

報道関係者 各位

令和7年10月31日

【照会先】

神奈川県労働局 職業安定部 職業安定課

課長 中島 章博

地方職業指導官 滝沢 勉

(電話) 045(650)2800

令和6年度公共職業安定所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。

全国の公共職業安定所（ハローワーク）においては、ハローワークの機能強化を図るために、従来のPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、平成27年度から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、評価結果に基づく業務改善を一体的に実施しています。

神奈川県労働局及び各ハローワークでは、令和6年度の業務運営の総括やマッチング関係業務の成果等、マッチング機能に関する総合評価の結果等について、別添のとおり取りまとめました。

今後、総合評価の結果を踏まえ、神奈川県労働局及び各ハローワークでは、令和7年度も引き続き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むとともに、成果や評価結果、業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することで、ハローワークに対する信頼感の向上に努めてまいります。

＜ハローワークの総合評価結果＞

総合評価	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当所なし
良好な成果	川崎所・横須賀所・平塚所・小田原所・藤沢所・相模原所・川崎北所
標準的な成果	横浜所・戸塚所・厚木所・松田所・横浜南所・港北所・大和所
成果向上のための計画的な取組が必要	該当所なし

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①求人充足対策の強化

今年度は、「求人充足対策」を最重要課題として取り組みました。事業所を担当する部門と、職業相談を担当する部門の職員で構成する「求人充足会議」をリニューアルしました。この会議では「就職氷河期世代」「職業訓練」「子育て中の方（マザーズ）」など、テーマ別に5つの班に分け、事業所訪問や面接会などの具体的な支援策をセット（パッケージ）にして、集中的に支援を強化しました。事業所訪問で得た情報は、より多くの求職者の方に見ていただけるよう、ハローワーク内の掲示（ポスター、デジタルサイネージ）やホームページに掲載し、幅広く周知しました。

②求職者・求人者サービスの強化

職業相談フロアに設けた特設ブースでは、求職者の利用が多い時間帯に合わせて、事業所が求職者へ直接PRできる場や、求職者が相談・質問できる場として「ジョブ・ポートよこはま」を定期的で開催しました。人手不足の職種を対象とした「求人説明会・相談会」も定期的で開催し、予約なしでも事業所の担当者から直接話を聞ける機会を増やしました。さらに、横浜駅の近くにある付属施設「ハローワークプラザよこはま」の特設ブース「プラッと広場」でも、企業説明会や小規模面接会を開催しました。このように、複数の場所でイベントを展開することで、求人者・求職者双方へのサービスを強化しています。

③ハローワーク活性化の取り組み

インターネットを使った仕事探しが増えている状況を踏まえ、子育て世代や若者に対するハローワークの認知度を上げるための取り組みを行いました。土日の親子連れイベント「かながわ未来ストリート2024」に、神奈川ハローワークとして出展し、「わかものハローワーク」「マザーズハローワーク」「ハロートレーニング（職業訓練）」などの制度を周知しました。また、人通りの多い横浜駅周辺でも定期的にチラシを配るなど、ハローワークの広報活動を進めています。

④人材育成などの取り組み

中長期的な視点で職員を育成するため、中堅以下の職員による業務改善会議を年間通じて開催し、若手職員が意見を発表する機会を増やすことで、若手職員の意欲向上を図りました。職員の専門性を高めるため、また、キャリアコンサルタント資格の早期取得を促すために、職業相談の業務に特化したジョブローテーション（部署異動）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求人充足対策

求人者向けのインターネットサービス「求人者マイページ」のメール機能を活用し、「魅力的な求人票を作るためのポイント」を連載形式で配信しました。また、横浜駅に乗り入れている路線がある近隣ハローワーク4所と協力し、「ハローワークプラザよこはま」の特設ブース「プラッと広場」で、毎月「小規模面接会」や「事業所説明会」を4所合同で開催し、求人者サービスの向上を図りました。

②求人者サービスの強化

人手不足の状況が続いているため、ハローワークを初めて利用する事業所や、久しぶりに利用する事業所に対して、以下の支援を行いました。

求人者向けの支援メニューが一覧できるリーフレットを作成し、求人サポート、情報提供、イベントなど、求人者に役立つ情報を提供しました。

今年度から企業向けのオンラインセミナーも開始し、求人者サービスの強化を図っています。

③わかものハローワーク、マザーズハローワークの出張相談

附属施設の専門相談員が、ハローワーク横浜本庁舎に出向き、利用者向けに「わかものハローワーク」、「マザーズハローワーク」の利用説明やプレ相談ができる「出張相談」を開始しました。これをきっかけに、今まで各施設を知らなかった求職者の方が、附属施設を継続して利用するケースも出ています。

④雇用保険給付課にハローワークコンシェルジュの配置

雇用保険の給付窓口と職業相談窓口が別のフロアにあるため、給付課フロア内に「ハローワークコンシェルジュ」として職業相談員を配置しました。雇用保険を受け取る方に対して、就職支援サービスメニューの案内を行いながら、職業相談窓口へスムーズに誘導する取り組みを行っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

①取り組みに係る目的の共有

当所は県内最大規模で職員数が多く、部門も細分化されているため、所の取り組みに対する職員一人ひとりの理解が不足しがちです。そのため、研修の見直しや統括官による個別面談などで、職員への目的理解を徹底させる必要があります。

②雇用保険受給者の早期再就職支援について

職業相談と雇用保険給付のフロアが分かれているため、失業保険の手続きに来た方が仕事の情報を得るにはフロア移動が必要です。フロアを移動せずに情報が得られるよう、職業相談窓口と雇用保険給付窓口が連携した取り組みを行うことが必要です。

③附属施設の利用促進

附属施設（プラザよこはま、わかもの、マザーズ、新卒応援）の利用者数が伸び悩んでいます。このため、混雑する雇用保険給付課の待合スペースに大型ディスプレイを設置して、附属施設の紹介動画を流し始めました。また、雇用保険受給資格者証に、附属施設のホームページへアクセスできる二次元バーコードを貼り付け、利用を促しています。これらの取り組みにより、ハローワーク本庁舎の職業相談窓口の混雑緩和とともに、利便性の高い附属施設を一人でも多くの方にご利用いただけるよう、今後も各附属施設のサービス向上に継続的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

①充足対策

求人充足会議は5チームで取り組みましたが、チーム間の連携や支援方法にばらつきが課題として残りました。来年度は、管理者の役割を明確にし、チームだけでなくハローワーク横浜全体で取り組む意識を早期に浸透させ、求人充足支援を強化します。

②求人者サービス、求職者サービスの更なる強化

特設ブース「ジョブ・ポートよこはま」は定期開催できるようになりましたが、利用者へのフォローアップが後日となっていました。次年度はジョブポート付近に専門相談員を配置し、その場でのフォローアップを行い求職者サービスの強化に努めます。

③マザーズハローワーク、わかものハローワークの利用者拡大

マザーズハローワーク横浜の利用者拡大には、存在を知らない方への周知・利用勧奨が必要です。子育て支援拠点へ出張相談の拡充、女性の利用が多い施設への周知依頼、イベント参加など、利用者拡大のための取り組みを強化します。また、横浜わかものハローワークの利用者拡大のため、オンラインセミナーやオンライン相談の拡充、SNSを活用した広報の充実を図ります。

④高年齢の求職者に対する就職支援

就職意欲の高い高年齢の求職者が年々増加しているため、「60歳以上歓迎求人」を増やすことに注力し、シニア向け面接会などの高年齢者向けイベントを増やしていきます。

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)	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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	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 窓口での 65歳以上 の就職率
令和6年度目標	7,449	9006	31.7%	90.0%	95.0%	68.1%	765	1,488	832	71.0%	95.9%	1398	83.4%
令和6年度実績	6,925	8473	30.7%	75.7%	91.3%	59.5%	786	1,445	772	86.2%	101.2%	1403	104.1%
目標達成率	92%	94%	96%			87%	102%	97%	92%	121%	105%	100%	124%

※ 「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

①応募機会の確保と適格紹介の推進のため、積極的な求人情報の提供をはじめとする就職までの一貫した支援を行う求職者担当者制による求人情報の提供とマッチングに力を入れて取り組みました。
ハローワークの支援を希望する求職者を対象に、求職登録後は求職者マイページを活用したスピード感のある求人情報提供を行うとともに、窓口においても積極的に求人を提案するよう努めました。
特に増加傾向にある65歳以上の求職者に対しては、個別相談等の求職支援に加え窓口において積極的に求人情報提供を行い、目標就職率83.4%に対して実績101.7%、目標達成率121%と目標を大きく上回る結果となりました。

②人手不足感が高まっていることを踏まえ、所内1階の多目的スペース「さくらブース」を活用し、小規模面接会100回、企業の説明会54回など積極的に開催し、また人材確保コーナーにおいては求職者に仕事理解と興味を持っていただくよう各業界団体協力のもと、建設業・警備業・タクシー運転手・トラック運転手のセミナーを開催するなど求人充足支援の強化に取り組みました。

③ハローワークのサービスを知ってもらうため、SNSで情報を発信していることや職業訓練の情報を含むハローワークの活用について、地元ラジオで放送しました。また、当所LINEやホームページを積極的に活用し、求人一覧表、小規模面接会や会社説明会の開催案内、職業訓練コース説明会などの掲載を行い就職・求人の充足支援と技能習得の奨励など広く周知を行いハローワークの利用促進を図りました。

④職員による事業所訪問を積極的に進め、専門性の向上と訪問で得た事業所の付加情報を窓口や所内掲示・HP等での提供に努めました。

（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

①人手不足業種および管内求人事業者に対する求人の充足支援として、事業所訪問を実施し、そこで得た付加情報を職業紹介窓口担当者へプレゼンすることにより求人票に記載されていない情報を共有して求職者に提供することで、人材不足分野の就職件数目標667件に対して実績684件、目標達成率102.5%の結果を出しました。

②60歳以上歓迎求人の確保と求人情報提供・紹介の取組について、求人票を受理するときにシニア歓迎を可能とする働きかけを行いました。その結果として「60歳以上歓迎！高年齢者対象求人情報」を毎月2回発行して所内に配架するほか、区役所、シルバー人材センターに配架を依頼するなど積極的に周知を行いました。

③瀬谷区役所と連携して「瀬谷・旭・大和どまんなか面接会」、泉区役所とは「泉・大和地域合同面接会」を開催しました。さらに、面接会参加者を対象に、就職対策セミナーを面接会直前に開催するなど面接支援を実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①障害者の雇用促進のため当所独自の障害者就職面接会を開催しました。障害者就労支援機関利用者の就職支援については、関係機関との連携体制を強化して、小規模面接会などを開催したことで、障害者就職件数目標411件に対し実績445件、目標達成率108%となりました。

②中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員を中心にしたメンバーによる業務検討会を定期的に行い、利用者サービス向上を目的とした業務改善の検討を行いました。加えて、ハローワークの職員として労働行政に係る幅広い知識が必要になることから、各業務研修及び労働基準行政並びに管内区役所との相互研修を実施しました。

(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

①ハローワークを利用していない若年層に対する利用促進の取組として、SNS等を活用して様々な就職支援サービスの情報等の周知に努めます。また、これから社会人となる学生・生徒にハローワークを知ってもらう働きかけを実施してまいります。

②人材不足が顕著化している看護分野では、出産・育児等で看護職を離れた有資格者が存在しており、これら潜在的求職者に復職を働きかけることで看護分野の人材確保を図ってまいります。

③ハローワークの取組を知ってもらうため、各種セミナーや面接会等の開催結果についても新たに発信します。

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)	障害者の 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 新規学校卒 業予定者 (既卒者を 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 (35歳～56 歳)の不安 定就労者・ 無業者の件 数	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	外国人雇 用事業所 訪問指導 件数		
令和6年度目標	2,885	1,748	30.9%	90.0%	90.0%	411	96	190	667	83.4%	23		
令和6年度実績	2,536	1,615	30.7%	72.7%	89.3%	445	102	188	684	101.7%	23		
目標達成率	87%	92%	99%			108%	106%	98%	102%	121%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

・人手不足が一層深刻化している中、令和6年度は求人充足対策を重要課題として、積極的に事業所訪問や電話取材を行い、求人者支援の案内や求職者へ提供する求人票に記載されていない情報の収集に取り組んでまいりました。収集した写真やコメント等はエントランスへの掲示と職業相談部門と共有することで求職者への職業相談に活用したほか、各種就職支援イベントを179回実施し、求人者支援に重点的に取り組んでまいりました。特に人手不足分野の求人者支援には力を入れ、求人者や事業主団体と連携した対面セミナー、オンラインセミナーを開催しているほか、空きスペースを有効活用し、完全予約制の小規模な面接会を開催し、エントランスでの求人者のPRイベントの「ぷらっと面談」とともに、求職者・求人者の双方から好評を得ております。また、人手不足分野の充足率を向上させるためには、未経験者にも仕事を知っていただくことが重要であるため、「福祉のお仕事ミニ面接会（座談会）」として座談会を加え、未経験者が気軽に求人者と会話ができるようにいたしました。

・より多くの求職者にハローワークの支援メニューへ足を向けてもらうためには、求職者ニーズを敏感に感じ取り、求職者ニーズに刺さる広報が課題であると考え、昨年度に引き続き、SNS（X（旧Twitter）、LINE）による積極的な情報発信を行ったほか、リーフレットの更なる改善、エントランスの掲示のリニューアル等、「見せ方」を工夫しながら取り組んでまいりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職業相談部門以外の若手職員等職業相談未経験の職員に対する基礎的なキャリアコンサルティングと窓口実習を組み合わせた研修を行ったほか、労働基準監督署等による業務研修、継続的な業務改善を進めるためのPDCA研修などに取り組んでまいりました。

（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

・事業所部門、職業相談部門職員による事業所訪問を積極的に実施いたしました。事業所訪問そのものを負担に感じる求人者もいたことから電話取材をし、求人者に合わせた求人者支援を提案した上で事業所訪問をする手法を試行的に行い（下半期61回訪問うち、15回が電話取材後の訪問。）、電話取材後の訪問をした求人者は継続してハローワークに相談があり、より信頼関係を構築することができました。

・事業所部門と職業相談部門の職員が定期的に行う会議（求人充足会議）において、求人の充足可能性別の支援を実施してまいりました。計17回会議を実施し、充足可能性の高い求人等については、受理の翌週に支援を開始し、職業相談部門へメールでの周知の他、新着求人誌への掲載や所内配架などを行いました。求人の充足可能性があと一押し of 求人のうち、求人票の記載内容の工夫が期待できる場合は電話取材を実施し、その結果を全体に共有を行い、さらに取材結果についての意見を集約し、その後の継続支援に活かせるよう取り組みました。

・マザーズコーナーの利用者拡大の為、就学児以上の子を持つ親や介護に従事している方など、「仕事と家庭の両立支援」をしている方なら誰でもマザーズコーナーを利用可能であることがわかる周知チラシやセミナーのリニューアルを実施し、介護中の方の利用者が拡大しました。具体的な支援メニュー（担当制支援や応募書類添削・面接アドバイス、メール・オンライン相談など）を周知するリーフレットを作成し、家庭の事情や個別の状況により相談方法を選択できることの周知を強化してまいりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・管内の事業所における大規模な事業縮小に伴い、地方自治体等関係機関と連携して特別相談窓口の設置や合同企業面接会を実施してまいりましたが、支援対象者が減少してきたこともあり、令和6年度は小規模面接会を中心に支援に取り組んでまいりました。この連携の枠組みは、支援対象者が就職等で大きく減少したこともあり、令和6年度末をもって終了いたしました。一方で、合同就職面接会の参加企業募集をきっかけに当所への求人者支援を期待するようになった地元企業とは引き続き良好な関係を築いており、相談面接会等のイベントを中心に求人者支援を実施しております。
- ・求人者から若年者との接点がないとの意見を多くいただいたことから、川崎新卒応援ハローワーク、横浜新卒応援ハローワーク、横浜わかものハローワークと連携し、35歳未満の方を対象として事業所の「見学フェア」を開催しました。こうした応募を前提としない見学ができるイベントを3月から開催しており、引き続き実施してまいります。

(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

- ・引き続き求人充足対策を最重要課題とし、特に人手不足分野の求人者支援に重点を置く必要があると考えております。試行を繰り返した取り組みについて、効果を検証し、効果があった取り組みを仕組み化することで、より効率的な業務運営を行ってまいります。
- ・求人者支援についても、充足を目的とした総合的な支援を実施するため、事業所部門と職業相談部門の連携を強化し、職業相談部門による求職者情報及び事業所部門による求人情報を求人充足会議で集約し、求人票の充足可能性別に支援して行く方針です。また、求人充足が中々上手く行かない事業主に対して、オンライン事業主セミナーを開催していくこととしております。
- ・事業所訪問については、求職者が増える繁忙期にも事業所訪問または電話による情報収集に務めてまいります。また、紹介業務を担当する非常勤職員の事業所訪問は、求職者ニーズを直接伝達でき、求職者目線で事業所情報を確認できることから、積極的に実施していくとともに、管轄を超えた事業所訪問についても、近隣のハローワークと連携して取り組んでまいります。
- ・求職者マイページの利用率向上のために、初回登録時の利用のメリットの説明の他、その後の相談においても積極的な活用について勧奨していくとともに、メリットを感じられる情報提供を行い、マッチング精度向上に務めてまいります。併せて、求職情報公開も勧めてまいります。
- ・マザーズコーナーの利用拡大の為、すでに当所を利用している子育て中の求職者の方などを確実にコーナーの継続利用に繋げていくとともに、好評であった地方自治体・子育て支援施設での出張セミナーを開催場所・開催回数を増やして実施してまいります。

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）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 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		
令和6年度目標	3,527	3,133	36.2%	95.0%	95.0%	760	68.1%	371	557	293	95.9%		
令和6年度実績	3,129	3,047	32.9%	80.7%	97.6%	660	66.3%	411	660	291	97.5%		
目標達成率	88%	97%	90%			86%	97%	110%	118%	99%	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。

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、職員の専門性向上を目的として、各種研修の実施や管理者による1on1ミーティングを行っております。特に、各部門の統括官が毎月業務の振り返りを行うことで、職員間の信頼関係が一層深まり、全職員のモチベーション向上に繋がっております。

また、雇用保険受給者の方々に対しては、新規求職登録後にマイページを通じてハローワークの利用を勧奨し、必要な情報提供を行っております。初回認定日および最終認定日には職業相談窓口にて面接を実施し、求職者の状況を把握したうえで、個々のニーズに応じた支援が必要な方には担当者制による支援を行っております。さらに、初回講習会や雇用保険説明会の内容についても定期的に見直しを行い、ハローワークの就職支援の魅力を積極的に発信し、個別支援へと繋がるよう努めております。

加えて、地方自治体等との連携強化にも取り組んでおり、平成31年3月、横須賀市および横須賀商工会議所との間で雇用対策協定を締結いたしました。管内における人口の高齢化や若年求職者の減少、また管内の求人充足率の高さといった地域の実情を踏まえ、雇用対策協定に基づき、高齢者・若年者・その他市民の皆様に対する就労支援事業を実施しております。この協定の締結により、三者共催による効果的な周知・広報活動が可能となり、地域全体での雇用支援体制の強化に繋がっております。

（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

当所では、求人部門と紹介部門が連携し、求人開拓から充足までを一体的に実施する体制を整えてまいりました。

【求人者支援】の取り組みとしては、庁舎エントランスのスペースにブースを設置し、事業所のご担当者様と求職者の方が気軽に面談できる機会の場として「街ングジョブ」を実施しております。令和5年度、週1回の開催から令和6年度は開催頻度を大幅に拡大し、ほぼ毎日（午前・午後の1日2回）実施することで、より多くの事業所との面談が可能となるよう改善いたしました。面談後には、求職者の方を相談窓口へご案内し、応募や他の求人情報の提供など、きめ細やかなフォローを行っております。

また、「事業所訪問」や「地元企業レポート」の作成にも力を入れております。事業所を訪問し、直接お話を伺った内容を「地元企業レポート」としてまとめ、全職員に対してプレゼンテーションを実施しております。これにより、職員の地元企業に対する理解が深まり、相談窓口においても当該レポートを活用した情報提供や職業紹介を行うことで、求人の充足に繋がっております。

【求職者支援】においては、職員の対応力向上を目的に、各種研修を実施しております。研修後にはフィードバックを行うことで、職員の資質向上およびモチベーションの維持・向上を図っております。その結果、相談件数は前年度比4.9%増、紹介件数は7.3%増、紹介成功率は1.1ポイント増加するなど、全体的に前年度を上回り、職員および相談員の意欲向上にも繋がっております。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所では、求人部門と紹介部門が密接に連携し、良質な求人の確保に加え、求人部門が事業所との相談の中で得た「+α」の情報を速やかに紹介部門へ共有することで、スピード感を持って求職者の方々へ情報提供を行っております。

高齢者支援の一環としては、「シニアのためのミニ面接会」を毎月1回、高齢者求職者給付金の認定日にあたる金曜日に開催しております。この面接会は、「60代からのお仕事探し」セミナーと組み合わせて実施しており、セミナーを通じて就職への意欲や意識を高めたうえで、面接会への参加を促す流れを構築しております。

また、ジョブスポット横須賀においては、就労支援を継続して実施しております。令和6年度は、管内の求職者の就職促進および求人の充足に加え、自治体との連携を強化し、地域密着型就職面接会を開催いたしました。この面接会では、子育て中の方、高齢者の方などが、地域内で働くことができるよう、就業時間や勤務日数の柔軟な調整が可能な求人を選定し、ハローワークをまだご利用いただいていない方々にもご参加いただけるよう働きかけを行いました。

(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

当所では、地域の雇用促進と求職者支援の強化を目的に、さまざまな面接会の開催や人材育成、広報活動を通じて、ハローワークの機能向上と地域との連携強化に取り組んでおります。

【小規模面接会等】として、令和6年度は給付金の認定日に合わせて「シニアのためのミニ面接会」を毎月最終金曜日に開催してまいりました。参加者数は毎回多く、関心の高さがうかがえましたが、面接に至らないケースも見受けられたことから、今後は面接・就職に繋がるよう支援体制の強化を図ってまいります。

また、「地域密着型出張面接会」と「シニアのためのミニ面接会」を交互に開催することで、ハローワークをまだご利用いただいていない方々への周知と利用促進を図っております。

さらに、「障害者面接会」は年5回開催しており、事業所の採用意欲も高く、就職に向けた有効な機会となっております。面接会に先立ち、「あなたに合った求人票の見つけ方」「履歴書作成」「面接対策」といった3回のセミナーを実施しており、今後はこれらのセミナー内容をさらに充実させ、より効果的な支援が行えるよう進めてまいります。

【大規模面接会】として、管轄の横須賀市と三浦市それぞれで市内の事業所を対象に開催いたしました。「横須賀面接会」において、所内での広報活動に加え、自治体や関係機関にも協力を依頼し、広く周知を図っております。「三浦面接会」では、水産業・農業・観光業など、三浦半島の地域特性（いわゆる“海業”）を活かした内容とし、地域貢献に繋がる開催を目指しております。

【人材育成】の面では、職員のスキル向上と業務の多角的な理解を目的に、ジョブローテーションを実施しております。これにより、各職員が多様な業務に対応できる体制を整え、より質の高いサービス提供を目指しております。

その他、「ハローワーク出張PRイベント」を開催し、ハローワークの周知広報や面接会の周知案内を図っております。近隣のハローワークとも連携し、地域全体での広報活動を強化しております。

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）	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率	外国人雇 用事業所 への訪問 指導数				
令和6年度目標	3,134	2,334	31.0%	90.0%	95.0%	686	232	83.4%	16				
令和6年度実績	2,960	2,273	31.9%	75.7%	93.4%	811	232	85.0%	16				
目標達成率	94%	97%	102%			118%	100%	101%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①事業所からの求人募集に対し応募してもらう取組として小規模の面接会や人材不足分野のセミナー等応募につながるイベントの増発をしました。具体的には小規模の面接会は年間15回開催、参加者101名、採用は18名でした。お仕事を探している方と求人募集をしている事業所の出会いの場を提供しました。業界セミナーに関しては人手不足分野をメインに年間5回実施し参加者は97名で業界団体との協力を得ることができました。面接会も見学会をセットにした企画や市と連携した会社説明会を実施し工夫をしながらのイベントを実施することができました。

②事業所PRブース（求職者待合窓口のスペースを活用して事業所が事業説明を実施出来るスペース）を設置しました。今年度11月より事業所が自社のPRを目的に、またお仕事探しの方が気軽に事業所の説明を聞けるブースを設け、「敷居を低くする」ことでハローワークを気軽に利用してもらい応募のきっかけづくりにしています。今後は開催回数も増やしていく予定です。

③SNSの活用（安定所のサービスの周知と利用促進）

ハローワーク平塚のホームページ上の「かんたん求人検索」機能に「シンプル検索」及び「ワンタッチ検索」を追加し、利便性の向上に努めました。ホームページで「かんたん求人検索」をする際に入力の手間を省き手軽に求人票の情報収集を行えるように工夫しました。

④お仕事を探している方のためにマンツーマンで支援をしています。その支援における事例検討会の充実を図りました。職業相談窓口において就職を急ぐ方はもとより離転職を繰り返すなど失業期間が長期化し、求職活動に何らかの課題を抱える方が多く来所する傾向があり支援が進まないケースもあります。そうしたケースを相談窓口の担当者が事例を所内で共有し、解決策の糸口を探ることを目的として、事例検討会をグループワーク形式で実施しました。

⑤障害者の雇用促進が望まれる中、地域の障害者雇用の理解と雇用促進を図るため、障害者就業・生活支援センター、支援学校、障害者職業センターに協力依頼し、商工会議所青年部にも後援をいただきセミナーを開催しました。支援機関も一堂に会して各事業を含めた様々な説明を行ったことから、参加事業所の障害者雇用に対する理解を得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

①求人者支援員によるシニア向け求人の開拓

ハローワークの利用者のシニア層比率が高い状況を踏まえ、60歳以上の求人開拓のための事業所訪問を実施しました。「60歳以上・シニア活躍企業」という事業所紹介シートを作成して生涯現役コーナー等に掲示し、シニア層への周知と応募のきっかけづくりになる取り組みを実施しました。

②SNSを活用した広報の充実

令和6年8月よりLINEを開設しました。ハローワークを利用したことのない方々へ周知する取組として、地元スーパーに期間限定でLINEのチラシを配架するとともに社会福祉法人の関連飲食店内での周知を実施しました。LINEを活用した各種セミナー、面接会開催の情報発信を実施しました。今後は登録者増加を図るとともに、引き続きの情報発信や窓口の案内、商業施設や地方公共団体へのチラシの配架を依頼します。

(3) その他の業務運営についての分析等

各種イベント・セミナーの充実（応募につながることを意識した取組）を図ります。現状でも面接会、セミナー、見学会&面接会など幅広く実施して参加者もある程度見込まれているところです。今後は集客の取組みを強化し、就職者増を目指します。求人募集した事業所に1人でも多くの求職者を紹介できるよう努め、採用に繋がる取組内容となるよう、ハローワーク平塚全体で意識する必要があります。取組みを工夫して各部門との情報共有をなお一層図ります。

(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

①求人充足対策を強化します。充足対策として求人受理後1～2週間経過した未充足求人を所内掲示しアピールすることにより応募につなげていきます。アピールの一つとして事業所のメッセージ付き求人の所内掲示を実施します。個別面接会や事業所PRブースの活用広報に力を入れます。（HP、LINE、XのSNSを使用）人材不足分野の充足支援としてセミナー、面接会を実施します。

②高年齢求職者の再就職促進の充実・強化

シニア層への再就職促進のため60歳以上の求人を確保し、求人者支援員による事業所紹介シートを作成するなど引き続き所内掲示でアピールしつつ、シニア向けセミナーからの面接会といった流れを作り利用者の利便性を図ります。雇用保険給付課と連携し認定日にあわせたイベントを実施し、応募へのきっかけづくりを行います。

③若年層（35歳以下）でお仕事を探している方の取り込みを行います。SNSを通じた情報発信、商業施設や公共施設へのハローワーク利用案内のチラシ配架依頼をしていきます。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	ハローワー クの職業紹 介により正 社員に結び 付いた就職 氷河期世代 の不安定就 労者・無業 者の件数				
令和6年度目標	2,722	2,322	32.2%	90.0%	95.0%	768	68.1%	269	243				
令和6年度実績	2,468	2,149	32.2%	70.2%	85.7%	671	77.2%	300	293				
目標達成率	90%	92%	100%			87%	113%	111%	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。

ハローワーク小田原 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）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、人材不足が深刻化している産業・職種に対する求人者支援を重点課題として取り組みを行いました。各種面接会や会社説明会を開催し、特に、外国人観光客の増加により人材不足が深刻化していた、箱根地域の宿泊業の支援として、事業主団体や自治体と連携し、「箱根温泉旅館ホテル業フェア」を令和5年度に引き続き開催しました。

「箱根温泉旅館ホテル業フェア」は、ハローワーク平塚と合同で2日間開催し、旅館、ホテルの魅力をPRし、延べ134名に参加いただき参加された方からも好評を得ました。

また、事業所への訪問も積極的に行い、求人企業の情報収集と発信に努め、求職者とのマッチングに活用しました。さらに、介護、育児などとの両立をし易い求人者との面接会、製造業を対象とした面接会等の求職者ニーズの高い面接会を企画し行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員全員に、PDCAサイクルによる目標管理についての研修を実施し、各取組の目的、目標についての認識を共有することで、目標に向けて一丸となって取り組みました。

若手職員を中心に業務改善を検討する「業務検討委員会」では、利用者の目線に立ち検討することで、業務改善と若手職員の人材育成に努めました。

また、若手職員に担当業務以外を経験させるジョブローテーションを実施することで、職員のスキル向上を図りつつ他部署とのコミュニケーションも円滑になり、サービス向上に繋がりました。

（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

求人者マイページの普及により接触機会の減少した事業所に対して、積極的に事業所訪問を行いました。事業所訪問時には、求人が充足するための記載についての助言は基より、求人票に記載されていない情報も収集し、求職者への情報発信時に活用しました。

また、求職者マイページの普及のために、新規求職登録時にリーフレット等により求職者マイページのメリットを説明し、利用勧奨に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所の管轄区域は、小田原市、箱根町、湯河原町、真鶴町と県内有数の観光業が盛んな地域です。外国人観光客の増加により、宿泊業、サービス業、販売業等の様々な職種で人材確保が必要な状況が続いております。今後も自治体や事業主団体と連携し、面接会や説明会等のイベントの開催を通じ、求人者支援、求職者支援に取り組んでまいります。

(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

引き続き、人材確保を最重要課題として、求人者支援に重点を置き、求職者への情報発信や各種説明会、面接会といったマッチングイベントに注力してまいります。マッチングイベント開催にあたっては、求人者は基より、事業主団体、自治体、近隣のハローワークとも連携し、積極的に実施してまいります。

さらに、求職者のニーズにあった求人の確保等のサービス拡充も図り、より多くの方に利用していただけるハローワークになるように努めてまいります。

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)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	外国人雇 用事業所 への訪問 指導件数					
令和6年度目標	1,690	1,397	29%	90.0%	95.0%	414	138	12					
令和6年度実績	1,544	1,320	36%	85.7%	92.2%	383	143	12					
目標達成率	91%	94%	124%			92%	103%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所は、令和5年11月より職業相談エリア見直しに係るモデル事業を実施しております。そのため、令和6年度はリニューアルした職業相談エリアを最大限活用し、職業紹介・求人支援業務のアップデートに重点を置いて取り組みました。

来所者端末を撤去したスペースでは、ベンチシート型相談スペースや多目的個室ブース、独立型のマザーズコーナー等を新たに設置し、求職者のニーズに応じた支援が円滑に実施できる環境を整えました。

ベンチシート型相談スペースでは、担当者制による課題解決支援に力を入れ、職員1人あたり常時15人以上を担当し、就職率57.9%の成果を上げました。多目的個室ブースでは、模擬面接や応募書類の添削指導等の支援を実施し、利用者からは「本番さながらの面接体験ができる」と好評を得ております。また、職業相談エリアに隣接した個室ブースでは、小規模面接・相談会「しごとに出会おう」を日々開催し、年間291社、参加求職者1,876人の成果を上げました。参加事業所からは、求職者と出会える貴重な機会として感謝の声も多く届いています。また、マザーズコーナーは子供連れでも落ち着いて相談できると好評であり、新規利用者数は前年比23.7%アップしました。

他にも、就職支援セミナーのオンライン化を積極的に進め、利便性の向上も図りました。「ハローワーク活用法セミナー」「モチベーションアップセミナー」「キャリアチェンジセミナー」など、様々なテーマを用意し、参加求職者は年間4,732名となっています。今後も職業紹介・求人支援業務のアップデートを継続し、満足度の高いサービスを提供できるよう改善を図って参ります。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員で構成する「SNS戦略委員会」を立ち上げ、新たにInstagramでの情報発信を開始するなど、業務改善と若手職員の人材育成に努めました。

また、若手職員に担当業務以外を経験をさせるジョブローテーションを実施し、専門性の向上や支援スキル向上に努めました。

（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

当所の付属施設である「ハローワークプラザ湘南」及び「茅ヶ崎市ふるさとハローワーク」については、年々利用者が減少していることが課題となっておりました。この課題を解消するため、本所で実施している小規模面接・相談会「しごとに出会おう」を両付属施設でも新たに始めました。この小規模面接・相談会を目的で来所した方を職業相談窓口にも誘導し、ニーズに応じた支援を提供しております。また、アウトリーチ支援として、マザーズコーナー、職業訓練相談等の出張相談を定期的の実施し、利便性の向上に努めました。これらの取り組みにより、「ハローワークプラザ湘南」では新規求職者が前年より9.3%増加、就職件数も6.8%増加し、「茅ヶ崎市ふるさとハローワーク」では新規求職者が5.8%増加、就職件数は12.1%増加するなどの改善が見られました。今後も利便性を高め、利用者に満足いただけるよう改善を続けて参ります。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和6年度は管内地方公共団体との連携に一層力を入れて取り組みました。地方公共団体が行う各種雇用対策に積極的に協力しており、就職面接会など共催イベントを多数開催しました。

管内3市1町と共催による「湘南合同面接会」に加え、それぞれの地方公共団体とも個々に合同面接会等の各種イベントを開催しており、令和6年度から新たに実施したイベントは以下のとおりです。

- ・藤沢市と連携し、生活保護受給者等を対象とした面接会「キュンとするまちふじさわでしごとに出会おう」を市役所内で開催
- ・鎌倉市と連携し、「鎌倉市わかもの合同就職企業説明会」を開催
- ・藤沢市と連携し、「女性活躍推進合同企業説明会・面接会」を開催
- ・茅ヶ崎市と連携し、「ちがさきから始める介護の旅 合同企業説明会・面接会」を開催

これらの取り組みにより、国と地方公共団体がそれぞれの強みを発揮し、市町村の皆様や求人事業所に対する支援を効果的に展開しております。

(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

次年度も職業相談エリア見直しに係るモデル事業実施所として、課題解決支援サービスを一層強化し支援の充実に努め、利用者に満足していただけるよう取り組んで参ります。

小規模面接・相談会「しごとに出会おう」につきましては、参加事業所の固定化や職種の偏り、管内事業所割合の低さなどが課題として挙がっております。次年度は管内事業所により多く利用していただけるよう改善を図るとともに、人手不足に悩む事業所に対する採用支援サービスとしての側面を強化して参ります。

令和6年度に各地方公共団体と築いた関係性を維持し強化し、次年度も各種イベントを積極的に開催して参ります。これらの取り組みを通じ、地域の産業、企業等を支える「地域密着型支援機関」として一層アピールして参る所存です。

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)	人材不足分 野の就職件 数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 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	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	3,733	3,157	27.8%	90.0%	95.0%	904	68.1%	373	278	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,907	3,147	30.1%	79.0%	85.3%	926	73.2%	382	279	95.9%	89.5%		
目標達成率	104%	99%	108%			102%	107%	102%	100%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

＜求人充足対策＞

○前年度に引き続き実施強化

- ・未充足求人の課題を視覚化して説得力のある労働条件緩和指導を行うために、求人票に記載された賃金や休日といった各項目を数値化し、充足した求人の平均値との比較を視覚化する「レーダーチャート図」を活用した「求人票分析支援サービス」を実施しました。
- ・管内の求人・求職者の動向を説明した上で、求職者の中でも比重の高い高齢者やパート希望者の活用、様々な分野での女性の活用、増加している外国人の活用等の提案を行い、それに合わせた仕事内容、就業日数、就業時間の分割によるパート求人の提案等を行う「充足対策セミナー」をオンライン及び参集型で実施しました。
- ・求人者マイページ上で、職場の社内の雰囲気や作業風景等の画像情報を提供することで事業所のイメージが湧き、求職者が応募しやすくなるための「画像登録支援サービス」を実施しました。併せて事業所に訪問して、収集した画像情報を所内掲示以外に当所ホームページでも情報発信しました。

○令和6年度新たに実施

- ・求職者の待合スペースにイベントスペース「事業所PRコーナー」（企業説明会ブース）を設置しました。
- ・充足会議を実効性のあるものに改め、付属施設も含め実施しました。

＜求職者担当者制による課題解決支援サービスの拡充＞

- ・常時10人を支援し、課題解決支援サービスを積極的に実施しました。

＜各種イベントに対する積極的周知＞

- ・就職面接会、事業所説明会、就職フェア等各種イベントについて関係機関と連携し、積極的に周知を行い求職者の参加を促しました。

（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

＜訓練あっせん数向上＞

- ・受講あっせん数向上のため、訓練ナビゲーターが雇用保険受給手続き来所者や認定日来所者、一般求職者等、幅広く個別に職業訓練の案内説明を行うよう努めました。また、雇用保険受給資格者証に訓練コースを紹介する2次元コードシールの貼付や、雇用保険説明会での周知等、改善を行いました。

＜相模大野施設の活性化＞

- ・本所で開催した小規模面接会等のイベントを相模大野施設でも同様に開催するなど活性化を図りました。
- ・マザーズハローワークの周知について、地理的に遠く利用者が殆ど無かった地域の自治体等へ訪問して利用勧奨を行い、オンラインや出張相談等を活用した求職者増加につながる取り組みを行いました。
- ・新たに、新卒応援コーナーの出張相談を月2回相模大野施設で開始しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

<人材育成の積極的な取り組みの強化>

- ・所内の様々な検討課題に取り組むチームを立ち上げました。チームは若手職員で構成されており、メンバーが自由な発想で提案できるよう心理的安全性の確保を図り実施しています。
 - ・職業相談部門へのジョブローテーションの実施 指導は職業相談部門上席及び係員が行い、相談スキルの向上を図りました。
 - ・若手職員に対するマネジメント研修（8月）及び若手職員からの要望により接客・接遇研修（12月）を実施しました。
 - ・就職先の決定した高校生に対する内定者セミナー（1月）において当所入職1年目職員が先輩として求職活動等における体験談等の講話を行いました。
 - ・職業相談のスキルアップを図るため、業務を振り返る定期的な事例検討会（月1回）を実施しました。
- 次年度も積極的に人材育成に取り組んでまいります。

(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

<求人者サービスの強化>

求人充足サービスについては、引続き上記サービスを継続しさらに発展させ、より効果的な充足につながるよう見直しを行います。

<人材確保対策コーナー>

次年度は、専門窓口（人材確保対策コーナー）になることから、事業を求人者・就職者双方への人材確保支援を行う専門窓口として一体的に実施していきます。また、分野別の関係機関と連携を図っていきます。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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	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	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	3,868	3,110	25.1%	90.0%	95.0%	990	68.1%	464	451	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,435	2,971	30.4%	76.0%	93.4%	825	79.3%	477	502	103.9%	93.5%		
目標達成率	88%	95%	121%			83%	116%	102%	111%	108%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①職業相談窓口の待ち時間解消

従来は相談内容に関わらず受付順に発券していましたが、相談内容（セミナー申込み、雇用保険受給者の住所変更や就職申告 / 職業相談、職業紹介 / 雇用保険受給者の新規求職登録の3種類）に応じて発券を分ける取り組みを実施しました。これにより、来所者の方の流れにメリハリをつけることが出来ました。

②人材不足分野への支援

- ・ハロージョブと称する「見学会&面接会」を医療業界で1回、介護業界で4回実施しました。タクシー業界については、当所会議室で「面接会」を実施しました。医療、介護業界の「見学会&面接会」では、見学会参加者65名に対し面接希望者6名、採用1名の結果となり、見学会から面接会への誘導が課題となりました。一方、タクシー業界の面接会では、参加者5名に対し採用2名と一定の成果をあげることができました。
- ・事業主団体との連携にも取り組み、神奈川県トラック協会と神奈川県タクシー協会にセミナーを依頼しました。参加者はトラック関係で16名、タクシー関係18名となり、タクシー協会とはセミナーの後に面接会も実施しました。次年度もこの連携を継続し、セミナーから面接会への誘導方法を構築したいと考えています。

③人手不足解消への支援

より多くの求人者の方を支援をするため、「求人注目度UPミーティング」と称した求人者セミナーを、対面とオンラインで2回（2時間程度/回）実施しました。参加企業数は対面で7社、オンラインで4社となりました。受理した求人を採用に結びつけるためには、参加企業を増やし支援の輪を広げる必要があるため、今後は定期的な開催と参加しやすい形式となるよう内容の見直しを進める予定です。

④職員のスキルアップ

労働基準法研修を始め、若手職員が自ら講師となり自身の業務を他の職員に説明する業務研修等、年間を通して数多く実施しました。これらは、職員の専門性向上やハローワークの業務全体を知ること、来所者の方へのサービスアップにつながると考えられるため、次年度も引き続き実施していく予定です。

（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

①慢性的な職業相談窓口の混雑緩和のため、受付で渡す発券番号を3つに分ける改善を実施したうえで、混雑時には受付の職員が臨機応変に窓口対応する更なる改善を行いました。

②庁舎内のチラシやポスター、おすすめ求人やイベント情報が乱雑に掲示されていたため、中堅職員や若手職員による業務改善会議を通じ、来所者の方が見やすいレイアウトとなるよう改善を行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

①求人者サービスとして、令和6年7月より求人者マイページのメッセージ機能（メール）を活用した支援を開始し、面接会やセミナー開催の周知、最新の助成金情報等を幅広く情報提供しました。

②受理した求人に多くの方が応募されるよう、事業所訪問による情報収集や魅力ある求人票作りの提案等の支援メニューを策定し、求人票毎にメニュー選定していく取り組みを令和6年11月より開始しました。しかしながら、支援する求人票の選別に時間がかかり、かえって支援開始が遅れる状況となっていました。そのため、今後は選別方法を見直す予定です。

(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当所紹介による就職件数は目標に対し90%を超えましたが、当所管轄内の事業所における求人充足数は90%に届きませんでした。特に、当所管轄内の主要産業である人材不足分野における充足数の減少を重く受け止め、求人者セミナーの開催や、庁舎内にイベントブースを設置する等、充足支援の見直しと強化に取り組む必要があると考えています。

②地方自治体と連携した取り組みについては、出張相談と一部自治体と連携した障害者面接会の開催に留まっているため、今後は一般求職者の方を対象としたイベントの開催に向けて自治体への働きかけを行います。

③求人者の方の当所に対する満足度は令和5年度より上がっており、上記の新たな取り組みを確実に進める必要があると考えています。反面、求職者の方の満足度は令和5年度より下がっており、当所職業相談窓口から求職者マイページを通じた情報提供や、担当者制による個々の方の課題に寄り添った支援の充実に取り組みます。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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 新規卒業 予定者等 (既卒者 含む)の 正社員就 職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 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		
令和6年度目標	2,457	2559	31%	90.0%	95.0%	645	68.1%	354	250	209	95.9		
令和6年度実績	2,282	2219	32%	81.0%	87.8%	497	70.1%	353	274	204	98.1		
目標達成率	92%	86%	103%			77%	102%	99%	109%	97%	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

当所では、求人と求職者のマッチングに重点を置き、求人充足対策に取り組みました。

特に今年度は直接事業所と求職者が対面できる場を確保するために小規模面接会の開催回数を増やし、また秦野駅前にある利便性のよい付属施設である秦野市ふるさとハローワークにおいても小規模面接会を開催するなど取り組んだ結果、年間18回開催し、延べ47事業所、求職者143名が参加し、26名が採用されました。

また、説明会や相談会などのイベントも各自治体や事業主団体と連携して13回開催し、求職者の早期就職や事業所の求人充足に努めました。

さらに障害をお持ちの方々への就職支援では、県西地域チーム支援連絡協議会を通じ就職支援機関と連携を図り、支援の強化や障害者就職面接会を4回開催するなど、就職促進に努め、166名の方が採用されました。

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

・当所の付属機関である秦野市ふるさとハローワークの利用者が減少していることから、秦野市に協力をお願いし、秦野駅、イオン秦野SCのデジタルサーネージ、公民館、図書館へのリーフレットの配架、広報誌への掲載をして利用促進に努めました。

・求人充足対策として昨年度まで人手不足分野6職種のうち、介護・看護・保育の3職種について求人一覧表を作成していましたが、今年度より運輸・警備・建設も含めた求人一覧表を作成し配架しています。さらに近隣の自動車教習所2か所に免許取り立ての方でも応募可能な求人の一覧表を作成し配架しています。

(3) その他の業務運営についての分析等

シニア層の求職者の方が多いことから、就職支援セミナーにシニアコースを新たに設け、応募書類の作成方法や就職に関する情報提供等のセミナーを開催し、また、シニア層の方々が今後も活躍できる60歳以上歓迎求人の数を増やすべく事業所へ積極的に求人開拓を行うなど、引き続きシニア層の就職促進に取り組んでまいります。

(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

- ・求人充足サービスについては、事業所PR動画を作製し、求人票以外の情報を提供していくほか、事業所説明会や面接会などのイベントの開催を増やし、求人充足サービスを充実させていきます。
- ・求職者サービスについては、ハローワークへ足を運んでいただけるようSNSを活用した広報や既に利用されている求職者には、求職者マイページを活用した求人情報提供等を積極的に行っていきます。

2. 特記事項

令和6年度の夏は特に台風の影響により当所においては、臨時閉庁するといった被害を受けました。その影響だけではありませんが、夏季シーズンの就職件数の落ち込みが顕著に表れてしまいました。また、自然災害によって交通機関が運休等となってしまった影響により面談の予約者にお伝えできなくご不便をおかけしてしまいました。こうした経験を踏まえ次年度では、災害多発シーズンへの対策を強化していきたいと考えております。

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)	障害者の 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 新規卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数	人材不足 分野の就 職件数					
令和6年度目標	1,594	1,254	27.9%	90.0%	95.0%	163	72	443					
令和6年度実績	1,436	1,152	29.8%	85.5%	89.0%	166	80	386					
目標達成率	90%	91%	106%			101%	111%	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。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

「求人充足サービスの強化」に重点的に取り組みました。具体的には、事業所PRイベントである「みーつジョブ横浜南」について、所内一丸となり周知・広報を行った結果、99回（うち管内事業所:28事業所）開催し、883人の求職者が参加しました。イベントを開始した令和5年度当初は、開催当日のブースの貸し出しのみでしたが、開催前の求人票のブラッシュアップ、求職者への情報提供、状況に応じてPRサポートを目的とした事業所訪問（事業所写真撮影）と所内掲示、開催後の充足フォローを目的とした求人条件緩和の提案を実施内容に追加し、充足を意識した取組としました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる横浜南所の実績、目標未達の原因である職員間、課・部門間の情報共有不足の事例、共有不足解消のための取組内容を共有した研修を職員全員に実施しました。他、若手職員自身が従事している業務とは異なる業務を経験するジョブローテーションを実施し、人材育成に取り組みました。

（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

職員間、課・部門間の情報共有不足改善のため、今年度は、次の4点について重点的に取り組みました。

①業務実績、成果、取扱ルールなど情報を配ることを意識しました。 ②目標値に対する進捗状況を確認し、その取組について改善を行う場である振り返りを毎月実施しました。③各業務予定の情報共有は、業務効率化にもつながるため、全ての業務計画をもれなく専用フォーマットに入力しました。④電子媒体での各種情報管理を徹底しました。取り組みの結果、業務進捗管理が改善し、職業紹介業務の底上げも図られました。他、専用フォーマットへの行事予定入力を徹底したことで、横浜南所独自研修の複数開催が実現できたこと、また、課題であった人材育成の取組も始めることができ、業務面、人材育成面双方の改善に繋がりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

連携協定を締結している（一社）横浜金沢産業連絡協議会より、金沢産業団地への就職増加を目的とするハローワークと協同の各種イベント開催について打診があり、近隣所と連携し、次の新たなイベントを実施しました。

- ・金沢産業団地企業と地域住民や地元機関・行政機関との交流と地域活性化のためのお祭りである「PIAフェスタ2024（ピアフェスタ）」（令和6年11月8日（金）、9日（土）開催に協同参加）
- ・「外国人雇用管理セミナー」（令和7年2月5日（水）開催）
- ・物流業界ミニ面接会・相談会（令和6年12月11日（水）開催）

いずれのイベントも参加者にとって満足度の高いものになりました。他所の効果的な取組を参考にしつつ、近隣所と効果的・効率的に連携してイベントを開催したことが成功の要因であったと考えます。

(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

「就職件数」目標値に対する進捗率改善のため、職業相談窓口利用者増加の取組が重要であり、求職者に充実した支援メニューを提供するため、定期的な職員研修の実施、求職者が抱える様々な課題の解決に向けた定期的な事例検討会の開催、求職者担当者制の実施など基本業務の徹底に取り組みます。

ハローワーク利用者のさらなる拡大に向けて、若手職員で構成する「業務検討委員会」（原則、月1回開催）において、HP刷新、SNS発信の質・量の向上に取り組みます。

今年度開始した求人充足に係る各取り組みについて、定期的に効果測定を行い、効果が薄いと判断した場合は、所内関係職員共通の認識により改善し、引き続き、目標値に対する進捗率改善に取り組みます。

2. 総合評価 (※)

標準的な結果

※ 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）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	生涯現役 窓口での 65歳以上 の就職率				
令和6年度目標	1,558	1,254	32.1%	90.0%	95.0%	370	68.1%	139	83.4%				
令和6年度実績	1,426	1,279	29.0%	74.3%	88.0%	309	60.3%	131	101.0%				
目標達成率	91%	101%	90%			83%	88%	94%	121%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

【求職者支援】

当所では、就職件数の目標達成を最重要と考え、ハローワークを利用される方が、またハローワークを利用したいと思っていただけることが重要と考えました。求職者との面談の中でハローワーク支援メニューの説明と求職者が抱えている課題に対して、当所の支援メニューの中からの的確に案内ができる求職活動アンケートを作成しました。そして、このアンケートの活用方法の研修を実施し各職員が一律な求職者支援が行えるようになりました。また、オンラインや対面による各種の就職活動対策セミナーを開催するに当たり、LINEによる配信やHPへの掲載等により周知し参加者を募りました。セミナーは毎回ほぼ満席でした。これらの就職支援を行ったことから、職業相談の件数が増え就職件数は目標を達成することができました。今後もこれらの取り組みは継続していきます。

【求人者支援】

未充足求人の求人者支援に重点的に取り組みました。求人の所内掲示の工夫（推し事調べ隊）、所内スペースにおいて求人者から求職者に直接PRできる機会の提供（企業交流ブース）、求職者に対して事業所見学会等を実施しました。これらの取組を求職者へ周知するため、LINEによる配信やHPへの掲載、雇用保険受給者待合室で映像を流し、PR情報や写真等の事業所情報の提供を行いました。また、事業所部門と職業相談部門が共に求人充足のための会議や事業所への訪問を行い、求人票の記載内容が求職者にとって理解しやすい内容となるよう見直しました。求人情報の質的な向上は充足件数にも繋がるため、今後もこれらの取り組みを継続していきます。

(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

【マザーズコーナーの活性化】

マザーズコーナー利用勧奨リーフレットを管轄内の区役所（5区）の児童家庭課、地域子育て支援拠点である子供文化センターに配架させて頂きました。そして、管轄内の民間スイミングスクールに通うスクール生に付き添う親御さんに着目し、親御さんに向けて広報できるように配架させて頂きました。また、川崎市幼稚園協会の協力のもと会員幼稚園の園児の各ご家庭に配布して頂いたことにより、マザーズコーナー利用者数の促進が図れました。

【人材不足確保コーナー等の活性化】

事業所部門、就職氷河期コーナー、人材不足確保コーナーと連携しての求人開拓や事業所見学会、企業説明会を開催いたしました。また、関係団体との連携による業界説明会を開催しました。これらの情報をLINEによる配信やHPへの掲載等により求職者の方に向けて周知し、参加された方々からは好評を得られました。このように運輸、介護、建設等の人材不足分野の業界を一人でも多くの方に知っていただく取組を行いました。

【求人に対する当所登録求職者の就職率の向上】

職業相談部門と連携した求人開拓、事業所見学会、企業説明会等を開催しました。また、事業主団体との連携から会員企業様に対して当所の求人者支援サービスについての資料の送付や、ハローワークが実施する求人者支援サービスについてのセミナーを開催する等により、求人充足支援を増やし、ひいては求職者への求人情報の提供を増やすことで、当所が受理した求人に対する当所登録求職者の就職率の向上を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【雇用給付課と職業相談部門との連携】

雇用保険受給手続きの際、受給手続きに来られた方からの聴き取りを強化し、職業相談部門と連携して求人情報を提供する等、ハローワークが一丸となって就職支援を行いました。この取り組みより、受給者の方の早期再就職割合の増加に繋がりました。

(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

【子育て中の求職者支援】

マザーズコーナーを利用される求職者は、ハローワークの窓口に来られることが困難な方が多いことから、自宅からオンラインで職業相談や求職活動ができることを子育て中の親御さんに周知するために、区役所等にリーフレットを配架するなど利用促進を図ります。

【ニーズが高い求人の支援強化】

求職者ニーズが高い事務職の求人開拓を強化するとともに、それらの求人をハローワークの窓口で適切に紹介できるよう所内での情報共有を迅速に行っていきます。

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）	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 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	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数	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	3,592	2374	28.3%	90.0%	95.0%	867	68.1%	424	540	590	83.4%		
令和6年度実績	3,636	2297	29.0%	73.3%	94.3%	806	69.6%	429	524	647	98.2%		
目標達成率	101%	96%	102%			92%	102%	101%	97%	109%	117%		

※ 「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

①各指標に対する取組

当所では、就職件数や充足数の主要指標をはじめとする各指標の達成に向けて、求人者支援、求職者支援に重点をおいて取り組みました。

○求人者に対する取組

求人担当と紹介担当が連携し求人充足のためのマッチング会議を定期的に行いました。事業所訪問、事業所説明会（ワークマッチはろうめ）、求人条件緩和の提案などの支援を取り入れながら、それぞれのニーズを共有し求職者へ積極的に求人情報提供を行うなど充足支援に取り組みました。

事業所説明会（ワークマッチはろうめ）を積極的に開催し、ホームページ、SNS、窓口、庁内掲示、庁内アナウンスなど求職者へ向けて広く周知を行いました。特に人材不足分野の求人者から開催の希望も多く、人材確保対策コーナーと連携し、求職者マイページや郵送により個別に案内するなど送り込みにも力を入れた結果、参加事業所からは「求職者と直接話す機会が持てた」「求職者の考えが聞けた」、求職者からは「気軽に参加、質問ができる」と双方からの評判も良好です。

○求職者に対する取組

求職者ニーズを把握し、ハローワークの就職支援サービスを的確に提供できるようマッチング業務の強化に取り組みました。新規登録や初回認定日の際のアンケートを活用し、専門窓口への誘導、求職者担当者制による相談、求人情報提供、課題解決支援などのニーズを踏まえた就職支援サービスの提供、難しい事例や共有すべき事例については事例検討会を行い、職員の能力向上に努めました。

雇用保険給付課及び職業相談部門における幹部職員で構成する再就職支援委員会において、雇用保険受給者の早期再就職のための取り組みとして、雇用保険給付課で早期就職支援が必要と考える受給者への求人情報提供を行いました。また、60歳以上の雇用保険受給者には、初回認定日に60歳以上対象の求人一覧表を配布し職業相談窓口への誘導を図るなど早期再就職に向けた意識喚起を図りました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、キャリアコンサルタント資格を早期に取得するための職業相談部門における研修、雇用保険部門におけるジョブローテーションによる研修、初級管理職による業務研修、若手職員に対する各種研修等特に若手職員に対する研修に力を入れて取り組みました。また、中堅・若手職員で構成する「業務改善検討委員会」を定期的に行い、ホームページの改修やSNSによる周知広報など利用者サービス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

○職業相談フロアにおける待ち時間短縮の取り組みについて、窓口受付システムを新たに導入したことにより、従来の待ち人数だけが表示され、待ち時間は職員側でも把握できなかったシステムに比べ、待ち時間だけでなく相談時間も窓口職員が手元操作器で把握できるようになりました。また、人材確保対策コーナーなど専門窓口ごとに番号札制をとっていましたが、システム導入によりフロア全体の管理となったため混雑具合が求職者・職員の双方から見える化できたことにより、時間を考えたメリハリのある対応ができるようになり、待ち時間の短縮につながっています。

○ハローワークシステムの機能を活用し、オンライン登録者へハローワークのサービスメニューを案内する利用勧奨メッセージの送付を開始しました。また、求職者マイページの開設を推奨し、求職情報公開の基準を定めたうえで人材不足業種やリクエストが多い業種を希望する求職者を重点に求職情報公開を勧奨するとともに求人者マイページへ「直接リクエストのご案内」のメッセージの送付を開始しました。

○求人者サービスの一環として、事業所PR情報の提供を行うために事業所を訪問し「事業所訪問シート」を作成して、雇用保険給付課待合への掲示やホームページ掲載を行い周知に努めました。また、事業所PRコーナーを庁舎内に設置し、事業所説明会「ワークマッチはろうめ」を令和6年6月より開始しており、求人者・求職者ともに好評をいただいております。

○ホームページのトップ画面について、ワンクリックで見つかる「シンプル求人」・「障がい者求人」・「60歳以上の方が応募しやすい求人」ボタンの作成やスライドショーの作成など検索しやすいものに改修しました。

○公式YouTubeを立ち上げ、「ハローワーク港北への行き方」や「手続き方法」など、電話もつながりにくい状況の中で動画での説明を行うことで利用者サービスの向上に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○人材確保対策コーナーでは、事業主団体や事業所との連携によるセミナーや相談&面接会など「就職につなげる」を意識したイベントを開催しました。また、SEのセミナー、看護助手の相談・面接会など未経験者をターゲットとしたイベントを新たに実施しました。

○障害者の雇用機会促進のため小規模面接会の開催のほか、「スマイルウィーク」と題し、企業向けセミナーと求職者向けセミナー、面接会をセットにした5日間の集中イベントを開催しました。企業向けセミナーでは神奈川障害者職業センターと連携し、精神障害や発達障害を有する求職者と面接する際の質問の仕方や採用のポイントなど障害特性を踏まえた内容の「採用力向上セミナー」、労働局主催の「仕事サポーター養成講座」を実施することで企業の理解促進を図りました。

○かなテクカレッジやポリテクセンターとの連携によるオープンキャンパスや職業訓練を疑似体験していただく「チョコっとトレーニング」を開催し、職業訓練に興味を持ってもらい訓練窓口への誘導、受講希望者の増加に努めました。

○マザーズコーナーにおいては引き続き子育て支援機関等との連携を強化し、潜在求職者への周知活動や来所が難しい求職者への出張相談、オンライン相談、電話相談を実施しました。

○労働市場が重なる横浜所（プラザよこはま）、戸塚所、港北所、大和所の4所が合同で、交通の便が良く集客を見込まれるハローワークプラザよこはまのイベントブースにおいて、小規模面接会や事業所説明会を開催しました。実施にあたっては、求職者支援担当者も交えて複数所合同で事業所訪問を行い、4所で情報を共有したうえで求職者への積極的周知を行いました。

(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

引き続き求人充足対策を重要課題とし、小規模面接会や事業所PRコーナーを利用した事業所説明会(ワークマッチはろうめ)を積極的に開催します。事業所訪問により収集した情報を所内での掲示やホームページに掲載するとともに、求人充足のためのマッチング会議を通じて求人部門と職業相談部門それぞれの情報を的確に把握し求人情報提供を行うなど充足支援サービスの強化に取り組んでまいります。

待ち時間対策の一環として、オンライン登録の一層の推進とSNSを活用した「手続方法」や「よくある質問」の周知広報により利用者サービスの向上を図ってまいります。

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)	人材不足 分野の就 職件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了 3か月後 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	生涯現役 窓口での 65歳以上 の就職率
令和6年度目標	3,208	2,748	32.1%	90.0%	95.0%	648	68.1%	331	414	95.9%	83.4%
令和6年度実績	2,982	2,721	30.8%	76.7%	91.4%	660	62.4%	337	395	96.5%	89.4%
目標達成率	92%	99%	95%			101%	91%	101%	95%	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。

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

【組織一体感の醸成と課題共有】

○ 数値目標の進捗確認や取り組みの効果検証、職員の抱える疑問の解消を図るために、各部門で統括と職員・非常勤職員との業務面談を月に1回以上実施しました。所の抱える課題や全体の方針を各職員・非常勤職員にも浸透させることにより、円滑な業務運営に繋げることができました。

【求人の充足促進】

○ 求人者支援担当による日常的な求人者訪問によるフォローアップ・新たな求人確保の推進、求人者向け人材確保セミナーによる求人票の書き方案内（年1回）、求人者にマッチングさせるための所内ミーティング会議の開催（月2回）などに取り組みました。それぞれ限られた体制の中での施行であり、回数や効果は充分ではなかった面も多々ありましたが、人手が集まりにくい状況にある求人者に対する支援を行い、求職者からの応募が増加するよう取り組みました。

【雇用保険受給資格者の早期再就職支援】

○ 受給資格者の早期の再就職支援に取り組みました。職業相談部門全体で受給資格者を早期就職に繋げる支援の必要性を意識化でき、早期に再就職を求める受給者の担当制就職支援への積極的な送り込みを実施しました。早期の再就職に消極的な受給資格者に対しては、失業給付の手続き時や手続き後の最初の講習会、手続き後の最初の来所指定日などの機会を活用し、早期再就職の必要性を説明して職業相談窓口の利用を促し、また、月に2回開催する就職支援セミナーでは、参加者に担当制就職支援窓口があることを周知し、当該窓口での再就職支援内容について説明を行うなど、より多くの受給者に早期再就職の意思をもってもらい、支援に繋げていけるよう取り組みました。令和6年度の早期再就職割合は30.4%となり前年度から4.3ポイント上昇しました。

（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

【組織一体感の醸成と課題共有】

○ 各部門内の統括と職員・非常勤職員との面談を実施して、目標の共有化や意思の疎通が図れるようになったことに併せ、個々のケースへの対応策の助言、意見交換を実施したことで、全職員のスキルの底上げに繋がりました。

【SNSの活用】

○ 各種施策の利用案内について、有効な発信源である公式LINEの積極的な登録者拡大に努め、友だち2,658人（前年同期1,349人）の方に登録いただきました。発信内容も、担当者が単独で実施するのではなく、発信の都度、各部門に追加周知事項がないか、誤りは無いか、などの確認を上位職に事前に行ったうえで実施しました。内容の充実と受信者に伝えたい内容が適切に伝えられるか複数人の意見を踏まえて発信いたしました。

【安定所を跨いだ広域の就職支援】

○ 4所連携（横浜・戸塚・港北・大和）により比較的小規模の面接会を実施しました（年間1回）。職員の視野の拡大、スキル向上のため、開催準備段階から隣接する戸塚所管内事業所の事業所訪問に同行し、横浜市瀬谷区の事業所の実情把握に努めました。横浜市瀬谷区は当所管内求職者が応募する可能性があるため、働き方の詳細や就業環境、具体的な作業内容を聞き取り、当所窓口において求職者に対する説明に活用して参加者拡大に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

【ジョブスポットあやせの活用促進】

○ ジョブスポットあやせはハローワーク大和と綾瀬市が共同で運営する綾瀬市役所内に設置している就職支援施設です。ハローワーク大和には大和市民の方と綾瀬市民の方がお越しになりますが、綾瀬市役所内にジョブスポットあやせが設置されていることを知らない方も多くいらっしゃいます。綾瀬市民の方に対しては、職業相談・紹介であれば、より利用しやすいジョブスポットあやせの周知を図り、利用しやすい方を利用していただくよう、庁舎内掲示や窓口での案内を行いました。市役所各課を利用する綾瀬市民に対しては、就労に関する悩み、課題解決に就労に関わる市民がいた場合、ジョブスポットあやせに誘導いただくよう、綾瀬市の各担当とも日常的な連携を図り、市民に対する周知・情報発信に努めました。

【マザーズコーナーの利用者拡大】

○ マザーズ専用LINE（友だち997人（前年同期707人））の活用を強化して、マザーズコーナーの周知、実施事業内容、おすすめ求人とセミナー開催案内などを月に2回発信しました。特に子育て中の方でも参加しやすいオンラインによるセミナーの開催（月に1回程度）や、子育てしながらでも働きやすい求人一覧の提供に取り組みました。また、大和市関連施設の子ども・子育て中の親が集まる機会を活用させていただき、子どもと一緒に受けられるセミナーを開催し、子育てに専念している親が、今後就職するにあたっての不安を軽減できる内容を案内しました。

【高等学校における未就職卒業者の解消】

○ 就職者数の多い高等学校に対して就職支援ガイダンスの機会をいただき、生徒に対して就職のための心構えなどを伝えました。管内の各高等学校等と連携を図り、在校生の未内定者を早期に把握して、その就職活動状況を伺いながら、先生方を通して積極的な当所相談窓口利用勧奨を行い、お越しになった学生に対する就職支援を実施しました。また、卒業後の定着促進に努め、就職先の企業への訪問や電話で直接人事担当者等に接触して、新入社員の状況把握・定着促進に努めました。

(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

【ハローワーク大和のサービス周知】

○ 新規利用者は減少傾向にあり、ハローワークのイメージを改善する必要性が生じております。職員等の相談の質の向上や支援メニューの改善はもとより、効果的な広報のあり方を検討して、ハローワークのイメージ、認知度の拡大、信頼感の向上に取り組み、ハローワーク大和でどのような支援が受けられるのか、登録することでどのようなメリットがあるのかなどを伝えられるよう現行の点検・改善を図ります。また、関係機関とこれまで以上に連携を密にして、新たな利用者層の拡大にも努めます。

○ LINEを効果的に活用し、各種セミナー、面接会、職業訓練、オンライン職業相談、セミナーなどの周知を充実させます。SNSは一方的な発信となるため、発信回数に配慮しながら、ニーズの高い情報を厳選して発信します。また、ハローワークを利用したことのない方にわかりやすく支援メニューをご理解いただくため、所内ワーキンググループを立ち上げてホームページの改善を図ります。

【マッチング機会の拡大】

○ 各種事業の見直しを行い、就職支援の目的に即しているか、効果は上がっているか、基本業務の阻害要因となっていないか、などの視点による再点検を実施し、必要に応じて廃止・縮小などの効率的、効果的な業務遂行を推進します。事業をスリム化することで生じた時間を求職者向け厳選求人の提供準備などマッチング作業に充当し、職業紹介の機会を増やすよう取り組みます。

○ 面接会を効果的に運営するため、求職者に対する開催周知や参加勧奨を強化し、面接会を活用した就職件数の増加に努めます。

○ 事業所への訪問は情報収集のみならず職員のスキル向上に効果的なため、訪問回数を増加し、得られた情報を求職者に提供し、ミスマッチの防止に努めます。

【人材確保分野に対する支援】

○ 運輸業界や医療業界、介護業界について面接会を開催して機会の拡大を図ります。また、医療業界や介護業界について施設等を訪問し、求人内容や環境改善に関する助言を行いつつ求人者と求職者の接点の機会拡大を図ります。

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）	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 新規卒業 予定者等 （既卒者 含む）の 正社員就	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	公共職業 訓練の あっせん 件数				
令和 6 年度目標	2, 266	1, 667	30. 6%	90. 0%	95. 0%	496	201	95. 9%	167				
令和 6 年度実績	2, 097	1, 470	30. 4%	78. 2%	87. 9%	528	222	98. 9%	237				
目標達成率	92%	88%	99%			106%	110%	103%	141%				

※ 「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

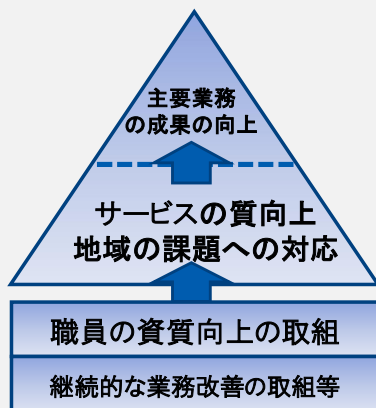
※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **（1）目標管理、（2）実績公表・相対評価、（3）評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、
マッチング機能を強化

（2）ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙 1】ハローワーク総合評価（令和 6 年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

【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。

〇 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）