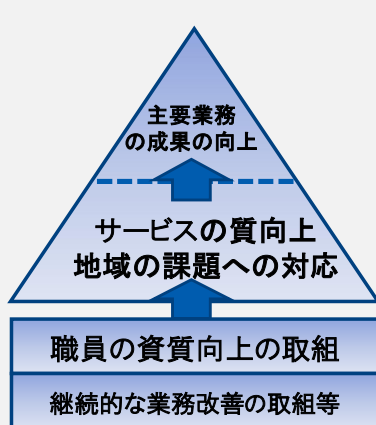


ハローワーク総合評価の概要について

- 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。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な成果の向上・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
- ・ 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

ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

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

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

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

【参考】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

- ① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

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

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

- ③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

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

- ④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

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

令和6年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果

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	熊谷所・大宮所・川越所・浦和所・所沢所・秩父所・ 行田所・草加所・朝霞所・越谷所
標準的な成果	川口所・春日部所
成果向上のための計画的な取組が必要	該当所なし

ハローワーク川口 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、充足件数の目標達成を最重要課題として、セミナー・面接会などを積極的に開催した。
- ・人材不足分野の人手不足の解消のため、各種面接会を実施した。具体的には、9月に「保育士就職面接会&説明会」、11月に「介護就職デイベンチング面接会」を開催したほか、福祉（介護・看護・保育）ミニ面接会9回、福祉以外（建設、警備、運輸）ミニ面接会8回実施した。
- ・生涯現役窓口では年齢的に、マザーズコーナーでは条件的に就職が容易でない方が多いため、清掃、警備、事務補助等のミニ面接会を生生涯現役で5回、マザーズで3回実施した。
- ・氷河期世代窓口では、求職者本人の就職活動への準備不足をフォローするため応募書類の書き方、面接対策のセミナーを17回実施し、基礎から応用までレベルに合わせた指導を行った。また、氷河期世代の応募を事業所に理解してもらい就職に結びつけるための求人開拓を行い、面接会を6回実施した。
- ・早期就職支援コーナーでセミナーを5回実施し、相談窓口の利用を積極的に勧めた。
- ・地方自治体や事業主団体と連携した高校生就職面接会等、人材を必要としている地元企業とのマッチング機会の場を設け、管内企業への求人充足に努めた。特に雇用対策協定を締結している戸田市と共催した「保育のお仕事面接会&説明会」は在職中の求職者が参加しやすいよう10月の日曜日に開催した。また、戸田市との共催による面接会が大変盛況であったため、年度計画にはなかったが、戸田市と話し合いの上、さらに「介護・医療就職面接会&説明会」を2月に実施することができた。
- ・昨年度まで実施していなかった蕨市に対し、協力依頼をしたところ、共催で「保育のお仕事面接会&説明会」を実施することができた。

（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

- ・各専門コーナーのセミナーや面接会などのイベントについて、開催結果に基づきテーマや開催時期・手法などの検証し、実施時期を変更するなど改善を図った。
- ・オンライン職業相談をマザーズコーナー以外でも実施すべく周知をおこなったが、利用希望者は伸び悩んだ。引き続き周知を図ることとする。
- ・求職者マイページ・求人者マイページの開設とその効果的活用を推進し、引き続き利用者の利便性を考慮したサービスを提供する。
- ・求人充足に向けて条件緩和指導や職業相談部門と求人部門の連携による求人充足会議の効果的運用などにより、未充足求人のフォローアップを確実に実施した。
- ・昨今の人手不足の状況において、自治体から介護や保育に係る事業者に対する人材確保への協力要請があるため、これまで実施しているセミナー、面接会のさらなる拡充に取り組んだ。
- ・利用者に対して行政サービスとしての適切な助言・指導ができるよう、研修や管理者のアドバイスなどにより、行政経験の浅い職員や第一線の窓口配置されている相談員の人材育成に取り組み、専門的知識やカウンセリング能力の向上など窓口体制の強化を図った。

(3) その他の業務運営についての分析等

・事業所からは、まだまだ人手不足感が強いとの意見を聞くが、当所は求人数が前年同月と比べ大きく減少していた。理由としては、当所管内は、中小・零細企業が90%弱を占め、求人者マイページ等のオンライン化に消極的な企業が多く、紹介期限が切れる求人の延長手続きをしない企業が多かった。そのため、期限が切れる企業に対し、今後の求人の可否について確認作業を行い、求人者マイページのメリット・使用方法を今まで以上に丁寧に説明した結果、昨年同月から大きく求人数を増加させることができたので、今後も続ける必要がある。

(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

・オンライン職業相談をマザーズコーナー以外について利用促進を図ったが、希望者が少なく利用拡大に至らなかった。窓口利用者が減少している現況において、オンライン相談の利便性を広く周知し利用拡大に努める。

・生活保護受給者等就労自立促進事業の目標である就職率については目標達成したが、支援対象者の取り込みについては伸びなかった。原因のひとつに一体的実施施設である川口市就労支援コーナーでの取り込みに苦慮したことが挙げられる、年度途中で自治体と定期的に話し合いの場を設け、連携強化を図ったが思うように事業への取り込みができなかったため、さらなる連携強化を図る必要がある。

・高校生の就職希望者が年々減少しているため、高校面接会の参加者も減少している。周知の方法を検討し更なる高校の協力を得る必要がある。

・人材不足分野を中心とした人手不足解消のため、セミナー、面接会等積極的に開催するものの充足数が低調だったため、求人開拓、求人充足支援のマッチング支援の更なる取り組み強化に努める。

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	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	3,583	2990	32%	90.0%	95.0%	812	68.1%	420	290	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,097	2886	34%	81.8%	92.0%	741	71.2%	440	290	103.4%	89.2%		
目標達成率	86%	96%	106%			91%	104%	104%	100%	107%	106%		

※ 「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。

ハローワーク熊谷 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

○人材不足分野の人材確保対策を重点的に進めた。業界団体と連携を進め、埼玉県トラック協会・熊谷市と共催で『物流業界セミナー&面接相談会』を、埼玉県警備業協会と共催で『警備の本音お仕事セミナー&就職面接会』を開催、物流や警備の未経験者も多く参加し業界や仕事を知っていただく機会となった。

○人材確保事業を広域的に進めるため、人材確保対策コーナー設置所の熊谷所と、コーナー未設置所の熊谷所（本庄出張所）・行田所で『人材確保対策推進事業に係る熊谷所・本庄所・行田所による連携会議』を初めて開催、各所の状況把握や就職面接会の情報共有、求職者への周知・送り出し等の取り組みを実施した。未経験者への働きかけ、人材不足分野を希望する求職者の確実な取り込みを継続出来るよう仕組み化を行った。セミナーや面接会を毎月実施したが、就職件数の目標を達成することができなかった。職場見学会等有効な方法を組み合わせて実施していく。

○早期支援・わかもの・マザーズ・生涯現役支援の各コーナーでは、毎月1回就職支援セミナーを開催。応募書類作成、面接対策の概要を説明、その後専門窓口へ案内し個別相談を実施。支援対象者の確保や職業相談・職業紹介に繋がっている。

○月末にカードタイプのメッセージにより翌月の各種イベント全てを一斉に配信。中旬には、特に注目度の高いイベントを1つまたは2つに絞って追加配信。LINEのお友達登録は県内で2番目に多く、イベントへの効果的な周知を実施しLINE配信後イベント申込みが増えるなど効果が出ている。

○（本庄所）就職説明会、ミニ面接会開催等に向け事業所を訪問し、職場環境や業務内容の写真を事業所PRとして求人票と一緒に掲示。玄関ロビーをコーナー毎に分け情報コーナーとして見やすく掲示することで、利用者からの申込みに繋がっている。

（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

○業界セミナーを開催し業界や仕事を求職者に知っていただく機会を設ける取り組みや、職員による事業所訪問により、求人開拓や求人票の作成支援を行うなど、求人者支援を実施した。

○前年度、県教育局等からの強い要望により、特別支援学校と企業との情報交換会の事業を外郭団体から当所が引き継ぎ開催したが、今年度も関係機関の要望により、当所において実施した。今後も要望があるため、雇用促進を図るために、県教育局、近隣所と連携し、企業と学校が交流できる機会を設けていく予定である。

○障害者雇用促進のため、ミニ面接会を随時開催する仕組みや求職情報公開の同意を得た障害者の求職情報一覧の作成を新たに実施した。

○誘致企業は埼玉県での知名度は十分ではないため、竣工に向け人材確保のためオンライン説明会を複数回開催。多くの求職者に会社の成り立ちから、事業内容の説明、業界の状況等社長自ら説明。事業や会社の雰囲気を理解することが可能となった。複数回のオンライン説明会後の合同面接会では多くの求職者の参加となるなど効果があった。

○マザーズコーナーの利用者の増加に向けて、埼玉県女性キャリアセンターの「就職支援セミナー」を当所のセミナールームでパブリックビューイング形式で開催した。令和6年度の開催実績は、5回で延べ81名の受講となるなど参加者は多い。今後はセミナー終了後、相談、紹介に繋がるよう取組を工夫していく。

(3) その他の業務運営についての分析等

○主要指標の雇用保険受給者早期再就職割合は目標通りに推移し、雇用保険受給者の早期再就職への意欲は高いと考えられる。また、早期支援やマザーズ、わかもの、生涯現役支援などの所重点指標は概ね目標通りであり、ハローワークの支援メニューを利用した就職に繋がっている。

一方で、主要指標の就職件数、充足数は目標大幅未達であり、紹介件数が前年度と比べて（熊谷・本庄併せ）毎月約100件減少、紹介就職率も前年度比▲1.6%低下している。紹介件数の確保、紹介就職率の改善が次年度の課題と考える。

○今年度はセミナー、就職相談会等を新たに実施し、また充足会議の強化等を図るものの良い結果とならなかった。次年度においては、就職相談会等の更なる強化をし、求人者支援サービスに取り組む。

○利用者満足度調査で求人者からアドバイスがほしい、何の連絡もない、紹介増を望む声があり、より多くの支援ができるようにする。

(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

○マッチングの中核となる主要指標「就職件数」「充足数」の達成に向け、所内全体で情報提供支援を強化する。①「求職者の希望に沿った求人の提供」 ②「求人者の求める求職者に応募してもらうため求人の提供」の双方の支援を効果的に行うため、実施要領を作成して取り組む。求職者マイページは求職者への情報発信をはじめ、情報提供支援の強化、ハローワークの利用促進を促すためにも、有効であることから、熊谷所：40%、本庄所：35%以上を目標として取り組む。

○求人充足については、求人充足力に応じ、求人充足支援に加え、上記情報提供支援と求人者向けセミナーを新たに実施する。採用を急がず、適した人材が応募してきた時に採用するために求人票を継続して出すケースや、事業拡大や補充のため一定数早急に採用したいため求人票を出すケース等様々である。事業所が一定数採用を検討している等採用意欲が高いと考えられる場合には、ミニ面接会の開催などマッチングの機会を提供して就職や充足に繋げていくことが出来るよう、事業所の採用意欲の把握に務め、事業主のニーズに沿った対応をしていく。

○雇用保険受給者は、求職者全体の約3割にあたり、早期再就職割合（自己就職の方含む）が高く、再就職への意欲の高い方が多い。求職者全体と比較し、就職率が高い（雇用保険受給者の就職率：熊谷所42.1%、本庄所44.5%、求職者全体の就職率：熊谷所21.6%、本庄所 25.6%）（令和6年4月～令和7年1月分）。安定所紹介による就職は、県内で秩父所に次いで高い（就職全体に占めるハローワーク紹介の割合：熊谷所32.4%、本庄所36.9%）が、約6割は、自己就職となっている。求職申込時にハローワークの利用や就職支援メニューの案内、初回講習で労働市場（求人倍率等）の説明や就職支援メニューの案内をしているが、窓口利用に十分繋がっていない。各コーナー（早期支援・マザーズ、わかもの、生涯現役支援）で毎月開催している就職支援セミナーの参加者に対して、個別支援の取り込みを確実に行う。

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	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	4,453	3966	30.0%	90.0%	95.0%	1,040	68.1%	375	71.0%	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,772	3514	32.9%	87.7%	92.7%	891	78.5%	372	90.3%	103.5%	97.4%		
目標達成率	84%	88%	109%			85%	115%	99%	127%	107%	116%		

※ 「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。

ハローワーク大宮 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ハローワークのDX推進

・ハローワーク大宮の公式アカウントLINEにより、各種イベント等の情報を積極的にオンライン発信しました。
・ハローワークに来所することなく職業相談・職業紹介が受けられるように、令和6年度においても予約制によるオンライン職業相談を平日夜間・土曜日に実施し、求職者の利便性向上に努めました。（令和6年4月～令和7年3月 平日夜間・土曜日のオンライン相談計160件）また、マザーズハローワーク大宮においても、子育て中など来所が難しい求職者の要望に応え、積極的にオンライン職業相談を実施しました。（マザーズハローワーク大宮のオンライン職業相談 令和6年度計208回）

②アウトリーチ型による支援

・マザーズハローワーク大宮において、アウトリーチ型の支援として、地域の子育て支援施設等に相談員が出張し、職業相談や各種セミナーを実施して家庭と仕事の両立を考えている求職者の就職支援を実施しました。（個別相談会19回 就職支援セミナー10回）

③事業主団体や地方自治体等との連携強化

・各地方自治体や事業主団体と連携し、令和6年10月「県央障害者就職面接会」（参加求職者145名 参加事業所数36社）、令和6年12月「大宮・浦和地区障害者雇用促進研修会」（参加企業44社）、令和7年2月「企業と就労移行支援事業所等との情報交換会」（参加企業15社 参加支援機関33機関）、令和7年2月「さいたま新都心障害者就職面接会」（参加求職者24名 参加事業所数5社）をそれぞれ開催し、障害を持つ求職者の就職促進及び管内事業所の法定雇用率改善に努めました。
・就職氷河期世代の就職促進に係る取り組みとして、「地域若者サポートステーション」（サポステ）との連携を強化し、サポステ利用者に対する出張セミナーを令和6年度3回実施しました。

④人材確保分野での就職・充足支援

・医療・介護・保育、建設、警備、運輸等の人材確保分野への就職を促進するため、ミニ面接会を多数開催して、求人充足支援を行いました。令和6年9月と令和7年2月には、埼玉県警備業協会と共催の業界セミナー・面接会を開催した他、令和7年2月には埼玉県トラック協会と連携し、トラック試乗会・企業説明会を開催して人手不足産業の求人充足率アップに努めました。（ミニ面接会等 計25回開催 参加求職者数 計253名 参加事業所数62社）

(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マッチングの向上

・シニア世代の求職者は、求職者マイページを利用した「自己PR」欄作成が苦手であることが多いため、求人者に対する自己アピールに課題がありました。そのため、「自己PRシート」用紙に手書きで記入・提出してもらい、月ごとに求職者一覧表としてデータ化した上で、商工会議所ホームページ掲載や管内事業所に郵送することによりマッチング向上に努めました。

②求人充足支援

・所内の掲示について、事業所訪問により得た情報を「事業所PRシート」として表示し、求人票以外の情報についても積極的に発信することとしました。また、求人票についても、単に新着求人を掲示するのではなく、年間休日数が多いなど良質求人を選定して掲示することとし、興味を持ってもらえるようマーカーやポップでわかりやすい表示に努め、求人充足を促進しました。

・失業認定窓口の待合スペースに設置しているTVモニターにおいて、面接会等のイベントや事業所PR情報をスライド形式で表示し、求職者に興味を持ってもらえるよう努めました。

・人材確保に課題を抱える求人事業所を対象に「魅力的な求人票の作り方セミナー」を開催して、求職者から見た求人票作成のポイント等について説明を行い、応募が期待できる求人票作成を促進しました。

③職員の資質向上

・障害を持つ求職者の就職件数増加のため、障害者担当の就職支援ナビゲーターが職員・非常勤職員向けに、障害者支援に係る研修を実施しました。

・職業相談業務等に必要とされる労働法関連の知識をより確かなものにするため、さいたま労働基準監督署職員を講師として、労働基準法研修を職員・非常勤職員向けに実施しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・求人事業所向けの「魅力的な求人票の作り方セミナー」は、予約受付開始後に多くの問い合わせがあり、セミナー後の参加者向けのアンケートでも概ね好評でした。7年度についても継続的に実施して、求職者が魅力的と感じる求人票に改善してもらうことにより、求人充足率向上につなげていきたいと考えています。

・「埼玉わかものハローワーク」において、若年者に人気のIT職種のミニ面接会を前年度に開催し、参加者数は多かったものの就職者数が0名であったため、令和6年度は、選定した求職者と丁寧に事前相談を行った上で、若年者からの希望が多い業種・職種への面接会参加を勧奨することによりマッチング強化を図りました。その結果、事務職及び製造職の面接会を3回開催し、参加者17名に対し、就職6名（就職率35.2%）と高い就職率となりました。7年度においても、求人職種に応じて求職者と事前に丁寧な相談を行った上で、面接会に参加してもらい、就職件数・充足数の増加に繋げていきたいと考えています。

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

主要指標は、就職件数、充足数とも目標に達成せず、特に充足数は目標達成率85%と前年度に比べると低いものとなり、求人充足が大きな課題となっています。

したがって、次年度については人手不足分野を中心に、求人充足について重点的に支援を行うため、SNSを活用した求職者への情報発信、リスクリングを含めた担当者制による支援、職業訓練校や業界団体等と連携した面接会等イベントの多数開催、求人者向けセミナー開催など、人材不足に悩む企業に対する総合的な人材確保支援に取り組んでいきたいと考えています。

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	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 したものの 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	5,996	5616	31.1%	90.0%	95.0%	1,411	68.1%	875	1,917	842	71.0%	95.9%	83.4%
令和6年度実績	5,398	4774	32.7%	97.5%	96.3%	1,383	75.7%	800	2,158	751	83.3%	96.3%	84.0%
目標達成率	90%	85%	105%			98%	111%	91%	112%	89%	117%	100%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク川越 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

- ・ハローワークの利用者の減少が続いている中、雇用保険受給者でハローワークを積極的には利用していない層や、ハローワーク未利用者層等（潜在的利用者層とする）を取り込むことで、紹介件数および就職件数の向上を図ることを重点的に取り組んだ。
- ・具体的には、WEB（自所サイト、LINE等）の強化により、予約相談やオンライン相談等の支援メニュー、セミナーや説明会等のイベント情報（申込み方法等を含む）を、利用者目線で必要（有用）な情報が得られるように改善し、潜在的利用者層に対しても訴求力の向上を図った。
- ・年度当初から、雇用保険受給者に対して、認定日に合わせて求職者マイページへ事前に求人情報を提案する取り組みを導入し、ハローワークからの積極的な支援の姿勢をアピールすることによって、受給者の取り込みを図った。
- ・1月から、毎週、地域の事業所担当者と個別相談ができる「事業所説明・相談会」を開始、求人者への充足サービスと併せて、「毎週開催」をアピールポイントとして、WEBサイト等に掲載する情報への注目度を高めることで、更なる求職者の取り込みを図ることとした。
- ・求人・事業所関係では、視覚情報及びデジタル化の強化を図り、前年度から取り入れていた視覚情報「事業所PRシート」の貼付場所を拡大したこと及び、所内のデジタルサイネージにも取込み情報提供の充実を図った。

（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

- ・人手不足分野への就職促進は以前からの課題となっており、今年度も、事業所説明会や事業所訪問に積極的に取り組んだ。新たな取り組みとしては、保育の事業所について、例年、介護デイの面接会の参加事業所の一部としていたが、これを管内の各市と連携して地域ごとに開催した。これにより、地域で働きたい保育士等の求職者の選択性や利便性を高めることで、参加者の確保を図った。
- ・従来行ってきた警備業協会との連携セミナーに加え、今年度はトラック協会や建設業協会との連携事業も開催し、業界への理解を促進することで、求職者を開拓する取り組みを強化した。
- ・若年者雇用について、「管内事業所の新規学卒者に対する深刻な採用難」が大きな課題であり、例年10月に実施している新規学卒未内定者面接会においては参加求職者の減少が著しく効果が上がらないため、実施時期を7月として、応募企業決定前に企業説明会として開催した。各学校の希望により、卒業予定者以外の参加も認め、下級生の参加も見られた。また、就職希望者の少ない普通科高校や通信制高校からの参加も見られ、管内企業のアピールに一定の効果があったと思われる。
- ・企業に対しては、「学卒者採用のための効果的な求人票の記入等について」のセミナーを新卒者採用活動前の2月に新たに実施した。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・雇用保険受給者の求職申込みから受給資格決定手続きの待ち時間の短縮のため、受付の業務簡素化（受給資格の有無の確認作業や失業状態の確認等を相談窓口へ移管、仮決定の場合の給付部門→紹介部門の戻り工程の排除等）を図り、従来雇用保険部門で行っていた確認（払渡金融機関指定届の記入等）を職業相談窓口で求職登録と並行して行うこととし効果があった。
- ・求人充足会議について、目的（対象求人の充足可能性の向上と、職業相談・求人両部門の連携強化）を参加職員で共有し、統括又は雇用指導官をファシリテーターとして役割を明確化した。職業相談部門からの参加者に自身が担当者制で支援する求職者を提示させることにより、職業相談部門の当事者意識の強化、議論の散逸や画一化の防止を図った。
- ・生活保護受給者等就労自立支援事業では、自治体担当者だけではなく、生活支援機関、社会福祉協議会等も加え、幅を広げて定期的は打合せ会議をすることで支援対象者の状況を把握し適切な支援を行った。
- ・障害者就労支援については、支援機関と連携を図り、積極的に事業所見学、面接同行等を行い就職者数の増加につなげることができた。

(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

- ・高年齢求職者層の比率が年を追うごとに高まってきていることから、生涯現役支援窓口を中心とした高年齢求職者への個別の就職支援と、併せて求人開拓、更に求人事業所にも現状を理解してもらうことにより、高年齢者に合わせた雇用管理や業務プロセスの改善を図ってもらうことで、高年齢求職者の受け皿を拡げていくことも重要になってきている。
- ・高年齢者や女性にとっても働きやすい職場であることは、特に人手不足分野の人材確保において重要であることから、求人部門、雇用指導官、人材確保就職支援コーナー（特にコーディネーター）が連携して、当該業務に取り組んでいく必要がある。
- ・各種イベントの案内などの視覚情報を強化するとともに、デジタル化について、さらなる充実を進めるとともに、継続して実施するためにマニュアル化を進め全職員への浸透や環境整備を進める。
- ・生活保護受給者等就労自立促進事業については更なる支援対象者の確保が必要である。就労できる状態に至らない人が多い状況ではあるが、自治体と協力しながら、支援対象者の掘りおこし、きめ細かい連携（支援）を行う必要がある。
- ・障害者関係では、積極的な事業所見学等を行うことで良好な成果が出ていることから、応募書類の書き方、面接指導等も取り入れていきたい。

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	5,266	4,239	31.6%	90.0%	95.0%	1,309	68.1%	560	731	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	4,806	3,968	34.2%	86.1%	95.2%	1,191	68.5%	609	743	97.2%	90.8%		
目標達成率	91%	93%	108%			90%	100%	108%	101%	101%	108%		

※ 「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。

ハローワーク浦和 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

- ・前年度に引き続き就職件数と充足件数の目標達成を最重要課題とし、付属施設の利用促進と活性化、マッチング率（就職/紹介）の向上のため、専門窓口への誘導など個別支援を積極的に実施し適格紹介に努めた。
- ・付属施設の実績上乘せに向けた取り組みの一環として、県との一体的実施施設である埼玉しごとセンターのセミナー室を活用し、各コーナー（わかもの支援窓口、就職氷河期世代専門窓口、マザーズコーナー）において、セミナーや就職面接会などを実施、就職氷河期世代セミナー・面接会等として令和6年度は13回（セミナー8回、面接会5回）実施し、セミナー面接会の参加者を窓口へ取り込むことで、埼玉しごとセンターの認知度を高め誘引を図り、活性化、職業相談・紹介等に繋げ、実績の向上に努めた。
- ・就職面接会については、「県央障害者就職面接会」「若年者対象就職面接会」「看護・介護・保育ワークフェス」「地元企業就職面接会」等を開催、リーフレットの配架や窓口での参加勧奨等を実施、事業所のニーズに応え、就職者数の増加に努めた。
- ・様々な態様の求職者について専門窓口へ積極的に誘導し、求職者のニーズを踏まえた個別支援を適切に実施することによりマッチング率の向上に努めた。

（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

- ・紹介件数に比べて就職件数が少ないのが当所の課題であるが、就職件数の増加にはマッチング率の向上が不可欠であることから、求職者を専門窓口へ誘導し、個別支援を積極的に実施した。
- ・付属施設（埼玉しごとセンター、ワークステーションさいたま）の認知度を上げて利用者数を増やすために、雇用保険説明会における初回講習会で付属施設の案内を追加するなど説明方法の見直しを実施したが、引き続き利用者数を増やすために認知度を上げる必要があると考え、初回講習会での付属施設の案内等を実施していく。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・ 付属施設(埼玉しごとセンター、ワークステーションさいたま)を含め、オンラインでの求職活動が不得意な高年齢求職者の利用が多い状況を踏まえて、求人票の窓口での提案など、オンラインに偏らない求職者ニーズに応じた支援サービスを提供する必要がある。
- ・ 職員一人ひとりが管内の求人者の状況を把握しマッチング率向上に資するために、職員による事業所訪問を実施し、要件緩和指導や求職者への情報提供など求人充足に繋がる取り組みを継続していく。

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

- ・ 令和6年度の障害者の就職件数は目標に達せず。令和7年度においては、合同面接会だけでなく小規模な面接会も開催し、障害者の面接の機会を増やして就職件数を増やす。
- ・ 事業所訪問の結果を浦和所全体で共有するため、事業所訪問から見えてきた課題を分析し求職者とのマッチング率向上に繋げ、紹介就職件数及び紹介就職率向上に向けた取り組みが必要であると思われる。

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	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		
令和6年度目標	3,208	3770	29%	90.0%	95.0%	631	68.1%	444	338	71.0%	95.9%		
令和6年度実績	2,950	3714	32%	71.5%	93.6%	604	67.1%	420	348	77.4%	100.7%		
目標達成率	91%	98%	110%			95%	98%	94%	102%	109%	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。

ハローワーク所況 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、①実効性のあるPDCAサイクルの推進 ②求職者マイページの利用促進を含むDXの推進 ③求職者担当者制の積極的实施 ④人材不足分野におけるマッチング推進 について以下のとおり重点的に取り組みました。

①実効性のあるPDCAサイクルの推進

- ・幹部会議では毎回所長による進捗確認や課題の共有を行い、各部門に持ち帰り目標の進捗や課題を定期的に共有しました。
- ・所全体、部門毎の目標を達成するためにアクションシートの活用など個人でもPDCAサイクルを意識した業務の取り組みを行い、個人毎の課題を見つけることで意識向上を図りました。

②求職者マイページの利用促進を含むDXの推進

- ・求職者のマイページ登録促進を強化し、有効求職者のマイページ利用率毎月45%以上を達成しました。イベントや求人提供を郵送から求職者マイページ宛てにシフトすることでより多くの情報を短期間で求職者へ提供することができ、大規模面接会では過去最大の参加者を確保できました。求職者マイページへの情報提供についてはオンライン登録だけの求職者へも送信することが出来るようになったことから、イベント情報を提供しつつ、安定所利用の周知も合わせて行いました。
- ・所の公式アカウントLINEのお友達登録者数増加を強化し、前年度の倍となる4,000人以上の登録を実現することで、就職支援セミナーなどの参加募集について効率的に発信することができ、参加者も短期間で埋まるなど効果があがりました。
- ・ハローワークに来所が難しい子育て中の求職者や面接がオンラインで行われることが多い若者支援として、オンライン職業相談・紹介を促進しました（年間職業相談回数127回、就職28人）。

③職員による求職者担当者制

- ・初回認定日相談のアンケートを参考に人材不足分野職種希望者や就職氷河期世代を重点的に支援しました。対象職員と統括で1on1の振り返りを行い課題が多い求職者については事例検討会を行いました。

④人材不足分野におけるマッチング推進

- ・人材確保分野への就職を促進するため、介護施設や病院の現地見学会を開催し就職に繋げました。また、9月に埼玉県トラック協会と連携し、物流業界説明・面接会を開催しました（参加企業28社、参加者112名）。

(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就職支援セミナーの充実について

- ・要望が多い「自己分析」「応募書類の書き方」「面接対策」を中心に就職支援セミナーの回数を増やし毎週開催することで早期応募や安定所利用、担当者制支援を促進し就職へと結び付けました。
- ・ふるさとハローワークでも就職支援セミナーを開催することでふるさとハローワークの利用者増加と相談、就職件数増加へと繋がりました。

②求人充足支援について

- ・ミニ面接会を希望する事業所へ訪問し求人内容の確認や充足支援メニューの説明を行い効率的な充足支援メニューの誘導を行いました。
- ・求人者向け支援メニューを充実させ、「現地見学会」、「出張プチ相談」、「掲示板貸し出し」を開始し、求人者が主体的・積極的に会社PRを行うことで求職者の応募を促すことができました。特に出張プチ相談については認定日に開催することで認定に来所した求職者に直接話を聞いてもらう場となり効果がありました。
- ・ロビーに人材不足分野専用のラックを配置し、業種毎に求人票を配架することで来所した求職者に興味を持ってもらえるように努めました。

③職員の知識向上について

- ・近年増加している発達障害の理解促進のため精神・発達障害者雇用サポーターによる「発達障害者の理解と就労相談研修」を職員・非常勤職員向けに行いました。
- ・職業相談業務等に必要とされる労働法関連の知識をより確かなものにするため、労働基準監督署副署長による「労働関係法研修」を職員・非常勤職員向けに行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・就職件数については、達成率が令和5年度は89.5%のところ令和6年度は93.2%と上昇しました。就職率については令和5、6年度共に17.4%となっており、局平均に届きませんでしたが、局平均が下がる中、同率をキープできました。この要因として新規求職者や紹介件数が減る中、紹介成功率が令和5年度21.7%のところ令和6年度21.8%とわずかですが上昇しており、マッチング率が上がったことが上げられます。引き続き職員・非常勤の職業相談等のスキルアップを図っていくことが重要だと考えています。
- ・求人充足支援については、取り組みが求人充足に結びついたことから、求人者から高い評価を得ています。実績として令和5年度は充足数の達成率が86%、充足率が7.2%に対し令和6年度は充足数達成率が96.1%、充足率が7.6%と大きく上昇しています。このことから、令和7年度も継続的に実施することとし、求人者にも当所が実施する求人者サービスにより能動的に関わっていただき、さらに求人充足率向上を図ります。
- ・障害者就職件数が令和5年度と比較して50件増加しました。要因としては企業の法定雇用率の改定があげられます。こうした傾向は令和7年度も続くと思われることから管内企業の法定雇用率達成と障害者の就職件数の両方を見据えた支援が重要となるため関係部門とより密接な協力体制をと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

- ・主要指標については就職件数、充足数ともに目標を達成できませんでしたが未達成ながらも改善はしており、令和7年度も令和6年度と同様の取組を強化していきます。特に求人者支援については効果が大きいため6年度の取組を更に広げていきます。
- ・ふるさとハローワークの利用者減の対策として令和6年度から始めたふるさとハローワーク主催の就職セミナーについて、対象の市役所が共催という形を取りたいと希望があり、自治体との連携強化に繋がったため、今後も面接会、就職支援セミナー以外に関係自治体との連携が更に強化出来るようなイベント等を検討していきます。

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	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 したものの 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	4,253	3,590	33.7%	90.0%	95.0%	1,052	68.1%	631	71.0%	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	3,964	3,450	35.0%	89.6%	97.6%	945	77.8%	710	77.9%	99.4%	91.0%		
目標達成率	93%	96%	103%			89%	114%	112%	109%	103%	109%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク秩父 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（目安値）に対する取組

当所管内においては、若者の流出による人口減少及び少子高齢化が著しく進行する中、地域の労働力となる人材確保が困難な状況にあります。このことは管内の企業並びに各自治体も共通した認識であり、現在直面している喫緊の課題となっています。このため、当所ではこれまでも人材確保を最優先課題と位置づけ、管内自治体等と連携し、それぞれが抱える課題の解決に向けた取組みを実施してきたところです。

特に、秩父地域雇用対策協議会と連携し、就職面接会/説明会を開催し、求職者が応募しやすい求人票の提出を企業に働きかけるとともに、管内の雇用状況や企業情報等について詳細に説明するなど、管内事業所の労働力確保に向けた取組みを積極的に実施しました。さらに、就職面接会/説明会に先駆け「事業所PRシート」を作成、所内掲示を実施することにより、ミスマッチの防止、参加者の増加につなげました。また、雇用保険受給者の早期再就職についても、給付制限期間中の積極的な来所相談の促進、認定日相談時の求人一覧表の配布等を実施しました。加えて、幹部職員間でPDCAによる目標管理についての問題意識及び地域の現状と課題を共有、その解決に向けた方向性等を確認し、それを踏まえて、全職員に対して研修及び個別面談を実施し、その中で、目標達成に向けたPDCAサイクルを活用した個々の職務に応じた具体的取組について意見交換を行い、PDCAサイクルの必要性等についてそれぞれが理解したうえで業務に臨めるようにしました。

こうした取組みにより、主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職）のうち就職件数と充足数について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ため、労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員を派遣するなど、職員のスキル向上や資格取得を後押しし、国家キャリアコンサルタント資格取得者を1名輩出しました。

また、所内で対面による研修（①「紹介自由統計研修」②「公正採用研修」③「jobtag研修」④「課題解決型研修」⑤「PDCA研修」）、動画視聴による研修（「秩父労働基準監督署との共同研修」）を実施しました。

こうした研修を実施することにより、所内の風通しがよくなるとともに、職員のスキルアップを図り、職員各々が業務に対して自信を持って対応できるようになるなど一定の効果が見られました。

(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

若年者が減少する中、管内の企業においては、高校生以外の大学生等の新卒者についても積極的に求人募集をしているところが多数あります。しかし、管内には大学等が所在していないことや地域の利便性等の問題により応募者が少なく、また他地域からの大卒者等の応募者も少ないことから、大卒者等を採用することは高校生を採用すること以上に困難を極めています。このような地域企業が抱える課題の改善に向けて、雇対協等の事業主団体と連携を図り新たな若年者の人材を確保するため、県内にある大学等の就職担当者と管内企業を集め、各企業の概要説明、相互における今後の採用動向やインターンシップ等の実施について効果的な相談ができるよう情報交換会の開催に積極的に取り組みました。

管内企業からは、限られた時間ではあるが、自社のPRを行うことができ、大学等の就職担当者と情報交換ができたことは有意義であったとの意見をいただいています。

当該取組は人口減少、少子化、高校生の進学率上昇等の状況が顕著である秩父地域において、すぐに各企業での若年者の採用に結びつく取組ではないものの、事業主や地域から強い要望があり、今後も継続して開催していく必要があると考えています。

(3) その他の業務運営についての分析等

人手不足が叫ばれる中、管内の企業では若年者や専門技術者、管理的職業経験者を求めているにもかかわらず、管内の求職者にそうした人材が不足しているため、採りたくても人が採れないミスマッチの状況が続いています。一方で、管内には無業者やブランクのある若年及び氷河期世代求職者、それに専門的技術や管理的職業経験のある高年齢求職者が増えています。このため、ハローワークとして、こうした求職者の掘り起こしに力を入れるとともに、企業に対してこうした求職者の採用に理解を求めてきました。

また、秩父地域の企業における賃金水準は、県内の他の地域に比べ低い傾向にあることから、賃金面からも、他地域から人材を確保することが難しいだけでなく、他地域へ人材が流失しており、関係自治体及び事業主団体等と連携し、機会のあるごとに秩父地域の企業における賃金水準上昇への協力に努めてきました。

現段階では、ミスマッチの解消も賃金水準の上昇もなかなか思うように進んでいない状況ではありますが、今後も引き続き企業との信頼関係の構築に努め、理解を求めていきたいと考えています。

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

管内の労働市場を活性化するためには、県内最速のペースで人口減少及び少子高齢化が進行する中、限られた人材をいかに確保するか、また潜在求職者をいかに掘り起こすかがカギとなっていると考えます。それに加えて外部からの人材の受け入れも重要であると考えられることから、関係自治体及び事業主団体と連携し、引き続き、高齢者、子育て世代に向けた企業情報の発信、就職面接会等を実施するほか、一人でも多くの生徒に管内企業に就職してもらえよう、管内企業の魅力を積極的に発信して周知を図っていきたいと考えております。

外国人労働者やUIJターン等外部からの人材の確保についても、関係自治体や事業主団体と連携し、積極的に取り組んでいくとともに、管内企業に対して、高齢者や子育て世代の採用について、正社員（フルタイム）だけでなく、パートでの採用についても積極的に検討していただくよう周知を図り、理解を求めていると考えております。

なお、今年度の主要指標の中で雇用保険受給者の早期再就職割合が未達成であり、目標達成率が78%と著しく低かったため、給付制限期間中の受給者を含む雇用保険受給者全員に対しての早期再就職を促す各取組について強化していく必要があると考えております。

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	生活保護 受給者等 の就職率						
令和6年度目標	1,270	1240	38.1%	90.0%	90.0%	247	68.1%						
令和6年度実績	1,437	1366	29.9%	94.9%	87.2%	292	95.0%						
目標達成率	113%	110%	78%			118%	139%						

※ 「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。

ハローワーク春日部 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

当所においては、求人充足数の目標達成を最重要課題と考えて以下を実施した。

- ・面接会について、春日部地域雇用対策協議会との共催で2回、埼玉県との共催で2回（一般求職者対象、生活保護受給者等対象をそれぞれ1回ずつ実施）、県東地域（草加、越谷、春日部）障害者就職面接会を1回開催した。また、当所内においてミニ面接会・相談会を18回実施し、25社が参加し、就職件数は20件であった。（令和5年度は23回開催し、29社が参加）。
- ・ハローワークが実施する就職面接会等のサービスメニューを多くの方に知ってもらうため、自治体にハローワーク春日部のLINEについて広報の依頼を行った。また、LINEの機能そのものの利用価値を高めるため、簡単に詳細求人の検索ができるメニューを追加し、LINEのリッチメニュー拡充に力を入れた（LINE登録者数は令和6年度末現在で3,462人）。LINEで面接会の情報を閲覧して参加に至った求職者も見られた。
- ・事業所訪問を実施（10回）し、分かりやすい求人票作成支援を行うとともに、求人票記載内容以外の情報を収集し、職業相談担当職員が、その内容を職業相談に活用した。

（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

- ・就職件数の落ち込みへの対策として、高齢者に対する支援を強化することとし、高齢者対象のミニ面接会を2回開催し、求職者18人が参加、2件の就職に至った。求職者のニーズが高いことから、引き続き、60歳以上を対象とした求人の確保、生涯現役を対象とした就職面接会の開催を検討する。
- ・充足数が落ち込んでいることから、中小企業等の求人充足支援を強化するため、求人企業への訪問を10回実施した。引き続き、事業所訪問により、求職者にわかりやすい求人票の作成支援、求人条件緩和指導、事業所画像情報の収集などを行い、求人・求職のマッチングに取り組む。

(3) その他の業務運営についての分析等

・次年度の庁舎移転（令和7年6月9日）に伴い、新庁舎では会議室が拡張され、イベント等が開催しやすくなるため、面接会やセミナーなど、求職者、求人者に提供する支援内容の拡充を図りたい。

(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

・所主催の大規模な就職面接会を年2回開催したが、参加を希望する企業の声が大きいこと、また、令和7年6月9日の新庁舎移転により会議室が広くなることから、ミニ面接会の回数や参加企業数の拡充を図り、求人者の要望に応えられるようにしたい。

2. 総合評価（※）

標準的な評価

※ 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6年度目標	3,165	2,458	36%	90.0%	95.0%	769	68.1%	402	83.4%				
令和6年度実績	2,956	2,058	36%	68.7%	88.0%	705	54.5%	450	85.5%				
目標達成率	93%	83%	100%			91%	80%	111%	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。

ハローワーク行田 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

- ・人材不足分野

人材不足分野の面接会4回、職場見学会1回、ミニ面接会3回と計8回開催した。また新規事業として、人材確保対策コーナー設置所である熊谷所と本庄出張所、行田所で連携会議を開催し、連携要領を策定した。それにより、県北地域の人材確保支援対策の強化（担当者制、人材不足求人情報コーナー設置、3所合同面接会）を図ることができた。結果として、人材不足分野の就職件数に係る目標を達成することができた。

- ・地方自治体との連携

埼玉県、加須市（雇用対策協定締結）、行田市、羽生市と連携し、地域合同就職相談会in加須、若年者合同就職面接会、福祉の仕事面接会、アクティブシニア合同就職面接会、介護デイ面接会、熊谷・行田・羽生地域合同就職相談会（R6新規）、県北地域障害者就職面接会を実施した。いずれも好評のうちに終了しており、事業継続・拡大が要望されている（実施回数7回、参加者336名、就職者58名）。

- ・イベント周知を強化

初回講習会での説明、立ち止まるような掲示の工夫、利便性の高い二次元バーコードを使用したLINE・リーフレットの作成を行った。その結果、面接会での参加者数が大幅に増加した。また、それに伴い採用数も増加した。

- ・所内研修の充実

中長期的な職員の育成を図る観点から、職業紹介・求人業務経験の少ない若手職員を対象にした実地研修、障害者研修「障害者雇用、助成金について」、高齢者研修「高齢者の雇用の現状・求職求人について」「雇用安定法・有期雇用特別措置法について」、監督署と連携した労働基準法研修「労働時間及び賃金について」、「PDCA」に関する研修を実施した。

（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

- ・地元に近いハローワークを目指し、求人・専門援助部門と職業相談部門の全職員・相談員が連携して、管内の求人・求職に関する情報収集や情報交換を積極的に進めた。また、より良い事業主支援サービスが提供できるように、所内掲示、充足会議、ミニ面接会、広報活動について見直しを行い、所内一体で求人の充足に努めた。掲示が改善したことにより、多くの事業所より「掲示したい」との申込みがあった。また、事業所訪問については、紹介部門の職員とナビゲーターも参加することに変更した。結果、求人内容に対する理解が深まり、ミニ面接会における求職者の取り込み数が増加した。結果として、より多くの就職へと繋がった。

- ・待ち時間を少なくするため、受付でスマホによる新規求職オンライン登録を勧奨した。また登録がスムーズにいくように、わかりやすく見やすいオンライン登録の方法に関するリーフレットを作成し活用した。求職者マイページ率については開始前16%から33%へと向上した。

- ・「生活保護受給者等自立促進事業」について、生保連絡協議会での意見交換、各市との連携強化（生保等支援対象者セミナー、社会福祉協議会での会議、出張相談時の支援員との意見交換）を図った。その結果、就職率はR5：51.9%→R6：72.3%となり目標を達成した。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・所主催の就職支援セミナーについては大変好評であり、予約開始と同時に定員に達する状況となっている。そこで、要望が多かったシニア対象就職支援セミナー(60歳以上)を11月より開始したところ、高齢者の就業意欲を高める効果があり、就職へ効果的に結びついた。
- ・セミナーがすぐに定員となってしまう状況なので、新規セミナーや企業説明会の実施回数を増やしていく必要がある。但し、無限に増やせる訳ではないので、無理なく効率的に開催できる回数についての検討が必要となっている。
- ・「求人者マイページ」の利用率がほぼ横ばいという状況になっている。更なる利用促進につながる周知・説明等が必要と思われることから、効果的な方法の検討を行っている。

(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

- ・オンライン認定が始まり、オンライン相談との効率的な実施が重要となっている。オンライン相談業務がスムーズにいくよう、職員の知識の向上にも取り組む必要がある。
- ・ふるさとハローワークの利用者を増加させるため、本所窓口での案内、初回講習会・セミナーでの周知の強化、ふるさと窓口担当者のスキルアップを図っていく必要がある。
- ・障害者雇用率の改正に伴い、急ぎ障害者を雇用した結果、(採用者の)職場定着が難しくなっている事業所への支援が急務となっている。「出張出前講座」など、障害者を受け入れる側へのフォローアップを積極的に進めたい。
- ・民間事業者との差別化を図るためには、「地元(管内)企業ならハローワーク」と理解してもらえるように、更に事業所、地域自治体、事業主団体との連携を強化していく必要がある。
- ・「面接会に参加したい」という事業所の声が多く聞かれるため、その実施を強化(内容、回数)する必要がある。地域の自治体等も積極的に巻き込み、ハローワークの存在を積極的にアピールしていきたい。

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					
令和6年度目標	1,808	1549	31%	90.0%	95.0%	396	190	83.4%					
令和6年度実績	1,734	1480	33%	85.2%	99.1%	434	205	102.2%					
目標達成率	95%	95%	106%			109%	107%	122.5%					

※ 「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。

ハローワーク草加 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

●充足数及び就職件数目標達成に向けた取組

ハローワーク草加は、管轄地域が東京都に隣接しているため都内への就職希望者も多く、自所求人の充足対策が喫緊の課題でもあることから、求人者支援強化のため、管内に就業場所を設ける企業を対象とした面接会の開催を重点的に取り組みました。

管内各市及び関係機関等と連携し開催した面接会の他、年間を通して月1回以上のミニ面接会を開催した結果、合計97名の就職となり、管内事業所の求人充足に結び付ける事ができました。

①管内各自治体との連携による開催

- ・八潮市と共催し、八潮市ふるさとハローワークの利用率向上と就職件数の増加及び地元の求人充足対策として、八潮市役所隣の「八潮メセナ」において、「八潮市ふるさとハローワーク面接会」を計4回開催し、71名が参加し、20名が就職しました。
- ・三郷市との連携による「合同企業面接会」を開催し、48名が参加し、5名が就職しました。
- ・草加市との連携による「地域合同就職相談会」を開催し、37名が参加し、7名が就職しました。

②地区雇用対策協議会との連携による開催

- ・ドライバー面接会や歳末面接会など、計4回開催し、299名が参加し、39名が就職しました。

③その他、所内別館会議室等でのミニ面接会

- ・「マンスリー面接会」を8回、「シニア面接会」を6回、「介護（ウェルフェスタ）面接会」を1回開催し、127名が参加し、26名が就職しました。

(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

●就職件数目標達成に向けた取組

・紹介件数を増加させるため、1日の紹介件数目標を相談件数の3割以上としました。具体的には、次回の相談や紹介に繋げるために、窓口、求職者マイページにおける積極的な求人票提供及び充足会議で取り上げた求人の応募勧奨に努めました。その結果、就職達成率も前年と比較すると8.5ポイント増加しました。

・職員一人当たり、常時双方向型または一方向型の求職者担当者制について10名の実施を目標とし、若手職員の応募書類の添削方法や面接指導等に関する質問には、随時情報官や統括が対応し、丁寧に助言することによって、若手職員の育成を行い、能率的な就職支援を行うことができました。

・事例検討会を3回実施し、支援状況を共有し、支援内容の検討を行うことで対象者の就職に繋げることができました。

・統括が実施する1 on 1による支援内容の振り返りを行い、常に支援状況を把握し、具体的な支援方法等について助言を行いました。

・求職者マイページの開設率を上げるため、年度途中から受付で積極的にオンライン登録を勧める取組を実施しました。その結果、最終的に目標の35%に到達することができました。今後は開設率40%を目指すこととします。

・面接会への参加者を増加させる取組として、LINEによる面接会の情報発信を積極的に実施した結果、面接会の参加者数が増加しました。また、窓口で簡単求人検索機能の利便性について周知し、LINE登録者の増加を図りました。

●早期再就職支援に向けた取組

・雇用保険説明会及び初回講習、認定日の対面相談時等において、早期再就職のメリットや早期再就職希望者を対象とする個別支援、ハローワークのサービスメニュー等を丁寧に説明し、職業相談窓口への誘導を積極的行った結果、目標達成率が108%となりました。

●充足支援に向けた取組

・求人受理後、応募者が少ない求人に対し、事業所訪問等により積極的に求人条件の緩和を提案するほか、面接会への参加勧奨を行いました。

・職業相談部門の職員、相談員による求人内容の点検（当番制で求人票のチェック作業を行い部門内に共有、その後、チェック内容を求人部門に回付）することにより、求人担当職員の求人受理時の意識向上と求人内容の充実を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

●所重点指標である「生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率」は、各自治体との連携を密にし、安定所窓口及び草加市との一体的実施事業窓口において求職者に就労意欲を起こさせる丁寧な相談を行った結果、就職率が91.9%と目標を達成することができました。

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

●求人充足に重点を置いたサービス実施の一環として大規模な面接会及びミニ面接会の開催については令和6年度と同様に実施していくこととします。また、充足数・就職件数の増加に向け、職業相談部門、求人部門の連携を強化し、求人者からの情報、求職者からの情報等を共有しながら参加企業の選定を行います。

●就職件数の増加に向け、相談件数に対する紹介件数割合を3割以上とすることを令和7年度も引き続き目標とすることとします。

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	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	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	2,571	2250	32.2%	90.0%	95.0%	645	68.1%	300	83.4%				
令和6年度実績	2,539	2062	34.8%	83.6%	98.0%	726	81.2%	425	112.6%				
目標達成率	98%	91%	108%			112%	119%	141%	135%				

※ 「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。

ハローワーク朝霞 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

- ・面接会、セミナーの開催

昨年度に続き、面接会・セミナーの開催に力を入れ、管内各自治体と連携し、人手不足分野（保育・介護・運輸・警備）を中心に開催した。また、出先施設である「ジョブスポットしき」や「新座市及び和光市ふるさとハローワーク」において、就職支援セミナーを開催し、就職件数や充足数に結びつけるよう積極的に取り組んだ。

年間を通じて、開催した面接会（ミニ面接会を含む）は29回、参加者626名、就職者68名となり、就職支援セミナー（模擬面接会を含む）は109回開催し、参加者1,793名となり、就職件数や充足数を積み重ねる上で一定の成果を上げることが出来た。

面接会やセミナーの開催については、LINEの公式アカウントによる情報発信を積極的行ったことにより、セミナーは特に発信してすぐに予定枠が埋まってしまう状況であったことから引き続き情報を発信し、利用者の向上を図っていききたい。

（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

- ・人手不足分野への就職支援

ミニ面接会を含む就職面接会を開催するに当たり、積極的に当該分野の事業所を対象として実施することが出来た。

- ・求人充足対策

他局の好事例などを取り入れながら実施してきたが、求人社の満足度が80%前半ということもあり、求人者への魅力ある求人票作成のためのアドバイスや求職者情報の提供など、より良い支援を行うため更なる改善を図る必要がある。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・その他の求職者支援

生活保護受給者等就労自立促進事業において、協議会開催時や管内自治体と意見交換を行っているが、就職率は低調であり、引き続き就労に結びつける方策を検討し、周知する必要がある。

- ・出先施設の利用促進

当所は、ジョブスポットしき、新座市及び和光市ふるさとハローワークと管内各自治体に出先施設を設置しているが、令和6年度は和光市ふるさとハローワークを除き、新規求職者が減少していることから当所を含め出先施設の利用者を増加させる必要がある。そのためにも機会あるごとに利用案内を勧奨、就職支援セミナーの充実などを実施していく。

(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

- ・求人充足サーボスの充実

令和6年度は求人数が減少して、有効求人倍率は県下でも最下位となっていたことが多く、そのためにも多くの求人を確保する必要があり、積極的に事業所訪問を実施し、事業所の情報を収集して、その情報を求職者に提供することで紹介件数を増やし、就職件数や充足数の増加に結びつける。事業所訪問をする際は、職業相談部門の職員等が同行することで求職者目線での事業所情報の収集に取り組む。

昨年度に引き続き、求人充足会議の内容を充実させることで、限られた人員で出来る取組を検討、実施することとする。

- ・求人者マイページの推進

全体の利用率が水準を達していなかったため、引き続き求人者マイページの利用を周知、勧奨することでオンラインによるハローワーク利用を底上げしていく。

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				
令和6年度目標	2,062	1342	27.2%	90.0%	95.0%	488	202	50	261				
令和6年度実績	1,953	1262	37.4%	82.9%	98.3%	481	202	100	313				
目標達成率	94%	94%	137%			98%	100%	200%	119%				

※ 「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。

ハローワーク越谷 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

○昨年度からの取組みを継続し、ミニ面接会について就職対策としては職業相談部門が事業所選定を行い、充足対策としては求人・専門援助部門が事業所選定するなど、連携を図りながら実施した。

○年度当初に年間計画を策定し、ミニ面接会、就職支援セミナーを実施した。（ミニ面接会：20回開催、159人が参加し36人の就職が決定した（就職率22.6%）。また、就職支援セミナーについては、29回開催した（一般的な再就職支援セミナー16回、マザーズコーナー対象セミナー（子連れ可）2回、就職氷河期世代対象4回、生涯現役世代対象2回、ハロートレーニングコース説明会5回）

○生涯現役コーナーでは、増加している高齢求職者に対する就職支援をより一層図るため、埼玉県との共催による生涯現役世代対象のセミナーを今年度についても2回開催。（参加者：計83名）。セミナーにはシルバー人材センター、福祉人材センター、埼玉しごとサポート及び産業雇用安定センターにも出席いただき、それぞれの事業概要を説明してもらうことにより、高齢求職者が相談できる機関、相談できる場の拡充及び周知を図ることができた。

○就職支援コーディネーター（就職氷河期支援分）による就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員就職に向けた支援について、積極的な求人開拓のほか、埼玉県雇用労働課、局委託事業者との共催による就職氷河期世代向けのセミナーを3回開催した（参加者：計55名）。セミナー受講者のうち、その後の相談等支援により5名が就職となった。

○地方自治体との連携により、管内の2市1町すべてで、合同就職面接会等を実施した。吉川市との共催では、8月に合同就職面接会（一般、障害者）、越谷市については埼玉県と共催し、11月に合同就職相談会を、松伏町とも共催で2月に合同就職説明会を実施した。計22名が就職した。

※越谷地域合同就職相談会：参加者21名、就職2名 吉川市合同就職面接会：参加者78名（一般52名、障害者26名）、就職17名（一般14名、障害者3名） 松伏町合同就職説明会：参加者36名、就職3名

○障害者の就職支援のため、東部地域の3安定所（春日部所、草加所、越谷所）による県東地域障害者就職面接会を開催した。参加者86名、就職15名）

○障害者の就職支援のため、就労継続支援A型事業所説明会を開催し、障害者、家族、特別支援学校の教諭などの参加があった。（参加者26名【A型事業所15人・障害者及び家族11人】）

※窓口相談では相談だけで終わってしまい、実行に移らない、移せない方も多く見受けられる。一方、面接会では、採用担当者と直接話せるためリアル情報が得られることや、周囲が積極的に動いている様子を見ることでモチベーションが上がる方（他者と一緒に参加することで就活活動のスイッチが入りやすい）など参加者同士の相乗効果も多く見込めた。また、このような場を利用し、一度に多くの求職者に情報提供や支援を可能とすることができた。

（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

○求人者支援員による管内事業所情報収集のほか、求人事業所の実態や状況などの充実した情報を全員が共有し、求職者に対して提供していくことがとても重要であるため、職員・相談員による事業所訪問・事業所見学について計画的に実施した。

○マザーズコーナー等を中心にオンライン相談を積極的に実施した。また、オンライン相談を充実させるためには、求職者マイページの開設率を向上させなければならなかったため積極的な周知を図った。

○就職氷河期世代を対象としたセミナーを定期的に開催し、就職支援コーディネーターによる就職氷河期世代限定求人、歓迎求人の開拓や実習先の開拓を積極的に行った。

○求人者マイページについては、8割強がマイページによる求人申込みを行っている状況であるが、引き続き求人者マイページについての周知を行った。

○求人者マイページによる求人の申込みにより来所される事業所が少なくなっていることから、積極的に事業所訪問を行うことにより、事業所が必要とする人材の情報などを収集するとともに職業相談部門とその情報を共有し、求職者とのマッチングを行った。事業所訪問には、職業相談部門の職員が同行し、求職者情報などの提供を行うことにより、就職、充足に向けた支援も併せて実施した。

○受付から相談窓口まで一貫した丁寧なサービス提供が図れるように、接遇や個人情報管理について、職員・相談員に対し定期的に所内研修を行い、利用者の満足度を高めサービスの向上を図った。

○地方自治体や関係機関との連携を深め、各種イベントや就職面接会の共同開催など地域における就職・充足対策について効果的に実施した。

○潜在的求職者の開拓のため、ハローワーク越谷の支援サービスを盛り込んだリーフレット、LINE周知カードと併せて管内自治体に都度周知を図った。

○求職者担当者実施要領を改正、事例検討会を3回以上実施する内容とした。要領に基づき事例検討会を3回実施、職業相談を担当する職員及び非常勤職員の相談技法向上を図った。

(3) その他の業務運営についての分析等

○早期再就職について積極的に周知した結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は毎月の目標値を上回ることが多かった。今後も受給資格決定窓口での周知、給付窓口から職業相談窓口への誘導のほか、引き続き、雇用保険説明会や初回講習において、早期再就職の必要性について積極的に周知を進めていく。

○所内の掲示物や案内表示等のレイアウトを点検、改善を図り、「令和6年度利用者満足度調査」でのサービス点検項目のうち、①わかりやすい表示、②周知案内表示について、埼玉局内で最高割合を獲得することができた。今後についても、ポスターの掲示や就職支援セミナー、ミニ面接会等の周知について、より見やすく、かつ、わかりやすい表示に心掛けていく。

(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

○次年度以降は、事業主支援、充足支援などの求人充足サービスの充実を目指し、次のとおり重点を置いた取り組みを行っていく。

①積極的な事業所訪問

- ・求人者支援員が事業所訪問する際には、職業相談部門職員及び相談員が同行し、求職者情報の提供や求人票以上の事業所情報の収集を行う。

②効果的なミニ面接会の実施

- ・今年度同様に実施していくが、充足対策としてのミニ面接会については、充足会議ともリンクさせるなど、より効果的に実施する。

③充足会議の充実

- ・現場の力から高崎方式千葉局版の求人票評価基準により人材不足分野を対象に要件緩和、求人内容の充実を図ってきたが求職者の反応は乏しい。次年度は支援対象とする求人職種を見直しを行う。

- ・また、充足率等に応じた支援を行う仕組みを確立し、支援対象職種を拡大し多くの求人者へのフォローアップに努める。

- ・会議形式にこだわらず、簡易的な充足会議を多用するなど、求人部門と職業相談部門の連携が密になるよう実施していく。

④事業所ミニ説明会・相談会の開催

- ・事業所が求職者に直接アピールできる場の提供の実施を行う。

○求職者マイページの活用

- ・今年度も求職者マイページを活用した求人情報の提供等を行ってきたが、さらに活用をすすめることにより、オンライン相談・オンライン紹介の充実を図っていく。

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	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	2,279	1965	37.5%	90.0%	95.0%	549	306	95.9%	83.4%				
令和6年度実績	2,226	1876	38.3%	81.6%	99.0%	531	296	97.5%	94.6%				
目標達成率	97%	95%	102%			96%	96%	101%	113%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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