厚生労働省
千葉労働局

Press Release

千葉労働局発表
令和8年11月20日

【照会先】
千葉労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長　　鹿野　和幸
職業安定監察官　伊熊　雅美
（電話）043－221－4081

令和７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組みます～

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
標準的な成果	茂原所、松戸所、船橋所、千葉南所

２　ハローワークの取組状況

各ハローワークでは、「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」等を、「就職支援業務報告」（別添３）としてまとめました。

今後においても引き続き、昨年度の結果を踏まえ、令和８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。

※ 各ハローワークの就職支援業務報告の２「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。

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。

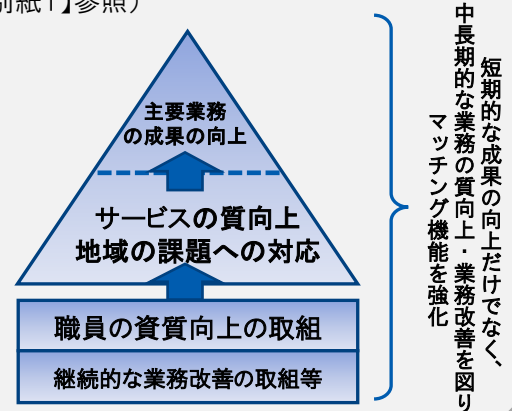
○　毎年、すべてのハローワークにおいて指標毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　**(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

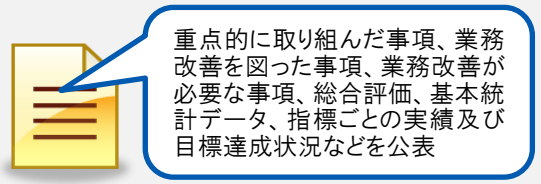
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

  を加え、総合的な観点から目標管理を実施。（【別紙1】参照）



（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。



- 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の受講及び資格取得
- ○　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（既卒者を含む）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（注） ⇒ ○○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%×100点＝105点が「就職件数」の点数となる。

（注）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 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、点数を加点する。
（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点を加点。

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。

２.令和７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、７か所のハローワークで「良好な成果」となりました。

＜令和７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	1	
類型2	良好な成果	２１５	7
類型3	標準的な成果	２１８	4
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		
合　　計		４３４	１１

＜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	標準的な成果

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のもので11グループに分類。

注２）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点数が満点（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

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７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

今年度においては、「求人充足サービス及び人手不足分野などにおける人材確保支援の充実」及び「多様な人材の活躍促進」を最重点施策としてとらえ、地域事業所に対する充足支援や地域住民に対する就職支援など、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事業所訪問にも積極的に取り組むとともに、求人者が求める人物像を把握し、適合する求職者に対し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。

また、プレジョブミーティング（企業説明会の呼称）を、雇用保険の受給に係る失業認定日等の来所者数が多い日時を捉えて年間 47 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るとともに、今年度から、プレジョブミーティングに参加いただいた事業所の方に対し職業相談を担当する職員から様々な質問を行いマッチング力の向上を図ることを目的とした「事業所来所型事業所訪問」の取組を行いました。

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、会社説明会・面接会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。

また、求職者マイページの活用促進を図りながら、求職者マイページを通じ各種イベント情報や求人情報の提供を行いました。

③ 地方自治体や経済団体、業界団体等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るとともに、障害者雇用促進就職面接会（10 月 23 日）や福祉人材就職面接会（11 月 21 日）など大規模なイベントを共催し、就職件数の向上など大きな成果をあげました。

また、八街商工会議所及び八街市との共催により開催した八街市企業合同会社説明会・面接会（１月 30 日）には、前年を上回る求職者の参加があり、八街市内企業の PR や人材確保に寄与しました。

さらに、人材不足分野である運輸や警備業においては、業界団体と連携しての企業説明会や面接会を開催するとともに、管内大手ゼネコンと連携し、同社及び協力会社と求職者との業界座談会を開催し、人材不足が顕著な建設業界に対する求職者の関心喚起を図りました。

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、LINE の登録者数向上や所としてのおすすめ求人（推し求人）等の充足向上を目的としたプロジェクトチームを若手職員で立ち上げ、短期間での検討のうえ積極的に取り組むことで、若手職員を中心に個々に考え実行に移し、振り返りを行いながら改善を行うことの意識付けを行いました。

（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

① 求職者マイページ利用の促進

求職者に対して求職者マイページを通じてのイベント情報や求人情報を提供するためには、求職者マイページの利用促進が欠かせないことから、求職者マイページ活用セミナーを開催し、その機能や活用方法についての理解促進を図りました。

② LINE アカウント登録者のハローワーク利用促進に向けた取組

LINE アカウント登録者のハローワーク利用促進を図るうえで、ハローワークちば LINE 登録者の向上を図りました。具体的には、LINE の友達登録に係る周知を積極的に行うとともに、LINE のリッチメニューを見直すなど LINE から直接ハローワークインターネットサービス検索や求職者マイページへのログイン、職業訓練案内、各種イベント情報へのスムーズなアクセスが可能となるよう変更しました。これら取組により友達数は飛躍的に向上しました。

③ 在職求職者を意識した新規求職者増加のための取組

各種イベントにおいては、在職求職者も含めより多くの求職者に参加いただくためには SNS を活用した広報が必要であるため、ホームページはもとより LINE の積極的な活用を行うとともにマザーズハローワークちばにおいては、LINE、Facebook、Instagram を組み合わせた情報発信を強化し、周知、広報を行いました。

（３）その他の業務運営についての分析等

ハローワークにおける主要指標である就職件数や充足件数は、コロナ禍をはさみ年々減少しています。また、就職件数の増加に大きく影響する紹介件数も就職件数と同様にコロナ禍をはさみ年々減少しているとともに、充足件数の動向にかかわる新規求人数においても令和４年度以降減少傾向にあります。こうしたことから、令和７年度は、就職件数、充足件数のほか紹介件数や新規求人数も含め、年間目標数を目指しつつ、前年実績を上回るよう各種取組を進めました。

結果として、紹介件数は対前年度比で 3.6％の増加、新規求人数は同 1.9％の増加と、ともに前年実績を上回りましたが、就職件数は 3.2％の減少、充足件数は 1.2％の減少とわずかに下回ってしまいました。しかしながら、紹介件数、新規求人数は局平均の増加率よりも高く、就職件数、充足件数は、局平均の減少率よりも低くなっており、今年度取り組んできた成果であると考えているところです。

よって、次年度においては、今年度と同様に、求職者に対して適合する求人情報を早期に、かつ、積極的に提供するほか、職場見学会や就職面接会などのイベントを数多く開催しマッチングの強化を図るとともに、求人事業所に対しては、魅力あるわかりやすい求人票作りのサポート等を行い、紹介件数、新規求人数の向上を図ることで就職件数、充足件数の向上につなげていきたいと考えております。

（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あり、次年度においても、それら使命を果たすべく就職件数及び充足件数がともに目標達成するよう、また、今年度の実績を上回るよう、求職者に対する紹介件数や新規求人数の向上を目指し各種取組を進めてまいります。

また、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数多く開催するとともに、求職者、求人者双方の支援を積極的に行い、医療、福祉、建設、警備、運輸の分野における人材確保対策を推進させます。

特に医療・福祉分野での人材確保支援については、全国のハローワークにおいて実施される「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、幹部職員等による事業所訪問を積極的に行い、ナースセンターや介護労働安定センター等と連携を図りながら、的確な就職支援、充足支援を所をあげて積極的に行うこととします。

その他、ハローワークとしての各種支援を進めていく上では、発信力の強化が不可欠であり、引き続き LINE の友達数のアップ、SNS を活用した周知、広報、求職者マイページ、求人者マイページの活用促進を図ってまいります。

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	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	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就職支援を受けた者の正社員就職率	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	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７年度目標	5,063	6,340	33.2%	81.0%	93.0%	1,182	69.6%	686	62.2%	50.8%	71.4%	96.9%	87.0%
令和７年度実績	4,719	6,143	32.2%	83.2%	95.1%	1,092	70.9%	693	80.0%	69.3%	65.8%	97.1%	93.4%
目標達成率	93%	96%	96%			92%	101%	101%	128%	136%	92%	100%	107%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク市川　就職支援業務報告（令和７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

① 求人充足対策及び障害者雇用率達成支援と自治体連携による雇用対策として，市川市、浦安市と共同で「いちかわ障がい者就職フェア」（参加者 50 名、採用８名）、「うらやす若者就職フェア」、（参加者 10 名、採用１名）「福祉のしごと就職面説会」、（参加者 28 名、採用０名）を実施しました。

② 充足、就職対策として京葉マッチングチームによる「えどがわ中高年齢者就職面接会」（メイン所木場所）（管内参加 19/137 名）、管内事業所採用人数 2/26 名）、京葉地域就職応援フェア（会社説明会）（メイン所船橋所）参加企業数 18 社、参加人数 58 名を実施しました。

③ 求職者へ求人事業所を知ってもらうための取組として、所内の会社説明会を実施しました。参加企業延べ 105 社、参加求職者数 719 名　同一労働市場圏である船橋所と連携し、２所合同会社説明会を３月 10 日に実施しました。

参加事業所数３社（うち市川管内事業所１社、参加求職者 42 名、管内事業所の対応した求職者数 28 名）

④ 紹介件数及び就職件数の増加を図るため、以下を実施しました。

・総合受付の仕組みの見直し　→　用件別に発券機の番号を設定できるように変更しました。

・雇用保険初回講習会における説明内容の見直し　→　職業相談窓口の支援メニューに重点を置き分かりやすく説明する内容へ変更しました。

・求職者担当者制　→　職員は常時５人以上、非常勤職員は常時 10 人以上の担当者制支援を実施しました。

令和７年度実績　新規求職者数 13,128 人（前年度比 1.6%増）紹介件数 11,800 件（前年度比 0.3%減）就職件数 2,064 件（前年度比 4.2%減）

⑤ 障害者就職件数の目標達成に向けて、支援機関との連携を進めるとともに、関係機関が参集する会議等へ積極的に参加し、就労移行支援事業所Ａ型事業所及びＢ型事業所に対して、安定所の就職支援サービスを周知・提案しました。（目標数：396 件　就職件数：411 件）

⑥ 雇用サポーターの支援対象者やチーム支援対象者、さらには支援機関等に対して、職業相談を通じて本人の希望に応じた適格な求人情報を提供し、積極的に職業紹介を行いました。（令和６年度紹介件数：1,478 件　令和７年度紹介件数：1,480 件）

⑦ いちされん（障害者就業・生活支援センター）、千葉障害者職業センター、求職者が利用する支援機関及び管内の特別支援学校など関係機関と緊密に連携し、障害者向けチーム支援によるきめ細かな就職支援を実施しました。

（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 有料求人媒体のみを利用していた事業所や、初めてハローワークの利用を希望する事業所に対し、ニーズや状況を確認しつつ、訪問のうえ手続きについての説明を行うなど、その事業所の状況に応じた柔軟な支援を行いました。

② 求人企画部門から職業相談部門へ情報提供を受けた求人について、求職者ニーズ等を踏まえてブラッシュアップしたうえで、充足会議等において求人の提供を実施しました。

③ 求人者マイページが中心となり来所機会の少ない事業所への訪問時、所内において事業所情報掲示等を行ったものを持参し、実際に確認いただきながら、相談内容に応じて求人者サービスメニューの再周知を行うなど、求人充足支援とハローワークの利用促進に努めました。

④ 早期就職の実現を意識した職業相談を実施し、求職登録の段階から再就職手当の説明を行うとともに、職業紹介または求人情報の提供で相談を終えるよう、１人に対して１件以上の紹介を意識して取り組みました。

　また、受付にて、提供した求人等に対する紹介状発行専用の受付番号を設置し、窓口混雑に影響されない応募しやすい環境を構築し応募機会の拡大を図りました。

⑤ 障がい者専用求人を出している事業所の会社説明会や面接会を実施することで、障害者の就職機会の拡大に取り組みました。

・事業所の見学会：１社２日、参加者７名。その後、面接を行い１名採用となりました。

・ハローワーク内での会社説明会・面接会：１社、説明会：10 名参加。面接：２名、１名採用となりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

① 所長自ら全職員（非常勤含む）を対象に、総合評価についての研修を実施し、取り組みの主旨や各指標における目標値、取組内容及び進捗状況等について説明するとともに、所全体で取り組む重要性について意識付けを行いました。
併せて、週単位で所長から各課長・統括官へコメントを添え進捗状況の共有を行うとともに、各課長・統括官は管下職員へ指示等を添え共有を行いました。
　その他、幹部職員で行う各月の幹部ミーティングや四半期毎のPDCAふりかえりミーティングにおける取組・進捗状況や課題・取組改善等について、部長から全職員へ共有を行うとともに各課長・統括官からも指示等を行いモチベーションの維持・向上に努めてきました。
また、若手職員を中心としたプロジェクトチームを構成し、HW評価における所重点項目（好事例の展開）やLINE活用の取組を実施することにより、各課・部門間及び同年代間の連携強化に取り組みました。

② 今年度、早期就職を意識しての職業相談として、求職登録の段階から求人情報の提供か紹介で終わるよう、１人に対して１件以上の紹介を意識した取り組み等を進めてきましたが、８年度からは　マッチング補助指標に「新規求職者１人当たりの紹介件数」、「有効期間中１件以上紹介があった求人件数の割合」が評価指標として追加となり、求人者支援員の助言・指導から早期就職を意識し、提供した求人のフィードバックをスピーディーに行うなど、１人に対して１件以上の紹介を今まで以上に意識して取り組む必要もあることから、このような取り組みを通じ、職員一人一人が就職件数等の目標達成の意識を持ちながら業務に取り組むことが重要と考えています。

（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

① 特に若者を対象としたイベントについて参加者が年々少なくなっていることから多くの求職者に参加を促すためにも対象年齢をミドルシニア世代も交えた形での対応を検討する必要があると考えています。
② 同一労働市場圏である船橋所との「２所合同会社説明会」を定期に行う事を検討します。
③ 紹介件数及び就職件数の増加を図るため総合受付の仕組み並びに雇用保険初回講習会における説明内容の見直しや、求職者担当者制、プラスワン紹介、能動的マッチングの拡充を行いましたが、前年度と比較すると実数・紹介成功率・就職率ともにほぼ同水準となっています。
一方で相談件数を比較すると令和７年度は前年度比８％増となっていることから、窓口への誘導には一定の成果が出ていると考えられます。
今後は、紹介及び就職に結び付けられる求職者担当者制やプラスワン紹介、能動的マッチングを展開するために、そのやり方や窓口担当のスキルアップの方法を模索していく必要があると考えています。
④ 各課部門間での連携を図り、管内障害者求人のミニ会社説明会・面接会を引き続き行い、障害者の就職件数増加を図ります。

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	②障害者の就職件数	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 歳～59 歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	⑨生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率				
令和７年度目標	2,257	1,723	33.2%	81.0%	93.0%	487	396	300	87.0%				
令和７年度実績	2,064	1,707	31.1%	86.5%	96.3%	438	411	327	95.3%				
目標達成率	91%	99%	93%			89%	103%	109%	109%				

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク銚子　就職支援業務報告（令和７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

① 各指標に対する取組

令和６年度の実績をみると、新規求職者数、新規求人数及び就職件数は前年度と比べ減少しました。

このような状況から、有効求人倍率は前年度に比べ増加したものの 0.92 倍と１倍を下回っていたので、まずは求人の量的確保を重点的に取り組む必要がありました。

さらに、応募しやすい求人とするため、求職者からニーズが高い求人の確保にも取り組みました。

具体的には、ハローワークを利用していない事業所や、利用後１年以上経過している事業所に対して、事業所訪問又は電話等で求人申込みを勧奨するとともに、事業所訪問の際には、求める人材像や事業所のアピールポイント等の把握、求人票以上の情報として事業所の写真撮影、企業説明会の開催案内などを行い、職業相談窓口のフロアに求人票とともに写真等を展示することで、求職者の応募を促進しました。

また、求職者ニーズを把握して求人票に反映させて応募しやすい求人とするため、求職者向けアンケートを実施しました。

求人者へ条件緩和や求人票の記載内容の充実等を提案する際に求職者ニーズのアンケート結果を活用しながら説明したことで、求人条件緩和等の提案に対して求人者からの理解が得られやすくなり、求職者ニーズを踏まえた求人票の見直しができるようにしました。

さらに、介護事業所内において見学会と企業説明会を複数の求職者に対して行うツアー型介護見学会の開催回数を昨年度より増やして開催したほか、ハローワークの会議室を使った会社説明会も毎月開催し、求人者から仕事内容等を聞くことができる機会を増やしたことで、採用につながりました。

②中長期的な職員資質向上に向けた取組

求人部門と職業相談部門等が連携した事業所訪問を実施して求人内容の見直しの提案や求職者ニーズを求人者に提供し、訪問後にはハローワーク内で得られた情報を共有することで、より具体的な事業所情報や求人内容を職業相談窓口で求職者に提供することができるほか、求人部門以外の職員が業界や仕事内容などを求人者から聞くことで、職業相談窓口等での相談内容の向上を図りました。

（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

① 事業所訪問等による求人の確保

令和６年度においては、事業所訪問による求人開拓実績が上がらず、課題となっていたことから、求人開拓に注力する方針を立て、今年度は職業相談部門と求人部門がチームとなって事業所を訪問しました。この結果、毎週１回の目標を超えて事業所訪問をすることができたことから、事業所との信頼関係が構築され求人開拓につながりました。

高年齢者が応募可能な求人の確保も課題となっていたことから、事業所に条件緩和等の提案を積極的に行い、高齢者ニーズの高いパート求人の確保につながりました。

② イベントの周知・参加勧奨方法の改善

ハローワーク内で開催する会社説明会の参加者を増やすため、説明会の案内を当所ホームページに掲載するほか、当所の公式 LINE でもイベント情報を発信するよう改善しました。

公式 LINE は、定期的に求人情報等も提供しており、求人情報をチェックしている求職者もいるので、イベントの参加者を増やせるよう取り組んでいきます。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度は新規求職者数、新規求人数ともに対前年度比で増加したものの、就職件数や求人充足件数は減少しました。

特に、新規求人数は対前年度比で 7.2％増加したことで、有効求人倍率は１倍を上回りました。

そのように良好な雇用環境ではありましたが、就職件数及び求人充足件数は減少したことから、引き続き、事業所訪問等による求職者ニーズに沿った求人確保のほか、職業相談窓口やマイページを活用しての求人情報等の提供、ハローワークの会議室で開催する企業説明会の実施などに取り組み、求人者の人材確保を推進します。

（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

令和７年度は求人の量的確保を重点的に取り組み、新規求人数は対前年度比で増加に転じ、有効求人倍率は1.03倍と１倍を上回りました。

令和８年度においては、パートを希望する求職者の半数を占める60歳以上の高齢者等の求職者ニーズに合わせて、働く時間や日数など求職者の多様な希望により選択が可能となるよう積極的な求人の確保に取り組み、高齢者等の採用に繋げていきます。

また、人手不足分野の求人事業所に対する人材確保対策に引き続き取り組むとともに、医療、福祉分野の人材確保のため、すべてのハローワークにおいて行う「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、事業所訪問や求人充足支援を積極的に展開していきます。

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					
令和７年度目標	1,616	1,063	33.2%	81.0%	93.0%	311	69.6%	134					
令和７年度実績	1,567	1,216	28.9%	89.0%	95.7%	423	77.6%	128					
目標達成率	96%	114%	87%			136%	111%	95%					

※　「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７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

当所では、求人充足及び人材不足分野における人材確保を重点課題と位置付けて取り組みました。

特に、管轄地域は有効求人倍率が高く、人手不足が顕著な地域であることから、医療・介護分野を中心に、所長を含む職員及び相談員による事業所訪問を積極的に実施しました。訪問においては、求人条件緩和の提案及び会社や仕事の魅力を伝え、求職者に訴求力のある求人票づくりの支援、応募前職場見学の受入拡大の働きかけを行いました。その結果、人材不足６分野（医療・介護・保育・建設・警備・運輸）の就職件数は３５７件となり、目標を上回る成果をあげました。

また、地方自治体との連携による人材確保支援にも力を入れ、「ジョブサポート in たてやま」、「わくWORK in 鴨川」及び「南房総お仕事さがし Online」を開催しました。これらのイベントを通じて求職者と事業所の接点創出を図り、地域の雇用対策に貢献しました。

さらに、求職者担当者制による個別支援を推進するとともに、見学ツアーや個別相談会を積極的に開催し、求職者の職業理解の促進と就職意欲の向上に取り組みました。

（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

前年度の課題であった「求職者と事業所の接点不足」への対応として、求職者と事業所が直接に接する機会を拡充するため、面接会、個別相談会及び見学ツアーを年間を通じて実施しました。個別相談会では、事業所による企業説明（ミニ企業説明会）を実施することにより、求人者が自社の魅力などを求職者に直接アピールできる機会を提供するとともに、求職者が企業理解を深められる機会を創出しました。その結果、求人者、求職者の双方から好評を得る取組となりました。事業所訪問は年間４６回、個別相談会等のイベントは年間４６回実施し、延べ５１０人が参加しました。加えて、職員及び相談員の事業所訪問を積極的に実施して、マッチングに資する情報を収集し、求職者との職業相談等に活用しました。

さらに、オンライン登録者のハローワーク利用登録への切替促進に向けて、LINE のリッチメニューの刷新やホームページの充実を図り、非来所層への情報発信を強化しました。その結果、切替実績は１５１人となり、目標を大きく上回る成果を達成しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

新規求職者数は前年と比較して減少傾向となっており、労働市場への新規流入が伸び悩む状況となりました。このような状況の中、限られた求職者を着実に就職へ結び付けるため、職員の支援力向上を重点課題として取り組みました。

具体的には、労働局主催のキャリアコンサルタント研修へ職員を派遣したほか、職員２名が国家資格キャリアコンサルタント試験に合格するなど、専門性向上に向けた人材育成を進めました

（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

今年度は人材不足分野における就職件数で成果が見られた一方、全体の求人充足数については目標を達成することができませんでした。そのため、次年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を重点事業として位置付け、医療・介護・保育分野を中心とした人材確保支援を強化します。事業所訪問を通じて、詳細な仕事内容や職場環境、福利厚生、労働条件に係る可能な配慮等の情報収集を進めるとともに、求人条件緩和や各企業あるいは仕事の魅力が伝わり求職者に訴求力のある求人票の作成のための支援を一層推進していきます。

また、応募前職場見学や面接会、個別相談会など会社・仕事の理解につながる導線を強化し、求人・求職のマッチングを図ります。さらに、求職登録者に合わせた個別の求人情報提供や、LINE やホームページを活用した情報発信を一層充実させ、若年層を中心とした非来所求職者へのアプローチを強化していきます。

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	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	1,442	1,351	33.2%	81.0%	93.0%	299	87.0%						
令和７年度実績	1,242	1,129	30.6%	97.0%	79.4%	357	91.1%						
目標達成率	86%	83%	92%			119%	104%						

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク木更津　就職支援業務報告（令和７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７年度は、引き続き求人充足サービスを業務運営の最重要課題と位置付け、求人者・求職者双方に対する担当者制を基軸としたマッチング支援の強化に重点的に取り組みました。

特に、職員による事業所訪問を通じて求人条件や職場環境等の情報収集を行い、求人条件緩和の提案や求職者への情報提供を積極的に実施することで、ミスマッチの解消と充足率の向上を図りました。

また、人手不足分野における就職促進を重要施策として位置付け、説明会や面接会等を活用した集中的なマッチング支援を実施した結果、当該分野の就職件数は目標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

昨年度において、就職件数及び充足数が目標未達成であったことを踏まえ、令和７年度は求人数の確保と求人充足サービスの質的向上に重点を置いた業務改善を実施しました。

求人担当者制については、マッチングから充足に至るまでのフォローアップを一体的に行う運用を徹底するとともに、求人条件緩和指導の実例集を作成・共有し、職員の対応力向上を図りました。

就職者支援においては、担当者制の運用を安定的に実施し、事例検討会や管理者による振り返りを通じて、支援の質の均一化・高度化に努めました。

これらの取組により、正社員就職件数や人材不足分野の就職件数の増加に繋がったものと分析しています。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和７年度においても、人材不足が継続する一方で、求職者の多様化・高齢化が進んでいる状況を踏まえ、生涯現役支援窓口や中高年層を対象とした支援を継続的に実施しました。

その結果、６５歳以上の就職率は目標を達成するなど、一定の成果が見られました。

また、オンラインサービスの活用促進として、オンライン登録者のハローワーク利用登録への切替や求人者マイページの利用促進に取り組み、業務の効率化と利便性向上を図りました。

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

令和７年度は、人材不足分野を中心に成果が見られた一方、就職件数や充足数については引き続き改善の余地があります。

今後は、求人担当者制及び求職者担当者制をさらに活用し、求人者ニーズと求職者ニーズの的確な把握に基づくマッチングの精度向上を図る必要があります。

また、高年齢者や中高年層、就職氷河期世代等に対する支援については、求人開拓と併せた支援策の強化を進めるとともに、他所の好事例の水平展開や職員研修を通じて、組織全体の対応力向上を図ってまいります。

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	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歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率					
令和７年度目標	2,110	1,806	33.2%	81.0%	93.0%	518	217	87.0%					
令和７年度実績	1,995	1,730	30.4%	79.6%	83.3%	552	336	89.7%					
目標達成率	94%	95%	91%			106%	154%	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。

ハローワーク佐原　就職支援業務報告（令和７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

【求人充足に向けた取組】

求人充足の強化に向け、求人提出時のコンサルティングや提出後の事業所訪問に取り組みました。事業所訪問では、求人部門職員や求人者支援員に加え、職業相談部門職員や就職支援ナビゲーターも同行し、求人紹介に有効な情報を積極的に収集しました。事業所訪問の実績は 47 件となりました。

また、訪問により得られた情報の「見える化」を図るため、写真等を取り入れた「企業情報 PR シート」の作成を事業所に提案しました。作成された PR シートは、サイネージやホームページで公開するとともに、求人票と併せて所内に掲示するなど、求職者に企業や求人の魅力が視覚的に伝わるよう活用しました。

こうした取組により、求職者への求人の訴求力を高め、求人充足を支援した結果、求人の紹介件数が増加し、就職につながりました。

さらに、合同説明会等のイベントに参加する事業所の情報については、サイネージを中心に動画を積極的に活用し、求職者への情報発信を行いました。

【求職者に対するきめ細かな支援】

求職者への支援では、求職申込み時に具体的なニーズを丁寧に聞き取り、就職に向けた支援の必要性や緊急度を的確に把握しました。

その上で、求職者の状況に応じて、個別担当者制による双方向型支援や一方向型支援を行うなど、一人ひとりのニーズに応じた、きめ細かな支援を実施しました。

正規職員および就職支援ナビゲーターによる求職者担当者制の実施件数は 302 件となりました。

【近隣ハローワークとの連携・SNS を活用した情報発信】

管轄外地域への就職者が約 4 割を占めていることから、近隣 5 所と連携し、Teams を活用して、同一労働市場圏の求職者に幅広く求人情報やイベント情報を提供しました。これにより、同一労働市場圏内での就職促進と求人充足の促進に取り組みました。

さらに、若年層のハローワーク利用を促進するため、新たに SNS（X、LINE）を活用した情報発信を積極的に行いました。既にハローワークを利用されている方だけでなく、これまでハローワークを利用する機会が少なかった方にも情報を届けることで、幅広い層の利用促進に取り組みました。

（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

【求人充足に向けた取組】

求人充足の向上を図るため、求人受理後に、一定程度の充足が見込まれる求人を選定し、「事業所情報収集シート」を活用して、事業所の魅力やアピールポイントなど、求職者の仕事選びに役立つ情報を丁寧に聞き取りました。

聞き取った内容は、求人票だけでは伝えきれない付加価値情報として整理し、求職者に提供することで、求人への理解を深め、応募につながるよう支援しました。

【人手不足分野と高齢求職者のマッチング】

管内では、人手不足分野の求人が全体の約3割を占めており、求人充足に向けた支援の強化が課題となっていました。一方、求職者では60歳以上の方が多いことから、人手不足分野と高齢求職者とのマッチングを促進するため、「シニア就労応援セミナー」を開催しました。

セミナーでは、60歳以上の求職者からの応募が多い介護・警備業を中心に、人手不足分野へのキャリアチェンジについて説明するとともに、働きながら年金を受給する場合の制度について説明しました。

また、高齢求職者は仕事を探す際に、通勤時間や就業場所を重視することが多いことから、庁舎内に管内地図を掲示し、職業相談部門で選定した「60歳以上歓迎求人」を地図上に表示しました。これにより、求人の就業場所を一目で確認できるよう工夫しました。

さらに、高齢求職者の就業機会を広げるため、多様な働き方が可能な求人の確保や、求人事業所に対する高年齢者の活用促進に取り組みました。あわせて、人手不足の解消と高齢求職者の就職促進を図るため、成田所と共同でシニア層を対象とした面接会を開催しました。

【SNSを活用した情報発信】

若年求職者のハローワーク利用を促進するため、SNS（X、LINE）を活用し、各種制度の案内やイベント情報、求人情報などを継続的に発信しました。

これにより、現在ハローワークを利用している方だけでなく、これまでハローワークを利用する機会が少なかった方にも必要な情報を届け、幅広い層の利用促進に取り組みました。

【求職者の希望に応じたきめ細かな職業相談】

初回講習会後に実施した求職に関するアンケートを活用し、雇用保険受給者のうち、「求人情報の提供を希望する」と回答し、希望する職種や勤務地などの具体的な条件を記入された方に対して、その希望に沿った求人情報の提供や職業相談を行いました。

アンケートで把握した一人ひとりの希望条件を踏まえ、雇用保険受給者に対して継続的かつきめ細かな職業相談や求人情報の提供を行った結果、ハローワークからの職業紹介や就職につながるケースが増加しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

【高校生への地元就職支援・キャリア教育】

高校生に対し、地元就職の支援に加え、キャリア教育やハローワークの利用促進に取り組み、地域の活性化とハローワークの認知度向上を図りました。

具体的には、佐原所管内の高校生を対象に、6月に「地元企業を知ろう！高校生のための ZOOM 合同説明会」を開催しました。高校生に地元の企業や仕事について知ってもらい、地元で働くことを将来の進路の選択肢の一つとして考えてもらうとともに、地元就職につなげることを目的として実施しました。

今後もこうした取組を継続し、若者の地元企業への就職や職場定着につながるよう、さまざまな角度から支援策を検討していきます。

また、2月には、多古高校の生徒を対象とした多古町主催の企業説明会に、民間事業所 5 社とともにハローワークも参加しました。ハローワークでは適性検査を実施し、生徒自身がどのような分野に興味や関心を持っているのかを知ることで、将来の進路や職業について考えるきっかけとなるよう支援しました。

あわせて、ハローワークで受けられる支援や利用方法について説明し、就職活動の際だけでなく、将来、転職などで仕事を探す際にも利用できる身近な相談窓口であることを周知しました。

（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

【医療・福祉分野を中心とした求人充足支援】

企業説明会やミニ面接会など、求人事業所と求職者をつなぐさまざまなイベントを実施しています。令和８年度は、特に「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」の目標達成を重要な課題として取り組みます。

令和７年度は、人手不足分野である医療・福祉分野のイベント開催回数が少なかったことから、令和８年度は、当該分野の企業説明会や面接会などの開催機会を増やし、求人事業所と求職者の出会いの場を積極的に提供することで、求人充足の促進に取り組みます。

【事業所訪問による求人充足支援の強化】

令和７年度は、職業相談部門と求人部門の職員がペアで求人事業所を訪問し、求職者が仕事を選ぶ際に知りたい情報を収集するとともに、その情報を職業相談や求人紹介に活用することで、求人事業所と求職者とのマッチングに取り組みました。

令和８年度は、事業所訪問の前に求人充足に向けた事前の打合せを行い、事業所に提供する求職者の情報や求人内容の見直し提案、訪問時に確認・収集する情報などをあらかじめ整理します。これにより、事業所訪問をより効果的かつ効率的に実施します。また、求人の魅力が求職者に分かりやすく伝わるよう、仕事内容や求人条件の記載方法など、求人票の見せ方を意識した見直し提案を強化します。

さらに、所長等の幹部職員も事業所を訪問し、ハローワークが行う求人充足支援について説明するとともに、求人の提出を働きかけることで、新たな求人の確保に取り組みます。提出された求人については、求職者への積極的な情報提供や職業紹介などを行い、求人充足に向けた支援を進めます。

【若年層への情報発信と地元就職支援】

SNS や求職者・求人者マイページを活用し、ハローワークで実施している各種支援やイベント、求人情報などを積極的に発信することで、ハローワークの認知度向上と利用促進に取り組みます。また、管内の高校や企業等と連携し、生徒を対象としたセミナーなどを実施することで、地元企業や仕事について知る機会を提供し、地元で働くことを将来の進路の選択肢として考えてもらえるよう取り組みます。

こうした取組を通じて、若年層のハローワーク利用を促進するとともに、ハローワークからの職業紹介による就職の増加を目指します。

【高齢求職者への就職支援】

今後、求職者の高年齢化が一層進むことが見込まれることから、高齢求職者一人ひとりの希望や状況に応じた、きめ細かな就職支援を引き続き行います。

「60 歳以上歓迎求人」など、高齢求職者が応募しやすい求人を積極的に提供するとともに、希望する仕事内容や勤務時間、就業場所などを踏まえたマッチング支援を行います。また、高齢求職者を対象としたセミナーや企業説明会などを開催し、仕事や企業を知る機会を提供することで、就職機会の拡大と就職促進に取り組みます。

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						
令和７年度目標	754	632	33.2%	81.0%	93.0%	166	91						
令和７年度実績	866	717	32.9%	64.4%	90.3%	260	91						
目標達成率	114%	113%	99%			156%	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。

ハローワーク茂原　就職支援業務報告（令和７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

［大規模離職への対応］

令和７年度は管内最大規模の事業所において生産終了に伴う大規模離職が発生し、年間で1,000名を超える離職者への対応が最大の課題となりました。このため、千葉労働局、近隣ハローワーク、千葉県、茂原市、産業雇用安定センター等の関係機関と緊密に連携し、離職予定者に対してハローワークの就職支援メニューや雇用保険受給手続きに関する事前説明会を８回開催するとともに、ハローワーク茂原管轄内外の企業に対する求人開拓を行い、離職予定者への求人情報提供や合同企業説明会を自治体等と共催で開催するなど、再就職支援に所を挙げて取り組みました。

［求人者支援の取組強化］

求人充足数の向上を目的として、求人と求職のマッチング力を強化するため求人者支援の取組を進めてまいりました。

人材不足分野の事業所を中心に職員による事業所訪問を積極的に実施し、求人条件の緩和や求人票記載内容の充実、求人者マイページの活用支援のほか、職業相談担当職員が同行して求職者のニーズを事業所に直接伝達することや訪問で収集した事業所の情報を求職者に伝達することにより、求人者、求職者双方へのマッチング強化を図りました。

また、事業所向け人材確保セミナーを２回開催、企業説明会を年間31社に対して開催しました。説明会参加者アンケートの結果を事業所へ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、就職に結びつくなどの成果に繋がりました。

これらの取組の結果、充足数は目標1,370件に対し実績1,397件となり、目標を達成することができました。

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

［事業所訪問後のフォローアップ強化］

事業所訪問した事業所に対してより積極的なマッチングを図るため、訪問した職業相談担当者が支援担当者として求職者へ積極的に情報提供を行い、紹介や就職に結びついたほか、求職者の反応やニーズを事業所へ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にも繋がりました。

［ホームページ、ＳＮＳによる情報発信強化］

令和７年 12 月に公式ホームページの運用を開始し、セミナーや企業説明会等のイベント情報や求人情報の掲載を行いました。

また、公式ＬＩＮＥによりイベント情報や求人情報等を定期的に発信し、利用者の皆様への情報提供機能の強化を図りました。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和７年度下半期は大規模離職の影響により、雇用保険手続件数は前年と比べて 28.7%増加、令和８年３月の受給者数も前年と比べて 42.8%増加と雇用保険受給者が大幅に増加しました。特に離職者の約６割が 50 歳以上と比較的年齢の高い求職者が多かったことから、若年層を採用したいという求人事業所ニーズとの間でミスマッチが生じ、求職活動期間が長期化する傾向となりました。

こうした状況から、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標を大幅に下回りましたが、早期再就職件数は前年度から増加しており、受給者に対する積極的な求人情報提供、紹介などの就職支援が一定の効果を上げたものと考えられます。今後は人材不足分野を中心とした他業種への転換も含め、受給者に対する就職支援をより一層強化していく必要があると考えます。

（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

［医療福祉分野の事業所に対する求人充足支援］

ハローワーク茂原管内では医療・福祉分野の求人が新規求人全体の 37.3％と都市部に比べて高い割合となっております。深刻な人手不足から事業所のハローワークに対する要望や期待は高く、事業所訪問や企業説明会等を積極的に実施するなど支援をしてまいりました。令和８年度についても、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を最重点施策として所を挙げて取り組み、事業所訪問によるアウトリーチ支援や求人・紹介両部門の担当者制によるマッチング支援を強化し、求人充足に繋げてまいります。

また、企業説明会や求人情報の提供機能を強化するため、庁舎内に新たな相談ブースや求人情報掲示スペースを整備し、より効果的なマッチング支援を実施します。

［求職者マイページの活用による積極的な情報提供］

求職者マイページについては開設率が高い一方で十分に活用されているとは言えないため、マッチング求人やイベント情報を送付するなど利用促進に取り組んでまいりました。今後は更にプッシュ型の求人情報提供とそのフォローアップに積極的に取り組み、マイページのメリットを十分に生かし安定所サービスを利用していただけるよう取り組んでまいります。

［ホームページ、ＬＩＮＥによる情報発信強化］

ハローワーク利用促進のため、公式ホームページや公式ＬＩＮＥによる情報発信を引き続き強化していく必要があります。特に若年層の利用促進には若手職員の意見を取り入れていくことが有効であると思われるため、人材育成の観点からも若手職員中心に取り組んでまいります。

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	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	1,849	1,370	33.2%	81.0%	93.0%	477	62.2%	87.0%					
令和７年度実績	1,698	1,397	25.1%	74.5%	82.2%	485	72.3%	98.1%					
目標達成率	91%	101%	75%			101%	116%	112%					

※　「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７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

○ 近年ハローワーク利用者は減少傾向にありますが、特に若年者においてそれが顕著になっています。そのため、当所においてはLINE登録者を増加させ、プッシュ型の情報提供を強化しつつ、若年者等に対してハローワーク自体とサービスメニューをアピールし、また、求人情報や各種イベントなどスピーディーかつタイムリーな情報提供について取組を行いました。令和７年度だけで5,000人以上のLINE登録者数を実現しています。

　具体的な取組としては、松戸所として市民祭りへ出店して職業情報提供サイト「ジョブタグ」による適職検査の実施や簡易職業相談を行い、対象者にノベルティを配布したこと、また、日々のLINEやXによる求人情報やイベント情報の発信、ショッピングモールでのイベント開催、小学生を対象とした職場見学会等を開催し、ハローワーク松戸とサービスメニューのPRを行うことで求職者の掘り起こしや利用者の増加に努めました。

○ 企業説明会や面接会の開催にあたり、人手や多大な労力を要する大規模イベントから、今年度は１～２名のスタッフで実施できる小規模イベントの多数開催へシフトしました。

　具体的には、雇用保険給付課の待合スペースの一角で毎週月・水曜日にミニ企業説明会を実施し、当初は10～20名程度の参加者数でしたが、LINE等による周知・広報の効果もあって瞬く間に恒常的に40名を超える参加者数となりました。その結果、紹介数・就職数について年数回の大規模イベントと同等以上の実績を上げることができました。

○ 毎週一回以上の事業所訪問の実施を目標に掲げて取組を行いました。

　繁忙期等人員を割くことが困難な時期を除いて、求人・企画部門職員と職業相談部門職員同行による事業所訪問を行い、求人者支援サービスメニューの案内、求職者目線による魅力的な求人票作成の提案等を行い、ミニ企業説明会の参加につなげ、今まで応募が無かった求人への紹介・充足などの実績を上げ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

○ 若年者を筆頭に就職活動にあたりハローワークの利用者が減少傾向にあり、前年度においては紹介件数が 4.8%減、就職件数が 4.2%減となっていました。そのため、特に若年者層に対してハローワークの認知度を上げることが重要であることから、SNS の活用による情報発信、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に注力しました。

具体的には、若手職員主体による広報委員会を行い、「松戸まつり」や「我孫子産業まつり」に松戸所として出店してジョブタグによる適職検査や簡易職業相談を行いました。ジョブタグだけでは集客力が弱いため、広報委員に集客のためのイベント案を検討してもらい、ヨーヨー釣りを行ったところファミリー層を中心に活況を呈し、ノベルティとしてハローワーク松戸ロゴ入りのトートバックに松戸所の就職支援サービスメニューを入れて配布し PR を行いました。また、LINE や X による求人情報やイベント情報の発信により、ミニ企業説明会等イベント参加者の増加や相談窓口利用者の増加に効果を発揮しました。その結果、紹介件数は前年度比で 3.4%増加し、就職件数は減少したものの 0.8%減と減少幅を大幅に縮小することができました。

○ 受給資格決定や失業認定日ごとに来所する雇用保険受給者の職業相談窓口への誘導が重要であることから、給付課から職業相談窓口への誘導を仕組化しました。

具体的には、毎週金曜日が高年齢求職者給付の認定日であることから、失業認定の待ち時間を利用して松戸所の生涯現役支援窓口のサービスメニューを案内し、利用希望者を誘導して個別支援へとつなげました。また、求職者給付受給者については、受給資格決定日に緊要度把握のアンケート調査を行い、職業相談窓口利用の期待値が高い受給者を職業相談窓口へ容易に誘導できるよう仕組み化しました。

○ 求人者支援の一環として求人者と求職者の出会いの場の提供を行いました。

具体的には、年に数回しかできない大規模イベントを減らして週 2 回ミニ企業説明会を実施しました。回を重ねるごとに参加求職者数が増加し、平均でも 40 人以上、知名度のある企業の場合は 100 名を超える参加者があり、出会いの場の提供としては非常に効果を発揮している状況であることから、参加事業者からも好評を博しています。

（３）その他の業務運営についての分析等

○ ハローワークの認知度の向上及び松戸所の求人・求職者サービス支援メニューPR の一環として、ショッピングモールでの企業説明会等の開催、小学生を対象とした職場見学会を開催して一定の成果が見られました。ただ、いずれも年度末近くでの開催となったため、令和 8 年度においてはもう少し早い時期に開催し回数を増やすなどアウトリーチによる支援に注力し、ハローワーク認知度、充足数・就職数の向上につなげる必要があります。

○ 紹介数減少への対策として、利用者の目に留まるよう求人票の貼り出しを工夫しました。「プッシュ型求人掲示コーナー」を新たに設置し、求人票の注目ポイントについてマーカーを引き、敢えて手書きでポイントを書き出す、文字が大きく見易い求人早見シートで掲示するなどしたところ、非常に多くの来所者が足を止めて見てもらえるようになり、こまめに求人票の補充が必要なほど持ち帰る利用者も多く、職業相談窓口利用者の増加とそれに伴い紹介・就職件数の増加に結びついています。また、「かわりダネ求人」コーナーを設けて、「涼しく働く」のテーマで高原ロッジや渓流カヤックなどの求人や「海で働く」のテーマでサーフィンや漁師の求人を掲示、さらには、「これやってみたかった求人」コーナーを設けてプラモデル（ガンダム、ザク）関連求人や鉄道の世界として車掌、車両設計・整備などの求人を掲示するなどして注目を集めました。

（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

○ 今年度、医療・介護・保育分野の充足支援についてそれぞれ支援期間を定めて実施し、事業所訪問によりミニ企業説明会の開催につなげ充足する求人もあるなど一定の成果がありました。令和８年度については「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として実施することとなるため、所長によるトップ訪問を始めとして、今年度実施した週一事業所訪問を当該３分野に注力することで、ミニ企業説明会への誘導、求人条件の緩和、魅力的な求人票作成支援、「ささプロ」求人コーナーを設けての求人票掲示、求人充足会議等の活用によるマッチング支援等あらゆる手段を講じて取り組んでいきます。

○ 人材不足６分野のうち、建設、警備、運輸についても医療・福祉と同様に充足支援を強化し、いずれもスピード感を持って充足ニーズに応えられるよう取り組んで行きます。

○ 求人・企画部門の職員と職業相談部門職員による事業所訪問にあたり、自身の担当する個別支援求職者について、既存の求人ではマッチングが困難なケースについては、求職者の希望にマッチする求人を開拓して紹介・就職（充足）まで支援する「一気通貫支援」に取り組みます。

○ 若年者を始めとしたハローワーク離れ対策として、令和７年度に引き続き LINE や X などを活用して松戸所、野田所、ジョブパーク柏におけるサービスメニューやイベント情報、求人情報等を積極的に発信して窓口利用につなげ、紹介数や就職数の増加を図ります。また、若手職員で構成した広報委員会において検討を重ね、若者の心に響く効果的な周知・広報となるよう工夫していきます。

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	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歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	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就職支援を受けた者の正社員就職率	⑥公的職業訓練修了３か月後の就職率	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７年度目標	6,932	4,959	33.2%	81.0%	93.0%	1,696	69.6%	1,105	62.2%	1,080	50.8%	71.4%	96.9%
令和７年度実績	6,513	4,755	30.5%	79.9%	86.6%	1,559	69.3%	1,052	62.2%	961	66.5%	68.2%	97.9%
目標達成率	93%	95%	91%			91%	99%	95%	100%	88%	130%	95%	101%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク船橋　就職支援業務報告（令和７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

◎ 新規求職者拡大のためのアウトリーチの取組

令和６年度において、京葉わかもの就職面接会や介護デイ就職面接会（相談窓口での介護ウィークに変更）など、ハローワーク未利用者に対するアウトリーチ型のイベントを減少させたことなどが要因で、新規求職者が減少したことから、令和７年度においては京葉地域就職面談会やふなばし子育て支援就職フェアなど、アウトリーチ型の新規イベントを積極的に開催したほか、ＳＮＳの充実、自治体の商工祭への出展など、ハローワーク未利用層の利用促進に積極的に取り組みました。結果として、本所における新規求職者数は前年同月比 2.7%増（千葉局全体では 2.4%増）となった一方で、ヤングコーナーの利用者数が前年度比 22.2%の減少となったことから、全体では前年度比 2.1%の増加（千葉労働局全体では 2.4%増）にとどまっております。ヤングコーナーにおいては、令和６年度も新規求職者数が 11.1%減少しており、新規求職者数の減少に歯止めがかかっていないことから、次年度においては今年度の取組を継続していくとともに、ヤングコーナーの利用者増加に向けた新たな取組を実施する事が重要と考えております。

◎ 求人の充足力強化に向けた求人者支援の取組

生産年齢人口の減少による労働力不足が加速化しているほか、同一労働市場圏域である都内求人と比較し、賃金などの求人条件面等において求人充足力の格差が拡がっていることから、求人担当者制支援の強化を図るとともに、雇用管理改善と多様な人材の活用を主な内容とした事業主向け人材確保対策セミナーを２回開催しました。しかしながら、積極的な求人開拓により他所と比較して新規求人数の減少幅が抑えられている（前年度比：船橋所▲0.9%、局全体▲3.9%）一方で、管内事業所の中心である中小企業において、雇用管理改善等の人材確保対策が浸透していないことや、原材料・資材価格の高騰などにより採用活動が停滞していること、資金力のある都内の優良企業が賃金を始め大幅に労働条件を緩和していることなどから、求人充足数（▲4.8%）および充足率（▲0.3%）は減少しており、課題となっております。

（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

◎ 自治体および関係機関との連携強化

令和６年度においては、自治体等との共催イベントの減少や雇用対策推進協議会の縮小化などの要因で、地方自治体や関係機関との連携がやや希薄となっていたことから、地方自治体や関係機関との連携強化に努めました。具体的には、船橋市からの要望により共催した「ふなばし子育て支援就職応援フェア」や、八千代市との共催の「建設事業者のための人材確保対策セミナー」、八千代市介護サービス事業所協会と共催の「やちよ介護人材合同おしごと説明会」などを実施したほか、八千代市の商工祭である「八千代どーんと祭（主催：八千代どーんと祭実行委員会　後援：八千代市、八千代商工会議所ほか)」に出展するなど新規の取組をすすめるとともに、「八千代で働くフェア」（八千代市および八千代商工会議所との共催)、「障害者と企業の応援フェア（ＳＫＯＦ)」（船橋市と共催）など従来からのイベントについても継続して実施しました。自治体や関係機関には次年度以降も共催事業等の継続や新規事業の実施、ハローワークの事業の周知など、様々な面での協力について合意していただいており、地域内におけるハローワークの認知度の向上につながっております。

（３）その他の業務運営についての分析等

◎ ミドルシニア世代を中心とした非正規雇用者の正社員化の取組

生産年齢人口減少により企業の人手不足感が拡大していることを契機として、就職氷河期を含むミドルシニア世代を中心とした、非正規雇用者の正社員化に積極的に取り組みました。具体的には、求人充足会議の対象事業所を支援対象とした企業説明会（７回実施）や、求職者向け就職支援セミナーを行い、結果としてミドルシニアの正社員就職件数は 675 件と、前年（668 件）を上回ることが出来ました。令和８年度においては、ミドルシニア世代求職者の平均年齢が上昇することが見込まれることから、同様の取組をさらに強化するほか、専用・歓迎求人の確保、サポステ等の支援機関との連携強化に取り組む予定です。

◎ 事業所閉鎖に対する対応

管内において９月 30 日に食品プラントの閉鎖が予定されていたため、５月以降、公益財団法人産業雇用安定センターと連携を図り、失業を伴わない労働移動に向けた支援を行いました。ハローワークは主に求人開拓や相談スペースの提供、産業雇用安定センターについては、企業への出張相談を含むキャリアカウンセリング等の職業相談や求人情報提供を行うことで、支援対象者 42 名の内、３月末までに 19 名の再就職に繋がりました。一方で求人開拓時において離職予定者の希望条件が十分に把握出来ておらず、求人開拓が同業者に偏ってしまったことや、賃金などの労働条件にミスマッチが生じたこと、製造業に多い外国人労働者に対するフォローが十分に行えなかったなどの課題も生じております。事業所閉鎖など大量離職の情報が比較的早く得られるハローワークが、失業を伴わない労働移動に寄与することは、今後のハローワークの業務運営において非常に重要であると考えており、今後においても大量離職の回避とともに取り組みたいと考えております。

（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

令和７年度においては、ＳＮＳ、オンラインの活用や自治体・関係機関との連携によるイベントなどを積極的に開催するなど、ハローワークの未利用者層にアウトリーチで積極的に働きかける取組を推進したものの、資材や原材料価格の高騰などにより労働移動が積極的でなかったことや、取組内容自体が、必ずしも即効性を伴うものではないことなどから、現時点での効果は限定的であったと感じております。ただしアウトリーチの取組は複数年度継続することで、より大きな効果が見込めるため、令和８年度以降も継続する方針です。また、ここ数年にわたり新規に開拓した求人が、必ずしも職業紹介に結びついておらず、紹介件数の減少が続いております。求人開拓など事業所訪問の際には、求人・企画部門と職業相談部門の職員が同行することを原則とするほか、アンケート等の活用により、求職者のニーズを把握しテーマを持った求人開拓を実施、開拓した求人に関しては、求人担当者制の支援対象とした上で求人充足会議にかけるなど、確実に紹介や充足に結びつくように支援してまいります。

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	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	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就職支援を受けた者の正社員就職率	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７年度目標	4,745	3,294	33.2%	81.0%	93.0%	1,111	69.6%	730	50.8%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	4,406	3,114	30.7%	68.3%	85.1%	1,017	69.6%	712	70.8%	100.0%	105.1%		
目標達成率	92%	94%	92%			91%	100%	97%	139%	103%	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。

ハローワーク成田　就職支援業務報告（令和７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

当所においては「また利用したいと思われるハローワーク」であり「期待に応えるハローワーク」を合言葉として求職者支援・求人者支援を実施しました。求職者支援においては、目の前の求職者がどんな不安や課題を抱えているのかを見極め、解決できる職業相談を目指し、求職者の状況や言動に注視しながら本質的な支援を心掛けました。求人者支援においては、より多くの事業所訪問や窓口来所時でのやり取りに際し、的確な支援を提供し得るだけの状況確認や課題把握に努めるとともに、求職者の意向をふまえた求人内容の明確化や強みの強調などに注力しました。

また、当所では令和７年２月に求人検索を行うための利用者端末を先行して撤去（出先機関を除く）したため、求人検索機から脱却した「本当の意味での職業相談」や「情報提供支援」への転換が重要となりました。求職者支援においては、新規登録後の早期段階での求人情報提供を実施し、窓口利用を勧めることで来所のハードルを下げる取組を行うとともに、SNS（LINE、X）でのイベント情報や求人情報の掲載など、ハローワークが実施しているサービスの一端を可視化しました。

年度前半は就職・充足の結果的な数値はもとより、相談数や紹介件数も伸びない悪循環に陥りましたが、利用者へ寄り添うことを継続した成果もあり、年度後半には相談数や紹介件数（上期 4,669 件→下期 4,992 件）も前年度を上回ることが多くなり、結果として就職件数（上期 1,124 件→下期 1,214 件）や充足数を上向きに推移させることができました。

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

求職者支援においては、「まずは話を聞く」「聞くべきことは聞く」「求職者を求人者に売り込む」を実践しながら、求職者とともに就職活動を進めました。求人者支援においては、「事業所の状況を聞きながら今まで見いだせなかったアピールポイントを見つける」「何故応募がないのか（少ないのか）を一緒に考える」「その事業所（求人者）により適切な支援策を提案する」を実践しながら進めました。

課題解決型支援事業（人材不足分野）を担う「人材確保サポートコーナー」は配置された常勤職員数が多いだけではなく、求職者支援も求人者支援も一体的に実施するため、当該部署を先頭とし、その他の部署が追随することを期待したものの、年度中盤になっても期待する成果は見えないことから、あらためて「基本からの取組」として、ハローワークが果たすべき使命や役割を再認識させることも並行して進めました。

本来実施すべきことを実施したに過ぎず、サービス改善や業務改善と称することはできないかもしれませんが、結果的には職業相談をはじめとした求職者支援も事業所訪問をはじめとした求人者支援もその基礎・土台は一定程度築けたものと考えます。

また、ハローワークの具体的な支援（サービス）内容を知らない求職者が増えていることをふまえ、関連団体等が実施している商業施設等でのイベントや自治体が開催する産業祭りなどに「ハローワーク」としてのブース設置やプレゼンの機会をいただき、PR 活動も積極的に実施しました。人材育成の観点からも柔軟な発想と行動力を発揮してもらえるよう若手職員を中心に対応しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

求人数（求人件数）の確保は年度を通じて困難を極めましたが、この改善は急務であり、紹介、就職、充足に繋がらないばかりか、これまで築いてきた職業相談の基礎・土台までも台無しにしかねない課題です。更新求人に関しては求人者へのアプローチが不十分であったこと、求人開拓に関しては求職者ニーズに即した求人確保が進まなかったことが原因として考えられたため、前者については求人者マイページ機能も活用したコンタクトの実施、後者については求人充足会議の復活（従来も存在していたが十分な機能はしていなかった）を中心に実施しました。

特に求人充足会議については、事業所援助部門（求人係）と職業相談部門の職員（非常勤職員を含む）が事業所訪問に同行することを前提とした枠組みを基本とすることで、事実上、機能していなかった同会議を復活させ、第一歩を踏み出すことはできました。一方で、事業所訪問前の事前打合せによる情報共有や戦略の徹底、訪問後の具体的な支援の実施が不十分であることは未だ否めず、新たな課題も浮き彫りになったため、早期解決に着手しています。

また、部門を超えた面接会・説明会等のイベント実施にも着手した結果、シニア層を対象とした説明会を職業相談部門（生涯現役支援窓口）と事業所援助部門（求人係）に加え、近隣所（佐原所）とも連携した説明会イベントを人材確保サポートコーナーが先導して実施しました。同様の企画を継続することで、多くのノウハウを共有することもでき、部門間連携の一助にもなるものと見込んでいます。

（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

求職者に対しては、作り上げてきた土台を基に安心して相談してもらえる環境を整備するとともに、どの窓口でもどの職員でも不安や課題を解決させるだけのノウハウや知識も持ち合わせるなど、本当の意味で「期待に応えるハローワーク」への成長は欠かせません。求人者に対しても同様であり、得られた情報の活用とその共有にはまだ多くの課題・改善点があります。そして、求職者担当部署と求人者担当部署が「共働」した支援を実施する求人充足会議の充実など、更なる発展も必要です。

職業相談の現場には正解も限界もないと考えます。そのため、現状に満足することのない意識を持つことにより、当所のコンセプトである「また利用したいと思われるハローワーク」であり「期待に応えるハローワーク」となれること、そのためには「絶えず進化し続けるハローワーク」である必要があり、相談技法や知識だけではなく、関係するあらゆることに貪欲であり続ける組織を目指します。

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７年度目標	2,587	2,497	33.2%	81.0%	93.0%	764	409	96.9%	87.0%				
令和７年度実績	2,338	2,082	32.4%	86.8%	93.2%	633	413	98.3%	88.5%				
目標達成率	90%	83%	97%			82%	100%	101%	101%				

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク千葉南　就職支援業務報告（令和７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

● 当所では、求人開拓、事業所ニーズの把握や求人条件緩和指導等の求人充足支援サービスとして、事業所訪問を 193 回実施しました（うち人手不足分野 31 回)。訪問する際は、事業所担当部門と職業相談担当部門が連携し双方の部門から職員を組合わせて事業所訪問を実施することにより、訪問により得られる情報を所内において即時共有することが出来ました。　なお、ミニ面接会等は人材不足分野を中心に積極的な広報を展開するとともに、事業所訪問時での提案等により、所内はもとより、ハローワークプラザ市原や東金市地域職業相談室、ふるさとハローワークみどりの出先機関でも実施し、延べ 120 回開催、参加者人数延べ 340 人、就職件数 40 件の実績となりました。

● 求人・求職者マイページへの利便性等について窓口で積極的な周知を行い、登録方法をマンツーマンで説明する等（マニュアル作成）により利用者増に努めました。オンライン登録者の利用登録者への切替は 2,951 件、求人者マイページのオンライン利用率は 93.0％となり、ともに目標を達成しました。

● 求人充足支援サービスの一環として、市原市・市原商工会議所と共催し、「雇用対策・人材確保セミナー」を開催し、助成金や求人票の作り方について説明しました（延べ２回開催、23 事業所参加)。「ものづくり企業合同就職説明・面接会ｉｎいちはら」も初めて開催し、参加事業所 12 社、参加者 25 名、就職件数 3 件となりました。

・ 人材不足分野に対する充足・就職支援対策として、「看護補助者を知ろう！お仕事セミナー」を千葉県看護協会との共催により開催し、参加者 38 名と幅広く様々な情報を共有出来ました。また、「トラック運転手企業説明会＆就職面接会」も千葉県トラック協会との共催により初めて開催し、参加者 21 名、就職件数４件と成果を挙げることができました。

● 雇用保険受給者に対する就職支援

・ ７月以降、昨年度より実施した初回認定日における全員相談を開始し、就職意欲喚起を促し且つハローワークの支援メニュー等を説明し、職業相談窓口への更なる誘導・利用を図りました。

・ 給付係での待ち時間の有効活用のため、給付係待合室・会議室に「かんたん求人検索」の二次元コードを掲示しました（職業相談部門待合室にも同様に掲示)。また、昨年度、次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性として課題に挙げた、デジタルサイネージを活用しての事業所が自ら作成した事業所情報の視覚化にも取り組み、結果、17 事業所の情報を会議室にて公開しました。

（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

● 情報発信のツールとしてSNS「ハローワーク千葉南LINE」の登録者の増加を図るため、所内の若手職員を中心としたLINE戦略チーム（４名）による毎月のミーティングを実施し、内容の精査、管内市町への周知依頼等を展開し、ハローワークの支援メニューや各種イベント案内、新着求人情報等の定期配信により、多くの利用者に広報を行いました。その結果、昨年度末時点の友達数4.068人が年度末（３月）時点で7,577人と大幅に増加しました。

● デジタルサイネージを活用し、事業所が自ら作成した事業所情報の視覚化に取り組みました。あわせて、17事業所の情報を会議室にて公開し、求職者に対する応募意欲の喚起を図りました。

● 前年度より持ち越しとなった市原市と労働局との「雇用対策協定」を令和７年８月26日に締結し、更なる連携強化のもと、各種雇用対策の推進を図ることが出来ました。

（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、ハローワーク千葉管轄から東京局方面に就職を希望する方が多いことから、管轄内求人者に対する求人充足支援の取組が課題となっております。充足率向上のためには、東京方面の求人と比較しても、魅力のあるものとなることが求められるため、条件緩和等を提案するための新たな資料作成のほか、事業所訪問による情報収集や求人者に対する能動的な働きかけなど、今まで以上に積極的な取組が必要であると思料します。

● 「若者のハローワーク離れ」に端を発した管内中学への「職業講話」を管内自治体に働きかけ、４校実施しました。特にハローワークに限らず、労働法制等を含めた労働行政全般への携わり方等について、「職業講話」を通して情報発信するなどして、積極的な周知・広報に努めました。更にLINE戦略チームを引き続き展開し、所ホームページ内容の更新を含めて、より注目いただけるよう効果的な内容とするための精査を怠らないようにいたします。

（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

● 雇用保険受給者に対する働きかけの強化　　初回認定日の全受給者に対しての職業相談を通して、受給者が興味のある支援メニューに合わせた情報提供や担当窓口への確実な案内を行います。また、職業相談の結果、ハローワークの支援による早期再就職を希望していると判断した受給者を中心に担当者制による支援を実施いたします。特に、システム更改以降「求人検索機」の撤去により、能動的な職業相談（的確且つ迅速な求人情報の提供等）が求められることとなり、担当者自らがスキルアップを常に意識し、実践しなくてはならないと思料いたします。

● 事業所訪問の積極的な実施　昨年度以上に事業所訪問を実施し、事業所との顔の見える関係づくりに努めます。特にハローワークを利用して人材確保を行おうとする事業所や求職者ニーズがあるが求人数が少ない職種等について重点的な求人開拓を実施することとします（「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を中心として）。また、訪問時には職業相談部門担当者も同行できるよう計画し、職員の専門性やコミュニケーション能力向上にも努めることとします。事業所情報は求人票に記載し、それ以外の情報も含めて、企業情報データを事業所自ら作成することを促し、デジタルサイネージを活用した画像情報の視覚化を行う事業所数の増加を図ることとします。

● ミニ面接会等は全ての出先機関において開催しており、更に周知・広報に積極的に取り組み、より地域密着型の支援を意識した求人充足サービスを展開することといたします。

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	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７年度目標	3,727	2,701	33.2%	81.0%	93.0%	872	69.6%	437	62.2%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	3,608	2,431	30.8%	83.2%	90.1%	1,007	89.1%	444	69.9%	96.4%	89.9%		
目標達成率	96%	90%	92%			115%	128%	101%	112%	99%	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。