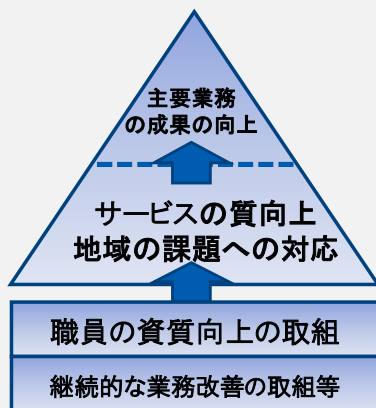


ハローワーク総合評価の概要について

- 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7年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

◆所重点項目

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

- 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

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

- 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率
- 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層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数
- フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【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7年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

主要3指標と所重点指標のうち必須指標である人材不足分野の就職件数の目標達成に向けて取り組むこととし、人手不足の状況下であることから、中でも求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化に取り組んだ。
求人充足対策として、「高崎方式」により充足力に応じた支援の実施、事業所訪問による情報収集による求職者へのPR、所独自資料作成による求人者支援メニューの周知等を行った。求人部門が中心となって対応していたが、部門内の職員間で情報共有がなされていない面があった。ただ、そんな中でも初めての取組として求人者向けセミナーを開催しており工夫も見られている。
安定課からの再三の指摘によって動いたところもあり、所全体で問題意識を共有し求職者に対する支援をあわせて取り組む必要がある。

（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

オンライン職業相談の利用促進を掲げ、求職者に対して案内を行っていたが利用増にはつながらなかった。
生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の取り込みについては、支援対象者数の増加に向けて、協議会等の機会を通じて各地方公共団体と情報共有、連携を図り取り組んだところ、生活保護受給者の高年齢化もあり、昨年度と比較して目標に対する達成率は向上したが目標達成とはならなかった。
高校生就職面接会については、動員に当たっては実施時期によるところが影響が大きく、関係機関との調整が必要であるが、授業等学校行事との兼ね合いもあり調整が難しい。

(3) その他の業務運営についての分析等

庁舎が分かれていることによって課題が生じるところがあり、不便さは拭えずハンデと捉えてしまう面もあるが、課せられている目標の達成や利用者サービスの向上を図る必要があるため、何らの工夫ができればと思料する。

(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

本庁舎内、駅前庁舎内、又、本庁舎と駅前庁舎との改めて意思疎通、これを業務効率化につなげていくことが必要である。
令和8年度は、医療・介護ささえる求人充足プロジェクトによる取組も課されるため、全所的な対応が求められる。

2. 特記事項

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	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	新卒者等 支援に係 る就職支 援ナビゲ ーターの 担当者 制支援を 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	3,229	2,913	34.0%	81.0%	93.0%	779	69.6%	440	62.2%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	2,974	2,808	32.6%	71.2%	94.1%	753	69.8%	474	78.4%	100.0%	94.6%		
目標達成率	92%	96%	95%			96%	100%	107%	126%	103%	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。

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

- ・PDCA管理として「アクションシート」を導入し、求人情報提供、求職者マイページの開設の2項目を大きな目標として掲げ、求職者が求人票の情報提供によりハローワークに来所、紹介件数確保に取り組んだ。就職件数、充足数は未達成だが、紹介件数は3,787件（前年度対比+15件）、充足数は3,563件（前年度対比+49件）と前年度を上回った。
- ・引き続き求人充足支援に力を入れた取組み、新たなイベントの実施に加え、既存のイベントでも参加企業数を増やすこと等に取り組んだ。イベントの一つ一つの積み重ねによって、新規求人数や充足数を増加させることができたのではないかと史料。
- ・人材不足分野の医療・介護・保育の集中的な充足対策として、医療関係5事業所、介護関係10事業所、保育関係3事業を訪問し、看護職や介護職、保育士等の採用状況や手数料に関する聞き取り、求人票作成支援を実施した。求人情報提供の他、介護就職面接会を1回、職場見学会を8回開催した。事業所のニーズを踏まえ、就職面接会や職場見学の実施回数を昨年度より大幅に増やした。
- ・県北地域障害者面接会に参加できなかった落選企業に対し、障害者ミニ面接会を実施し、企業と求職者に対して応募機会の創出に取り組んだ。
- ・障害者求人充足検討会議実施要領に基づき障害者求人検討会議を年間6回実施した。専門援助部門、求人部門と雇用指導部門が連携することで、障害者と求人者双方のニーズに踏まえたマッチングを推進し、対象求人の早期充足に取り組んだ。
- ・待合スペースに人材確保分野（介護）の求人閲覧スペースを新たに設置。管内には介護施設が多く、定年年齢規定がない事業所も多いことから、求職者の健康状態により70代・80代の方が採用になった実績あり。求人が充足しやすい状況にある。（本庄）

（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

- ・求職者マイページ開設率を上げるため、求職申込時にはまずオンライン求職登録を案内、職業相談や初回講習では求職者マイページのメリットを説明した。求職者マイページの開設率は熊谷所45.2%（2月末時点（参考令和7年4月末32.3%））、本庄所31.7%（2月末時点、（参考令和7年4月末25.2%））と増加している。
- ・雇用保険受給者の早期再就職に向けて、初回講習では就職面接会や就職支援セミナー、職業訓練の案内、有効求人倍率（全体・職種別）の解説に加えて、管内求人情報一覧表（フルタイム・パート）を交付し早期応募に向けて求人情報の収集など積極的に取り組むよう説明を行った。また求人情報提供を進めた結果、紹介件数は3,787件（前年度対比+15件）と微増ではあるが前年を上回り、職業相談・職業紹介に繋がった。
- ・地元の主要企業が加入する事業主団体のハローワーク利用歴についてリストを作成し、今までハローワークの利用が少ない企業、地方公共団体の広報誌や新聞に取り上げられた企業等にハローワークのサービスメニューの案内を行い求人開拓を行った。
- ・「埼玉働き方改革推進支援センター」を活用し、月1回ハローワーク内に出張相談窓口を設け、求人者マイページから参加周知を事業所に行った。（本庄）
- ・庁舎のエントランススペースを工夫し、月2回開催している会社説明会&ミニ面接会の求人票や企業情報、事業所訪問をした事業所情報、人材不足分野の求人票等を見やすく掲示している。会社説明会に参加した求職者から、求人票のどの部分に変更されたら応募するのかのアンケートを行い、求人担当から求職者の意見を事業所に伝えている。（本庄）

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・群馬労働局太田所・館林所は、利根川を挟み隣接し、相互に通勤圏内となっていることから、新たな求職者、求人者の確保のため、数年間実施していなかった「3所合同就職面接会」を令和8年2月17日に群馬県邑楽郡大泉町で開催した。事業所訪問により詳細な事業所情報や資料を把握、太田所、館林所に情報提供した。当日は3所管轄事業所（20事業所）と求職者74名の参加となった。地域での有力企業である富士重工系列の企業にも面接会に参加していただき、採用もしてもらえたこと、管轄外の求職者の応募も多く、参加企業からも求職者からも満足度が高いイベントとなった。また今回の就職面接会開催にあたり10月から準備を進めてきたが、他局職員と関係を築き、お互いの就職面接会等のイベントの情報交換や周知を行うようになるなどの効果もあった。
- ・寄居町の事業所から大量採用について相談があり、事業所訪問を行い情報収集を行った。2事業所とも大量採用に加え、求職者ニーズの高い職種であったことから、複数回の就職面接会での選考を提案した。寄居町にも相談し、熊谷所内の他、寄居町と連携して寄居町役場内の会場で就職面接会を開催し採用に繋げることが出来た。事業所、自治体と連携し新規事業所開設・業務拡大などの情報収集に努め、ハローワークとして提案していく仕組み（ノウハウ）を構築することができた。
- ・参集型支援として、求人充足力低位・中位の事業所を中心に、令和7年8月に「求人者セミナー」を開催。熊谷所の求人求職状況の説明、埼玉働き方改革推進支援センターに依頼し①求職者に響く求人票の作り方②処遇改善のための助成金を活用した人材育成、定着等について説明し、26社の企業が参加、アンケートでも求人についての位置づけが変わったなど意識が変わったとする意見も複数あり、効果があったと思われる。

(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

- ・満足度調査は、求人者・求職者共、全国平均、埼玉局平均を下回る結果となった。貴重なご意見を踏まえて、サービス面では、就職面接会や就職支援セミナーのイベントの案内の改善、求職者から応募書類の添削など聞かないと教えてくれないとのご意見を踏まえて職業相談時にハローワークの支援メニューの案内の徹底を行うこととする。また、接遇面では親身に、丁寧に、分かりやすくを基本に心がけ、利用者が安心・信頼して利用していただくよう取り組んでいく。
- ・就職面接会や就職支援セミナーなどイベントについて、求職者がイベントを知ったきっかけを見ていくと、ハローワーク内の案内を見た、相談窓口で案内された等のきっかけの他、LINEで知ったとの声も一定数いた。今までLINE登録の周知は特段意識して取り組んでいなかったが、SNSを活用した情報発信により、より多くの求職者に知っていただくことが必要である。求職者マイページと合わせてLINE登録の案内も重点事項と位置付け取り組んでいく。
- ・令和7年度は就職件数、充足数共、前年度より増加となったが、フルタイム（常用）では、紹介件数8.1%減、就職件数9.6%減と減少、パートタイム（常用）では、紹介件数6.5%増、就職件数6.3%増と共に増加。月間有効求職者については、前年度と比較し20代～30代の減少が顕著、60代以上ではフルタイム、パートタイムとも増加している。パートタイムに対して実績が出せている一方、フルタイムでの就職、充足に力を入れる必要がある。20代～50代迄はフルタイムを希望する者が多く、雇用保険受給者の割合も高いことから、特に雇用保険受給者の取込について強化する。また、HW利用者が多く、実績が好調であるシニア層についても引き続き、求人開拓を強化し、応募しやすい求人の確保に努める。

2. 特記事項

特になし

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	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才 以上の就 職率		
令和7年度目標	4,042	3,668	30.9%	81.0%	93.0%	970	69.6%	372	62.2%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	3,787	3,563	30.2%	71.8%	87.8%	990	75.5%	405	69.1%	100.8%	98.2%		
目標達成率	93%	97%	97%			102%	108%	108%	111%	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に加え、新たに人材確保・就職支援コーナーのInstagramを開始し、SNSを活用してイベント情報等を積極的に発信。
 - ・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7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た。（令和7年4月～令和8年3月 平日夜間・土曜日のオンライン相談計115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7年度計242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た。（個別相談会30回 就職支援セミナー12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7年10月「県央障害者就職面接会」（参加求職者158名 参加事業所数36社）、令和7年12月「大宮・浦和地区障害者雇用促進研修会」（参加企業46社）、令和8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27社 参加支援機関27機関）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7年度3回実施した。
- ④人材確保分野での就職・充足支援
- ・課題解決型支援モデル事業実施所として、医療・介護・保育、建設、警備、運輸等の人材確保分野の事業所に対する充足支援に重点的に取り組んだ。特に、事業所からの要望が多いマッチングイベントの開催に注力し、従来から実施していたミニ面接会・ツアー面接会に加え、新たに「きがるにちょこっと就職相談・面接会」や外部会場を使用した合同就職面接会を企画、実行し、マッチングの促進及び潜在求職者の掘り起こしを図った。

【実績】					
ミニ面接会・相談会	計76回開催	参加求職者数	計1,472名	充足計65件	※ちょこっと相談会含む
ツアー面接会	計4回開催	参加求職者数	計57名	充足計4件	
合同就職面接会	計7回開催	参加求職者数	計345名	充足計21件	

(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った。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た。

②求人充足支援

○人手不足分野事業所に係る情報発信を強化するため、以下の取組を実施。

・玄関ホールに人手不足分野求人者支援のための情報発信コーナーを設置し、企業PRシートやイベント情報を掲示。
・2階失業認定窓口及び1階職業相談窓口の待合スペース設置しているTVモニターにおいて、面接会等のイベント情報や事業所PR動画を放映。

・さいたま市に協力を依頼し、さいたま新都心駅前大型ビジョンを活用した合同就職面接会の周知。

○多くの人手不足分野事業所よりイベント参加希望があったため、以下により面接会等のマッチングイベントを拡充した。

・求人検索機撤去後のスペースを活用し、「きがるにちょこっと会社説明・おしごと相談会」を企画、開催。
・ソニックシティなどの外部会場を活用し、比較的大きな規模の合同就職面接会を実施。集客力を高めるため、マネーライフセミナーの同時開催・シニア向け・土曜開催など、様々な形式での開催に取り組んだ。

○前年度の課題として、求人件数が膨大である中、個々の事業所への十分なフォローが困難である点が挙げられていたことから、今年度は支援対象求人を絞り込み、効率的かつ効果的な求人充足支援を行う体制整備を図った。具体的には、「高崎方式千葉局版」に基づく評価により求人を選定し、重点的に支援を行うことで、職員の業務負担軽減と支援の質の向上を両立させた。また、求人充足会議においては、Teamsを活用した部門間の情報共有を進め、求人票に記載されていない情報や求職者が感じる魅力・課題を速やかに共有する仕組みを構築した。さらに、求人者マイページによる申込み増加に伴い、窓口以外の業務の整理・明確化を行い、郵送処理等を活用することで業務の効率化を図った。これにより、限られた人員の中でも安定した求人支援体制を維持することができた。

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た。（上半期7回27名、下半期7回27名受講）

・若手職員のスキル向上のため、労働局主催研修受講者を講師として、「職業紹介業務「課題解決の技法」伝達研修」を実施した。

(3) その他の業務運営についての分析等

・求人充足率の向上を最重要課題と位置付け、「高崎方式千葉局版」による求人票評価基準を活用した求人充足支援の強化に重点的に取り組んだ。求人を充足力の見立てにより「高位」「中位」「低位」に分類し、それぞれの分布に応じた支援を実施した。「高位」の求人については、情報提供支援として庁舎内掲示を行い、求職者の目に留まりやすいようアピールポイントを色付けやポップで強調するなど工夫した結果、求職者からの関心喚起と応募促進につながった。「中位」の求人については、求人充足会議および求人担当者制を活用し、求人部門と職業相談部門が連携して求人票の記載内容の見直しや労働条件緩和に向けた提案を行い、求職者視点に立った求人内容の充実を図った。また、「低位」の求人については参集型支援として、令和7年3月から「魅力的な求人票作成」と題した求人充足支援セミナーを開催し、管内労働市場や求職者が重視する観点を説明した。開催後のアンケートでは、求人票改善の必要性を認識するなど事業所の意識変化が確認でき、今後の充足支援につながる取組となった。

・管内では、求人者マイページ経由による求人申込みが増加しており、確認作業等の求人部門における事務処理量が大幅に増えている。このため、業務の優先順位付けと処理方法の見直しを行い、窓口対応と後方事務を分離するなど、業務運営の効率化に努めた。また、スマートフォン等で求人検索が困難な求職者への配慮として、紙媒体の求人情報誌を継続的に作成・配架し、管内自治体や関係機関にも提供した。あわせて、急募求人や条件別求人の掲示、職種別QRコードの導入など、求職者の利便性向上を図る工夫を行った。加えて、65歳以上の高年齢求職者の就業機会拡大を目的として、応募可能求人の開拓や識別コードの活用、高年齢求職者給付金認定日の求人情報配布を実施し、幅広い年齢層へのマッチング促進に取り組んだ。

(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

・人手不足分野事業所への充足支援に当たり、対象求職者が絶対的に不足していることが課題。分野別セミナーの実施など、求職者向けセミナーの充実を図る。

・今年度も、求人受理の業務効率化は図ったものの、特に月初は受付から公開まで1週間程度要する場合もあり、迅速な求人公開は引き続き最重要課題として更なる効率化に取り組む。具体的には更新予約機能等も活用した、求人受理件数の平準化、および求人者支援員の業務管理の見直し等を行う。

・事業所訪問が消極的ではないか、との指摘も受けたところ、優先順位を上げ、最重要課題レベルで積極的な実施に努める。具体的には、訪問自体を目的化せず、充足支援の一環として、また職員等の能力向上も目的として、アウトプットを意識した取り組みへ見直しを図る。

2. 特記事項

特になし.

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③新卒者 等支援に 係る就職 支援ナビ ゲーター の担当者 制による 就職支援 を受けた 者の正社 員就職率	④ハロー ワークの職 業紹介によ る就職氷河 期世代を含 む中高年層 (35歳～59 歳)の不安 定就労者・ 無業者の正 社員就職件 数	⑤フリー ター等支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 担当者制に よる就職支 援を受けた 者の正社員 就職率	⑦マザー ズハローワ ーク事業に おける担当 者制による 就職支援を 受けた重点 支援対象者 の就職率	⑨生涯現 役支援窓口 での65歳以 上の就職率
令和7年度目標	5,769	5,188	33.4%	81.0%	93.0%	1,399	69.6%	800	62.2%	842	50.8%	96.9%	87.0%
令和7年度実績	5,220	4,694	31.6%	98.2%	96.2%	1,418	72.8%	848	84.3%	761	77.3%	97.1%	88.3%
目標達成率	90%	90%	94%			101%	104%	106%	135%	90%	152%	100%	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

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）を取り込むことにより、紹介件数および就職件数の増加に重点的に取り組んだ。

- ・WEB（自所サイト、LINE等）の強化、公式Instagramの開設等により、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。
- ・雇用保険受給者に対し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組を継続し、紹介件数や就職件数が前年度実績を上回った。
- ・令和7年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」を開始した。求人者への充足サービスと併せ、「毎週開催」をアピールポイントとし、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った。
- ・求人・事業所関係では、視覚情報及びデジタル化を強化し、前年度から取り入れていた所内のデジタルサイネージの事業所PR情報・イベント情報に音声情報を取込むとともに、企業HPへハローワークの求人情報をリンクさせる等、情報提供の充実を図った。
- ・求職者への情報提供については、イベント企画・担当者に限らず、個々の相談員等が積極的に取り組むように管理の強化を図った。
- ・来所不要でWEBから紹介希望を受け付ける「紹介リクエスト」を積極的にアピールするためリーフレットを作成し、年度後半から配付を始め、利用が増加傾向となった。

（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、介護デイ就職面接会について、例年、ウエスタ川越1カ所で大規模に開催していたが、これを3地域に分けて開催した。これにより、地域で働きたい求職者の選択性や利便性を高めることができた。（参加者数は前年を上回った。）
- ・今年度も、建設、警備、運輸の分野では、業界団体と連携した事業を開催し、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、地域の優良事業所の存在を若年者にアピールし、就職そのものと地元就職への意識啓発」が引き続き大きな課題であり、7月に高校生向け企業説明会を開催した。「卒業予定者以外の参加」「就職希望者の少ない普通科高校や通信制高校への働きかけ」の取り組みを強化した結果、昨年度を20名以上上回る55名の生徒の参加がみられた。
- ・企業に対しては、求人者支援セミナー事業の対象安定所としての取り組みに加え、地域の協同組合からの要請に応じ、求人担当雇用指導官による「採用のための効果的な求人票の記入等について」のセミナーを令和7年11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つた。
- ・キャリアコン資格取得支援については、指導できる者が複数在籍していたので、所内における意欲喚起や取得支援を行い、自主学習会を立ち上げることができた。
- ・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。
- ・生活保護受給者等就労自立支援事業については、生活保護受給者の絶対数が減少傾向の中、早期の段階から自治体及び各支援機関との連携を緊密に行いマッチングの強化、きめ細やかな相談を粘り強く行った。
- ・障害者就労支援については、就労支援事業所、B型作業所等中心に訪問、就労に繋がりそうな支援対象者の開拓等を行った。各支援機関及び対象者の職場見学、障害者雇用に積極的な事業所の事業所説明会等も積極的にを行い就職件数増加に繋げることができた。

(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、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。
- ・各種イベントの案内などの視覚情報の強化に関しては、継続して実施できるようにする為、マニュアル化を進めていく。
- ・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。
- ・医療・福祉分野での民間人材サービスの手数料問題に端を発して、ハローワークに対する厳しい指摘がなされているところ、民間サービスに対するハローワークを利用するメリット（主に求職者にとっての）をどう打ち出していくかが課題になっている。地域の事業所との関係性を生かした新たな取り組みや、ハローワークシステムの情報発信機能の強化を最大限利用した情報発信・活用の工夫が必要となっている。
- ・生活保護受給者等就労自立促進事業については生活保護受給者の絶対数が減少傾向のため、更なる支援対象者の確保が必要である。そのため自治体や各支援機関と常に連携を図りながら、支援対象者の掘りおこし、在職中のフォローアップ相談、定着支援に力を入れていく。
- ・障害者就労支援については各支援機関と連携強化を図り、積極的な事業所見学、事業所説明会、面接会を行い就職に繋げる。また応募書類の書き方、面接指導等も取り入れていきたい。

2. 特記事項

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 件数	②障害者 の就職件 数	③新卒者等 支援に係る 就職支援ナ ビゲーター の担当者制 による就職 支援を受け た者の正社 員就職率	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和7年度目標	5,078	4,098	34.0%	81.0%	93.0%	1,243	69.6%	609	62.2%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	4,682	3,918	31.0%	77.7%	91.8%	1,189	73.3%	675	63.1%	97.7%	92.6%		
目標達成率	92%	95%	91%			95%	105%	110%	101%	100%	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。

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利用し、各コーナー(ミドル世代支援コーナー、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令和7年度は15回(セミナー8回、面接会・相談会3回、セミナー・会社説明会3回、会社説明会・相談会1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。
- ・人材確保・就職支援コーナーを新たに設置（令和8年2月オープン）し、医療・介護・保育の求人充足のため、求人者と求職者のマッチング率向上に向け求職者への個別支援を実施した。

（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

- ・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することで適格紹介を図っている。
- ・求人充足のためには紹介できる求職者の確保が必要であるが、新規求職申込件数は前年度から微増の状況となっている。このため新規求職者の取り込みとともに、求職登録した者の安定所利用を増やすため、利便性の良い付属施設(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の増加を図ることとし、新規求職申込時に窓口において付属施設の案内を確実にし、さらに雇用保険説明会の初回講習会において付属施設の周知及び利用を促すための説明方法の見直しを行った。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・オンライン相談による利用者の取り込みや個別支援は利用者サービス向上のため重要である一方、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も多く、また、窓口での相談を希望する求職者への積極的な支援が重要であり、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、オンラインに偏らない求職者ニーズに応じた支援サービスを充実する必要がある。
- ・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、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実施する。

(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

- ・高年齢者求職者の利用者が多い現状において、高年齢求職者のニーズを分析し、どのような支援を必要としているかを把握したうえで支援を行う。
- ・高齢者以外の求職者に対してはハローワークで提供している支援サービスを周知し、新たな利用者を呼び込む取り組みを行う。
- ・昨年度における埼玉しごとセンター全体の利用者数は増加したが、引き続き雇用保険説明会の初回講習での埼玉しごとセンターの案内、誘導を行うとともに、セミナー・面接会の開催数を増やすことなどにより利用者数のさらなる増加に繋げる。
- ・令和7年度は、事業所訪問で得た事業所情報について、職員間での共有ができておらず業務に活かしきれなかったことを踏まえて、令和8年度は、浦和所全体で事業所情報を共有するため、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、求人充足に向けた取り組みを行う。
- ・人手不足分野求人の充足のためには、求人者に寄り添った地道な支援が重要であり、求人者に聞き取りを行い要望に添った支援（面接会の開催等）を行い充足に繋げる。特に、医療・福祉分野については、令和8年2月に開設した人材確保・就職支援コーナーを中心として全所一丸で求人充足に向けた支援を行う。

2. 特記事項

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	③新卒者 等支援に 係る就職 支援ナビ ゲーター の担当者 制による 就職支援 を受けた 者の正社 員就職率	⑤フリー ター等支 援に係る 就職支援 ナビゲー ターの担 当者制に よる就職 支援を受 けた者の 正社員就	⑦マザー ズハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和7年度目標	3,029	3,812	29.9%	81.0%	93.0%	606	420	62.2%	50.8%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	2,777	3,412	28.4%	83.9%	88.1%	604	426	74.7%	46.3%	98.4%	89.3%		
目標達成率	91%	89%	94%			99%	101%	120%	91%	101%	102%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、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実施 ④人材不足分野におけるマッチング推進 について重点的に取り組みました。

具体的には以下のとおりです。

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所全体の数字だけでなく、個人ごとの毎月の相談、紹介、採用、求人情報提供数を共有して、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50%以上を達成しました。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効率的に求職者へ提供することができ、提供件数の増加につながりました。面接会の案内には求人情報のリンクも提供して、求職者が求人情報を簡単に確認できるよう工夫したことにより多くの参加者を確保できました。

- ・所の公式アカウントLINEのお友達登録者数増加を強化し、ターゲットリーチを前年度より約1,000人以上増加となる約3,500人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。

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介護・保育・医療分野職種希望者やミドル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、事業所を訪問してはハローワークが実施する求人充足サービスをご案内したうえで、介護施設の現地見学会を開催し紹介に繋げました。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24社、参加者78名、就職9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

(障害者雇用促進企業支援セミナーの開催)

・障害者の法定雇用率未達成企業を減少させるため、国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）において、障害者雇用の現状及び障害者雇用に関わる助成金のセミナー並びに職リハの事業説明及び施設（訓練風景）の見学会を開催し、管内事業所における障害者雇用に係る理解の促進に努めました。

(求人充足支援)

・人材不足分野業界の中で、医療、介護、保育事業所を所長自ら訪問し、求人内容の確認や充足支援メニューの説明を行うことで効率的な充足支援メニューへの誘導を行うことができました。

・求人者向け支援メニューについては、「求人票記載内容の相談」、「現地見学会」、「出張プチ相談」、「掲示板貸し出し」を行い、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。

(職員の知識向上)

・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6年度は93.2%のところ令和7年度は91.0%と低下しました。就職率についても令和6年度が17.4%、令和7年度が16.0%であり、共に局平均にとどきませんでした。新規求職者数は、ほぼ横ばいでしたが紹介件数が3%減少したことが原因の一つと考えられます。また、紹介成功率についても、令和6年度21.8%であったところ、令和7年度は20.8%と低下しており、マッチング率も不調であったことから、今後は更なる職員・非常勤の職業相談等のスキルアップを図っていく必要があります。

・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。一方で実績としては令和6年度は充足数の達成率が96.1%であったところ、令和7年度は92.4%に低下しましたが、充足率については7.6%と同水準でした。このことから、令和8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くことにより求人充足率の向上を図ります。

・雇用保険受給者の早期再就職割合は、令和6年度の目標33.7%に対し実績は35.0%でしたが、令和7年度は目標36.1%に対し実績は31.5%（2月末実績）であり目標を達成できませんでした。雇用保険受給者が増加している中で、初回認定日相談の際に窓口が混雑してしまう時間帯があり、混雑緩和のために相談時間を一部制限せざるを得ない状況であったため、早期再就職に繋げるための丁寧な相談支援が不足していたことが要因の一つと考えられます。

(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、雇用保険受給者の早期再就職割合すべて未達成でした。若者のハローワーク離れが加速している一方で高齢者の利用は増えている状況ではありますが、求人者のハローワークに対する期待は大きいことから、求人充足サービスを強化することが不可欠だと考えております。特に、医療、福祉分野については人材不足が深刻な状況あるため、事業所訪問によるアウトリーチ支援を強化するとともに、求職者へのマッチング支援を更に拡充するために全所体制で取り組みます。

・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も関係自治体との連携が強化できるようなイベント等を検討し実施します。

2. 特記事項

特にありません。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	②障害者 の就職件 数	③新卒者 等支援に 係る就職 支援ナビ ゲーター の担当者 制による 就職支援 を受けた 者の正社 員就職率	⑦マザー ズハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率		
令和7年度目標	4,024	3,444	36.1%	81.0%	93.0%	985	69.6%	575	62.2%	96.9%	87.0%		
令和7年度実績	3,661	3,181	31.4%	91.8%	94.9%	904	74.7%	576	87.0%	100.0%	104.2%		
目標達成率	90%	92%	86%			91%	107%	100%	139%	103%	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。

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

当所管内では、若年層の流出による人口減少や少子高齢化の進行により、地域の労働力確保が大きな課題となっています。この課題は地域企業や自治体に共通する認識であることから、当所では人材確保を最優先課題と位置付け、自治体や関係機関と連携しながら各種取組を実施しました。

具体的には、秩父地域雇用対策協議会や自治体等と連携した合同就職面接会・企業説明会を年間6回開催するとともに、介護や警備などの人手不足分野を対象とした面接会やシニア向け面接会を年間4回開催しました。

各面接会の開催に当たっては、企業ごとに「企業PRシート」を作成し、所内での配架、デジタルサイネージによる情報発信、ホームページへの掲載などを通じて広く周知を行いました。また、求職者に対して地域の労働市場や企業情報を丁寧に提供することで、企業や仕事への理解を深め、就職後のミスマッチや早期離職の防止に努めました。

さらに、企業に対してはミドル世代やシニア世代も応募しやすい求人条件や求人票の作成を働きかけ、幅広い年齢層の求職者が応募しやすい環境づくりを推進しました。

雇用保険受給者に対しては、「job tag」の活用セミナーの実施や給付制限期間中における積極的な来所相談・求人提供を行い、就職意欲の向上と早期再就職の促進を図りました。

これらの取組の結果、主要指標である就職件数及び充足数については、いずれも目標を10%上回る実績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、中長期的な視点に立った職員の専門性向上を図るため、埼玉労働局が主催するキャリアコンサルティング研修へ職員を積極的に派遣し、相談支援能力の向上に努めました。

また、担当業務以外の分野に関する知識や支援スキルの向上を目的として、障害者支援に関する所内研修を実施しました。これにより、職員一人ひとりの専門知識の深化と業務対応力の向上を図り、利用者に対する質の高いサービスの提供につなげました。

（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

当所管内では、介護施設からの求人が多く提出されている一方で、人手不足分野であることから求人充足が課題となっていました。このため、求職者の皆様に介護分野の仕事への理解を深めていただくことを目的として、「介護施設説明・相談会」を7月と12月の2回開催しました。

開催に当たっては、熊谷高等技術専門校秩父分校で介護資格の取得を目指す訓練受講生が参加しやすいよう、同校を会場としました。また、当所に就職登録している介護関係の有資格者に対しても積極的に参加を呼びかけ、幅広い年齢層の方々に参加いただきました。

その結果、参加者のうち6名が採用に至るなど、介護分野における人材確保につなげることができました。

今後も、人手不足分野における求人充足に向けて、関係機関と連携しながら積極的な支援を継続してまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

当所管内では、若年求職者の減少に加え、専門技術者や管理的職業経験者が不足していることから、企業の人材需要は高いものの、求人と求職者とのミスマッチが課題となっています。一方で、ブランクのある若年者やミドル世代、専門的・管理的職業の経験を有する高年齢求職者が一定数存在していることから、これらの求職者と企業とのマッチング支援を一層強化していく必要があります。

このため、求職者に対しては個々の経験や能力を踏まえたきめ細かな就職支援を行うとともに、企業に対しては高年齢者を含む幅広い人材が応募しやすい求人の確保や、多様な求職者への理解促進に向けた働きかけを進めてまいります。

また、秩父地域の賃金水準は県内他地域と比較して低い傾向にあり、人材の流出や地域外からの人材確保が困難となる要因の一つとなっています。このため、関係自治体や事業主団体と連携し、地域における人材確保の重要性について理解を深めていただくとともに、賃金水準の改善に向けた機運の醸成に努めてまいります。

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

当所管内地域では、人口減少や少子高齢化が著しく進行しており、地域産業を支える人材の確保が大きな課題となっています。今後、地域の労働市場を活性化していくためには、限られた労働力を有効に活用するとともに、潜在的な求職者の掘り起こしを進めていくことが重要であると認識しています。

このため、関係自治体や事業主団体と連携しながら、若年者から高年齢者まで幅広い年齢層に対して地域企業の情報を積極的に発信するとともに、合同就職面接会や企業説明会を継続的に開催し、求職者と企業とのマッチング機会の拡充を図ってまいります。

また、将来の地域産業を担う人材の確保に向けて、生徒や学生に対し管内企業の魅力や働く意義を積極的に発信し、地元企業への就職促進につながる取組を強化してまいります。

さらに、地域内の人材確保だけでなく、UIJターンによる就職希望者や外国人労働者など、地域外からの人材の受入れも重要であることから、関係機関との連携を一層強化し、多様な人材の確保に向けた取組を積極的に推進してまいります。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率						
令和7年度目標	1,243	1,180	31.5%	81.0%	93.0%	259	69.6%						
令和7年度実績	1,369	1,309	29.9%	91.5%	87.9%	312	75.0%						
目標達成率	110%	110%	94%			120%	107%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所においては、前年度比で減少幅が大きかった求人充足数について、充足数の向上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（春日部、草加、越谷）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20回実施し、48社が参加し、就職件数は33件であった。（令和6年度は18回開催し、25社が参加）。

- ・求人者向けサービスメニューを明記したリーフレットに求人票作成時のポイントについて盛り込み、新規求人の提出時や求人充足支援の際に提供して、求人の早期充足に向けたアドバイスを行った。また、多くの求職者の方にハローワークのサービスを知っていただくため、自治体にハローワークのサービスメニューに係るリーフレットやハローワーク春日部のLINEについて広報の依頼を行った。（LINE登録者数は令和7年度末現在で5400人以上）。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。

- ・積極的に事業所訪問を実施し（職業相談部門及び求人・専門援助部門の担当職員全員が4回）、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

求人充足の支援を拡充するため以下を実施した。

- ・求職者が気軽に事業所と面接できる環境を整備するため、事前予約無しで当日事業所と面談できるブースを所内に設営し、求人の充足支援を行った。

- ・就職面接会に先立ち、面接会参加企業向けに求人充足セミナーを開催し求人票の記載内容の魅力アップをアドバイスするとともに、企業情報を記載した事業所PRシートを作成して所内やHPにて周知を行い、面接参加者の増加を図り充足に繋がった。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和7年6月に新庁舎への移転に伴い、以前より広い会議室となり、さらにパーティションにより3室に仕切りが出来るようになった。このことにより、ミニ面接会の開催回数を増やすことが可能となり、求人充足や事業所の満足度を高める効果があったと思われる。

(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

- ・有効求職者が減少傾向にある中、新規求職者の取り込みと合わせ、有効求職者に対する安定所の利用促進への取り組みが必要と考えられる。
- ・求職者マイページの登録数を増やし、マイページへ積極的に求人を送付して安定所の存在感を増やし、利用者の拡大を図りたい。
- ・人手不足分野の職種（医療・介護・看護）を希望する求職者が少ない中、当該職種への能動的な充足支援とともに求職者の取り込みが必要と考えられる。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

良好な結果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	③新卒者 等支援に 係る就職 支援ナビ ゲーター の担当者 制による 就職支援 を受けた 者の正社 員就職率	④ハロー ワークの職 業紹介によ る就職氷河 期世代を含 む中高年層 (35歳～59 歳)の不安 定就労者・ 無業者の正 社員就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率				
令和7年度目標	3,091	2,181	37.4%	81.0%	93.0%	745	62.2%	169	87.0%				
令和7年度実績	2,868	1,954	33.3%	86.0%	96.3%	740	100.0%	211	94.7%				
目標達成率	92%	89%	89%			99%	160%	124%	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。

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2回、窓口相談会39回、計46回開催した。また、県北連携事業として、人材確保対策コーナー設置所である熊谷所・本庄所・行田所で連絡会議を実施した。これにより県北地域の人材確保支援強化（担当者制、3所合同面接会）を図ることができた。

・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、若年者合同就職相談会（加須市）、福祉の仕事面接会（加須市）、アクティブシニア合同就職面接会（羽生市）、介護就職デイ面接会（行田市）、行田・羽生・鴻巣地域合同就職相談会（令和7年度新規事業）（行田市、羽生市、鴻巣市）を実施した。また、県誘致企業（株式会社創味食品）の面接会を県・羽生市・ハローワークの共催で4回実施。大変好評であり、事業継続・拡大を要望されている（参加者396名、就職者47名）。

・イベント周知の強化

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、リーフレットを作成。その結果、面接会では参加者数が大幅に増加し、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とした実地研修、障害者研修「障害者雇用について」、監督署と連携した労働基準法研修「労働基準法で労働者から相談が多い事案について」、PDCA、個人情報、非違行為、ハラスメント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

・ミニ面接会の充実

説明会＋面接会 面接会の前に企業説明会（2社）を実施。参加者も多く、採用者が多数となる。参加者数55、採用者数11

・新規事業として、窓口相談会、高校卒業予定者合同企業説明会、若者面接会in行田・羽生・鴻巣、埼玉県や関係自治体と共催で行田・羽生・鴻巣地域合同就職相談会を開催し、管内事業所の要望に応える形で充足促進、求職者の就職促進を図った。

(3) その他の業務運営についての分析等

・管内訓練校と授業終了後にオンラインでハローワークと訓練校をつなぎ、オンライン職業訓練を新規事業として実施した。訓練受講期間中もハローワークと繋がっている安心があり、効果的な就職支援ができたため、オンライン相談は非常に有効なツールであると考えられる。

(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

・求職者マイページによる効果的な求人情報提供、オンライン相談紹介を実施するため、求職者マイページ率を全国目標の50%に近づけることが必要。受付でのオンライン登録、窓口でのマイページ勧奨を行う。

・ハローワークシステム更改における職業相談エリアのレイアウト変更において、簡易的な企業説明会や面接及びプライバシーに配慮した職業相談ができるブースを設置予定。現在の窓口相談会や職業相談ブースより広くなるため、より充実した求人マッチング、職業相談になると思料する。

2. 特記事項

特になし

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率					
令和7年度目標	1,861	1,529	32.1%	81.0%	93.0%	402	205	87.0%					
令和7年度実績	1,714	1,459	30.3%	100.0%	98.2%	409	214	99.1%					
目標達成率	92%	95%	94%			101%	104%	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。

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、自所求人へ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87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、77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、51名が参加し、6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、42名が参加し、5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、308名が参加し、38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6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、110名が参加し、18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。

- ・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5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40%に到達することができました。今後は開設率45%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に行った結果、目標達成率が102%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を起こさせる丁寧な相談を行った結果、就職率が71.5%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

●年度後半になり就職件数、充足数ともに目標を大きく下回る月が増えており、雇用保険受給者の早期再就職割合の結果や、新規求職者数の推移からみると、新規求職者の取り込みが弱くなっていると考えられるため、次年度以降は次のような取組を行っていく必要がある。

●管内事業所と面接会や説明会など求職者が直接面談をできる機会を今まで以上に多く作る。

●求職者に対して、ハローワーク草加の利用促進になるような広報活動の強化を行う。

●求職者に対して、求人票を含めた管内事業所の様々な情報提供を強化していく。

2. 特記事項

特にありません。

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	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	2,715	2,200	32.9%	81.0%	93.0%	647	69.6%	303	87.0				
令和7年度実績	2,398	1,844	33.6%	90.8%	99.0%	726	71.2%	322	122.0				
目標達成率	88%	83%	102%			112%	102%	106%	140%				

※ 「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

令和7年度は、管内の有効求人倍率が県内でも低位で推移していることや、都内就職希望者が多い地域特性により、求人と求職者とのマッチングが難しい状況にありました。そのため、マッチング機会の創出と支援の質の向上を重点課題として取組を進めました。

具体的には、窓口相談に加え、求職者マイページや郵送を活用した求人情報提供を積極的に実施し、年間14,840件の求人情報提供を行いました。また、介護、運輸、保育、警備等の人材不足分野を中心に、ミニ面接会や合同面接会を延べ30回開催し、事業所延べ110社、参加者597人、就職者89人の実績となりました。さらに、雇用保険受給者等を対象とした就職支援セミナーを年間107回開催し、応募書類作成や面接対策等の支援を行いました。

これらの取組により、就職件数2,005件、充足数1,269件を確保するとともに、人材不足分野の就職件数494件、障害者の就職件数227件、生涯現役支援窓口における65歳以上の就職率97.3%など、多くの指標で目標を上回る成果を上げることができました。

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

前年度からの課題であった紹介件数、就職件数及び充足数の減少傾向への対応として、令和7年度はPDCAサイクルの徹底による進捗管理と業務改善に取り組みました。

進捗管理表を活用した実績管理や課題分析を行うとともに、統括職業指導官による1on1ミーティングや事例検討会、所長によるPDCA研修を実施し、職員一人ひとりが目標達成を意識した業務運営を進めました。

また、他局の好事例を参考に求人票評価基準を導入し、受理段階から充足可能性を見極めた求人支援を実施しました。加えて、求人者支援員と職業相談部門職員が連携した事業所訪問を推進し、事業所情報を求人票へ反映することで、求職者への情報提供の充実を図りました。

さらに、ふるさとハローワークにおいてもミニ面接会を開催し、地域住民の利便性向上と充足数の積み上げに努めました。加えて、オンライン登録者のハローワーク利用登録への切替を組織的に進め、目標を大きく上回る1,658件の実績を上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

当所管内は小規模事業所の割合が高く、都心へのアクセスの良さから都内就職を希望する求職者が多いことが特徴です。このため、有効求人倍率が低位で推移しており、求人と求職者とのマッチングが難しい状況が続いています。また、生活保護受給者等や高齢者など就職困難者に対する支援については、自治体との協議会や意見交換を通じて連携を図っていますが、更なる就職支援の充実が求められています。加えて、出先機関における新規求職者数や相談件数の伸び悩みも見られることから、利用促進に向けた周知強化やサービス内容の充実が必要で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

令和7年度は、求人情報提供件数や面接会開催回数などの活動量を大きく伸ばし、主要指標についても概ね目標を達成することができました。一方で、活動量の増加が紹介や就職にどの程度結び付いたのかについて、より効果的な検証を行う必要があります。今後は、求人情報提供の精度向上やフォローアップの強化により、成果につながる支援の充実を図ります。

また、求人充足の基盤となる事業所訪問については、重点分野や未充足求人等を優先した訪問を進めるとともに、訪問後の求人票改善、面接会の設定、求職者への情報提供までを一体的に実施する支援体制を強化していきます。

さらに、都内就職希望者が多いという地域特性を踏まえ、求人票の魅力向上や条件緩和提案の充実、LINE等を活用したタイムリーな情報発信を進めることで、求人者・求職者双方の納得感の高いマッチング支援を推進していきます。

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	②障害者 の就職件 数	③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	⑨生涯現 役支援窓 口での65 歳以上の 就職率				
令和7年度目標	2,010	1,258	29.1%	81.0%	93.0%	492	202	62.2%	87.0%				
令和7年度実績	2,005	1,269	32.6%	81.9%	94.8%	494	227	91.2%	97.3%				
目標達成率	99%	100%	112%			100%	112%	146%	111%				

※ 「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

○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。

○生涯現役コーナーでは、増加している高年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87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センター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、高年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（ミドルシニア分）による就職氷河期世代を含むミドルシニアの不安定就労者・無業者の正社員就職に向けた支援について、埼玉県雇用労働課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、相談できる場の拡充及び周知を図ることができた（参加者：計73名）。

○局委託事業者に出席いただき、わかもの対象就職支援セミナーを2回開催。埼玉とうぶ若者サポートステーション（サポステ）の事業案内をしてもらうことにより、就職に関する悩みを相談できる場を案内。サポステとの更なる連携にも繋がった。また、セミナーでjob tagについて説明することにより、参加者からは新発見となり有効活用していきたいという声も聞かれた。（参加者：64名）

○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30名、就職8名 吉川市合同就職面接会：参加者106名（一般67名、障害者39名）、就職19名（一般13名、障害者6名） 松伏町合同就職説明会：参加者37名、就職4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71名、就職19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14人・障害者及び家族8人】）

○障害者の就職支援のため、ミニ説明会・就職相談会実施。ミニ説明会40名参加（支援員含む）。就職相談会8名参加。その後の見学の申込25名。就職8名。

○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：19回開催、154人が参加し32人の就職が決定した（就職率20.7%）。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14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、わかもの対象就職支援セミナー2回、ハロートレーニングコース説明会5回）。

※窓口相談では相談だけで終わってしまい、応募まで進まない、進め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な情報が得られることや、周囲の面接風景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職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届けることができた。

(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

○所内待合スペース横にある個別相談ブースを企業の面談用ブースとして活用。事前予約不要、応募書類不要により求職者が気軽に事業所担当者と話せるスペースを確保。事業所から声をかけることも認めており、求職者の新たな職種選択のきっかけとなることを期待している。開催時間を認定時間帯に合わせることで、待ち時間を有効に活用したい求職者、多くの求職者に声掛けしたい事業所の要望に応えることができた。

○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いため積極的な周知を図った。

○金融経済教育推進機構と連携し中高年齢求職者を対象としたマネーライフセミナー&ハローワーク就職支援セミナーを開催、セカンドライフを見据え経済的に安定して過ごすための情報を伝え、再就職の意欲喚起に繋げた。

○子育て中の女性をターゲットに、埼玉県女性キャリアセンターと連携しパブリックビューイング形式での就職支援セミナーを2回実施し、就職活動・個別支援・求人提供等を積極的に行いマザーズの支援対象者の確保及び就職に繋げた。

○就職氷河期世代を含むミドルシニア対象のセミナーを定期的で開催し、就職支援コーディネーターによるミドルシニア限定求人、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。

○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。

○職業訓練受講者の職業訓練実施校へ出向き、受講者に対し求人情報提供及び職業相談を実施したHW利用機会の促進と更なる就職率向上を図った。

(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。受給資格決定窓口での周知のほか、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。また、高年齢者受給資格決定時にはシニア求人の冊子を一目で見やすいようにA3版の一覧1枚で提供しシニア層に配付し早期就職を促した。

○庁舎内環境整備のためプロジェクトチームを立ち上げ庁舎内の掲示物や案内表示等のレイアウトを点検、改善を図る。分かりやすいと好評を得ることができた。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、デジタルサイネージも活用し、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、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」も踏まえ事業主支援、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効果的な日替わり企業ブース及びミニ面接会の実施

・今年度同様に実施していくが、充足対策としての日替わり企業ブース及び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とともに、介護・医療・保育を重点的に充足率等に応じた支援を強化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。

○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、就職件数、雇用保険受給者早期再就職割合の改善を目指し、さらに活用を進める。また、オンライン相談・オンライン紹介の充実を図る。

2. 特記事項

なし

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)	⑧人材不 足分野の 就職件数	①生活保 護受給者 等の就職 率	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率				
令和7年度目標	2,286	1,948	39.5%	81.0%	93.0%	537	69.6%	96.9%	87.0%				
令和7年度実績	2,023	1,820	33.5%	72.0%	94.1%	526	76.6%	99.0%	91.8%				
目標達成率	88%	93%	84%			97%	110%	102%	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。