

# 令和3年度 ハローワーク総合評価結果

	ページ
1. ハローワーク総合評価について	・・・1
2. 令和3年度実施概要	・・・3
3. 令和3年度ハローワーク総合評価結果	・・・4
- 東京労働局管内ハローワークの就職支援業務報告	・・・5～78
4. 令和4年度における実施について	・・・79
- 東京労働局及びハローワーク別主要事業目標	・・・80～83

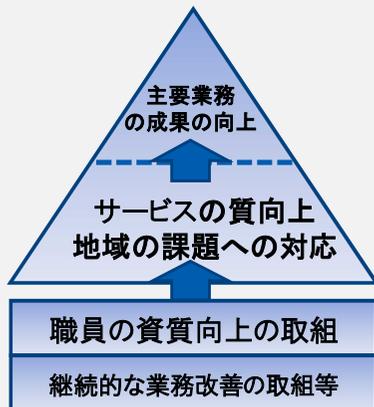
# 1. ハローワーク総合評価について

- 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。  
※ 令和3年度は、**コロナ禍の影響を踏まえつつ、その実施方法を一部変更して実施**（→後述（P.4））
- **(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

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

別紙1



短期的な成果の向上だけでなく、  
中長期的な成果の向上に  
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

# 【別紙1】ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和3年度)

## 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(常用)
- 求人充足数(受理地ベース・常用)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

### ◆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

- 紹介率

### ◆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
- 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
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーターの件数
- 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
- 正社員求人数
- 正社員就職件数
- 人手不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- 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

## 2. 令和3年度実施概要

- 令和3年度は、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であり、また地域ごとで多様である状況を踏まえ、**実施方法を一部変更して実施**。
- 方法を工夫しつつ、実績の管理・公表、結果に基づく取組の振り返り等は例年同様に実施。さらに、事例の横展開を例年以上に推進し、それらを通じて、**次年度以降の業務改善に繋げる取組を継続**。

### 令和3年度における変更点

#### (1) 業務ごとの実績管理

ハローワーク毎・業務毎に設定する目標値に代えて、過去3年度における当該項目の実績との対比により、進捗管理。

#### (2) 取組状況の公表・分析

グループ毎の相対評価は行わず、ハローワーク毎に自所の過去実績との比較により振り返りを行い、所長が当年度の取組結果について分析を行う。

業務毎の目標達成状況ではなく、当該項目の過去3年度実績と対比した実績などを労働局ホームページにおいて公表。

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）				
	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率
令和3年度実績				
過去3年度平均				
R2年度実績				
対 R2 比				
R1年度実績				
対 R1 比				
H30年度実績				
対 H30 比				

ハローワーク〇〇 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組  
当所では、〇〇に対するマッチング業務を最重要と考え、特に〇〇の取組を行いました。

#### (3) 全国的な取組事例の横展開

相対的に高評価となったハローワークの事例だけではなく、全国的に取組事例を収集し、全国のハローワークに共有するとともに、労働局においても地域に即した好事例を管内のハローワークに横展開。



※ なお、令和4年度におけるハローワーク総合評価は、例年通りの方法により実施中。

### 3. 令和3年度ハローワーク総合評価結果

- R2年度に引き続きR3年度においても新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で、就職件数・充足件数ともに規模の大きい所を中心に持ち直しが見られる。
- 一方で、雇用保険受給者の早期再就職件数については、全てのグループで前年度と比較し減少した。新型コロナウイルス感染症の影響等により、雇用保険受給者の早期のマッチング機会が減少したことや、求職活動を控える動きがあったことから伸び悩んだこと等が考えられる。

#### R2年度→R3年度増減率

	最大G	特大G	大G	中G	小G
就職件数	+1.66%	+1.79%	+1.81%	+0.06%	▲0.17%
充足件数	+3.48%	+0.77%	+1.52%	+0.67%	+0.01%
雇用保険受給者の 早期再就職件数	▲10.14%	▲9.00%	▲10.14%	▲9.63%	▲8.83%

#### ※ハローワーク総合評価におけるグループ分け

同規模間での相対評価を行うため、労働市場の状況や業務量ごとにハローワークを11グループに分けている（最大1G～最小11G）。

最大G	特大G			大G		中G			小G			計
1G	2G	3G	4G	5G	6G	7G	8G	9G	10G	11G		
23	37	41	26	43	39	47	40	47	46	45	434	



# ハローワーク飯田橋 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

##### ○ 新規求人の確保

当所は本社機能を有する大企業や全国的に事業展開する事業所を多く管轄していることから、拠点所として、求人確保を最重要課題として取り組みました。求人確保に当たっては、令和2年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で求人数が大幅に減少していたため、求人開拓に努めることとし、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、求人開拓方法を事業所訪問から電話等に移行して実施しました。特に、求職者ニーズの高い事務系求人を中心に、しばらく求人募集をしていない事業所をターゲットとして、毎月平均100社への郵送や電話によるアプローチの他、必要に応じて事業所を訪問し、新規求人確保に努めました。

##### ○ 関係機関などとの連携

管内自治体、東京都と連携した取組として、新型コロナウイルス感染症感染防止対策を徹底した上で、完全予約制の合同面接会、ミニ面接会を開催しました。実施結果は、中央区ミニ面接会を12回開催、参加者109人、採用数13人、文京区ミニ面接会を8回開催、参加者137人、採用数15人、若年面接会を6回開催、参加者254人、採用数30人、高齢者面接会を2回開催、参加者45人、採用数10人、介護面接会を3回開催、参加者64人、採用数9人、障害者ミニ面接会を86回開催、参加者615人、採用数44人となりました。

コロナ禍で面接会を開催したことについて、参加者から新型コロナウイルス感染症感染防止対策が徹底されており安心して参加できた、直接面接の機会を得ることができて良かった、との声をもらうなど好評を得ました。

また、求職者に広く興味を持ってもらえるよう面接会用リーフレットに加え、求職者の目に留まりやすいように求人票に掲載されている以上の企業情報をPR動画にまとめて、都内及び他県の近隣ハローワークに周知依頼したほか、東京YouTube公式チャンネルに掲載するなど幅広く参加勧奨に努めました。

##### ○ 雇用保険受給者の支援

早期再就職支援対策として、初回の失業認定日に来所する雇用保険受給者全員を職業相談窓口へ誘導して職業相談等を実施する中で、求職者ニーズに沿った求人情報を提供する提案紹介を積極的に実施するとともに、求職者マイページを活用して求人情報及び面接会等のイベント情報の提供を継続的に実施したことで職業紹介、就職に結び付けることができました。

○ 新規求職申込者のマイページ登録と新しい生活様式に沿った求職者サービス

新規求職登録時及び雇用保険受給資格決定時に、求職者マイページのサービス内容及びメリットなどを積極的に説明し登録を勧奨するとともに、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止を図る観点から、電話による職業紹介サービスを積極的に実施し、来所によらない求職者サービスの向上を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員・相談員が各窓口で最新の労働市場情報を的確に説明できるよう情報収集・把握に努めました。

職業相談部門及び求人部門の職員・相談員に当所及び東京局の最新の雇用情報を把握させるため、毎月、新規求職者数、有効求職者数、相談件数、紹介件数、就職件数、新規求人数、有効求人数、充足件数を男女別、年齢別、職業別、産業別にした資料を配付しました。その他、産業雇用情報官が管内自治体・商工会議所等から情報収集した地域の雇用情勢等を職業相談窓口・事業所窓口で活用できるよう、朝ミーティング時に適宜情報共有するなど、職員の資質向上に取り組みました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

○ コロナ禍における求人・求職者サービスの向上

求人・求職者の利用が減少傾向にある中、求人・求職者確保対策の1つとして、求人者に対してはコロナ禍での新しい働き方のスタイルを示す求人やオンライン面接等を実施する求人、需要が高まった医療・福祉分野等の求人等に特化した求人内容の改善提案に努めました。一方、求職者に対しては電話による職業相談・職業紹介の実施のほか、コロナ関連離職者を積極的に採用する求人の一覧を配布し応募勧奨・就職促進に努めました。

また、四半期ごとに、「With コロナ就活応援キャンペーン」の実施内容や新しい制度・事業、当所の各種イベント情報をまとめた「ニュースレター」（リーフレット）を配布・配架、ポスターや当所ホームページに掲載することで、求人・求職者サービスの取組について積極的な周知・広報に努めました。

○ 職業訓練の活用

コロナ禍において、職種転換を検討している者等に、ニーズに沿った職業訓練を的確にあっせんし効果的な就職促進に努めました。

職業訓練の相談を希望する者や少しでも関心をもっている者については、総合受付から職業訓練窓口に確実に誘導するとともに、職業相談や失業認定日に来所する者の中で、なかなか就職に結び付かない者、職種を決めきれず就職活動が停滞している者等については、職業訓練の活用を促し、「連絡票」を用いて職業訓練窓口に確実に誘導して的確な職業訓練のあっせんに努めました。さらに、周知・広報では待合席のモニターに職業訓練の案内を動画で紹介することに加え、訓練生の作品をロビーに展示するなど、職業訓練に興

味を持ってもらえるよう取り組みました。

○ 求人票を手にとってもらう取組

コロナ禍にあっても来所による職業相談等を希望する者がいたことから、求人票の掲示方法の見直しに取り組みました。当所の強みである事務系官公庁求人票を中心に掲載し、より目に留まりやすいように求人売りとなる部分をマーカーするなど工夫をしたほか、堅苦しかった求人票の掲示板に季節に合わせた親しみあるイラスト等を貼るなど工夫したことで、掲示されている求人票を職業相談窓口を持って来る者の増加に繋げることができました。

○ 周知に係る工夫

ハローワークシステムの追加リリースを踏まえ、ハローワークインターネットサービスの活用及び周知を図るため、関係機関やJR飯田橋駅に対して、リーフレットや周知用のポスターを配架・掲示してもらえるよう定期的に協力依頼を実施しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○ 求人の確保

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて減少した都内を就業場所とする求人確保に努めます。具体的には、コロナ禍で需要が高まった医療・介護など雇用吸収力の高い分野や求職者ニーズの高い事務系求人を積極的に求人開拓します。

○ 新規求職者の確保と紹介件数増加に係る取組

具体的には、オンライン登録者に対しハローワークの求人情報やイベント情報等を郵送するなど、ハローワークの利用勧奨を積極的に実施するとともに、電話連絡による職業相談、職業紹介を積極的に実施して利用者の確保及び紹介件数の増加に努めます。

○ 利用勧奨に係るデジタルサイネージの活用

デジタルサイネージ（所内3か所）を活用して、庁舎案内、イベント情報を広く周知・広報し、利用者の誘導・勧奨を図り、利用者サービスの向上に努めます。具体的には、本庁舎のほか、附属施設の案内に加え、各種イベント情報等（再就職支援講習、応募書類の書き方、職業訓練科目の動画、面接会等のイベント）を掲載し、的確な窓口への誘導と各イベントへの参加促進に取り組みます。

○ U-35 とシニアコーナーの周知・広報の強化

東京しごとセンター内に設置されている当所附属施設であるU-35、シニアコーナーの周知・広報に努めます。令和3年度末にしごとセンター施設の改修工事によりU-35は3階から12階、シニアコーナーは1階から10階にフロア移転したため、動線が悪くなり利用者が減少することを想定し、関係機関に利用勧奨のリーフレット配布・配架を依頼するとともに、東京しごとセンターと連携し、当該施設の更なる周知と利用勧奨に取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

○ 当所の強みである求人を早期充足させるための取組

都内を就業場所とする求人への紹介割合が高い新宿所・池袋所・渋谷所・足立所・墨田所、他県では松戸所、船橋所、市川所、大宮所、川口所その他、わかものハローワーク等の専門施設へも積極的に情報提供し、紹介就職に繋がられるよう取り組みます。また、求職者ニーズの高い事務系求人をまとめた「ダバシのおすすめ求人」一覧等を作成し、各所に積極的に情報提供するなど、早期充足に繋がられるよう取り組みます。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：2,948件（目標目安値3,230件（達成率91.3%））【対令和元年度比32.2%減、令和2年度比10.3%増】

充足件数：16,428件（目標目安値16,744件（達成率98.1%））【対令和元年度比28.9%減、令和2年度比12.1%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,124件（目標目安値1,206件（達成率93.2%））【対令和元年度比18.3%減、令和2年度比13.3%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	紹介率	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	③就職支援 ナビゲータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④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	⑤ハローワ ークの職業 紹介によ り、正社員 に結びつい たフリータ ーの件数	⑥公的職業 訓練修了3 か月後の就 職件数	⑧正社員求 人数(必須 指標)	⑨正社員就 職件数(必 須指標)	⑩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 (開拓求人 の充足数)
	<b>2,948</b>	<b>16,428</b>	<b>1,124</b>	<b>186.6%</b>	<b>100.0%</b>	<b>346</b>	<b>263</b>	<b>318</b>	<b>478</b>	<b>145</b>	<b>84,952</b>	<b>1,120</b>	<b>3,213</b>
過去3年度平均	4,101	21,094	1,348	188.0%	86.4%	379	337	265	354	112	100,958	1,710	3,395
R2年度実績	2,673	14,660	1,297	173.7%	68.0%	249	249	265	354	72	77,436	1,003	2,538
対 R2 比	10.3%	12.1%	▲13.3%	12.9P	32.0P	39.0%	5.6%	20.0%	35.0%	101.4%	9.7%	11.7%	26.6%
R1年度実績	4,349	23,110	1,375	186.9%	93.8%	420	364			152	110,682	1,731	3,439
対 R1 比	▲32.2%	▲28.9%	▲18.3%	▲0.3P	6.2P	▲17.6%	▲27.7%			▲4.6%	▲23.2%	▲35.3%	▲6.6%
H30 年度実績	5,280	25,512	1,371	203.4%	97.5%	468	399				114,755	2,397	4,207
対 H30 比	▲44.2%	▲35.6%	▲18.0%	▲16.8P	2.5P	▲26.1%	▲34.1%				▲26.0%	▲53.3%	▲23.6%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計とっている。

# ハローワーク上野 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では主要指標の就職件数及び充足件数の目標達成を目指して、面接会等のイベント開催やマイページ等での求人情報提供などの取組を行いました。

特に「うへの提案面接会」は充足可能性の高い求人と就職可能性の高い求職者のマッチングを図るため、非公開求人を活用した管理選考として年間 25 回開催し参加者 71 人、うち就職件数 14 件の成果を上げました。また、台東区等との共催による「たいとう就職面接会」を開催し、5 人が就職に繋がり、共催の台東区及び関係機関からは事業継続を要望されています。その他求職者が応募しやすくなるよう求人コンサルティングを徹底するなどの取組により、年間充足件数は 2,653 件で前年度比 9.1%増加となりました。

また、就職件数の目標達成に向けて雇用保険の受給資格決定時に求職者アンケートを実施したうえで、雇用保険受給者のうち早期あっせん対象者に対してマイページ等で毎月求人情報提供を行いました。個別支援対象者に関しては毎週幹部職員が職員・相談員個々の業務進捗管理を行い、選定数等個人別目標数の達成基準を満たしていない職員等に対してヒアリングを実施し、課題や改善点について指導を行うなどマッチング強化に努めました。

属性別の取組として、若年者については、個々のニーズに応じた書類作成や面接対策メニューを実施したうえで、マイページ等を活用した求人情報提供までの一貫した個別支援を行いました。その結果、若年者就職件数は 207 件で前年度比 12.5%増加となりました。

高齢者については、選定した高齢者向けのフルタイム・パートタイム求人票各 10 件を冊子にまとめ毎週木曜日に発行しました。この求人冊子は庁舎 1 階エントランス及び 2 階相談コーナーでの配架、台東区役所及び公共施設への配布、当所ホームページへの掲載により情報提供を行いました。

障害者については、新型コロナウイルス感染症の影響で大規模就職面接会は中止となりましたが、東京障害者職業センターとの連携により年間 12 回のミニ面接会を開催し参加者 115 人、うち就職件数 10 件の成果を上げました。また、精神障害者雇用トータルサポーターによる出前要請講座を 4 回実施して合計 187 名が参加し、企業の障害者雇用担当者をはじめ受入れ部署担当者等多くの方に対して啓発に努めました。その効果もあって障害者就職件数は 145 件で前年度比 7.4%増加となりました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、求人開拓のための事業所訪問のみならず職業相談部門職員による事業所訪問も行うことができなかったことから、マッチング力向上に資する事業所情報の収集が十分にできませんでした。今後は、感染防止対策を徹底したうえで、実際に事業所の就労現場を見ることによって求人票以上の情報を収集し、職業相談・紹介に繋げられるよう取り組みます。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

台東区及び関係機関との連携により面接会、説明会を3回開催したうち、1回はZoomによる「ZoomでGo!たいとう会社説明会」を参加企業4社で開催し、企業説明と併せてセミナーも同日に2回開催しました。当日の視聴者は205人と多くの求職者に関心・興味を持っていただけたことから、引き続き実施することにより求職者の利便性向上を図り、就職促進を図ります。

近隣所との連携として、当所の求人充足に貢献している足立所、墨田所、池袋所、松戸所等に対し、「うへの提案面接会」やおすすめ求人等の情報を積極的に提供して求人のPRに努めました。

また、当所は急勾配の階段があるなど、利用者から庁舎構造上の問題を指摘されることが多いほか、台東区内でも来所に不便な地区があることから、主に高齢者を対象とした出張相談を台東区と連携して新たに実施しました。より実効が上がるよう複数の会場（谷中・清川・浅草橋の各区民館）を設け、実施内容も職業相談だけでなく、ミニ面接会やセミナーを組み合わせることで実施することとしました。

さらには、他県求職者からの電話による職業相談・職業紹介希望が多いため、親切、丁寧な対応は勿論のこと、おすすめ求人等の提案等も行いサービスの充実強化を図りました。

### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

新規求職者の取り込みを図るため、台東区循環バス「めぐりん」の車内・車体後部へのポスター掲示及び車内放送を継続実施するほか、ハローワークインターネットサービスのオンライン登録者に対して当所のサービスメニューを郵送することによりハローワーク利用登録者の増加を図ります。

雇用保険受給者の就職支援として、求職者アンケートを見直し、早期再就職意欲が高く支援の必要性が高い者を的確に把握して求職者担当者制による個別支援の充実・強化を図ります。

職業訓練については、所内ポスター・リーフレット及び台東区循環バス「めぐりん」の車内ポスター掲示等により周知広報を一層強化します。また、一般職業相談窓口で訓練概要説明を積極的に行って訓練窓口へ繋げ、訓練の受講あっ旋から就職まで個別担当者制で支援することとしています。

台東区内及び都内就業地求人確保が必要であるため、過去の求人実績や雇用保険データなどを活用するほか、区内企業の経営相談等を行う台東区産業振興事業団に当所のリーフレットの配布依頼を行うなど、求職者ニーズに沿った求人確保に取り組むこととしています。

#### (4) その他業務運営についての分析等

令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響が引き続いたことにより、台東区との共催により計画していた面接会の約半数が中止となりました。当該面接会は区の広報の効果もあって潜在的な求職者等に対してハローワークの利用促進が図れ、企業と求職者のマッチング促進に繋がることから、新生活様式を踏まえて1回あたりの規模を縮小して回数を増加させるなどの方法で開催したり、オンラインを活用した企業説明会も開催するなど趣向を凝らしたイベントとして企画していく必要があります。

また、雇用指導業務のうち集団指導(生涯現役社会実現に向けた啓発指導)ができなかったほか、障害者雇用支援業務のうち就労支援機関の活動自粛・事業所訪問自粛、産業雇用情報官業務のうち自治体・関係機関との連携会議等が書面開催に変更となるなど、多くの活動制限が発生したことから、対面のみでなくオンラインも活用したハイブリッド型での指導や連携を進めていくこととしています。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：1,484件（目標目安値1,603件（達成率92.6%））【対令和元年度比41.3%減、令和2年度比0.7%増】

充足件数：2,653件（目標目安値2,476件（達成率107.1%））【対令和元年度比31.4%減、令和2年度比9.1%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：701件（目標目安値674件（達成率104.0%））【対令和元年度比2.2%減、令和2年度比0.6%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	①生活保護受 給者等の就職 率	②障害者の就 職件数	④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	⑥公的職業訓 練修了3か月 後の就職件数	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	1,484	2,653	701	169.9%	71.9%	145	261	158	13,486	588	152
過去3年度平均	2,278	3,553	726	202.8%	68.3%	183	190	91	19,418	979	116
R2年度実績	1,473	2,431	705	179.0%	59.8%	135	190	77	14,266	543	176
対 R2 比	0.7%	9.1%	▲0.6%	▲9.1P	12.1P	7.4%	37.4%	105.2%	▲5.5%	8.3%	▲13.6%
R1年度実績	2,530	3,870	717	209.2%	66.2%	208		105	22,671	1,103	108
対 R1 比	▲41.3%	▲31.4%	▲2.2%	▲39.3P	5.7P	▲30.3%		50.5%	▲40.5%	▲46.7%	40.7%
H30 年度実績	2,832	4,357	755	220.1%	78.9%	205			21,317	1,292	65
対 H30 比	▲47.6%	▲39.1%	▲7.2%	▲50.2P	▲7.0P	▲29.3%			▲36.7%	▲54.5%	133.8%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク品川 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 新型コロナウイルス対策を踏まえた求人者支援

令和2年度に続き、新型コロナウイルス感染症の影響で求人数が減少傾向にある中、全国でも有数の求人型ハローワークである当所として、求職者ニーズに沿った求人開拓に努め、都内はもちろんのこと全国のハローワークの職業紹介を支えるとともに、求人充足対策(目標目安値充足件数)及び雇用維持に係る取組を併せて実施するなど、求人者支援業務を積極的に実施しました。

##### ○戦略的な求人確保

求職者ニーズを分析した上で、求人数の減少した事業所や更新可能性のある事業所情報、年齢別の採用実績事業所情報、学卒求人提出事業所情報等の各種データを活用し求人開拓を行うほか、所内外の関係機関と連携し新規求人開拓に努めました。

新規求人件数の令和3年度累計が、対前年比で16.4%増加するなど取組の成果が表れています。

##### ○求人充足対策(目標目安値 充足件数)

充足可能性を高めるための求人コンサルティングの効果的な実施、所内連携による自所充足に係る取組、近隣ハローワーク及びわかものハローワーク等との連携、首都圏の他県ハローワーク等との広域連携による取組を積極的に実施し、求人充足の向上に努めました。

令和3年度の充足件数(累計)が前年度を上回るなど、取組の成果が表れています。

##### ○雇用維持に係る取組

雇用調整助成金の特例措置の懇切丁寧な説明とともに、受付書類の確実な確認を行い、助成金の迅速支給に繋がるよう取組を進めました。

#### ② 新型コロナウイルス対策を踏まえた求職者支援(目標目安値 就職件数)

就職件数の目標目安値を設定し、目標達成のため、新型コロナウイルス感染防止対策を講じつつ、能動的マッチングの推進、求職者担当制の実施、オンライン活用等の各種取組を積極的に実施し、目標達成出来ました。

##### ○能動的マッチングの推進

早期あっせん対象者に係る就職支援について、従来からの取組に加え、計画紹介部門において、新規登録者のうち3ヶ月以内に就職を希望する者への求人情報提供及び雇用保険受給者への求人情報提供を郵送又はマイページ(オンライン登録者)で実施するなど、取組を強化

しました。

求人情報提供の結果、早期再就職への意欲喚起、ハローワークの紹介就職に着実に繋がっています。

○求職者担当制の実施

感染防止対策に留意し、オンライン等を活用しつつ計画的に個別担当制による就職支援を実施しました。

○オンライン等の活用（SNS の活用含む）

コロナ禍にあって「来所を要しない取組」として、オンラインセミナー、オンライン就職面接会等を積極的に実施しました。

また、ツイッターやユーチューブ等 SNS を活用し、画像や動画による求人情報や各種セミナー、ハローワークの業務案内等の情報発信を積極的に実施しました。

③ 雇用保険受給者の早期再就職支援に係る取組（目標目安値 雇用保険受給者の早期再就職件数）

新型コロナ感染防止対策を講じつつ、雇用保険給付課と職業相談各部門の緊密な連携のもと、早期再就職希望者を把握し、個々のニーズに応じた求人情報の提供、個別担当制による支援等を実施し、目標達成できました。

④ 就職氷河期世代に係る取組（所重点指標）

当所は、就職氷河期世代対応の専門窓口の設置は行っていないものの、所重点指標として「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・無業者の就職件数」を選択し、求人担当部門と連携した対象求人の確保、確保した就職氷河期世代限定求人を活用したきめ細かな職業相談・紹介を実施しました。

なお、就職氷河期世代求人の確保については、年齢経験不問求人の中で受入体制が整備されている求人を確保するなど、一定の基準を設け求人確保に努めました。

⑤ 障害者の就職支援（所重点指標）

「障害者の就職件数」を重点指標に定め、ミニ面接会・管理選考会の開催、個々の障害特性に配慮したきめ細かな職業相談等の求職者への支援、障害者雇用0人企業を含めた法定雇用率未達成企業等への支援の双方の取組により、目標達成できました。

⑥ 高齢者への再就職支援（所重点指標）

「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」を所重点指標に定め、所内にシニア応援コーナーを設置し、オンラインセミナーや各種

担当制支援（郵送による応募書類の個別添削等）、シニアを積極的に受け入れる求人リストの送付等、きめ細かな就職支援を実施し目標達成できました。

⑦ 若年者への取組（所重点指標）

「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数」を所重点指標に定め、新規学卒者の求人確保、新規中学・高等学校卒業予定者を中心とした個別就職支援、新卒応援ハローワークと連携した新規大学卒業予定者の支援を実施し、若年者の正社員就職を促進しました。

⑧ マザーズコーナーによる子育て中の方に対する就職支援（所重点指標）

当所では、子育てをしながら安心して職業相談できるマザーズコーナーを所内に設置するとともに、「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」を所重点指標に定め、マザーズ重点対象者への積極的な求人情報の提供及び提案紹介、オンライン相談等の支援を実施しました。これらの着実な取組により目標達成できました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① 職員研修の積極的な実施によるサービスの向上と業務改善

ハローワークシステムの段階的な刷新への円滑な対応のため職員研修を積極的に実施し、システム刷新によるメリットを生かした業務展開を推進しました。

また、職業訓練、助成金、外国人雇用に係る研修を実施し、部門横断的な知識を高めることにより、職員個々の資質向上を図るとともに行政サービスの向上に繋がりました。

② 目標達成に向けた意欲喚起等に係る取組

職業相談窓口と求人申込部門のそれぞれの窓口状況や目標達成状況について、関係職員と全幹部職員で情報共有する取組を継続実施しました。

また、それぞれの取組結果や関係職員の意見等（課題やこれからの目標、提案等）についても、集約し、管理者からのコメントを付しフィードバックしました。

この取組により、目標達成に向けた意欲喚起がなされたと考えています。

### ③ 求人者サービスの業務改善

現行のハローワークインターネットサービスでは、検索一覧画面の「仕事の内容」欄は、求人票の仕事の内容欄の最初の3行（90文字）しか表示されないため、この最初の3行に利用者にとって「わかりやすく惹きつける」内容を記載する必要があります。

このことから「はじめの3行コンサルティング」として、求人受理時に仕事の内容欄の最初の3行（90文字）に仕事の内容を要約するサービスを実施しました。また、ハッシュタグ（#）を活用した検索キーワードを仕事の内容欄に入れることにより、求人検索しやすくする工夫をしました。

### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

当所は、全国有数の求人供給型のハローワークであり、「求職者ニーズに沿った新規求人の量的確保（充足対策を含む）」が課題となっています。

また、デジタル・オンライン化が進む中、職業相談業務についても、窓口での支援を原則としつつ、オンライン機能等を活用した「来所によらないサービス」を推進する必要があります。

以上の2点について、最重点課題として取組を進めています。

#### ○求職者ニーズに沿った新規求人の量的確保（充足対策含む）

求人確保のノウハウの継続発展とともに、所内外の関係機関と連携し、多様な求職者ニーズを分析し、その求職者ニーズに沿った求人確保を積極的に実施します。また、求人充足対策についても、管内（所内）、都内、近隣県、全国の他の道府県の状況に合わせた対策を柔軟に実施します。

#### ○オンライン機能を活用した「来所によらないサービス」の強化

当所は、オンライン機能を活用した取組の都内4カ所のモデル所の一つとして、新型コロナの影響が長引く中、来所を躊躇する求職者だけでなく、ハローワークの支援が届かなかった層に対しても、オンライン機能を活用した「来所によらないサービス」を強化し、ハローワークサービスへの取り込みを図ります。

また、オンラインによる職業相談や求人情報提供、システム刷新により拡充されたオンラインハローワーク紹介等を活用し紹介件数を意識した取組をより一層進めます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

令和3年度については、令和2年度に引き続き、緊急事態宣言の発令やまん延防止等重点措置の適用がなされ、一定の制約の下で業務を運営しました。

コロナ禍により求人数が減少する中、求人確保に当たっては、事業所訪問が制約を受けたことから「電話による開拓」等に努めましたが、在宅勤務により求人者との円滑な連絡に支障を来すこと等も多く、効率的な求人開拓が困難な状況が続きました。

また、求職活動のための講習会、セミナー、来所相談も制約を受けたことから、ハローワークの利用メリット、求職活動の実施方法等を十分に理解していただける機会が不足する傾向にありました。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：2,055件（目標目安値1,988件（達成率103.4%））【対令和元年度比30.1%減、令和2年度比9.1%増】

充足件数：9,710件（目標目安値10,001件（達成率97.1%））【対令和元年度比26.4%減、令和2年度比9.0%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,865件（目標目安値1,853件（達成率100.6%））【対令和元年度比9.2%減、令和2年度比12.6%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	紹介率	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	③就職支援 ナビゲータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④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	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	⑧正社員求 人数（必須 指標）	⑨正社員就 職件数（必 須指標）	⑩生涯現役 支援窓口で の65歳以 上の就職件 数	⑫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 (東京労働 局マッチン グ強化事業 対象求人の 対象選定 数)
令和3年度実績	2,055	9,710	1,865	146.0%	115.9%	192	135	254	96.8%	73,690	734	147	1,380
過去3年度平均	2,730	12,393	2,084	183.7%	91.1%	254	192	272	94.6%	80,684	1,205	112	1,288
R2年度実績	1,883	8,907	2,133	145.4%	73.1%	198	169	272	95.4%	62,938	731	118	838
対 R2 比	9.1%	9.0%	▲12.6%	0.6P	42.8P	▲3.0%	▲20.1%	▲6.6%	1.4P	17.1%	0.4%	24.6%	64.7%
R1年度実績	2,942	13,187	2,053	188.4%	102.9%	284	206		96.1%	87,949	1,291	116	1,285
対 R1 比	▲30.1%	▲26.4%	▲9.2%	▲42.4P	13.0P	▲32.4%	▲34.5%		0.7P	▲16.2%	▲43.1%	26.7%	7.4%
H30 年度実績	3,364	15,085	2,067	217.2%	97.3%	281	201		92.4%	91,165	1,592	102	1,742
対 H30 比	▲38.9%	▲35.6%	▲9.8%	▲71.2P	18.6P	▲31.7%	▲32.8%		4.4P	▲19.2%	▲53.9%	44.1%	▲20.8%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク大森 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

- 令和3年度についても、新型コロナウイルス感染症の影響は引き続いたものの、アフターコロナを見据えた上で以下の取組を行いました。
- 就職氷河期世代への就職支援として、オンライン等による若年者・氷河期向けセミナーを4回開催し、セミナー終了後の個別支援への誘導を図りました。また、管内経済団体(商工会議所、工業連合会等)を訪問し、傘下会員企業に対する就職氷河期世代向け求人への勧奨について協力を依頼しました。
  - 高齢者の就職支援として、特に65歳以上の求職者に対してシニア応援コーナーへの誘導強化を実施し、生活の状況や体力面等に起因する高齢者の多様な就労希望に対応するため、丁寧な職業相談や提案型紹介を実施したほか、事業所部門と連携し求職者のニーズに沿った求人確保を行いました。また、他所とも連携しシニア面接会を4回開催しました。
  - 感染拡大防止の観点から、例年実施しているブロック別障害者就職面接会に代えて、参加する会社を面接会場とした「会社 DE 面接応援企画」を提案し実施したほか、更に求職者と求人者のマッチング機会を増やすために他所と連携の上、同様の面接会を開催し、障害者の就職につなげました。
  - 生活保護受給者等への就職支援策として、自治体(大田区)の福祉施策と一体的に実施する支援窓口として、大田区役所分庁舎に「おおた就労支援コーナー」を常設しており、相談業務や各福祉事務所への定期的な巡回相談の実施などに取り組み、連携して支援を行いました。大田区には引き続き更なる送り込み依頼を行うとともに、自立相談支援機関「生活再建・就労サポートセンター(JOBOTA)」での周知や、児童扶養手当の現況届の際にハローワーク出張窓口を設置する等により、就職支援についての連携・周知を図りました。
  - 人材不足分野については、令和2年度中止した大田区等との共催による介護分野の面接会を年8回開催し、未経験者でも参加しやすいよう、求人票の補足情報を積極的に収集し掲載しました。また、当所エントランスにおいて人手不足分野の事業所の企業説明ブースを設け、のべ46事業所が出展し、当該分野への理解の促進を図りました。
  - 雇用保険受給者の失業認定日を活用し、主にハローワーク利用希望の者を認定手続き後に1階職業相談窓口へ誘導し、個別担当者制へつなげました。
- #### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
- 大田労働基準監督署監督官を招き、職員・相談員に対し労働基準法に関する研修を実施し資質の向上に努めました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 月一で開催していたPDCA管理のための「業務検証ミーティング」の内容を見直し、目標達成に向けた具体的な取組の進捗状況について検証

を行いました。ミーティングにおいて全体の動きを共有し、各取組状況について他課・部門から異なる立場の意見を聞くことにより、業務改善のヒントを得ることができました。また、前月実績の確定後早期に開催することで、早期の軌道修正を図ることに結びました。

○求人充足会議を、対象者（若年、高齢者、マザーズ等）ごとに行うこととし、求人情報についての的を絞って情報提供できるようにしました。会議で得られた情報をもとに求人コンサルティングを行うこととしたほか、個別求人開拓を視野に入れて求職者情報についても共有することとしました。

○就職氷河期世代向け求人展示コーナーの設置や求人冊子の配架を行ったほか、若年者・就職氷河期世代を対象にオンラインセミナーを4回開催し、受講者を個別支援へとつなげる取組を行いました。（再掲）

○公的職業訓練の受講者拡充について取り組むため、一般窓口から職業訓練窓口への誘導要領を作成し、スムーズな窓口誘導に努めました。

○オンライン登録後、概ね10日以上経過した郵送連絡可能な求職者に来所勧奨を行い、個別支援に繋げる取組を行いました。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○感染拡大防止の観点から、紹介部門の職員による事業所訪問が殆どできず、職種や仕事内容、あるいは職場環境などの知見を潤沢にすることができなかつたため、次年度は新規受理求人の求人コンサルティングを行うなど、現場を見るための取組を強化します。そのことによって補足情報の入力とともに事業所画像情報の充実を図るほか、求人者マイページ開設勧奨につなげます。

○求職者へはマイページの説明及び利用勧奨を行うとともに、オンライン登録者へは機会を捉えてハローワークからの能動的な支援に誘導し、窓口相談・紹介につなげる取組を行います。

### （4）その他業務運営についての分析等

○羽田空港を管内にもつ当所においては、新型コロナウイルス感染症が業務に与えた影響は大きく、令和3年度の新規求人数は前年比9.7%増加し、就職件数も10.7%増加したものの、コロナ前にはまだ及ばない状況でした。今後は、サービス・業務改善の取組等を通じて、コロナ前の状況に近づけるよう求人者・求職者支援サービスの充実に努めます。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：3,532件（目標目安値3,370件（達成率104.8%））【対令和元年度比22.4%減、令和2年度比10.7%増】

充足件数：3,247件（目標目安値3,160件（達成率102.8%））【対令和元年度比21.8%減、令和2年度比9.1%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：2,234件（目標目安値2,330件（達成率95.9%））【対令和元年度比12.5%減、令和2年度比4.9%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	①生活保護受 給者等の就職 率	③就職支援ナ ビゲーターの 支援による正 社員就職件数	④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	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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑫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 (東京労働局 マッチング強 化事業対象求 人の充足件 数)
令和3年度実績	3,532	3,247	2,234	120.7%	71.7%	328	541	135.7%	17,351	1,533	296
過去3年度平均	4,464	4,078	2,405	136.3%	69.2%	328	420	87.4%	18,642	2,103	278
R2年度実績	3,190	2,976	2,130	119.4%	64.2%	257	420	79.7%	15,977	1,424	254
対 R2 比	10.7%	9.1%	4.9%	1.3P	7.5P	27.6%	28.8%	56.0P	8.6%	7.7%	16.5%
R1年度実績	4,551	4,152	2,553	136.9%	72.8%	339		87.8%	18,922	2,095	302
対 R1 比	▲22.4%	▲21.8%	▲12.5%	▲16.2P	▲1.1P	▲3.2%		47.9P	▲8.3%	▲26.8%	▲2.0%
H30 年度実績	5,651	5,107	2,533	152.5%	70.5%	388		94.7%	21,027	2,789	278
対 H30 比	▲37.5%	▲36.4%	▲11.8%	▲31.8P	1.2P	▲15.5%		41.0P	▲17.5%	▲45.0%	6.5%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク渋谷 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、就職件数と充足件数を重点課題として、職業紹介の充実及び求人充足サービスの向上に取り組みました。また、以下の内容にも積極的に取り組むことにより、利用者サービスの向上が図られたものの、結果として就職件数、充足件数は共に目標を達成することはできませんでした。今後も継続して、ニーズを踏まえた利用者サービスの向上に努めます。

- ・人材確保・就職支援コーナーでは、人材不足分野の事業所からニーズを把握し、面接会のほか、業界説明会や見学会等を実施しました。また、自治体（世田谷区・目黒区）との連携により介護、保育に関する合同企業説明会も開催し、潜在求職者などを取り込むことができました。参加した管内事業所から「職場や職種をPRする場がなかったが、ハローワークを通じて伝えることができた。」という声が聞かれました。

- ・シニア応援コーナーにおいては、60歳以上でも応募できる求人情報を就業場所別にファイリングし、紙媒体で求人を見られるように整備しました。待合席付近に設置することで来所者の大半が手にとって閲覧しており、中高年齢者層への就職支援の促進につながりました。

- ・マザーズハローワーク東京では、管内自治体の子ども家庭支援センターと連携して出張相談を実施しました。これまでつながりのなかった自治体の男女共同参画部署や女性支援のNPOと新たに関係を構築し連携を図ることができました。

- ・求人充足サービスをこれまで以上に意識して取り組むため、求人充足会議の実施方法を見直しました。「若年者」「シニア」「氷河期」「訓練修了生」の4グループに分け、対象求職者のニーズを求人に反映させるなどマッチングの向上に努めました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・東京労働局主催のキャリアコンサルティング研修に職員の送り出しを行い、相談技法の向上に努めました。

- ・求職者ニーズを踏まえた求人コンサルティングが実施できるように、「若年者」「シニア」「氷河期」「訓練修了生」ごとの求人充足会議を開催しました。

- ・情報共有と連携強化を目的に、職業相談部の管理者ミーティングを毎週開催しました。基幹幹部からの指示や部全体の課題を共有し、連携強化を図りました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

今後、オンライン相談などのニーズが高まってくることや、能動的な職業紹介の推進が必要になってくることから、次の3点について取り組みました。

- ・マザーズハローワーク東京では、職業訓練を希望する求職者と本所の訓練担当職員とで、オンラインによるプレ相談を実施しました。マザーズハローワークは本所と場所が離れており、ベビーカーで来所する求職者もいるため、利用者サービスの向上と訓練の拡充によるニーズの高まりに対応しました。
- ・計画紹介担当では、“多くの求職者が希望する求人”や“充足の可能性が高い求人”など「ニーズの高い求人」を選定し、求職者に求人情報を提供しました。求職者からは「定期的に送ってほしい。」などという声が聞かれており、今後も能動的なマッチングを目指す取組として、改良や工夫を加えながら継続します。
- ・初めてマイページから求人申込をした企業のリスト化を実施しました。当所で受理する求人の90%をマイページからの申込が占めていますが、申込内容に不備等があり、求人票の公開まで一定の時間を要したことから、求人者から公開までの期日や進捗状況の質問があり、対応に苦慮していました。このため、初めてマイページを活用して求人を申し込んだ求人者をリスト化し、進捗状況等を記録し共有しておくことにより、問い合わせへの対応が容易になりました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

令和3年度の取組実績から今後改善していくことは、「求人の確保」「オンライン等を活用した求職者支援」に重点を置き、就職件数及び充足件数の目標達成に取り組んでいきます。

- ・「求人の確保」については、採用動向を把握する「雇用見込みアンケート」を実施し、求人の確保に取り組んでいきます。
- ・「オンライン等を活用した求職者支援」については、システムの新機能を活用して“来所によらない就職支援サービス”を実施し、新しい層の求職者を取り込んでいきます。

## (4) その他業務運営についての分析等

新型コロナウイルス感染症の拡大は、ハローワークのすべての業務に影響を及ぼしました。特に、セミナーや面接会などの開催は、感染防止の観点から中止又は縮小を余儀なくされました。また、専門施設であるマザーズハローワーク東京、東京わかものハローワークでは、感染拡大とともに利用者が減少傾向にあり、オンラインによる就職支援など新たな方法を取り入れるとともに、SNSを活用した施設のPRに

取り組む必要があります。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数（常用）：4,886件（目標目安値5,211件（達成率93.8%））【対令和元年度比28.8%減、令和2年度比6.4%増】

充足件数（常用）：7,247件（目標目安値7,444件（達成率97.4%））【対令和元年度比36.5%減、令和2年度比2.3%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：4,203件（目標目安値4,321件（達成率97.3%））【対令和元年度比10.4%減、令和2年度比1.0%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	紹介率	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	③就職支援 ナビゲータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④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	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	⑧正社員求 人数（必須 指標）	⑨正社員就 職件数（必 須指標）	⑩人材不足 分野の就職 件数	⑪生涯現役 支援窓口で の65歳以 上の就職件 数
令和3年度実績	4,886	7,247	4,203	142.5%	82.0%	359	177	600	93.0%	60,554	2,119	788	253
過去3年度平均	6,686	10,536	4,576	173.9%	70.0%	414	301	486	93.6%	80,962	3,221	945	181
R2年度実績	4,593	7,086	4,246	142.8%	59.1%	291	87	486	90.1%	62,389	1,914	746	212
対R2比	6.4%	2.3%	▲1.0%	▲0.3P	22.9P	23.4%	103.4%	23.5%	2.9P	▲2.9%	10.7%	5.6%	19.3%
R1年度実績	6,867	11,404	4,689	179.7%	75.2%	438	350		96.4%	85,894	3,365	1,143	180
対R1比	▲28.8%	▲36.5%	▲10.4%	▲37.2P	6.8P	▲18.0%	▲49.4%		▲3.4P	▲29.5%	▲37.0%	▲31.1%	40.6%
H30年度実績	8,598	13,117	4,792	199.3%	75.6%	512	466		94.4%	94,602	4,385		150
対H30比	▲43.2%	▲44.8%	▲12.3%	▲56.8P	6.4P	▲29.9%	▲62.0%		▲1.4P	▲36.0%	▲51.7%		68.7%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク新宿 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① オンラインを活用した計画紹介事業の実施

求職者に対しマイページ・郵送等でニーズに合うと思われる求人を情報提供し、リアクションのあった求職者に対し更なる求人情報の提供や個別支援の勧奨などハローワークからの能動的な支援を実施しました。

その結果、選定人数 1,785 人に対し送付回数 2,283 回、送付枚数 4,776 枚の求人情報提供を行い、81 人の就職に繋がり一定の成果がありました。また、約 30%にあたる 488 人の窓口等利用にも繋がりました。

#### ② オンライン紹介等システム操作の徹底

独自に「オンラインハローワーク紹介事務処理マニュアル」を作成し、全職員・相談員に対する研修を徹底し、追加機能を利用したオンラインハローワーク紹介、求人情報提供、マイページへの紹介状の送付に対応しました。

#### ③ 求職者ニーズを踏まえた求人の確保について

求職者ニーズの高い事務職や営業・販売職を中心に、未充足で求人有効期限が到来した求人に対して、電話等による求人勧奨を実施するとともに、充足に向けた求人票のづくりこみや条件緩和の案内等のコンサルティングを実施しました。

#### ④ マッチング事業の推進について

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、区との連携による面接会は一部中止を余儀なくされたものの、管理選考やミニ面接会・ツアー型面接会等については感染防止対策を講じ、完全予約制とするなど工夫を行い、マッチングを図りました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

#### ① 求職者マイページを活用した取組について

職業相談窓口等において、求職者マイページの開設により可能となるサービスメニューを丁寧に説明し、全員開設に向けて積極的に勧奨するとともに、計画紹介の実施に当たってマイページを開設した求職者に対して、マイページを通じて積極的に求人情報の提供や紹介状の交付を行い、求職者マイページの利用促進を図りました。

② 電話相談の拡充について

緊急事態宣言下において開始した電話での職業相談・紹介について、コロナ禍においてニーズが高まり各窓口に専門の職員を配置するなど体制の拡充を図りました。

③ カウンセリング技能の向上に係る取組

計画紹介事業の実施に伴い、より良い求人情報を選定して提供することでハローワーク全体の利用促進を図るとともに、「ニーズチェックシート」を使用したカウンセリングにより求職登録票に記載された情報にはない求職者ニーズを聞き取ることにより、カウンセリング技能の向上に努めました。

④ ハローワークによる求人者支援の案内及び求人者マイページに関する周知

新規求人受理時等には、ハローワーク新宿の求人者サービスについてリーフレットを活用して説明するとともに、求人者マイページの開設により来所によらない手続の勧奨を実施しました。また、ハローワークの紹介を要さないオンライン自主応募が開始される時期に合わせて、求人者マイページを開設している全事業所に対して当該サービスの周知広報を図りました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

① オンライン等を活用した求職者支援について

民間職業紹介事業者はインターネットでの求職活動が一般的となっている状況から、オンライン登録者や来所を希望しないハローワーク利用登録者に対し、求職者マイページ等を活用した求人情報提供、紹介状の交付を行い、その後の相談・紹介に繋げることや自主選択可能な求職者に対する来所によらないサービスの体制も確保しつつ利用者ニーズに沿った取組を実施します。

また、求職者マイページを利用しない高齢者等の求職者に対しては、コロナ禍において定着しつつある電話での職業相談・紹介に積極的に取り組みます。

② 求人確保と求人充足サービスの強化

新規求人数については回復傾向にあるものの、令和元年度の水準には戻っていないことから、引き続き求職者ニーズの高い職種を中心に求人開拓を実施するとともに、「就職・充足促進会議」を活用した職業相談部門職員との情報共有及び求職者ニーズの把握を基に、求人コンサルティング業務による求人充足サービスの拡充を図ります。

③ 一般求職者の減少が顕著であるため、雇用保険受給者とそれ以外の一般求職者に分かれている窓口体制を年齢別（54歳以下と55歳以上）に変更することとし、雇用保険受給者と一般求職者の対応を一元的に行い、求職者ニーズをより明確に把握することに努めマッチング効率を上げることにより就職支援の強化に取り組みます。また、両部門を並べ相互にフォローしやすいレイアウトにすることにより、

待ち時間を短縮し窓口相談の効率化を図ります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍において、当所を利用する求職者の態様が大きく変化し、ターミナル所の特徴である管外求職者の利用について減少傾向が継続しており、オンライン職業紹介の活用等により来所利用者も減少しています。このため、雇用保険受給者を中心とした管内居住の求職者に焦点を当てた支援を強化する必要があります。

求人業務においては、経済活動の回復傾向を受け、下期にかけて徐々に求人数が増加しているものの、令和元年度の水準には達していません。訪問による求人開拓については、コロナ禍における働き方の多様化により、企業担当者と直接面談できる機会が減少しており、電話による対応が中心となっています。ハローワークの支援内容のご案内や求人コンサルティングを実施する上では、対面により理解度を確認しながら進めることが効果的ですが、この状況はしばらく継続することを視野に入れた支援について取り組む必要があります。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：6,396件（目標目安値7,551件（達成率84.7%））【対令和元年度比40.6%減、令和2年度比5.4%増】

充足件数：10,436件（目標目安値10,881件（達成率95.9%））【対令和元年度比31.2%減、令和2年度比4.9%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：4,035件（目標目安値4,057件（達成率99.5%））【対令和元年度比13.6%減、令和2年度比13.2%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	紹介率	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	③就職支援 ナビゲータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④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	⑥公的職業 訓練修了3 か月後の就 職件数	⑧正社員求 人数(必須 指標)	⑨正社員就 職件数(必 須指標)	⑪生涯現役 支援窓口で の65歳以 上の就職件 数	⑫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 (東京労働 局マッチン グ強化事業 対象求職者 選定数・就 職件数)
令和3年度実績	6,396	10,436	4,035	156.5%	56.1%	497	12,364	802	880	69,587	3,061	151	1,051
過去3年度平均	9,837	14,106	4,578	193.6%	73.5%	572	12,973	769	623	84,516	5,030	205	1,522
R2年度実績	6,066	9,952	4,648	162.9%	63.7%	448	12,433	769	515	59,856	2,762	175	972
対 R2 比	5.4%	4.9%	▲13.2%	▲6.4P	▲7.6P	10.9%	▲0.6%	4.3%	70.9%	16.3%	10.8%	▲13.7%	8.1%
R1年度実績	10,775	15,175	4,669	199.4%	75.7%	635	13,421		730	95,346	5,596	235	1,789
対 R1 比	▲40.6%	▲31.2%	▲13.6%	▲42.9P	▲19.6P	▲21.7%	▲7.9%		20.5%	▲27.0%	▲45.3%	▲35.7%	▲41.3%
H30 年度実績	12,671	17,192	4,417	218.4%	81.1%	633	13,065			98,347	6,731	204	1,805
対 H30 比	▲49.5%	▲39.3%	▲8.6%	▲61.9P	▲25.0P	▲21.5%	▲5.4%			▲29.2%	▲54.5%	▲26.0%	▲41.8%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク池袋 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

当所においては、「一人でも多くの利用者に満足してもらうことが責務であり、相手の立場や要望を理解し、懇切・丁寧な対応を実施すること」を基本方針の第1とし、全職員が本方針を念頭にサービスの提供を行ってきました。

求職者に対する支援については、来所者に寄り添った支援を徹底して行うための支援サービスを一層充実させることが極めて重要であるとの認識のもと、求職申込み時の意向確認を徹底のうえ、窓口での対面支援、求職者マイページの利用案内、電話・オンライン等の非対面での支援など、求職者のニーズに合った支援に取り組みました。

また、ハローワークシステムの刷新追加リリース(第2弾)後については、「オンライン利用登録」や「オンライン自主応募」などによる窓口利用者の減少などが危惧されたため、真にハローワークのサービスに期待している求職者に対し、これまで以上に窓口での対面相談を通じた求職者ニーズや就職に対する課題等の適確な把握に努め、情報提供や課題解決のための相談・支援を丁寧に行うとともに、電話による職業相談・紹介、個別支援対象者を中心としたオンライン職業相談など、コロナ禍の中での対面によらないサービスの充実にも取り組みました。

求人者に対する支援については、医療・福祉分野をはじめとした人材不足分野における人材確保対策、求人充足支援サービスの強化に取り組みました。

これらを踏まえ、特に重点的に取り組んだ事項については以下①及び②のとおりです。

#### ① 各指標に対する取組

当所では、前述の取り組みを基本としつつ一人でも多くの求職者の早期再就職実現のための取り組みを行ってきました。

就職意欲が高い求職者や、課題解決型のサービスを提供することで就職実現可能性の高まる求職者など個別支援が効果的と判断できる求職者に対しては、職業相談窓口での個別支援への取り込みに努めました。

また、各相談窓口で把握した求職者ニーズ等に基づき、人材確保・就職支援コーナーや職業訓練窓口などの専門窓口へ誘導し、専門窓口の活性化を図りました。

その他、職業紹介時などの求人者と接触する際に、求人に係る詳細や要件緩和の可能性等を問い合わせるなど、求人票以上の事業所情報の収集・蓄積に努めるとともに、管内求人に関する情報は、雇用開発部と共有することで早期の求人コンサルティングに繋

げるなど、職業相談・雇用開発両部門間の連携を図りました。

ヤングコーナー及びミドル世代チャレンジコーナーの求職者に対しては、総合受付での本人からの申し出や一般相談窓口での職業相談時に把握した求職者ニーズ・求職者属性等により専門窓口へ誘導し個別支援に取り込むなど、双方向形式の支援の強化を図り、窓口での対面相談のみならず、電話相談・オンライン相談も活用し、課題解決支援サービスを含めたきめ細かな支援に努めてきました。そのほか、就職活動時や就職後に必要となるビジネスマナーやコミュニケーション力習得のためのセミナーを精力的に開催しました。

#### 【セミナー開催状況】

\* 若年者向け：オンライン 4 回 \* 氷河期世代向け：対面 3 回、オンライン 4 回

ハロートレーニングコーナーでは、管内 3 区と連携し区報への掲載やリーフレットの配架を行うとともに、令和 4 年 1 月から訓練セミナーを再開し、ハロートレーニングの積極的な周知を図りました。

また、職業相談部全体で訓練コースの募集情報等を共有し、一般職業相談窓口においてキャリアチェンジや未経験職種を検討している求職者に対し、訓練受講への働きかけ、訓練窓口への誘導を行いました。

あわせて、訓練受講後 3 ヶ月以内の就職数向上のため、指定来所日を活用し訓練開始の早い時期から個別支援への取り込みを図り、求職者の状況やニーズに応じたマンツーマンでの職業相談、求職者マイページを活用した求人情報の提供、応募書類のアドバイス等、訓練習熟度や就職活動の状況に応じたきめ細かな支援を行いました。

マザーズコーナーでは、一般のコーナー利用者から積極的に重点支援対象者に取り込み、予約制・個別担当制のきめ細かな相談を実施し、本人の希望に合った就職先への早期就職を実現しました。

また、来所相談だけでなく、電話による非対面相談も活用し、窓口、マイページ、電話又は郵送での求人情報の提供による提案紹介を実施しました。

マザーズ求人による日替わり面接会（毎月 1 回、年 12 回）を通じ、新たなコーナー利用者の取り込みを行いました。

その他、セミナーを年 13 回（うちオンラインセミナー 2 回）実施し、再就職に向けた意識の醸成や、ブランクによる不安感の軽減を図りました。

シニアコーナーでは、長引くコロナ禍において「リモート個別就職支援（非対面の提案紹介）」を一層推進し、来所によらない個別就職支援の強化に取り組みました。

【令和 3 年度実績：新規支援対象者数 889 人・適合求人票提供数 3,940 件・紹介状郵送数（オンラインハローワーク紹介含）

む) 901 件・就職件数 236 件 (紹介成功率 26.2%・就職率 26.5%)】

バックヤードを有効活用した「リモート個別就職支援 (二重支援体制)」により、適合求人代理検索、提案求人代理郵送、55 歳以上歓迎求人冊子代理郵送等を実施し、窓口が忙しい時でも「リモート個別支援」を可能としました。

【令和 3 年度実績：(適合求人代理検索 1,332 件) (求人票代理郵送 1,112 件) (55 歳以上歓迎求人冊子代理郵送 878 件)】

人材確保・就職支援コーナーでは、人材不足分野の魅力発信や業界の現状をわかりやすく伝えるため、入門セミナーや現場見学会、職業体験等を実施しました。

人材不足分野へのキャリアチェンジを検討する求職者には、相談窓口での丁寧な説明の他、無資格・未経験から応募可能な求人を集約した求人情報誌を提供しました。

福祉分野では、特に効果的な求人検索方法として項目別の QR コード検索を提案する他、個別支援への取り込みを強化し、能動的なマッチングに取り組みました。

生活保護受給者支援等窓口では、予約担当制によるきめ細かな相談を通じ、支援対象者のニーズの把握、ニーズに合った求人の提案・紹介、応募書類作成支援等を実施し、就職に結びつけました。

また、管内 3 区的生活福祉課、福祉事務所等に対し、支援要請者の送り出しについて協力要請を行いました。

障害者の職業相談窓口では、就職の準備段階から採用後の職場定着まで、継続した支援を行うため、支援対象者の選定の段階から就労支援機関との連携強化を図り、効果的な就職支援を実施しました。

また、今年度は新型コロナの影響により、企業とのマッチングの機会が減少していることから、当所主催のミニ面接会や実習面談会の実施回数を増やし、就労支援機関にも積極的な参加勧奨を行った結果、ミニ面接会は年間 35 回開催することができ、47 人が採用、実習面談会は 8 回開催することができ、実習を行った 35 人のうち実習終了後 15 人が採用となるなど、効果的な取り組みを実施することができました。

また、令和 2 年度は中止となった「ハローワーク池袋障害者就職面接会 in ねりま」を規模縮小して実施し、参加企業 16 社、参加求職者 89 人、面接数 114 件、採用 10 人という結果となりました。直接面接できる機会を提供することで、企業の障害者雇用についての理解が深まる結果ともなりました。

求人窓口では、都内就業地とする求人、求職者ニーズの高い事務職求人、応募者が見込まれる職種の人材、女性、非正規離職者、高齢者等を意識した求人、就職氷河期世代対象求人などの求人開拓を重点的に取り組みました。なお、求人開拓に当たっては、まん延防止等重点措置期間、緊急事態宣言期間においては電話等を中心に訪問によらない方法により実施しましたが、対策別支援に必要

な求人確保については、感染防止対策を徹底した上で、訪問による求人開拓を実施しました。

求人票作成においては、事業所情報がわかりやすく、魅力的な求人内容となるよう、内容が不足している場合は、条件を丁寧に確認して受理しました。新着求人から求職者ニーズの高い職種やマッチング対象求人を中心に毎日ピックアップし、求人票におすすめコメントを追加して職業相談フロアで掲示する、また、近隣ハローワークも含めて求人情報提供を行い、積極的に充足支援に取り組みまし。未充足のまま一定期間が経過した場合、一定の基準を満たし、あと一押しで充足の可能性が高められる求人はコンサルティング対象とし、求人内容の見直しや求人条件の緩和を提案したほか、有効期限が終了した求人に対しては、更新の意向を確認し、求人内容の見直しや求人条件の緩和を提案しながら、求人受理を行いました。

新規求人申込事業所及び初めてマイページを利用した事業所に対して、担当を決めて直接訪問し、職業紹介の流れやマイページの利用案内を行い、顔の見える形で継続したハローワーク利用となるよう取り組みました。

求人者マイページの開設によるサービスの充実・利便性の向上を図り、事業所との関係構築のため、一定の基準をみたく求人者へのフォローアップなど充足支援を行いました。

その他、書類選考を経ず直接面接できる機会の確保として「日替わり面接会」を定期的で開催しました。これまで以上に事業所情報をアピールできるよう、画像情報を含めて視覚的に工夫した事業所PRシートを作成し、求職者への周知を細やかにを行い、職業相談部門と連携し実施しました。

#### 【開催回数】

\* 新型コロナの影響もあり、週2～3回の頻度で計154回開催（採用件数：147件）

充足会議は対策別に、若年・シニア・ハロートレーニング、人材確保、マザーズ、就職氷河期、生保の担当窓口ごとに及び庁舎外付属施設（ハローワークプラザ成増、ワークサポートねりま）と定期的に行い、職業相談部門との連携を強化し、マッチング支援を行いました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

日替わり面接会を実施する中で、職業相談部門職員が参加企業選定・求人作成を行い、企業と直接接する機会を確保することで、求人者ニーズの詳細を直接確認し、ニーズに適した求職者へ効果的な情報提供を行うなど、求職者・求人者双方を意識した取り組みに対する動機付けを行うことができました。

シニアコーナーでは、「リモート個別就職支援（非対面の提案紹介）」で就職したケースについて、毎月「就職事例集」を作成し部門内で共有するなど、能動的職業紹介技法のスキルアップに努めました。【令和3年度実績：リモート就職事例205件を共有】

人材確保コーナーでは、建設業界関係法人から講師を迎え、建設業界及び「建設キャリアアップシステム（CCUS）」の理解を目的とした職員向け研修を実施し、相談窓口及び求人窓口の職員の資質向上を図りました。

東京都主催の「精神保健福祉研修」を積極的に受講させることで障害者に対する知識を深めました。もにす認定を受けた特例子会社の職員向け企業見学会を実施し、働く障害者に対する企業支援への理解を促進しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

一般相談窓口では、ハローワークインターネットサービスでの求人検索条件をQRコード化し、「新着求人」「特集求人」などトピックごとのリーフレットを作成・配付をすることで、誰もが簡単にハローワーク求人を見ることができるサービスを開始しました。（塩竈所の取組事例を参照）

シニアコーナーでは、令和3年度における55歳以上の新規求職者数及び相談数が増加してきていたことから、毎月2回発行している「55歳以上歓迎求人冊子（フルタイム版・パート版）」を、令和2年度の倍にあたる各回300～400部を作成し、庁舎内に配架すると共に、リモート支援の一環として、希望する高齢者の自宅への「定期郵送サービス」を実施し、求人情報提供の強化を図りました。（求人冊子代理郵送878件）

求人者マイページを利用した求人受理において、窓口対応とは区別した担当者を決め、事業所からの各種問い合わせに対して、確実にシステム内容や求人受理の説明を行い、継続した求人サービスの利用を確保するようにしました。

池袋駅が各路線の中心となるエリアであるという利点を活かすため、沿線別求人情報冊子を毎週作成し、各沿線のハローワークへ協力依頼を行った上で、情報提供を行いました。内容について、沿線路線をこれまでの池袋駅沿線の他、三田線、埼京線エリアへも拡大するとともに、情報提供エリアについても追加し拡大を図りました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- システム刷新の追加リリースに伴い職業相談窓口を経ない直接応募が可能になるなど、ハローワーク利用そのものの減少が危ぶまれる中、新規求職者に対する個別支援への取り込みや、ハローワーク窓口未利用者への求人情報やセミナー開催案内の提供を通じ窓口利用に繋げるなど、能動的に取り組むこととしました。
- ハロートレーニングコーナーでは、管内3区と連携したリーフレットの配架やポスターの掲示等により、広く職業訓練の周知を図ります。また、ハローワーク池袋LINEを活用し、職業訓練関係情報の発信を積極的に行い職業訓練窓口の利用に繋がります。
- シニアコーナーにおいては、ハローワークインターネットサービスによる求人の自主選択が困難な70～80歳台の高齢求職者が増加しており、窓口での求人検索を希望するなど1回の相談時間が長くなっていることから、窓口が滞留しており、一般相談窓口と

の連携により、求職者の待ち時間の緩和に努めます。

- 障害者の窓口相談時に質問が多くある事項に関して、『障害内容の説明』『働くためのメモ活用方法』『応募書類の送り方』『雇用形態』4種類の「お役立ち情報」を作成し、相談時に手交出来るようにしました。
- 3年度中は職場定着支援を郵送で行っていましたが、一方通行のやり取りになってしまっていました。その中でもオンラインを活用した定着支援を行った結果、継続就労となったケースがあり、引き続き訪問が難しいケースなどはオンラインでの定着支援を提案するなど、非対面であっても顔の見える支援を続けていきます。
- 豊島区、練馬区、板橋区と共催の就職支援面接会について、コロナ感染症の影響があり、これまで3区合同で年間2回の実施となっていたところ、効果的な内容の見直しについて各区と協議し、地域企業、求職者が参加しやすいよう小規模面接会を区ごとに年間合計6回の開催で実施していく予定です。

#### (4) その他業務運営についての分析等

- 人材確保・就職支援コーナーでは、マッチング効果の高い介護施設・保育施設を対象としたツアー面接会を実施していますが、施設内での感染拡大防止の観点から、施設関係者以外の施設への立ち入りが著しく制限されたことで、令和3年度における開催回数が2回にとどまってしまいました。  
令和4年度については、新型コロナウイルスの感染状況や求人者（施設側）ニーズを注視しつつ、最大限開催できるよう取り組んでいきます。
- 障害者ミニ面接会向け面接トレーニングを単発で開催しましたが、好評を得たため、令和4年度は月1回定期的を実施することとしました。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：7,016件（目標目安値6,851件（達成率102.4%））【対令和元年度比25.1%減、令和2年度比9.8%増】

充足件数：7,595件（目標目安値6,972件（達成率108.9%））【対令和元年度比20.9%減、令和2年度比10.4%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：4,657件（目標目安値4,988件（達成率93.4%））【対令和元年度比15.5%減、令和2年度比4.0%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受 給者 早期再就職 件数	紹介率	②障害者の 就職件数	③就職支援 ナビゲータ ーの支援に よる正社員 就職件数	④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	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	⑧正社員求 人数（必須 指標）	⑨正社員就 職件数（必 須指標）	⑩人材不足 分野の就職 件数	⑪生涯現役 支援窓口で の65歳以 上の就職件 数	⑫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 (東京労働 局マッチン グ強化事業 就職件数)
令和3年度実績	7,016	7,595	4,657	129.1%	579	562	1,029	98.4%	42,274	2,971	1,712	401	707
過去3年度平均	9,066	9,131	5,192	175.4%	697	1,145	790	95.6%	47,405	4,393	1,984	305	1,089
R2年度実績	6,389	6,880	4,480	145.6%	593	1,029	790	96.9%	36,729	2,906	1,658	290	653
対 R2 比	9.8%	10.4%	4.0%	▲16.5P	▲2.4%	▲45.4%	30.3%	1.5P	15.1%	2.2%	3.3%	38.3%	8.3%
R1年度実績	9,371	9,596	5,508	184.8%	863	1,247		94.3%	49,176	4,342	2,309	335	1,217
対 R1 比	▲25.1%	▲20.9%	▲15.5%	▲55.7P	▲32.9%	▲54.9%		4.1P	▲14.0%	▲31.6%	▲25.9%	19.7%	▲41.9%
H30 年度実績	11,438	10,918	5,587	195.7%	634	1,159		95.5%	56,309	5,931		290	1,398
対 H30 比	▲38.7%	▲30.4%	▲16.6%	▲66.6P	▲8.7%	▲51.5%		2.9P	▲24.9%	▲49.9%		38.3%	▲49.4%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク王子 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である就職件数の達成に向け、求職者の職業相談に際して、求人情報の積極的な提供・提案などの支援に取り組みました。特に、コロナ禍により業職種転換を検討する者に対しては、職業訓練への誘導と就職支援に重点的に取り組みました。具体的には、再就職を見据えた支援を準備するため、訓練申し込みの段階から個別支援実施に向けた準備を行い、訓練受講中から求人情報提供や職業相談等の個別支援を実施した結果、公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数は196件、目標達成率169%となりました。

若年者に対しては、従来から紹介窓口の利用が低調であることから、求人情報の提供など一方向制の支援を強化し、窓口への誘導とマッチングに努めました。

また、高齢者に対しては、高齢者向け求人の確保に努め、求人冊子を作成配架するほか、高年齢求職者給付金受給者に対して新規求職申し込み時や認定日に手交しました。就労意欲の高い高齢者に対しては、個別支援や応募書類の添削など重点的に実施しました。

さらに、障害者に対しては、雇用指導官と専門援助部門が連携し、職場見学、職場実習を行う予定でしたが、コロナ禍により見学先等と協議のうえ開催が見送りとなったことから、管理選考を3回開催するほか、自治体及び関係機関との連携により、障害者個々の特性に配慮したマッチング支援を行い、目標達成率は104%となりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、行政歴1, 2年目の若手職員を対象にOJTによる所内交流研修を実施し、専門官・係長級に対しては、PDCAサイクルの理解を深めるため、経験豊富な再任用職員によるPDCA・相談員管理等に関する研修を実施しました。加えて、ハローワークの職業相談等においては、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を年6回実施しました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

当所(本所)で行っていた就職支援セミナーについて、アンケートにおいて高齢者向けのセミナー開催を望む声が多かったことから、シ

ニア向け就職支援セミナーを1月に開催し12人の参加がありました。参加された皆様から好評を得たため、開催回数の増加を検討します。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

60歳以上の求職者が増加傾向にあることから、求職者ニーズを的確に把握し、シニア向け求人開拓の強化を図っていきます。また、赤羽しごとコーナーやシルバー人材センターとの連携を強化し、生涯現役支援窓口の利用促進と支援強化を図っていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍ではありましたが、事業主や求職者からは面接会やセミナーの要望は多く、感染拡大防止対策を徹底して実施した完全予約制の面接会・セミナーの開催結果は以下の通り好評でした。参加企業・求職者ともに継続的なニーズがあることから、令和4年度も同様に開催していきます。

**【令和3年度の実績】**

企業説明会を5回開催（参加5社、参加者17人）、ミニ面接会を6回開催（採用20人）、会社説明会&面接会を22回開催（参加22社、参加者121人、採用26人）、北とぴあ面接会を2回開催（参加16社、採用8人）、セミナーを11回開催（参加者76人）、彩の京面接会（埼玉労働局の3所との連携事業）を開催（参加6社、採用3人）、ツアー型面接会を1回開催（参加者1人）

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：1,733件（目標目安値1,620件（達成率107.0%））【対令和元年度比28.7%減、令和2年度比5.6%増】

充足件数：1,712件（目標目安値1,483件（達成率115.4%））【対令和元年度比16.0%減、令和2年度比10.1%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,123件（目標目安値1,197件（達成率93.8%））【対令和元年度比7.2%減、令和2年度比9.8%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就職 件数	④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	⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件 数(必須指標)
令和3年度実績	1,733	1,712	1,123	135.6%	191	202	196	7,785	591
過去3年度平均	2,271	1,980	1,189	165.1%	215	203	135	7,317	949
R2年度実績	1,641	1,555	1,023	138.6%	194	203	131	7,661	637
対 R2 比	5.6%	10.1%	9.8%	▲3.0P	▲1.5%	▲0.5%	49.6%	1.6%	▲7.2%
R1年度実績	2,430	2,037	1,210	176.4%	228		138	6,650	989
対 R1 比	▲28.7%	▲16.0%	▲7.2%	▲40.8P	▲16.2%		42.0%	17.1%	▲40.2%
H30 年度実績	2,743	2,348	1,334	180.4%	222			7,640	1,222
対 H30 比	▲36.8%	▲27.1%	▲15.8%	▲44.8P	▲14.0%			1.9%	▲51.6%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク足立 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、「就職件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に向けたマッチングの促進を最重要と考え、求職者に対しては、マッチング対象求人や充足会議にて事業所部門から提供される「お勧め求人」等の提案型紹介（プラスワン紹介）に努めました。

管内の自治体（荒川区・足立区）と連携による就職面接会は、毎月1回開催予定でしたマンスリー面接会は3回（11月、12月、3月）のみの開催となったほか、同じく連携による人材不足分野（福祉・保育）における合同面接会についても、会場の入場制限等を実施したうえで計4回開催など、大規模の面接会は通常開催できなかったことから、ミニ面接会の開催に注力し年215回開催しました。なお、実施に当たっては応募需要が高い職種を中心とし、事前に相談部門に事業所の詳細情報を伝え適格紹介による応募者の確保に努めました。

求人受理時においては、求人情報の充実を図るために詳細なヒアリングを行い、求職者に対して情報がしっかりと伝わるような求人票の作り込みと、その見せ方の工夫を行いました。また、求人の量的確保にも取り組み、未更新求人をリスト化して電話による勧奨と、求人コンサルティングを行いました。

#### 【雇用保険受給者】

コロナ禍においては、雇用保険受給者に対して職業講習会及び雇用保険受給初回説明会を実施できなかったことから、新規求職登録の際に職業相談窓口にて配布するアンケートで雇用保険受給者のニーズ把握を行う中、各ナビゲーターによる個別支援への取り込み、早期再就職に向けて、マイページを活用した情報提供、電話等によるオンライン職業相談も併用しながら、職業相談窓口へ誘導して個別支援に努めました。

#### 【若年者】

専門施設である「日暮里わかものハローワーク」を中心として、新規求職者の取り込みのため、各種セミナーの開催や他所、自治体と連携しミニ面接会を積極的に開催するとともに、各ナビゲーターが個別支援者に対して希望条件に合う求人情報の提供を徹底し、マッチングに努めました。

#### 【高齢者】

高齢者が応募しやすい求人票（「ビル・マンション管理 清掃」と「調理補助 用務員 駐車場 その他」の2種類）を綴った簿冊をシニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）に配架し、また、高齢者の採用意欲の高い求人については、随時、A3版に拡大した求人早見シートを同コーナーに掲示することにより、求人検索端末パソコンの操作を苦手とする多くの高齢者の職業紹介に繋がりました。

#### 【障害者】

個々の障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かな職業相談・紹介を行うとともに、個別支援としては、関係機関との連携によるチーム支援を行う中で、事業所見学、職場実習、ミニ面接会等を実施して、就職及び職場定着までの支援に繋がりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

「人材を育成する」風土を醸成するため、所内ミーティングや会議、打ち合わせ等あらゆる機会での積極的な意見交換等を行い、自身の意見や考え方を発言しやすい環境づくりに努めたことにより、職員個々の参画意識が高まりました。そうした意見や提案は、さらに各部門内で共有、調整しながら、利用者サービスのための取組に反映させています。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

・来所によらないサービス提供を求める求職者には電話による職業相談、紹介にも積極的に対応するとともに、寄り添い型の支援が必要な者に対しては、担当者制により窓口における提案紹介など、ニーズに応じた適格紹介に努め、就職に繋げる取組を行いました。

また、そうした個別支援に必要な提案求人確保するには、日々の受理求人に関する情報を職業相談部門と求人部門で速やかに共有できるよう、充足会議を通じて効果的な日常の連携体制を整備しています。こうした日常連携の中では、ミニ面接会の情報も事前に共有していることから、職業相談窓口における面接会への参加勧奨を通じて、多くの就職実績にも繋がっています。

・ホームページのリニューアルを行い、利用者の目線に立って利用者案内を改善しました。また、QRコードを活用した求人情報を毎週提供し利用者サービスに努めました。

求人情報の所内掲示について、早見シートの貼り出しと併せて、持ち帰り用求人情報の充実を図りました。早見シートはコメントを追記する目出しを行い、求人情報が伝わる工夫を実施しました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

自所求職者を自所求人へ紹介できるよう、引き続き充足会議を通じた意見交換と情報共有をしっかりと行い、求人部門と職業相談部門の紹介部門の連携強化を図ります。

求職者のニーズに応じたオンラインによる就職支援を実現するために、マイページの利用促進を強化します。また、オンライン登録者からハローワーク利用登録者への切り替え勧奨を積極的に実施して、ハローワーク利用層の拡大を図ることで就職支援を推進します。

## (4) その他業務運営についての分析等

利用者の減少が懸念される中、自治体や関係機関との連携を強化しハローワーク利用に向けた情報発信に積極的に取り組む必要があります。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：5,162件（目標目安値4,968件（達成率103.9%））【対令和元年度比21.1%減、令和2年度比1.4%増】

充足件数：4,731件（目標目安値4,622件（達成率102.4%））【対令和元年度比17.5%減、令和2年度比0.3%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：2,819件（目標目安値2,871件（達成率98.2%））【対令和元年度比12.1%減、令和2年度比9.9%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就 職件数	④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	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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩人材不足分 野の就職件数	⑪生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	5,162	4,731	2,819	139.5%	409	677	90.2%	21,405	2,254	1,277	317
過去3年度平均	6,382	5,679	3,195	164.8%	456	589	92.9%	24,610	3,033	1,432	218
R2年度実績	5,091	4,719	3,128	140.1%	374	589	93.4%	20,568	2,288	1,336	230
対 R2 比	1.4%	0.3%	▲9.9%	▲0.6P	9.4%	14.9%	▲3.2P	4.1%	▲1.5%	▲4.4%	37.8%
R1年度実績	6,546	5,735	3,208	166.0%	502		93.3%	25,278	3,066	1,527	233
対 R1 比	▲21.1%	▲17.5%	▲12.1%	▲26.5P	▲18.5%		▲3.1P	▲15.3%	▲26.5%	▲16.4%	36.1%
H30 年度実績	7,509	6,584	3,249	188.2%	491		92.1%	27,983	3,746		190
対 H30 比	▲31.3%	▲28.1%	▲13.2%	▲48.7P	▲16.7%		▲1.9P	▲23.5%	▲39.8%		66.8%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク墨田 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、求人者と求職者に対するマッチング業務を最重要と考え、特に就職件数、充足件数の指標の達成を目指して重点的に進めることとしました。感染拡大防止の観点から、電話等による非接触型の支援も活用しながら、求人者支援員による求人開拓の実施、求人コンサルティングの充実・強化等による充足しやすい求人票の作成等の取組を行うとともに、人材確保・就職支援コーナーにおいては、人手不足分野等(介護・看護・保育・建設・運輸・警備)に係るミニ面接会(完全予約制)の積極的な開催に取り組みました。

特に人材確保・就職支援コーナーの面接会等は48回開催し、平均参加者が5.8人(令和2年度は7.3人)、うち就職者が53人(令和2年度は33人)と大きな効果がありました。共催の墨田区、葛飾区からは事業継続・拡充を要望されており、今後も地域ニーズに対応できるようしっかりと取り組んでいきます。また、3年度は介護・運輸・警備の入門セミナーの回数を増やして実施したところ、利用者から「業界の実態がよく分かった」等、概ね好評価をいただいています。

さらに、雇用保険受給者の早期再就職について、引き続き、個別支援を強化し、雇用保険受給資格決定日から早期の就職支援に取り組みました。コロナ禍の影響により職種転換を希望する求職者やスキル向上等を目指す求職者も多いことから、職業訓練窓口への積極的な誘導案内も実施しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、再任用職員等経験豊富な職員による職業相談部門でのキャリアコンサルティング勉強会を行いました。また、新型コロナウイルス感染防止の観点から、ハローワークシステムオンライン機能を効果的に活用したサービスの充実を図るため、求人者及び求職者マイページに関する研修を行いました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

・求職者向けに「LINEを活用したオンラインによる情報発信ツール」を開設し、登録求職者全員に各種面接会、セミナー等のイベント情報や、職員の見立てによるおすすめ求人を編集した求人情報誌を定期配信することにより、効果的な周知広報を図りました。

・新型コロナウイルス感染症感染拡大防止や利便性向上の観点から、引き続き、ハローワークインターネットサービスの求人者・求職者マ

イページの開設・利用を勧奨し、来所によらない非接触型のサービス提供体制の推進に努めました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

人材確保・就職支援コーナーのミニ面接会は、前年度に比べ数多く開催することができましたが、職場見学会等を再開するとともに、ツアー型面接会等も併せて実施することにより、効果的なマッチング機会の確保に取り組むこととします。

また、若手職員等の人材育成に係るキャリアコンサルティング研修への送出や、職業訓練施設見学会、労働基準監督官による労働基準法の解説等関係機関を含めた各種研修の開催を企画します。

(4) その他業務運営についての分析等

長期に及んだ新型コロナウイルス感染拡大等による経済活動停滞に伴う影響が多岐に渡り、製造業界をはじめとする各産業の業績不振があったことから、特に正社員等の求人が大幅に減少したため、職業紹介数の減少に影響が及びました。今後は、求職者ニーズを踏まえた求人の開拓、ハローワークを初めて利用する求人者や長期間申込のない求人者等にアプローチするなど、できるだけ多くの求人を受理できるよう積極的なアプローチに努めます。

また、周知広報にあたっては、ホームページ、SNS、ハローワークシステム等の機能を効果的に活用し積極的な情報発信に取り組むこととします。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：4,480件（目標目安値4,509件（達成率99.4%））【対令和元年度比27.5%減、令和2年度比1.6%減】

充足件数：3,721件（目標目安値3,513件（達成率105.9%））【対令和元年度比24.5%減、令和2年度比4.9%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：2,248件（目標目安値2,342件（達成率96.0%））【対令和元年度比13.8%減、令和2年度比10.2%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	④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	⑥公的職業訓 練修了3か月 後の就職件数	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩人材不足分 野の就職件数	⑪生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数	⑫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 (一体的実施 (生保型)の 就職件数)
令和3年度実績	4,480	3,721	2,248	128.6%	547	422	17,445	1,897	1,092	283	273
過去3年度平均	5,872	4,710	2,568	168.5%	257	313	17,213	2,711	1,288	251	306
R2年度実績	4,555	3,547	2,503	143.0%	257	246	14,518	2,094	1,160	232	275
対R2比	▲1.6%	4.9%	▲10.2%	▲14.4P	112.8%	71.5%	20.2%	▲9.4%	▲5.9%	22.0%	▲0.7%
R1年度実績	6,182	4,929	2,607	167.9%		379	18,011	2,841	1,415	254	284
対R1比	▲27.5%	▲24.5%	▲13.8%	▲39.3P		11.3%	▲3.1%	▲33.2%	▲22.8%	11.4%	▲3.9%
H30年度実績	6,880	5,655	2,595	194.7%			19,109	3,199		267	359
対H30比	▲34.9%	▲34.2%	▲13.4%	▲66.1P			▲8.7%	▲40.7%		6.0%	▲24.0%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク木場 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 自治体等と連携した就職・充足への取組

自治体との一体的実施事業による常設窓口(生保型)を3箇所(江東区1箇所、江戸川区2箇所)設置しているため、両区と連携した生活困窮者等の就職支援にも重点を置いた取組みを行いました。支援対象者に対しては、区の就労支援員・ケースワーカーとハローワークが密に連携し、各々の役割を共有しながら適切なアプローチ、助言、指導を行うとともに、3者でケース会議等を行い、支援対象者を多角的視点からサポートすることで職業相談、職業紹介へと結びつける取組みを進め、生活保護受給者等の就職目標件数541件に対し、実績699件と達成(目標達成率129.2%)し、生活保護受給者等の就職率目標67.1%も実績73.3%と上回りました。

なお、江戸川区の担当者からは、区と連携している1施設(ワークサポートこいわ)の就職件数目標達成率について、都内の生保型施設の中で第1位であったとの報告があり、当所と自治体との連携が良好であるとの評価をいただきました。

また、管内事業所の求人充足を図るため、自治体と共催して区の施設を利用したマイタウン面接会を10回開催する予定でしたが、コロナ禍での緊急事態宣言等で4回が中止となりました。しかし、感染拡大防止対策を講じて規模を縮小した完全予約制で開催し、総求人数174人のうち42人が充足しました。特に、京葉地区の墨田及び千葉県内の近隣ハローワークとも連携し中高年齢者向けに開催した面接会では、求人数60人のうち18人が充足することができました。

#### ② 障害者の就職促進への取組

個々の障害の特性や就労ニーズに合わせて、職場見学や実習等の就職準備段階から採用後の職場定着まで継続した支援を細やかに行うため、就労支援機関と連携した就職支援を実施いたしました。

コロナ禍の影響により事業所とのマッチングの機会が減少していることから、当所主催のミニ面接会を積極的な開催に努めて、年間10回開催した結果、企業数24社、求職者176人が参加し、17人が採用となりました。

また、近隣のハローワークと連携して、密回避のために各所の会議室等を利用したミニ面接会を集中的に実施する「城東ブロック秋の就職応援月間」を開催しました。企業数22社、求職者165人が参加し、14人の採用という成果を上げることが出来ました。

### ③ 正社員求人確保への取組

コロナ禍において就業地別有効求人倍率が1倍を下回る中で、一人でも多くの求職者の就職機会を確保するため、求職者ニーズの高い正社員求人を中心に質、量ともに確保に努めたことで、正社員求人の確保目標数 23,000 件に対して、実績 24,101 件で達成（目標達成率 104.8%）しました。

#### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークの就職支援サービスを知らずに利用されていない方への情報が届くように、管内の全ての区立図書館へ求職者マイページを活用したハローワーク利用促進リーフレットの配架を依頼し、周知を図りました。

また、ハローワークインターネットサービスの求人検索に慣れていない求職者のために、当所のホームページのトップページに、ワンクリックで管内の新着求人が検索できるアイコン（ハローワークインターネットサービスに求人条件を設定してリンクしたもの）を掲示して、求人情報が簡単に閲覧できるように整備しました。

更に、高年齢求職者への支援を強化するため、職業相談部門に求人者支援員（生涯現役支援窓口事業分）を配置し、60歳以上の求職者が応募可能な新着の求人票から職種別に集約した冊子を、毎週作成して円滑な情報提供に努めました。

新規求人を確保するために、感染拡大防止の観点から訪問ではなく「人材募集に係るアンケート」を管内の1,831事業所に郵送し、求人募集予定があると回答いただいた129事業所に対しては、担当者制による支援を行いました。アンケートを郵送する際にはハローワークインターネットサービスの求人者マイページを活用した求人申し込みのリーフレットも同封し、来所によらないサービスの利用も周知させていただきました。

人材確保に苦慮している建設・運輸業の事業所に対する支援では、東京商工会議所江戸川支部が主催し江戸川区役所、江戸川区内の事業主団体等で構成する江戸川建設・運輸業人材強化事業ワーキンググループに参加し、建設・運輸等の産業で人材確保に苦慮している当該業界の中小企業向けにパンフレットを作成する中で、ハローワークでの求人募集のポイント等を提供し連携を図りました。

#### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

##### ① 感染拡大防止対策を講じた各種セミナーの開催

コロナの影響により約2年間中止となりました若者・高齢者等セミナーについては、感染拡大防止策を徹底し、開催規模の縮小、完全予約制、オンライン活用等により、感染状況を踏まえつつ計画的な実施ができるよう準備を進めてまいります。更に、SNS（ツイッター

一) を活用してセミナー等ハローワークのサービスメニューを含めた情報を発信していくことで、当所の利用促進を図っていきます。

## ② マザーズコーナーの利用者向上

子供の感染拡大から求職活動を躊躇していた母親等が、今後の感染縮小状況へ移行した場合に求職活動を再開していくことを見越し、当所の船堀ワークプラザのマザーズコーナーを活用いただけるように、リクルートスーツ等のレンタル事業等の新たなサービスの提供を実施していきます。

## ③ 高年齢求職者への支援強化

当所の特徴として高年齢求職者の占める割合が多いことから、オンラインサービスの活用が困難な方向けのアナログサービスを見直し、効果的なサービスの提供を行っていきます。また、65歳以上で高年齢求職者給付金が支給終了となった方へ、QRコードを活用した求人情報提供や「就労と年金に関するセミナー」の定期開催など、引き続きハローワークの利用勧奨を行い、再就職支援を実施していきます。

## ④ 地元志向の高い求職者への求人開拓

当所管内である江東区、江戸川区への就業が、令和3年度の就職数全体の6割弱を占めていることを考慮し、管内就業地の求人確保を積極的に進め、職業紹介部門との連携により情報提供、職業紹介を強化していきます。

## (4) その他業務運営についての分析等

### ① 求人者支援の取組

当所の求人はマイページ経由が5割を超えてきており、マイページ経由以外でもFAX受理が殆どとなっているため、求人者との求人処理に係る関係性が希薄となり、コロナ禍における労働市場の現状を十分に理解してもらえない場合があります。求職者が多いなら求人条件を緩和しなくても十分に応募があると思われる場合や、応募される方が高年齢者や経験が不足されている方ばかりと嘆く求人者もおります。ハローワークとしての的確な労働市場情報の提供と魅力ある求人票の作成について、効果的に求人者へ提供する取組みが不十分でありました。今後は、経営者団体や事業主団体とも連携を強化して、ハローワークの求人者サービスを活用した人材募集をご利用いただけるよう努めます。

## ② 雇用保険受給者への支援

新規求職者全体に対する雇用保険受給者割合が4割弱を占める当所の特徴から雇用保険受給者の就職促進に努めておりますが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から郵送認定が行われる中で、認定日に来所される機会をとらえて職業相談窓口への積極的な誘導に努めたことで雇用保険受給者の就職件数は目標数 1,335 件に対し実績 1,339 件と達成いたしました。しかし、職業講習会や雇用保険説明会の開催を中止したため早期就職意識の喚起が十分にできず、雇用保険受給者の早期再就職目標件数 3,660 件に対し、実績 3,455 件で達成率 94.4%となってしまいました。今後は、感染拡大防止対策を十分に講じ職業講習会を再開させて、早期再就職の向上を図ります。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：4,065 件（目標目安値 3,985 件（達成率 102.0%））【対令和元年度比 23.5%減、令和2年度比 2.9%増】

充足件数：4,942 件（目標目安値 4,876 件（達成率 101.4%））【対令和元年度比 21.2%減、令和2年度比 1.0%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：3,455 件（目標目安値 3,660 件（達成率 94.4%））【対令和元年度比 11.9%減、令和2年度比 12.8%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	①生活保護受 給者等の就職 率	②障害者の就 職件数	④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	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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩人材不足分 野の就職件数
令和3年度実績	4,065	4,942	3,455	99.4%	73.3%	446	535	93.3%	24,101	1,596	980
過去3年度平均	5,249	6,181	4,002	121.7%	77.3%	467	228	93.5%	26,448	2,303	1,113
R2年度実績	3,952	4,895	3,963	100.1%	72.9%	405	228	93.4%	24,267	1,596	988
対 R2 比	2.9%	1.0%	▲12.8%	▲0.7P	0.4P	10.1%	134.6%	▲0.1P	▲0.7%	0.0%	▲0.8%
R1年度実績	5,316	6,269	3,920	127.0%	80.8%	491		91.7%	27,974	2,316	1,237
対 R1 比	▲23.5%	▲21.2%	▲11.9%	▲27.6P	▲7.5P	▲9.2%		1.6P	▲13.8%	▲31.1%	▲20.8%
H30 年度実績	6,479	7,379	4,124	137.9%	78.1%	506		95.4%	27,104	2,997	
対 H30 比	▲37.3%	▲33.0%	▲16.2%	▲38.5P	▲4.8P	▲11.9%		▲2.1P	▲11.1%	▲46.7%	

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク八王子 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、新型コロナウイルス感染症が蔓延する状況の中、感染防止の徹底に努め、システム刷新を契機としてできるだけ来所によらないサービスの提供のためオンラインを活用した業務運営に向けて取組を行いました。

求職者(特に若年者、高齢者、障害者等)の指標を達成するため、求職者マイページの利用拡大に取り組み、コロナ禍ではありますが、就職件数の目標達成を目指して紹介件数を増やすための提案型紹介を推進し、郵送や求職者マイページを活用した情報提供、電話相談・紹介に積極的に取り組みました。

また、できるだけオンラインを活用した職業相談、就職支援セミナー及び面接会を実施し、求職者のニーズや課題等に応じた就職支援を実施しました。

人材確保分野(建設、警備、運輸)の窓口においては、他業種からの人材確保を促進するための入門セミナー(2回実施18人参加)や3業種セミナー(1回実施29人参加)、ハートフルコーナー(介護、看護、保育)では、オンラインによる面接会(2回10人参加)を実施しました。実施に当たっては、オンラインに不安を感じている求職者を対象に、事前にオンライン面接対策講座(3回実施12人参加)を開催しました。

八王子市と共同運営している「八王子しごと情報館」においては、ミニ面接会(9回実施30人参加)は全てオンラインにより実施し、マザーズコーナーでは、オンラインセミナー(7回実施83人参加)をシリーズ化しました。

八王子新卒応援ハローワークでは、スマホを併用した企業からのリアル動画配信による企業見学会(8回実施29人参加)を開催し大変好評でした。

求人者に対しては、ハローワークシステムの求人者向けオンラインサービスが拡充されたため、求人者マイページの更なる利用促進と求職者ニーズを踏まえた求人票の仕事内容欄の見直しや記載の充実等求人コンサルティングの取組を行いました。

#### 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、システム刷新に関する研修及び求職者マイページに関する研修を実施し、システ

ムの構造・利用方法等を理解し、積極的にサービス提供ができるよう取り組みました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

### ① 求職者向けの取組

コロナ禍における就職支援サービスの維持・改善を図るため、電話での職業相談・紹介、オンラインを活用した職業相談、就職セミナー及び面接会を実施しました。

また、感染拡大防止の観点から雇用保険説明会及び職業講習会、並びに初回認定日全員相談を中止していたため、認定日毎の雇用保険受給資格者証の返却時に職業相談窓口利用を勧奨するリーフレットを配付し、雇用保険受給資格者の希望に応じた早期再就職支援を行いました。

さらに、長時間滞在しなくても希望の求人情報を持ち帰れるよう求人情報誌を充実（新着求人、事務の求人、医療・介護・保育の求人、軽作業の求人、60才以上の方が応募しやすい求人）させました。

各種イベント情報を提供できるようハローワーク八王子のLINEアカウントにより情報発信を行いました。

また、ハローワーク八王子マザーズコーナーでもLINEアカウントによるイベント情報と毎週約7件のお勧め求人情報を提供しています。

### ② 事業主向けの取組

コロナ禍での求人確保を図るため、ハローワークインターネットサービスによる求人者マイページからの求人申込みについて周知するほか、約830社に郵送による採用見込みアンケートを実施し、採用計画のある56社に対して新規求人開拓を行うことにより、求人確保することができました。

また、求人に対するマッチングを図るための会議を週2回程度（35回）実施していましたが、年度途中から毎日開催に変更し、求人が早く充足できるよう取組を強化しました。

さらに、1階エントランスの掲示板の利用方法を見直し、最新の求人票やピックアップした求人票を含めて毎日3件ずつ内容を更新し、マッチングの向上を図りました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

コロナ禍により、オンラインでのサービス提供ニーズが高まってきていることから、従来のサービス提供メニューに加え、オンラインに

よるサービス提供メニューを確実に実施できるようにする必要があります。

また、オンラインにより求職者マイページを登録した者のうち、ハローワークからの連絡可となっている来所されない求職者に対しても、積極的にハローワーク利用登録に移行できるように取り組み、ハローワークのサービスメニューを提案できるようにしていく必要があります。

さらに、求人者マイページを更に周知して、オンラインによる求人申込を更に増やしていく必要があります。

これらの課題を解決し、新たなニーズにも対応できるようにしていくために、従来からの業務とオンラインで実施出来る業務を整理し、求職者・求人者から積極的に利用いただけるハローワークを目指してまいります。

#### (4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍においては、完全予約制の面接会となっていましたが、新型コロナウイルス感染予防対策を確実にいき、従来型の合同面接会を地方自治体との連携により実施していきます。

また、八王子市及び日野市は面積が広いことから、来所せずに利用できるオンライン機能を活用したサービスメニューを周知し利用促進を図っていきます。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：4,055件（目標目安値3,829件（達成率105.9%））【対令和元年度比23.7%減、令和2年度比3.5%増】

充足件数：3,795件（目標目安値3,466件（達成率109.5%））【対令和元年度比14.1%減、令和2年度比5.8%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,924件（目標目安値2,054件（達成率93.7%））【対令和元年度比10.8%減、令和2年度比15.4%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就 職件数	③就職支援ナ ビゲーターの 支援による正 社員就職件数	④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	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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩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 (東京労働局 マッチング強 化事業 就職 件数)
令和3年度実績	4,055	3,795	1,924	122.0%	478	2,344	451	96.3%	11,881	1,626	362
過去3年度平均	4,940	4,313	2,050	141.2%	477	2,411	450	95.5%	12,463	2,111	547
R2年度実績	3,919	3,588	1,667	122.5%	426	1,906	450	93.7%	11,545	1,549	352
対 R2 比	3.5%	5.8%	15.4%	▲0.5P	12.2%	23.0%	0.2%	2.6P	2.9%	5.0%	2.8%
R1年度実績	5,313	4,416	2,158	141.5%	551	2,691		93.1%	12,829	2,281	608
対 R1 比	▲23.7%	▲14.1%	▲10.8%	▲19.5P	▲13.2%	▲12.9%		3.2P	▲7.4%	▲28.7%	▲40.5%
H30 年度実績	5,589	4,935	2,325	159.7%	455	2,637		99.6%	13,015	2,503	681
対 H30 比	▲27.4%	▲23.1%	▲17.2%	▲37.7P	5.1%	▲11.1%		▲3.3P	▲8.7%	▲35.0%	▲46.8%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク立川 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、就職件数の目標達成を目指して、コロナ禍においても来所又は電話等による来所によらない職業相談、郵送やハローワークシステムによる求人情報提供を経て能動的なマッチングに努め、特に出先機関の強みを活かして以下の取組を集中的に行いました。

なお、効果的なマッチングを推進するため、令和3年度から新たに職業相談部門と求人部門との合同事業所訪問の取組を開始しました。この取組については、適格紹介レベルの向上のため、求人票以上の情報の収集・蓄積に努めました。

また、管内自治体と連携し、時間予約制による小規模就職面接会を合同開催し、計19回、27社参加、57人の採用実績があり、各自治体からも事業継続を要望されています。

#### ア 若年者に対する取組状況

若年者雇用対策では、主にヤングコーナーにおいて、「ぷらっとセミナー」、「若年者のためのビジネスマナー講習」、「雇用保険受給者のための就活スタートセミナー(オンライン)」を開催(年55回)、併せて個々のニーズに応じた書類作成や面接対策など個別支援を通じてきめ細かく支援を行い、ヤングコーナーに於ける若年者就職件数は前年比15.5%増の291件(全所では8.6%増の1,209件)で目標を達成し、利用者から感謝の声が寄せられました。

#### イ 高齢者に対する取組状況

高齢者雇用対策では、求人検索機の使用に難色を示す求職者も多くいることから「高齢者向けの求人情報誌」(職種別)(フルタイム・パートタイムごと)11種を月1回発行し、求人情報を広く提供しているほか、高齢受給資格者に対しては、認定日の1週間前を目処に求職者のニーズに沿った求人票を自宅へ郵送し認定日に窓口を利用するよう勧奨しました。これら支援の結果、高齢者就職件数は前年比18.3%増の1,590件となり、目標を達成することができました。

#### ウ 障害者に対する取組状況

- ・ 令和3年度の新規求職者数(1,515人)は前年比6.1%増と微増の中、積極的な紹介(紹介件数4,262件、前年比19.0%増)により、就職件数は前年比7.4%増の465件となり、目標を達成しました。
- ・ 雇用指導コーナー(雇用指導官、企業支援担当精神障害者雇用トータルサポーター)と専門援助部門(精神障害者雇用トータルサポ

ーター・発達障害者雇用トータルサポーターを含む) とが合同ミーティングを実施し、課題を共有したうえで、支援機関等とのチーム支援を強化しました。

- ・ 求人充足及び障害者の雇用促進のため、所単独でミニ面接会を実施しました（合計4回、10社、採用10人）。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ 労働大学校職業指導研修、東京労働局主催キャリアコンサルタント研修への積極的な送り出しを実施しました。
- ・ ハローワークインターネットサービスの追加機能に係る研修を求人部門、職業相談部門職員を対象に実施しました（同内容5回）。
- ・ LGBTQ等性的マイノリティについての理解と適切な対応、公正採用選考人権啓発関係「STOP！違反質問」、就職活動に役立つ3サイト（ハローワークインターネットサービス、職業情報提供サイト（job tag）、職場情報総合サイト（しょくばらぼ））について全職員対象に研修を実施しました（同内容4回）。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ ミドル世代チャレンジコーナー（就職氷河期世代）を対象に集合形式で行っていた就職支援セミナー（書類選考・面接に役立つ等）を、オンライン形式で行った結果、就職はしたいが集合参加を躊躇していた新しい求職者層の掘り起こしができました。
- ・ 人手不足分野において、求職者に仕事を知ってもらった上で安心して面接を受けてもらうことができるため非常に有用なツアー面接会は、社会情勢により実施が困難であったため、現地に集合してあらかじめ撮影された施設内の映像を視聴する形式や、施設内のスタッフとオンラインを結ぶことにより、リアルタイムで施設内を見学できる形式など、施設の見学方法を工夫する形で実施した結果、参加者の増加を図ることができました。
- ・ 令和3年度から、求人充足拡大会議に業務担当部長が参加して必要な助言を行うなど組織的に取り組み、業務の推進を図りました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・ 雇用保険受給者の窓口への取り込みを図るため職業講習会を復活させることとしましたが、復活に際して、今までのようなハローワークの支援メニュー等の説明に重点を置きすぎずに、各部門やマザーズ・就職情報室、さらに当所の特徴であり強みである各種専門窓口（シニア応援コーナー、ミドル世代チャレンジコーナー、ハートフルコーナー等）の説明をしっかりと行うことにより、求職者が自分の望む支援メニューを具現化できる窓口をわかりやすくしました。
- ・ マザーズハローワークにおいては、個別担当制による職業相談や託児付きセミナーの開催、託児室でお子様を預かりながらの職業相談等の充実したサービスはあったものの、そもそもマザーズハローワークに来所できない求職者へのサービスが弱かったため、令和

4年度から「オンライン職業相談」「オンラインセミナー」等、在宅で受けられるサービスを検討します。

- ・ 充足会議後の十分な振り返りが行われておらず、その効果検証が課題となっていたため、令和4年度から振り返りを実施し、効果検証を行うこととします。
- ・ 求人部門主催のミニ面接会の実施について、3年度は不定期に実施しましたが、参加企業、参加求職者から大変好評だったため、令和4年度は毎月1回以上の実施を目指すことといたします。

#### (4) その他業務運営についての分析等

- ・ 長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により、直接影響を受けた観光業、飲食業はもとより、一般企業においても在宅勤務の恒常化、出張・研修等の減少等に伴い、人事経理など管理部門の仕事も縮小されるなど、企業の置かれている環境や雇用状況の変化により、以前のような求人募集が行えないとする企業の声が聞かれました。求人減少の一因であると分析しています。
- ・ 感染症予防の観点から、面接会は完全予約制の小規模実施に留まったため、面接会の応募者数、採用者数も限定的なものとなりました。
- ・ 令和3年度は雇用保険受給者説明会兼職業講習会や就職セミナー等の実施見送りにより、一度に多くの求職者に対してハローワークのサービスメニュー紹介や職業ガイダンスを行えなかったため、個別対応をしなければならず時間を要する場面が多々あり、非効率な運営となりました。効率的、効果的な業務運営のため、感染症予防策を徹底したうえで、令和4年度はこれらについて早期再開に向けて準備を進めることとしました。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：5,649件（目標目安値5,211件（達成率108.4%））【対令和元年度比24.2%減、令和2年度比7.0%増】

充足件数：4,397件（目標目安値4,147件（達成率106.0%））【対令和元年度比21.9%減、令和2年度比3.4%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：2,867件（目標目安値2,962件（達成率96.8%））【対令和元年度比14.0%減、令和2年度比1.0%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	①生活保護受 給者等の就職 率	②障害者の就 職件数	④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	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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩生涯現役支 援窓口での65 歳以上の就職 件数
令和3年度実績	5,649	4,397	2,867	140.0%	76.8%	465	650	93.5%	17,214	2,164	316
過去3年度平均	7,127	5,490	3,203	157.4%	76.3%	545	622	93.9%	19,540	2,979	246
R2年度実績	5,279	4,254	2,897	136.6%	57.7%	433	622	93.5%	16,374	2,060	286
対R2比	7.0%	3.4%	▲1.0%	3.4P	19.1P	7.4%	4.5%	0.0P	5.1%	5.0%	10.5%
R1年度実績	7,452	5,629	3,335	157.6%	82.7%	601		95.7%	19,926	3,106	247
対R1比	▲24.2%	▲21.9%	▲14.0%	▲17.6P	▲5.9P	▲22.6%		▲2.2P	▲13.6%	▲30.3%	27.9%
H30年度実績	8,649	6,586	3,376	178.1%	88.6%	600		92.6%	22,319	3,770	206
対H30比	▲34.7%	▲33.2%	▲15.1%	▲38.1P	▲11.8P	▲22.5%		0.9P	▲22.9%	▲42.6%	53.4%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク青梅 就職支援業務報告（令和3年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### 【各指標に対する取組】

・当所は、求職者の約94%、就職者就業地の約72%、求人充足の紹介安定所割合の約67%が管内という地元志向が強いハローワークであることを強く意識した上で、事業所（求人）・職業相談部門が一体となり地域密着の就職・充足サービスを重点的に展開することとしました。

このことから、充足が期待できる求人については、求人受理時に求人票に記載されていない情報等を聴取し、補足情報記録票に取りまとめた上で、充足会議を経て職業紹介担当へ繋げ、当所求職者に対してマイページへ求人情報の提供を行うなど積極的に早期充足に努めました。その結果、充足数（常用）の目標達成率は107.3%（局内平均101.3%）となり、特に開拓求人の充足数の目標達成率は148.8%となりました。

・また、雇用保険受給者の再就職支援にも重点的に取り組み、雇用保険初回説明会の中で行う職業講習会はコロナ禍で開催できませんでしたが、受給資格決定時、失業認定日を中心に早期再就職の重要性を丁寧に説明しつつ、提案型紹介を実施するなど積極的な支援を行いました。その結果、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成率は90.3%となりました。

・さらに、生活保護受給者等の再就職についても、管内自治体と連携を図って重点的に取り組んだ結果、生活保護受給者等の就職件数の目標達成率は206.5%となりました。

#### 【若年者、高齢者、障害者に対する取組】

・若年者の就職支援については、若年者を対象とした就職面接会を企画していましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、中止を余儀なくされたことから、就職支援ナビゲーターを中心に個別求職者に対する応募書類の添削、面接訓練等を行い就職に結びつけました。目標達成率は93.0%となりました。

・高齢者については、求人受理の段階で高齢者の採用可能性について情報を聴取した上で、識別コード（Y60）（60歳以上求人）を活用して、高齢者の応募について利便性の向上を図りました。また、比較的年齢に関係なく採用ニーズが高い「福祉のしごと合同就職面接会」を2回開催するなど、就職支援に努め、目標達成率は98.2%となりました。

・障害者に対する支援については、管内の市町村、就労支援機関、職業訓練機関及び特別支援学校と綿密な連携を図り、求職者一人ひとりに合った支援を心がけ、目標達成率は128.0%となりました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止に当たっては、雇用保険受給者の認定について郵送による申告書の提出の周知をするとともに、職業相談・紹介状の発行等についても、来所を求めることなく電話による相談を行う取組を実施しました。
- ・開拓求人などの「おすすめ求人」をホワイトボードに貼り出し、アピールポイントを吹き出しやラインマーカーにより強調するなど、求人検索機を利用しなくても求人票が分かりやすく見られるように、本庁舎及び2か所のふるさとハローワークにおいて取り組みました。来所者が立ち止り求人票を確認し窓口を利用していることから、引き続き全施設で実施していくこととします。
- ・システム刷新後、特に本庁舎を利用する高齢者にみられる傾向として、求人検索機を利用するに当たってマウスの操作が不得手なこと、刷新前の検索機と比較すると操作が煩雑になったことなどから、希望求人を検索することができないということも多く、積極的に窓口誘導して職員から検索方法の案内や希望求人の情報提供を行いました。一方、相談窓口の利用を促しても希望する者は限られており、当所において唯一、新規求職者数が増加傾向にあった高齢者層向けに、庁舎内に入らなくても容易に求人情報が入手できるよう、紙ベースでの正社員求人及びパートタイム求を一覧表にして敷地内に配架しました。
- ・今年度から、地方公共団体等（市・商工会議所等）から人材不足企業の情報提供があった場合、求人者支援員が事業所に訪問し、ハローワークのサービス内容を丁寧に説明した上で求人を確保する体制を構築しました。引き続き、地方公共団体等との連携を図り、求人の確保に努めることとします。
- ・今年度から、応募が集中する可能性のある求人や初めてハローワークに求人を出す事業所については、事業主に了解を得た上で「非公開求人」として取り扱い、マイページ開設求職者、求職者担当制対象者、窓口来所者等に速やかに情報提供を行うことにより、迅速な充足に努めました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・当所では管内自治体と連携し、各自治体施設を会場とした「青梅線沿線就職面接会」、「各種就職支援セミナー」、「出張相談会」などの共同事業の開催を予定していましたが、コロナ感染症拡大防止の観点から年度途中からの実施となりました。合同面接会については、自治体施設で1回、当所外部会議室で2回の計3回の実施、その他ミニ面接会は8回の実施となりました。令和4年度においては、コロナ感染症の感染収束状況を見ながら各事業を令和元年度並みに実施することで、就職件数の確保に繋げていきます。
- ・令和4年度においては、「全ての業務についてコロナ前に戻す」ことを前提に、当所においては、①求人の確保（離職票を交付した事業所に対する求人開拓等）、②職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進、③高齢者の就職支援の強化（高齢者求職者給付金受給者に対する職業講習の実施）を最重点取組事項として「業務活性化プロジェクト」を立ち上げ、部門間を越えた職員を参加させ、業務推進を図っていきます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、職業紹介部門職員の事業所訪問を昨年の2倍以上実施し、事業主のニーズの把握に努める共に、職員の資質向上に努めていきます。

## 2 特記事項

・今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については下記のとおりとなっています。なお、実績に係る分析は上記1のとおりです。

就職件数（常用）：2,472件（目標目安値2,463件（達成率100.4%））【対元年度27.3%減、令和2年度0.8%増】

充足件数（常用）：2,251件（目標目安値2,097件（達成率107.3%））【対元年度18.7%減、令和2年度6.4%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：932件（目標目安値1,032件（達成率90.3%））【対元年度14.5%減、令和2年度3.7%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就職 件数	④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	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件 数(必須指標)	⑩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 (開拓求人の充 足数)
令和3年度実績	2,472	2,251	932	107.6%	238	337	8,961	1,045	1,165
過去3年度平均	3,226	2,699	1,031	121.2%	281	186	9,431	1,445	1,666
R2年度実績	2,453	2,115	899	108.9%	293	186	8,041	1,064	1,465
対 R2 比	0.8%	6.4%	3.7%	▲1.3P	▲18.8%	81.2%	11.4%	▲1.8%	▲20.5%
R1年度実績	3,401	2,768	1,090	122.8%	288		9,833	1,491	1,416
対 R1 比	▲27.3%	▲18.7%	▲14.5%	▲15.2P	▲17.4%		▲8.9%	▲29.9%	▲17.7%
H30 年度実績	3,823	3,213	1,104	131.8%	262		10,419	1,780	2,117
対 H30 比	▲35.3%	▲29.9%	▲15.6%	▲24.2P	▲9.2%		▲14.0%	▲41.3%	▲45.0%

令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク三鷹 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所は、新型コロナウイルス感染症による外食産業への影響が引き続いたことにより、管内にある全国展開をしている大手企業(外食産業分野)からの求人数が大幅に減少し、令和2年度には0.91倍、令和3年5月には0.62倍にまで落ち込みました。

そのような中、当所では、求人・求職のマッチングを意識した充足・就職支援を最重要と考え、面接会や自治体と連携して実施する合同面接会等多くの企画をしていたものの、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響から各種イベントを中止せざるを得ない状況となりました。そのため、令和2年度に引き続き、感染防止対策を徹底した小規模での完全予約制の面接会を実施することとしました。関係自治体からの要望も踏まえ、予約面接会を16回実施(うち10回ふるさとハローワークにて開催)し、参加者57人、うち採用者14人の結果となりました。また、求職者マイページの活用による積極的な求人情報の提供や担当者制による個別支援等に取り組んだ結果、令和3年度の紹介件数は前年比0.5%増、就職件数は前年比4.9%増となりました。

一方、充足対策としては、求職者ニーズの高い事務系求人や高齢者ニーズのある清掃、調理補助、施設警備等の求人を積極的に開拓し確保に努めるとともに、求職者に対して求人票を視覚的に分かりやすくするため掲出方法を工夫したほか、職業相談や雇用保険手続き窓口の待合椅子の背部分を活用して求人票の周知スペース拡充を行いました。利用者からは、「最新の地域の求人情報がいつも掲出されており分かりやすく応募しやすい」「PC操作が苦手なので求人票の掲出は嬉しい」等の評価をいただいたところです。

若年者の支援対策としては、新型コロナウイルス感染防止対策として、Zoomを活用した就職支援等を年間8回10人に実施しました。また、地域若者サポートステーションとも連携してZoomを活用したハローワークの利用案内や就職支援等を実施しました。

高年齢者の支援対策としては、「シニア応援コーナー」を中心に「生涯設計就労プラン」の提供やシニア向け求人票ファイルの活用等による就職支援を行いました。

障害者の支援対策としては、感染防止対策を徹底した上でミニ面接会を6回(うち1回は実習面接会)開催し、参加者47人、採用者5人の結果となりました。また、例年の特別支援学校でのガイダンスについては、感染拡大防止の観点から中止し、特別支援学校の担当教諭に説明を行い質問等は電話にて回答することとした上で、郵送による求職受理を行いました。

生活保護受給者等の支援対策としては、管内自治体と連携し、定期的な会議の開催や専門支援員による巡回相談等の担当者制による個

別支援の実施等により、就職件数の目標達成率 166.8%、就職率 82.8%となりました。

## ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談等において、各種労働法の知識等も必要となることから、前年に引き続き、「労働法」「社会保険・税金」等について社会保険労務士による求職者向け「パートタイム就労支援セミナー」で使用した資料を用いた書面による伝達研修を行うとともに、ハローワークシステムの追加リリースもあったことから、利用者に対して全職員が同じサービスを提供できるように職員研修を複数回実施しました。

また、東京労働局主催のキャリアコンサルティング研修等へ知識向上のための職員送り出しを行いました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎エントランスの求人掲出ボードをより目立つように改善するとともに、求人受理後から求人票掲出までの期間を短縮しより新しい情報の発信を行えるよう業務効率化を図りました。また、職業相談や雇用保険給付手続き窓口の待合椅子の背部分におすすめ求人票の冊子を格納できるようにケースを設置し、求人情報を確認できる機会を増やしました（掲出した求人 242 件、紹介数 750 件、就職数 68 件）。

ハローワークシステムの刷新により、求職者についてはハローワークへ来所することなく求職者マイページから紹介状が入手できること、求人募集の企業については求人者マイページから求人募集が出来るようになったことに加え、求職者がマイページを通して直接応募できること等周知広報を行いオンラインの活用促進に努めました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ハローワークシステムのオンライン化が進み、来所しなくてもスマートフォン等により就職活動が可能となりましたが、このサービスは求職者マイページの開設者に限定されるため、ハローワークサービスメニューの周知広報等により積極的な利用促進の取組を進めます。

おすすめ求人情報の提供や各種セミナーの開催等様々なサービスを実施している中で、利用者からは「最新の地域の求人情報がいつも掲出されており分かりやすく応募しやすい」「PC 操作が苦手なので求人票の掲出は嬉しい」と評価いただいていることから、引き続き、求職者ニーズに応じた求人情報を充実させるなど新規求人開拓を含めた求人確保の取組を進めます。新規求人の確保に当たっては、ハローワークへ来所することなくオンラインで求人募集ができる求人者マイページの更なる周知及び利用促進を図るとともに、求人者マイページ開設セミナーを開催するなどして取り組みます。

## (4) その他業務運営についての分析等

当所の庁舎外施設で運営しているふるさとハローワーク（西東京市、東久留米市、清瀬市）については、令和 2 年度に新規求職者数が対

前年比で 6.5%減、利用者数が 30.5%減となったため、今年度は、各自治体と連携して施設の利用案内を市報へ掲載する、最寄り駅にポスターを掲示する、市内巡回のコミュニティバス内に広告を掲示するなどの周知広報により利用者増加の促進に努め、新規求職者数は対前年比 23.4%増、利用者数は 14.8%増となりました。

令和 3 年度の有効求人数は対前年比 10.2%減となりましたが、令和 4 年 1 月頃から、コロナ禍前の水準には及ばないものの外食産業関連の求人が回復してきており、今後はさらに増加する見込みです。高年齢者や外国人雇用にも積極的であることから、迅速かつ適正に求人公開ができるようサポート体制を整えていきます。

新型コロナウイルス感染症による影響が引き続いたため、感染拡大防止の観点から面接会・セミナーや事業所訪問等を一部実施することができなかつたため、充足数をはじめとした業務への影響がありました。職業訓練受講中の新規個別支援者に対しては、「求職者マイページ」の開設や電話による相談を推奨し、ハローワークへの来所を求めずに求人情報等を提供するなどの就職支援を積極的に行いました。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記 1 のとおりです。

就職件数：3,257 件（目標目安値 3,100 件（達成率 105.1%））【対令和元年度比 28.7%減、令和 2 年度比 5.0%増】

充足件数：1,952 件（目標目安値 2,089 件（達成率 93.4%））【対令和元年度比 43.6%減、令和 2 年度比 4.0%減】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,881 件（目標目安値 2,028 件（達成率 92.8%））【対令和元年度比 16.2%減、令和 2 年度比 12.0%減】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	①生活保護受 給者等の就職 率	②障害者の就 職件数	④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	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩人材不足分 野の就職件数	⑪生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	3,257	1,952	1,881	137.3%	82.8%	312	392	19,118	1,238	818	208
過去3年度平均	4,276	3,122	2,194	155.8%	68.5%	342	212	25,690	1,725	960	150
R2年度実績	3,101	2,034	2,138	137.4%	56.2%	302	212	21,882	1,162	782	175
対 R2 比	5.0%	▲4.0%	▲12.0%	▲0.1P	26.6P	3.3%	84.9%	▲12.6%	6.5%	4.6%	18.9%
R1年度実績	4,568	3,462	2,244	163.1%	70.1%	367		29,061	1,811	1,137	159
対 R1 比	▲28.7%	▲43.6%	▲16.2%	▲25.8P	12.7P	▲15.0%		▲34.2%	▲31.6%	▲28.1%	30.8%
H30 年度実績	5,160	3,870	2,199	166.9%	79.3%	358		26,128	2,202		116
対 H30 比	▲36.9%	▲49.6%	▲14.5%	▲29.6P	3.5P	▲12.8%		▲26.8%	▲43.8%		79.3%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク町田 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① コロナ禍における求職者に対する支援

令和3年度も長引く新型コロナウイルス感染症の影響で来所者が減少し、さらに、雇用保険受給者の失業認定において郵送による証明認定が認められ、窓口への誘引、窓口利用勧奨の機会が乏しくなったことから支援の困難性も高まる中で、雇用保険受給資格決定に係る手続のため、職業相談窓口に来所する新規求職登録者全員に対して来所によらないサービスメニューの周知を行い、所内滞在時間の短縮及び窓口混雑の緩和を目的に来所を要しない自宅での求職活動支援を積極的に推し進めました。また、相談窓口利用者にも、求職者のパソコン又はスマートフォンを用いたハローワークインターネットサービスへのアクセス方法を窓口で具体的に案内するほか、自宅で求人検索が行えることをリーフレットにより分かり易く説明を行い、利用促進を図りました。

電話による職業相談を推進するほか、求職者マイページで行うことができる機能について説明した後にマイページ開設を積極的に勧奨し、求職者マイページを通じた求人情報提供が実施できるよう取り組みました。

加えて、自宅への郵送による紹介状の交付サービスについては、電話による職業相談時等、機会を捉え積極的に周知を行うとともに、日々の取扱実績を把握し向上に努めた結果、全紹介件数に対する紹介状郵送件数は上半期においては10.2%でしたが、下半期には15.5%と5.3ポイント上昇し、郵送紹介の就職率も12.2%と採用実績の向上につながりました。

こうした取組の結果、就職件数については、上半期における目標達成状況は102.6%でしたが、下半期には104.1%と1.5ポイント上昇し、年間で103.3%の達成率となりました。

#### ② 新規求人確保に係る取組

コロナ禍でも、新型コロナウイルス感染防止対策を実施している事業所を中心に事業所訪問を実施しました。また、コロナ禍により転職等を余儀なくされた求職者の再就職支援のため、郵送等による新規求人開拓を実施し、管内を就業地とする求人確保に取り組みました。

#### ③ 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を活用した企業の雇用維持努力に対する支援

新型コロナウイルス感染症等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、従業員の雇用維持のため、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の周知と活用勧奨を行いました。

また、雇用調整助成金の特例拡大や緊急雇用安定助成金の延長の周知については、積極的な広報に努め、関係機関とも連携し効果的に活用されるよう、事業主に対して丁寧な説明を行いました。

#### ④ 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を活用した企業の雇用維持努力に対する支援

新型コロナウイルス感染症等により休業した事業主に雇用される従業員の雇用維持のため、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の周知と活用勧奨を行いました。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の延長の周知については、積極的な広報に努め、関係機関とも連携し効果的に活用されるよう、休業を行った事業主や休業した事業主に雇用される労働者に対して丁寧な説明を行いました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ① 分庁舎にあるデジタルサイネージの動画等を活用し、早期再就職に結びつくよう再就職手当の活用案内や、当所から紹介を受けて前月に採用になった人数を表示し、来所者の就職意欲を喚起するなど、従来以上に来所者に伝わるよう効果的に情報提供を行いました。
- ② 来所者に対応するすべての窓口において、新型コロナウイルス感染防止のためのビニールシートや飛散防止用パネルを設置し、来所者の健康安全確保に取り組みました。
- ③ 分庁舎に入る雇用保険課の待合が狭く密になりやすい環境であったことから、新型コロナウイルス感染症対策のため、会議室を待合用として開放し、来所者の健康安全確保を図るとともに、雇用保険説明会・職業講習会を開催する会場として外部会議室を借用し、雇用保険受給者に対する新型コロナウイルス感染症拡大防止対策及びサービスの向上を図りました。
- ④ 新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で、介護・福祉相談面接会11回、管理選考44回、会社説明会27回実施し、コロナ禍の中での失業者に対する早期再就職支援と人材不足となっている医療・福祉関係の充足向上の取組を行いました。また、大規模な相談面接会は実施できませんでしたが、「ジョブフェスタ」と題して集合形式とオンラインのハイブリット型の会社説明会を1回実施しました。
- ⑤ 来所によらない電話での問い合わせや相談を推奨したほか、紹介状をはじめとする各種手続の郵送及びマイページでの処理を徹底し、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策を徹底するとともに、求職者の利便性向上のために希望者に対するオンライン面談を実施しました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により、従来は来所者の2割近くを占めていた神奈川県からの利用者の割合が低下しています。そこで、改めて神奈川労働局管内の近隣ハローワーク等に対する周知・広報を徹底し、町田駅へのアクセスが良くなった分庁舎を積極的にPRすることで、神奈川県からの来所者の回復と更なる利用者の増加を目指します。
- ② 介護・福祉関係は人材不足が慢性的であるため、以前から東京都、町田市役所等と連携し、毎月1回面接会を実施しています。一方、保育関係については、町田市役所等と連携し、最新の保育園の状況や就労条件等の情報提供を受けてイベント等を企画し、引き続き、慢性的な保育士不足への対策を講じていきます。
- ③ 職業相談窓口での求職者マイページの活用勧奨を進め、求職者マイページを通じた情報提供件数を増やし、充足向上の取組として管内

求人を一件でも多く情報提供していきます。

- ④ 本庁舎と分庁舎に組織体制が分かれているため、本庁舎にある専門援助部門の窓口を利用する雇用保険受給者については、本人の希望を確認して分庁舎で失業認定や失業認定に併せた職業相談を行うことができるよう対応しています。

#### (4) その他業務運営についての分析等

当所では、60歳以上の高齢求職者割合が高く、高齢者の就労支援が常に課題の一つになっています。これまで、求人情報提供端末に「高齢者歓迎求人」特化ボタンの設置、高齢者向けの「就職支援セミナー」や「高齢者対象のミニ面接会」の定期開催、多様な働き方も選択できるよう「町田シルバー人材センター」との連携による相談窓口の利用促進等、各種取組の強化を図ってきたところです。新型コロナウイルス感染症の影響により令和3年度は中止となってしまいましたが、今後、新型コロナウイルス感染症の感染状況を見ながら、65歳以上の「雇用保険高年齢受給資格者」に対する職業ガイダンス等による再就職支援の実施を図っていきます。

なお、少子化の影響や求職活動方法の変化により、若年者のハローワーク利用に大幅な減少傾向がみられることから、雇用保険受給者を含む若年層の取り込みの強化についても積極的に取り組んでいきます。

また、分庁舎と本庁舎に組織体制が分かれたことから、専門援助部門の利用者が減少傾向になっているため、地域の支援機関との連携強化により、ワークショップやセミナー等を開催し利用者の増加に取り組んでいきます。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：2,477件（目標目安値2,397件（達成率103.3%））【対令和元年度比25.2%減、令和2年度比2.5%増】

充足件数：1,667件（目標目安値1,594件（達成率104.6%））【対令和元年度比17.2%減、令和2年度比4.4%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：1,077件（目標目安値1,194件（達成率90.2%））【対令和元年度比13.0%減、令和2年度比2.3%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就職 件数	④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	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	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件 数(必須指標)
令和3年度実績	2,477	1,667	1,077	145.5%	271	351	100.0%	8,212	968
過去3年度平均	3,115	1,940	1,209	166.3%	320	340	100.4%	7,243	1,317
R2年度実績	2,417	1,597	1,053	150.8%	279	340	97.9%	7,647	988
対 R2 比	2.5%	4.4%	2.3%	▲5.3P	▲2.9%	3.2%	2.1P	7.4%	▲2.0%
R1年度実績	3,310	2,013	1,238	161.4%	356		100.9%	6,894	1,377
対 R1 比	▲25.2%	▲17.2%	▲13.0%	▲15.9P	▲23.9%		▲0.9P	19.1%	▲29.7%
H30 年度実績	3,617	2,209	1,335	186.7%	324		102.4%	7,189	1,585
対 H30 比	▲31.5%	▲24.5%	▲19.3%	▲41.2P	▲16.4%		▲2.4P	14.2%	▲38.9%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

# ハローワーク府中 就職支援業務報告(令和3年度)

## 1 所長による分析(業務運営の総括)

### (1) 特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では主要指標である就職件数達成に向け、窓口での求人提案を円滑に行うことを目的に、自所のマッチング求人や事業所部門による見立て求人のほか、他所の求人情報誌等から抽出した求人等を職業相談部門全体で共有し、積極的に提案型の紹介を実施しました。

さらに、新規求職者にはマイページ登録を勧奨し、お薦め求人のオンライン紹介をはじめ、ミニ面接会やセミナーなどの情報提供を積極的に実施しました。

同様に主要指標である充足数の達成に向けては、求人担当と紹介担当による求人充足会議を毎日実施し情報共有を図るとともに、ミニ面接会(管理選考)を開催(年間36回開催、参加者数186人、採用者43人)するなど求人充足に向けた取組を積極的に実施しました。

また、雇用保険受給者に対しては、再就職への意欲喚起と窓口誘導を積極的に行うとともに、緊要度等により重点対象者を選定したうえで担当者制による個別支援を実施し、早期再就職の支援に努めました。

若年者については、就職支援ナビゲーターの積極的な就職支援による正社員就職件数は369件(目標達成率97.1%)、高齢者については、「シニア応援求人一覧表」を作成配架するとともに、窓口で積極的に情報提供を行い、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は229件(目標達成率100.9%)、障害者については、積極的なミニ面接会(管理選考)の開催(年間25回開催、参加者数166人、採用者29人)や、管内自治体、就労支援機関との連携強化を図り、チームによる就職支援を行い、就職数は365件(目標達成率120.5%)という結果になりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員の専門性の向上を図る観点から、希望する窓口業務への陪席や附属施設・職業能力開発校等の施設見学等の業務交流研修を実施したほか、職業相談担当職員に対する「職業訓練研修」「雇用保険給付関係業務研修」「障害者に関する研修」等を実施しました。

### (2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁内の情報掲示や求人情報誌について、利用者ニーズに沿ったサービスが提供できるよう、「即面接」「経験不問」等のアピールポイントとともに掲示するなど展示方法等に工夫を施しました。

また、附属施設の利用促進のため、「永山ワークプラザ」「調布国領しごと情報広場」の周知広報を自治体に依頼したほか、SNSを利用した広報により利用者拡大を図りました。特に、「調布国領しごと情報広場」については、地域のケーブルテレビが作成する調布市の広報番組に所長が出演し、併設するマザーズコーナーと合わせて、施設の紹介と利用案内を行いました。

その他、訓練受講生の確保のため、路線バスの当所最寄りバス停停車時に、訓練受講の案内とハローワークの利用案内の車内放送を行っています。

求人者サービスとしては、調布市、多摩市と協力したミニ面接会（管理選考）を定期的実施したほか、本庁舎においてもミニ面接会（管理選考）や会社説明会等を実施するなど、地域の実情に合わせ人材確保の機会を増やし充足に結びました

さらに、月1回 Zoom を利用した「応募書類・面接対策オンラインセミナー」を開催し就職促進を図りました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

コロナ感染症感染防止対策を徹底したうえで、利用者の再来所意欲の喚起となるよう庁舎内環境面の再整備を進めるとともに、来所によらない電話やマイページを活用した職業相談・紹介を引き続き実施するほか、オンラインによる職業相談を実施します。

また、ハローワークの取組について情報発信を強化し、オンライン登録者の取り込みや求職者の掘り起こしに努めるとともに、雇用保険受給者の職業相談窓口の利用促進及び紹介率の向上に向けた取組を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍の中、住所地近隣を就業地とする求人へのニーズが高まっていますが、ニーズに見合う新規求人が増加していないため、紹介件数が減少傾向にあります。今後は、管内就業地の求人開拓に重点を置いた事業所訪問等を実施し、できる限り多くの新規求人の確保に努めます。

## 2 特記事項

今年度について東京労働局及び当所では、独自に目標目安値を設定した上で業務に取り組むこととしていたところ、主な実績については以下のとおりとなっています。なお、実績に係る分析については、上記1のとおりです。

就職件数：3,394件（目標目安値3,308件（達成率102.6%））【対令和元年度比24.9%減、令和2年度比3.7%増】

充足件数：2,559件（目標目安値2,342件（達成率109.3%））【対令和元年度比28.4%減、令和2年度比5.7%増】

雇用保険受給者早期再就職件数：2,149件（目標目安値2,429件（達成率88.5%））【対令和元年度比13.9%減、令和2年度比4.4%増】

### 3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	②障害者の就 職件数	③就職支援ナ ビゲーターの 支援による正 社員就職件数	④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	⑥公的職業訓 練修了3か月 後の就職件数	⑧正社員求人 数(必須指標)	⑨正社員就職 件数(必須指 標)	⑩生涯現役支 援窓口での 65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	3,394	2,559	2,149	114.0%	365	369	495	403	13,381	1,277	229
過去3年度平均	4,413	3,371	2,424	123.8%	365	319	417	356	15,614	1,798	181
R2年度実績	3,272	2,420	2,058	115.1%	298	330	417	309	13,138	1,228	224
対 R2 比	3.7%	5.7%	4.4%	▲1.1P	22.5%	11.8%	18.7%	30.4%	1.8%	4.0%	2.2%
R1年度実績	4,520	3,576	2,497	122.1%	375	344		403	15,094	1,807	175
対 R1 比	▲24.9%	▲28.4%	▲13.9%	▲8.1P	▲2.7%	7.3%		0.0%	▲11.3%	▲29.3%	30.9%
H30 年度実績	5,447	4,117	2,718	134.1%	421	283			18,610	2,359	145
対 H30 比	▲37.7%	▲37.8%	▲20.9%	▲20.1P	▲13.3%	30.4%			▲28.1%	▲45.9%	57.9%

※ 令和3年9月以降の実績は、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、充足件数は「(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件数の合計となっている。

## 用語の解説

### 【あ】

#### ○一体的実施事業

自治体庁舎等で、ハローワークの職業相談・紹介を実施し、生活保護受給者等に対して、自治体の福祉施策等と一体となったワンストップの支援を行う事業。

### 【か】

#### ○求職者マイページ

令和2年1月から刷新されたハローワークインターネットサービスに開設することで、ハローワークからおすすめ求人や各種イベント情報の配信、求人検索条件やお気に入り求人の保存、求職活動履歴の参照などの機能など

#### ○求人者マイページ

令和2年1月から刷新されたハローワークインターネットサービスに開設することで、会社のパソコンから求人申込みや求人内容変更、求職者情報の検索、応募者情報の管理、採否入力が可能になる機能など

#### ○求人コンサルティング

様々な機会を捉えて、求職者ニーズを踏まえた積極的な求人条件の緩和や求人内容の充実化などを働きかけるもの。

#### ○緊要度

求職者側の意欲やハローワークの支援を受けようとする意思の程度に関する区分。

#### ○雇用問題連絡会議

地域のニーズ・特性に応じ、国と自治体の連携強化の方向性や共同事業の企画・運営等を協議する会議。

### 【さ】

#### ○シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）

高齢求職者、特に65歳以上の高齢求職者を対象とし、多様な就労ニーズに応じた個別担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う窓口。

### ○就業地別

- ・就業地別有効求人倍率・・・求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する都道府県別に有効求人数を集計して算出したもの。
- ・就業地別求人情報誌・・・求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する市区町村別などに分けて求人票をまとめた冊子。

### ○充足会議

自所で受理した求人の早期充足、求職者の早期再就職支援を目的として、求人求職のマッチングを図る会議。事業所部門・職業相談部門職員が構成員。

### ○職業講習会

雇用保険受給手続き説明会とは別に、早期再就職の必要性重要性、ハローワークの支援メニューの説明などを、雇用保険受給手続き後概ね 7～10 日後に実施する講習会。

### ○人材確保・就職支援コーナー

介護・看護・保育の福祉分野、建設・警備・運輸等分野の仕事を希望する方、当該分野の人材を必要とする事業主をサポートする専門窓口。

## 【た】

### ○担当制

- ・求職者担当制・・・ハローワークの職員がマンツーマンで求職者のニーズを踏まえた就職支援を実施するもの。
- ・求人者担当制・・・個々の求人に対し、求人者ニーズを踏まえた能動的マッチングから充足に至るまでのフォローアップを行うもの。

### ○ツアー型面接会

実際の就労現場で、施設見学をし、施設の概要、求人条件の説明を受け、その後に面接を実施するもの。

### ○東京労働局マッチング強化事業

対象求職者(求職者担当制対象者、若年者などの早期のマッチングが期待される者)と対象求人(正社員求人、就職氷河期世代歓迎求人、マザーズ求人、公開すると応募が相当数見込まれる求人、ある項目に着目すると非常に条件の良い求人で能動的に後押しすることで充足の可能性が高まる求人など)を東京労働局管内ハローワーク全体で共有し、マッチングを図る取組。

## 【は】

### ○ハローワークシステム刷新、新システム

令和2年1月から、IT 活用によるハローワークインターネットサービスの利便性の向上、真に支援の必要な方へのサポートを充実させることを目的にハローワークシステムが刷新されたもの。

- ・求職者サービス…労働条件やPR 情報など求人情報が充実し、求職者マイページを開設するとハローワークからおすすめ求人や各種イベント情報の配信、求人検索条件やお気に入り求人への保存、求職活動履歴の参照などの機能
- ・求人者サービス…求人情報が増え詳細な情報の掲載や事業所のPR 画像情報、事業所からのメッセージ等の充実、求人者マイページを開設すると会社のパソコンから求人申込みや求人内容変更、公開求職者情報の検索、応募者情報の管理、採否入力が可能になる機能、など

### ○ハローワークシステム刷新、追加(2次)リリース

令和3年9月から、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムについて更に機能強化が図られ、オンラインで利用可能な手続きが広がること等により、ハローワークの支援サービスを利用するためのアクセス向上が図られたもの。

- ・オンライン登録者…ハローワークインターネットサービス(求職者マイページ)を介して、自主的に求職活動を行うためにハローワークの相談を経ずに求職申込手続きを行った者
- ・オンラインハローワーク紹介…求職者マイページを開設しているハローワーク利用登録者に対して、求人者マイページを開設している求人者の求人を対象に、安定所への来所を求めず、求職者マイページを通じてオンラインで職業紹介を行う方法
- ・オンライン自主応募…求職者がハローワークインターネットサービスに掲載されている求人を自ら選択し、ハローワークの職業紹介を介さずに求職者マイページを通じて直接応募する方法

### ○ハローワークシステム刷新、追加(3次)リリース

令和4年3月から、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムについて更に機能強化が図られ、オンラインで利用可能な手続きが広がること等により、ハローワークの支援サービスを利用するためのアクセス向上が図られたもの。

- ・直接リクエスト…求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者(求職者マイページを開設している者に限る。)に、マイページを通じてメッセージと応募を検討してほしい求人者の情報を直接送付できる機能。求人者からの直接リクエストを受けた場合、ハローワークに応募の相談をした上で紹介を受けることや、ハローワークを介さずに直接応募(オンライン自主応募)することが可能。

### ○ふるさとハローワーク

自治体の求めに応じ、自治体庁舎等で、職業相談・紹介を実施している施設。

## 【ま】

### ○ミドル世代チャレンジコーナー

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援する専門窓口。

### ○ミニ面接会

複数の企業が一堂に会す合同就職面接会ではなく、企業1社に対し面接会を開催するもの。

## 4. 令和4年度における実施について

### ○ 令和4年度におけるハローワーク総合評価は、例年通りの方法（※）により実施中。

（※）年度当初にハローワークごと・業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況を評価しながら業務を実施。年度終了後に目標達成度を点数化して同じ規模グループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を都道府県労働局ごとに公表。

### ○ ハローワークインターネットサービスの機能拡充により、オンラインによる求職者・求人者サービスが充実。

➡ **オンラインサービスの推進と、従来型対面支援のより一層の強化・質の向上を目指し、評価指標を一部見直し。**

#### ハローワークインターネットサービスの主な機能拡充

- ・ オンラインでの求職申込み、求人申込み（R2.1～）、求職者へ求人の個別送付機能（R2.1～）
- ・ 全国のハローワーク求人の検索機能（お気に入り保存等、R2.1～）、求職者情報の検索（希望者のみ、R2.1～）
- ・ オンラインでのハローワークの職業紹介（R3.9～）、求職者から求人者への直接応募（希望企業のみ、R3.9～）
- ・ 求人者から求職者への直接リクエスト（R4.3～） 等

- ・ オンラインによる求人申込み：39.5%（R3年度）
- ・ オンラインにより求職活動をしている者：25.5%（R4.3）

#### ハローワークインターネットサービス(HWIS)



#### 令和4年度ハローワーク総合評価における見直し（主なもの）

「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）」において、

- オンライン登録した求職者の方を、適切にハローワークの支援に結びつける取組を評価する項目を新設
- オンラインによる非対面での求人申込みの増加に伴い、事業所訪問や求人担当者制により、求人事業所の詳細情報を入手し、マッチングに活かす取組を高配点化 等

## 令和4年度東京労働局及びハローワーク別主要事業目標（1/4）

主要指標	労働局計																	
		飯田橋	上野	品川	大森	渋谷	新宿	池袋	王子	足立	墨田	木場	八王子	立川	青梅	三鷹	町田	府中
就職件数*1	78,000	3,750	2,050	2,550	4,050	6,250	8,700	8,150	2,100	5,900	5,350	4,750	4,500	6,250	2,900	3,900	2,900	3,950
目標達成に向けた取組の内容	積極的な提案型紹介及び来所勤奨型紹介を中心とした職業紹介のほか、来所によらないサービス提供を実施する。																	
充足数*2	106,860	20,314	2,885	12,539	3,686	9,408	13,758	8,495	1,684	5,214	4,134	5,866	4,025	5,050	2,399	2,520	1,844	3,039
目標達成に向けた取組の内容	求職者ニーズを踏まえた求人コンサルティングの充実強化を図り、効果的な求人求職のマッチングを実施する。																	
雇用保険受給者の早期再就職件数*3	40,500	1,300	700	1,900	2,100	4,400	4,100	4,900	1,050	2,800	2,250	3,500	2,050	3,050	1,000	2,050	1,100	2,250
目標達成に向けた取組の内容	雇用保険給付課と職業相談部門が連携し、受給資格決定時、初回講習会時、認定日などの時期を捉えた提案型紹介の取組を実施する。																	

\*1: 都内ハローワーク求職者に対して、全国のハローワークで受理した求人を紹介、就職が確認された件数。

\*2: 都内ハローワークにおいて受理した求人に対して、全国のハローワークで紹介、就職が確認された件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービス上から自主的に応募、就職が確認された件数の合計。

\*3: 雇用保険受給者が所定給付日数を3分の2以上残して就職(待期期間中や給付制限期間中の就職者、自己就職者等を含む)し、雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数。

## 令和4年度東京労働局及びハローワーク別主要事業目標（2/4）

※重点指標については、目標設定項目として選択したハローワークのみ目標値を掲載している。

重点指標	労働局計	ハローワーク別																
		飯田橋	上野	品川	大森	渋谷	新宿	池袋	王子	足立	墨田	木場	八王子	立川	青梅	三鷹	町田	府中
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率*4	63.6%	63.8%	63.6%	63.9%	63.6%	63.5%	63.5%	63.6%	-	-	-	63.5%	-	-	63.6%	63.6%	-	-
目標達成に向けた取組の内容	地方公共団体の福祉施設と連携した国の雇用対策を一体的に実施するなど、生活保護受給者等の就労支援を実施する。																	
障害者の就職件数	6,082	410	150	230	260	380	518	589	180	430	505	455	410	445	220	310	240	350
目標達成に向けた取組の内容	ハローワークが中心となり、地域の障害者就労支援機関等と連携したチーム支援を実施する。																	
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	19,914	170	-	140	-	450	12,540	620	-	-	-	-	2,364	370	-	-	-	240
目標達成に向けた取組の内容	管内高校、大学等と連携し、新規卒業者に対し、きめ細かな支援メニューにより正社員就職に向けた支援を実施する。																	
ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代（35～54歳）の不安定就労者・無業者の件数	8,232	395	215	325	490	720	960	840	240	685	385	360	505	745	205	252	420	490
目標達成に向けた取組の内容	就職氷河期世代が抱える特有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、求職者個々の適性・能力に応じたチーム支援、個別相談を実施する。																	
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター（おおむね35歳未満）の件数	7,075	330	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	220	-	-
目標達成に向けた取組の内容	担当制による個別支援により、正規雇用への働きかけを徹底するとともに、必要により知識・技術の習得のため職業訓練への誘導を実施する。																	

\*4：生活保護受給者等就労自立促進事業とは、自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者等に対し、ハローワークが福祉事務所等関係機関等と連携し就労支援を推進することにより就労による自立を促進する事業。

# 令和4年度東京労働局及びハローワーク別主要事業目標 (3/4)

※重点指標については、目標設定項目として選択したハローワークのみ目標値を掲載している。

重点指標	労働局計	労働局別																
		飯田橋	上野	品川	大森	渋谷	新宿	池袋	王子	足立	墨田	木場	八王子	立川	青梅	三鷹	町田	府中
公的職業訓練終了3か月後の就職件数	6,331	173	133	-	254	582	785	730	203	438	358	-	319	421	-	338	-	379
目標達成に向けた取組の内容	受講あっせん時から個別担当制により、職業訓練の進捗状況に合わせて、計画的な就職支援を実施する。																	
マザーズハローワーク事業における担当制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率*5	94.1%	-	-	94.2%	94.2%	94.0%	-	94.1%	-	94.2%	-	94.2%	94.2%	94.0%	-	-	94.2%	94.2%
目標達成に向けた取組の内容	個別担当制により求職者個々のニーズに応じた、保育サービス等の情報提供や各種セミナー等の提案、子育てと仕事の両立しやすい求人紹介等きめ細やかな支援を実施する。																	
人材不足分野の就職件数(常用)*6*7	15,349	406	303	360	-	1,002	1,098	1,824	-	1,266	1,083	1,024	1,160	-	-	-	641	-
目標達成に向けた取組の内容	都内7か所(渋谷、池袋、足立、墨田、木場、八王子、立川)に人手不足分野の求職者・求人者支援専門窓口「人材確保・就職支援コーナー」を設置し、担当制によりきめ細かな職業相談ほか、事業所の見学と面接をセットにしたツアー型面接会の開催、未経験者等に向けた業界セミナーや業界の魅力発信のための取組を実施する。																	
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数*8	3,876	-	110	154	-	276	310	433	137	295	279	336	-	330	-	213	-	237
目標達成に向けた取組の内容	生涯現役支援窓口(シニア応援コーナー)において、求職者ニーズを把握するとともに、65歳以上の者が応募しやすい求人情報を収集する等により、効果的なマッチングを実施する。																	

\*5: マザーズハローワーク事業とは、子育て中の女性等を対象として、都内3か所(渋谷、足立、立川)のマザーズハローワーク及び7か所のハローワーク(品川、大森、池袋、木場、八王子、町田、府中)にマザーズコーナーを設置し、就職支援を実施する事業。

\*6: 人材不足分野である「介護職等介護関係職種、看護師等医療関係職種、保育士、建設関係職種、警備員等関係職種、自動車運転手」の求人に対して、都内ハローワークからの職業紹介により就職が確認された件数。

\*7: 常用とは、雇用契約において雇用期間の定めのない、又は、4か月以上の雇用期間が定められているもの。

\*8: 生涯現役支援窓口とは、高齢求職者等に対する職業生活設計に係る相談、職場体験・職場見学・セミナー等の実施、地方公共団体等が実施している生活支援施策等の紹介及び就業機会の提供を行う機関等の利用に関する相談・援助等を実施する窓口(飯田橋を除く都内16か所のハローワークに設置)。

# 令和4年度東京労働局及びハローワーク別主要事業目標 (4/4)

※重点指標については、目標設定項目として選択したハローワークのみ目標値を掲載している。

重点指標	労働局計	ハローワーク別																		
		飯田橋	上野	品川	大森	渋谷	新宿	池袋	王子	足立	墨田	木場	八王子	立川	青梅	三鷹	町田	府中		
正社員求人充足数	41,355	7,435	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
目標達成に向けた取組の内容	正社員求人の開拓を積極的に実施するとともに、求職者が応募しやすい求人内容の設定、条件緩和等の助言を行うなど、求人充足をより意識した求人者サービスを実施する。																			
マッチング強化事業対象求人選定件数及び充足数*9	5,575	-	-	570	300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
目標達成に向けた取組の内容	積極的に管内事業所から良質求人の確保を行うとともに、求人充足に向けた充足会議、求人情報提供、管理選考、就職面接会等を効果的に実施する。																			
マッチング強化事業対象求職者選定数及び就職件数	8,226	-	-	-	-	-	1,090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
目標達成に向けた取組の内容	都内ハローワークの見立て求人を活用し、スピード感を意識した求職者へのアプローチ、職業相談窓口における求人の提案等の能動的な職業紹介を実施する。																			
一体的実施事業(生保型)の就職件数*10	254	-	-	-	-	-	-	-	-	-	254	-	-	-	-	-	-	-	-	
目標達成に向けた取組の内容	新型コロナウイルスの影響による生活困窮者等に対し、地方公共団体と緊密な連携のうえ各種就労支援を効果的に実施する。																			
開拓求人の充足数	759	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	759	-	-	-	
目標達成に向けた取組の内容	管轄地域が広範なため、積極的に管内事業所へ訪問して求人開拓するとともに、求職者ニーズを踏まえた求人コンサルティングの充実強化を図り、効果的な求人サービスを実施する。																			

\*9: マッチング強化事業とは、都内ハローワークが把握している求人・求職情報を一元的に管理し、マッチング業務の基礎となる集約された求人・求職者の共有情報を各ハローワークが互いに活用することで、東京全体としてのマッチング率の向上を図る事業。

\*10: 一体的実施事業(生保型)とは、生活保護受給者等を対象にハローワークが行う無料職業紹介と地方公共団体が行う各種支援を一体的に実施する事業。