実いたします。

ミニ面接会等は千葉市ふるさとハローワークみどりを含む全ての出先機関において開催し、地域密着型を意識した求人充足支援サービスを展開します。

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 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	②障害者 の就職件 数	③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	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	3,820	2793	29%	90.0%	95.0%	914	68.1%	408	322	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,663	2672	32.4%	85.6%	96.0%	903	80.7%	437	327	96.2%	84.4%		
目標達成率	95%	95%	111%			98%	118%	107%	101%	100%	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。