

# 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 ＜令和6年度ハローワーク総合評価の結果等の発表＞

## ～ハローワークの“業務の見える化”で サービス向上を目指します～

厚生労働省では、平成27年度から全国のハローワークをポイント化して比較する「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」を実施しているところです。

また、大阪労働局では、誰もが活躍できる良質な雇用機会を確保するため、この取組を通じ、ハローワークの“業務の見える化”を行い、サービスの向上を図っています。

今般、令和6年度の大阪府内のハローワークごとのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果、ハローワークが実施した各種の取組の結果及び業務改善の実施状況等を取りまとめましたので発表いたします。

大阪労働局・ハローワークでは、引き続き、現下の情勢に対応した対策・取組を実施してまいります。

### ＜大阪労働局管内各ハローワークの総合評価の結果＞

総合評価の結果	ハローワークの名称
非常に良好な成果	該当なし
良好な成果	梅田所、大阪西所、阿倍野所、布施所、堺所、岸和田所、池田所、藤井寺所、枚方所、泉佐野所、茨木所、河内長野所、門真所
標準的な成果	大阪東所、淀川所、泉大津所
成果向上のための計画的な取組が必要	該当なし

## 1 「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」概要

全国の11のグループにおいて、業務の目標に対する達成状況等によりポイント化を行い、グループ内での相対評価を実施し、その評価結果等を踏まえて、継続的な業務改善を行う取組です。

これは、ハローワークが、マッチング業務の成果や評価結果、業務改善の状況等を利用者に分かりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的とするものです。詳細は別添をご覧ください。

## 2 ハローワークが実施した各種の取組の結果及び業務改善の実施状況等

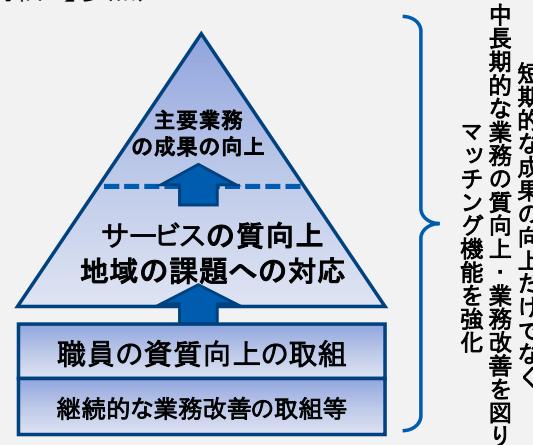
令和6年度の大坂府内のハローワークの業務運営の総括について、各ハローワークの所長による分析を行っております。詳細は「就職支援業務報告」をご覧ください。

# 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项目を加え、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。



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

# 【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、

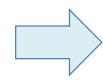
- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

- 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



○○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、 $100 \times 105\% = 105$ 点がA指標の点数となる。

- ② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

- ③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

- ④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

- 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

# ハローワーク大阪東 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

#### ○事業所説明会・ミニ面接会開催によるマッチングの促進

事業所サービス部門と職業相談部門が連携した事業所訪問を行い、年度を通じて面接会を積極的に開催しました。マザーズコーナー、人材確保対策コーナー、シニアコーナー、キャリアアップコーナーで連携し、求職者のニーズに沿った事業所説明会・ミニ面接会を開催しました。なお、面接会開催前には事業所訪問を行い、求人者のニーズを把握するよう努めました。また、求職者の企業理解・職業理解を促進し、的確なマッチングへつなげていくための説明会等にも同時に取り組みました。引き続き令和7年度においても事業所説明会・ミニ面接会開催によるマッチングの促進に取り組みます。

#### ○60歳以上のシニア層への取組

60歳以上の求職者が求人選定時に参考となるキーワードの求人票への記載を事業所へ働きかけ、シニア層の採用が見込まれる職種の求人票について記載内容の充実を図りました。これによりシニア層の採用を積極的に考えている求人を求職者自身が選定しやすくなり、マッチング率の向上につながりました。

#### ○未充足求人への取組

従来から事務職求人の新規求人件数全体に占める割合が高く、求職者からのニーズも多いことが当所の特徴ですが、相当数の未充足求人が存在していることから、求人充足支援として、求職者が応募を検討する際によく問われる内容をあらかじめ求人票に記載するよう求人者に働きかけ、求人票への明示内容の充実を図り、求職者に選ばれる求人票づくりを支援しました。また、未充足求人へのフォローアップとして、求人者に対する求職者の声の収集にも努め、求人者へのフィードバックに活用しました。

#### ○大量の人材募集への取組

60歳以上の求職者を積極的に採用する事業所の、多数・継続的に採用予定の求人について、採用時期に合わせて年間3回の事業所説明会・面接会を開催しました。また、就業場所が多岐にわたることから他の安定所とも情報を共有し、各安定所において同様の事業所説明会・面接会を複数回開催しました。今後も継続した需要が見込まれることから、引き続き求人の充足支援に向け、同一労働市場圏である各安定所と連携を図っていきます。

### （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

#### ○所内連携による求人充足支援

事業所サービス部門内に編成した求人フォローアップチームを中心に事業所訪問し、求人充足支援に努めていましたが、未充足求人に対して更なる支援を実施するため職業相談部門と連携し、充足に至らなかつた場合の要因やフィードバック方法について検討しました。その結果、求職者へ情報提供した求人については、職業相談部門において求人に対する求職者の声の収集に努め、求人者に対してのフィードバックに活用することで、未充足求人への充足支援を充実させました。

#### ○雇用保険受給者に対する就職支援の取組

令和7年1月からオンライン初回講習をすべて参考型に切り替えました。担当者制による個別的な就職支援、職業訓練等の支援メニューを丁寧に説明し周知することで雇用保険受給者の利用促進を図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○SNSを活用した周知強化の取組

当所が実施しているセミナー等の取組内容を幅広く周知するため訴求力が高い漫才形式の動画を作成し、YouTubeへの動画配信とInstagramへの投稿を実施しました。さらに、動画については当所の庁舎内の各待合と初回講習会前の待ち時間にモニターで上映しました。SNSを活用することで安定所を利用していない求職者に対しても周知を図り、より多くの求職者の利用を促進します。

#### ○大阪・関西万博求人への取組

大阪・関西万博開幕に向けて、会場で働くスタッフの人材確保が急務とされている中、パビリオンのスタッフ等の人気職種と二極化が懸念されている人材不足分野「警備・販売・飲食」について面接会を開催しました。なお、面接会開催後も十分に人材が確保できていない求人者への継続した支援として、複数回にわたり面接会を開催し、迅速な人材確保を実現するため当所全ての部門が連携し、能動的に取り組みました。また、報道機関に対する情報提供や報道を通じて、安定所の取組を積極的に情報発信し、広くPRする機会にもなりました。

#### ○時機に応じたイベントの開催

大阪・関西万博をはじめ管内地域の都市開発や新規施設開設等、管内の雇用に関する情報について常にアンテナを張り、情報収集しました。大阪・関西万博開幕に向け、観光需要が回復してくる中、ホテル新設等、管内地域の開発事業について積極的に情報収集するよう努めました。新たな雇用創出が見込まれる情報を把握した場合は事業所へ働きかけ、ホテル業務についてのセミナー・事業所説明会・面接会という一連の流れを構築し、イベントを開催しました。

### (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

#### ○雇用保険受給者に対する就職支援の取組

雇用保険受給者への早期就職支援として、安定所の利用が減少傾向にある34歳以下の若年層への支援を強化してきましたが、紹介件数・就職件数ともに十分な実績を上げるまでには至りませんでした。次年度は年代に偏りなく、雇用保険受給資格決定後の早い段階から緊要度の高い求職者に対して、求職者マイページを活用した能動的な求人情報提供を行い、提供後においては職業相談窓口利用時や求職者マイページ等を通じたフォローアップにより、提供した求人への求職者の反応やニーズについて確認を徹底し、精度の高い求人情報が提供できるよう取り組みます。なお、求人情報提供については、早期就職の実現に向けて初回失業認定日に来所するまでの間にかけて集中的に支援を行います。

#### ○雇用保険受給者以外の者に対する就職支援の取組

令和6年度において、新規求職者数は対前年度3.0%減少し、相談件数、紹介件数についてはそれぞれ5.7%、6.6%と新規求職者数以上の減少となりました。新規求職申込の早い段階から当所の支援メニューや取組を知っていただき、最大限利用してもらうことが重要と考え、新規求職申込時に求職者の希望条件等を的確に把握し、求職者のニーズに合った各種支援及び求人情報提供を行っていきます。

## 2. 特記事項

大阪・関西万博の開催やインバウンドの戻りを受け、観光需要が回復してきた中、管内地域の開発事業も進行し、宿泊業・飲食業及び周辺事業が活況化してきました。同業界における人材確保の窮状を事前に確認していたことから、安定所として人材不足分野の支援に対応すべく同業界の働き方改革や賃金改善状況等の企業努力を伝え、イメージを向上することにより求人者と求職者のマッチングを図るとともに、これまで安定所を利用したことがない方へもアプローチを行うなど、安定所の役割を果たすよう努めました。

## 3. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の就 職件数	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（35歳～ 56歳）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	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率	一体的実 施事業 (一般 型)の就 職件数
令和6年度目標	4,700	13,350	31.9%	90.0%	95.0%	1,044	743	427	742	71.0%	95.9%	83.4%	220
令和6年度実績	4,543	12,787	35.6%	80.2%	94.6%	914	755	496	751	80.3%	97.1%	87.7%	213
目標達成率	96.7%	95.8%	111.6%			87.5%	101.6%	116.2%	101.2%	113.1%	101.3%	105.2%	96.8%

※ 「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。

# ハローワーク梅田 就職支援業務報告（令和6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

就職件数の目標達成を最重要課題と考え、特にマッチング機能の向上を主眼に置き、求職者に対してフォローアップ付きの求人情報提供、職業相談窓口への誘導を積極的に行い、職業紹介に結びつけて就職に繋げるための取組を重点的に実施しました。

求職者に対しては、雇用保険受給者等の緊要度の高い方を中心に、早期の段階で能動的な求人情報提供を行いました。求人情報提供後は電話等によりフォローアップを実施し、個々のニーズを確認し、安定所への来所、就職支援サービスの利用を積極的に勧めました。

新規求職者数が40,408件と前年度比1.6%減少となる中、就職件数は8,156件と目標達成に及ばなかった（目標達成率94.9%）ものの、求人情報の提供をはじめとした能動的な取組により、雇用保険受給者の就職件数は2,156件と前年度比0.1%増加し、取組の成果がみられました。

### （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

令和5年度は雇用保険受給者に対する紹介件数が前年度比7.7%減少したため、早期に就職が見込まれる雇用保険受給者等の求職者に対し、求職者マイページを活用した求人情報の能動的な提供と電話によるフォローアップを開始しました。

これにより、求職者に対する早期かつ継続した求人情報提供を行い早期再就職に繋げています。

令和6年度の雇用保険受給者に対する紹介件数は前年度比0.6%減少と減少幅が縮小しました。

また、安定所には、求人内容の充実・改善及び求人情報を求職者にリーチさせるための求人充足支援が求められていることから、令和6年度においては、一層の求人充足支援に軸足をおいたサービスを実施しました。

その一環として、面接会の実施について事業所からの依頼を待つだけではなく、当所から求人事業所に対して、求人内容のブラッシュアップの提案とともに面接会の実施を能動的に働きかけることにより、一層のマッチングを図りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

60歳以上のシニア層の求職者が年々増加傾向となる中、シニア層の求職者が応募しやすい求人による面接会の回数を増やしたり、新しい年金制度セミナーを実施する等、シニア層の求職者に対する積極的な支援を行いました。

また、管轄内の自治体との共催による面接会やセミナーの開催や、自治体職員に対して安定所業務に関する理解促進のためのeラーニング研修の実施等、自治体との連携を緊密に行いました。

その他、メタバース（バーチャル空間）に開設した日本唯一のバーチャルわかものハローワークを運営し、アバターによる簡易相談やセミナーを開催することで、インターネットを中心に就職活動を行う若者に対し安定所の利用を促進しました。

### (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

民間の求人サイトや職業紹介サービスが充実し選択肢が増える中、安定所に登録する求職者に対して、希望に応じた求人情報を早期に提供し、応募の促進や応募準備のフォローを丁寧に行うことで、就職件数の目標の達成を目指します。

特にシニア層の求職者の増加傾向が続くことから、より一層の支援の充実を図ります。

また、子育てをしながら就職活動を行う方や在職中の方等の来所が困難な求職者に対しては、引き続きオンラインサービスを推進します。

「医療・福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」等の人材不足分野の事業所に対しては、求人内容の充実・改善を図り、面接会・求人説明会を開催する等、求人を紹介に結びつけるための求人充足支援を能動的かつ組織的に実施していきます。

## 2. 特記事項

大阪・関西万博開催に向け、関連求人の充足支援や万博で働きたい求職者の就職支援を目的として、当所独自の面接会を4日間連続で開催しました。  
販売・飲食・警備・清掃の求人を募集する事業所20社、求職者406人が参加されました。  
新聞やTVのニュース番組等で報道され、マスコミの注目度が高い面接会となりました。

## 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	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	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(35歳～56歳)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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	一体的実施事業(一般型)の就職件数
令和6年度目標	8,590	11,445	31.9%	90.0%	95.0%	1,521	68.1%	937	1,258	71.0%	95.9%	83.4%	540
令和6年度実績	8,156	10,664	34.7%	65.0%	91.7%	1,402	68.2%	1,017	1,222	82.3%	98.1%	83.6%	577
目標達成率	94.9%	93.2%	108.8%			92.2%	100.1%	108.5%	97.1%	115.9%	102.3%	100.2%	106.9%

※ 「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。

# ハローワーク大阪西 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

- 雇用保険受給者の支援強化に取り組みました。雇用保険失業認定日に職業相談部門へ誘導して求職活動の状況や、応募した求人の内容を確認するとともに、失業認定日の1週間前に求職者マイページや郵送により提供した求人情報などについて、求職者の反応を確認することにより早期再就職の勧奨を行いました。
- 当所の本所、難波施設（ハローワークプラザ難波、大阪マザーズハローワーク）で開催する事業所説明会・面接会について、対象となる求職者への情報提供を強化し、年間212回開催、2,158名参加、400名の就職に繋げることができました。その中でも特に大阪・関西万博関連の面接会を数多く開催し、就業場所それぞれを管轄する他の安定所と連携して、他所でも同様の面接会を行いました。また、シニア層対象のミニ面接会については複数社による合同面接会とし、求職者にとって様々な就業場所が選択できる内容としました。
- 人材確保対策コーナーにおいて、職業訓練の指定来所日に合わせた事業所説明会・面接会を福祉分野のほか、警備・運輸・建設分野でも実施しました。
- 職業訓練の周知拡大の取組として、「職業訓練セミナー」開催時のみならず本所での初回講習時にも職業訓練校からの説明を行い受講勧奨に努めました。そして、IT関係事業所による業界説明、企業説明、面接会をIT分野の職業訓練指定来所日に併せて実施したほか、職業訓練校でのIT関係事業所面接会を実施しました。また、職業訓練受講後の支援期間を見直し就職支援を強化しました。
- 常設窓口（一体的実施施設（生保型））において支援強化を図るため、助成金制度や障害者雇用、障害者支援の研修や事例研究会を開催しました。
- 難波施設では就職件数の目標達成を最重要課題と考え、求職者に対して郵送・求職者マイページへのメール送信を活用した求人情報提供、職業相談窓口への案内を積極的に行い、職業紹介に結びつけて就職に繋げるための取組を実施しました。また、来所が困難な方には、来所によらない求人紹介を積極的に展開しました。事業所の人材確保支援として事業所向けの企業応援セミナー及び参加事業所へのコンサルティングを実施し、ミスマッチの解消やより良い職場環境への改善を推進しました。
- 日々の受理求人を本所・難波施設で共有し、求人情報提供を行いました。

## (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

- 雇用保険受給者の就職支援を継続し、一般求職者、その中でも高年齢者の支援の強化を図りました。事業所サービス部門において、高年齢者応募歓迎求人の増加に努め、シニア層対象の面接会を多く開催しました。職業相談部門においては、高年齢者応募歓迎求人や面接会求人の情報を、定期的に高年齢者に郵送することで、安定所の利用に繋げました。
- 人材不足分野について、介護分野を中心に他分野での就職を希望している求職者も参加できるセミナーや事業所説明会、ミニ面接会を積極的に開催しました。さらに、事業所訪問等による求人条件の見直しなど求人内容の充実を図り、事業所支援にも力を入れました。
- 難波施設においては、オンラインサービスの充実を図り、オンラインセミナーの実施やオンラインによる職業相談を拡充して実施しました。さらに安定所を利用された事がない方が気軽に相談できるよう、ホームページから匿名で予約ができる「オンラインチケット相談」を実施し利便性を向上しました。
- 応募者が少なく当月末で紹介有効期限が来る事務職求人をピックアップし、職員が事業所訪問し求人のブラッシュアップを行いました。その結果、更新後の求人への応募が増え充足に繋がる求人が増えました。
- 令和6年9月下旬より、前々日に受理した求人でシニア層が応募しやすい職種をピックアップし、シニア層の雇い入れ状況について電話で確認のうえ求人票の特記事項欄への追記を行い、シニア層が応募しやすい求人を開拓しています。そして、令和6年10月下旬より、前々日に受理した経理事務職求人提出事業所に職業訓練生が応募可能か電話で確認し特記事項欄へ追記を行い、職業訓練窓口から職業訓練校へ求人を提供しています。また、令和7年2月より、応募が低調な求人提出事業所に求人内容の相談の案内を送り、連絡があった事業所に予約制で相談を行い求人内容のブラッシュアップを行っています。更に、昨年度に引き続き職業訓練校での事業所説明会を毎月行っています。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- 大阪マザーズハローワークにおいては、積極的にアウトリーチ事業を展開し、自治体等と連携した「就活SkillUpプログラム」の開催やパソコン講座などを実施しました。引き続き自治体等関係機関との連携強化を図り、施設の周知PR、利用促進に努めます。

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

- 人材不足分野の就職件数について、人材確保対策コーナーを中心に、事業所説明会・面接会等を実施し就職に繋げ、前年度実績以上の就職件数を計上することができました。保育士面接会の実施場所などを変更することにより集客できたイベントもあり、実施方法の見直しを図りながらイベントを積極的に開催します。さらに、事業所訪問等による求人条件の見直しなど求人内容の充実を図り、人材不足分野における事業所支援にも力を入れます。
- 今年度は面接会の実施に重点的に取り組み、その中でも大阪・関西万博関連の面接会を多く実施し、求職者を案内し就職に繋げてきました。今後、10月13日に大阪・関西万博が閉幕するにあたりその後の就職支援が必要になります。閉幕前後に求人開拓を行い、複数社による合同面接会の実施に力を入れます。さらに、今年度と同じくミニ面接会の回数維持と新たに始めた取組を継続していきます。
- 面接会などのイベントや職業訓練の周知に努めていますが、新規求職者が減少しています。周知広報や集客方法に課題があるため更なる周知広報に努めます。
- 雇用保険受給者の就職支援に取り組んでいますが、早期に再就職する雇用保険受給者と雇用保険支給終了後に再就職を考える雇用保険受給者に分かれる傾向が目立っています。引き続き早期再就職のメリットを説明する等により、早期の就職活動を奨励します。
- 就職件数の目標達成を最重要課題とする意識を変えることなく、事業所の魅力を最大限に発信できるよう、求職者・求人者双方のミスマッチの解消に向け取り組みます。とりわけ事業所の人材確保支援として、企業応援セミナーを定期的に開催するとともに、求人充足のための面接会を計画的に実施します。

## 2. 特記事項

●令和6年11月より全ての雇用保険受給者の初回講習について、受講場所を希望により本所のみではなく難波施設も選択できるようにしました。難波施設をより多くの方にご利用いただき、互いの施設が協力・連携を図り求職者のニーズに沿った就職支援に取り組んでいます。その結果、雇用保険受給者の就職件数は好調を維持しています。

## 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 就労自立 促進事業 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(35歳～ 56歳)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 ワーカ事 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	4,672	8,310	31.9%	90.0%	95.0%	1,058	68.1%	509	191	766	71.0%	95.9%	83.4%
令和6年度実績	4,581	8,351	38.1%	81.7%	96.2%	1,012	68.9%	585	196	821	71.9%	96.8%	84.5%
目標達成率	98.1%	100.5%	119.4%			95.7%	101.2%	114.9%	102.6%	107.2%	101.3%	100.9%	101.3%

※「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。

# ハローワーク阿倍野 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、就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、職業相談窓口の待ち時間解消や雇用保険受給者の安定所紹介による就職率向上、事業所サービス部門と職業相談部門との連携などの取組を行いました。

具体的には職業相談窓口において、雇用保険手続き、職業相談、職業紹介などを全て対応していましたが、多様な相談に対応する一方、待ち時間が発生し職業相談を諦める求職者が見受けられたため、待ち時間を減らしスムーズなサービス提供と窓口体制の整備に取り組みました。雇用保険受給資格決定窓口（17番）、職業紹介窓口（11番）、職業相談窓口（12番）を設置し、窓口間の臨機応変な応援体制により待ち時間の短縮につながりました。

雇用保険受給者への段階的な支援方法を明確にするため雇用保険受給者の総合支援スキームを策定しました。早期就職のために受給資格決定の際に緊要度を確認し早い段階での個別担当者制の利用促進により雇用保険受給者の就職割合のうち安定所紹介による就職比率の向上に取り組みました。

人材確保分野での「会社説明会＆見学会」にプラスして「面接会や個別相談会」、高年齢者セミナーと連動させた多業種・複数社による中規模な合同シニア面接会など求職者のニーズに対応する形で事業所サービス部門と職業相談部門との連携によるイベントを実施しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

担当職員一人あたりの就職目標件数を設定したうえで、職員個別に所長面談で説明を行うことで、目標に対する意識づけに取り組みました。

### （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

雇用保険受給者の総合支援スキームで緊要度が高いと把握した求職者に対して個別担当者制への利用を促せていなかったという課題がありました。そこで再就職手当の周知と緊要度把握のためのアンケートを組み合わせて、早期就職の促進を図るとともに個別担当者制の利用につなげられるよう、総合支援スキームを改めました。さらに「資格決定窓口でのマニュアル」を改正することで、雇用保険給付課と職業相談部門の連携を整備し、就職支援サービスの利用促進に取り組みました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

面接会実施にあたっては、参加事業所への事業所訪問の際に職業相談部門の職員も同行することで参加事業所への理解を深めました。求人者と求職者のマッチングを図るためにも事業所サービス部門と職業相談部門との連携による情報共有は非常に重要と考え、(1)「シェアしてピッタソ」事業：事業所サービス部門と職業相談部門それぞれの担当者が短時間のうちに集中して集まり連携と情報共有を図る(2)従来から実施している求人担当者制(担当者による求人充足支援)をペア・グループ制にすることで求人充足支援の強化を行いました。

### (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

当所の利用状況は、新規求職申込件数は増加しているものの、内訳としては全体の約6割を占める一般求職者(雇用保険を受給していない求職者)が減少し、残りの約4割を占める受給資格決定者数が増加している状況です。これまで雇用保険受給者の安定所紹介による就職率向上等に取り組んできましたが、今後、さらに就職件数を増加させるためには一般求職者の就職件数を増加させることが必要であるとともに、失業認定手続きで定期的に来所する雇用保険受給者だけでなく、一般求職者に継続的に安定所を利用していくことが重要な課題です。そのために、一般求職者に対して求人情報の提案・提供を積極的に実施することでは職業相談窓口への誘導を行い、さらに職業紹介を積極的に行います。

この取組を実施するにあたって、求職者マイページ開設率と、職業分類不能の占有率(希望職種が不明・未定の求職者が新規・有効求職申込件数に占める割合)に注目し、職業分類不能の占有率の改善及び求職者マイページ開設勧奨、求人情報提供を行うにとどまらず、さらに職業紹介に繋がる仕組みとして、新規求職登録時に就職支援サービスの有効性を説明し当所からの電話連絡可能な求職者を増やすことで、求人情報提供後の電話による就職活動状況の把握や、来所勧奨による就職への促進に取り組みます。

## 2. 特記事項

可動式のパーテーションを活用し、面接会開始前に参加事業所からの会社説明会を新たに実施しました。また、多業種・複数社による中規模な合同面接会、会社説明会として、「介護のお仕事就職相談会＆面接会」「アマゾンジャパン会社説明会選考会」「日本郵便株式会社（管内の郵便局5局）会社説明会＆面接会」を開催しました。今後も「U.S.J.クルーお仕事説明会」を開催予定です。

## 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 就労自立促進事業の就職率	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（35歳～56歳）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	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	一体的実施事業（一般型）の就職件数
令和6年度目標	7,000	6,400	31.9%	90.0%	95.0%	1,936	68.1%	1,020	1,066	750	95.9%	83.4%	1,250
令和6年度実績	6,923	6,277	33.9%	73.9%	98.0%	1,859	68.7%	1,172	1,110	476	98.7%	83.6%	1,251
目標達成率	98.9%	98.1%	106.3%			96.0%	100.9%	114.9%	104.1%	63.5%	102.9%	100.2%	100.1%

※ 「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。

# ハローワーク淀川 就職支援業務報告（令和6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### 【積極的な事業所訪問】

安定所全体として求人充足支援に取り組む意識を醸成することを意識し、事業所訪問を積極的に行いました。結果、担当職員21名でのべ139件の事業所訪問を実施しました。

#### 【求人票ブラッシュアップの取組】

紹介件数の増加を目指すため、求人内容の充実に努めました。具体的には、求職者からの問い合わせ要望のある内容を事業所に聴取した後に求人票に朱書きし、求職者がどのような目線で求人票を見ているか分析することで、事業所に対する求人票記載方法のアドバイスに繋げました。この取組は「求人票ブラッシュアップの取組」として人材確保対策コーナーで集中的に実施し、問合せ希望求人件数25件のうち、19件の求人票の記載内容の変更に結びつきました。ブラッシュアップ後の求人情報を求職者に60件提供し、うち5件の紹介に繋がりました。

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

#### 【ミニ面接会実施方法の変更】

ミニ面接会（よどがわ☆はたらくDAY）の主担当について、前年度までは事業所サービス部門が担当していましたが、今年度から、より求職者視点を取り入れるため主担当を職業相談部門に変更しました。事業所サービス部門と連携し、求人票作成から参加求職者の募集まで主体的に関わる形で実施しました（開催回数16回、参加求職者162名、紹介件数43件、就職件数11件）。

#### 【雇用保険受給者への求人情報提供の取組】

新規求職者数が減少傾向の中、来所者に継続的に利用いただき、職業紹介に繋げていくため、求人情報提供に力を入れました。特に、雇用保険受給者は失業認定日に定期的に来所することから、「雇用保険受給者への情報提供の取組」として仕組み化しました。雇用保険受給資格決定時の希望条件確認の徹底、受給資格決定後2週間以内に求職者マイページや郵送で求人情報提供、初回失業認定相談時に職業紹介もしくは希望条件の再確認、個別支援へ案内もしくは継続して求人情報提供という流れで実施しました。令和6年度実績は、求人情報提供件数44、764件、うち職業紹介に繋がった件数2,879件、うち就職件数587件となり、いずれの実績も前年度を上回りました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### 【人材確保分野（介護、医療、保育、建設、警備、運輸）の就職支援】

これまで介護、医療、保育分野に軸足を置いて取り組んできましたが、令和6年度は残り3分野（建設、警備、運輸）についてもさらに取り組むことができました。具体的には、求人情報を求職者マイページ等で積極的に提供したり、これら3分野を希望する雇用保険受給者が失業認定日に来所した際、職業相談窓口へ積極的に誘導することで、職業紹介に繋げることができました。その結果、これら3分野の令和6年度の就職件数は前年度を20.5%上回る540件となりました。

### (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

『「つながる」～基本業務の徹底と地域の中での業務運営～』をテーマに令和6年度はサービスを提供してきました。令和7年度は『「つながる」から「つなげる」～～基本業務の徹底と地域の中での業務運営～』をテーマにより積極的な業務運営を行います。

#### <求人者>

- ・求人票ブラッシュアップの取組について、令和6年度後半は職業相談部門からの提案数が減ってしまいました。令和7年度はやり方を変えて、事業所サービス部門が選定した求人票を求職者に提供し、求職者や職業相談部門の職員からの目線・反応を事業所サービス部門にフィードバックし、求人票の記載内容の改善や今後の求人提出時のアドバイスを行うこととします。
- ・よどがわ☆はたらくDAYについて、面接会に参加できなかった事業所に対し、PRシートの作成勧奨や求人内容の修正の提案を実施し、職業相談部門での積極的な情報提供から求人充足に繋げていきます。

#### <求職者>

- ・令和6年度では特に24歳以下の女性新規求職者が大幅に減少しました。また、44歳以下の女性の相談件数が新規求職者数に比べ減少幅がより大きい状況でした。特に利用の多い高年齢層に重点を置き、求人情報提供や求人要件緩和等の働きかけにより就職件数の向上に努めます。
- ・確実に来所する雇用保険受給者に対し、令和6年度に成果のあった「雇用保険受給者への情報提供の取組」を継続し、確実に就職支援を実施していきます。

## 2. 特記事項

管内自治体（淀川区、東淀川区、吹田市）との連携強化に取り組みました。とくに生活保護受給者等の就職支援を強化するため、ケースワーカー向けに雇用情勢や就職支援のポイント、ハローワークインターネットサービスの紹介などを教授する研修の実施や自治体の生活保護等の担当者との打合せを密にするなどの連携強化に努めました。その結果、就職支援者数、就職件数とも令和5年を上回る結果となりました（就職支援者数4.6%増、就職件数18.9%増）。

## 3. 総合評価（※）

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	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	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	4,060	6,250	31.9%	90.0%	95.0%	1,017	641	303	617	500	95.9%
令和6年度実績	3,859	5,831	34.7%	67.5%	96.0%	1,020	712	337	622	507	97.0%
目標達成率	95.0%	93.3%	108.8%			100.3%	111.1%	111.2%	100.8%	101.4%	101.1%

※ 「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。

# ハローワーク布施 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

●当所では令和6年度、主要指標の目標達成に向けて主に（1）求人者支援の取組、（2）タブレット端末導入等による職業相談の充実、（3）新規求職者の利用促進に重点的に取り組みました。

#### （1）求人者支援の取組

「Carefully Project」と称して、求人内容の質の向上や充足数向上等のために求人票の仕事内容欄への記載の充実、リーフレット「応募したい求人票！！」の作成、事業所訪問記録票の見直し、職業相談部門と連携して求人票のプラッシュアップを行い的確なマッチングを実現する「求人充足依頼・応答スキーム」の構築、高年齢者の雇用に積極的な求人の募集勧奨等、様々な取組を行いました。また、令和7年2月には大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター共催・大阪信用保証協会東大阪支店協賛で「人材確保と経営について考えるセミナー」を開催し、応募したい求人票を作るためのポイントや安定所の利用方法を中心とした説明を行い、セミナー後は安定所の求人票作成・求人充足支援を希望した事業所に対する支援も実施しました。

#### （2）タブレット端末導入等による職業相談の充実

令和5年11月に行った来所者端末の削減やタブレット端末の導入を契機に始まった就職支援メニューを強化する取組を令和6年度も引き続き実施しました。具体的には、タブレット端末の窓口活用、フロアナビゲーターを常時配置し職業相談窓口の積極的な利用勧奨、必要に応じて個別支援の利用勧奨、オンライン・対面のハイブリッド形式での会社説明会（管理選考含む）等を実施しました。

#### （3）新規求職者の利用促進

雇用保険受給者以外の新規求職者に対して、求職登録時に求人情報提供を実施し、2週間程度経過後も来所されていない方に電話により就職活動の進捗確認を行い安定所の利用促進を図ったり、管内のコミュニティーセンターを活用した面接会・会社説明会を初めて行い、普段安定所を利用しない地域の方たちへのPRを行いました。

●中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、若手職員を中心に東大阪労働基準監督署との交流研修、所内交流研修、事業所訪問研修、所掌する業務の説明を行う業務カフェテリア研修、所長による若手職員研修、関係機関訪問による研修といった多種多様な研修を年間を通じて実施しました。

## (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

- 令和5年11月に求人検索タブレット端末が導入され、操作に不慣れな方が増加することが想定されたことからフロアナビゲーターを配置したところですが、対応に個人差があったため、令和6年3月に「フロアナビ・マニュアル好事例」を作成し具体的な声かけのタイミングや方法等についてレクチャーを行い、10月に導線マップを作成することでレベルアップを図りました。これにより操作方法や求人検索ポイントをわかりやすく伝えることでサービスを改善させ、タブレット端末利用者の職業相談窓口への誘導強化を行い、的確な求職者ニーズの把握、求人情報の提供、個別支援の利用促進等につなぐことができました。
- 毎月の就職支援セミナーについては、予約を前月の第3木曜日に開始するため、予約開始当日は電話が殺到しつながりにくく、職業相談部門も対応に追われていましたが、12月開催分よりオンラインセミナーの申込についてはホームページ上から申込可能としたため、予約の混雑が緩和されました。また、職業理解を深めてもらうためのセミナー「お仕事探しの進め方～いろんなツールを知りましょう～」をオンラインセミナーとし新たに追加することで求職者のセミナーに対する選択の幅も広がりました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

- 職業訓練の相談をしたことはないが、興味がある方に向け、職業訓練の制度概要、申込みの流れ、職業訓練の種類、職業訓練受講中の給付制度等を説明することにより申込みを促進する目的で「職業訓練はじめてセミナー」を新たに追加しました。また、当該セミナーを受講した者については、職業訓練の受講申し込みにかかるキャリアコンサルティングを一部省略することにより相談時間の効率化を図り、結果として職業訓練窓口全体の業務の効率化、待ち時間の短縮化等につなげることができました。
- 令和6年度の新規求職者について、全体では前年度比2.6%減となりましたが、一方で55歳以上の高年齢者は4.1%増加し、全体の39.3%を占め、シニア向け求人情報誌の発行やセミナー・面接会を開催するなどシニア層に対する支援を重点的に実施しました。特に10月からは高年齢求職者給付金受給者の失業認定日の際に受給後も引き続き職業相談窓口が利用できることをアピールした上で情報誌を手交しました。また、高年齢者を雇用する事業所に対し求人提出勧奨を行い「高年齢者雇用に理解のある求人」の提供に努めました。
- 職業相談窓口の利用者数を増やし更なる就職件数の増加及び求人充足支援を図るため、令和6年5月から人材確保対象職種（介護・看護・保育）求人情報誌を、11月からWワーク・週20時間未満での勤務の相談が可能な求人の情報誌を新たに作成しました。

#### (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

- 今年度はオンライン管理選考又は会社説明会を月1回開催することを目標として定め、オンライン・対面のハイブリッド形式での会社説明会を主に実施しました。会社説明会の開催は求職者・求人者双方にメリットがあり、特に求職者からの満足したという意見は多かつたのですが、その後職業紹介・就職に結びついた求人は数件でした。来年度は会社説明会の2週間後にミニ面接会を設定しセットで開催することで、就職件数及び充足数の向上につなげていきます。
- 近年新規求職者数の減少傾向が続いているため、令和7年度は、関係機関や自治体等と協力して、更なる周知広報を行い安定所の利用促進を行っていきます。また、令和6年度においては、紹介件数や就職件数が新規求職者数以上の割合で減少しており、目標達成のため、より求職者のニーズに合った求人情報の提供を窓口・郵送・マイページ等により能動的に行っていきます。

### 2. 特記事項

- 大阪信用保証協会東大阪支店と連携して「人材確保と経営について考えるセミナー」を開催したことに加え、大阪信用保証協会東大阪支店の職員向けに安定所の求人充足支援に関する研修を実施するなど、地域での人材確保対策に力を入れました。
- 管内の自治体や商工会議所等と連携したイベントとして、東大阪市・八尾市それぞれの地域において合同就職面接会を年間計6回開催し、求職者と求人者のマッチングに取り組みました。

### 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	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	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(35歳～56歳)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	5,820	6,300	31.9%	90.0%	95.0%	1,356	68.1%	711	958	95.9%	83.4%
令和6年度実績	5,617	5,965	34.2%	77.1%	96.8%	1,461	74.9%	748	1,088	96.4%	99.7%
目標達成率	96.5%	94.7%	107.2%			107.7%	110.0%	105.2%	113.6%	100.5%	119.5%

※ 「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。

# ハローワーク堺 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

主要指標である「就職件数」「充足数」「雇用保険受給者の早期再就職割合」の目標達成に向けて以下のとおり取り組み、一定の成果をあげています。

##### \*求人企業説明会・面接会の積極的開催

就職件数、充足数の増加のため、年間を通じて求人企業説明会・面接会の開催数を増やすとともに内容の拡充を図りました。実施にあたっては、堺市及び堺商工会議所の協力を得て、より多くの事業所へ参加勧奨を行い、開催数は185回（昨年度127回）、参加者数は2,721名（昨年度1,633名）と大幅に増加させることができました。

また、管内の新規開設事業所の情報収集に注力し、すみやかな求人開拓と面接会の提案に取り組んだ結果、202件の就職に結びつけることができました。さらに、事業所からの安定所への信頼獲得と今後の継続利用につながっています。

##### \*失業認定時における雇用保険受給者の職業相談窓口への誘導

雇用保険受給者の早期再就職支援のため、雇用保険給付課及び職業相談部門が連携し、失業認定時における職業相談窓口への誘導目標数を定め、能動的な職業相談、求人応募の提案等に取り組みました。その結果、雇用保険受給者の紹介就職件数は2,044件と年間目標を達成しました。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の資質向上のために他課・部門の業務を実際に経験する「所内交流研修」や、職業相談手法のレベルアップを図るために就職支援にかかる困難事例等についての「事例検討研修」を実施しました。

また、労働基準監督署と連携した研修にも注力し、監督官を講師とした「労働法研修」、監督署と安定所の若手職員を対象とした「交流研修」を実施しました。特に交流研修では、互いに異なる系統の業務が知れたことや、日頃の素朴な疑問の解消につながったことで、双方から好意的な意見が聞かれました。その他、今年度は非常勤職員を対象とした当所の本所と出先機関（堺東駅前庁舎職業紹介センター、堺マザーズハローワーク、ハローワークプラザ泉北）との交流研修を実施しており、所内職員全体のモチベーション向上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

近年、出先機関の利用者の減少傾向が続いていることから、施設の周知・広報のため主に以下の取組を実施しました。

### \*泉北地域合同就職面接会の拡充

昨年度から開始した泉北地域合同就職面接会を今年度は2回開催し、第2回は新たに河内長野所も加え、泉大津所・当所の3所共催として実施しました。結果、参加者数は第1回100名、第2回244名と大幅に増加し、泉北高速鉄道沿線地域の求職者だけでなく、事業所に向けても安定所のサービスをPRすることができました。

### \*堺市主催イベントへの協力等

堺市が主催する「堺職フェス」のイベントにハローワーク堺コーナー（求人検索・職業相談窓口）として参加しました（全3回）。今年度は新たに美原区でのイベントが行われたため、近隣安定所の求人情報誌等を配架することにより利用者に対しての周知・広報を行いました。また、堺市全区内での出張適性検査セミナーも開催し、各区役所との協力体制の構築と地域住民へのサービス提供を行いました。

### \*堺市・商工会議所との連携

今年度特に重点的に取り組んだ求人企業説明会・面接会の実施にあたっては、堺市及び堺商工会議所の協力を得て会議所傘下企業約6,300社へ参加募集案内を送付するなど、広報、参加企業の募集、事業運営全般などの役割を三者で分担し、より多くの事業所と求職者に向けて安定所の利用勧奨を行いました。

## (3) その他の業務運営についての分析等

当所の出先機関に係る分析について、以下のとおりです。

\*堺マザーズハローワークは新規求職者数が前年度比0.3%減、就職件数が同11.9%減となり、利用者の減少傾向が続いています。

今年度は新たな取組としてオンライン職業相談の利用率向上を目指し、初めての方や苦手な方向けの体験窓口の設置、体験会の開催、ホームページのリニューアルやLINEでの周知等に取り組みました。その結果、オンライン職業相談件数は68件と昨年度の6件から大幅に増加しました。また、LINEの登録者数も2,000件を超えるました。

\*ハローワークプラザ泉北は新規求職者数が前年度比7.0%減、就職件数が同6.4%減となりました。

今年度は、上述のとおり泉北地域合同就職面接会の拡充に取り組み、施設の周知と近隣安定所との連携強化を図ってきました。来年度以降も、近隣安定所と協力しながらあらゆる機会を通じて施設の認知度を高めることと、イベント参加者に施設の利用を促進することが課題です。

\*堺市との一体的実施施設である「さかいJOBステーション堺ハローワークコーナー」は新規求職者数が前年度比12.2%増、就職件数が13.2%増となりました。

今年度も堺市と協力のうえ新規求職者の誘導や共催セミナーの実施等を行っており、近隣住民の利用者が順調に増加しています。

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

堺所全体で紹介件数の低下、充足数の減少及び出先機関における利用者の減少が続いています。これらの課題を踏まえた取組を実施します。

##### \*求職者ニーズの高い求人の提供とPR

事業所訪問による求人条件緩和指導を含めた充足しやすい求人票の記載方法の提案や、未充足求人のフォローアップ等これまでの求人者支援の取組を維持しつつ、職業相談部門と事業所サービス部門により実施している求人充足会議の見直しを行い、より実効性のある求人者支援を行い求職者ニーズの高い求人の提供を目指します。また、庁舎内においては、求職者が手に取りやすく応募しやすい求人票の掲示や詳細な面接会情報の提供等を行い、紹介件数・就職件数・充足数の増加に取り組みます。

##### \*職業相談部門における業務改善ヒアリング

求職者への職業相談・紹介業務を担当する職業相談部門においては、担当統括職業指導官等による職員への業務改善ヒアリングを個別に実施し、求職者への支援内容の振り返り、各担当者の課題の把握及び目標意識を高め、部門全体のモチベーション向上を図ります。また、積極的な求人情報の提供、求職者マイページの開設勧奨を実施することにより、紹介件数や就職件数の増加に取り組みます。

##### \*出先機関の周知・広報

当所の堺東駅前庁舎職業紹介コーナーやハローワークプラザ泉北の利用者増加を図るため、引き続きイベントや面接会の開催及び施設の周知・広報に取り組みます。

### 2. 特記事項

### 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	障害者の就職件数	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	雇用保険受給者の紹介就職件数
令和6年度目標	6,710	6,150	31.9%	90.0%	95.0%	1,944	595	71.0%	95.9%	83.4%	2,030
令和6年度実績	6,447	5,799	32.8%	77.3%	91.0%	1,856	648	82.3%	97.3%	87.3%	2,044
目標達成率	96.1%	94.3%	102.8%			95.5%	108.9%	115.9%	101.5%	104.7%	100.7%

※ 「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。

# ハローワーク岸和田 就職支援業務報告(令和6年度)

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### (1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・「求職者の動向等、職業相談窓口で印象に残ったこと」について、職業相談部門内で情報の共有を行い、全ての職員が求職者のニーズを的確に汲み取ることで求人者と求職者のマッチングの強化に取り組みました。各職員の持つ情報を部門内で共有することにより、求職者のニーズに沿った職業相談ができ、また、提供する求人情報の選択肢が増えて有効であったため、事業所サービス・企画部門（求人受理部門）にも共有範囲を拡充し、さらに求職者ニーズを取り入れた求人の提供を図ります。
- ・求職者に、事業所のイメージを明確に伝え応募を促進するため、事業所訪問の際に撮影した画像や求人票に記載していないアピールポイント等を掲載し事業所をPRする「伝えるシート」の充実を図りました。「伝えるシート」を所内に掲示することで、熱心にご覧になっている求職者も多く、応募を促進し求人を多く充足させることができたため掲示スペースの拡充等によりさらに求人充足を図ります。

### (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

- ・リーフレット「求人票の内容を見直してみませんか？」を作成し、求人受理時に求人票の記載内容についてブラッシュアップの提案を積極的に行い、求人内容の充実・改善に取り組みました。引き続き求人のブラッシュアップに取り組むことで求人充足の増加を図ります。
- ・特に求人者マイページから提出された求人については、対面による申し込みであれば可能な、その場での聞き取りによるフォローが不足しがちなため、メッセージ機能を活用して求人記載内容の改善の提案を行い、求人充足支援の強化を図りました。
- ・求職者ニーズに合った求人情報提供を行うため、新規求職申込時や再求職申込時に希望職種等の確認を徹底するとともに、その後の職業相談等の機会を通じて求職者の現状把握に努めました。職業分類不能割合（希望職種が不明・未定の求職者が新規・有効求職申込件数に占める割合）は前年度に比べ改善されたものの、当局平均より高いため継続した取組を実施していきます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- ・新規オープン予定の大型スーパーについて事業所説明会を実施し、応募予定者は34名となり好評でした。来年度は、事業所説明会および面接会を職業相談部門、事業所サービス・企画部門の連携によりさらに多く実施し、求人充足を通じ地域住民と事業所の期待に応えています。
- ・泉南地域の安定所3所（岸和田所・泉大津所・泉佐野所）で連携し、合同で学卒求人説明会・障害者就職面接会・職業訓練ガイダンスを行いました。どのイベントも来場者、事業所の双方から好評であったため、来年度も継続および他の分野のイベントも実施予定です。

### (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

- ・前年度に比べ安定所紹介による就職件数が減少している雇用保険受給者に対して求人への応募を促進するため、来所時に安定所の就職支援について説明し、活用勧奨を行います。
- ・オンラインを活用した求職活動を希望する求職者が増加する一方、対面での職業相談を希望するが安定所を利用したことのない求職者に対し安定所を利用するよう勧奨するため、地域の情報源である自治会の回覧板に安定所の案内リーフレットを添付してもらう等、管内自治体と連携し周知の強化を図ります。
- ・求人のプラスシェアアップについて職業相談部門、事業所サービス・企画部門間の連携を強化し、引き続き実施します。

## 2. 特記事項

## 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	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(35歳～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	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	2,810	2,340	31.9%	90.0%	95.0%	843	170	330	83.4%
令和6年度実績	2,664	2,400	37.8%	70.7%	95.7%	850	191	440	91.9%
目標達成率	94.8%	102.6%	118.5%			100.8%	112.4%	133.3%	110.2%

※ 「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。

# ハローワーク池田 就職支援業務報告（令和6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○管内市町連携による地域のニーズに応じた事業の実施

当所では管内3市2町と連携し、地域のニーズに応えるため、さまざまな共催イベントを実施しました。

路線バス運転士の人材不足に対応するため、求職者に「バス運転士」という職業や職場の様子をよりくわしく説明する「バス運転士職業理解セミナー」を開催しました。参加求職者の中には「バス業界のことがよく理解できた」「働き方、勤務条件について印象が変わった」とバス運転士を目指す方もおられました。

管内の大阪国際空港で働く人材確保のために開催した「空港で働く！フェア♪企業説明会＆面接会」では、普段なかなか知ることのない空港内の仕事の様子について、大阪国際空港関連事業所の人事担当の方にお話いただき、より多くの求職者に知っていただくことができました。

また管内3市の公共施設にて出張マザーズセミナー「家庭と仕事の両立応援セミナー」を開催したり、豊中市立全小学校の1年生保護者へマザーズコーナーリーフレットを配付し、マザーズ層のみなさんに当所の存在を知っていただく良い機会となりました。

管内市町には、特に各市町の広報媒体を活用したイベントPRに協力していただき、広く周知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

前年度は事業所サービス部門と職業相談部門のスピード感のある情報共有と連携強化、そしてより多くの求人を提出いただくことが課題となっていました。

そのため今年度は、「リーダーによる定期的な求人充足会議」と「各担当者によるチャット機能を使ったリアルタイムな情報共有」により、事業所サービス部門と職業相談部門の全員へのスピーディーな情報共有・連携強化につとめました。その結果、面接会等のイベントを中心に、参加者の増加などの改善がみられました。

また、より多くの求人を提出いただくため、「保育面接会」や「マザーズ求人大募集月間」などテーマを決めて取組みました。「保育面接会」では、当初の参加枠を超える多数の事業所から問合せをいただき、未経験者・無資格者の応募が可能な求人を含めて、多くの求人を提出いただきました。

### （3）他の業務運営についての分析等

大量の離職が予定される当所管内の事業所へは、事業所出張アシストハローワークを実施しました。雇用保険受給の手続き、安定所の利用の仕方、職業訓練制度の説明等を行いました。「離職前に説明が聞けて不安が軽減した」「仕事の手が空く時間帯に事業所に出張してきてもらいたいありがたい」と好評でした。

一方、来所される求職者には対応手順を見直して、求職者支援メニューと求職者マイページについて丁寧に案内することに注力しました。職業相談窓口の対応を重視し、相談時間を十分確保することで、確実に求職者支援をする体制づくりにつとめました。

#### (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

より多くの求人者・求職者にご利用いただくために、求人募集の勧奨や当所の周知PRを実施してきましたが、十分ではありませんでした。それを踏まえて、次年度以降は、求人者と求職者の接点となる企業説明会・面接会・事業所見学会の内容の充実に努めます。求人者からの情報を確実に求職者へ届けるよう事業所サービス部門と職業相談部門の連携を強化し、イベントへの参加を促すことで利用者の増加を図ります。

## 2. 特記事項

当所では他の労働局や安定所の取組好事例を積極的に取り入れてサービス改善を図っています。秋田労働局の取組を参考に、イベント情報や職業情報などを発信するスペースとして、池田所情報発信コーナー「te+te（てって）」を当所の1F待合スペースに新設し、「保育士になるには」「シルバー人材センター特集」などの情報発信を行いました。窓口の順番をお待ちいただく間に、熱心に展示をご覧いただいている求職者もおられました。今後も情報発信コーナー「te+te」を活用して、情報発信に注力します。

### 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	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(35歳～56歳)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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	4,210	3,170	31.9%	90.0%	95.0%	1,160	412	616	71.0%	95.9%	83.4%
令和6年度実績	3,909	3,013	33.1%	76.1%	93.9%	1,078	477	535	74.3%	98.4%	85.5%
目標達成率	92.9%	95.0%	103.8%			92.9%	115.8%	86.9%	104.6%	102.6%	102.5%

※ 「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。

# ハローワーク泉大津 就職支援業務報告（令和6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度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、就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、職業相談窓口の利用を促進するため、応募書類の添削や面接指導等の支援メニューの周知案内を作成し、職業相談窓口活用術と題し所内等に掲示を行うことで、相談件数の増加を目指しました。また、日々受理した求人を確認して、求人窓口等で聴取した情報とあわせて事業所サービス部門から職業相談部門全員に情報共有しました。この求人情報を求職者に積極的に提供することで、紹介件数の増加を図りました。

上半期終了の9月末の時点で就職件数は目標値を下回る状況となつたため、①求職者マイページにより求人情報の提供を行い、その後来所勧奨を行う、②雇用保険を受給する方に対し雇用保険受給手続きに来所した時点から求人票を提供し、当所で独自に作成した「求人票の見方」により説明を行い安定所の利用を勧奨する、③失業認定日の指定時間枠を増加させることにより、充実した職業相談の時間を確保する、などの取組を開始しました。また、各取組についての研修を職業相談部門全員に実施することで、取組に対する個人差が生じないよう理解の促進を図りました。これらの対策によって今年度下半期における紹介件数は前年度同時期以上となり、就職件数についても令和6年度の目標を達成す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

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、キャリアコンサルティングの知識・技術の習得が重要であるため、キャリアコンサルティング研修の受講を奨励しました。また、雇用保険課担当職員が職業相談部門で5日間の職員交流研修を行い、円滑に雇用保険課から職業相談部門に誘導が行えるよう研鑽に努めました。加えて、安定所の職業相談等においては、各労働法の知識が必要となることから、労働基準監督署業務研修を4日間にわたり動画視聴形式で行い、全職員が受講しました。

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

前年度は、雇用保険受給者の就職件数については目標を達成しましたが、主要指標である雇用保険受給者の早期再就職件数については目標値が1,290件であるところ実績は1,196件（達成率92.7%）と目標値を大きく下回りました。また、今年度については主要指標の目標が雇用保険受給者の早期再就職割合に変更されましたが、その目標値は31.9%であり、前年度における雇用保険受給者の早期再就職割合は30.9%と今年度の目標値を下回っていました。

雇用保険受給者の早期再就職支援については、従来より「雇用保険受給者 職業相談マニュアル」を策定し、初回失業認定日の手続き後に職業相談窓口に誘導を行い、求職活動の方法や再就職手当シミュレーション（再就職手当額の試算表）を用いて具体的な再就職手当の支給額を含めた説明等を行うことで、早期再就職に繋がる職業相談を実施しているところです。前年度の実績では今年度の目標値には届かないことから、初回失業認定日の手続き後の職業相談を輪番制での対応から今年度は担当者を定め、より重点的に早期再就職の勧奨が図れるような体制を構築しました。あわせて、初回講習に続けて「再就職手当のご案内」として再就職手当についてきめ細やかな説明を実施することとしました。

前年度は低調であった雇用保険受給者の早期再就職割合は、令和7年3月末時点において34.9%と目標値の31.9%を3.0ポイント上回り、今年度の目標を達成し改善しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

今年度において、職業相談窓口利用者全体に占めるシニア層の利用割合はさらに増加しました。新規求職者数、紹介件数及び就職件数について、令和5年度は利用者全体における55歳以上の求職者の割合が37~39%台でしたが、今年度はそれぞれ40%を超えるました。このような状況を受け、シニア層が応募しやすい職種の求人を出している事業所に対して働きかけを行い、60歳以上の求職者の雇い入れを積極的に勧奨しました。働きかけの結果、シニア層の受け入れに積極的な求人に対しては求人票に「シニア歓迎」と表記することとした上で、当所のホームページでの「かんたん求人検索」においても「シニア歓迎」と表記された求人は「60歳以上の方が応募しやすい求人」として検索できるよう設定を行いました。今年度の就職件数は年間の目標は達成したものの前年度からは減少していますが、55歳以上の高年齢者の就職件数は前年度の件数を上回りました。

当所における新規求職者数は令和5年度に続き令和6年度においても減少しています。令和5年度は前年度比99.4%ですが、令和6年度は前年度比97.8%と減少の幅が大きくなっています。新規求職者数が減少するなかでより多くの方に安定所を利用いただくためには、ハローワークオンライン登録者からハローワーク利用登録者への切替が必要となります。従来よりオンライン登録者へのアプローチ実施要領を策定し安定所の利用促進に努めていましたが、アプローチ実施方法を郵送としたものの、安定所から郵送での連絡を可とする登録者が多くないため効果が薄い状況でした。そのため、今年度はオンライン登録者へのアプローチ実施要領を他の安定所の取組事例を参考として改訂し、求職者マイページによって当所の支援メニューの案内を送信することで当所の利用促進を図りました。

### (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

就職件数については令和4年度から3年連続で目標を達成していますが、充足数については目標達成できたのは令和5年度のみであり、充足数を増加させることが課題です。「応募したくなる求人」を提供できるように、求人条件の緩和や求人票の記載内容の充実を働きかけるほか、事業所訪問により求人票には記載していない事業所情報を収集し事業所のPRシートを作成するなど、従来より求人充足支援に努めているところです。しかし、充足数のうち当所で紹介した件数の割合は令和5年度が56.7%、令和6年度が56.5%という状況にとどまっています。今年度より事業所サービス部門において日々受理した求人を確認して、求人窓口等で聴取した情報とあわせて職業相談部門全員に情報共有するほか、受理した求人を速やかに情報提供できるよう、事務職の求人や軽作業の求人などニーズが多い求人を分類分けしたBOXを職業相談部門内に設置しました。職業相談部門において当所で受理した求人を情報提供する機会を増やし、事業所サービス部門においてその後の実績把握、効果検証を行っていくことで、充足数の向上に取り組んでいきます。

## 2. 特記事項

令和6年度上半期において、就職件数は目標値を下回りました。就職件数を増加させるため特に雇用保険を受給される方に対し積極的な求人情報の提供を行うなど、紹介件数向上に向けた取組を複数開始しましたが、職業相談部門全員が各取組の目的を理解して効果的に実施していくことが必要であると考えました。そのため、職業相談部門全員に対し取組内容の理解度、実施状況や意見（改善案）等についてのアンケートを実施し、その結果を踏まえた研修を行いました。研修の講師は職業相談部門の若手職員が務め、取組にかかる実施の目的や好事例などを説明するほか、職業相談部門と他の課・部門職員とのディスカッションの時間も設け、当所一丸となって就職件数増加に取り組みました。モチベーションアップも図られ、下半期における紹介件数は前年度同時期の実績を上回り、就職件数は令和6年度の目標値を達成することができました。

## 3. 総合評価（※）

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	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	2,720	2,190	31.9%	90.0%	95.0%	749	258	210	95.9%
令和6年度実績	2,722	2,170	34.9%	80.6%	95.0%	878	275	215	98.3%
目標達成率	100.1%	99.1%	109.4%			117.2%	106.6%	102.4%	102.5%

※「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。

# ハローワーク藤井寺 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

○多くの方が応募しやすくなるように、求人事業所に対して応募条件を緩和するよう、また、求人内容を詳細に求人票に記載するよう積極的に働きかけるとともに、地元でパートタイムでの就業を希望する方も多いことから、シニア層や育児中の方も応募しやすいパートタイム求人の提供にも努めました。

また、事業所説明会・面接会を65回開催し、のべ140社の求人事業所と2,063名の求職者が参加し、うち100名が就職という大きな効果があり、共催の柏原市及び羽曳野市からは、事業継続・拡充を要望されています。

○求職中の方向けに、応募書類の書き方や面接対策、安定所の活用方法や求人検索の方法などを伝える各種セミナーを計107回開催し、2,370名の方が参加しました。併せて求人情報とイベント情報の提供や個別支援の案内を積極的に行い、好評を得ました。

○育児中の方など、当所に来所が困難な方の様々なニーズに対応するため、来所しなくても仕事探しの相談等ができる「オンライン職業相談」を積極的に活用し、年間85件の職業相談を実施しました。さらに多くの方にご利用いただけるように今後も継続して取り組みます。

### （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

○シニア層向け求人の需要が高まっていることから、新規求人の増加を図り、毎月平均100社程度の事業所に電話・訪問等を行い、助成金の説明と合わせてシニア層の採用を積極的に提案しました。また、新たに提出されたシニア層向け求人を集めて毎日求人情報誌を発行するとともに、シニア層向け求人を含む面接会も積極的に開催しました。

○35歳以下の若年者への就職支援をさらに強化するため、同世代の求職者とともにグループワークを行う「就活サークル」を開催するとともに、担当者制による個別支援を積極的に行っていました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 地方自治体や商工会議所との連携を強化し、当所から離れた地域（柏原市及び羽曳野市）においても、各種セミナーや面接会を多数開催するとともに、市役所及び関連施設、主要駅の商業施設等でリーフレット配架やポスター掲示を積極的に行い、当所及びアゼリア柏原ハローワークコーナーに関する情報発信を強化しました。
- アゼリア柏原ハローワークコーナーでは、毎月セミナーや面接会を開催するとともに、柏原市発行の広報誌にもハローワークコーナーがあるアゼリア柏原（柏原市立市民プラザ）で開催するイベント情報等を掲載しました。また、柏原市在住の方に対して求人情報の提供を積極的に行っていました。

### (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

- 雇用保険受給者への支援を強化します。  
各種支援メニューのご案内や求人情報の提供を積極的に行うことで、さらに早期再就職を支援します。
- 個別支援の充実を図り、特に35歳以下の若年者や育児中の方、シニア層への個別支援を充実させます。
- 障害者支援について、管内の地方自治体や支援機関との連携をより一層強化し、個々の求職者ニーズに対応した就職支援を充実させます。

## 2. 特記事項

当所管内は中小・零細企業の製造業が多く、自動車関連部品製造業も多いことから、アメリカの関税政策の影響について情報収集に努め、必要に応じた支援を講じていきます。

## 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 就労自立促進事業の就職率	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	2,740	1,840	31.9%	90.0%	95.0%	652	68.1%	210	95.9%
令和6年度実績	2,744	1,929	36.6%	99.2%	92.6%	733	85.9%	198	97.8%
目標達成率	100.1%	104.8%	114.7%			112.4%	126.1%	94.3%	102.0%

※ 「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。

# ハローワーク枚方 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

- 雇用保険受給者に対する安定所の利用勧奨を積極的に行い、支援を実施しました。初回失業認定者には職業相談窓口への誘導を徹底し、支援メニューの案内等を行い、魅力を発信することで紹介件数の増加につなげました。  
また、初回失業認定の時間を窓口が混雑する午前の時間を避け、午後に設定し、早期から時間をかけて丁寧な職業相談を行うことにより、雇用保険受給者全体の就職件数増加につなげました。
- 来所せざるとも二次元バーコードからWEBCASを通じてオンライン上で求人に応募できるサービス（WEB応募サービス）や、360度カメラで事業所内を撮影し、求職者に実際の事業所の雰囲気を感じていただけるバーチャル見学会など先進的な取組を積極的に進めた結果、人材不足分野（介護、医療、保育、建設、警備、運輸）の求人充足率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

- マザーズコーナーでは、子育て世代だけでなく介護と仕事の両立を考える求職者層も利用できる旨を積極的に周知を行い、利用者の増加に努めました。職種よりも勤務時間や通勤方法などの条件を重視して応募求人を選択する方が多いため、様々な条件の求人をそろえ支援を行いました。在宅可能求人もまとめて掲示しており、求職者の関心を高く集めています。
- 採用・不採用の判断を行うことを前提とした従来の面接会ではハードルが高いと感じる求職者もいるため、所内ブースにて事業所担当者に待機していただき、求職者（主に雇用保険受給者）を誘導する「お仕事説明会」を実施し、求職者と事業所の接点を増やす取組を行いました。職業相談部門からの案内も積極的に行い、参加者数を順調に増加させました。  
また、「選ばれる求人票の書き方」をテーマにした事業所向けセミナーを実施し、人材不足の事業所への求人充足支援を行いました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

●シニア層への就職支援として、面接会およびセミナーをパッケージングした「シニアWEEK」を実施しました。2月5日～7日の3日間で4社の面接会を行い、参加者54名、採用18名と多くの方の就職につなげました。  
毎月1回実施しているシニア層向けセミナーも参加者が多く、今後はセミナーから面接会へ誘導する流れを確立し、効果的な支援につなげていきます。

### (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

●雇用保険受給者全体では、適切な窓口誘導、就職支援により紹介件数、就職件数ともに伸びていますが、早期再就職の割合が高くありません。再就職手当の制度を活用するよう、雇用保険受給終了を待たずに求職活動を始めるメリットを丁寧に説明することで、早期再就職を積極的に勧奨することが重要です。認紹会議（雇用保険給付課と職業相談部門による会議）などで検討を重ね、対策を講じていきます。

## 2. 特記事項

## 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	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（35歳～56歳）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	公的職業訓練修了3か月後の就職件数のうちハローワーク紹介による就職件数
令和6年度目標	5,400	3,800	31.9%	90.0%	95.0%	1,702	550	793	95.9%	83.4%	127
令和6年度実績	5,282	3,565	32.1%	77.0%	93.0%	1,593	582	642	97.5%	90.2%	113
目標達成率	97.8%	93.8%	100.6%			93.6%	105.8%	81.0%	101.7%	108.2%	89.0%

※ 「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。

# ハローワーク泉佐野 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、就職件数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、雇用保険受給者の相談窓口への誘導および積極的な情報提供を実施することで、雇用保険受給者の早期再就職割合が目標値「31.9%」に対し、令和6年度実績は「38.1%」となりました。

人材不足分野への就職希望者を中心に緊要度が高い求職者に対し、求職登録後1週間以内に求人情報の提供を行うことで人材不足分野の就職件数が目標値「712件」に対し、令和6年度実績は「768件」となりました。

また、令和6年度から新たに「人材不足分野の説明会」を開始しました。この取組は、人材不足分野の求人者から仕事内容などを説明していただく取組で、求職者から「仕事のイメージが持てるようになった」「この仕事が自身に向いているか確認できた」などの評価をいただいている。

#### ② 求人者支援の取組

求人者に対して、コンサルティング（労働市場情報の提供等）を実施し、条件緩和等を実施した求人「188件」を所内に掲示や求人情報誌に掲載、職業相談部門への情報提供を行うことで「45件」が充足しました。

また、求人受理後2週間を経過しても応募者が少ない求人の中から、求職者ニーズの高い職種等を職業相談部門に「222件」提供することで「74件」が求人充足し、更に、求職者から求人内容について意見聴取を実施し、事業所へフィードバックすることで「136件」の求人票のブラッシュアップを実施しました。

### （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

#### 求職者支援として、

- ・シニア世代（65歳以上）の求職者に対する職業相談の充実
- ・全ての求職者に対する能動的・積極的な求人情報の提供
- ・緊要度の高い求職者に対する求人票の提供およびフォローアップ

について取り組んだ結果、令和6年度の「情報提供からの紹介率」が12.7%（令和5年度は10.1%）、「情報提供からの就職成功率」が3.4%（令和5年度は2.8%）と大きな効果がありました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

管内自治体と連携した取組として

- ・管内自治体と連携したセミナーの実施
- ・管内自治体と共に合同面接会にて職業相談ブースを設置
- ・児童扶養手当の申請提出時期に市役所内に臨時の職業相談窓口を設置するなど、地域との連携強化を図りました。

### (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

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

- ・管内自治体への広報内容を「安定所における支援の案内・周知」から、「安定所が実施するイベントの周知・案内」
- ・求職者に対する能動的・積極的な求人情報の提供、緊要度の高い求職者に対する求人票の提供およびフォローアップ
- ・「人材不足分野の説明会」や、シニア世代向けの面接会の拡充について取り組みます。

## 2. 特記事項

## 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	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
令和6年度目標	2,480	2,090	31.9%	90.0%	95.0%	712	266	95.9%	83.4%
令和6年度実績	2,486	2,239	38.1%	76.5%	95.2%	768	307	96.4%	84.4%
目標達成率	100.2%	107.1%	119.4%			107.9%	115.4%	100.5%	101.2%

※ 「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。

# ハローワーク茨木 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

#### 主要指標の目標達成に向けた取組

当所では、「就職件数及び充足数の目標達成」を最重要課題と考えマッチングの強化に取り組みました。

##### ①就職件数

・「丁寧にかつスピード感を持って業務に取り組む」「利用者をお待たせしない」をモットーに、体制の見直し、基本業務の徹底を行いました。また、当所の本所や出先機関であるワークサポートたかつきにおいて、窓口担当職員ごとに求職者に対する求人情報提供の目標数を設定し、求職者のニーズに合った求人やイベントの情報提供を積極的に行うなど、窓口や郵送、求職者マイページを活用した求人情報等の提供に力を入れました。

##### ②充足数

・求人を受理する際には、「求人充足させる」という意識を持ってより丁寧かつ詳細な内容の確認を行うよう、職員間で改めて意識づけを行いました。また、求人充足に向けて、求人受理の際に電話や事業所訪問で事業所から聴取した「+α」の情報を当所の本所内で共有するだけでなく事業所情報システムに記録することで、他の安定所の職業相談の窓口においても求職者へ情報提供できるよう心掛けています。

・事業所と求職者との出会いのきっかけを作る「ミニ企業説明会」を、職業相談部門にあるブースを活用して実施しました。「面接会」は参加のハードルが高くなる傾向にあることから、気軽に参加していただける「企業説明会」という形式で、週1回行いました。失業認定日で来所された方を含め多くの求職者に対して、事業所が求人の仕事内容や自社のアピールポイント等について説明できる機会となっており、「業界に興味が無かった方にも、知ってもらう機会を作っていたい」といった感想をいただくななど事業所の満足度は高くなっています（年間37回実施、73名紹介、25名採用）。

・安定所の求人を多くの求職者に知っていただき求人充足させることを目的として、初回講習会において求人票を配付しその求人の仕事内容や訪問して得た「+α」の情報などを求職者に伝える「事業所PRタイム」を実施しました（年間60回開催）。

### （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雇用保険を安心して受給していただくため、雇用保険受給説明会の時間を長くし雇用保険給付の窓口で質問の多い項目についての説明を充実させました。また、初回講習会においても、求人票を配付し職員からプレゼンテーションを行う「事業所PRタイム」および職業訓練校のスタッフから職業訓練を周知する「職業訓練校アピールタイム」を追加するなど見直しを行いました。

②求職者向けの各種セミナーの見直しを行い、安定所の利用方法や求職活動の進め方等についての動画形式によるセミナーを導入しました。これにより、セミナー受講者が5,799名と前年度より多くの求職者に受講していただくことができました（前年度セミナー受講者3,633名）。

③サービスを改善するための提案を全職員から集め、優先順位を決めて改善に取り組みました。「受付から待合スペースへの誘導表示」「所内掲示の見直し」「雇用保険受給資格者証返却カウンター表示」「外部掲示板の活用」などの改善を行いました。職員による提案については来年度も継続し、全職員がサービス改善の意識をもって仕事に取り組むよう意識づけを行っていきます。

④新規求職者に占める高年齢者の割合が徐々に高まっている中、高年齢者就職支援の一層の促進が必要となっています。求人の受理時に「高年齢者を歓迎する求人」であるかの確認を徹底し、事業所から同意していただいた求人については、「高年齢者歓迎求人」として求人ファイルで展示・掲示するほか、当所ホームページ上で「かんたん求人検索」で検索できるようにし、高年齢者への求人情報提供を強化しました。また、管内自治体と連携し、高年齢者の3か月の短時間就労を促進する「健康・いきがい就労トライアル事業」（計3回）を実施し27件の就職につなげました。この「健康・いきがい就労トライアル事業」については、管内自治体と連携し継続的に行っていきます。

### (3) その他の業務運営についての分析等

①地域の求人者ニーズに応えるため、管内自治体や商工会議所等と計画時点から情報交換を密に行い、合同就職面接会を計5回実施しました。（参加企業93社、求職者450名、就職者数30名）。また、管内にオープンしたスーパーや店舗の求人については、所内での面接会を開催しました（参加企業6社、求職者195名、就職者数35名）。面接会を実施する際には、参加事業所PR情報の所内掲示や冊子での提供、待合スペースのデジタルサイネージでの放映など、求職者の面接会への積極的な参加を奨励しました。

②障害者就職促進のため、管内の自治体や商工会議所等と連携し障害者対象の面接会を計3回行いました（参加企業28社、求職者145名、就職者数18名）。

③所掌している業務以外の知識を深めるとともに、課・部門間の一層の応援態勢を構築するため、若手職員の「交流研修」を行いました（全10名）。また、当所職員全体の業務内容の理解を深めることを目的として、景況感についての情報及び受理している求人についての「+α」の情報を収集する「定点観測調査」のための事業所訪問を若手職員で行い、若手職員のスキルアップにつなげました（全5組）。

### (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令和6年度の就職件数については、4,468件（目標達成率102.5%、前年度比103.6%増）と目標件数を達成することができました。一方、充足数については、3,826件（目標達成率98.1%、前年度比100.7%増）と前年度の実績は上回ったものの、年間目標を達成することができませんでした。令和7年度は、就職件数及び充足数の目標達成に向けて、その業務が「目的にあってるか、効果があるのか」を常に検証及び見直しを行いながら取り組んでいきます。特に、事業所の人材確保が喫緊の課題となり安定所への期待が高まる今、求人者のニーズを的確に把握し求人の充足につなげるため、求職者にとってわかりやすい求人の作成や条件緩和のアドバイスの徹底、求職者への求人情報提供の強化に一層取り組んでいきます。

②職業訓練については、人材育成のためニーズが高まるなかで、ワークサポートたかつきでのセミナーの開催や出張相談など、高槻市においても周知を図りましたが、残念ながら申込は前年度より減少しました。令和7年度についても、職業訓練の周知を積極的に行って、訓練受講につなげていきます。

## 2. 特記事項

## 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	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	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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	4,360	3,900	31.9%	90.0%	95.0%	1,152	515	364	71.0%	95.9%	83.4%
令和6年度実績	4,468	3,826	33.1%	68.4%	88.9%	1,154	576	449	77.0%	101.7%	92.6%
目標達成率	102.5%	98.1%	103.8%			100.2%	111.8%	123.4%	108.5%	106.0%	111.0%

※ 「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。

# ハローワーク河内長野 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雇用保険受給者に対する取組

当所では雇用保険受給者に対する早期再就職に向けた支援として、最新の求職者ニーズを踏まえた求人検索の仕方や、最新の求人情報、当所のおすすめ求人、ミニ面接会等のイベント情報、各種セミナーなどの情報提供を強化し、積極的に働きかけを行う取組を行いました。

#### ②求職者に応じた課題解決支援の強化

当所は、多くの高年齢層の求職者にご利用いただいていることから、高年齢者が応募しやすい求人の情報提供や的確な求人検索、プラスワン紹介を強化することにより、生涯現役窓口での65歳以上の就職率の実績は86.4%となり、目標の83.4%を達成しました。

#### ③事業所訪問、求人開拓実施体制の強化

求人充足支援のため、求人部門と職業相談部門の職員がペアとなって事業所を訪問し、求職者目線による求人内容の充実化や条件緩和の提案、高年齢者の応募しやすい求人、仕事と子育ての両立支援求人の勧奨などの取組を行いました。

また、医療や介護などの人材不足分野のミニ面接会を毎月開催（年間42回実施）し、人材不足分野の就職件数は686件となりました（目標達成率107.9%）。

### （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雇用保険受給者の早期再就職を積極的に支援するため、求職者に対し個別の再就職手当受給額のシミュレーションを作成し、配付・説明を行いました。

②高年齢者に注目されやすいキーワードについて、求人票の記載方法とそのメリットを具体的に事業所へ提案することにより、高年齢者が応募しやすい求人を新たに154件提出いただきました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

求人者マイページによる求人のオンライン受付を推進するため、その利便性について丁寧な説明を行うとともに、スピーディーな処理・求人公開に取り組んだ結果、年間における求人者マイページ利用率が81.1%となり、目標の80%を達成しました。

### (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求人者に対する支援

質・量ともに求人充足支援の充実を図るために、原則として全ての求人者に対して求人者マイページのメッセージ機能により安定所の求人充足支援についての案内を行います。

また、求職者のニーズ、労働市場の水準を考慮した求人記載内容の見直し・条件緩和などの提案や求人者支援セミナーの案内に取り組みます。

#### ②求職者に対する支援

雇用保険受給者には令和7年4月から給付制限期間が短縮されることも踏まえ、初回講習及び初回失業認定相談時において、引き続き、個人毎の再就職手当受給額シミュレーションの案内により早期再就職の積極的な支援に取り組むとともに最新の求職者ニーズに基づく求人検索の仕方や最新の求人情報の提供、ミニ面接会・事業所説明会への誘導などにより紹介件数の増加を図ります。

また、求職者が抱える課題に応じて、自己理解、仕事・職業理解に関する助言、履歴書・職務経歴書の作成支援、各種セミナー受講勧奨、ミニ面接会・事業所説明会等への誘導、職業紹介を意識した求人情報の提供を行います。

## 2. 特記事項

地域の商工会議所や自治体との連携（雇用促進広域連携協議会）による南河内合同就職面接会＆説明会を9月に実施（参加事業所11社、来場者117人）しました。

また、当所管内にある富田林中小企業団地の協同組合（事業主団体）に協力いただき、加盟事業者を対象に求人者サービスメニューや雇用・労働分野の助成金制度についての周知・案内を行いました。

## 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	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	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	2,250	1,770	31.9%	90.0%	95.0%	636	289	95.9%	83.4%
令和6年度実績	2,129	1,750	32.0%	75.0%	91.1%	686	356	96.6%	86.4%
目標達成率	94.6%	98.9%	100.3%			107.9%	123.2%	100.7%	103.6%

※「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。

# ハローワーク門真 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

今年度は、年度当初にスローガン“ハローワーク門真発・Neo 5S運動”を以下のとおり作成し職員の意識改革及び意欲喚起に取り組みました。

- ①シームレスに・Seamless…部門間のセクト主義を排し、年齢・性別・障害の有無などの垣根なく求職者と事業所などを繋ぐ
- ②スピード感を持って・Speedy…お客様ニーズを迅速に感じ取り、改善（実施）すべきは早期に改善（実施）
- ③サービスを向上し・Service…常にお客様目線の考えを持ち、必要とされる安定所に
- ④（お客様の）笑顔・Smileで…お客様の笑顔が満足度
- ⑤（職員も）輝く・Shine…その笑顔が職員のやりがいに繋がり、各指標の目標も達成！

その結果、

- 地域経済に大きな影響を与える管内の事業所倒産案件2件に対し、迅速にアシストハローワーク（集団説明・離職票発行支援等）を実施しました。両社とも法定期限内に離職票を発行できることで、離職者の雇用保険早期受給及び早期再就職に寄与しました。
- 2月に所内を大規模改装しました。透明な“シームレスマッチングブース”をフロア中央に配置し、地域住民と“働く”を、そして“企業”とをシームレスに繋ぐスペースとした結果、連日事業所と求職者の予期せぬ出会い（ブランドハップンスタンス）が生まれています。
- とりわけ、下半期以降は、掲示物の展示や窓口の取扱い、面接会参加事業所の選定や運営方法などを職員がアイデアを出し合って自らどんどん変えていく機運が生まれ、日に日に利用者サービスが向上しています。
- また、部門間の枠を超えて、横断的に業務を割り振ることによって、上記特別対策等による極度の繁忙も乗り切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

○来所者端末の利用促進および受付業務の簡素化を図り、気軽に求人を検索・閲覧していただくために、総合案内で座席指定の番号札の手交を取りやめ、自由に求人を閲覧していただく方式に令和5年11月から変更しました。

さらなる利用を促進するため、令和6年7月29日から、すべての来所者端末の初期画面を「シンプル求人検索」画面に変更し、誰でも一目で求人を検索しやすい画面に変更するとともに、全席に「その求人！ご紹介します！」のリーフレットを配置し、職業紹介窓口の利用勧奨を行いました。

○就職件数を増加させるための取組として、求職者のニーズをより一層把握するために「再就職アンケート」の見直しを行い、的確な求人情報の提供および職業紹介窓口の利用を促進しました。

○当所の入口前の案内表示に統一性がなかったため、シンプルな案内表示に改善し、加えて求人情報誌や管理選考のチラシを配架しました。また応募書類の書き方の例を掲示し、応募書類の作成支援希望者に対する窓口誘導がスムーズに行えるよう改めました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

- 就職件数の目標を達成するためには、紹介件数を増加させる必要性があると考え、職業相談部門では、各窓口ごと（職業紹介窓口、職業訓練窓口、職業相談窓口、マザーズコーナー）に、“1日当たり・1人当たりの職業紹介目標数”を設定、職員ごとに毎日の職業紹介件数を集計し、定期的に結果を還元することにより、部門内の自身の職業紹介状況を認識させ、積極的な職業紹介に繋げるよう意識づけを行いました。これにより令和6年度の紹介件数は16,086件で、前年度実績を1.2%、目標を3.4%下回りましたが、就職件数については、前年度実績を1.4%上回る3,779件となりました。
- 利用者エリアの見直しに伴い、シームレスマッチングブースを設置したこと、就職面接会および事業所説明会を多数開催することができました。事業所の求人充足支援を強化し、充足数は前年度を3.7%上回る3,073件となりました。
- 求人担当者制（担当者による求人充足支援）については、高年齢求職者が占める割合が多い当所の特徴を踏まえ、60歳以上の応募が可能な求人をはじめ、製造関係の職種や事務職の求人を中心に選定し、求人充足の支援（所内掲示、求人情報誌への掲載、管理選考等）を積極的に行いました（求人担当者制支援件数実績84件、充足率32.7%）。
- 職員の事業所訪問については、就職面接会等の参加希望のあった事業所を中心に職業相談部門と事業所サービス部門が連携し実施しました。事業所訪問数を“職員1人につき4回以上実施”と目標設定し、新規求人開拓、事業所情報（業況）・求人内容の詳細情報の収集等を行い、求職者へ求人情報を提供することでマッチングの強化を図りました。

### (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

#### 【雇用保険受給者への対応】

雇用保険受給資格決定件数は6,622件（前年度6,605件）で、雇用保険受給者に対する紹介件数は4,690件（同4,196件）、就職件数は1,172件（同1,109件）と前年度実績・目標ともに上回りましたが、紹介成功率については前年度実績を1.4%下回る結果となりました。  
令和7年度については、職業紹介の精度を上げるために雇用保険受給者の失業認定後の窓口誘導方法、求人情報の提供方法、認紹会議で雇用保険課と職業相談部門を中心とした連携強化等により、雇用保険受給者の窓口利用から職業紹介、就職へ繋げる仕組みをブラッシュアップします。

#### 【サービス改善】

令和6年度は、利用者サービスを向上するために利用者エリアの見直しを行い、シームレスマッチングブースでの就職面接会および事業所説明会の実施、利用者スペースにおけるデジタルサイネージを活用した各種情報の提供を行いました。  
令和7年度は現在の取組を進化・発展させ、地域の施策とリンクした取組を実施し、“人”と“企業”をシームレスに繋げます。

#### 【求人充足支援】

令和6年度の充足数は3,073件（前年度2,964件）で前年度比103.7%となりました。より一層の充足数の向上のため、シームレスマッチングブースを活用した就職面接会および事業所説明会、管内自治体と連携した就職面接会を開催するほか、Jobtag等を活用した求人内容のブラッシュアップ支援を行うとともに、職業相談部門と連携した事業所訪問、求人情報収集を行い、メリハリをつけた求人充足支援を行います。

## 2. 特記事項

所長および幹部職員が当所管轄内4市すべての市長のもとを訪問し、雇用失業情勢や雇用対策等に関する意見交換を行い、また令和7年2月には、門真市長が当所を視察された際に、在阪テレビ局1社と新聞社2社を交えて懇談等を行う等、管内自治体との連携強化に努めました。

## 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)	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（35歳～56歳）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	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	3,700	3,030	31.9%	90.0%	95.0%	486	556	71.0%	95.9%	940	83.4%
令和6年度実績	3,779	3,073	37.5%	63.5%	91.8%	497	651	79.9%	99.0%	1,153	90.0%
目標達成率	102.1%	101.4%	117.6%			102.3%	117.1%	112.5%	103.2%	122.7%	107.9%

※ 「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。