

報道関係者 各位

令和8年10月5日

【照会先】

神奈川労働局 職業安定部 職業安定課
課長 村田 経隆
職業安定課長補佐 杉山 次郎
(電話) 045(650)2800

令和7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。

神奈川労働局及び各ハローワークでは、令和7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、神奈川労働局及び各ハローワークでは、令和8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	横浜所・戸塚所・川崎所・横須賀所・相模原所・松田所・川崎北所・大和所
標準的な成果	平塚所・小田原所・藤沢所・厚木所・横浜南所・港北所
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 充足対策の更なる強化
今年度においても、「求人充足対策」を最重要課題として取り組みました。事業所部門と職業相談部門の職員で構成する「求人充足会議」について、運営要領を改定するとともに、面接会の実施を含む一連の支援の流れを可視化したフローチャートを作成し、関係職員間の認識共有を図りました。また、同会議で議題となった求人については、事業所訪問を実施した上で、収集した情報を基にポスターを作成し、ハローワーク内への掲示やホームページへの掲載等により、幅広い周知を行いました。

② 求人者・求職者サービスの更なる強化
ハローワークで選定した事業所について、「ピックアップ求人」として冊子を作成し、職業相談部門や雇用保険失業給付担当窓口への配架に加え、ホームページの「かんたん求人検索」に掲載することで、幅広く情報提供を行いました。また、当該求人を対象として求人充足会議を実施し、事業所訪問につなげました。さらに、職業相談フロア内に設置した特設ブース「ジョブ・ポートよこはま」において、説明会開催時間中に専門相談員を配置し、アンケートの回収・内容確認のほか、応募に当たっての助言や窓口案内を行うなど、就職に結び付ける取組を実施し、求人者・求職者双方に対するサービスの充実を図りました。

③ マザーズハローワーク及びわかものハローワークの利用拡大
マザーズハローワークについては、専門相談員によるハローワーク横浜本庁舎での出張相談時間を、子連れ利用者の比較的多い午後の時間帯に変更し、利用促進及び周知強化を図りました。また、職業相談フロア内のイベントスペース「陽だまりルーム」を活用した少人数制セミナーについて、内容を見直し、より参加しやすいものとなりました。

わかものハローワークについては、オンラインによる会社説明会の開催や、さまざまな悩みに対応する「就活なんでも相談」を開始するなど、利用拡大に向けた取組を実施しました。

④ 高齢求職者に対する就職支援
高齢求職者を対象とした小規模面接会及び企業説明会の開催に当たり、近隣のハローワークに対して積極的な周知を依頼し、幅広く参加を呼びかけました。

（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充足対策の更なる強化
面接会に参加した事業所において、結果として応募者がなかった場合には、後日事業所訪問を実施し、「求人者支援のご案内」を活用した定型的な求人者支援メニューの説明に併せて、求人条件の緩和等を提案するなど、継続的なフォローアップを行いました。

また、柔軟な求人開拓を推進する観点から、障害者求人及び新規学卒者求人以外の募集を行っていない従業員100人以上の中規模事業所をリストアップし、事業所訪問及び求人開拓を実施しました。令和7年度においては、60社以上の事業所を訪問し、250件以上の求人開拓につなげました。

さらに、ハローワーク横浜では事業所部門と職業相談部門が別庁舎に所在していることを踏まえ、その課題を補完するため、新たに開拓した求人を含む受理求人について、受理日の翌日に1～2件程度を選定し、システムの「毎日新鮮求人」チャンネルを活用して情報共有を行いました。その結果、多くの求人について早期の充足に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

①求職者担当者制移行に伴うスキル向上
求職者担当者制への移行に伴い、求職者ニーズの的確な把握や提供求人との適切な選定を行うためのマッチングスキル向上を目的とした研修を実施しました。また、ハローワーク横浜の各種支援メニューを適切に案内できるよう、必要な知識の習得を目的とした職員研修を実施しました。

②付属施設の利用促進
雇用保険給付課の待合スペースに設置したディスプレイにおいて、付属施設（プラザよこはま、わかものハローワーク、マザーズハローワーク、新卒応援ハローワーク）の周知動画を放映し、認知度向上に取り組みました。この取組により、ハローワーク横浜本庁舎の職業相談窓口における混雑の緩和にもつながりました。

また、プラザよこはまの「ブラッと広場」において定期的にイベントを開催するなど、利用者の利便性向上に努めました。今後も、一人でも多くの方に各付属施設をご利用いただけるよう、各施設におけるサービスの充実と利用促進に継続的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

①医療・福祉分野の求人充足対策の取組強化
令和8年度は医療・福祉分野の求人充足対策が最重点事項であり、既存の人材確保対策コーナーにおける支援メニューをより効果的に機能させる観点から、2月に「医療・福祉分野の求人充足対策検討チーム」を立ち上げ、4月以降の求人者支援を速やかに開始します。また、求人充足会議についても、現在の5班体制から3班体制へ見直し、医療・福祉分野の求人を重点的な支援対象として選定し、支援を実施します。

②求人開拓の強化
新規求人数が伸び悩んでいる状況を踏まえ、新たな対策を講じる必要があると考えています。ハローワークにおける求人募集の利用実績がない事業所や、近年利用実績のない事業所に対し、文書、電話、事業所訪問及び求人者マイページ等を活用した積極的な求人開拓を実施し、求人数の確保に努めます。

③求職者担当者制の着実な運用
繁忙期を中心に、職業相談部門における求職者担当者制（個々の求職者に担当者を定めて支援を行う制度）の実施時間の確保が課題となっていましたが、12月から導入した「大グループ方式」や、面接予約の一元管理に向けた「予約表」の導入により、一定の時間を確保できる体制を構築することができました。しかしながら、職員ごとにマッチングの精度や支援の必要性に関する判断基準に差が見られており、安定的な実施時間の確保と職員のスキル向上が引き続きの課題となっています。来年度は、大グループ方式の効果的な運用を図るとともに、職員のスキル向上に向けた取組を計画的に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	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齢層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職者数	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	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	障害下値期市窓口での65歳以上の就職率
令和7年度目標	7,183	8,581	30.1%	81.0%	93.0%	1,415	69.6%	786	62.2%	832	50.8%	96.9%	87.0%
令和7年度実績	6,488	8,075	28.1%	80.3%	80.3%	1,375	58.6%	807	62.6%	784	74.6%	101.1%	98.2%
目標達成率	90%	94%	93%			97%	84%	102%	100%	94%	146%	104%	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求人充足のため、求人充足会議については全職員による輪番制を導入しました。全職員が求人に関わることで、求職者にとって魅力的で応募につながる求人づくりに向けた提案の場として機能させ、会議の活性化を図りました。

また、求人充足会議の対象求人については、出席者が所属部門の職員に対して求人内容のプレゼンテーションを行い、窓口における積極的な求人提案と迅速な紹介につなげる取組を実施しました。

さらに、求人者サービスとして積極的な事業所訪問を実施し、求人者マイページの利用促進や求人充足に向けた支援を行うとともに、事業所の写真等を収集し、求職者への情報提供を目的とした事業所訪問記録を作成しました。当該記録は所内掲示及びホームページで公開するなど、求人充足に向けた取組を推進しました。

②職業相談担当職員による年4回以上の事業所訪問を実施し、窓口相談における事業所の状況や業種・職種への理解を深めることで、専門性の向上に努めました。

また、訪問を通じて得た情報（事業主の声や求人票には記載されていない情報）を所内で共有するなど、職員個々の知識及びスキルの向上を図るとともに、組織全体の専門性向上に努めました。

③求職者サービスの向上を図るため、番号札データを活用した待ち時間の管理及び縮減に取り組み、必要に応じて窓口体制を強化することで、円滑な相談対応を実施しました。

また、雇用保険受給手続中の求職者については、ニーズを的確に把握した上で、一人ひとりの状況に応じた支援を行うことにより、効率的かつ満足度の高い相談サービスの提供に努めました。

④職業相談において求職者の求職活動の進め方や方向性を的確に把握し、早期就職を希望する求職者に対しては、求職登録後速やかにマッチングを行うとともに、担当者制による求人情報の提供を実施しました。

また、求職者マイページの開設を促進し、マイページを活用した迅速な情報提供を行うとともに、就職活動に不安や悩みを抱える求職者に対しては、担当者制による継続的な支援を実施し、早期就職に向けた課題解決に努めました。

さらに、戸塚所管内では65歳以上の高齢求職者の割合が高いことから、積極的な求人情報提供を実施した結果、生涯現役支援窓口における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

①求職者担当者制の推進

支援対象者と十分に相談できる時間を確保し、より充実した支援を行うため、輪番表を活用して担当求職者への個別支援や求人とのマッチングに集中できる体制を整備しました。その上で、求職者の希望に応じた求人を選定し、相談時における提案内容の充実や、マイページを活用した求人情報の提供を強化することで、より適切な求人紹介に取り組みました。

②人材不足分野の求人充足サービス

人手不足の業種・職種への応募者を増やすため、新たに求職登録した方のうち、対象職種に関心のある方に対して積極的な求人情報の提供を行いました。また、登録後1週間以内に希望条件や求職状況を再確認し、必要に応じて追加の求人情報を案内しました。

さらに、さくらブースを活用してミニ面接会や会社説明会を開催し、求人者と求職者が直接交流できる機会を設けることで、求人充足に向けた支援を強化しました。その結果、求人者との信頼関係の構築にもつなげることができました。

令和8年度は、より多くの求職者が参加できるよう、面接会に加え、気軽さを前面に出した会社説明会の開催を進める予定です。

③地方自治体との連携強化

ハローワークと区役所が連携して実施するジョブスポット事業では、就職を希望する高齢者や子育て中の方、生活に不安を抱える方等に対する就職支援を行っています。令和7年度は、区役所職員向けのジョブスポット見学会や、ハローワーク職員向けのジョブスポット施設に関する研修を実施し、相互の事業に対する理解を深めることで、連携強化及び利用者に対する支援の充実に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

① 人手不足分野への対応

人手不足分野における就職者数が目標を下回る状況が続いていることから、事業所訪問による求人開拓や関係団体との連携を一層強化し、就職者数の確保に向けた取組を推進していく必要があると考えています。

② 高齢求職者に対応した求人確保の強化

ハローワーク戸塚では、新規求職者の3割以上を65歳以上の方が占めている一方で、高齢者向けの求人は十分とはいえない状況にあります。このため、求人者に対して求人内容や応募条件の見直しを提案するなど、高齢者が活躍できる求人の確保・拡大を図る必要があると考えています。

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

① ハローワークの利用促進に向けた周知広報の強化

ハローワークのサービスをより多くの方に利用していただけるよう、提供している各種サービスの内容や利便性について、関係機関と連携しながら積極的な情報発信を行います。

② 人手不足分野におけるマッチング強化

ハローワーク戸塚管内では、医療・介護分野や建設分野をはじめとする人手不足分野の求人が全体の半数以上を占めています。このため、求職者担当部門と求人者担当部門が連携し、事業所見学会やセミナーを開催することで、求職者に仕事内容への理解を深めていただく取組を推進します。

また、資格や経験がなくても応募可能な求人や、研修制度が充実している求人とのマッチングを積極的に行い、就職につなげていきます。

③ 高齢求職者への対応強化

60歳以上で就労意欲のある求職者が全体の3割以上を占めており、その割合は年々増加しています。このため、60歳以上の方が応募しやすい求人の確保を進めるとともに、求人情報をより分かりやすく提供し、高齢求職者に対する就職支援の充実に努めます。

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	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率	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	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（外国人雇用事業所への訪問指導）		
令和7年度目標	2,351	1543	30.2%	81.0%	93.0%	690	445	190	50.8	87.0	25		
令和7年度実績	2,354	1581	28.2%	86.1%	88.3%	612	388	280	63.9	91.2	25		
目標達成率	100%	102%	93%			88%	87%	147%	125%	104%	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

企業の人手不足が深刻化する中、令和7年度は企業の採用につながる支援を最重要課題として取り組みました。また、求人数が減少している状況を踏まえ、新たな求人の確保にも重点的に取り組みました。

採用支援に関する検討会を例年より多く開催し、求人内容の見直しや支援方法の検討、継続的なフォローアップなど、求職者ニーズを踏まえた支援を実施しました。また、初めて求人を申し込む事業主や採用活動に不慣れな事業主を対象に、オンラインによる事業主向けセミナーを定期的に開催しました。さらに、職員が製造業をはじめとした事業所を訪問し、電話取材等も行いながら、仕事内容や職場の魅力を分かりやすく伝える資料を作成しました。その結果、企業の採用支援を強化し、採用実績は目標を上回りました。

また、企業向け支援メニューを見直し、従来の面接会等のイベント中心の支援に加え、企業の魅力発信や求人情報の効果的な伝え方を盛り込み、企業の状況に応じた支援を実施しました。事業所取材の内容をまとめた事業所PRシートを求人票と併せて館内に掲示するとともに、企業担当者が来所者へ直接仕事の説明を行う「ぶらっと面談」を実施し、求職者・企業双方から好評をいただいています。

特に人手不足が続く分野への支援に重点的に取り組み、企業や業界団体と連携して、セミナー、相談会、面接会及び職場見学会を年間144回開催しました。川崎市福祉人材バンクと連携した「福祉のお仕事相談会」では、参加者同士が気軽に意見交換できる座談会を実施し、未経験者でも企業担当者と交流しやすい環境づくりを行いました。また、神奈川県ナースセンターと連携した「看護職就職支援セミナー」を開催するなど、関係機関と連携しながら人材不足分野における採用支援に取り組みました。

（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

前年度は開始が遅れていた採用支援に関する検討会について、令和7年度は年度当初から継続的に開催することができました。また、年度途中には、より丁寧な支援が必要な事業所を優先的に対象とする見直しを行いました。年間を通じて継続的に実施しました。

さらに、前年度の課題であった事業主向けセミナーについては、求人票の内容に改善の余地がある事業主を主な対象として、「魅力ある求人票セミナー」をオンラインで開催し、7月以降はほぼ毎月実施しました。参加した事業主からは、求人内容を見直す良い機会となったとの声をいただいています。

また、これまで職業相談部門が中心となって実施していた企業向け支援を見直し、職業相談部門と求人部門の双方が共通して提案できる支援内容へ改善しました。これにより、事業所が利用しやすい支援体制の充実を図ることができました。

仕事を探している方への個別支援については、担当職員による継続支援の仕組みに基づき実施しました。求人情報の提供に加え、相談内容や課題を丁寧に把握し、その後の状況も継続的に確認するなど、一人ひとりに寄り添った支援の充実に努めました。

また、子育てをしながら仕事を探している方を支援する「マザーズコーナー」では、利用促進に積極的に取り組みました。子育て支援施設等への訪問を大幅に増やし、サービスの周知や利用希望者の把握に努めるとともに、重点的な支援が必要な方を対象とした応募書類作成や面接対策の少人数制セミナーを実施しました。さらに、来所負担の軽減を図るため、オンライン相談やメール相談も継続して実施しました。その結果、新規利用者数及び重点支援対象者数は大きく増加しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所管内では外国人住民が増加しており、外国人向け相談窓口の利用者数も前年度と比較して約25%増加しました。このような状況を踏まえ、インターネット通販大手企業等による外国人向けの小規模面接会を開催するなど、外国人求職者に対する就職支援を積極的に実施しました。その結果、外国人の就職件数は前年度と比較して約50%増加しました。

また、障害者雇用を進める企業が増加する中、採用の進め方に課題を抱える企業に対して、地域の支援機関と連携した支援を実施しました。さらに、多くの企業と出会う機会となる障害者向け面接会を開催するなどの取組を進めた結果、障害者の就職件数について目標を達成することができました。

近年は利用者の高齢化が進んでおり、フルタイム就職を希望する求職者は50歳代が中心となっています。一方で、応募から採用につながる割合に課題が見られたことから、1月より中高年層向けオンラインセミナー「40代・50代対象セミナー わたしの強み、再発見」を毎月開催しました。参加者数も多く、好評を得ていることから、今後も継続して実施していきたいと考えています。

さらに、より多くの方にハローワークの支援サービスを知っていただき、利用していただくためには、利用者の関心やニーズに応じた情報発信が重要であると考えています。そのため、SNS（X、LINE）を活用した積極的な情報発信を継続しました。また、今年度は若手職員の授業で、雇用保険の手続や給付に関する内容を分かりやすく説明したYouTube動画を2本公開しました。

（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

今後の大きな課題は、医療・福祉分野における人材確保です。ハローワークを利用していない事業所や人材確保に課題を抱える事業所への支援を拡大し、施設・事業所訪問や求人情報の発信、相談会・面接会等を通じて、採用につながる支援を進めます。また、医療・介護・保育分野への関心を高めるため、有資格者や未経験者を対象とした短時間セミナーを開催し、個々の状況に応じた支援につなげます。また、求職者のニーズが高い製造業や卸売・小売業では求人が減少していることから、これらの分野を中心に求人確保に取り組むとともに、大企業求人や高齢者向け短時間求人確保を進めます。引き続き業種別担当制を活用し、効果的な採用支援を実施します。

企業の採用支援については、採用支援に関する検討会を中心に、採用に苦慮している求人を重点的に取り上げ、求人内容の見直しや支援方法の提案を行います。また、オンラインによる事業主向けセミナーの拡充や外部機関との連携を進めるとともに、求人担当職員と就職支援担当職員が連携した企業訪問を実施し、効果的な支援体制を構築します。

求職者への個別支援については、担当職員による継続支援を行い、求人情報の提供に加え、課題の整理や継続的なフォローを重視した支援の充実に図ります。

マザーズコーナーについては、就職準備セミナー、メール相談、応募書類作成支援及び面接対策支援などを継続するとともに、子育て支援施設や保育園との連携をさらに強化します。また、若年層の利用促進に向けて実施したホームページ改善やSNSによる情報発信については十分な成果に至らなかったことから、引き続き利用者ニーズを踏まえた情報発信と改善に取り組めます。

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）の正社員就職率	公的職業訓練修了3か月後の就職率	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		
令和7年度目標	3,230	2,984	33.7%	81.0%	93.0%	664	69.6%	411	62.2%	69.5%	96.9%		
令和7年度実績	3,207	3,179	32.6%	83.8%	92.1%	765	69.1%	421	71.9%	67.9%	98.8%		
目標達成率	99%	106%	96%			115%	99%	102%	115%	97%	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

横須賀所では、求職者の早期就職の実現と地域企業の人材確保支援を重点課題として取り組みました。

（1）求職者に対する継続的な担当者制による支援や、プッシュ型による求人情報の提供を実施しました。また、地元企業を取材した「地元企業レポート」を作成し、SNSで情報発信を行うことで、求人票だけでは伝わりにくい企業情報の発信に取り組みました。

（2）企業と求職者の出会いの機会を増やすため、横須賀合同企業就職面接・説明会、地域密着型出張面接会、シニア向け面接会、障害者面接会等を積極的に開催しました。また、地元企業が求職者と面談できる「街ングジョブ」をほぼ毎日開催し、企業の魅力発信や求職者との接点づくりに努めました。その結果、人材不足分野における就職件数は769件（目標760件）、障害者の就職件数は237件（目標233件）となり、いずれも目標を達成することができました。

（3）地方自治体等と連携し、管内における高年齢化の進行や若年求職者の減少、求人充足率の高さといった地域の課題や特性を踏まえ、各種イベントを実施しました。

（4）利用者に質の高いサービスを提供するため、職員の専門性向上を目的とした研修及びジョブ・ローテーションを実施し、多様な支援ニーズに対応できる人材の育成に取り組みました。また、管理者による定期的な1on1ミーティングを実施し、職員一人ひとりの課題把握やスキル向上、モチベーションの維持・向上につなげました。

（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

横須賀所では、全年齢層を対象としたハローワークの利用促進及び若年層への認知度向上に向け、令和7年度は利用者層の拡大とサービスの利便性向上を重点的に推進しました。

（1）面接会等のイベントについては、開催回数を増やし、企業と求職者の出会いの機会の確保に努めました。具体的には、自治体別面接会の開催、シニア面接会の隔月開催、地域密着型出張面接会の年5回開催及び障害者面接会の年5回開催を実施しました。

（2）横須賀市及び横須賀商工会議所との雇用対策協定に基づく事業や、三浦市との共同事業を実施し、効果的な周知・広報を行いました。また、新たに三浦市の農業・水産関連事業所求人情報誌を作成し、情報発信を強化しました。さらに、市への転入者向け広報への協力を依頼し、ハローワークの利用促進を図りました。

（3）若年層の認知度向上に向けて、LINEを活用した求人応募サービスを開始したほか、夏休み期間中の小学生向け職業理解イベントの開催、高校生向け動画コンテンツの作成・公開、専門学校におけるビジネスマナー講座の実施など、多様な取組を行いました。

（3）その他の業務運営についての分析等

横須賀所では、就職支援に加え、地域の医療機関や刑事施設等の関係機関と連携した幅広い取組を推進しました。

高等学校及び特別支援学校向け講座を継続的に実施したほか、管内の刑事施設における就労支援セミナーの開催や保護司会との連携にも取り組みました。また、久里浜医療センターと連携し、「依存症のある方の支援セミナー」を開催しました。医療機関と就労支援機関が連携した取組として高い関心を集め、多くの参加者や関係者から好評を得ることができました。

さらに、高年齢化が進む地域の状況を踏まえ、新たに「アクティブシニアお試し雇用説明会」を企画・開催しました。業務内容を事前に理解した上で希望者が面接に臨み、採用後はお試し雇用期間を経て雇用継続へ移行する仕組みとすることで、企業及び求職者双方の不安軽減を図りながら就職機会を創出しました。その結果、参加企業及び参加求職者から高い評価を得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

令和7年度は、多様な取組を実施した結果、就職支援サービスの充実や地域との連携強化を図ることができました。一方で、課題も明らかとなりました。地域密着型出張面接会については、多くの参加者を集めることができたものの、なかなか採用につながりませんでした。このため、令和8年度は所内開催型の面接会を中心とした事業運営へ再構築するとともに、参加企業による説明会を併せて開催するなど、求人者・求職者双方のミスマッチの防止を図り、より成果につながる運営を目指します。

また、令和8年度は、人材不足分野、とりわけ医療・福祉分野における人材確保支援を重要課題として位置付け、事業所訪問による求人者支援、求職者への求人情報の提供及び就職支援の強化に取り組んでまいります。

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	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7年度目標	2,893	2,102	29.6%	81.0%	93.0%	760	233	87.0%	19				
令和7年度実績	2,861	2,044	30.5%	77.4%	85.2%	769	237	95.1%	19				
目標達成率	98%	97%	103%			101%	101%	109%	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人材確保対策コーナーのお仕事探しの方向けに各種イベント（セミナー、面接会、見学会、体験会）の開催回数を増やしました。求職者の方に少しでも興味を持っていただけるよう、見学会や体験会を積極的に実施し、年間23回開催することができました。繁忙期である4月においても支援を止めることなく警備業セミナーを実施し、30名が参加しました。また、雇用保険給付課との連携により、警備業面接会の開催日に65歳以上の認定日を設定することで早期就職につなげることができました。特に今年度は、バス運転体験会や看護助手セミナーを新たな取組として実施しました。その結果、昨年度と比較してイベント開催回数は27%増、参加求職者数は44%増、就職件数は23%増となりました。イベントの周知については、職業相談窓口における積極的な案内やSNS（ホームページ、LINE等）での情報発信が参加者の増加につながりました。

②年間の研修計画に基づき、内部研修及び外部研修を含めて年間25回の研修を実施しました。特に内部研修については、若手職員の人材育成及び他部門業務への理解・知識の向上を目的として、雇用保険給付業務及び職業訓練業務に関する研修を実施し、知識の専門性向上に努めました。

（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

①求人充足対策として、ハローワークの事業所担当者が企業訪問を行い、企業の特徴や他社にはない強み等について聞き取りした内容を職業相談部門へ情報提供しました。さらに紹介件数の増加につなげるため、事業所担当者が職業相談部門の担当者に対し、訪問した事業所の情報についてプレゼンテーションを行い、お仕事探しの方への的確な情報提供や応募勧奨につなげられるよう部門間の連携強化を図りました。

また、新着求人等については所内入口コンコースに求人票を掲示（年間578件）するとともに、写真やメッセージ付き求人を掲示（年間71件）するなど、求職者の目に留まりやすい工夫を行いました。個別面接会は年間31回、事業所PRブースは年間56回実施し、周知についてはハローワーク平塚内でのリーフレット配架、職業相談窓口での案内及びSNS（ホームページ、LINE等）による情報発信を中心に積極的な周知活動を行いました。

②人材不足分野における人手不足の解消及び魅力ある職場づくりの提案を目的として、「運転手」「トラック運転手」「介護職」「保育士」「警備」「建設」の6職種に関する事例集を作成しました。当該事例集は、人材不足分野の事業所を訪問する際に提供しており、仕事内容の充実に向けた提案に加え、面接会への参加勧奨や事業所PRブースの利用促進に活用しています。

また、本取組の効果として、求職者が知りたい情報を求人票へ積極的に記載する事業所が増加するなど、求人内容の充実が図られています。

（3）その他の業務運営についての分析等

①初回講習会資料の見直し

既存の雇用保険説明会における初回講習会では、雇用情勢やハローワークの支援メニュー、就職活動の進め方について説明していましたが、15分という限られた時間では十分に伝わっていないのではないかという疑問を持っていました。また、説明者は輪番制のため、資料の読み上げに終始し、説明内容に差が生じる状況も見受けられました。

このため、従来の内容を活かしながら説明のポイントを絞った分かりやすい資料へ見直しました。あわせて、「ハローワークの相談窓口の利用促進」を主眼として説明することを職員間で共有し、講習内容の統一を図りました。

②求職者向け就活支援ツールの作成

これまで、「履歴書の書き方」や「職務経歴書の書き方」を配布し、応募書類作成のアドバイスを行っていましたが、資料の分量が多く、十分に活用されないケースも見受けられました。

そこで、ハローワーク平塚独自の就職活動支援ツールとして、「履歴書の基本」「志望動機の書き方」「面接対策」「WEB面接の注意点」「応募書類をメールで送る」「初めて紹介を受ける」「求職者マイページ」の7種類について、A4判1枚で完結するシートを作成しました。また、これらを活用した指差し確認による説明手順を統一したことで、職員の経験年数にかかわらず質の高いアドバイスが可能となり、窓口混雑時でも短時間で均一な質の職業相談を実施できるようになりました。

（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

①就職セミナーを実施し、アンケートを収集したところ、「自己理解が不足している」「自己アピールをどのように行えばよいかかわからない」といった回答が見受けられました。このアンケート結果を踏まえ、次年度は既存のセミナーに自己啓発セミナーを新たに追加し、ハローワークの支援メニューの一つとして実施していきます。

②今年度のハローワーク利用者満足度調査において、「チラシ・パンフレット類がわかりやすく陳列されている」の項目で、「できている」と回答した割合が39.8%と低位であったことを踏まえ、陳列状況を改めて点検し、ハローワーク平塚を利用される方々にとって有益な情報がより分かりやすく伝わるよう、チラシやパンフレットの効果的な陳列に努めていきます。

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）	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 支援窓口 での65歳 以上の就 職率				
令和7年度目標	2,588	2297	30.6%	81.0%	93.0%	660	69.6%	300	87%				
令和7年度実績	2,383	2077	28.9%	79.8%	85.2%	654	70.6%	332	92.1%				
目標達成率	92%	90%	94%			99%	101%	110%	105%				

※ 「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、地域の基幹産業である観光業をはじめ、人手不足が続く業種への支援を重点的に実施しました。
特に箱根地域では、国内外からの観光客増加に伴い宿泊施設の人材確保が大きな課題となっていることから、事業主団体や自治体と連携し、近隣所を会場とした「箱根温泉旅館ホテル業フェア」や「箱根温泉旅館ホテルシニア面接会」を開催し、多くの求職者と事業所との出会いの機会を提供しました。
また、令和6年度に設置した面接会スペース「オダハコ」を活用し、小規模な会社説明会や面接会を多数開催しました。さらに、所内会議室を活用した面接会については、求職者からの関心が高く、地域における認知度や貢献度の高い事業所に対してハローワークから参加を呼びかけて実施しました。その結果、多くの求職者に参加いただき、採用につなげることができました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
利用者の皆様により良いサービスを提供するため、全職員を対象にPDCAサイクルによる目標管理研修を実施し、ハローワーク全体の目標や課題の共有を図りました。
また、若手職員を中心とした「業務検討委員会」を開催し、利用者の視点に立った業務改善策を検討しました。これにより、サービスの向上を図るとともに、若手職員の人材育成にも取り組みました。

（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

企業の採用支援をさらに充実させるため、事業所部門担当者による毎朝の情報共有を実施し、採用に苦慮している企業への支援状況や成功事例を共有しました。これにより、企業ごとの状況に応じたきめ細かな支援を行うことができました。
また、面接会や説明会については、ハローワークのホームページやLINEに加え、市町や商工会議所等の広報媒体も活用し、より多くの方へ情報が届くよう周知を強化しました。
さらに、求人票だけでは伝わりにくい参加企業の特徴や魅力を紹介する画像資料の作成や、面接会開催後の結果報告の掲載など、求職者・企業双方に分かりやすい情報発信に取り組みました。その結果、企業からの満足度は前年度を上回る結果となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

人手不足が課題となっている運輸業界への支援として、小田原市や各業界団体と連携し、バス運転体験会、会社説明会、就職相談会及び面接会を開催しました。地域の雇用を支える重要な業界に対する人材確保支援を行うとともに、ハローワークの利用促進にもつなげました。
また、職業訓練の利用促進にも注力しました。利用可能な訓練機関が限られる地域特性を踏まえ、短時間で参加できる職業訓練説明会の開催回数を増やすとともに、リーフレットの内容を工夫するなど、参加者の増加に努めました。
さらに、自治体と連携し、生活に困難を抱える方への就職支援の強化に取り組みました。ハローワークの支援内容や雇用保険制度について説明する機会を設けることで、必要な支援を円滑に受けられる環境づくりに努めました。

（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

箱根地域を中心に、宿泊業の人手不足が引き続き深刻な状況となっています。今後も自治体や関係団体と連携し、宿泊業向けの面接会や説明会を継続的に開催することで、人材確保を支援してまいります。
また、医療・福祉分野についても人材不足が続いていることから、求人者への支援と求職者への情報提供を一体的に行い、就職につながる取組を強化していきます。特に、これまで医療・福祉分野を希望していなかった方にも仕事の魅力を知っていただけるよう、効果的な情報発信に取り組んでまいります。
一方で、求職者満足度は前年度を下回る結果となりました。利用者の声を真摯に受け止め、相談対応の質の向上や職員研修の充実、事例共有の推進などを通じて、安心して利用していただけるハローワークを目指します。

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）	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 訪問指導 件数					
令和7年度目標	1,659	1,373	34.1%	81.0%	93.0%	431	143	12					
令和7年度実績	1,447	1,257	29.7%	88.2%	82.6%	347	147	12					
目標達成率	87%	91%	87%			80%	102%	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
令和5年11月から、「職業相談エリア見直しに係るモデル事業」として、担当者制による課題解決支援に重点を置いて取り組んできました。
職業相談エリアに隣接した個別ブースでは、小規模相談・面接会「しごとに会おう」を積極的に開催しました。年間延べ298回開催し、参加求職者数は2,494名となりました。参加事業所からは、求職者と直接話ができる貴重な機会として好評を得ることができました。
また、当所の就職支援サービスを広く知っていただくため、オンラインセミナーを積極的に開催しました。「ハロワ活用法セミナー」、「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、様々なテーマで年間延べ55回開催し、1,475名の方に参加いただきました。
当該モデル事業の一環として設置された独立型のマザーズコーナーでは、子供連れの求職者が多数相談に訪れることから、求職者が求める短時間での確な相談対応を行うよう努めたことから利用頻度も高まり、令和7年度は818名の方が新たに利用されるという好循環を生みました。
今後も、職業紹介業務及び求人支援業務の更なる充実を図りながら、利用者の皆様により満足していただけるよう改善に取り組んでまいります。

②職員の資質向上に向けた取組
若手職員に担当業務以外の業務を経験させるジョブローテーションを実施し、専門性の向上及び支援スキルの向上に努めました。

（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

モデル事業実施所として、課題解決支援サービスの更なる強化を図り、支援の充実に努めてきました。
小規模相談・面接会「しごとに会おう」については、参加事業所の固定化や職種の偏り、管内事業所の参加割合の低さが課題となっていたため、新規参加事業所割合20%以上、管内事業所割合55%以上を目標として取り組みました。その結果、新規参加事業所割合は24.9%、管内事業所割合は62.7%となり、いずれも目標を上回ることができました。
また、参加者数についても、平均6.5人以上を目標としていましたが、実績は平均8.4人となり、目標値を上回る結果となりました。
これらの結果から、「しごとに会おう」は、人手不足に悩む事業所に対する求人充足支援サービスとして、一定の役割を果たすことができているものと考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内自治体との連携を重視し、自治体と協働して、就職面接会等を多数開催するなどの取組を行ってきました。
藤沢市：「キュンとする街。藤沢 しごとに会おうin藤沢市役所」、「藤沢市女性デジタル推進事業面接会」、「いきいきシニア応援フェア」 ・「自己理解セミナー＋しごとに会おう特別版」 ・「介護のしごと説明会&面接会」
鎌倉市：「鎌倉市合同就職面接会（ミドル・シニア）」
茅ヶ崎市：「ちがさき合同企業説明会・面接会」、「このまちで介護のしごとを始めよう 合同企業説明会・面接会」
寒川町：「出前就職応援セミナー」、「寒川町合同企業説明会・面接会」
3市1町：「湘南合同就職面接会」
これらの取組を通じて、自治体との良好な連携関係を構築することができました。また、それぞれの強みを生かした事業展開により、地域の実情やニーズに応じた多様な就職支援を効果的に実施することができたと考えています。

（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

次年度も課題解決支援サービスを一層強化し、支援内容の充実に努めることで、利用者の皆様により満足していただけるサービスの提供に取り組んでまいります。
小規模相談・面接会「しごとに会おう」については、次年度も多く管内事業所に利用していただけるよう様々な工夫を行い、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機能を一層強化してまいります。
また、令和7年度に各地方公共団体と構築した連携関係の維持・強化を図りながら、次年度も各種イベントを積極的に開催してまいります。これらの取組を通じて、地域の産業や企業を支える「地域密着型支援機関」としての役割をさらに発揮し、その存在を広く発信してまいります。

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）	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	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7年度目標	4,012	3,200	29.2%	81.0%	93.0%	970	69.6%	382	62.2%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	3,750	2,906	26.8%	76.5%	77.7%	969	77.2%	371	65.0%	99.1%	87.7%		
目標達成率	93%	90%	91%			99%	110%	97%	104%	102%	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

＜人材確保対策＞
今年度より、人材不足分野（介護、医療、保育、運輸、建設、警備）の専門窓口として「人材確保対策コーナー」を新設し、求人者・求職者双方に対する支援を一体的に実施しました。個別相談をはじめ、会社説明会・面接会や各種イベントを開催し、人材確保に取り組みました。
また、各分野の関係機関や地方公共団体と連携し、関係機関による巡回相談やセミナー等を実施しました。
＜事業所PRコーナー＞
事業所担当者が企業のPRや求人内容について求職者へ直接説明できる「事業所PRコーナー」の積極的な周知を行い、年間を通じて企業説明会を開催しました。また、人材確保対策コーナーの新設に伴い、4月には人材不足分野に特化した企業説明会を開催しました。
＜マザーズハローワークの利用促進＞
LINEによる情報発信、駅掲示板の活用、地元情報誌の取材受入れ、地元商店街の会議における説明など、積極的な周知活動を実施しました。

（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

＜求人者サービスの強化＞
未充足求人の課題を可視化し、より説得力のある労働条件緩和の提案を行うため、求人票に記載された賃金や休日等の各項目を数値化し、充足求人の平均値との比較を視覚的に示す「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。
また、管内における求人・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年齢者やパートタイム就労希望者の活用、様々な分野における女性活躍の推進、増加する外国人労働者の活用等について提案するとともに、それに対応した仕事内容や就業日数、就業時間の分割によるパート求人への移行の提案等を行う「充足対策セミナー」をオンライン及び参集形式により実施しました。
さらに、求人者マイページで職場の雰囲気や作業風景等の画像情報を提供することにより、求職者が事業所のイメージを具体的に把握し、応募しやすい環境を整備するための「画像登録支援サービス」を実施しました。併せて事業所を訪問して収集した画像情報については、所内掲示に加え、当所ホームページにおいても情報発信を行いました。
＜訓練あっせん数の向上＞
ハローワーク相模原ホームページの職業訓練ページへアクセスできる二次元コードを所内掲示物や雇用保険受給資格者証に掲載し、職業訓練制度の周知を行いました。また、雇用保険受給者説明会において、職業訓練に関するリーフレットや受講申込書の配布を行うなど、訓練受講への誘導を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

＜雇用対策協定の締結＞
令和7年6月に相模原市と雇用対策協定を締結し、雇用対策に関する各種施策・事業について、より緊密な連携の下で効果的かつ円滑に実施するため、相模原市、神奈川労働局及びハローワーク相模原による雇用対策協議会を開催しました。
また、相模原市とハローワーク相模原が連携し、生活保護受給者、生活困窮者、障害者、子育て中の女性等に対する就労支援を実施しました。併せて、相模原市内企業の人材確保支援や、人手不足が深刻な企業に対する支援を行いました。
＜人材育成の積極的な取組の強化＞
キャリアコンサルティング研修の受講促進に積極的に取り組むとともに、職員が研修を受講しやすい体制の構築を図りました。
また、職業相談業務に係る知識・技能の向上を目的として、職業相談部門へのジョブローテーションを実施しました。

（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

＜求人者サービスの強化＞
求人票分析サービス及び事業所PR画像情報サービスの利用が低調であることから、まずは求人对策支援セミナーへの参加事業所の拡大を図るため、求人者マイページのメッセージ機能を活用した周知を強化していきます。
＜人材確保対策コーナー＞
地方公共団体及び各分野の関係機関との連携をさらに強化し、人材不足分野における就職件数及び求人充足件数の向上を図るため、人材確保対策コーナーを中心として、ハローワーク相模原全体で一体的に取り組めます。
＜マザーズハローワークの利用拡大＞
アウトリーチ型による積極的な周知・広報活動に加え、LINEを活用したイベント情報や求人情報の提供を行うなど、利用者の増加につながる取組を引き続き実施します。

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）	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7年度目標	3,684	3,136	30.7%	81.0%	93.0%	795	69.6%	477	451	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	3,448	3,046	28.8%	77.0%	76.9%	870	76.0%	481	575	108.5%	90.2%		
目標達成率	93%	97%	93%			109%	109%	100%	127%	111%	103%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①職業相談窓口の混雑緩和
前年度に引き続き、職業相談窓口の混雑緩和に向けた取組を実施しました。失業認定の時間帯を午前だけでなく午後にも設定することで、来所時間の分散化を図りました。
また、既卒3年以内の求職者については、引き続き学卒専門窓口において対応することとし、来所者の状況に応じた相談体制を整備しました。これにより、相談を希望しながらも長時間の待ち時間を理由として利用を断念するケースの減少につながりました。

②イベントブースの設置
事業所と求職者が気軽に交流できる機会を増やすため、1階待合スペースのレイアウトを見直し、求人充足支援及び来所者の業界理解の促進を目的とした「あつまるブース」を新たに設置しました。
7月から運用を開始し、週2回の開催を目標としてホームページによる周知に取り組んだ結果、回を重ねるごとに参加を希望する求人数が増加し、参加した求職者の採用につながっています。

（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

<求人充足対策>
・人材不足が続く分野を中心に、職場見学と面接を組み合わせた「見学会&面接会」や企業説明会への参加者を増やすことが課題でした。
そのため、デジタルサイネージ（電子掲示板）を活用した広報の強化や、新たに設置した「あつまるブース」における企業説明会の定期開催に取り組みました。これにより、企業や仕事への理解を深める機会を拡充することができました。
また、事業所訪問後に作成した事業所紹介ポスターについては、所内掲示に加え、ホームページやデジタルサイネージでも発信するよう改善しました。これらの取組により、事業所の魅力をより多くの方に知っていただく機会の拡大につながっています。
・求人事業所向けセミナーについては、開催回数や周知方法の見直しを行い、オンライン形式と会場形式を組み合わせるよう実施しました。また、会場開催時には参加者同士の意見交換の機会を設けたところ、好評を得ることができました。

<職業相談関係>
・職業相談においては、担当者による継続的な支援の質を向上させるため、職員間で事例を共有する機会を増やしました。また、新任職員の育成に力を入れ、利用者一人ひとりに寄り添った支援が実施できるよう専門性向上に取り組みました。

<地方自治体との連携>
自治体との連携を強化し、一般求職者向け面接会や障害者向け面接会を実施しました。地域の関係機関と協力して事業を実施することで、より多くの就職機会の提供に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

・新規求人受理件数は前年度と比べて減少傾向が続いており、計画的な事業所訪問や求人開拓に取り組みましたが、十分な改善には至りませんでした。今後も地域の事業所との関係強化を図りながら、求人確保に向けた取組を継続していく必要があります。

・所内掲示について、一部に情報が多く分かりづらい箇所が見受けられたことから、来所者が必要な情報を見つけやすいよう、掲示物の配置やデザインの見直しを行いました。また、ポスターについても統一感のあるデザインとなるよう作成を進めました。

・新設した「注目求人コーナー」では、多くの来所者が足を止めて求人情報を閲覧する様子が見られ、求人への関心喚起や求人充足支援につながっています。

（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

新規求職者数は増加しましたが、その多くは雇用保険手続きのために来所された方でした。次年度は、若年者をはじめとする幅広い層のハローワーク利用につながる情報発信の充実を図るとともに、継続的に利用していただけるよう、各種サービスの質の向上に取り組めます。

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か月後の就職率	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		
令和7年度目標	2,471	2,465	31.8%	81.0%	93.0%	496	69.6%	353	62.2%	69.5%	96.9%		
令和7年度実績	2,289	2,139	28.6%	76.5%	89.0%	547	70.0%	313	67.2%	62.5%	100.0%		
目標達成率	92%	86%	90%			110%	100%	88%	108%	89%	103%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・当所では、求人者と求職者との直接対面によるマッチング強化に取り組みました。特に、庁舎内及び秦野駅前にある利便性の高い附属施設である秦野市ふるさとハローワークに、求人者と求職者が気軽に相談・面談できるブースを設置し、小規模相談会や面接会の開催回数を増やしました。

その結果、年間42回開催し、参加事業所延べ63社、参加求職者263名のうち38名が採用となりました。利用者からは、「直接話せる機会は非常にありがたい」「就労のイメージを持つことができた」などの評価をいただいています。

・求職者ニーズに即した求人情報の提供を行うため、求職者マイページや郵送による求人情報、小規模面接会情報の提供を積極的に実施するとともに、求職者ニーズの明確化を図り、マッチング精度の向上に取り組みました。

・早期就職支援対象者の拡大に向け、当所独自の早期就職支援セミナーについて、周知リーフレットの改善及び運用要領の見直しを実施するとともに、積極的な参加勧奨に取り組みました。その結果、年間24回開催し、420名に参加いただきました。また、利用者の97%から高い評価をいただいています。

・求人充足支援として、事業所PR動画の活用を提案しました。作成された事業所PR動画については、所内待合スペースに設置したデジタルサイネージや当所公式YouTubeで放映することで、求人充足に向けた支援に取り組みました。

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

・前年度における早期就職支援プログラムの利用状況を踏まえ、早期就職支援プログラムへの取込み要領の見直しや、相談窓口における勧奨の徹底を行いました。また、過去に就職支援プログラムを利用された方からのお礼の手紙等を基に「ご利用者様からの声」を取りまとめたリーフレットを作成し、プログラムの有用性を周知することで利用促進を図りました。

・秦野駅前にある当所附属施設の秦野市ふるさとハローワークの利用促進を図るため、秦野市の協力を得て、秦野駅前に設置されたデジタルサイネージで利用案内を定期的に放映しました。また、施設内のフリースペースを活用してミニ面接会を開催し、利用者の拡大に取り組みました（面接会16回開催）。

（3）その他の業務運営についての分析等

・当所管内では、少子高齢化の進行による慢性的な人手不足に加え、民間求人媒体の利用拡大に伴うハローワーク利用者の減少が見られており、従来の窓口中心の支援サービスのみでは利用者の確保が難しい状況となっています。今後は、利用者ニーズを踏まえた支援内容の見直しを進めるとともに、アウトリーチ型による求人充足支援にも積極的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

・多様化する就職活動の影響もあり、ハローワークを利用する求職者は減少傾向で推移しています。特に若年層の減少割合が大きく、職業紹介件数及び就職件数の減少も見られています。一方、多くの産業において求人需要は継続しているものの、ハローワークへの求人申込みは減少傾向にあります。求職者の減少に伴い紹介機会も減少しており、その結果、求人の充足が進まないことから、新規求人の減少にもつながっています。

・事業所への積極的な訪問等による新規求人開拓や、求人内容の見直し提案などの求人充足支援に取り組むとともに、求職者に対しては求職者マイページを活用した求人情報の提供や、SNSを活用した広報を積極的に展開してまいります。

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	障害者の就職件数	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率					
令和7年度目標	1,550	1212	28.8%	81.0%	93.0%	393	166	62.2%					
令和7年度実績	1,459	1186	25.4%	92.0%	90.1%	401	149	100.0%					
目標達成率	94%	97%	88%			102%	89%	160%					

※ 「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、マッチング機会の拡大を図るため、次の2点に取り組みました。
・求人充足サービスの強化として、事業所PRイベントである「みーつジョブ横浜南（事業所PRイベント）」と「小規模面接会」について、求職者にとって内容の違いが分かりにくい状況となっていたことから見直しを行い、令和7年6月から事業所PRイベントと小規模面接会を組み合わせた「みーつジョブ横浜南」としてリニューアルしました。求人充足を意識した取組として実施した結果、相談利用者が増加し、参加事業所は95事業所（うち管内43事業所）、参加求職者数は1,071人となりました。
・金沢工業団地の各事業主団体と共催で開催している面接会及び企業説明会は、令和6年度まで求職者の参加を事前申込制としていましたが、更なる集客を図るため、当日参加の受入れについて協議の上、実施しました。その結果、想定を上回る参加者数となり、参加企業からも好評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サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

令和7年度は、主要3指標の目標達成に向け、課・部門間の情報共有及び連携強化を重視し、次の3点について重点的に取り組みました。
・PDCAの振り返りにおいて、各部門から目標達成に向けた課題、改善策及び今後の取組について情報共有を行い、所内の連携強化を推進しました。
・令和6年度から実施している求人充足サービス強化の取組について、求人内容の見直しを行いブラッシュアップを図るとともに、効果が認められない取組については廃止も含めた見直しを進めました。
・電子媒体による各種情報管理を徹底したことにより、目標値に対する進捗管理の精度向上が図られ、職業紹介業務全体の底上げにもつながったことから、前年度に引き続き継続して実施しました。また、各種所内研修を実施することで職員一人ひとりのスキル向上を図り、組織全体の能力向上に努めました。

（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から、金沢産業団地への就職者増加を目的としたハローワークとの共同イベント開催の要望があったことから、次の取組を実施しました。
・金沢産業団地の企業と地域住民、地元関係機関及び行政機関との交流や地域活性化を目的とした「PIAフェスタ2025」（令和7年11月7日（金）、8日（土）開催）において、神奈川県立東部総合職業技術校と共同で参加しました。
・「障害者雇用セミナー」（令和8年2月9日（月）開催）を実施しました。
いずれのイベントも参加者から高い評価を得ることができました。また、各業界団体と共同で実施したことにより、それぞれの取組や魅力について広く周知・広報する機会となりました。

（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

・職業相談件数及び紹介件数が目標値を上回る月においても、就職件数の伸び悩みが見られたことから、就職件数の確保に向けて、職員一人ひとりのマッチングスキルの更なる向上が重要であると認識しています。そのため、研修の実施や、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、緊要度の的確な把握、求職者担当者制の実施など、職業紹介に係る基本業務の徹底に取り組めます。
・昨年度から取り組んでいるホームページの充実やSNSによる情報発信については、職業相談窓口利用者の増加という効果が徐々に現れていることから、ハローワーク利用者の更なる拡大に向けて、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、ホームページの刷新やSNS発信の質・量の向上に取り組み、利用者サービスの周知を最大限に図ります。
・昨年度から開始した求人充足に係る各種取組については、定期的に効果測定を実施し、効果が十分でないと判断した場合には、所内関係職員間で認識を共有しながら改善を図ることで、引き続き目標値に対する進捗率の向上に取り組めます。

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	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	1,670	1500	28.6%	81.0%	93.0%	311	69.9%	131	87.0%				
令和7年度実績	1,420	1264	25.3%	76.1%	83.3%	342	63.8%	134	104.9%				
目標達成率	85%	84%	88%			109%	91%	102%	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。

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に向けて、求職者に「ハローワークから紹介を受けたい」と思っていただけるよう、紹介につながる支援の充実に取り組みました。まず、求人情報の魅力を分かりやすく伝えるため、生成A Iを活用して各求人のおすすめポイントを掲載した求人一覧表を作成し、窓口で配布するとともに、自由に閲覧できるよう配架しました。
また、日々受理する求人への理解を深めるため、各自がおすすめ求人を選定し、Teamsを活用して情報共有を行うことで、求職者へより適した求人情報を提供できるようにしました。さらに、他のハローワークで受理した求人のうち、当所管内を就業地とする求人について面接会等を開催し、地域の求人と求職者を結び付ける機会の創出を図りました。
加えて、企業と求職者が直接交流できる企業交流ブースを活用するとともに、利用後は求職者を円滑に窓口へ案内する仕組みを整備し、必要な相談や支援につなげるなど、きめ細かな就職支援を実施しました。

【求人者支援】
求人の充足に向け、事業所支援に重点的に取り組みました。求人の所内掲示については、「推し事調べ隊」として事業所P R情報シートを作成するなど工夫を行ったほか、事業所が求職者へ直接P Rできる企業交流ブースの設置や職場見学会を開催しました。
また、これらの取組について、LINE配信やホームページへの掲載、雇用保険受給者待合室での映像放映により周知を行い、P R情報や写真などの事業所情報を積極的に提供しました。
さらに、事業所部門と職業相談部門が連携し、事業所訪問や求人充足会議の開催を通じて、求職者に分かりやすい求人票となるよう見直しを実施しました。今後も、求人情報の質の向上と求人充足の促進に向け、これらの取組を継続してまいります。

（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

【子育て中の求職者支援】
マザーズコーナーでは、子育て等の事情により来所が難しい方にも安心して就職活動を進めていただけるよう、オンラインによる職業相談を実施しています。このサービスをより多くの方に知っていただくため、オンライン相談の案内リーフレットを作成し、雇用保険受給者説明会で配布するほか、庁舎内や公共機関等で配架しています。また、窓口利用者に対しても職業相談時に案内を行っています。その結果、オンライン相談の利用者は徐々に増加しています。今後も引き続き周知・広報に取り組んでまいります。

【ニーズが高い求人の支援強化】
求職者のニーズが高い事務職については、所内のTeamsを活用して毎日求人情報を共有し、窓口における積極的な職業紹介につなげています。また、事務職や製造業を中心に求人開拓を実施し、求人の確保に取り組んでいます。

（3）その他の業務運営についての分析等

【求職者の利用拡大】
当所では、新規求職者の利用拡大を図るため、新たに仕事をお探しの方にハローワークの支援サービスを知っていただけるよう、求職者向け支援メニューを掲載したリーフレットを作成し、管轄内の町内会や自治会の掲示板への掲示を依頼しました。その効果もあつて、ハローワークを利用する新規求職者数は前年度を上回りました。今後も、より多くの方にご利用いただけるよう、引き続き周知・広報に取り組んでまいります。

【求人者支援サービスの周知】
事業主団体が主催する会合や、当所が開催した人事担当者向け雇用支援セミナー（4回開催）を通じて、管内事業所に対し、ハローワークが提供する求人者支援サービスの周知を行いました。

（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

【人材確保対策コーナーにおける求職者支援】
人材確保対策コーナーでは、セミナーや職場見学会、面接会、事業所説明会等を開催し、医療、介護、保育、建設、運輸及び警備分野の仕事への理解促進や求人応募につなげる取組を行っています。
今後は、利用者一人ひとりの状況に応じた、よりきめ細かな支援を実施するため、担当者による継続的な支援を強化します。応募書類の作成支援や面接対策、求人情報の提供、各種イベントの案内等を行い、希望する仕事への就職を支援します。
また、特に人手不足が続く医療、保育及び介護分野については、職員の専門知識の向上を図るとともに、事務職等の他職種からの転職を希望する方に対し、仕事内容や働き方に関する情報提供を充実させます。これにより、応募に対する不安の軽減を図り、新たな分野への就職を後押しするとともに、人材不足分野への就職促進につなげていきます。

【人材不足分野の求人に対する支援強化】
人材不足分野の求人充足に向けて、事業所訪問を積極的に実施し、求職者にとって分かりやすい求人票となるよう見直しを行います。
また、求人情報がより効果的に利用者へ伝わるよう周知方法を強化するとともに、求職者のニーズが高い求人の開拓・確保に取り組めます。

3. 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

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	障害者の就職件数	公的職業訓練修了3か月後の就職率	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	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	3,695	2334	29.3%	81.0%	93.0%	785	69.6%	429	69.5	96.9	87.0		
令和7年度実績	3,470	2154	28.9%	83.3%	95.0%	800	74.9%	450	61.0	100.0	90.7		
目標達成率	93%	92%	98%			101%	107%	104%	87%	103%	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。

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

【求人者に対する取組】
○令和6年度より、事業所説明会「ワークマッチはろうめ」を月12～13回の頻度で継続的に開催し、繁忙期も縮小することなく実施しました。その結果、年間150回以上開催し、延べ800人以上の参加がありました。特に人材確保対策コーナーでは、支援対象者への積極的な案内を行い、面接につながる成果を上げました。また、小規模面接会等への参加が難しい事業所にとっても、求職者と直接接する機会として有効に機能しています。「まずは説明から」という形式で気軽に参加できることから、事業所・求職者双方から好評を得ています。
○新規求人の受付では、求人者マイページによるオンライン申込みを基本としながら、簡単な確認事項については電話連絡を活用することで、求人掲載までの期間短縮を図りました。これにより、事業所との接触機会が増え、担当者による支援や事業所訪問につながるなど、関係構築の強化を図ることができました。

【求職者に対する取組】
○求職者担当者制による支援については、正規職員1人当たり10名以上の支援を目標として取り組みました。その結果、全職員が常時10名以上の担当を持つことができました。現在は、求職者と職員が相互にやり取りしながら進める支援について、更なる充実を図っています。また、対応が難しい事例や共有すべき事例については事例検討会を実施し、全職員が参加することで支援力の向上を図りました。
○職業訓練の周知に向けて、業務改善検討委員会を中心に、職員自らがポリテクセンターを訪問し、その体験内容を動画として作成の上、公式YouTubeに掲載しました。これにより、求職者の職業訓練に対する理解促進を図るとともに、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

○事業所説明会「ワークマッチはろうめ」を積極的に開催し、事業所と求職者が会える機会の創出に努めました。さらに、参加事業所については、説明会終了後にP R動画を撮影し、ハローワーク港北公式YouTubeチャンネルに掲載しました。これにより、情報発信の幅が広がり、より多くの方へ求人情報を届けられるようになりました。一方、動画の視聴状況の把握や応募への効果検証が今後の課題となっています。

○事業所訪問結果を基にP Rシートを作成し、ホームページ掲載や所内掲示により、求人情報を見つけやすくする取組を実施しました。また、求人条件の見直しを提案し、見直し後の求人もホームページに掲載することで、応募機会の拡大を図りました。これにより、求職者の選択肢拡大に寄与したと考えていますが、条件見直し後の応募・採用状況については、継続的な検証が必要と考えています。

○待ち時間の短縮及び求職者マイページの利用促進を目的として、「スマホで求職登録（T T P）」を配布し、待ち時間を活用した登録を促しました。これにより、窓口業務の効率化や手続時間の短縮が図られましたが、高齢者などデジタル機器の操作に不慣れな方への支援が課題となっています。

○「初めての失業給付（窓口での説明内容）」を公式YouTubeチャンネルに掲載し、事前に説明内容を確認できる環境を整備しました。これにより、受給資格決定時の説明時間短縮や窓口混雑の緩和に一定の効果が見られました。一方で、動画視聴の徹底や内容理解の確認については、補足説明の方法も含め今後検討が必要と考えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

○当所では、障害者雇用に関わる課題を抱える事業所の担当者を対象に、先進的な取組を行っている企業の事例を共有する機会を設けました。参加者同士の意見交換を通じて、障害者雇用に関する課題解決に向けた取組を促進しました。延べ19社29名の参加があり、多くの質問や意見交換が行われるなど、障害者雇用に対する関心の高さを確認することができました。

また、当所が実施する事業所向け支援メニューや障害者雇用相談援助事業について周知を行い、各種支援制度の活用促進につなげ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

○求人充足対策については、従来の求人確保に加え、事業所と求職者のより良いマッチングを重視した取組を進めます。

- ・事業所P Rコーナー「ワークマッチはろうめ」や事業所訪問を通じて、求人票だけでは分からない職場情報の収集・提供を強化します。
- ・人材不足分野については、重点的な事業所訪問や情報提供を実施し、仕事内容と求職者の希望とのミスマッチの解消を図ります。
- ・求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直しを提案するとともに、新たな求人の確保を進め、応募しやすい求人の確保につなげます。

○待ち時間の短縮については、現状分析に基づく業務の見直しを進め、効率的な窓口運営に取り組みます。

- ・業務の流れを可視化して、時間を要している工程を特定することで、業務の平準化や手続の簡素化を進めます。
- ・人員配置や運用方法の見直し、I C Tの活用等により、窓口における待ち時間の削減を図ります。
- ・改善策の実施と効果検証を継続的に行い、業務改善及び利用者サービスの向上につなげます。

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	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	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		
令和7年度目標	3,165	2758	30.4%	81.0%	93.0%	723	69.6%	337	96.9%	87.0%	651		
令和7年度実績	2,892	2,582	29.1%	78.3%	80.4%	636	59.8%	356	97.8%	92.6%	635		
目標達成率	91%	93%	95%			87%	85%	105%	100%	106%	97%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標への取組
企業の人手不足感が一層高まる中、当所では求人充足支援の強化を最重要課題と位置付け、事業所訪問による情報収集、担当者制による求人充足コンサルティング、企業説明会の開催、求人開拓・求人確保等に積極的に取り組みました。
事業所訪問については、職業相談部門と求人部門の職員が同行するなど、全職員が4回以上実施しました。訪問先はマッチング会議で取り上げた求人事業所等を対象とし、求職者が求める情報の収集や事業所の魅力発見に努めるとともに、得られた情報を職業相談時に提供することで、求人・求職のマッチング促進を図りました。
求人担当者制においては、未充足求人のフォローアップを重点的に行い、充足に至らなかった要因を分析した上で、求人内容の充実や求人条件の緩和等に関する相談・援助を実施しました。
企業説明会については、求職者の動線上に設けた「ジョブChannel」において、求人事業所が直接求職者へ企業説明を行うイベントとして実施しました。求人事業所からは求職者との貴重な出会いの機会として、求職者からは応募前に企業や求人への理解を深めることができるサービスとして評価をいただきました。参加企業は延べ112社、参加求職者は延べ488人となり、マッチング機会の拡大につながりました。
求人開拓については、求職者ニーズがあるものの求人が少ない職種や、最近利用のない管内企業を対象に実施し、求人充足支援サービスの周知と併せて求人確保に努めました。
これらの取組により、主要指標である充足数は上半期こそ低調であったものの、下半期は6か月連続で目標を達成するなど、着実な成果を上げることができました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
中長期的な職員の資質向上を図るため、若手職員を中心としたプロジェクトチームを発足し、当所ホームページのリニューアルを行うなど、利用者の利便性向上に努めました。
また、職業相談部門及び専門援助部門の全職員を対象に、統括官によるマッチング会議充実研修やキャリアインサイト活用研修を実施し、専門性の向上に努めました。

（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

求人・求職マッチングの更なる向上を図るため、求人部門と職業相談部門の連携を一層強化しました。
良質な求人については、迅速に所内で情報共有を行い、求職者へいち早く情報提供できるよう改善しました。加えて、求人情報提供後には電話や窓口で検討状況を確認するなど、フォローアップを徹底する仕組みを構築しました。
これらの取組により、マッチング精度の向上を図るとともに、紹介に至らなかった場合であっても、その要因を求人事業所へフィードバックできるよう改善を進めました。

（3）その他の業務運営についての分析等

ハローワーク本所が設置されていない県央地域の事業所及び求職者に対する支援サービスの強化を図るため、通勤圏と考えられる3市を対象とした合同就職面接会を新たに開催しました。
当所、ハローワーク厚木及び海老名市が主催し、海老名市商工会、座間市商工会及び当所管轄の綾瀬市商工会が共催、各市が後援として実施しました。
当日は参加企業9社、求職者21名が参加し、7名の採用につながるなど、参加事業所及び求職者の双方から好評をいただきました。
令和8年度についても10月の開催が決定しており、県央地域における企業と求職者の結び付きの機会創出を一層推進してまいります。

（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

様々な業界で人材不足が深刻化する中、特に対応が急がれる医療・福祉分野の人材確保については、令和8年度の重点施策である「医療・福祉さええる求人充足プロジェクト」に基づき、相談支援及びマッチング支援を強化してまいります。
当該分野を希望する方や関連資格を有する方に対しては、事業所情報や求人情報を積極的に提供し、応募を促進してまいります。また、異業種からの転職を検討している方やブランクのある方に対しては、当所の企業PRイベント「ジョブChannel」や会議室で開催する「小規模面接会」を通じて、業界や事業所の魅力を知っていただくことで、マッチング機会の拡大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）	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	公共職業 訓練の あっせん 件数				
令和7年度目標	2,220	1,577	29.1%	81.0%	93.0%	96.9%	557	87.0%	163				
令和7年度実績	2,103	1,518	26.9%	80.3%	90.6%	102.6%	554	88.9%	261				
目標達成率	94%	96%	92%			105%	99%	102%	160%				

※ 「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。